



Universidade do Sul de Santa Catarina

Gabriel Airton da Silveira

**AS PREMISSAS DO SISTEMA B E AS EMPRESAS PRIVADAS QUE ATUAM NO
SISTEMA PRISIONAL: o caso do Complexo Penitenciário do Estado - COPE**

Florianópolis – SC

2023

Gabriel Airton da Silveira

**AS PREMISSAS DO SISTEMA B E AS EMPRESAS PRIVADAS QUE ATUAM NO
SISTEMA PRISIONAL: o caso do Complexo Penitenciário do Estado - COPE**

Dissertação apresentado ao Curso de Mestrado em Administração da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL – como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof. Dra. Simone Sehnem

Florianópolis - SC

2023

- S59 Silveira, Gabriel Airton da Silveira, 1978-
As premissas do sistema B e as empresas privadas que atuam no sistema prisional : o caso do complexo penitenciário / Gabriel Airton da Silveira. – 2023.
131 f. : il. color. ; 30 cm.
- Dissertação (Mestrado) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Pós-graduação em Administração.
Orientação: Prof.^a Dr.^a Simone Sehnem
1. Sistema Prisional. 2. Trabalho de presidiários. 3. Ressocialização. 4. Renda - Criação. 5. Responsabilidade social da empresa . 6. Sustentabilidade. I. Sehnem, Simone. II. Universidade do Sul de Santa Catarina. III. Título.
- CDD (21. ed.) 365.641

Gabriel Airton da Silveira

AS PREMISSAS DO SISTEMA B E AS EMPRESAS PRIVADAS QUE ATUAM NO SISTEMA PRISIONAL: O caso do Complexo Penitenciário do Estado - COPE

Esta Dissertação foi julgada adequada à obtenção do título de Mestre em Administração e aprovada em sua forma final pelo Curso de Mestrado em Administração da Universidade do sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 15 de setembro de 2023.

Candidato:



GABRIEL AIRTON DA SILVEIRA

Documento assinado digitalmente

Banca:

gov.br

SIMONE SEHNEM

Data: 19/09/2023 12:52:12 -0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Simone Sehnem, Profa. Dra. (Orientadora)



Ana Regina de Aguiar Dutra, Profa. Dra. (presente por videoconferência)



Fabrício Stocker, Prof. Dr. (presente por videoconferência)

LISTA DE ABREVIATURAS

COPE – Complexo Penitenciário do Estado
SAP – Secretaria de Administração Prisional e Socioeducativa
SETRAB – Superintendência de Trabalho e Renda
DEPEN – Departamento Penitenciário Federal
CPI – Comissão Parlamentar de Inquérito
NIBO – Núcleo Industrial Bernardo Oiticica
ESG – Environmental, Social and Corporate Governace
MNC – B Movimento Builder
RSC – Responsabilidade Social Corporativa
EUA – Estados Unidos da América
CF/1988 – Constituição Federal de 1988
LEP – Lei de Execução Penal
BIA – Avaliação de Impacto B
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
ETE – Estação de Tratamento de Efluentes
PNRS – Política Nacional de Resíduos Sólidos
ABINEE – Associação Brasileira da Indústria Elétrica Eletrônica
CSAT – Customer Satisfation Score

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Estudos recentes sobre Empresas B.....	46
Quadro 2	Estudos recentes sobre Sistema Prisional.....	56
Quadro 3	Marco teórico.....	66
Quadro 4	Premissas do Sistema B e Características do Sistema Prisional...	67
Quadro 5	Fontes de evidências para a pesquisa.....	75
Quadro 6	Objetivos específicos, fontes coleta de dados e sujeitos pesquisa	76
Quadro 7	Dimensões e Subdimensões de análise.....	78
Quadro 8	Síntese do design da pesquisa.....	81
Quadro 9	Etapas metodológicas.....	82

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Pilares de avaliação B Corp.....	34
Figura 2	Processo de certificação das Empresas B.....	37
Figura 3	Fluxograma de Pesquisa.....	69
Figura 4	Técnicas de coleta de dados prevista no estudo.....	80
Figura 5	Ligação Movimento B e Sistema Prisional.....	88
Figura 6	Relação Empresa B e Empresa Delta.....	91
Figura 7	Relação Empresa B, Empresa Delta e Sistema Prisional.....	94

Resumo

Este estudo buscou analisar as características de uma empresa do setor segurança eletrônica, redes, comunicação e energia que atua no sistema prisional e seu alinhamento com as premissas de empresas B. A pesquisa foi realizada na Penitenciária de São Pedro de Alcântara (COPE) e no parque fabril da Empresa Delta no município de São José/SC. Entre os sujeitos pesquisados estão cinco colaboradores da Empresa Delta. Como instrumento de coleta de dados, foram utilizados: roteiro de entrevistas e acesso a dados secundários via website, relatórios técnicos e de sustentabilidade, documentos legais e flyers de divulgação. Os resultados da pesquisa evidenciam que: a Empresa Delta juntamente com sua oficina de trabalho no COPE, atingem os cinco pilares de avaliação do Sistema B que são Governança, Trabalhadores, Clientes, Comunidades e Meio ambiente. Estes pilares estão inseridos e muito bem definidos nas atividades da empresa estudada, e da mesma forma na oficina de trabalho dos presos na Penitenciária de São Pedro de Alcântara. Diante dos achados principalmente nos dados secundários que a Empresa Delta possui plenas condições para ser habilitada com a certificação de Empresa B. A principal conclusão do estudo: é que empresas que possuem responsabilidade social como a Empresa Delta, presam muito pela imagem que é transmitida aos seus clientes ante a saúde física e mental de seus trabalhadores; preocupação na entrega de produtos de qualidade a seus clientes; consciência que suas práticas ambientais trarão reflexos positivos para um mundo melhor; preocupação com a comunidade local, implementando práticas de diversidade, equidade, inclusão, engajamento cívico, impacto econômico, doações e caridade; e por último as práticas de governança que são relacionadas com a missão geral da empresa, englobando o engajamento em torno de impacto socioambiental, ética e transparência. Por fim, seria necessário por parte do Sistema B Brasil uma maior divulgação do seu sistema e a forma de certificação, visto que nas entrevistas dos colaboradores da empresa, nenhum conhecia o que era uma Empresa B.

Palavras-chave: Sistema Prisional. Trabalho de presos. Ressocialização. Criação de renda. Responsabilidade social. Sustentabilidade.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO.....	10
1.2	OBJETIVOS.....	13
1.2.1	Objetivo Geral.....	14
1.2.2	Objetivo Específico.....	14
1.3	JUSTIFICATIVA.....	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	25
2.1	SISTEMA B EMPRESAS B E B CORPS.....	26
2.1.1	Premissas Sistema B.....	31
2.1.2	Certificação das Empresas B.....	32
2.1.3	Motivos para Aderir ao Sistema B.....	37
2.1.4	B Corp como Solução de Problemas Sociais.....	42
2.1.5	Motivação para Consumir em uma Empresa B.....	44
2.1.6	Estudos sobre as Empresas B.....	45
2.2	SISTEMA PRISIONAL.....	51
2.3	RELAÇÃO ENTRE O MOVIMENTO B E SISTEMA PRISIONAL.....	61
2.3.1	Empresas B e Empresa Delta.....	64
2.4	SÍNTESE.....	66
3	PROCEDIMENTO METODOLÓGICO.....	68
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	69
3.1.1	Classificação Quanto aos Procedimentos.....	71
3.2	OBJETIVO DO ESTUDO.....	71
3.3	TÉCNICA DE COLETA DE DADOS.....	73
3.4	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS.....	77
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	82
4.1	CARACTERÍSTICAS DAS UNIDADES DE ANÁLISE.....	82
4.2	PROJETOS EMPRESA DELTA DESENVOLVE NO SISTEMA PRISIONAL...	84
4.3	RELAÇÃO ENTRE EMORESAS B E O SISTEMA PRISIONAL.....	85
4.4	COMO PREMISSAS SISTEMA B SÃO APLICADAS NA EMPRESA DELTA..	89
4.5	RELAÇÃO ENTRE EMPRESA PESQUISADA E SISTEMA PRISIONAL.....	92
4.6	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL SISTEMA B E SUAS INTERFACES.....	96

4.7	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	110
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	115
	REFERÊNCIAS.....	119
	APÊNDICE A.....	129

1. INTRODUÇÃO

Neste capítulo introdutório é apresentada a contextualização do tema da presente dissertação que versa sobre o sistema B. O escopo de análise está associado à atividade laboral realizada pelos presos do Complexo Penitenciário do Estado (COPE), que trabalham especificamente na oficina da Empresa Delta, que fica localizada dentro da penitenciária. Esta unidade prisional está localizada no município de São Pedro de Alcântara.

É possível afirmar que as atividades da Empresa Delta, que fica localizada dentro da penitenciária (COPE) se enquadram nas premissas de uma Empresa B, mesmo não possuindo certificação. Também é apresentado o problema de pesquisa, o objetivo geral e os objetivos específicos, e a justificativa para a realização deste estudo. A partir destes assuntos que são abordados neste estudo, este trabalho será capaz de responder ao problema da pesquisa, alcançar os objetivos gerais e específicos, além de concretizar a justificativa da pesquisa.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMATIZAÇÃO

Com o aumento da população carcerária brasileira, a superlotação das cadeias, aliado ao abandono das políticas públicas de ressocialização, viu-se a necessidade urgente de repensar o sistema prisional como um todo (CONJUR, 2022).

A falta de uma política de ressocialização voltada para o trabalho, fez com que o preso em várias unidades prisionais do Brasil cumpra sua pena sem nenhuma perspectiva, ficando ocioso dentro de sua cela, praticamente sem exercer nenhuma atividade. Essa falta de oferta de trabalho nas cadeias faz com que o preso fique fechado dentro de sua cela 22 (vinte e duas) horas por dia, já que tem direito ao banho de sol diário de 2 (duas) horas. Essa inércia do Estado fez com que o crime organizado tomasse posse da vida do apenado dentro do cárcere. Após anos de escuridão e esquecimento, e vários estudos para tentar recuperar o sistema prisional no Brasil, chegou-se à conclusão que uma das formas de ressocialização é o trabalho (CONTEÚDO JURÍDICO, 2022).

Vale lembrar que a política pública de segurança pública é diferente da política pública prisional, não basta só prender, condenar e construir presídios. Esse

problema vai muito além, a problemática é uma teia que perpassa por uma educação de qualidade, trabalho e renda, lazer, saúde, entre outros parâmetros necessários à nossa qualidade de vida (SILVA, 2020).

O trabalho começa a integrar o sistema repressivo penal no século XVI, contudo, a morte e mutilações continuavam a predominar como penas principais, de modo que o trabalho como castigo penal era a exceção (ALVIM, 1991). *“Já com a intensificação da expansão ultramarina e da atividade econômica de exploração de minérios, as penas corporais cedem lugar às penas nas galerias e nas minas”* (CABRAL; SILVA, 2010, p. 157).

O final do século XIX, *“a proposição do trabalho penitenciário resumia-se a ângulos externos à proteção do preso trabalhador”*, uma vez que o trabalho penitenciário visava, principalmente, endurecer a pena privativa de liberdade. *“O trabalhador presidiário não era considerado um suspeito de direitos e era obrigado a trabalhar em serviços rudes ou nocivos”* (CABRAL; SILVA, 2010, p. 158).

No final do século XIX e no início do século XX surgem os direitos sociais, que se referem à atuação positiva do Estado que estabelece uma sociedade mais justa e igualitária, principalmente se tratando do direito dos trabalhadores. Contudo, no início, tais direitos não se estendiam aos presidiários, devido vários fatores como, à resistência da sociedade em perceber o presidiário como um cidadão (ALVIM, 1991).

No Brasil, o trabalho prisional como forma de punição e controle sobre os indivíduos, predominou desde a época do império até 1937, quando passou a haver preocupação por parte dos juristas e penitenciaristas em instituir uma lei específica para a execução penal. A partir dessa época, as penas como formas de punição deixaram de ser aplicadas (ALVIM, 1991).

Além do objetivo de punir, a prisão também almeja a recuperação do reeducando para devolvê-lo à sociedade pronto para o convívio, contudo, no Brasil, o sistema penitenciário age de modo desfavorável e perverso sobre a personalidade do preso, fazendo com que ele se sinta inferior, recebendo um rótulo perante a comunidade (OLIVEIRA; SILVA, 2021).

Em Santa Catarina do início do século 20, o sistema prisional não se diferia do resto do Brasil. Não havia uma Penitenciária ou locais adequados para o cumprimento de pena. Os presos dessa época eram alocados em locais

inadequados, como as antigas Casas de Câmara que também funcionavam como cadeia (REGINA, 2008).

Em 21 de setembro de 1930 por intermédio da Lei nº 1.547, de outubro de 1926, foi inaugurada a Penitenciária da Pedra Grande no bairro da Agrônômica, distante cerca de 6 (seis) km do Centro de Florianópolis. Já em 1940 a Penitenciária teve sua capacidade aumentada, e a construção de 7 (sete) oficinas de trabalho e salas de aula, considerada para os padrões da época um modelo de construção e evolução na aplicação da pena no Brasil. Seu primeiro Diretor foi jurista e médico baiano, Edelvito Campelo D'Araújo, achava que o crime era um fenômeno social, e via no trabalho e educação dentro do cárcere uma forma de regeneração social (CASSETARI; HARO, 2012).

O atual formato do trabalho prisional, em sua organização, impõe o controle e o poder, seguindo estritamente os princípios do taylorismo, privilegiando a ordem e a rígida disciplina. É totalmente prescrito e normatizado pela Lei de Execução Penal (LEP) (BRASIL, 1984), que prescreve quem deve trabalhar e como o trabalho tem de ser desenvolvido, sem vínculos com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (FERNANDES, 2021).

Sobre a atividade laboral, particularmente a realizada pelos presos alinha-se ao preceito da dignidade humana, buscando, além da execução penal, o atendimento dos seus interesses e garantias, para propiciar a sua qualificação e recolocação no mercado de trabalho após cumprir sua pena, além de ajudar a diminuir os índices de reincidência delitiva (FERNANDES, 2021).

Atualmente Santa Catarina possuiu 4.900 (quatro mil e novecentos) presos trabalhando em empresas conveniadas no interior das unidades prisionais, ganhando 1 (um) salário mínimo por mês. Existem 207 (duzentas e sete) empresas conveniadas, com a Secretaria de Administração Prisional e Socioeducativa (SAP), todas devidamente legalizadas através de termo de cooperação e publicação em Diário Oficial do Estado de Santa Catarina (SETRAB, 2022).

Considerando o exposto, o gap teórico que deu origem a este estudo, está associado à situação dos presos em muitas cadeias pelo Brasil, que se encontram em condições desumanas (CABRALA; SILVA, 2010). O ócio dentro das cadeias e a falta de políticas públicas abrem oportunidades para que o crime organizado tome o lugar do Estado. A possibilidade de trabalho dentro de uma cadeia gera uma

ocupação saudável, assumindo um compromisso com a sociedade, contribuindo com sua família e pagando suas despesas geradas dentro da unidade prisional.

Outro fator é se preparar para uma nova profissão em cursos profissionalizantes disponíveis nas cadeias, preparando o egresso para o mercado de trabalho (ALVIM, 1991). A ocupação do preso com atividades úteis proporciona ganhos para toda a sociedade a médio e longo prazo, sendo o trabalho e estudo as únicas formas de ressocializar estas pessoas que durante anos ficaram esquecidas no cárcere. Esse escopo está alinhado com a linha de pesquisa Inovação e Sociedade do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL.

Esta pesquisa versa sobre o trabalho dos presos dentro do Complexo Penitenciário do Estado (COPE), conhecido como Penitenciária de São Pedro de Alcântara, e como a empresa Delta, que possui termo de cooperação com a Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa (SAP) pode se beneficiar desta mão de obra com muito potencial.

São utilizados para o estudo, os objetivos e premissas de empresas B (B corporation), que embora a empresa Delta não esteja na lista desse sistema, suas premissas se enquadram perfeitamente.

Será apresentada a temática deste trabalho, apontando a seguinte problemática, a Empresa Delta, se alinha as premissas do Sistema B, implementando políticas públicas de trabalho e renda, utilizando a mão de obra de apenados do Complexo Penitenciário do Estado - COPE.

A partir deste contexto, temos a pergunta que norteia o estudo: Como as características de uma empresa do setor de segurança eletrônica, redes, comunicação e energia, que atua no sistema prisional alinham com as premissas do Sistema B?

1.2 OBJETIVOS

O propósito desta seção é apresentar os objetivos deste projeto, que estão divididos em objetivo geral e específicos, a seguir detalhados.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar as características de uma empresa do setor segurança eletrônica, redes, comunicação e energia que atua no sistema prisional e seu alinhamento com as premissas de empresas B.

1.2.2 Objetivos Específicos

a) **Descrever** os projetos que a empresa Delta desenvolve no sistema prisional.

b) **Identificar** a dinâmica da governança, compromissos, valores e políticas da empresa Delta (Pilares de avaliação).

c) **Avaliar** se as características mapeadas facilitam a empresa Delta aderir ao sistema B.

d) **Relatar** o impacto e benefício social que pode ser gerado com a adesão a certificação do sistema B.

e) **Identificar** se as premissas do Sistema B são aplicadas na empresa Delta.

1.3 JUSTIFICATIVA

O tema desta pesquisa reveste singular relevância já que aborda a situação das empresas privadas, que possuem termo de cooperação com a SAP e utilizam força de trabalho dos presos que compõem a população carcerária do COPE, sobre as premissas do Sistema B.

O sistema prisional moderno surgiu como uma empresa de modificação de indivíduos, ou seja, são lugares destinados para o cumprimento da pena privativa de liberdade, onde por meio de convênios sociais (estado/empresa privada) de disciplina e reconstrução moral, devem reeducar o preso para de maneira que ele não venha mais realizar atos criminosos. Estas instituições prisionais têm um propósito educativo, de educar o preso para que ele se torne apto ao retorno a sociedade (RIBEIRO; CRUZ, 2002). A sociedade em geral torna seus desejos realizados através do ambiente prisional, a partir do momento que os sujeitos presos são punidos e “reeducados” (RIBEIRO; CRUZ, 2002).

As políticas públicas que visam à reinserção social das pessoas privadas de liberdade propõem o trabalho como um dos pilares da recuperação da pessoa preso, que se justificam na medida em que o trabalho é permeado por sentidos e significados, tornando o preso produtivo e útil aos olhos da sociedade, em razão da exclusão em que o crime o coloca, permitindo adquirir autonomia e dignidade (SCHWITZER; SCHMITT, 2020).

Atualmente, a realização dos termos de parcerias na grande maioria é realizada pelo sistema prisional através das unidades prisionais, que buscam propiciar forma de trabalho “como atividade de manutenção dos presídios, ou ainda, em centros industriais instalados por empresas privadas. A abertura de setores industriais dentro do ambiente prisional pode ser vista com “bons olhos” (SCHWITZER; SCHMITT, 2020, p. 281).

Numa visão mais ampla, considerando que a inserção se permeada por critérios escolhidos pelo próprio mercado de trabalho, este tipo de mão de obra se transforma e em vantagem competitiva, já que várias empresas transferem setores de linha de produção para dentro do sistema prisional a fim de conseguir mão de obra mais barata e sem encargos trabalhistas (SHIKIDA; BROGLIATTO, 2008).

A falta de conectividade do Sistema Prisional com a sociedade externa aos muros e grades, vem ao encontro do estudo de Barros e Lhuillier (2013), o que é oferecido ao preso, ainda que seja insuficiente e precário, não apresenta continuidade fora dos muros, visto que quando o preso recebe a liberdade acaba se deparando com a falta de políticas públicas para atendê-los e reinseri-los no mercado de trabalho.

Os dados corroboram com as afirmações de Gomes (2013), onde o Brasil é o responsável por uma das mais altas taxas de reincidência criminal do mundo, cerca de 70% dos presos que conseguem a liberdade voltam a cometer algum tipo de crime após saírem da cadeia. Existe uma séria deficiência dentro do sistema prisional brasileiro, porém, esse sistema adotado no Brasil se propõe reabilitar e reinserir os sujeitos presos, mas não dá condições para que isso verdadeiramente aconteça.

Na mesma direção, Barros e Lhuillier (2013) citam o trabalho como fator importante ao futuro egresso, ligado à formação profissional e às condições reais de reinserção no mercado formal de trabalho, possibilitando a valorização,

reconhecimento, crescimento e o desenvolvimento pessoal e profissional, além das condições materiais necessárias de existência.

O sentido no trabalho dentro do cárcere se dá por meio da transformação do sofrimento, relacionado à divisão das tarefas pela organização do trabalho, produzindo prazer pela utilização das liberdades e competências individuais (DEJOURS, 2015; TOLFO, PICCININI, 2007).

Nesse sentido, que apesar dos presos compreenderem o trabalho como forma de inserção social, não é sempre que conseguem ter acesso às atividades de trabalho identificadas como forma de “trabalhos dignos”. Assim, acabam por atribuir sentidos variados, sendo o trabalho um fator de profissionalização e fundamental importância para o desenvolvimento do reeducando, é tipo de trabalho é tido como meio de sustento da família, e em vários casos, como forma de prover remição dos dias de pena (NASCIMENTO, 2000).

Neste sentido, o trabalho se constituiu como uma ferramenta que transcende o sentido de instrumental de remuneração e de diminuição do ócio no cárcere, passando a remeter elementos como dignidade, mudança de vida e reconhecimento.

As informações obtidas em alguns estudos levam a pensar que é necessário o acompanhamento próximo de setores políticos responsáveis pelos convênios de incentivo ao trabalho, fazendo que os resultados sejam avaliados formalmente, e partir das avaliações realizadas, possam ser criadas novas políticas públicas na área de ressocialização. É sabido, que uma das maiores “barreiras” a ser enfrentada, é a questão dos estigmas que a sociedade impõe a pessoa presa, acredita-se firmemente que é através da ampliação e aprofundamento dessas práticas sociais, bem como a realização e divulgação de pesquisas na área, que se pode iniciar a ressignificação desses valores colocados pela sociedade civil (SCHWITZER; SCHMITT, 2020).

Algumas justificativas para esse trabalho devem ser elencadas. **A primeira** está relacionada ao tema que são as premissas do Sistema B e as empresas privadas que atuam no sistema prisional. Como uma empresa privada que possui termo de cooperação com o sistema prisional de Santa Catarina, pode aplicar as premissas do Sistema B, em suas atividades dentro de uma unidade prisional, mesmo não sendo certificada no Sistema B Corp (SISTEMA B BRASIL, 2022).

Com o surgimento das novas modalidades de negócios para atender as demandas de mercado, associado ao crescimento econômico/financeiro, aliado aos propósitos de um desenvolvimento socioambiental, as empresas se veem obrigadas a se reinventar e transformar seus negócios. Incorporar a tomada de decisões, junto com a preocupação com aspectos sustentáveis na busca pela geração de valores compartilhados, faz surgir um novo sistema capitalista responsável, que é o capitalismo de stakeholders (BEBER; RANGEL, 2020).

Frente a essa necessidade, as empresas buscam gerenciar suas operações para minimizar ao máximo seus impactos ambientais, desenvolvendo desta forma ações de prevenção, evitando novos problemas ambientais e sociais. Desta forma, as empresas diminuem seus riscos e, com essas ações, fortalecem a imagem da organização auxiliando para que seus produtos e serviços tenham maior aceitação no mercado (TESSMANN, 2012).

Com o objetivo de garantir o crescimento a médio e longo prazo, e um posicionamento competitivo no mercado, as empresas começam a entender a necessidade de moldar suas capacidades de gestão e suas bases econômicas, amparadas através de planejamento bem elaborado, e práticas de desenvolvimento sustentável. Através deste contexto, se destacam os modelos de negócios pautados nas abordagens sustentáveis, gerando valor compartilhado, com objetivo de enfrentar os obstáculos que reverterão os impactos negativos causados por suas atividades ao meio ambiente (RODRIGUES, 2016).

Atualmente, a sociedade passa por processos de compreensão e adaptações nas relações de consumo de produtos e serviços. O estudo Barbieri (2020) mostra que, para se ter um desenvolvimento sustentável, se faz necessário que os pilares de produção e consumo operem em conjunto. Pode-se ressaltar que, para a divulgação das políticas ambientais das empresas, a apresentação tem que ser elaborada de forma breve e clara, a ponto de atender aos quesitos, se mostrando de fácil compreensão aos grupos interessados como, clientes, fornecedores, governo, comunidade (BARBIERI, 2020).

Para Tessmann (2012), uma empresa se torna socialmente responsável quando se elabora estratégias que favorecem o desenvolvimento pessoal e individual do colaborador, seguindo um posicionamento de contribuição junto das suas obrigações como empregador. E ainda conforme Tessmann (2012, p. 57), *“preocupar-se com aspectos sociais voltados ao público externo da comunidade em*

que a empresa está inserida demonstra co-responsabilidade pelo desenvolvimento social”.

Conforme Muller e Tessmann (2022, p. 185):

à avaliação de impacto B, esse busca medir como a organização se comporta dentre os segmentos de stakeholders e, a partir dos resultados do questionário desta avaliação, é possível compreender qual o comportamento que a empresa possui no que se refere às práticas socioambientais. Refletindo na redefinição de sucesso, notou-se que o Movimento B vem contribuindo para ampliar as dimensões gerenciais com novas visões de negócios, atrelados a um propósito de grande significância social e ambiental. Observou-se que o Movimento B vai além de proporcionar crescimento econômico e visibilidade às empresas que adotam esta postura, pois também contribui, a longo prazo, para a construção de um desenvolvimento social e sustentável nas premissas da geração de impacto positivo para a sociedade e para o meio ambiente.

Torna-se claro que sistemas como o Movimento B (Empresas B) redefinem o sucesso mediante a expansão de padrões de condutas de responsabilidade socioambiental, ainda podendo ser confirmado por meio de sua abrangência. No que tange à demanda das condições dos stakeholders, a capacidade de produção das organizações precisa se reestruturar para que seja propagadora de impacto positivo.

Também, pode-se sugerir uma análise descritiva para verificar o nível de satisfação dos stakeholders para com as organizações do Movimento B, mediante os impactos positivos gerados em seu meio de atuação (MULLER; TESSMANN, 2022). Conforme o Sistema B (2022), ser melhores para o mundo significa ter atuação responsável. Cultivar um consumo consciente dos recursos poderá ser o modo mais sensato de preservar o agora para as próximas gerações.

Nas limitações e sugestões para novos estudos, temos o que fala Wecher e Froehlich (2022, p. 14):

em relação às limitações, ressalta-se a dificuldade de acesso às informações das B Corps para uso no estudo, não sendo possível aplicar outros instrumentos de coletas de dados, como o uso de questionários, por exemplo, que poderiam contribuir com mais dados de pesquisa. Além disso, a análise não pode ser generalizada para outras empresas não certificadas, pois se trata de um estudo realizado em relação ao modelo de negócio das B Corps. Como sugestões de novos estudos sugerem-se complementar esta pesquisa com a aplicação de questionários com os demais funcionários das empresas deste estudo de caso múltiplo para verificar se as características do modelo de negócio sustentável são observadas por eles assim como os líderes

apontaram. Além disso, sugere-se comparar as características do modelo de negócio sustentável destas B Corps, que já foram criadas com o propósito socioambiental, com outras empresas que adquiriram estas práticas ao longo dos anos. Por fim, pode ser realizado um estudo de caso longitudinal para analisar se estas características se mantêm com o decorrer do tempo.

Pesquisas futuras sobre a versão mais recente da avaliação da B Corp seriam muito úteis para investigar se a revisão traz melhorias no engajamento das partes ou na governança corporativa. Comparações com outros tipos de certificação, exame da governança da certificação e do organismo certificador, B Lab US, são necessários para manter e criar os padrões de certificação e credibilidade, e entender como o B Lab enxerga suas responsabilidades evoluindo ao longo do tempo em relação ao certificado B Corpo (VILLELA; BULGACOV; MORGAN, 2021).

Nos estudos de Villela, Bulgacov e Morgan (2021) sobre Empresas B, sugerem que na maioria das vezes a marca original permanece forte e os fundadores da organização acreditam que estão operando uma empresa ética à sua maneira, mas desejam que o resto do mundo saiba disso.

A **segunda justificativa** surge pelo fato que o aumento da população carcerária no Brasil esta crescendo vertiginosamente, praticamente sem controle algum, e sem nenhuma perspectiva de diminuição. Temos quase 1.000.000 (um milhão) de presos, tornando o Brasil à terceira população carcerária do mundo, uma posição que nos envergonha. Isso se deu devido ao abandono do sistema prisional como um todo, aliado a falta de políticas públicas de ressocialização, falta de investimentos no corpo técnico, e locais humanizados para o cumprimento de pena (CONJUR, 2022).

As péssimas condições do Sistema prisional Brasileiro já não é mais novidade. Embora haja várias discussões sobre o tema, a verdade é que o sistema carcerário não está de acordo com as normas legais. Os direitos fundamentais, expressos em nossa Constituição Federal de 1988, têm como objetivo principal resguardar à dignidade da pessoa humana.

É importante lembrar que os direitos fundamentais expostos na CF/1988 possuem caráter relativo, podendo sofrer limitações visando sempre o interesse público, conforme acontece no caso da suspensão do direito à liberdade de ir e vir, quando uma pessoa pratica uma infração penal, e recebe condenação transitada em julgado por autoridade judiciária competente. Mesmo que a pessoa presa possua a

suspensão de alguns direitos, em razão da sua condenação, é necessário observar que o estado possui o dever de garantir a permanência da sua dignidade dentro do cárcere, uma vez que esta sob sua tutela (MONTEIRO; LIMA, 2022).

O sistema prisional no Brasil é conhecido principalmente por sua superlotação nas celas e o número de presos não para de crescer a cada ano. Muitas das pessoas condenadas cumprem pena em condições desumanas, más infraestruturas, falta de investimento, falta de condições básicas, descaso do controle público, são os principais motivos desse cenário que envergonha nosso país (MONTEIRO; LIMA, 2022).

O problema da superlotação é o fato gerador de diversos outros males, que acabam atingindo toda a população carcerária, como já mencionada várias vezes como, doenças, rebeliões, motins, mortes, insalubridade, má higiene, dentre outros fatores (MONTEIRO; LIMA, 2022).

O sistema prisional brasileiro há muito tempo passa por uma séria crise. Em todo o país o sistema prisional é marcado por muita violência. Os números da população carcerária crescem a cada ano, sendo muitas vezes, mais do que o dobro de sua capacidade, sendo a população encarcerada constituída na sua maioria, por pessoas negras, jovens, pobre e com baixa ou quase nenhuma escolaridade (BERNARDO; BORGES; ARAÚJO, 2021).

Para Machado (2013), além da superlotação carcerária e dos elevadíssimos índices de reincidência, outros fatores que surgem em consequência dessas condições precárias dentro das cadeias. Elencando os mais significativos e recorrentes temos: ausência de higiene, condições degradantes a respeito da alimentação, falta de atendimento médico e odontológico, pouco acesso à assistência jurídica, ambiente propício à ocorrência de violência sexual, além de efeitos psicológicos devastadores produzido por esse espaço.

Ainda sobre a superlotação dos presídios e penitenciárias brasileiras, no ano de 2017 o quantitativo de vagas era de 394.835 (trezentos e noventa e quatro mil oitocentos e trinta e cinco) e o número de apenados superior às vagas, chegando a 668.182 (seiscentos e sessenta e oito mil cento e oitenta e dois). O percentual de superlotação chegou a ser 69,2%, com 37,6% representando os presos provisórios, conforme os dados do Monitor da Violência (G1/FBSP/NEV-USP, 2020).

Nesse sentido, Sousa et al. (2020) mencionam que:

“A superlotação é um dos problemas mais graves do sistema prisional. A grande maioria das penitenciárias existentes no nosso país existe mais que o dobro de presos em relação a sua capacidade. A população carcerária cresce muito e poucos presídios são construídos para amenizar a situação da superlotação” (SOUZA et al., 2020, p. 20).

A recomendação feita pela Corte Interamericana de Direitos Humanos ao Brasil está bem distante de produzir resultados satisfatórios, pois os presídios e penitenciárias estão cada vez mais lotados e com baixos índices de ressocialização. Portanto, ocorrendo o aumento nos índices de ressocialização no Brasil, existiria uma chance real de diminuir a superpopulação nas cadeias, melhorando as condições de dignidade humana, alinhando o país as recomendações da Corte Interamericana (SOARES; TESHIMA, 2022).

A Anistia Internacional, ao conhecer nosso sistema prisional, se manifestou dizendo que as cadeias brasileiras são uma masmorra, um local para animais (SOARES et al. 2021). “São um armazém de seres humanos em péssimas condições. Há um estado generalizado de superlotação, de péssimas condições de saúde e de higiene” (SOARES et al., 2021, p. 873-874). E continua:

“Os apenados vivem em uma situação prisional sub-humana, com celas superlotadas, sem condições básicas de higiene e relaxamento, sem refeição adequada, sem assistência médica, sem uma equipe de servidores preparados e em algarismo satisfatório, e sem qualquer acesso a eventualidade de trabalhar ou ganhar qualquer ensino educacional” (SOARES et al., 2021, p. 881).

Na **terceira justificativa** pauta-se no fenômeno que se tornou o trabalho de presos no interior das prisões, e a grande procura por parte de empresas privadas e para instalação de suas empresas nesses locais (SETRAB, 2022). Essa nova realidade de trabalho significa uma quebra de paradigmas, um novo olhar para o sistema prisional brasileiro, que vem aos poucos humanizando o cumprimento da pena, e cumprindo sua obrigação social e constitucional que é a ressocialização da pessoa privada de liberdade, ou seja, prepará-lo para retorno a sociedade (PONTIERI, 2012). Tudo isso elencada as premissas do Sistema B.

Nesse sentido, Dick (2021), diz que existe uma inegável discrepância entre o que de fato acontece na realidade prisional, e o que fala nossa legislação, influenciado por falta de políticas públicas e o descaso com a legislação vigente fazem com que a ressocialização não aconteça adequadamente. Ficando claro que

medidas de ressocialização da pessoa presa só terão eficácia quando acontecer uma atuação efetiva não só do Estado, mas também da sociedade em geral.

Mesmo com a previsão legal, iniciativas que procurem a ressocialização através do trabalho prisional são insuficientes, haja vista, o abandono e a falta de investimentos na melhoria das unidades prisionais, construção de novas vagas para diminuir a superlotação, parcerias público-privadas com empresas interessadas em utilizar mão de obra prisional, além de parcerias com a administração direta e indireta. Os exemplos recentemente em alguns estados do Brasil são considerados medidas eficazes, porém, pouco exploradas e que podem trazer resultados futuros na ressocialização do preso (FUCHS, 2022).

Neste caso, como já mencionado, as empresas privadas podem firmar convênios com a Administração Pública, e assim utilizar a mão de obra prisional, com a opção de se instalarem dentro dos presídios e penitenciárias. Para essas empresas, a principal vantagem é a redução de custos, já que o preso não possui vínculos trabalhistas com as empresas, além de toda a isenção fiscal (NERI JÚNIOR, 2011).

No Brasil e em Santa Catarina, se possui exemplos de empresas privadas com convênios para utilizar a mão de obra de apenados. Uma dessas empresas está instalada Presídio Feminino de Florianópolis/SC, que é a empresa Dudalina, que lida com a confecção de roupas, sendo criado um ambiente, ainda que não seja o mais apropriado, para todo o maquinário de costura para que as mulheres consigam realizar a atividade laboral (LEMA, 2012).

Novamente em bons exemplos vindos do Estado de Santa Catarina, onde será mantido o anonimato das unidades prisionais, têm-se trabalhos desenvolvidos por convênios na Unidade 01 (um), onde existem oficinas de malharia, marcenaria, fabricação de brindes em madeira, fabricação de chinelos, cozinha industrial, fabricação de bolas e, em implementação, uma fábrica de gelo. Já na Unidade 02 (dois), existem oficinas de produção de telefones, fontes, controles, lâmpadas de emergência e alarmes, fabricação de carretas náuticas, mesas, cadeiras, bancos e marcenaria; equipamentos odontológicos e médicos, cadeiras de médicos e dentistas; além de uma empresa de embalagens. A Unidade 03 (três) tem atividades de reciclagem, esquadrias, oficina mecânica de automóveis, produção de artefatos de cimento e montagem de ventiladores. E por último a Unidade 04 (quatro), que possui atividades de produção de estofados de carrinhos de bebê, produção de

enfeites para cachorros e, externamente, manutenção das ruas da cidade (SCHWITZER; SCHMITT, 2020).

Também, é possível observar com a coleta dos dados que existem várias atividades dentro das unidades prisionais, algumas com nível de complexidade maior, que possibilitam além do aprendizado de nova profissão, a capacitação e profissionalização do apenado, ajudando sua inserção no mercado de trabalho (SCHWITZER; SCHMITT, 2020).

A utilização da mão de obra de presos em Santa Catarina gera recursos para os Fundos Rotativos do Estado de Santa Catarina, que atualmente são 7 (sete). Resultados dessa arrecadação demonstram a capacidade de economia e novos investimentos nas unidades prisionais.

Há o exemplo das arrecadações dos Fundos Rotativos de Santa Catarina dos anos de 2014 a 2018, possuindo os seguintes valores: 2014 – R\$ 7.886.902,63 (sete milhões oitocentos e oitenta e seis Reais e sessenta e três centavos); 2015 – R\$ 10.596.969,06 (dez milhões quinhentos e noventa e seis mil novecentos e sessenta e nove Reais e seis centavos); 2016 – R\$ 12.530.805,67 (doze milhões quinhentos e trinta mil oitocentos e cinco Reais e sessenta e sete centavos); 2017 – R\$ 17.388.436,44 (dezessete milhões trezentos e oitenta e oito mil quatrocentos e trinta e seis Reais e quarenta e quatro centavos); e, 2018 – R\$ 24.379.371,04 (vinte e quatro milhões trezentos e setenta e nove mil trezentos e setenta e um Reais e quatro centavos) (DEPEN, 2023).

Outra ferramenta criada pelo DEPEN para estimular a instalação de empresas privadas nas unidades prisionais, e conseqüentemente a contratação de mão de obra de presos e egressos, foi à criação Selo de Responsabilidade Social – Resgata que “tem como objetivo certificar as empresas, órgãos públicos e empreendimentos de economia solidária que contratam pessoas privadas de liberdade” colaborando com a ressocialização e a reintegração social do preso (SOUSA e colab., 2021).

A responsabilidade social é um dos pontos necessários para que uma empresa possa ser considerada possuidora da “consciência coletiva” sendo reconhecida como empresa sustentável. Este conjunto de boas práticas sustentáveis empresariais trouxe à tona o termo ESG (Environmental, Social and Corporate Governance), traduzindo, é a empresa que possui governança ambiental, social e

corporativa, sendo isto considerado característica de sobrevivência empresarial (SOUSA et al., 2021).

A **contribuição teórica** para este estudo é demonstrar que existem poucos estudos e pesquisas nessa temática. Artigos que tratam desse assunto são poucos encontrados aqui no Brasil. Os bancos de dados de pesquisas não trazem nenhum exemplo aplicado que verse sobre a unidade de análise proposta neste estudo e com um escopo similar ao estudo aqui apresentado, que é empresas B e aplicação de suas premissas em empresas que atuam no interior das unidades prisionais, e especificamente em Santa Catarina.

Nos EUA a legislação penal é feita por cada Estado, não existindo uma legislação única para todos, conforme ocorre no Brasil. Da mesma forma é o sistema prisional americano, existem cadeias federais e as estaduais, porém a legislação permite que empresas particulares administrem e opere unidades prisionais, se tornando um negócio bastante lucrativo para tais empresas. Este modelo sofre fortes críticas, entre elas a violação dos direitos humanos (BENEIT CORP, 2022).

Por esse motivo, o Sistema B Corp considera empresas que operem o sistema prisional inelegíveis para a certificação de Empresas B (BENEIT CORP, 2022). Contudo vale lembrar que no Brasil empresas particulares não operam o sistema prisional, pois é competência exclusiva do Estado em legislar em matéria de Execução Penal. O que a legislação permite no Brasil é o modelo de cogestão, onde uma empresa privada é escolhida através de licitação para realizar o fornecimento de comida, roupas, médico, dentista, psicólogo, assistência social, advogado, bem como outros serviços operacionais, sendo o Estado responsável pela administração e segurança da unidade prisional (SANTA CATARINA, 2022).

Assim, como no Brasil empresas particulares não administram o sistema prisional, as organizações que possuem termo de cooperação com estados para instalação de postos de trabalho, são habilitadas para receber a certificação de Empresa B (SISTEMA B, 2022b).

Por ser uma temática relativamente nova, já que seu surgimento se deu no ano de 2006, e nos EUA empresas particulares que operam o sistema prisional são inelegíveis para a certificação B Corp (BENEIT CORP, 2022). Estudos com esta temática são quase que inexistente (consulta as bases de dados Scopus, WoS, Science Direct, Periódicos Capes, Spell, Anpad, Sage, Willey e Emerald), tendo este pesquisa o objetivo de ampliar o conhecimento nesse tipo de certificação.

Na **contribuição prática**, buscou-se demonstrar via dados oficiais pesquisados e/ou fornecido pela **empresa Delta**, que mesmo não constando na listagem de empresas B, suas atividades na oficina de trabalho dentro do COPE, se enquadra nas premissas do Sistema B Corp.

Na pesquisa foi utilizado o site oficial da empresa, onde contém todas as atividades corporativas e sociais que a empresa realiza. O termo de cooperação entre a Empresa Delta e a SAP também foi analisada em profundidade, e da mesma forma o Relatório de Sustentabilidade 2021 da empresa. O ponto alto da pesquisa foi a aplicação de um questionário com perguntas abertas, onde 5 (cinco) colaboradores da empresa responderam de forma livre a tais questionamentos, todos relacionados ao tema deste trabalho.

Os Policiais Penais, gerentes e demais servidores efetivos do COPE não participaram da pesquisa, pois no dia a dia da oficina de trabalho da Empresa Delta, tais servidores não participam da rotina dos presos que lá trabalham. Quem possui contato direto com os apenados são dois colaboradores da Empresa Delta que trabalham dentro do COPE. Os policiais penais ficam restritos a cuidar da segurança interna e externa da cadeia.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo é apresentada uma revisão de literatura que tem por objetivo dar suporte teórico ao presente estudo. Esta parte é dedicada à contextualização teórica do problema e o seu relacionamento com o que tem sido investigado ao seu respeito. E esclarece os pressupostos teóricos que fundamentam à pesquisa e as contribuições proporcionadas por investigações anteriores.

Na primeira subseção se buscou definir Sistema B, Empresas B ou B Corps, devendo descrever suas características e modelos de negócios adotados, esclarecer a terminologia do tema e os benefícios da certificação, e as formas para se tornar uma empresa B. Em seguida, a segunda seção foi destinada a conceituação de sistema prisional, suas similaridades, características. Já na terceira seção foram examinadas as similaridades e divergências entre Movimento B e sistema prisional.

2.1 SISTEMA B, EMPRESAS B E B CORPS

O Movimento mundial de Empresas B foi criado nos Estados Unidos, no ano de 2006, contemplando mais de quatro mil empresas espalhadas em 71 (setenta e um) países. Esse movimento atua oferecendo ferramentas, dando suporte, gerando incentivos para que seus associados não tenham apenas êxito financeiro no meio empresarial, mas também o bem das pessoas, sociedade e meio ambiente (FROEHLICH; WECKER, 2022).

O Movimento mundial B atua nas frentes de legislação, certificação, investimento de impacto e academia. Quanto à legislação, tem o objetivo de modificar as estruturas jurídicas para apoiar empresas na geração de impacto socioambiental. Na Academia B o objetivo é gerar o conhecimento para uma nova economia (CORREA, 2021). Já sobre investimentos, são convidados vários investidores de impacto socioambiental que tem o objetivo de direcionar seus investimentos para este fim (CORREA, 2021). Por último a certificação mede o desempenho social e ambiental das empresas em todas as áreas, não se especificando apenas nos produtos e processos (CORREA, 2021).

Empresas B são companhias que, além de produzir, lucrar e movimentar a economia oferece benefícios sociais e ambientais – daí o “B” conferido como selo de qualidade a essas iniciativas (SISTEMA B, 2022). Não são as corporações que se nomeiam assim: o título é fruto de uma certificação conferida por instituições que analisam práticas e políticas empresariais (SISTEMA B, 2022). No Brasil, a organização responsável por atribuir o selo de empresa B a corporações é o Sistema B, que define as companhias certificadas como “negócios que atendem aos mais altos padrões de desempenho social e ambiental e a critérios de transparência e de responsabilidade legal em equilibrar lucro e propósito” (SISTEMA B, 2022).

Sistema B são organizações sem fins lucrativos que representam o movimento na América do Sul, sendo sua principal parceira o B-Labinternacional (SISTEMA B, 2022). Sua sede fica no Chile, sua função regional é a interface com a B-Lab e empresas locais, fomentando o movimento e ecossistemas B, além de manter a relação com os stakeholders (SISTEMA B, 2022). A função local em cada país é manter e criar políticas públicas.

O movimento possui três frentes, legislação, certificação, e investimento de impacto (SISTEMA B, 2022). A legislação cria um novo formato de empresas com

elevado padrão de propósito, prestação de contas de transparência na geração de valor compartilhado (SISTEMA B, 2022). Na certificação, as empresas estabelecem padrões simples, distinguindo empresas comprometidas com a responsabilidade socioambiental, com aquelas que utilizam o tema apenas como promoção de marketing (SISTEMA B, 2022).

As empresas certificadas mantêm o foco na geração de lucro, e buscam gerar impactos sociais mensuráveis e verificáveis por meio da avaliação de impacto (SISTEMA B, 2022). Em Investimento de Impacto, via informações sobre a avaliação de impacto (BIA) e performance socioambiental estimulando um mercado de capital apropriado (ABRAMOVAY et al., 2013; COMINI, FIDELHOLC, RODRIGUES, 2014; WILBURN, WILBURN, 2014).

É entendido como um novo modelo de negócio, buscando mudar o foco da atividade empresarial para o *double bottom line*, ou seja, o lucro e benefício social, acreditando que o ambiental seja parte social desta abordagem (WILBURN; WILBURN, 2014). Com isso, quer se fornecer uma estrutura para organizações sem fins lucrativos que desejam crescer, e para empresas com objetivo de lucro que desejam ser socialmente responsáveis (WILBURN; WILBURN, 2014). O Sistema B presta auxílio na certificação das empresas na América do Sul, mas a certificação é fornecida pela B-Lab (COMINI et al., 2014).

Cada vez mais os consumidores e stakeholders cobram das empresas práticas de sustentabilidade e responsabilidade social, e estes atores, buscam adotar em seus posicionamentos e imagem uma postura mais responsável, voltada para o desenvolvimento de uma identidade corporativa associada para ética ambiental e práticas socioambientais responsáveis (AKUTU, 2012; CAMPOS et al., 2013).

Isso quer dizer que as organizações não apenas declarem as suas intenções de serem empresas responsáveis e éticas, produzindo o bem e o lucro ao mesmo tempo, mas que apresentem uma prova de comprometimento através da avaliação de uma organização certificadora responsável (WILBURN; WILBURN, 2014). Assim pode-se dizer, que *“a certificação é um dos instrumentos de autocontrole da gestão socioambiental privada, dentro das diretrizes de um desenvolvimento sustentável”* (BUFONI; MUNIZ, FERREIRA, 2009, p. 24).

Em geral, uma empresa B atua em conformidade com valores relacionados ao cuidado, à inovação, à diversidade e à mutualidade para conectar seus negócios

com o desenvolvimento das comunidades, redução da pobreza, questões climáticas, preservar o ecossistema e, ao mesmo tempo, prosperar financeiramente (CODEBIT, 2022).

A certificação como um selo sinaliza para outras pessoas que a empresa adere a esses padrões e pode melhorar a reputação e aumentar os negócios de consumidores socialmente conscientes. Empresa B reflete um processo de desenvolvimento em que empreendedores e fundadores com aspirações de atingir objetivos sociais aos poucos entenderam que esse propósito seria auxiliado pela certificação de Empresa B e adesão à rede Empresa B de empresas (VILELA GARCIA; BULGACOV; MORGAN, 2019).

Os diretores, proprietários e líderes possuem fundamental importância na condução deste modelo. Sua mentalidade e valores do Sistema B criam uma nova filosofia empresarial, reforçados por suas atitudes, experiências e formação profissional (TABARES, 2021). Eles ajudam a construção de uma comunidade de apoio, aprendendo uns com os outros. Possuem uma postura ativista, se posicionam e mobilizam as pessoas sobre questões sociais (LI; SOULE, 2021).

Na empresa B, a responsabilidade dos diretores deve levar em conta os efeitos de suas decisões tanto para os acionistas quanto para as partes interessadas. A transparência deve tornar público o relatório que avalia seu impacto global, elaborado de acordo com um padrão independente.

Na atuação o desempenho das diferentes cinco áreas é avaliado usando o BIA. O nível mínimo de 80 (oitenta) pontos em 200 (duzentos) para ser classificada como empresa B. A cada dois anos deve ocorrer o processo de recertificação. Após conseguir sua certificação, a empresa terá acesso a todos os serviços e suportes do B Lab, podendo usar a marca e logotipo em seus produtos e suas comunicações (GAZZOLA, et al., 2019).

O Sistema B é um conceito que tem como princípio mudar a lógica da economia atual. Nesse contexto, qualquer empresa que queira pode adentrar ao movimento, desde que se comprometa a ter altos padrões de transparência e a contribuir com ações positivas relacionadas à sociedade e ao meio ambiente (CODEBIT, 2022). As empresas certificadas possuem um forte embasamento na sua atuação através do objetivo social, e o lucro um meio para garantir seu propósito social (STUBBS, 2015). A empresa também precisa buscar o benefício público, mesmos buscando a maximização dos lucros, para isso precisa manter relatórios

anuais que comprovem sua atuação no alcance dos objetivos sociais (ACELLO, 2014).

O Sistema B surgiu há 8 (oito) anos no Brasil com a visão de transformar o sistema econômico de forma a beneficiar todas as pessoas e o planeta. Por meio de uma rede global, atuante no Brasil e no mundo, definimos os padrões, políticas e oferecemos ferramentas e programas para que os negócios mudem sua forma de operar, sua cultura e a estrutura do capitalismo (SISTEMA B BRASIL, 2022).

O Sistema B, representante local do movimento global liderado pelo B Lab, sensibiliza e identifica empresas dispostas a criar um ecossistema de organizações que trocaram a premissa “lucro acima de tudo” por “lucro com impactos socioambientais positivos” a fim de aproveitar seu potencial para oferecer construir um mundo melhor para todas as pessoas, a sociedade e o planeta. No Sistema B abraça-se a missão de criar esse amanhã (SISTEMA B BRASIL, 2022).

É trilhado um longo caminho junto de líderes das mais de 4.500 (quatro mil e quinhentos) Empresas B do mundo todo, que se identificam com a nossa certeza, uma economia mais justa e transparente, feita de empresas comprometidas com ações e resultados impulsionados por propósito. Líderes que enxergam que sucesso não é só sobre lucro, é sobre desejar e ajudar a construir algo, é sobre regenerar a natureza, é sobre reequilibrar o coletivo, mais uma vez é sobre escolhas. Esses líderes escolheram mudar suas práticas para que esse amanhã seja real, são protagonistas do futuro que querem (e precisamos) construir, e acreditam nele, acreditam nas escolhas que foram feitas (SISTEMA B BRASIL, 2022).

Estudos colocam o movimento num contexto de responsabilidade social, como “um grupo de empresas sociais com alto nível de compromisso com a manutenção de um equilíbrio entre lucro e responsabilidade social corporativa” (CHEN; KELLY, 2015, p. 102). E ainda, representa “uma nova forma de organização dedicada a legitimar o exercício da responsabilidade social empresarial” (ANDRÉ, 2012, p. 110).

O Sistema B é um movimento global de empresas que buscam aliar lucro com o desenvolvimento socioambiental. São empresas que têm uma preocupação genuína em ajudar o mundo ao levar em consideração o impacto que suas ações geram ao meio ambiente, aos seus funcionários, clientes e à sociedade em geral. As empresas que fazem parte desse movimento são chamadas de Empresas B. Essas empresas visam gerar benefícios para o meio ambiente e para a sociedade, usando

os seus negócios para a construção de um sistema econômico mais inclusivo, equitativo e regenerativo para as pessoas e para o planeta.

Elas não estão preocupadas apenas em serem as melhores do mundo, elas também se preocupam em ser melhores para o mundo (MEIO SUSTENTÁVEL, 2022). Estas empresas através de sua certificação ajudam os consumidores na escolha de compra com maior responsabilidade, compromisso social e ambiental, considerada uma forma de fortalecer redes de relacionamentos entre produtores, comerciantes e consumidores (ORTIGOZA; CORTEZ, 2009).

Basicamente, uma empresa com certificação B Corp apresenta modelos de negócios focados no desenvolvimento social e ambiental. O maior propósito do movimento é semear a progressão igualitária da sustentabilidade, a partir da certificação de companhias no âmbito global. Ou seja, ao adquirir o certificado, uma empresa B reforça o objetivo de identificar e solucionar problemas socioambientais (CODEBIT, 2022). Além disso, é necessário que cada B Corp cumpra padrões mensuráveis de desempenho social e ambiental, bem como transparência pública e responsabilidade legal. Em suma, as companhias lideram um movimento global de pessoas que utilizam os negócios para a promoção do bem, com a finalidade geral de fazer do mundo, um lugar melhor.

Contudo, para isso, é necessário que as empresas se comprometam a dar continuidade a um novo modelo de negócio, o qual considere na condução de seus empreendimentos, a importância das pessoas e do ambiente. Ademais, todos os produtos comercializados, práticas adotadas e lucros obtidos devem beneficiar a todos, de maneira geral e cada ação traçada deve refletir a compreensão de que todos são dependentes e responsáveis uns pelos outros e também, pelas gerações futuras. Ao contrário do que muitas pessoas pensam as companhias B Corp também buscam o lucro, mas não a qualquer custo, por isso, abandonam as práticas que provocam impactos negativos (CODEBIT, 2022).

A certificação possibilita a identificação para empresas e empreendedores que defendem a incorporação socioambiental com um dos objetivos de atividade da empresa, compartilhando valores de filosofia dos negócios (STUBBS, 2015).

De 2007 até recentemente, mais de 4.000 (quatro mil) empresas em todo o mundo passaram pelo processo de certificação com o B Lab. Apoiando a teoria das partes interessadas, as empresas que retornam repetidamente para recertificar parecem estar satisfeitas com a BIA e algumas foram recertificadas de 4 (quatro) a 5

(cinco) vezes na última década. A observação de que as empresas provavelmente se recertificarão, especialmente após a terceira recertificação, sugere que as empresas provavelmente continuarão trabalhando para obter o status de Empresa B certificada, uma vez que se torne rotina (KIM, 2021).

Crescimento sustentável significa que uma empresa está operando com base em um relacionamento de confiança com seus stakeholders, incluindo seus clientes, funcionários e governo, e há um interesse generalizado em entender como as empresas podem contribuir para alcançar esse valor corporativo (KIM, 2021).

A B Corp oferece uma estrutura que qualquer empresa em qualquer Estado ou País do mundo pode usar para construir um negócio melhor. Esta estrutura é relevante se você é uma empresa B2B e B2C, um único proprietário local ou uma marca global, uma startup ou uma empresa familiar de terceira geração, uma sociedade de responsabilidade limitada ou uma parceria, uma empresa de propriedade de funcionários ou uma cooperativa, uma corporação C e uma corporação S, ou mesmo se você ainda está decidindo a estrutura certa para um novo negócio (HONEYMAN, 2014).

2.1.1 Premissas Sistema B

De acordo com o Sistema B, são 4 (quatro) as características fundamentais das também chamadas B Corp (SISTEMA B, 2022):

- a) Têm um propósito forte: Todas as ações do negócio são motivadas e comprometidas com a geração de impacto positivo para a sociedade e o meio ambiente.
- b) Incorporam as Cláusulas B: Ampliam os deveres de acionistas, administradores e gestores ao incluírem no contrato social duas Cláusulas B que garantem o compromisso da empresa de ir além de seus interesses financeiros e econômicos nas tomadas de decisão.
- c) São comprometidas com uma melhora contínua: são avaliadas pela BIA, verificadas, auditadas e certificadas por especialistas do B Lab constantemente. As Empresas B estão comprometidas a operar com altos padrões de transparência, além de aprimorar continuamente a gestão e a mensuração de impacto.

d) Fazem parte de uma comunidade de empresas e líderes globais: que reconhecem o poder da interdependência e colaboração mútua entre as empresas para o desenvolvimento de uma economia mais inclusiva, equitativa e regenerativa.

Como visto, o Sistema B tem quatro características fundamentais que as empresas B Corp possuem a partir do momento que conseguem a certificação, que são: possuir um propósito forte, incorporação de cláusulas B em seu contrato social, ser comprometidas com a melhora contínua e fazer parte de uma comunidade global que procura realizar em suas atividades uma economia mais inclusiva. Essas quatro características acompanham uma Empresa B durante o período de sua certificação, fazendo parte de sua responsabilidade social e corporativa.

2.1.2 Certificação das Empresas B

Cada vez mais as organizações vêm procurando modelos de negócio que se alinhem aos objetivos ambientais, sociais e éticos, entre eles os chamados sistemas de certificação, conhecidos como, B Corporation, B Corps, Sistema B ou Empresas B, que são impulsionados mundo a fora pelo Movimento Global de Empresas B. Seu objetivo é redefinir o conceito de sucesso na economia, juntamente com eixo financeiro e bem estar da sociedade e planeta (SISTEMA B BRASIL, 2022).

Este sistema incentiva negócios mais éticos, através de uma certificação, iniciada pela B Lab (sede EUA). Mesmo a certificação sendo concedida apenas pela B Lab, existe várias empresas parceiras que divulgam o sistema B Corps, atraindo novas empresas para iniciar o processo de certificação, ajudando o desenvolver comunidades regionais (VILELA GARCIA; BULGACOV; MORGAN, 2019).

As parcerias que existem com o B Corps, possibilitam que novas empresas sejam certificadas pelo mundo, fortalecendo o sistema B. Essas organizações são sem fins lucrativos, que são aliadas ao B Lab, com objetivo de construir uma nova economia. O Sistema B foi fundado em 2011, e supervisiona a ascensão do movimento B, com ajuda de parceiros nacionais, como, Sistema B Brasil (SISTEMA B BRASIL, 2022).

Fora dos EUA a maior comunidade B Corp está na América do Sul, tendo o Brasil como o principal nome deste movimento, que aderiu ao Sistema B em 2013. A

primeira grande empresa a integrar o movimento B foi a Natura no ano de 2014. Atualmente existem no mundo 4.384 (quatro mil trezentos e oitenta e quatro), tendo a América do Sul 844 (oitocentos e quarenta e quatro), e o Brasil 233 (duzentos e trinta e três) (SISTEMA B BRASIL, 2022). As empresas com a certificação B Corps possuem estratégias de responsabilidade social, com conceito de capitalismo consciente, sustentabilidade e negócios com propósito humanizados (ROCHA, 2020).

A certificação do Sistema B é bastante rigorosa, e requer uma série de informações que devem ser fornecidas pela empresa que está sendo avaliada como, modelo de negócios, informações sobre operações e processos, além de visitas in loco (SISTEMA B BRASIL, 2022).

Em relação aos benefícios da certificação, estudos realizados relataram que é uma oportunidade de identificar melhorias, pois o formulário da avaliação induz as empresas a uma reflexão sobre suas práticas. A certificação possibilita fazer negócios e atrai investidores, no entanto, ainda há a necessidade de empresas de grande porte integrar ao movimento, sendo que esta pauta está na agenda da atual gestão do Sistema B, como uma necessidade de melhoria. As empresas do mercado financeiro e consultoria em finanças sustentáveis citaram que a certificação B é reconhecida no mercado, atraindo clientes e consumidores. A rede de empresas e líderes com o mesmo propósito é outro benefício citado, pois estes contatos fortalecem o movimento (FROEHLICH; WECKER, 2022).

Diante disso, por meio de relatos, percebe-se que as características apresentadas na categoria certificação se encontram nas empresas estudadas, como exemplo, em relação ao item a certificação é uma forma de transmitir confiança aos consumidores, comunicando o compromisso socioambiental da empresa, a certificação comprova para o público suas ações relacionadas à geração de impacto socioambiental (KIM, 2021; KIRST et al., 2021).

Villela et al. (2021) identificaram como uma motivação para se tornar uma Empresa B a reputação diante de investidores, clientes e consumidores. Empresas de assessoria e mentoria em sustentabilidade e ESG, e a indústria de papel ecológico, confirmam que a certificação é uma maneira de validar suas práticas e como consequência, impacta diretamente em sua imagem.

Além de trazer novos investidores, transmitindo confiança e menos riscos, para a indústria têxtil, consultoria em finanças, e empresa de tecnologia, a certificação

trás diversificados clientes. Porém, nas empresas de gestão de resíduos, as possibilidades de fazer negócios ainda são pequenas, mesmo percebendo que o Movimento B investindo em ações, como rodadas de negócios, onde são promovidos encontros entre as empresas. Como a maioria das B Corps são de pequeno e médio porte, chances de ocorrerem novos negócios reduzem por terem um menor poder aquisitivo (KIRST et al., 2021).

No entanto, Villela et al. (2021), se constata que as empresas B certificadas são pouco motivadas a reformular seus processos internos, melhorando assim suas pontuações nas avaliações de impacto dos anos seguintes. Pode-se dizer que a certificação possibilita a inserção em uma rede que visa transformar o mercado, servindo como um guia para identificar as necessidades de melhorias para gerar impacto socioambiental.

A certificação provoca mudanças internas em direção aos objetivos socioambientais, nota-se que a certificação acaba sendo uma consequência de suas ações, e que geralmente a maior necessidade é de formalizar práticas e suas políticas internas (POELMAN et al., 2021; BIANCHI et al., 2020).

Os 5 (cinco) pilares de avaliação do sistema são: trabalhadores, governança, comunidade, meio ambiente e clientes, conforme ilustrado na figura 1 (um).

Figura 1: 5 pilares de avaliação B Corps

Governanças	Trabalhadores	Comunidades	Meio Ambiente	Clientes
<ul style="list-style-type: none"> • Missão e Engajamento • Governança • Ética • Transparência ❖ Proteção da Missão • Práticas ❖ Modelo de negócio de Impacto 	<ul style="list-style-type: none"> • Salários • Benefícios • Treinamento e Educação • Flexibilidade ❖ Participação Societária 	<ul style="list-style-type: none"> • Criação de Empregos • Diversidade • Engajamento Cívico • Desenvolvimento Local • Fornecedores • Distribuidores e Produto ❖ Desenvolvimento da força de trabalho ❖ Desenvolvimento da Cadeia De Valor ❖ Microfranquias 	<ul style="list-style-type: none"> • Instalações • Insumos (Inputs) • Outputs • Trans, Dist, e Fornecedores ❖ Energias Renováveis ❖ Preservação da Terra ❖ Redução de Tóxicos ❖ Educação Ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Saúde ❖ Serviços Básicos ❖ Educação ❖ Artes, Mídia, e Cultura ❖ Empoderamento Economia ❖ Serviços aos mais Necessitados

Fonte: O autor (2022)

Essas organizações têm como objetivo impulsionar mudanças positivas em âmbito social e ambiental, criar relacionamentos benéficos com as stakeholders interagindo com mercado, concorrentes e instituições do setor (HAIGH; HOFMANN, 2012).

Vale esclarecer que os termos Empresas B ou B Corp não são sinônimos de benefit corporation ou Corporações de Benefícios, já que de forma frequente são confundidos. A nomenclatura Benefit Corporation é reconhecida apenas nos Estados Unidos, já a B Corp é uma certificação disponível para qualquer empresa no mundo (BENEFIT CORP, 2022). Para se tornar uma Empresa B é necessário preencher alguns requisitos como, ser entidade com fins lucrativos, que opere em mercados competitivos, ter mais de um ano de operações, ser uma empresa completa e distinta, e adicionar as Cláusulas B em seus documentos até 12 (doze) meses após sua certificação (SISTEMA B BRASIL, 2022).

Vale lembrar que empresas sem fins lucrativos como ONG's, não são elegíveis para a certificação, pois seu propósito é resolver questões sociais. Empresas que operam em monopólio possuem grandes benefícios no que tange aos impostos, e também não podem ser certificadas (SISTEMA B BRASIL, 2022).

As 8 (oito) etapas para certificação do Sistema B Brasil são as seguintes (SISTEMA B BRASIL, 2022):

1º Preencher a Avaliação de Impacto B (BIA): Tem a finalidade de medir e gerenciar o impacto positivo da empresa. Essa avaliação detalha como organizações interagem com diferentes stakeholders, medindo aspectos como satisfação dos colaboradores, relacionamento com clientes e fornecedores e impactos causados no meio ambiente e comunidade (SISTEMA B BRASIL, 2022). A avaliação de impacto é uma ferramenta gratuita (on-line) que está à disposição a qualquer empresa, e tem a finalidade de avaliar, comparar e melhorar. É uma ferramenta abrangente adaptável, transparente e rigorosa (ROCHA, 2020).

2º Enviar a BIA para revisão: Aqui se deve encaminhar juntamente com o questionário de divulgação, caso a empresa atinja a pontuação mínima de 80 (oitenta) pontos. O BIA mede o impacto positivo da empresa, e o questionário de divulgação declara qualquer impacto negativo que tenha sido causado pela empresa, que gerará penalidades e sanções recebidas por este e seus parceiros (SISTEMA B BRASIL, 2022). Também ocorre a verificação de antecedentes do

negócio, que mesmo se as respostas do questionário de divulgação não afetarem a pontuação de avaliação, ela pode fazer com que outros documentos possam ser exigidos para comprovação de práticas de transparência e redução de danos, podendo interromper o processo de certificação (SISTEMA B BRASIL, 2020).

3º Fila de Avaliação: Aqui é realizada a análise de elegibilidade pelo Sistema B internacional, para avaliar se a empresa cumpre os requisitos mínimos para o processo de certificação. Passado essa análise, a empresa deve realizar o pagamento inicial no equivalente a 30% da taxa anual de certificação. O pagamento da taxa é definido com base na receita anual da empresa no ano fiscal anterior (SISTEMA B BRASIL, 2022).

4º Avaliação: Nessa etapa são confirmadas as informações relevantes que foram mencionadas no questionário como: modelo de negócio de impacto, setor, tamanho e áreas com pontuação. Aqui pode ser efetuados ajustes na avaliação da empresa, onde só pode continuar se mantiver a pontuação em 80 (oitenta) (SISTEMA B BRASIL, 2022).

5º Fila de avaliação: Aqui se solicita documentos e evidências que comprovem práticas, políticas e processos declarados na BIA (SISTEMA B BRASIL, 2022).

6º Verificação: Nesta fase é nomeado um auditor B Lab, que fará a avaliação, verificando as respostas da empresa com base nos documentos fornecidos. No caso de dúvidas, o auditor pode solicitar mais documentos ou reuniões para saná-las. Passando esse processo, é atribuída uma pontuação final revisada, e se a empresa permanecer com 80 (oitenta) pontos, estará apta a receber a certificação, mediante ao pagamento da taxa (SISTEMA B BRASIL, 2022). Se a pontuação for reduzida para menos de 80 (oitenta) pontos, a empresa terá até três meses para realizar as implementações necessárias para atingir a pontuação exigida, onde, a etapa seis será reiniciada (SISTEMA B BRASIL, 2022).

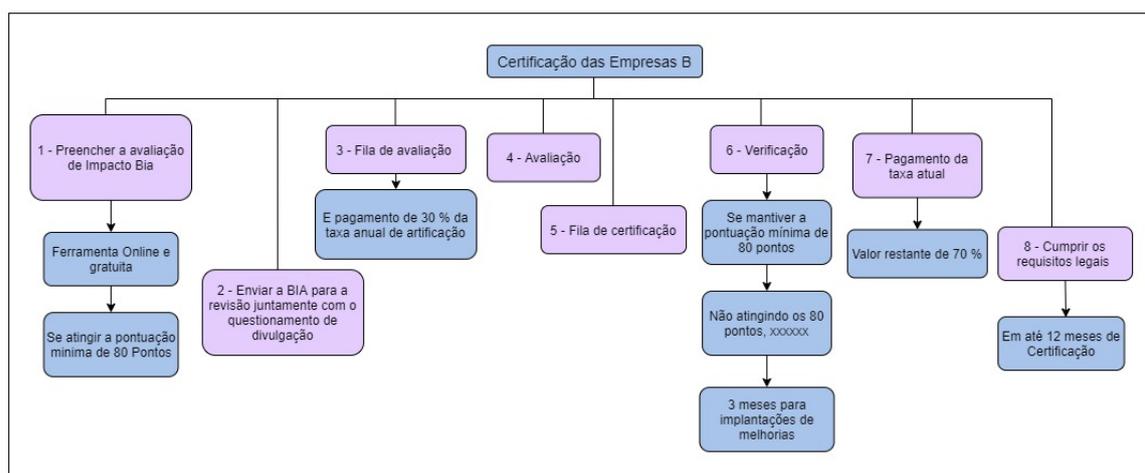
7º Realizar o pagamento da taxa anual: Nesta etapa é necessário realizar o pagamento do valor restante de 70% da taxa anual, já que 30% foram pagos conforme a terceira etapa. Esse custo é pago anualmente, conforme o faturamento anual da empresa, tendo como base, o exercício fiscal do ano anterior. A certificação possui validade de 3 (três) anos, sendo obrigatório o processo de recertificação, caso deseje permanecer como empresa do Sistema B (SISTEMA B BRASIL, 2022).

8º Cumprir os requisitos legais de uma empresa B: Após cumprir os sete estágios do processo de certificação, as novas empresas B são obrigadas a incluir em seus

estatutos a cláusula que obriga a gestão considerar questões sociais, ambientais e não somente financeiras (VILELA GARCIA et al., 2019). Em até 12 (doze) meses após a obtenção da certificação, a empresa deve incluir em seu estatuto, duas cláusulas B. São cláusulas que obrigam a empresa ir além dos interesses econômicos e financeiros, trabalhando com responsabilidade nas questões sociais e ambientais (SISTEMA B BRASIL, 2022). Também é necessário assinar a Declaração de Interdependência ao Movimento B, confirmando a criação de benefícios para todas as partes envolvidas (VILELA GARCIA et. al., 2019).

Afigura 2 (dois) apresenta o fluxograma que apresenta as 8 (oito) etapas do processo de certificação das Empresas B:

Figura 2: Processo de certificação das Empresas B



Fonte: O autor (2022)

Após preencher esses 8 (oito) pré-requisitos da figura 2 (dois), a empresa adquire a certificação de Empresa B, que de uma forma geral, faz com que essas organizações se envolvam em questões como agricultura, mudanças climáticas, corrupção, pobreza, trabalho e hábitos sustentáveis, ajudando a resolução de problemas sociais (TAVARES, 2020).

2.1.3 Motivos para aderir ao Sistema B

Nenhuma organização nasce sendo uma Empresa B, ela amadurecem e crescem de forma gradativa, criando um processo de desenvolvimento em que

empreendedores e fundadores, com intenção de atingir objetivos sociais e ambientais, de forma gradativa vão entendendo que esse propósito seria auxiliado pela certificação de Empresa B, e adesão ao Sistema B Brasil (VILLELA; BULGACOV; MORGAN, 2021).

A seguir no estudo de Villela (2021), serão demonstrados os motivos pelos quais quatro empresas brasileiras aderiram ao Sistema B:

1º - Para a SUN, o que motiva sua adesão é a capacidade de medir e monitorar seu desempenho não apenas em questões de sustentabilidade, mas também em governança interna, sendo um dos motivos para a certificação, também a capacidade de desenvolver uma posição de diferenciação no mercado através da aquisição do selo B Corp, fator que melhora potencialmente sua reputação.

2º - Segundo o CEO da HFS, as principais motivações por detrás da decisão de certificar foram “mais fazer parte de um movimento, poder influenciar mais pessoas e salvaguardar o meu impacto, uma vez que contamos sempre com um organismo independente e sem conflitos que mede se você está fazendo o que pretende”. O diretor também reconheceu que a avaliação era uma ferramenta importante para monitorar o desempenho da empresa e que os valores da Empresa B estavam alinhados com os das 'empresas de carinho', que inspiraram seu negócio.

3º - Para a empresa BRE, a principal motivação por trás da decisão de ingressar na comunidade B Corp foi encontrar pessoas com uma abordagem semelhante à forma como os negócios deveriam ser conduzidos. Os donos da empresa queriam fazer parte de um movimento que reconhecesse a liderança empresarial na mudança social, fato que foi identificado no movimento B Corp. Porém, não tinham certeza se sua empresa estava alinhada com os valores B Corp. Os fundadores sentiram que as empresas construídas com o DNA da 'B' Corp desde o início eram diferentes de sua empresa.

4º - Quanto à MSI, se tornar uma B Corp foi um passo natural, pois já identificaram vários valores B Corp em sua empresa. Um membro da equipe afirmou: “quando digo que a MSI é uma empresa social, sempre explico que posso dizer isso com certeza, porque é algo que experimento muito mais na prática do que como um conceito”.

Embora os principais fatores que influenciaram a decisão dessas empresas de se tornarem B Corps tenham sido construídos no compromisso de seus fundadores com objetivos sociais e éticos, ingressar na comunidade B Corps ofereceu algo a mais. Estas empresas citaram quatro motivos principais, para aderir ao Sistema B.

Em primeiro lugar, os fundadores valorizaram a oportunidade de aumentar sua diferenciação no mercado, identificando-se com o movimento B Corp, dada sua alta reputação internacional por juntar valores sociais e econômicos. Em segundo lugar, eles acreditavam que isso lhes ajudaria a traduzir e comunicar melhor sua identidade às partes interessadas, e toda sociedade em geral. Em terceiro lugar, valorizaram a capacidade que lhes deu para controlar e ajustar seu comportamento e desempenho em consonância com os valores sociais e ambientais. Por último, eles apreciaram a chance de fazer parte de um movimento, comunidade e rede de empresários com ideias iguais (incluindo clientes em potencial, sócios e financiadores) (VILLELA; BULGACOV; MORGAN, 2021).

Estes autores sugerem que os consumidores são motivados a comprar produtos das Empresas B pelos fatores de responsabilidade social, ambiental, autossatisfação, saúde, qualidade de vida, e recomendam que as empresas baseiem suas estratégias de comunicação e marketing nesses fatores (GAZZOLA; AMELIO; GRECI; ALLERUZZO, 2022).

De acordo com o estudo de Rocha (2020) e a entidade B Lab (2020), podem-se destacar as seguintes motivações e benefícios para a candidatura à certificação B corp demonstrados em algumas motivações:

- Participação numa comunidade de líderes com valores compartilhados: Aqui as empresas aderem ao movimento B corp porque acreditam nele, querem fazer parte de uma comunidade global de líderes com valores compartilhados e “usar os negócios como força para o bem”.
- Atração e retenção de talentos: A grande maioria dos trabalhadores é motivada e atraída para empresas onde eles próprios possam ter um impacto significativo e positivo.
- Reforço e aumento da credibilidade e confiança da empresa: uma B corp não descreve apenas o que faz, mas explica também, a razão porque o faz,

usando o negócio para inspirar e implementar soluções na crise ambiental. A certificação dá a possibilidade de se ter algo em concreto em que a responsabilidade da empresa possa ser medida.

- Aumento da comunicação positiva com impacto positivo na imagem da empresa (marketing e publicidade): (a) Efetivamente a popularidade do movimento acaba por fornecer alguma publicidade, marketing gratuito e suporte em relações públicas a todas as B corp como: (b) A atenção por parte da mídia resulta na crescente consciencialização dos consumidores e no seu interesse pelas B corp. (c) a imagem e reputação positivas da empresa fazem com que esta possa atrair mais colaboradores e, também, aumentar o volume de vendas em longo prazo.

- Reforço e melhoria do desempenho operacional, social e ambiental da empresa: A certificação permite comparar a empresa com outras empresas sustentáveis, destacando as suas áreas de melhoria. O movimento B é um meio que faz com que haja uma voz coletiva, ajudando as empresas a inspirar consumidores a modificarem os seus comportamentos.

- Atração de investidores: as B corp são atrativas para investidores preocupados em gerar retorno social, ambiental e financeiro, a certificação B corp atenua o risco de investimento e por sua vez, afirmou que portfólios integrados à sustentabilidade e ao ambiente.

- Reforço e proteção da missão a longo prazo: a certificação é uma ferramenta que permite reduzir o risco de alterações da missão de uma empresa, quando ocorre uma mudança de administração ou de propriedade, ao criar assim, algumas restrições legais que condicionam estas alterações.

- Criação de parcerias e Networking: a comunidade certificada B corp partilha opiniões e experiências em reuniões frequentes, criando oportunidades de aprendizagem, o ato de “fazer o bem” faz com que as organizações se posicionem como parceiros confiáveis na sociedade, onde negociar se torna um aspecto atrativo.

- Acesso a serviços dentro da comunidade: destaca que através da B Lab, a empresa certificada pode obter descontos em vários serviços comerciais, como descontos em serviços de consultoria, advocacia e marketing, softwares e serviços.

- Pertencer a um movimento global com impacto positivo: as B corp reconheceram que para haver mudança no mundo tem que haver trabalho de equipe, com foco em fortalecer as comunidades locais, reduzir a pobreza mundial e combater as mudanças climáticas.
- Diferenciação dos concorrentes: a certificação promove o reconhecimento verdadeiro e eficaz de uma B corp como empresa social. A transparência é um dos requisitos exigidos às B corp, e os clientes querem saber o propósito de um líder e da existência da sua organização.
- Melhoria no desempenho econômico: concluíram que a RSC está associada a níveis mais altos de desempenho financeiro nas empresas.

Após alguns estudos realizados por Villela Garcia et. al (2019), temos alguns motivos que levam as organizações a aderir ao Sistema B, que são o seguinte:

- a) Capacidade de medir e monitorar o seu desempenho em questões de sustentabilidade e governança;
- b) Ser um selo internacional, apoiado por empresas internacionais conceituadas;
- c) Capacidade de ocupar uma posição diferente no mercado através do selo B;
- d) Apresentar de forma adequada o negócio e seus valores para sociedade;
- e) Incorporar a uma rede de empreendedores B, e comunidade de apoio para troca de experiências aprendendo uns com os outros;
- f) Atrair investidores de impacto, e mais alinhados com os valores da empresa acessando novos mercados;
- g) Tornar a empresa amada por todos os envolvidos, trabalhando com propósito e ganhando dinheiro;
- h) Ver o movimento B crescer no Brasil, trazendo maior publicidade, reconhecimento, fazendo crescer sua exposição na mídia em geral;
- i) Força política para defender a criação de benefícios fiscais para as Empresas B;
- j) Valorização dos stakeholders para empresas que realizam negócios de forma profissional e legal.

Como visto as motivações que levam as organizações a aderir ao movimento B Corps são parecidos, todos estão preocupadas com sua função social e ambiental, e principalmente com a sua imagem perante clientes e sociedade.

2.1.4 B Corp como solução de problemas sociais

As organizações estão cada vez mais preocupadas com apelo ambiental e social que suas atividades produzem. O desenvolvimento sustentável tem feito parte da agenda de indivíduos, organizações e nações. Por esta razão, as empresas são pressionadas a repensar suas estratégias para a resolução de problemas socioambientais. Isso criou um novo modelo de negócio sustentável, que possui um importante potencial no enfrentamento de desafios a longo prazo, sendo este um desafio a ser percorrido por todas as empresas que adotam essa nova forma de fazer negócio (FROEHLICH; WECKER, 2022).

Embora as Empresas B Corps busquem retorno financeiro, seus lucros são direcionados para conseguir resultados sociais e ambientais. O objetivo do Sistema B é mostrar que as empresas, através dos seus negócios, geram impacto positivo. A sua estrutura e procedimentos facilitam que isso ocorra, bem como, suas normas e valores moldam a filosofia da empresa. Já houve relatos de que não fazem negócios que vão contra seus valores sociais e ambientais, tendo como, a empresa que atua com gestão de patrimônio de terceiros e no grupo de empresas do mercado financeiro. Sendo isso citado como fundamental para fazer negócios e direcionar suas atividades é a ética empresarial (FROEHLICH; WECKER, 2022).

Para se alcançar a sustentabilidade corporativa de longo prazo, é necessário um modelo de negócio que deva considerar valores éticos. Desta forma, a partir da constatação na prática das empresas estudadas, sugere-se acrescentar como característica do modelo de negócio das B Corps: “são empresas que consideram a ética como um valor essencial para fazer negócios e assim buscar a resolução de problemas socioambientais” (MOROZ; GAMBLE, 2021).

O principal benefício da certificação que as empresas procuram, não é o potencial de crescimento, mas sim o processo de mudança de cultura social e ambiental, levando em consideração as necessidades dos stakeholders e o refinamento das respostas das B Corps para estas demandas. A relação que busca o engajamento e conscientização dos diversos stakeholders ocorre em direção ao

propósito socioambiental das empresas. Seguindo este mesmo caminho, vale lembrar que os líderes executam um papel importante nas empresas B Corps, com grande influência no modelo de negócio (KIRST et al., 2021).

Outra importante característica relacionada às lideranças das B Corps é o ativismo corporativo, que busca uma mudança sistêmica. Para Eilert et al. (2020), o ativismo corporativo busca constantemente resolver problemas sociais ou transformar a ordem social, pressionando as instituições. Esse novo modelo de negócio, permite que a organização se posicionar diante de questões sociais, políticas, econômicas e ambientais, com grande influência nos comportamentos e atitudes em um ambiente.

Estudos realizados por Tabares (2020) demonstram que as B Corp tem um alto grau de envolvimento com inovação social corporativa em atividades de negócios, podendo oferecer soluções para problemas sociais como, a criação de produtos e serviços que solucionam hábitos insustentáveis a sociedade, novos estilos de vida e alimentação, consumo, mobilidade, moradia e comportamento ecológicos. Inovações orientadas para a sustentabilidade, criando respostas para questões como alterações climáticas, desperdício ambiental, eliminar a emissão de gás carbono, práticas sustentáveis na agricultura, sistemas de produção e soluções ambientais. Criar soluções internas para problemas da empresa como, corrupção, analfabetismo, contratações inclusivas, envolvimento da comunidade e proximidade com população vulnerável.

Uma contribuição importante no sistema B, é que o Selo B pode ser aplicado especificamente para projetos, como o realizado no COPE, e não exclusivamente para corporações. Esse tipo de selo, de maneira reduzida tem impacto para a comunidade, para gestão de impactos e riscos ambientais. A habilitação para Empresa B pode ser apenas para projetos sociais, transformando a oficina de trabalho da Empresa Delta dentro do COPE, plenamente elegível. Sobre o assunto temos o estudo de Verdula et al., (2022):

“Ferramentas de medição, como o B impact desenvolvida pela B Lab para avaliar o processo da certificação B Corps em direção a objetivos de bem público ou o SDG manager desenvolvidas pelo B lab em colaboração com a ONU para avaliar o progresso de acordo com os ODS, são uma forma interessante para vincular ações específicas de empreendimentos a resultados finais em um nível social mais agregado. (...) estudiosos podem desenvolver medidas com base nas pontuações

de empreendedorismo em áreas de impacto específicas da avaliação de Impacto B, como o empreendimento contribuindo para o bem-estar econômico de sua comunidade.”

As avaliações de impacto social quase sempre dependem de informações sigilosas específicas do empreendimento, estas, são coletadas através de projetos de pesquisa com base em entrevistas diretas, pesquisas de painel com os empreendimentos e as comunidades envolvidas no decorrer de anos, observação de campo com foco em grupos ou experimentos. Vale ressaltar que esse tipo de dados precisa ser coletado na atividade, tecnologia ou nível da comunidade, fato que necessita de adaptação de projetos de pesquisa construídos no nível de empreendimento individual. Conectando-se explicitamente aos processos e atividades do empreendimento e aos resultados finais (VEDULA; DOBLINGER; PACHECO; IORQUE; BOCQ; RUSSO; DEAN, 2022).

Assim, se uma empresa desejar possuir apenas o Selo B em algum projeto de responsabilidade social que realiza, ao invés da certificação da empresa, é perfeitamente possível isso acontecer, já que o Sistema B Lab concede esse tipo de certificação.

2.1.5 Motivação para consumir em uma Empresa B

Conforme estudos de Bianchi et al. (2020), existem algumas motivações que fazem com que os consumidores decidam comprar em uma Empresa B. Podemos citar três fatores preponderantes que sustentam tal afirmação:

1º A responsabilidade socioambiental: Como empresas B possuem certificação em quesitos éticos e ambientais, os clientes ao consumirem algum produto desta organização, querem realizar um consumo responsável e sustentável.

2º Autossatisfação: Os consumidores de produtos de empresas B ficam satisfeitos com eles mesmos, pois acreditam estar ajudando a melhorar o mundo, sendo agentes de transformação. A satisfação é decorrente do prazer de consumir produtos de altíssima qualidade e diferenciado.

3º Saúde e qualidade de vida: Por estas empresas terem a certificação de Empresa B, os consumidores acreditam estar consumindo produtos mais naturais e saudáveis.

2.1.6 Estudos sobre as Empresas B

Para melhor conhecimento do tema, o quadro 1 (um) apresenta alguns estudos recentes sobre Empresas B.

Quadro 1 – Estudos recentes sobre Empresas B

Autor (ano)	Título	Objetivo do Estudo	Principais resultados	Limitações do estudo	Recomendações para futuros estudos
Soraia-Barreto, Zuniga-Jara e Contreras (2021)	Empresas B en Latinoamérica: um estudo exploratório sobre compromisso laboral	Analisar o comprometimento laboral de jovens e mulheres das empresas B.	O engajamento trabalhista médio (79%) é de quatro pontos acima da média latino-americana. Sobre as dimensões do empenho laboral: a “Marca” (reputação) é bem reconhecida pelos trabalhadores, quanto que a “Básica” sugere que os benefícios (monetários e não monetários) geram baixos níveis de satisfação. Sugerem-se avanços na melhoria da comunicação interna e na forma como os empregados se sentem participantes dos benefícios, recompensas e reconhecimentos.	Não citado no paper.	Não citado no paper.
Tabares (2020)	Does Hybrid Organizations Contribute to Sustainable Development Goals? Evidence from B Corps in Colombia	Identificar como as Empresas B contribuem para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ao focar na solução de problemas sociais renomados pela ONU.	As B Corp colombianas são grandes contribuintes para a solução de problemas sociais e com alto potencial no empoderamento de comunidades, introdução de novas práticas organizacionais, novas soluções de problemas ambientais e criação de alternativas que moldam novos padrões de consumo e estilos de vida. De forma geral, contribuem para os ODS 2, 6, 8, 9, 10, 11, 12 e 16.	Número limitado de empresas colombianas, deixou de lado setores relevantes. Transferibilidade dos resultados limitada, focada em países em desenvolvimento (com desafios semelhantes aos colombianos).	Pesquisa com uma amostra maior, com empresas de diferentes setores; Explorar a contribuição das B Corp para os ODS através de abordagem quantitativa.
Villella, Bulgacov e Morgan (2019)	B Corp certification and	Explorar o impacto da certificação B	Apesar de altas pontuações na certificação, as empresas não	Amostra: Entrevista com 4	Ampliar a amostra; exame qualitativo mais

	its impact on organizations over time	Corp e sua avaliação de impacto em quatro empresas brasileiras certificadas	desenvolveram roteiros para melhorar suas pontuações no futuro, sendo que esse era um dos benefícios/objetivos da certificação. A certificação teve como papel melhorar a reputação externa junto a clientes, consumidores e investidores.	Empresas B brasileiras (necessidade de ir além do número limitado de estudos de caso).	meticuloso das práticas das empresas no local e ao longo do tempo; compreender a configuração da governança nas B Corps (verificar relutância dos empresários a abrirem mão do controle e modelos de governança que compartilham liderança e controle com funcionários e stakeholders mais amplos); comparar empresas que se tornaram B Corps com as que nasceram como tal; Comparação com outros sistemas de certificação
Rocha (2020)	Certificação B Corp: estudo exploratório das principais motivações para a adesão das empresas em Portugal	Determinar as principais motivações para a adesão à certificação B Corp em empresas portuguesas e analisar as vantagens da BIA (B Impact Assessment) na diferenciação e promoção à certificação B corp.	Principais motivações: participação de um movimento global com impacto positivo para o mundo e reforço da missão e da responsabilidade social corporativa. A BIA permite medir o impacto empresarial de forma bem abrangente (em todas as áreas de impacto da empresa - práticas, políticas e produtos e stakeholders). Ela é adaptável, rigorosa e transparente, podendo ser considerada um diferencial e de excelência para a candidatura de uma empresa para a certificação B	Amostra impossibilita generalização: Número reduzido dos dados recolhidos nos questionários (4 empresas) e número de entrevistas (2	Investigação com mais empresas portuguesas para confirmar se as conclusões são semelhantes; Estudo também com empresas não certificadas para perceber a motivação para a não certificação e entender porque ainda há um número tão reduzido de empresas certificadas.

			Corp.		
Pizarro e Escobar (2020)	Consumo responsable e intención de compra en sectores populares: una aproximación multivariante	Analisar a importância da Certificação B na intenção de compra de alimentos básicos em consumidores de setores socioeconômicos vulneráveis / populares	Mesmo quando a população manifesta preferência por empresas socialmente responsáveis, ainda prevalece um critério mais economicista na decisão de compra. Ter a Certificação B é o atributo menos valorizado na intenção de compra, onde predomina o fator preço, seguido da marca, formato de apresentação e só então Certificação B (14,36%). A percepção da qualidade não está diretamente associada à Certificação B, mas sim ao próprio valor da marca do produto. A inclinação para adquirir produtos de B Corps é maior em consumidores que fazem compras preferencialmente em lojas de bairro	Espaço territorial abrangido (apenas um setor popular de um país) e categoria de produtos analisados (somente alimentos de cesta básica).	Expandir a área geográfica para outros setores populares da região de Coquimbo e Chile, com o objetivo de generalizar os resultados obtidos ou detectar diferenças; Aplicar a pesquisa em outras categorias de produtos; Contrastar a intenção de compra entre famílias de baixo e alto nível econômico (uma vez que há pesquisas que sugerem que quanto maior o nível socioeconômico, maior a consciência social do consumidor).
Bianchi et al. (2020)	Consumer motivations to purchase from benefit corporations (B Corps)	Explorar a motivação dos consumidores para a decisão de compra em Empresas B.	Consumidores são motivados por: 1) responsabilidade socioambiental; 2) autossatisfação; 3) saúde e qualidade de vida.	Amostra: Entrevistas com 20 consumidores chilenos de Empresas B.	Considerar outros países e consumidores de produtos B on-line.
Poelman et al. (2021)	O impacto de B corporação certificação em crescimento	Testamos empiricamente se B Corporação certificação afeta as taxas de crescimento de curto e médio prazo das empresas	Nosso estudo documenta um efeito positivo de B Corporação certificação no crescimento do volume de negócios e também que este efeito aumenta com o tempo desde certificação, implicando que certificação requer algum tempo	Não citado no paper.	Não citado no paper.

		sustentáveis.	para que seu efeito completo se torne aparente.		
Silva et al. (2022)	B Avaliação de Impacto como Ferramenta Sustentável: Análise da Certificação Modelo	Neste estudo, abordamos os resultados da BIA avaliação de Impacto de 2262 empresas certificadas pela B Corporação do início de 2017 a março de 2021. O objetivo principal é analisar a BIA avaliação de Impacto, verificando a robustez e consistência do modelo para medir e melhorar o impacto econômico, social e ambiental das empresas.	Os resultados permitiram identificar algumas fragilidades e limitações do B Avaliação impactante. Este certificação sistema reflete um modelo não ajustado onde os principais indicadores de avaliação apresentam problemas em relação à escala de medição. Os indicadores de governança e clientes são os mais vulneráveis. Os achados também permitem afirmar que aparentemente não há valores mínimos estabelecidos para cada um dos parâmetros avaliados, o que pode causar desequilíbrios no processo de desenvolvimento sustentável de B Corporação empresas.	Não citado no paper.	Não citado no paper.

Sobre os estudos recentes referentes às Empresas B citados no quadro 1 (um), será transcrito os principais resultados. O engajamento trabalhista médio (79%) é de quatro pontos acima da média latino-americana. Sobre as dimensões do empenho laboral: a “Marca” (reputação) é bem reconhecida pelos trabalhadores, quanto que a “Básica” sugere que os benefícios (monetários e não monetários) geram baixos níveis de satisfação. Sugerem-se avanços na melhoria da comunicação interna e na forma como os empregados se sentem participantes dos benefícios, recompensas e reconhecimentos (SORAIA-BARRETO; ZUNIGA-JARA; CONTRERAS, 2021).

As B Corp colombianas são grandes contribuintes para a solução de problemas sociais e com alto potencial no empoderamento de comunidades, introdução de novas práticas organizacionais, novas soluções de problemas ambientais e criação de alternativas que moldam novos padrões de consumo e estilos de vida. De forma geral, contribuem para os ODS 2, 6, 8, 9, 10, 11, 12 e 16 (TAVARES, 2020).

Apesar de altas pontuações na certificação, as empresas não desenvolveram roteiros para melhorar suas pontuações no futuro, sendo que esse era um dos benefícios/objetivos da certificação. A certificação teve como papel melhorar a reputação externa junto a clientes, consumidores e investidores (VILLELA, BULGACOV; MORGAN, 2019). Principais motivações: participação de um movimento global com impacto positivo para o mundo e reforço da missão e da responsabilidade social corporativa. A BIA permite medir o impacto empresarial de forma bem abrangente (em todas as áreas de impacto da empresa - práticas, políticas e produtos e stakeholders).

Ela é adaptável, rigorosa e transparente, podendo ser considerada um diferencial e de excelência para a candidatura de uma empresa para a certificação B Corp (ROCHA, 2020). Mesmo quando a população manifesta preferência por empresas socialmente

responsáveis, ainda prevalece um critério mais economicista na decisão de compra. Ter a Certificação B é o atributo menos valorizado na intenção de compra, onde predomina o fator preço, seguido da marca, formato de apresentação e só então Certificação B (14,36%). A percepção da qualidade não está diretamente associada à Certificação B, mas sim ao próprio valor da marca do produto.

A inclinação para adquirir produtos de B Corps é maior em consumidores que fazem compras preferencialmente em lojas de bairro (PIZARRO; ESCOBAR, 2020). Consumidores são motivados por: 1) responsabilidade socioambiental; 2) autossatisfação; 3) saúde e qualidade de vida (BIANCHI et al., 2020). O estudo documenta um efeito positivo na certificação das B Corp, no crescimento do volume de negócios, e também que este efeito aumenta com o tempo desde certificação, implicando que certificação requer algum tempo para que seu efeito completo se torne aparente (POELMAN; VAN CAUWERNBERG; VANDER BAUWHEDE, 2021).

Os resultados permitiram identificar algumas fragilidades e limitações da avaliação de impacto B. Este sistema de certificação reflete um modelo não ajustado onde os principais indicadores de avaliação apresentam problemas em relação à escala de medição. Os indicadores de governança e clientes são os mais vulneráveis. Os achados também permitem afirmar que aparentemente não há valores mínimos estabelecidos para cada um dos parâmetros avaliados, o que pode causar desequilíbrios no processo de desenvolvimento sustentável das empresas B Corp (SILVA; LIMA; SÁ; FONSECA; SANTOS, 2022).

Conforme demonstrado na tabela 1 (um), bem como, a transcrição dos estudos recentes das sete citações, as empresas B na prática, focam nas B Corps e seus impactos. O presente capítulo procurou demonstrar as principais características, benefícios e outros estudos sobre as Empresas B, criando um novo conceito de economia, considerando impacto social e ambiental das empresas.

2.2 SISTEMA PRISIONAL

As prisões sempre fizeram parte da história do mundo, todo sistema de repressão tinha nas masmorras uma forma de controle social. Logicamente, com o passar dos séculos, as masmorras deixaram de existir, e um novo modelo passou a fazer parte da sociedade contemporânea (FOUCAULT, 1987).

As cadeias, desde antes de Jesus Cristo já existiam, e desde esta época, passando pelo período medieval, até o período atual, não mudou muita coisa. Os maus tratos, indiferença, falta de empatia e desrespeito a dignidade humana continuam. A primeira cadeia penal da antiguidade foi o Hospício de San Michel, na cidade de Roma, destinada ao encarceramento de “meninos incorrigíveis” (MAGNABOSCO, 2022).

Na Inglaterra em 1550, foi construída a primeira prisão com intuito de recolher criminosos, a House of Correction, e tinha como finalidade a custódia e tortura. Os admitidos nas casas de correção eram ladrões, prostitutas, vagabundos, mendigos e qualquer pessoa que fosse marginalizada pelo poder local (LOBELIA; ISADORA, 2017).

A primeira penitenciária dos EUA levou 7 (sete) anos para ficar pronta, e foi inaugurada em 1829, a Eastern State Penitentiary ficava na Philadelphia, e era considerado para época uma das mais modernas do mundo. Possuía aquecimento central, sanitários, duchas e celas individuais (FOTOS E DESTINO, 2022).

Na América Latina o Brasil, foi o primeiro país a construir uma cadeia, mais especificamente uma penitenciária, seguindo todas as idéias e preceitos modernos sobre a reforma prisional oriunda da Europa e dos Estados Unidos. Em 1834 mais precisamente, iniciou a construção da Casa de Correção do Rio de Janeiro, obra finalizada em 1850. (ARAÚJO, 2009).

O sistema prisional é composto por unidades de regime fechado, semiaberto e aberto, ou seja, penitenciárias, presídios e colônia penal (agrícola ou industrial), masculinas e femininas. O preso condenado cumpre pena em penitenciária, o preso provisório aguarda a condenação em presídios, e o preso condenado que progrediu do regime fechado para o regime semiaberto, cumpre pena em colônias penais (BRASIL, 2022).

O problema é atual e urgente, sendo necessária muita atenção dos poderes executivo, legislativo e judiciário. Dessa maneira fundamental, o fomento de políticas públicas que possam restaurar os estabelecimentos prisionais ao pleno funcionamento. O sistema prisional está a cargo de pessoas, e é necessário que os direitos das pessoas privadas de liberdade à saúde, educação, higiene e segurança sejam cumpridos. Da mesma forma não se pode esquecer os egressos do sistema prisional, estabelecendo medidas que propiciem sua educação e capacitação profissional, como meio ressocializador (NETO, 2021).

Não é somente a falta de investimentos e de políticas públicas adequadas, outros aspectos que foram discutidos são frutos de um fator macro contribuindo de forma direta para o fracasso do sistema prisional brasileiro, que é a falta de políticas públicas para combater essa problemática. O problema de gestão vai muito além da falta de competência técnica, ele esbarra em graves divergências políticas que impedem o andamento de boas práticas (CONJUR, 2022).

E ainda, a forma para melhorar o sistema prisional esta justamente em se colocar no lugar do preso, dentro e fora das cadeias. Indagando sobre quais fatores socioculturais o levaram a praticar crimes, e quais motivos levam à reincidência, é necessário um programa que controle e previna crimes que ultrapassam a fronteira segurança pública e do poder judiciário, é necessário combater o crime na raiz do problema, para que o “cidadão” não cometa novas infrações penais (SILVA, 2020).

Com base na Constituição Federal de 1988 (CF/1988) o trabalho, como forma de ressocialização, promove a dignidade humana, e oferece ao preso vantagens, como o direito de ser remunerado pelo seu trabalho e a remição da pena, sendo muito importante não somente ao preso, mas também para sua família, trazendo impactos positivos para toda sociedade. A reintegração do preso a sociedade é um assunto de extrema relevância, mas pouco discutido devido à ideia equivocada de grande parte da população de que as cadeias têm o objetivo apenas de punir, se esquecendo de que estas pessoas num futuro próximo estarão de volta à sociedade (CARVALHO, 2021).

Um dos motivos do uso do trabalho para a ressocialização dos presos se justifica na inerente fundamentabilidade que o trabalho possui em nossa sociedade capitalista. É através do trabalho que se adquire bens de consumo, se alimenta, dorme mora, e tem lazer, garantindo a sobrevivência da família. É através do trabalho que se existe e se vive. Assim, o implemento do trabalho, como norma, é uma maneira legal de facilitar o retorno do egresso do sistema prisional para o convívio em sociedade (NETO, 2021).

O Trabalho de presos em unidades prisionais contribui e muito para reintegração dos reeducandos, diminuindo o tempo ocioso na prisão, fazendo o tempo passar mais depressa, incentiva o preso a um futuro melhor, e diminui a pena aplicada pelo Estado através do sistema de remição, ajudando o seu retorno na

sociedade. O trabalho realizado pelos presos não é mortificante e nem doloroso, mas sim uma opção de reinserção social com o fim de prover sua readaptação, instruí-lo para uma profissão, criando hábitos de trabalho e evitar a ociosidade (PANCERI; WINCK, 2020).

A regulamentação do trabalho em unidades prisionais está amparada pela Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 Lei de Execução Penal (LEP) e no âmbito estadual, pela Lei nº 17.637/2018 do estado de Santa Catarina, que regulamenta e incentiva a parceria entre entidades privadas e poder público (SETRAB, 2022). A LEP garante ao preso que a cada 3 (três) dias trabalhados 1 (um) dia será remido em sua pena, além de receber 1 (um) salário mínimo de remuneração (BRASIL, 2022).

No Brasil o sistema prisional é dividido em sistema prisional federal, sob a responsabilidade do ministério da justiça, os sistemas prisionais estaduais e do Distrito Federal, aquele sob responsabilidade dos Estados da federação, e este, pelo governo do Distrito Federal. Todos são regulados pela Lei de Execução Penal nº 7.210 de 11 de julho de 1984, além das legislações estaduais que são aplicadas em complemento ao determinado dispositivo (BRASIL, 2022).

Segundo Foucault (1999b, p.195ss.):

“a forma-prisão se constituiu fora do aparelho judiciário, quando se elaboraram, por todo o corpo social, os diversos processos para repartir os indivíduos, fixá-los, distribuí-los espacialmente e classificá-los, visando tirar deles o máximo de tempo e de forças, treinando seus corpos, codificando seu comportamento continuamente, mantendo-os sob uma visibilidade sem lacunas, formando em torno deles um aparelho completo de observação, registro e anotações, produzindo sobre eles um saber que se acumula e se centraliza”.

A forma geral de uma aparelhagem para tornar os indivíduos dóceis e úteis, mediante um trabalho preciso sobre seu corpo, criou a instituição prisão antes que a lei a definisse como pena por excelência (BENELLI, 2014).

O sistema carcerário é um conjunto complexo, combinando numa mesma figura, discursos, arquitetura, regulamentos coercitivos e proposições científicas, efeitos sociais reais e utopias invencíveis, programas para corrigir a delinquência e mecanismos que a solidificam, contraditoriamente (BENELLI, 2014).

A “teoria da prisão” (FOUCAULT, 1999b, p.198) foi uma das condições de existir. *“A prisão sempre fez parte de um campo ativo, onde são numerosos os projetos, os remanejamentos, as experiências, os discursos teóricos, os*

testemunhos, os inqueritos". Área conflitiva permanentemente constituída pelas tecnologias corretivas do indivíduo (BENEILLI, 2014).

Quadro 2 – Estudos recentes sobre sistema prisional

Autor (ano)	Título	Objetivo do estudo	Principais resultados	Limitações do estudo	Recomendações para futuros estudos
Menton (2022)	Behind American Prison Policy and Population Growth	Abordagem histórica sobre o aumento da população carcerária dos EUA, que exigiu um desdobramento para projetos de construção de prisões, reabilitando hospitais abandonados, prisões privadas, com objetivo de acomodações cada vez mais seguras.	Documentou uma recuperação histórica na detenção de longo prazo abordando o crime e a desordem. As realidades produziram lutas de todos os participantes, clientes, funcionários, consultores e visitantes.	Não citado no paper.	Não citado no paper.
Miklósi (2020)	A importância de organizações sociais de aplicação da lei para promover a reintegração de detentos.	Examinar a aparência de atores externos não controlados pelo Estado dentro das paredes das prisões, especificamente, qual o papel e a atividade das organizações sócias que atuam nas prisões.	As organizações penitenciárias realizaram atividades que foram além da jurisdição para reintegração dos detentos. Os detentos foram preparados para o retorno a sociedade.	Não citado no paper.	Não citado no paper.
Milman-SivaneSagy (2020)	Sobre a Organização Internacional do Trabalho e o trabalho prisional: um convite para recalibrar	Este artigo reexamina a visão normativa da OIT sobre o trabalho prisional, argumentando que está fora de contato com as realidades locais, onde proliferam formas híbridas público/privadas de trabalho prisional.		Não citado no paper	Não citado no paper.
Bagalho; Moraes	A organização do trabalho prisional e	O trabalho do inspetor penitenciário é marcado por meios de trabalho	O estudo permitiu uma melhor compreensão da	Não citado no paper.	Ainda há necessidade de

(2017)	as vivências de prazer e sofrimento	precarizados, sobrecarga física e mental, convívio com situações de violência e estigmatização social, produzindo efeitos nos processos saúde-doença mental. Visando compreender esses processos, objetivou-se identificar relações entre vivência de sofrimento-prazer dos trabalhadores e organização do trabalho.	subjetividade impressa no trabalho dos inspetores penitenciários. Como as vivências de prazer não foram percebidas de forma coletiva fica evidente que estas estratégias não se apresentam como suficientes para a manutenção e proteção da saúde mental.		realização de mais pesquisas, sobretudo as de caráter de pesquisa intervenção, para que estas se constituam meios legítimos de transformação dos ambientes de trabalho. A sugestão, apontada nesta pesquisa é o fortalecimento do coletivo do trabalho, mediante modos de gestão mais participativos e formas de ingresso que garantam as mesmas condições trabalhistas, para que outras vias de ressignificação do sofrimento e vivência do prazer sejam oportunizados.
Thompkins (2010)	A expansão da indústria de reentrada de	O argumento aqui é que deve haver um sistema melhor para monitorar as atividades das organizações questão	Os resultados de uma breve investigação sobre o número de	Não citado no paper,	A ferramenta mais importante para encerrar este ciclo

	<p>prisioneiros.</p>	<p>no negócio de facilitar os serviços relacionados à reentrada de prisioneiros.</p>	<p>organizações e empresas privadas que fornecem programação para ex-presidiários sugerem que esses tipos de empresas estão abrindo o tempo todo; com o crescimento mais recente na área de habitação de três quartos. Os membros dessas empresas perseguem ativamente os ex-presidiários como clientes. Um administrador do programa com quem falei (eles pediram para não ser identificado) sobre a empresa em que trabalham disse:</p> <p>Preferimos o ex-prisioneiro como cliente. Não precisamos persegui-los para receber o pagamento porque cobramos a conta deles no Medicaid. Além disso, as condições de libertação da pessoa (parole) exigem que ela compareça ao seu programa, é uma situação vantajosa para nós. A liberdade condicional não</p>	<p>está na criação de oportunidades de emprego para os ex-presidiários e em capacitá-los para acessar os recursos oferecidos a todos os cidadãos. Conseqüentemente, se essas agências e organizações no negócio de facilitar a reentrada de prisioneiros fossem bem-sucedidas em disponibilizar os serviços que alegam fornecer, os membros dessas organizações ficariam sem emprego; que seria um indicador válido de sucesso organizacional.</p>
--	----------------------	--	---	--

			tem escolha a não ser aparecer, então tudo o que temos a fazer é manter um novo suprimento de ex-prisioneiros para servir e estamos no dinheiro.		
Mc Tague; Wright (2010)	Salas de trabalho diurno como espaços de contenção e controle	Ao examinar as espacialidades do cotidiano de trabalho dos diaristas e sua (i) mobilidade ao navegar em espacialidades difíceis, é possível compreender alguns dos principais obstáculos à reentrada.	As agências de trabalho temporário podem ser vistas como extensões externas dos sistemas formais de “supervisão pós-prisão (apelidada de 'reentrada')” encarregados de policiar o comportamento de ex-prisioneiros. O policiamento com todo o seu poder e controle do comportamento dos ex-presidiários nas espacialidades de sua experiência de trabalho é um aspecto, ou um local ou nó de um sistema complexo “[c] argado de responsabilidades de controle social e dotado de ferramentas únicas de vigilância e interferência na vida cotidiana dos ex-prisioneiros e suas famílias”.	Não citado no paper.	Não citado no paper.
Gunderson (2022)	Por que os Estados Privatizam suas	Estudar os motivos que nos EUA estão ocorrendo às privatizações de	Prisão privatização nos Estados Unidos e	Não citado no paper.	Não citado no paper.

	Prisões? As Conseqüências Não Intencionais do Litígio de Presidiários	prisões nos estados.	demonstram que a privatização das prisões é melhor prevista pela pressão legal sobre os sistemas penitenciários estaduais, em vez da orientação ideológica de um governo estadual.		
--	---	----------------------	---	--	--

O presente tema no quadro 2 (dois) tratou de publicações recentes sobre o sistema prisional. Por se tratar de um tema pouco explorado no meio acadêmico, especificamente em programas de pós-graduação (mestrado/doutorado), há uma necessidade de estudos para ampliar o entendimento sobre tal assunto. Em seguida serão transcritos os resultados dos artigos apresentados na figura 2 (dois).

Documentou uma recuperação histórica na detenção de longo prazo abordando o crime e a desordem. As realidades produziram lutas de todos os participantes, clientes, funcionários, consultores e visitantes (MENTON, 2022). As organizações penitenciárias realizaram atividades que foram além da jurisdição para reintegração dos detentos. Os detentos foram preparados para o retorno à sociedade (MIKLÓSI, 2020).

O estudo permitiu uma melhor compreensão da subjetividade impressa no trabalho dos inspetores penitenciários. Como as vivências de prazer não foram percebidas de forma coletiva fica evidente que estas estratégias não se apresentam como suficientes para a manutenção e proteção da saúde mental (BAGALHO; MORAES, 2017).

Os resultados de uma breve investigação sobre o número de organizações e empresas privadas que fornecem programação para ex-presidiários sugerem que esses tipos de empresas estão abrindo o tempo todo; com o crescimento mais recente na área de habitação de três quartos. Os membros dessas empresas perseguem ativamente os ex-presidiários como clientes. Um administrador do programa com quem falei (eles pediram para não ser identificado) sobre a empresa em que trabalham disse:

Preferimos o ex-prisioneiro como cliente. Não precisamos persegui-los para receber o pagamento porque cobramos a conta deles no Medicaid. Além disso, as condições de libertação da pessoa (parole) exigem que ela compareça ao seu programa, é uma situação vantajosa para nós. A liberdade condicional não tem escolha a não ser aparecer, então tudo o que temos a fazer é manter um novo suprimento de ex-prisioneiros para servir e estamos no dinheiro (THOMPSON, 2010).

As agências de trabalho temporário podem ser vistas como extensões externas dos sistemas formais de “supervisão pós-prisão (apelada de 'reentrada')” encarregados de policiar o comportamento de ex-prisioneiros. O policiamento com todo o seu poder e controle do comportamento dos ex-presidiários nas especialidades de sua experiência de trabalho é um aspecto, ou um local ou nó de um sistema complexo “[c] argado de responsabilidades de controle social e dotado de ferramentas únicas de vigilância e interferência na vida cotidiana dos ex-prisioneiros e suas famílias” (MC TAGOE; WRIGHT, 2010).

Prisão privatização nos Estados Unidos e demonstram que a privatização das prisões é melhor prevista pela pressão legal sobre os sistemas penitenciários estaduais, em vez da orientação ideológica de um governo estadual (GUNDERSON, 2022).

Desta maneira, a próxima seção tratará de explorar a relação entre sistema prisional e Empresas B.

2.3 RELAÇÃO ENTRE MOVIMENTO B E SISTEMA PRISIONAL

Um dos objetivos deste trabalho será mostrar, que empresas que possuem termo de cooperação com a SAP, especificamente a Empresa Delta podem praticar as premissas do Sistema B, mesmo não estando na lista das B Corps.

Como convergência, se identifica que o sistema prisional e Empresas B, ganharam forte projeção nos últimos anos. Empresas B começaram a ser certificadas em 2007 (KIN, et al., 2016), e o sistema prisional de Santa Catarina ganhou projeção a partir de 2012. Em consulta em bases de dados, o sistema prisional apresenta títulos diversos, principalmente em se tratando de superlotação, desrespeito a dignidade humana, entre outros problemas já conhecidos, enquanto que as Empresas B, possuem uma maior ênfase (CONJUR, 2022).

Embora nos EUA o sistema prisional seja inelegível para o programa B Movement Builder (MNC), pois em muitos Estados as prisões são privadas, aqui no Brasil, empresas que possuem termo de cooperação com o sistema prisional, podem possuir a certificação B Corps (SISTEMA B BRASIL, 2022). Sobre a atuação do Sistema B no sistema prisional, vejamos o cuidado que existe deste programa com egressas do sistema:

“Alto índice de criminalidade, reincidência ao crime por falta de oportunidades, falta de capacidade para ressocialização de egressas do sistema prisional. A manufatura do movimento #EUVISTOOBEM vai na contramão da indústria têxtil, a medida que o negocio cresce economicamente, mais gera renda e ressocializa mulheres que buscam uma segunda chance na sociedade por meio do trabalho. MATÉRIA PRIMA RECICLADA + LIXO ZERO + ECONOMIA CIRCULAR + GERAÇÃO DE RENDA E COMBATE A POBREZA + RENDA PARA MULHERES EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL + IGUALDADE DE GÊNERO + RESSOCIALIZAÇÃO E DIMINUIÇÃO DA CRIMINALIDADE” (SISTEMA B, 2022b).”

A busca pela certificação B Corp, e firmamento de termo de cooperação com a SAP, ocorrem de forma voluntária. Para tentar a certificação e se tornar uma B Corp, as empresas precisam ter fins lucrativos (SISTEMA B BRASIL, 2022). Para firmar termo de cooperação com a SAP, não há restrições, basta ser uma empresa também com fins lucrativos e disponibilizar trabalho ao preso (SETRAB, 2022). As empresas B e as empresas conveniadas do sistema prisional possuem preocupações econômicas e socioambientais em seus negócios. Nas empresas B é preciso medir os impactos sociais junto à comunidade, através da avaliação Impacto B. Já no sistema prisional, através de empresas conveniadas, não existe tanta preocupação, sendo necessária a criação de postos de trabalho.

Ideias do capitalismo, aliadas aos objetivos econômicos, princípios éticos, sociais e ambientais, promovendo uma economia justa, inclusiva e regenerativa, possibilitando mudanças na sociedade, são objetivos das Empresas B. Não deixam o lucro de lado, replicam esse conceito redefinindo o sucesso econômico, onde o êxito empresarial também leva em consideração dimensões sociais (SISTEMA B BRASIL, 2022).

Nos interfaces entre Empresas B e Sistema Prisional, temos a Empresa Delta (conveniada), que tem termo de cooperação com o Estado de Santa Catarina desde o ano de 2008, e foi uma das primeiras empresas privadas a apostar na recuperação de apenados através do trabalho (SETRAB, 2022). A atuação da Empresa Delta dentro do COPE, sua preocupação com a comunidade, os trabalhadores (presos), reforçam a ideia que as premissas do Sistema B, se aplicam a este modelo apresentado.

Para fazer a ligação entre o sistema prisional e o movimento B, serão apresentados os pilares de avaliação, que medem o impacto que as empresas precisam ter para conseguir a certificação de Empresa B (figura 1). Tal ligação ocorrerá em razão inexistência de estudos que liguem o Sistema B e o Sistema Prisional, sendo de momento uma das formas de realizar esta ligação.

Será realizada a comparação dos cinco pilares do Sistema B, onde, cada um será analisado comparando o que é realizado pela Empresa Delta, e o que é seguido ou não dentro do sistema prisional, sendo a forma adequada para medir esta ligação.

2.3.1 Empresas B e Empresa Delta

Para dar suporte ao objetivo geral, será demonstrado que mesmo a empresa Delta não estando certificada como Empresa B, suas premissas são aplicadas de forma intrínseca na cultura organizacional da empresa. Para fazer este entrelace, precisamos conhecer um pouco da Empresa Delta, e para isso faremos um breve estudo.

A empresa Delta atua no mercado há 45 (quarenta e cinco) anos, oferecendo soluções em segurança, comunicação, redes e energia. A empresa iniciou suas atividades em 1976 no município de São José em Santa Catarina, fabricando centrais PABX. Na década de 1980 lançou o primeiro PABX com tecnologia nacional. Em seguida na década de 1990, a empresa se consolidou nacionalmente no seguimento de telecomunicações, sendo líder na produção de PABX e terminais telefônicos. Na virada do milênio, já solidificada no mercado, se buscou uma maior proximidade com as pessoas, filosofia que permanece até hoje.

A empresa Delta tem orgulho em compartilhar sua tecnologia com o mundo e principalmente com Brasil, por isso, investe pesado em seu time, procurando desenvolver sempre produtos de alta tecnologia e de muita qualidade. Sua missão é clara, colaborar para um futuro melhor. A empresa tem certificações como a ISO 14001 na Matriz, Filiais São José e Manaus, que assegura a realização do controle operacional sobre seus aspectos e impactos ambientais, e a ISO 9001, também na Matriz, Filial São José, em Manaus e na Filial MG (certificadas pelo BVC) (EMPRESA DELTA, 2022). Possui mais de 4.000 (quatro mil) colaboradores,

estando entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil (EMPRESA DELTA, 2022).

A filosofia da empresa se baseia na administração participativa, que é fundamental para o seu sucesso. Suas ações são pautadas em seu código de ética, conduta e conformidade, deixando claro sua cultura organizacional, postura de relacionamento com clientes, colaboradores, fornecedores, concorrentes, acionistas e governo (EMPRESA DELTA, 2022).

A missão da empresa Delta é “colaborar para um futuro melhor com soluções inovadoras e tecnologias que transformam a forma como as pessoas se comunicam, se conectam e se protegem, criando valor e oportunidades para nossos clientes, colaboradores e parceiros” (EMPRESA DELTA, 2022). Seus valores são simplicidade, segurança no negócio, qualidade, produtividade, empresa feliz, gestão participativa, ética, respeito pelo ser humano e transparência (EMPRESA DELTA, 2022).

A empresa Delta também tem preocupação com a responsabilidade social, utiliza verbas aprovadas para realizar projetos através da lei de incentivo a cultura (Rouanet), e pela lei de incentivo a cultura de Santa Catarina. Estas verbas são utilizadas para fomentar projetos sociais com crianças e meio ambiente. Entre os projetos apoiados pela Empresa Delta, temos associação Pró-Brejaru, Junior Achievement, Camerata, Bem te Quer, Programa Preserve, Programa Aproxima, Jovem Aprendiz, Virada Social (EMPRESA DELTA, 2022).

Na Área de meio ambiente, a empresa Delta tem o Programa Preserve, com foco na gestão de resíduos sólidos, onde, através da coleta seletiva de lixo e a destinação dos resíduos da empresa, se contribui para redução da poluição e impactos ambientais (EMPRESA DELTA, 2022).

Também possui estação de tratamento de efluentes (ETE) em seus parques fabris, com tecnologia de membrana ultra filtrante, que garante o retorno de todo seu efluente em situação adequada (EMPRESA DELTA, 2022). É realizado o descarte de produto, através da logística reversa de produtos produzidos pela empresa Delta, minimizando os impactos negativos e melhorando os processos de produção. Esses produtos são descartados corretamente, conforme a Lei nº 12.305 de 2 de agosto de 2010 (Política Nacional de Resíduos Sólidos) (EMPRESA DELTA, 2022).

Ela trabalha na área de governança, tendo bem definida sua missão, primando pela ética nos negócios, transparência em suas negociações. Em relação

aos trabalhadores, seus colaboradores recebem salários acima do mercado na respectiva área, benefícios que tornam mais atrativo, treinamento contínuo e investimento em cursos para seus empregados, flexibilização em suas operações, além de recebimento de bônus no cumprimento de metas (EMPRESA DELTA, 2022).

Mesmo a empresa Delta não estando habilitada como Empresa B, ela trabalha nos cinco pilares de medição para certificação B Corp, e caso realizasse o preenchimento do formulário BIA, teria grandes chances de conseguir tal certificação.

2.4 SÍNTESE

Aqui como síntese do embasamento teórico, se aborda os conceitos relevantes para a presente pesquisa. Os principais conceitos encontram-se no quadro 3 (três):

Quadro 3 – Marco Teórico

Sistema Prisional	<p>Michel Foucault, em seu livro Vigiar e Punir (1987, p.284 e p.195) traz como significado de prisão:</p> <p>¹“A prisão, essa região mais sombria do aparelho de justiça, é o local onde o poder de punir, que não ousa mais se exercer com o rosto descoberto, organiza silenciosamente um campo de objetividade em que o castigo poderá funcionar em plena luz como terapêutica e a sentença se inscrever entre os discursos do saber. Compreende-se que a justiça tenha adotado tão facilmente uma prisão que não fora, entretanto filha de seus pensamentos. Ela lhe era agradecida por isso”.</p> <p>(...)</p> <p>¹“a forma-prisão se constituiu fora do aparelho judiciário, quando se elaboraram, por todo o corpo social, os diversos processos para repartir os indivíduos, fixá-los, distribuí-los espacialmente e classificá-los, visando tirar deles o máximo de tempo e de forças, treinando seus corpos, codificando seu comportamento continuamente, mantendo-os sob uma visibilidade sem lacunas, formando em torno deles um aparelho completo de observação, registro e anotações, produzindo sobre eles um saber que se acumula e se centraliza. A forma geral de uma aparelhagem para tornar os indivíduos dóceis e úteis, mediante um trabalho preciso sobre seu corpo, criou a instituição prisão antes que a lei a definisse como pena por excelência”.</p> <p>Já trazendo um conceito jurídico para prisão, citamos Nestor Távora (2020):</p>
-------------------	---

“A prisão é o cerceamento d'a liberdade de locomoção, é o encarceramento. Pode advir de decisão condenatória transitada em julgado, que é a chamada prisão pena ou, ainda, ocorrer no curso da persecução penal, dando ensejo à prisão sem pena, também conhecida por prisão cautelar, provisória ou processual”.

Empresas B

“As Empresas B são um novo tipo de negócio que equilibra propósito e lucro, considerando o impacto de suas decisões em seus trabalhadores, clientes, fornecedores, comunidade e meio ambiente. São empresas que buscam ser melhor PARA o mundo e não apenas as melhores DO mundo”. (Sistema B Brasil, 2022).

(...)

Empresas B são companhias que, além de produzir, lucrar e movimentar a economia oferecem benefícios sociais e ambientais – daí o “B” conferido como selo de qualidade a essas iniciativas (SISTEMA B, 2022b).

No quadro 3 (três) foi apresentado alguns conceitos que embasaram teoricamente esta pesquisa, o principal deles é o conceito de prisão apresentado por Michel Foucault, que trata a cadeia como aparelho mais sombrio da justiça, é o cerceamento da liberdade de locomoção, é o encarceramento. Um dos principais objetivos deste trabalho é desmistificar o conceito de prisão apresentado por Foucault, mostrar que a real função da cadeia que é a ressocialização pode ser alcançada através do trabalho, estudo e humanização no cumprimento da pena.

Já sobre Empresas B, o conceito diz que é um novo tipo de negócios que equilibra propósito e lucros. Esse tipo de certificação tem a ideia de tornar as empresas melhor para o mundo e não apenas as melhores do mundo. É um novo modelo de negócio que esta se expandindo em todo o mundo, tendo o Brasil como principal expoente desta certificação. A seguir teremos o quadro 4 (quatro) que apresentará algumas premissas do Sistema B e características do sistema prisional.

Quadro 4: Premissa Sistema B e características Sistema Prisional

Premissa Empresas B	Características Sistema Prisional
Têm um propósito forte	Garantir o cumprimento da pena.
Incorporam as Cláusulas B	Manter segurança e disciplina.
São comprometidas com uma melhora continua.	Aplicar políticas públicas visando a ressocialização.
Atuam com interdependência.	Garantir acesso saúde, trabalho, visita,

	educação e cursos profissionalizantes.
	Cumprimento da pena de forma justa e digna.
	Cumprimento da pena em local condizente ao seu regime.
	Administração pública, cogestão, Parcerias Público Privado (PPP).

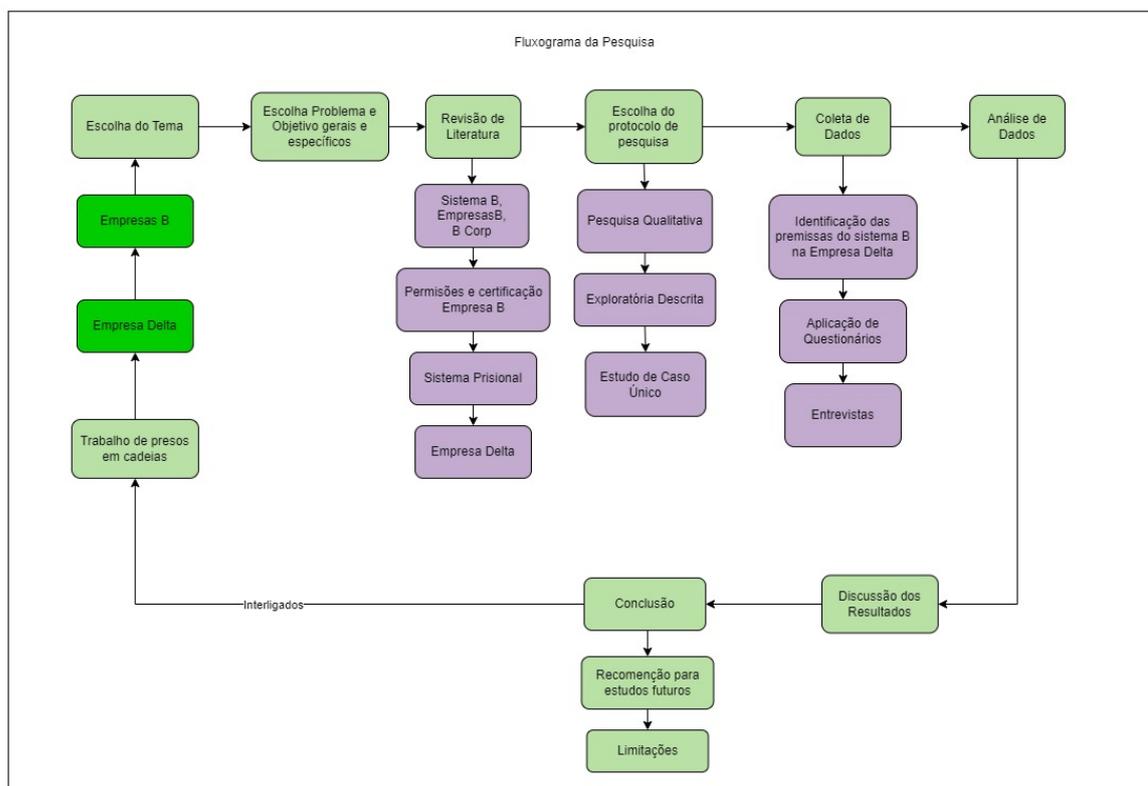
Fonte: O autor (2023)

No quadro 4 (quatro) é apresentado algumas premissas do Sistema B e as principais características do sistema prisional de Santa Catarina. Tal quadro mostra que mesmo sendo áreas completamente distintas, alguns pealares de avaliação do Sistema B são aplicados dentro do sistema prisional, fato que ficará demonstrado na figura 5 (cinco).

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Este capítulo tem por objetivo explorar a trajetória que foi percorrida para executar a pesquisa proposta. Apresenta conteúdos relacionados à caracterização da pesquisa (abordagem e estratégia de pesquisa, quanto aos fins da pesquisa), ao objeto do estudo, aos instrumentos de coleta de dados e, por fim, à análise e interpretação dos dados.

Nesse tópico, a figura 3 (três) objetiva guiar o pesquisador por um caminho de estruturação de um trabalho científico pautado em técnicas e etapas academicamente aceitas e reconhecidas.

Figura 3: Fluxograma da pesquisa

Fonte: O autor (2022)

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa versa sobre o trabalho de presos dentro do COPE, as atividades realizadas pela Empresa Delta no interior da unidade, em razão do termo de cooperação, e se as premissas do “Sistema B” se aplicam a empresa pesquisada, mesmo não tendo a certificação de “Empresa B”. Para o estudo foram utilizados, os objetivos e premissas da Empresa B, tendo como base os cinco pilares de avaliação, Governança, Trabalhadores, Comunidade, Meio Ambiente e Clientes. Esses cinco pilares serão avaliados na Empresa Delta, e na sua oficina de trabalho dentro do COPE, para saber se esta empresa pode se enquadrar como uma B Corp.

Esse tipo de certificação está ganhando força mundo a fora, e no Brasil não seria diferente, cada vez mais empresas estão cientes de sua responsabilidade social, e através do selo B, veem como forma de alcançar tal objetivo. A certificação como Empresa B, de uma organização que atua dentro do sistema prisional seria

um fato inédito no Brasil, e o estudo quer demonstrar que a Empresa Delta aplica os cinco pilares do Sistema B em sua oficina de trabalho dentro do COPE.

A Empresa Delta possui termo de cooperação com a Secretaria de Administração Prisional e Socioeducativa desde o ano de 2003, para fornecer trabalho para os apenados do Complexo Penitenciário do Estado (COPE).

Creswell (2014, p.88) também afirma que o estudo de caso é indicado quando *“o investigador possui casos claramente identificáveis e delimitados, e busca fornecer uma compreensão em profundidade dos casos ou uma comparação de vários casos”*. O estudo de caso é um procedimento que *“investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e dentro do seu contexto na vida real, especialmente quando as fronteiras entre fenômeno e contexto não são claramente evidentes”* (YIN, 2015, p. 17).

A pesquisa tem a seguinte característica:

- a) Quanto à abordagem é qualitativa;
- b) A estratégia quanto aos procedimentos, é um estudo de caso único/holístico;
- c) Tipo de pesquisa é descritiva;
- d) Horizonte da pesquisa é transversal;
- e) Fontes de coletas de dados, dados primários e secundários;
- f) Técnicas de coleta de dados são através de entrevistas e análise documental;
- g) Técnica de tabulação de dados são tabelas, quadros, fluxograma, figuras;
- h) Técnica de análise dos dados é análise de conteúdo;
- i) Quanto ao suporte para análise dos dados é a triangulação de dados.

Aqui foram demonstradas todas as características, juntamente com o objeto da pesquisa, fato que orienta a direção correta que o trabalho deve percorrer para atingir os resultados.

3.1.1 Classificação quanto aos procedimentos

Quanto à estratégia da pesquisa, esta se classifica como um estudo de caso único, tendo a Empresa Delta como objeto de análise. O estudo de caso é utilizado quando temos fenômenos contemporâneos que surgem na vida real, ajudando a entender acontecimentos nas organizações, na política e no contexto social (YIN, 2001).

Os estudos de caso são bastante utilizados nas ciências sociais, sendo utilizados com diferentes propósitos, como:

- a) explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos;
- b) preservar o caráter unitário do objeto estudado;
- c) descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação;
- d) formular hipóteses ou desenvolver teorias; e
- e) explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos". (GIL, 2022, p. 49).

Os estudos de caso não possuem procedimentos metodológicos rígidos, devendo-se cuidar com a generalização, já que muitas vezes a análise de um ou mais casos pode ser frágil para pesquisa. (GIL, 2022).

3.2 OBJETO DE ESTUDO

Em um estudo de Caso, o pesquisador precisa definir um “fenômeno da vida real que tenha alguma manifestação concreta” (YIN, 2016, p. 36). Nessa pesquisa, o estudo foi realizado na Empresa Delta, pessoa jurídica de direito privado, que atua na área do setor de segurança eletrônica, redes, comunicação e energia. A empresa trabalha suas responsabilidades sociais, agindo junto à comunidade, meio ambiente, qualidade no trabalho, cultura, arte e laser.

A Empresa Delta é uma empresa privada com fins lucrativos que iniciou atividades em 1976 no Município de São José/SC fabricando centrais de PABX. Atua no mercado há 45 (quarenta e cinco) anos oferecendo soluções em segurança, comunicação, redes e energia. A missão da Empresa Delta é “colaborar para um

futuro melhor com soluções inovadoras e tecnológicas que transformam a forma como as pessoas se comunicam, se conectam e se protegem, criando valor e oportunidades para nossos clientes, colaboradores e parceiros” (EMPRESA DELTA, 2022). A empresa considera sua trajetória até aqui como, inovadora, inteligente e inspiradora, considerando a inovação presente em seu DNA (EMPRESA DELTA, 2022).

Sua missão é clara, colaborar para um futuro melhor. A empresa tem certificações como a ISO 14001 na Matriz, Filial São José e Manaus que assegura a realização do controle operacional sobre seus aspectos e impactos ambientais, e a ISO 9001, também na Matriz, Filial São José, em Manaus e na Filial MG (certificadas pelo BVC) (EMPRESA DELTA, 2022). Possui especificamente 4.706 (quatro mil setecentos e seis) colaboradores, estando entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil (EMPRESA DELTA, 2022).

Por essas questões apresentadas, frente às ações praticadas pela empresa, este estudo quer mostrar que mesmo não sendo certificada no Sistema B, a empresa Delta pratica todas as premissas dos pilares de avaliação para certificação como Empresa B. Foi escolhida esta empresa, pois a mesma possui termo de Cooperação com a SAP, onde possui uma oficina de trabalho dentro do Complexo Penitenciário do Estado (COPE).

No ano de 2003 a Empresa Delta já conhecedora de suas responsabilidades sociais, resolveu apostar no projeto de ressocialização de pessoas privadas de liberdade dentro das unidades prisionais de Santa Catarina. Este projeto se iniciou de forma acanhada num espaço sem utilização dentro do COPE, empregando não mais de 40 (quarenta) presos. Com o passar dos anos, este projeto foi criando força, o número de presos foi aumentando juntamente com o espaço até então utilizado. O trabalho realizado pelos presos se resumia na montagem de aparelhos telefônicos, passando para centrais telefônicas, até chegar ao estágio atual, que é montagem de câmeras de segurança e todo o sistema de vídeo monitoramento (SETRAB, 2022).

Atualmente, a produção realizada pelos presos na oficina de trabalho do COPE é muito eficiente, pois a capacidade produtiva bate todas as expectativas, além de possuir excelente qualidade, pois seu processo é muito rigoroso. Durante os anos de 2019 a 2021, onde o mundo foi assolado pela pandemia mundial do Corona Vírus, a venda de produtos de monitoramento e vigilância disparou no Brasil (SETRAB, 2022).

Com essa forte demanda, foi necessário ampliar de forma agressiva a capacidade produtiva da Empresa Delta no interior da unidade prisional, sendo necessário criar novas vagas de trabalho. Hoje, a Empresa Delta possui mais de 400 (quatrocentos) presos trabalhando dentro do COPE, fato que torna esta empresa uma das maiores atuando dentro do sistema prisional através de termo de cooperação (SETRAB, 2022).

3.3 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Na coleta de dados se usa algumas das principais técnicas utilizadas na Administração, análise de documentos e entrevistas. A análise de documentos constitui importante fonte de informações atuais ou históricas, utilizados como ferramenta para a coleta de dados, permitindo ao pesquisador comprovar documentalmente suas explicações e esclarecimentos sobre tema pesquisados.

Para Gil (2010), se utiliza de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, podendo ser refeitos de acordo com os objetivos da pesquisa. Desta forma, os documentos analisados foram o termo de cooperação, relatório de sustentabilidade da empresa (2021) e site da Empresa Delta.

Por meio de entrevistas, foi possível caracterizar a Empresa Delta quanto as suas ações e práticas sustentáveis dentro do COPE. Foi possível identificar as estratégias adotadas pela Delta, para sua operacionalização sustentável e as barreiras enfrentadas. Também se conseguiu determinar as práticas e indicadores socioambientais. A entrevista possibilitou verificar a percepção dos pesquisados no que concerne à estruturação institucional, pautada na implantação da sua cultura organizacional.

Conforme estudos a entrevista é uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formulam perguntas, com o objetivo de obter dados que interessam à investigação. Assim, “é uma fórmula de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação” (GIL, 2008, p.109). Lakatos e Marconi (2009, p. 80) falam que “a entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional”. A entrevista sempre pressupõe o diálogo entre pesquisador e

pesquisado, permitindo o detalhamento e aprofundamento de determinadas questões (VASCONCELLOS DA SILVA, et al., 2012).

No estudo de caso a, coleta de dados tem como base diversas fontes de informação, contemplando dados primários e dados secundários. Para a coleta de dados primários foi utilizada a realização de entrevistas. Para os dados secundários foi efetuado uso de documentos e materiais disponíveis no sítio oficial da empresa (CRESWELL, 2014). A coleta de dados possui três princípios, que são 1º utilizar várias fontes de evidência, 2º criar um banco de dados para o estudo de caso, 3º manter o encadeamento de evidências (YIN, 2001).

No primeiro princípio:

usar várias fontes de evidências nos estudos de caso, permite que o pesquisador dedique-se a uma ampla diversidade de questões históricas, comportamentais e de estudos. Qualquer descoberta ou conclusão em um estudo de caso provavelmente será muito mais convincente e acurado se basear em várias fontes distintas de informação, obedecendo a um estilo corroborativo de pesquisa (YIN, 2001, p. 119).

No segundo princípio:

tem a ver com a maneira de organizar e documentar os dados coletados para os estudos de caso. Aqui, a estratégia de estudo de caso tem muito a aprender com as práticas utilizadas em outras estratégias, nas quais a documentação consiste, em geral, em duas coletas separadas, dados ou a base comprobatória, e o relatório do pesquisador, sob a forma de artigo ou livro (YIN, 2001, p.123).

Já no terceiro princípio:

A fim de aumentar a confiabilidade das informações em um estudo de caso, é manter um encadeamento de evidências. Esse princípio baseia-se em uma noção similar àquela utilizada em investigações criminais. Consiste em permitir que um observador externo, o leitor do estudo de caso, por exemplo, possa perceber que qualquer evidência proveniente de questões iniciais da pesquisa leve às conclusões finais do estudo de caso (YIN, 2001, p. 127).

Para extrair informações com profundidade sobre o fenômeno que se pretende estudar, foram entrevistados 5 (cinco) colaboradores (da Empresa Delta)

que conhecem o funcionamento da Empresa Delta dentro do Complexo Penitenciário do Estado, e que colaboram nos encaminhamentos gerenciais e operacionais, garantindo a implementação dos objetivos organizacionais.

Dos 5 (cinco) questionários, 3 (três) foram realizados com diretores administrativo e financeiro, e um profissional que trabalha com sustentabilidade, e mais dois para funcionários que atuam na oficina no interior do COPE. Esses dois funcionários da Empresa Delta possuem conhecimento profundo das atividades realizadas neste local, sendo fundamental o relato destes para o andamento da pesquisa. Um desses funcionários tem mais de 10 (dez) anos à frente desta oficina de trabalho no COPE, estando ciente dos pontos fortes e fracos, ameaças e oportunidades que o labor neste local pode trazer.

O quadro 5 (cinco) apresenta as fontes de evidências das pesquisas:

Quadro 5 - Fonte de evidências para a pesquisa

Fontes	Sujeitos/Especificações	Detalhamentos
Diretores de Administração e Diretor Executivo da Empresa	02 pessoas	Foi realizada entrevista em profundidade
Colaboradores da empresa que trabalham na oficina de trabalho do COPE.	02 pessoas	Foi realizada entrevista em profundidade
Colaboradores da empresa que trabalham no setor de sustentabilidade.	01 pessoa	Foi realizada entrevista em profundidade
Documentos institucionais	Relatório de Sustentabilidade 2021	75 páginas
Site oficial da Empresa Delta		

Fonte: O autor (2023)

Os diretores de administração e colaboradores (dentro do COPE) podem fornecer informações necessárias para o objeto de pesquisa. Essas pessoas também foram escolhidas por serem informantes chave a respeito da cultura organizacional da Empresa Delta. A pesquisa pode proporcionar insights sobre

outros assuntos, além de ter acesso a outros colaboradores, que podem ajudar no andamento da pesquisa (YIN, 2015).

O quadro 6 (seis) apresenta os objetivos específicos, as fontes de dados pretendidas para auxiliar na coleta e interpretação desses dados de acordo com os possíveis sujeitos entrevistados.

Quadro 6 – Objetivos específicos, fontes de coletas de dados e sujeitos pesquisados

Objetivos específicos	Método de coleta de dados	Sujeitos pesquisados	Autores Basilares
Descrever os projetos que a empresa Delta desenvolve no sistema prisional.	Entrevistas em profundidade. Análise documental.	Diretores de Administração e da Diretoria Executiva da Empresa Delta.	Shwitzer e Schmitt (2020)
Identificar a dinâmica da governança, compromissos, valores e políticas da empresa Delta (Pilares de avaliação).	Entrevistas em profundidade. Análise documental.	Diretores de Administração e da Diretoria Executiva da Empresa Delta.	Barbieri (2020)
Avaliar se as características mapeadas facilitam a empresa Delta aderir ao sistema B.	Entrevistas em profundidade. Análise documental.	Diretores de Administração e da Diretoria Executiva da Empresa Delta.	Beber e Rangel (2020)
Relatar o impacto e benefício social que pode ser gerado com a adesão a certificação do sistema B.	Entrevista em profundidade. Análise documental.	Diretores de Administração e da Diretoria Executiva da Empresa Delta.	Muller e Tessmann (2022)
Identificar se as premissas do Sistema B são aplicadas na empresa Delta.	Entrevistas em profundidade. Análise documental.	Diretores de Administração e da Diretoria Executiva da Empresa Delta. Colaboradores da empresa que trabalham dentro do COPE.	Rocha (2020)

Fonte: O autor (2023)

3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

Nessa pesquisa, a análise dos dados foi feita utilizando a técnica de análise de conteúdo, e sobre o assunto, Bardin (2011, p. 48) fala que analisar conteúdo “é um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam inferir conhecimentos relativos às condições de produção/recepção mensagens”.

O quadro 7 (sete) apresenta as dimensões e subdimensões de análise do estudo.

Quadro 7 – Dimensões e subdimensões de análise

Dimensões	Subdimensões	Autores chaves	Instrumento de coleta	Precursos das Indagações
Empresas B	Trabalhadores	Soraia-Barreto, Zunida-Jara e Contreras (2021)	Entrevista	Avalia as contribuições da empresa para saúde, segurança, bem-estar, segurança financeira, desenvolvimento de carreira, engajamento e satisfação dos trabalhadores. Essa dimensão também reconhece modelos de negócios projetados para beneficiar os funcionários, a exemplo de programas de desenvolvimento e auxílio de indivíduos com barreiras ao emprego.
	Clientes	Bianchi et al. (2020); Pizarro e Escobar (2020)	Entrevista	Essa seção avalia a relação da empresa com seus clientes, considerando a qualidade de seus produtos e serviços, privacidade e segurança de dados, canais de feedback e marketing ético. Também reconhece produtos e serviços criados para resolver problemas sociais para ou por meio de seus clientes, como exemplo: produtos de saúde, educacionais, de artes e mídia, atendimento a clientes carentes ou serviços que melhoram o impacto social de outras organizações.
	Comunidade	Tavares (2020)	Entrevista	Considera o envolvimento e o impacto da empresa perante a comunidade. São avaliados aspectos como diversidade, equidade e inclusão, engajamento cívico, impacto econômico, doações de caridade, <u>gerenciamento da cadeia de suprimentos</u> . Reconhece modelos de negócios projetados para abordar problemas da sociedade como o comércio justo para aliviar a pobreza, cooperativas de produtores e desenvolvimento econômico com foco local.
	Meio ambiente	Tavares (2020) e Bianchi et al. (2020)	Entrevista	Analisa as práticas gerais de gestão ambiental da organização e o seu impacto no ar, clima, água, terra, biodiversidade e em suas operações (e, se aplicável, em sua cadeia de distribuição e de suprimentos). Essa dimensão reconhece empresas com processos ambientalmente inovadores ou que comercializam produtos/serviços com impacto ambiental positivo. Como exemplo, produtos e serviços que reduzem o consumo ou desperdício, conservam a terra, criam energia renovável, fornecem alternativas menos tóxicas ou educam as pessoas sobre os problemas ambientais.

	Governança	Silva et al. (2022)	Entrevista	Essa seção está relacionada com a missão geral da empresa e a sua capacidade de protegê-la, considerando formalmente os stakeholders na tomada de decisões por meio de sua estrutura corporativa. Também engloba o engajamento em torno de seu impacto socioambiental, ética e transparência.
--	------------	---------------------	------------	---

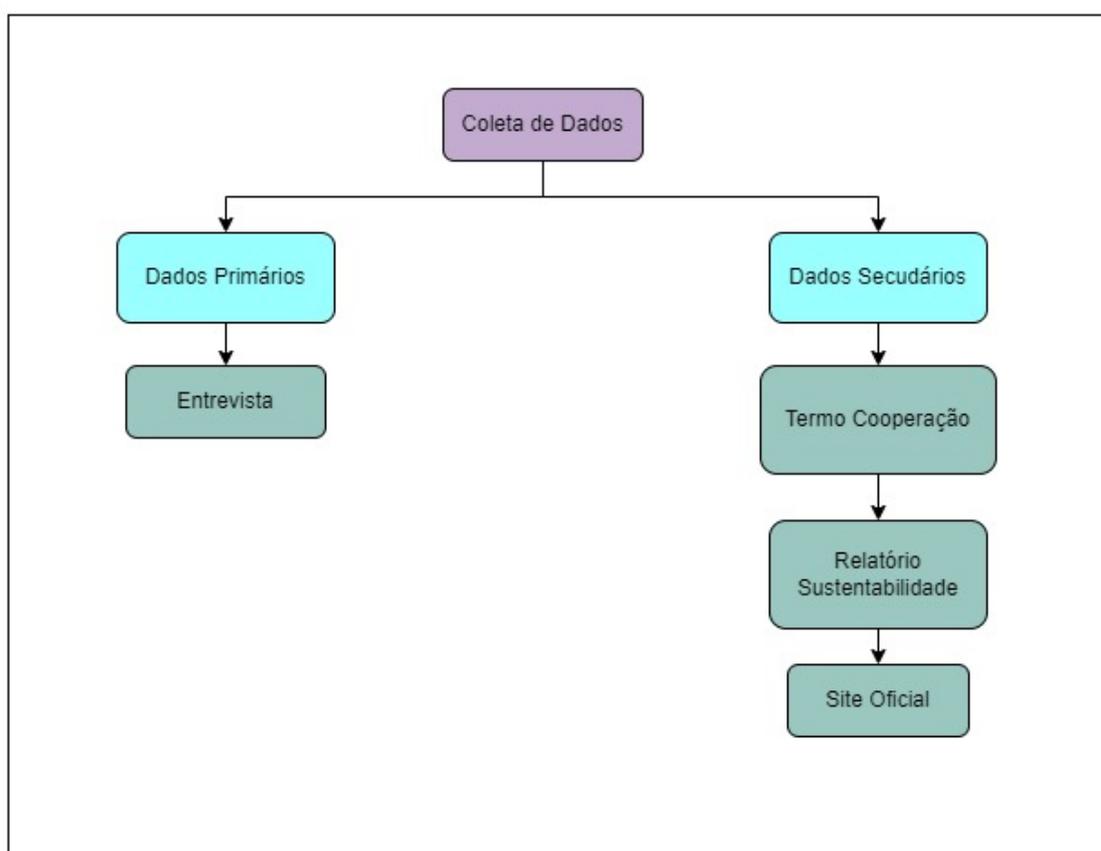
Já Flick (2012, p. 134) afirma que a análise de conteúdo “tem por objetivo classificar o conteúdo dos textos alocando as declarações, sentenças ou palavras a um sistema de categorias.” Dentre as várias técnicas de análise de conteúdo, a mais utilizada é a análise por categoria. As categorias devem ser definidas com base no referencial teórico, ou com base na reflexão sobre os eventos narrados pelos entrevistados (SAMPIERI et. al, 2013).

A análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações” que utiliza “procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Busca a geração de indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) das mensagens (BARDIN, 1995, p. 42). O objetivo da análise de conteúdo “é a palavra, isto é, o aspecto individual e atual (em ato) da linguagem”. Assim, “trabalhar a palavra, quer dizer, a prática da língua realizada por emissores identificáveis”. A análise de conteúdo “toma em consideração as significações (conteúdo), eventualmente a sua forma e a distribuição destes conteúdos e formas (índices formais e análise de concorrência)”, que “procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça”, ou seja, “é uma busca de outras realidades através das mensagens” (BARDIN, 1995, p. 43-44).

Para Flick (2012, p. 183) “a triangulação dos dados combina dados extraídos de fontes diferentes e em momentos diferentes, em locais diferentes ou de pessoas diferentes”. A triangulação é a abordagem recomendada nas pesquisas de estudo de caso, fornecendo várias fontes de evidências (YIN, 2015). E ainda, se afirma que qualquer conclusão no estudo de caso é mais convincente e certa quando se baseia em fontes diversas de informação (YIN, 2015).

As fontes de evidências para a triangulação dos dados foram analisadas a partir das respostas das entrevistas e do relatório de sustentabilidade 2021. Para Yin (2015) a vantagem mais importante apresentada pelo uso de fontes múltiplas de evidência é o desenvolvimento de linhas convergentes de investigação, assim, toda conclusão do estudo de caso é mais acertada se for baseada em diversas fontes de informação, seguindo uma convergência parecida. Abaixo se tem a figura 4 (quatro) criada pelo autor, que ilustra as fontes de informações utilizadas na pesquisa:

Figura 4: Técnicas de coleta de dados previstas no estudo



Fonte: O autor (2022)

Em seguida o quadro 8 (oito) apresenta uma síntese do design metodológico desta pesquisa.

Quadro 8 – Síntese do design da pesquisa

Objetivos	Técnica de Coleta de Dados	Técnica de Tabulação dos Dados	Técnica de Análise dos Dados
Descrever os projetos que a empresa Delta desenvolve no sistema prisional.	- Dados documentais. - Entrevistas em profundidade.	- Tabelas - Quadros	Análise de conteúdo
Identificar a dinâmica da governança, compromissos, valores e políticas da empresa Delta (Pilares de avaliação).	- Dados documentais. - Entrevistas em profundidade.	- Tabelas - Quadros - Fluxogramas - Figuras	Análise de conteúdo
Avaliar se as características mapeadas facilitam a empresa Delta aderir ao sistema B.	- Entrevistas em profundidade. - Análise documental.	- Tabelas - Quadros	Análise de conteúdo
Relatar o impacto e benefício social que pode ser gerado com a adesão a certificação do sistema B.	- Entrevistas em profundidade. - Análise documental.	- Tabelas - Quadros	Análise de conteúdo
Identificar se as premissas do Sistema B são aplicadas na empresa Delta.	- Dados documentais. - Entrevistas em profundidade.	- Tabelas - Quadros - Fluxogramas - Figuras	Análise de conteúdo

Fonte: O autor (2022)

O quadro 7 (sete) foi feito com o intuito de apresentar de forma resumida o design metodológico da pesquisa que foi percorrido por esse estudo em relação aos objetivos de pesquisa, as técnicas de coleta de dados, a tabulação e análise dos

dados. Em seguida, é apresentado o quadro 9 (nove) contemplando todas as etapas do perfil metodológico que foi utilizado nessa seção.

Quadro 9 – Etapas metodológicas

Design da Pesquisa	Classificação
Abordagem	Qualitativa
Estratégia quanto aos procedimentos	Estudo de caso único holístico
Tipo de Pesquisa	Descritiva
Horizonte de tempo	Transversal
Fontes de coleta de dados	Dados Primários e Dados Secundários
Técnica de coleta de dados	Entrevista, análise documental
Técnica de tabulação dos dados	Tabelas Quadros Fluxogramas/Figuras
Técnica de análise dos dados	Análise de conteúdo
Quanto ao suporte para a análise dos dados	Triangulação de dados

Fonte: O autor (2023)

O Quadro 8 (oito) apresenta às etapas metodológicas que foram percorridas nessa pesquisa, a abordagem que foi utilizada, estratégia, tipo de pesquisa, horizonte do tempo, fonte de coleta de dados, técnica de coleta de dados, técnica de tabulação dos dados, técnica de análise dos dados, e suporte para a análise dos dados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo é apresentada primeira a caracterização do objeto de estudo, seguida pela codificação das entrevistas, onde foram realizadas 5 (cinco) entrevistas, terminando com a discussão e análise das evidências da pesquisa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS UNIDADES DE ANÁLISE

A empresa Delta é uma empresa solidificada no mercado, e há 45 (quarenta e cinco) anos, oferece soluções em segurança, comunicação, redes e energia. A empresa iniciou suas atividades em 1976 no município de São José em Santa

Catarina, fabricando centrais PABX. No início da década de 1980 lançou o primeiro PABX com tecnologia nacional. Na década seguinte de 1990, a empresa se consolidou nacionalmente no seguimento de telecomunicações, sendo líder na produção de PABX e terminais telefônicos. Na virada do milênio, se buscou uma maior proximidade com as pessoas, sendo esta a filosofia que permanece até hoje.

A partir de 2010, ocorreu a expansão da empresa, com a inauguração de 3 (três) unidades fabris, localizadas em Santa Rita do Sapucaí/MG, Manaus/AM e na cidade de São José/SC próximo de sua sede. A empresa considera sua trajetória até aqui como, inovadora, inteligente e inspiradora, considerando a inovação presente em seu DNA (EMPRESA DELTA, 2022).

A empresa tem certificações como a ISO 14001 na Matriz, Filiais São José e Manaus, que assegura a realização do controle operacional sobre seus aspectos e impactos ambientais, e a ISO 9001, também na Matriz, Filial São José, em Manaus e na Filial MG (certificadas pelo BVC) (EMPRESA DELTA, 2022). Possui mais de 4.000 (quatro mil) colaboradores, estando entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil (EMPRESA DELTA, 2022).

A Empresa Delta possui termo de cooperação com a Secretaria de Administração Prisional e Socioeducativa desde o ano de 2003, ofertando trabalho para os apenados do Complexo Penitenciário do Estado (COPE) que fica na cidade de São Pedro de Alcântara. Em sua oficina de trabalho no início do projeto possuía apenas 40 (quarenta) presos trabalhando. Atualmente em seu polo fabril dentro do COPE possui em torno de 400 (quatrocentos) reeducandos trabalhando, cada um recebendo um salário mínimo mensal. A regulamentação do trabalho de presos em unidades prisionais está amparada pela Lei 7.210/1984 (Lei de Execução Penal), e pela Lei Estadual de Santa Catarina nº 17.637/2018 que regulamenta e incentiva a parceria entre entidades privadas e o poder público.

Os produtos fabricados pelos reeducandos dentro do COPE são devidamente embalados e encaixotados, sendo que em sua grande maioria já são entregues para o cliente final da Empresa Delta. A relação entre empresa e unidade prisional é ótima, ocorre de forma simbiótica, não é atoa de tal projeto existe desde o ano de 2003, sendo uma das principais empresas atuante dentro do sistema prisional catarinense. A empresa possui uma estrutura vertical de comando, possuindo diretor geral, gerencias cada quais em suas áreas, supervisores e chefes de produção. Dentro do sistema prisional, a estrutura da Empresa Delta é formada por

coordenador geral que é um funcionário da empresa, o líder de produção que é um preso, e os chefes de mesa que também são presos, e todos se reportam ao Coordenador laboral do COPE, que é um Policial Penal.

Após a coleta de dados, se faz necessário elaborar uma análise mais aprofundada do material, de modo a relacioná-lo com os diversos conceitos apresentados no referencial teórico e, a partir disso, responder à pergunta de pesquisa e atender aos objetivos gerais e específicos. Este capítulo tem o objetivo de apresentar, de forma detalhada, uma interpretação dos dados obtidos na pesquisa, para que possam ser evidenciadas os 5 (cinco) pilares de avaliação com a literatura apresentada.

A partir dos resultados obtidos com a coleta de dados (primário e secundário), observou-se que um dos desafios da atualidade diz respeito à mudança de mentalidade, é a Empresa Delta, já vem realizando tal mudança de forma sistemática, planejando e treinando seus colaboradores para essa mudança comportamental. Todo isso foi verificado no relatório de sustentabilidade do ano de 2021, site oficial da empresa. Neste sentido, com base nos cinco pilares de sustentabilidade das B Corp's, foi abordado o que foi coletado nos dados secundários.

4.2 PROJETOS QUE A EMPRESA DELTA DESENVOLVE NO SISTEMA PRISIONAL

A empresa estudada vem desenvolvendo o projeto de ressocialização com reeducandos desde o ano de 2003 no COPE, ano este de sua inauguração para suprir o déficit de vagas que existia no estado no início do novo milênio. Construída para ser a maior e mais segura penitenciária do estado, abrigando os presos de maior periculosidade, a Penitenciária de São Pedro de Alcântara era conhecida por seu passado sombrio envolvendo mortes e situações de tortura (SANTA CATARINA, 2022).

Com investimentos na área humana por parte do estado de Santa Catarina, a imagem do COPE foi mudando com o passar dos anos, e com isso, as condições de cumprimento de pena também. Isso refletiu diretamente de forma positiva nas empresas que possuíam termo de cooperação com a SAP, pois as empresas tinham

certo receio em investir em suas oficinas devido ao ambiente instável que existia naquele momento (SANTA CATARINA, 2022)

Com o passar dos anos, e a solidificação das atividades da Empresa Delta dentro do COPE, houve um grande investimento no parque fabril lá existente. No ano de 2003 a empresa iniciou suas atividades com apenas 40 (quarenta) presos, e hoje no ano de 2023 possui em torno de 400 (quatrocentos) colaboradores, em várias linhas de montagens, batendo recordes de produção (SETRAB, 2022).

Há 20 anos a Empresa Delta vem apostando no sistema prisional de Santa Catarina, criando empregos, gerando renda aos presos e suas famílias que muitas vezes dependem deste dinheiro. Isso traz esperança às famílias, e demonstra que investimentos como esse lá no ano de 2003 estão colhendo grandes frutos hoje (SETRAB, 2022).

Esse projeto de ressocialização realizado pela Empresa Delta acontece apenas no COPE, logicamente por questões logísticas e por ser próximo de seu parque fabril no município de São José. Algumas tentativas de levar o projeto para outras unidades prisionais do estado ocorreram, mas não durou muito tempo, pois a questão de mobilidade urbana e distância impediram a continuidade (EMPRESA DE LTA, 2023). A empresa considera esse projeto um sucesso, pois a mão de obra dos apenados do COPE, dependendo do tipo de produto montado pelos internos, muitas vezes é melhor que as montadas pelos colaboradores externos (EMPRESA DELTA, 20213).

4.3 RELAÇÃO ENTRE EMPRESAS B E O SISTEMA PRISIONAL

Conforme já se vem mostrando no decorrer do trabalho, empresas que possuem termo de cooperação com a SAP, especificamente a Empresa Delta praticam as premissas do Sistema B, mesmo não estando na lista das B Corps.

Como convergência, se identifica que o sistema prisional e Empresas B, ganharam forte projeção nos últimos anos. Empresas B começaram a ser certificadas em 2007 (KIN, et al., 2017), e o sistema prisional de Santa Catarina ganhou projeção a partir de 2012 (SANTA CATARINA, 2022). Em consulta em bases de dados, o sistema prisional apresenta títulos diversos, principalmente em se

tratando de superlotação, desrespeito a dignidade humana, entre outros problemas já conhecidos, enquanto que as Empresas B, possuem uma maior ênfase.

Embora nos EUA o sistema prisional seja inelegível para o programa B Movement Builder (MNC), pois em muitos estados as prisões são privadas, aqui no Brasil, empresas que possuem termo de cooperação com o sistema prisional, podem possuir a certificação B Corps (SISTEMA B BRASIL, 2022). Sobre a atuação do Sistema B no sistema prisional, vejamos o cuidado que existe deste programa com egressas do sistema:

Alto índice de criminalidade, reincidência ao crime por falta de oportunidades, falta de capacidade para ressocialização de egressas do sistema prisional. A manufatura do movimento #EUVISTOOBEM vai na contramão da indústria têxtil, a medida que o negocio cresce economicamente, mais gera renda e ressocializa mulheres que buscam uma segunda chance na sociedade por meio do trabalho. MATÉRIA PRIMA RECICLADA + LIXO ZERO + ECONOMIA CIRCULAR + GERAÇÃO DE RENDA E COMBATE A POBREZA + RENDA PARA MULHERES EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL + IGUALDADE DE GÊNERO + RESSOCIALIZAÇÃO E DIMINUIÇÃO DA CRIMINALIDADE” (SISTEMA B, 2022b).

A busca pela certificação B Corp, e firmamento de termo de cooperação com a SAP, ocorrem de forma voluntária. Para tentar a certificação e se tornar uma B Corp, as empresas precisam ter fins lucrativos (SISTEMA B BRASIL, 2022). Para firmar termo de cooperação com a SAP, não há restrições, basta ser uma empresa também com fins lucrativos e disponibilizar trabalho ao preso (SETRAB, 2022). As empresas B e as empresas conveniadas do sistema prisional possuem preocupações econômicas e socioambientais com seus negócios. Nas empresas B é preciso medir os impactos sociais junto à comunidade, por meio da avaliação Impacto B (SISTEMA B BRASIL, 2022). Já no sistema prisional, via empresas conveniadas, não existe tanta preocupação, sendo necessária a criação de postos de trabalho (SANTA CATARINA, 2022).

Ideias do capitalismo, aliados aos objetivos econômicos, princípios éticos, sociais e ambientais, promovendo uma economia justa, inclusiva e regenerativa, possibilitando mudanças na sociedade, são objetivos das Empresas B e a Empresa Delta (SISTEMA B BRASIL, 2022). Não deixam o lucro de lado, replicam esse conceito redefinindo o sucesso econômico, onde o êxito empresarial também leva em consideração dimensões sociais (SISTEMA B BRASIL, 2022).

Nos interfaces entre Empresas B e Sistema Prisional, temos a Empresa Delta (conveniada), que tem termo de cooperação com o Estado de Santa Catarina desde o ano de 2003, e foi uma das primeiras empresas privadas a apostar na recuperação de apenados através do trabalho (SETRAB, 2022). A atuação da Empresa Delta dentro do COPE, sua preocupação com a comunidade, os trabalhadores (presos), reforçam a ideia que as premissas do Sistema B, se aplicam a este modelo apresentado.

Para fazer a ligação entre o sistema prisional e o movimento B, temos os pilares de avaliação, que medem o impacto que as empresas precisam ter para conseguir a certificação de Empresa B. Nas figuras a baixo é mostrado à relação do sistema prisional com empresas B, seus pilares, e cada ponto que o sistema prisional se enquadra.

Fonte: O autor (2023)

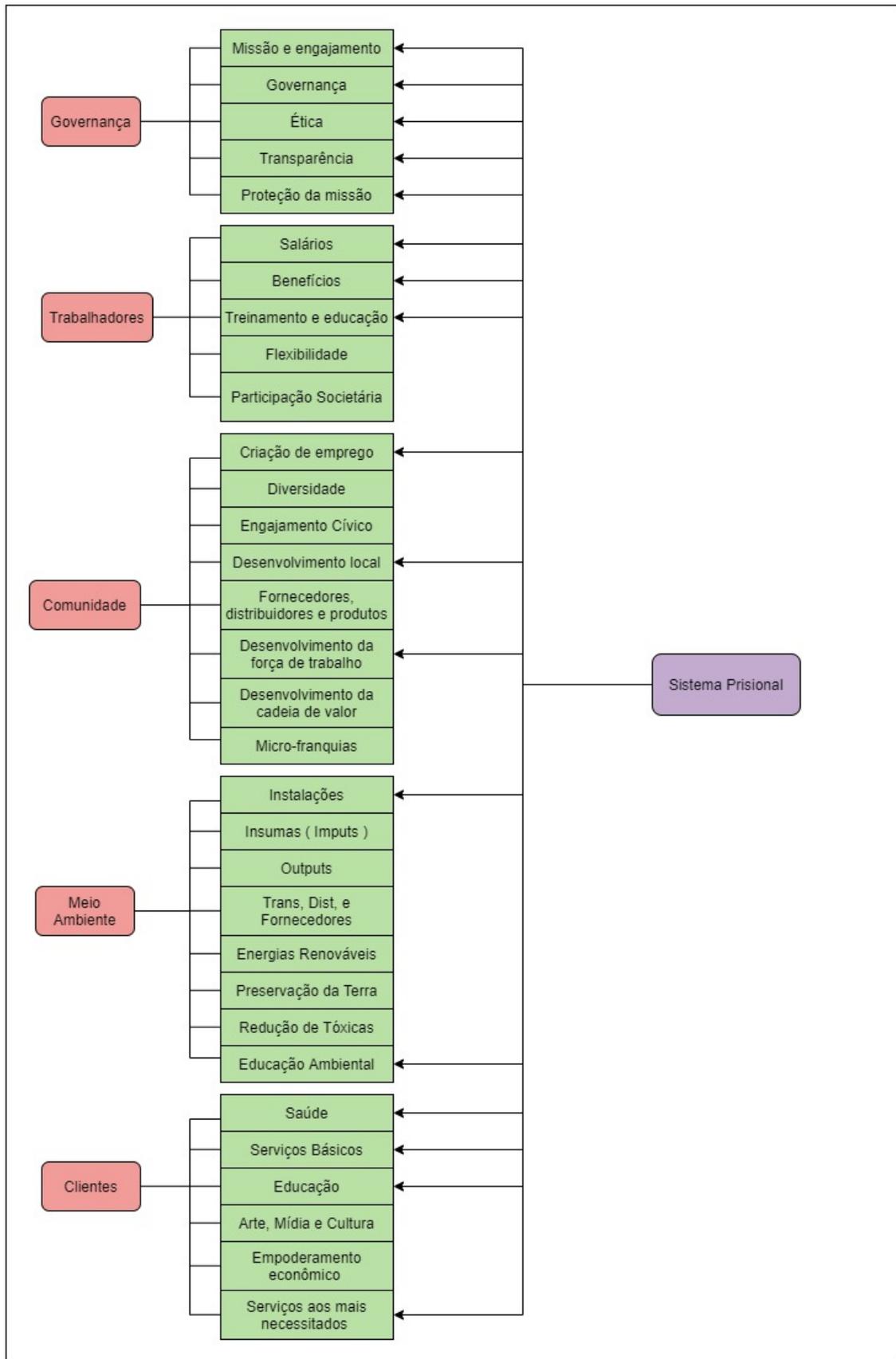


Figura 5: Ligação entre movimento B e Sistema Prisional

Na figura 5 (cinco) temos a ligação entre o movimento B e o sistema prisional. No pilar governança o sistema prisional possui definidos missão e engajamento, governança, ética, transparência e a proteção de sua missão. Tudo isso é bem definido nos planejamentos da SAP e do próprio governo do Estado de Santa Catarina. No pilar trabalhadores, o sistema prisional cumpre muito bem a parte de salários, benefícios, treinamentos e educação.

Em comunidade, o sistema prisional trabalha bem na criação de empregos, desenvolvimento local, desenvolvimento da força de trabalho. Já em meio ambiente, o sistema prisional constrói novas unidades voltando suas instalações voltadas à sustentabilidade, junto com a educação ambiental. E por último têm-se os clientes, o sistema prisional trabalha muito na área da saúde, serviços básicos, educação e serviços aos mais necessitados.

4.4 COMO AS PREMISSAS DO SISTEMA B SÃO APLICADAS NA EMPRESA DELTA

Para dar suporte ao objetivo geral, foi evidenciado que mesmo a empresa Delta não estando certificada como Empresa B, suas premissas são aplicada de forma intrínseca na cultura organizacional da empresa. A empresa considera sua trajetória até aqui como, inovadora, inteligente e inspiradora, considerando a inovação presente em seu DNA (EMPRESA DELTA, 2023).

A empresa Delta tem orgulho em compartilhar sua tecnologia com o mundo e principalmente com Brasil, por isso, se investe pesado em seu time, procurando desenvolver sempre produtos de alta tecnologia e de muita qualidade. Sua missão é clara, colaborar para um futuro melhor. A filosofia da empresa se baseia na administração participativa, que é fundamental para o seu sucesso. Suas ações são pautadas em seu código de ética, conduta e conformidade, deixando claro sua cultura organizacional, postura de relacionamento com clientes, colaboradores, fornecedores, concorrentes, acionistas e governo (EMPRESA DELTA, 2023).

A missão da empresa Delta é “colaborar para um futuro melhor com soluções inovadoras e tecnologias que transformam a forma como as pessoas se comunicam, se conectam e se protegem, criando valor e oportunidades para nossos clientes,

colaboradores e parceiros” (EMPRESA DELTA, 2023). Seus valores são, simplicidade, segurança no negócio, qualidade, produtividade, empresa feliz, gestão participativa, ética, respeito pelo ser humano e transparência (EMPRESA DELTA, 2023).

A empresa Delta também tem preocupação com a responsabilidade social, utiliza verbas aprovadas para realizar projetos aprovados através da lei de incentivo a cultura (Rouanet), e pela lei de incentivo a cultura de Santa Catarina. Estas verbas são utilizadas para fomentar projetos sociais com crianças e meio ambiente. Entre os projetos apoiados pela Empresa Delta, temos associação Pró-Brejaru, Junior Achievement, Camerata, Bem te quer, Programa Preserve, Programa Aproxima, Jovem Aprendiz, Virada Social (EMPRESA DELTA, 2023).

Na Área de meio ambiente, a empresa Delta tem o Programa Preserve, com foco na gestão de resíduos sólidos, onde, através da coleta seletiva de lixo e a destinação dos resíduos da empresa, se contribui para redução a poluição e impactos ambientais (EMPRESA DELTA, 2023). Também possui estação de tratamento de efluentes (ETE), em seus parques fabris, com tecnologia de membrana ultrafiltrante, que garante o retorno de todo seu efluente em situação adequada (EMPRESA DELTA, 2023). São realizadas campanhas de conscientização, com foco em saúde, segurança e meio ambiente, com campanhas com incentivo o consumo consciente, reciclagem correta de resíduos eletrodomésticos e descarte de pilhas, baterias, óleo de cozinha usado (EMPRESA DELTA, 2023). E realizado o descarte de produto, através da logística reversa de produtos produzidos pela empresa Delta, minimizando os impactos negativos e melhorando os processos de produção. Esses produtos são descartados corretamente, conforme a Lei nº 12.305 de 2 de agosto de 2010 (Política Nacional de Resíduos Sólidos) (EMPRESA DELTA, 2023).

A Empresa Delta aplica todas as premissas do Sistema B em sua cultura organizacional, com aplicação direta dos 5 (cinco) pilares de avaliação como, governança, trabalhadores, comunidade, meio ambiente e clientes. Todos os pilares são difundidos em seu Relatório de Sustentabilidade que esta a disposição no site oficial da empresa. A figura 6 (seis) que demonstra a relação entre Empresa B e Empresa Delta:

Criação: Autor

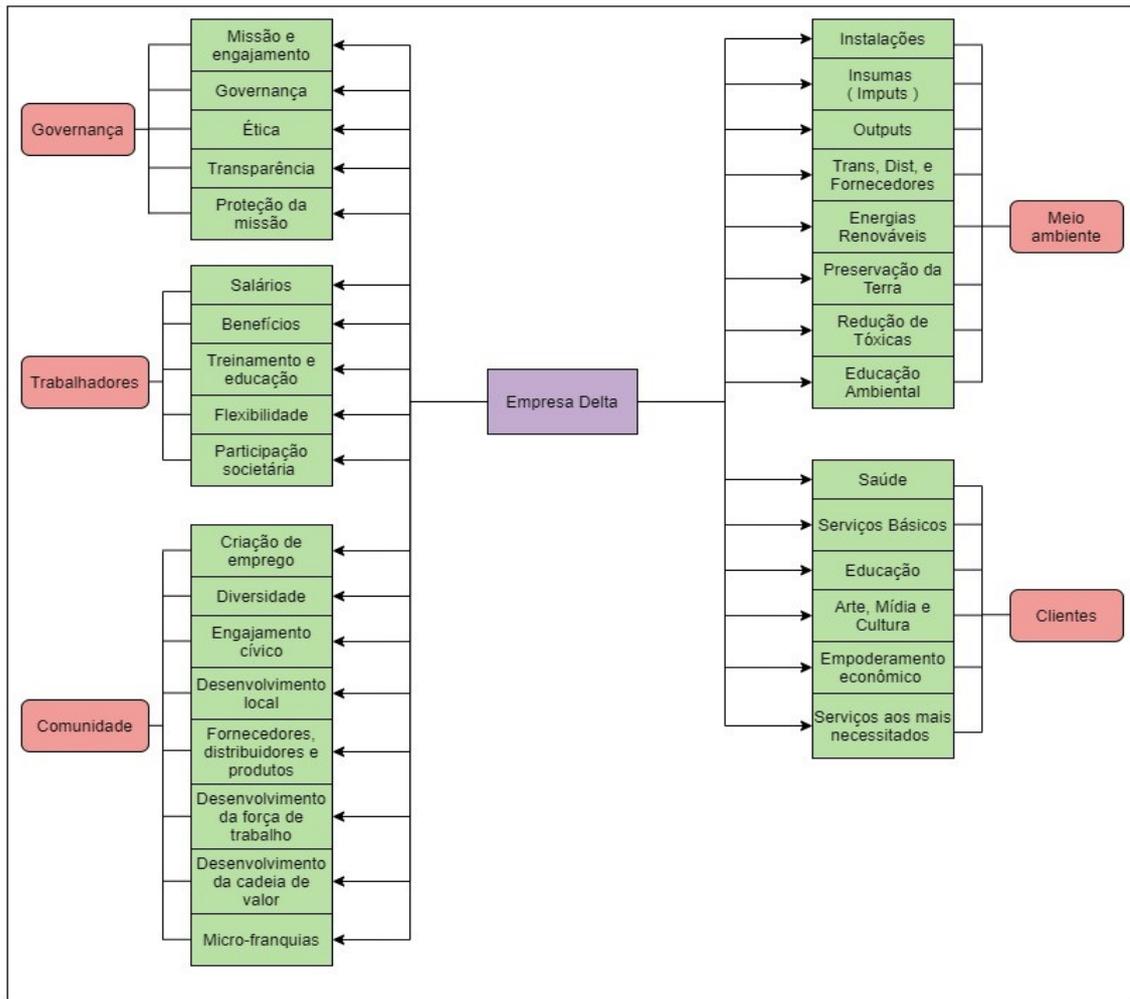


Figura 6: Relações entre Sistema B e Empresa Delta

Mesmo a Empresa Delta não sendo certificada como Empresa B, observa-se na figura 6 (seis), que esta cumpre todas as premissas do Sistema B, aja vista que nos pilares de avaliação, todas as áreas são tratadas (EMPRESA DELTA, 2023). Caso fosse avaliada pelo Sistema B Brasil para conseguir a certificação de Empresa B, conseguiria atingir a pontuação necessária para sua elegibilidade (SISTEMA B BRASIL, 2022a). Ela trabalha na área de governança, tendo bem definida sua missão, primando pela ética nos negócios, transparência em suas negociações. Em trabalhadores, seus colaboradores recebem salários acima do mercado da respectiva área, benefícios que tornam mais atrativo, treinamento contínuo e investimento em cursos para seus empregados, flexibilização em suas operações, além de recebimento de bônus no cumprimento de metas (EMPRESA DELTA,

2023). Em comunidade, a empresa Delta está presente em todos os pontos deste pilar, isto está muito claro e definido em seu relatório de sustentabilidade, que apresenta todas as formas de atuação (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021, 2023). Da mesma forma sua atuação junto ao meio ambiente e clientes, todas as suas ações nestes dois pilares também estão expostas em seu relatório de sustentabilidade (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021, 2023).

É demonstrado na figura 6 (seis), que mesmo a empresa Delta não estando habilitada como Empresa B, trabalha nos cinco pilares de medição para certificação B Corp. Assim, caso realizasse o preenchimento do formulário BIA, sua pontuação atingiria pontuação máxima.

4.5 RELAÇÃO ENTRE A ATUAÇÃO DA EMPRESA PESQUISADA, SISTEMA PRISIONAL E SEU ALINHAMENTO COM AS PREMISSAS DE EMPRESAS B

Neste tópico é realizada a comparação entre Empresas B, Empresa Delta e Sistema Prisional. No pilar de medição Governança, é visto que tanto a Empresa Delta quanto o Sistema Prisional, cumprem todos os quesitos necessários para pontuação (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021, 2023), isto é demonstrado no site e relatório de sustentabilidade da empresa Delta. E o sistema prisional Utiliza as mesmas práticas de governança utilizadas pelo Governo do Estado de Santa Catarina, e que é um dos cinco pilares de avaliação do Sistema B Corps (SANTA CATARINA, 2023).

No pilar Trabalhadores, a Empresa Delta atinge todos os quesitos, já o sistema prisional apenas salário, benefícios e treinamento e educação. O salário é garantido através dos termos de cooperação entre empresas particulares e Secretaria de Administração Prisional e Socioeducativa, onde aquela se compromete a instalar área uma linha de produção de sua empresa no interior da unidade prisional, garantindo assim trabalho e renda (SANTA CATARINA, 2023). Os benefícios são garantidos pela própria empresa, pois ao atingirem suas metas de produção recebem um bônus em seus pagamentos, além de ter um dia remido em sua pena para cada dia trabalhado (BRASIL, 2022).

No pilar Comunidade, mais uma vez a Empresa Delta atinge todos os quesitos deste pilar (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021, 2023), já o sistema prisional somente criação de empregos, desenvolvimento local e

Desenvolvimento da força de trabalho. A criação de empregos se dá através dos termos de cooperação entre empresas privadas e SAP, garantindo ao apenado uma profissão e criando renda (SANTA CATARINA, 2023). No desenvolvimento local, grande parte do salário recebido pelos apenados que trabalham dentro das empresas no interior das unidades prisionais, são gastos pelos seus familiares nos comércios próximos as cadeias, ajudando no crescimento destes locais. No desenvolvimento da força de trabalho, o termo de cooperação ajuda o apenado a aprender uma profissão, criando esperança e perspectiva ao apenado de uma vida melhor (SANTA CATARINA, 2023).

Quanto ao pilar meio ambiente, a empresa Delta também atingiu todos os quesitos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021, 2023). No sistema prisional, as novas construções de cadeias já estão atendendo aos requisitos ambientais, principalmente em se tratando de esgoto, com a construção de Estações de Tratamento de Efluentes (ETE) (SANTA CATARINA, 2023). Na educação ambiental, o lixo produzido nas cadeias, que grande parte é sobras alimentícias, são utilizados em compostagens, e as sobras de papel são separados e encaminhados para reciclagem (SANTA CATARINA, 2023).

Por último temos o pilar clientes, que a empresa Delta cumpre todos os quesitos de ligação com Empresa B. O sistema prisional garante a seus apenados acesso irrestrito a saúde, além de todos os serviços básicos de atenção. Na educação, fornece aos apenados o programa EJA, ENCEJA, PRONATEC, vestibular e cursos do Sistema S. E como já citado anteriormente, através de parcerias a criação de trabalho e renda aos apenados (SANTA CATARINA, 2023).

A seguir a figura 7 (sete) demonstra a relação entre Empresas B, Empresa Delta e o Sistema Prisional, especificamente a o COPE:

Fonte: Criação autor

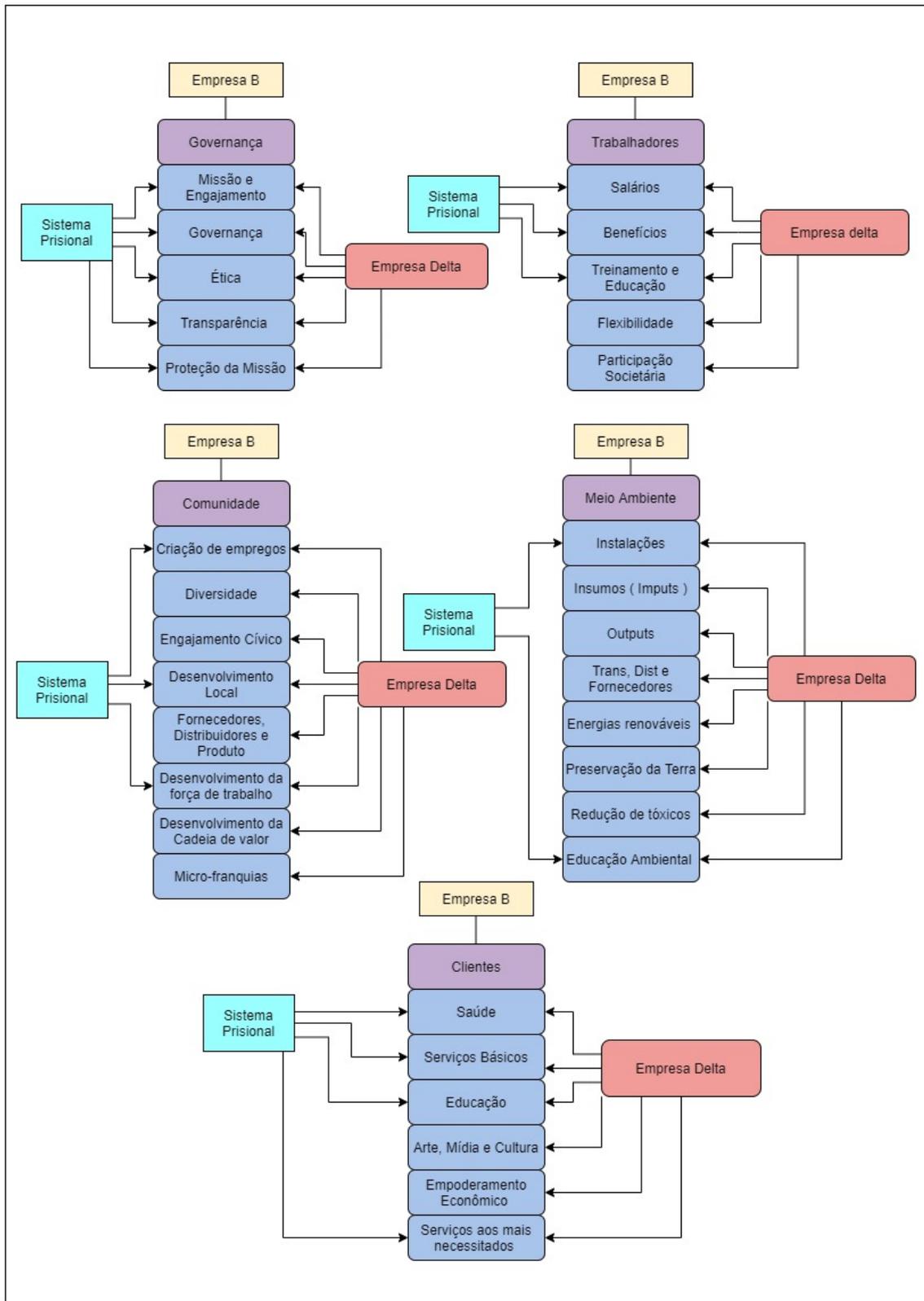


Figura 7: Ligação entre Empresas B, Empresa Delta e Sistema Prisional

Na figura 7 (sete) é demonstrada a ligação entre o Sistema B, Empresa Delta e o Sistema Prisional, mostrando que mesmos possuindo objetivos diferentes os pilares de avaliação se conectam em determinados assuntos.

No pilar Governança, é visto que a empresa Delta e o sistema prisional atendem a todos os requisitos de avaliação, embora nos empresas privadas que operem o sistema prisional nos EUA são inelegíveis a certificação B, no Brasil as cadeias não são operadas pelo setor privado, mas somente na forma de cogestão, ficando o Estado administrando as cadeias, restando a empresa a operacionalização das áreas técnicas. No Brasil não existe nenhum caso de certificação do Sistema B para cadeias, sendo uma situação que precisa ser abordada pelos conselheiros do Sistema B Brasil.

Em comunidade a Empresa Delta atende a todos os requisitos, e o sistema prisional somente a três. Mesmo não atendendo a tudo, o sistema prisional teria plenas condições de realizar um planejamento e cumprir tudo o que a certificação exige. A empresa Delta atende de forma completa o pilar de avaliação em seus polos fabris e em sua oficina de trabalho dentro do COPE. Na certificação do Sistema B é necessário conseguir uma pontuação mínima, então não há obrigatoriedade da empresa atingir todos os requisitos do pilar avaliado.

Novamente no pilar Trabalhadores, o sistema prisional só atingiu três requisitos, e a Empresa Delta cumpriu todos. Da mesma forma que o anterior, levando em consideração a pontuação mínima necessária para conseguir a certificação, o sistema prisional poderia se habilitar. Nos apontamentos da pesquisa pode-se ver que empresas públicas podem ser habilitadas no Sistema B, sendo necessária uma mudança de paradigmas do Sistema B Corps, e nada mais simbólico que uma cadeia ou sistema prisional como um todo possuísse tal certificação.

Em Meio Ambiente, temos um pilar mais delicado de se tratar, pois o sistema prisional conseguiu atender apenas dos requisitos. Contudo, os novos projetos de construções de unidades prisionais já preveem que as cadeias funcionem de forma sustentáveis com, a utilização de energia solar, reaproveitamento de água da chuva, compostagem dos restos de comida, construção de ETE, celas mais arejadas e com maior incidência de raios solares e utilização de produtos recicláveis.

Por último temos pilar Clientes, aqui a sistema prisional atinge quatro requisitos, diante da Empresa Delta que atingiu todos nos cinco pilares de avaliação. Ficou evidente na pesquisa que a Empresa Delta seria certificada com a pontuação máxima, e o sistema prisional também poderia receber a certificação. Atualmente o sistema prisional possui um ótimo serviço de saúde a disposição dos reeducandos, estando dos às especialidades médicas a disposição da população carcerária do estado. Os serviços básicos também estão à disposição, juntamente a educação que é aplicada através do EJA, ENCEJA, PRONATEC, e vários outros cursos do sistema S. Aos presos do estado e principalmente do COPE é disponibilizado trabalho, garantindo aos mesmos o pagamento de um salário mínimo mensal. Tudo isto esta a disposição dos presos do COPE, sendo a ressocialização a principal meta do sistema prisional de Santa Catarina.

4.6 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO SISTEMA B E SUAS INTERFACES COM A UNIDADE DE ANÁLISE PESQUISADA

Nesta parte foram analisados os dados coletados durante a pesquisa, ou seja, dados primários e dados secundários. Foram feitos cruzamentos das informações para identificar se os achados dentro da Empresa Delta se enquadram nos cinco pilares de avaliação do Sistema B.

a) Governança

Aqui nos achados especificamente dados secundários, mostram que a missão da Empresa Delta é colaborar para um futuro melhor com soluções inovadoras e tecnologias que transformam a maneira como as pessoas se comunicam, se conectam e se protegem, criando valor e oportunidades para nossos clientes, colaboradores e parceiros. E continua sobre governança Corporativa “preza pela atuação e tomada de decisão íntegra e ética, priorizando a transparência nas informações e nos processos. Nessa direção, seguimos consistentes preceitos de governança, como conselho de administração, diretoria executiva com ampla expertise nos segmentos nos quais atuamos e comitês estratégicos voltados aos nossos focos prioritários. Temos políticas pautadas nas melhores práticas de

mercado, as quais levam em consideração diversos aspectos socioambientais, de conformidade e riscos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

No conselho de governança, é responsável pela determinação de diretrizes e políticas, além das tomadas de decisões estratégicas do negócio. Também decide e confere a administração dos diretores e sugere a auditoria independente. O fórum se reúne mensalmente e as decisões seguem a maioria dos votos dos membros presentes. Deve ser composto por três a dez efetivos e até dez suplentes. As eleições são realizadas na Assembleia Geral e os mandatos são anuais, podendo haver reeleição. De forma colegiada e atuando em consonância com as diretrizes do Conselho de Administração, a Diretoria Executiva é responsável pela execução de todas as estratégias, planejamento do crescimento e entrega de valor para acionistas e investidores (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

A empresa também possui *COMITÊ DE AUDITORIA*, formado em 2021, vinculado ao Conselho de Administração, com atuação independente à Diretoria Executiva. É composto por três membros, tem por objetivo avaliar o sistema de controles internos, monitorando as exposições a riscos, a qualidade do relacionamento com seus auditores externos e as demonstrações financeiras. *COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE*, desde 2021, promove práticas ESG na companhia com base nos temas relevantes e de maior impacto. São realizados reportes periódicos à alta gestão (incluindo o Conselho de Administração). *COMITÊ DE AQUISIÇÃO DE EMPRESAS*, criado em 2021, tem como objetivo analisar as intenções de aquisição de empresas, auxiliando na avaliação das informações obtidas junto à empresa potencial, bem como no estudo prévio e na pré-due diligence interna (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

A cultura organizacional da empresa preza pela proximidade com stakeholders, pois “entendemos que, por meio de um relacionamento honesto e próximo, podemos identificar novas oportunidades para inovar. Dispomos de ações de engajamento e relacionamento, programas e plataformas para mantermos a conexão e transparência com cada um de nossos públicos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023). No método de engajamento temos Acionistas, conselho de administração, colaboradores, revendedores e instaladores, clientes, outros.

Para proteger os negócios e seguir em busca de soluções integradas, mapeamos, anualmente, o risco de toda a companhia. O Comitê de Auditoria, o

Conselho de Administração e a Diretoria de Relacionamento com Investidores validam a matriz de riscos e acompanham a gestão junto às frentes estatutárias. Nossos riscos são classificados de acordo com a probabilidade e a referência de impacto dentro do negócio, considerando objetivos, efeitos no cenário econômico, operações, processos, regulamentações ou imagem reputacional (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Também possui ética de conformidade, pois acredita que só é possível prosperar e ser sustentável fazendo o que é certo, dentro dos parâmetros da legalidade e dos valores. Em seguida o Código de Ética, Conduta e Conformidade, traz temas de fundamental importância para a companhia, como responsabilidade social; saúde, segurança e meio ambiente; cumprimento de leis e regulamentos; relação com acionistas; informações contábeis e gerenciais; corrupção, fraude, propina, suborno; entre outros. Possui um canal de denúncias, onde a empresa disponibilizamos uma plataforma, gerenciada por uma empresa independente, para relatos referentes ao descumprimento do nosso Código de Ética, Conduta e Conformidade, principalmente fraude, corrupção ou não conformidade com normas (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

E ainda Práticas anticorrupção, Cibersegurança e privacidade de dados, juntamente com a Lei Geral de Proteção de Dados. A Filosofia da empresa, administração participativa é fundamental para o sucesso da empresa e para a realização das pessoas que nela trabalham (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

No primeiro pilar de avaliação, a Empresa Delta através de seu relatório de sustentabilidade mostra que possui missão e engajamento, governança, ética, transparência, e proteção da sua missão, se enquadrando perfeitamente neste pilar de avaliação em todos os quesitos. Vale citar que os dados primários não se demonstraram suficientes para ajudar na análise deste quesito.

b) Trabalhadores

Neste pilar por se tratar de uma empresa que desenvolve tecnologia desde a concepção até produção e comercialização nosso sucesso está fortemente conectado com nossos colaboradores. É pela transformação de ideias inovadoras em produtos concretos que criamos a visão estratégica de futuro da companhia.

Investimos em políticas, práticas corporativas e ações para o desenvolvimento, respeito e inclusão de nossos colaboradores, pois acreditamos que uma gestão próxima e participativa traz ganhos em produtividade, clima e alcance de resultados (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Na gestão de desenvolvimento humano se utiliza Sistema de Gestão de Pessoas por Competências para indicar aos colaboradores, os comportamentos e competências esperadas para cada nível e tipo de função. Esse sistema está fixado em nossa filosofia e valores, e é fundamental para o fortalecimento da cultura organizacional em toda a empresa. Para alinhar as ações de gestão de pessoas, cultura e capital humano com a estratégia de negócios, contamos com o Comitê de Pessoas que monitora o planejamento, uniformiza diretrizes, procedimentos e instruções administrativas (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Quanto aos benefícios aos colaboradores, além da estruturação de processos inteligentes para a gestão de pessoas, oferecemos também um pacote atrativo de benefícios, para que os colaboradores se sintam engajados e, como consequência, entreguem resultados diferenciados. Dentre eles estão: seguro de vida em grupo, participação nos lucros e resultados semestrais, previdência privada, plano de saúde e odontológico, auxílio funeral, adicional por tempo de serviço e empréstimo consignado. Foram implementadas as tais melhorias em 2021, extensão da licença maternidade por mais 60 dias, totalizando 180 dias; extensão da licença paternidade por mais 15 dias, totalizando 20 dias; remoção do limite de faixa salarial para auxílio creche até os seis anos para mães e pais; expansão do auxílio educação para todos os cargos e níveis hierárquicos; inclusão do período de estágio e aprendiz no adicional por tempo de serviço; implementação do auxílio teletrabalho (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Em saúde e segurança a empresa adota um sistema de gestão de saúde e segurança a partir do qual seguimos as legislações aplicáveis e boas práticas de mercado. Temos um time de Saúde e Segurança do Trabalho, o Serviço especializado em segurança e medicina do trabalho. Atualmente, 100% dos colaboradores e terceiros estão cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, em linha com as normas vigentes e diretrizes dos órgãos competentes. Os principais riscos ocupacionais mapeados são relativos à ergonomia, trabalho em altura, trabalho com eletricidade e riscos químicos (em menor intensidade), no entanto, não identificamos ameaças de acidentes graves.

Assim, incentivamos nossos colaboradores a sinalizarem sua preocupação e pararem imediatamente uma atividade caso se sintam em risco. Dispomos de uma estratégia de saúde mental e psicológica para ajudar os colaboradores a se manterem equilibrados e saudáveis (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Os Comitês de Saúde e Segurança possuem BRIGADA DE INCÊNDIO, COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA), PLATAFORMA PSICOLOGIA VIVA, PROGRAMA VIVA MAIS, PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO. A Empresa mantém de forma permanente um programa de treinamento e desenvolvimento, acompanhando a transformação digital que ocorre no mundo digitalizado. Todos os colaboradores participam de uma avaliação de desempenho semestralmente, *“esse processo é pensado não somente para avaliar o desempenho individual frente às metas corporativas, como também alinhar expectativas de carreira, indicar pontos fortes e de melhorias. Esse também é um momento importante para fortalecer a cultura Intelbras com os colaboradores”* (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Preocupada com o meio ambiente, todo os anos se realiza uma pesquisa em relação a confiança e satisfação dos colaboradores sobre a Gestão de clima e seu engajamento. O Great Place To Work permite investimentos em práticas sólidas da gestão de pessoas nos permitiram ser reconhecidos externamente. Na educação levamos conhecimento para nossos stakeholders contribuindo para o desenvolvimento social e para a profissionalização do segmento de tecnologia no Brasil, *“Investir em educação é incentivar a inovação e promover crescimento sustentável, uma contribuição direta aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU)”* (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023). Na gestão de desenvolvimento humano a empresa usa o Sistema de Gestão de Pessoas por Competências para indicar, aos colaboradores, os comportamentos e competências esperadas para cada nível e tipo de função. O sistema está amparado com a filosofia e valores, sendo primordial para o fortalecimento da cultura organizacional em todos os lados. *Nas as ações de gestão de pessoas, cultura e capital humano junto com a estratégia de negócios, a empresa conta com o Comitê de Pessoas que monitora o planejamento, uniformiza diretrizes, procedimentos e instruções administrativas. Aos líderes, cabe à gestão da área, garantir o alcance dos objetivos estratégicos, gerir e desenvolver as equipes por*

meio das avaliações de desempenho (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

No segundo pilar de avaliação, a Empresa Delta por meio de seu relatório de sustentabilidade mostra que possui bons salários, benefícios que agregam mais valor ao salário, treinamento e educação, Flexibilidade, além de participação nos lucros da empresa, se enquadrando perfeitamente neste pilar em todos os quesitos. Vale citar que os dados primários não se demonstraram suficientes para ajudar na análise deste quesito.

c) Comunidade

A empresa desenvolve e apoia projetos via Lei de Incentivo à Cultura (Rouanet) ou pela Lei de Incentivo à Cultura, Turismo e Esporte de Santa Catarina (ICMS). São priorizados os projetos ligados ao meio ambiente e à responsabilidade social com crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade. A educação, gera grande impacto positivo na sociedade através de cursos profissionalizantes e conteúdos ligados ao empreendedorismo (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Possui a Campanha Indique e Aproxime, onde convidamos nossos colaboradores para que indique instituições socioambientais para receberem doação de recursos financeiros. Com isso se entende que é uma forma de retribuir todo o respaldo das comunidades de entorno da sede da empresa. Foram escolhidas 10 (dez) instituições por um comitê multidisciplinar que visitou e avaliou as necessidades específicas de cada uma. São instituições de Florianópolis e Minas Gerais, e as causas apoiadas são crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência, pessoas em situação de rua, dependentes químicos, cursos comunitários, construção de casas, hospital e maternidade e animais abandonados (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

As iniciativas apoiadas via leis de incentivo fiscal são, Associação Pró-Brejaru, Junior Achievement, Voluntariado Bem Te Quer, Programa Aproxima. Com nossos fornecedores é priorizado o relacionamento baseado em igualdade de condições, considerando a melhor oferta de produtos e serviços pela cadeia de suprimentos. É adotada a prática de Global Sourcing para buscar fornecedores de qualidade e mais competitivos nos mais diversos países. Com nossos parceiros

adotamos uma relação de confiança, buscando gerar ganhos compartilhados, que fortaleçam ambas as partes. É através dos parceiros que conseguimos ficar próximos de nossos clientes, atendendo suas necessidades e oferecendo a melhor experiência de produtos e serviços (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Em programas e ações para parceiros a empresa possui o Programa de Canais, que fortalecer o relacionamento, por meio da transparência e com regras claras. Possui o PROGRAMA PONTUA, Revendas e provedores acumulam pontos pela comercialização de produtos da empresa Delta. Fazem o resgate de materiais promocionais na loja de marketing, mediante atingimento de uma meta (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Em responsabilidade social a empresa apoia várias ações sociais, utilizando toda a verba autorizada para projetos aprovados pela Lei de Incentivo à Cultura (Rouanet) ou pela Lei de Incentivo à Cultura, Turismo e Esporte de Santa Catarina (ICMS). Com essas verbas, apoiamos projetos ligados à responsabilidade social com crianças, menores carentes e o meio ambiente. Associação Pró-Brejaru, destina recursos por meio do Fundo para a Infância e Adolescência (FIA) para a Associação Pró-Brejaru, no município de Palhoça. Esta doação ajuda a atender mais de 180 crianças e adolescentes em situação de risco social. Junior Achievement, esta parceria já beneficiou alunos de diversas escolas em Florianópolis e São José, auxiliando os jovens a aprender na prática todos os aspectos da criação e manutenção de um negócio (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Apoia a Camerata de Florianópolis há mais de 20 anos, uma orquestra de câmara que está em atividade desde 1994, sobe à regência do maestro Jeferson Della Rocca, considerada uma das mais importantes instituições culturais do estado de Santa Catarina. O programa Bem te quer, criado em 2014, por uma iniciativa dos colaboradores da empresa, com o intuito de oferecer ajuda àqueles que mais necessitam com valores ligados a generosidade, o amor ao próximo e a boa vontade. Também tem o Programa Preserve, através da coleta seletiva e da destinação adequada dos resíduos gerados na empresa, contribui para a preservação do meio ambiente, prevenção à poluição e redução dos impactos ambientais dos processos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Programa Aproxima, é um programa de inclusão, que tem como objetivo tornar o nosso ambiente corporativo um lugar de oportunidades e respeito à

diversidade, fortalecendo assim os valores e filosofia da empresa. Jovem Aprendiz, um projeto do governo federal criado a partir da Lei da Aprendizagem. O contrato de trabalho pode durar até dois anos e, durante esse período, o jovem recebe aprendizado teórico) e prático. Virada Social, evento é promovido pela ONG Cidade Com Carinho de Florianópolis, com diversas atividades gratuitas realizadas para promover a inclusão de pessoas com deficiência com a ajuda do esporte e da cultura (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

No terceiro pilar de avaliação, a Empresa Delta através de seu relatório de sustentabilidade e site oficial, cria empregos, apoia a diversidade, tem engajamento cívico, desenvolvimento local, desenvolve a força de trabalho e valor de cadeia, valoriza fornecedores, distribuidores e produtos, além de micro franquias. Vale citar que os dados primários não se demonstraram suficientes para ajudar na análise deste quesito (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

d) Meio Ambiente

No pilar meio ambiente a empresa está comprometida em oferecer soluções integradas e acessíveis, aperfeiçoando operações para diminuir riscos e os impactos ambientais, além de promover a economia circular, por meio gestão dos recursos utilizados. A empresa conta com um Sistema de Gestão Ambiental para direcionar o uso eficiente de materiais e elementos naturais. Para garantir a eficiência no uso dos recursos naturais se realiza a gestão de água, energia, emissões e resíduos. Também conta com um programa de logística reversa para incentivar a circularidade dos produtos no pós-venda. Em 2021, um importante marco para a gestão ambiental foi a certificação na ISO 14001 das filiais São José (SC) e Manaus (AM). Em junho de 2022 houve a certificação da filial de Santa Rita do Sapucaí (MG) (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Também atua respeitando as diretrizes de Compliance. Em 2021 esteve em conformidade com todas as leis e regulamentos ambientais, sociais e econômicos. A empresa manteve o Comitê de Compliance presente e atuante em todos os processos da companhia, acompanhando, orientando e direcionando as diferentes áreas para evitar e mitigar desvios. No sistema de gestão ambiental tem o atendimento logístico, Certificação ISSO 14001, Análise Crítica, Auditorias,

Campanhas Educativas e Controle de Riscos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Sobre a utilização de água as operações da empresa têm baixa intensidade em seu uso, sendo a maior parte destinada ao consumo humano, preparação de alimentos, limpeza e jardinagem. No processo produtivo, a água é utilizada na torre de resfriamento da injeção de peças plásticas, que possui um circuito fechado, através do qual a água retorna ao processo. Para evitar o desperdício, se utiliza torneiras com redutores de fluxo, além de realizar ações de conscientização e campanhas anuais destinadas ao uso racional do recurso. A água é captada diretamente da rede pública, de poços artesianos com outorga, e também captado água da chuva, a qual é destinada à limpeza e jardinagem. A água utilizada da empresa é tratada em estação própria e devolvida para a rede pluvial. É realizada a análise periódica de tratamento de efluentes. A empresa estuda a colocação de hidrômetros nas saídas das estações de tratamento de esgoto para ter um acompanhamento mais preciso da água descartada (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Toda a energia elétrica que se utiliza nas operações é proveniente de fontes renováveis, adquiridas no Mercado, diretamente dos geradores ou comercializadores. Somente as filiais de Santa Rita do Sapucaí e Nordeste adquirem energia da concessionária local. O consumo de combustíveis em equipamentos e veículos, são em maioria provenientes de fontes não renováveis, como combustíveis fósseis. O aumento no consumo de combustíveis fósseis está relacionado ao uso de óleo diesel no gerador de energia de Manaus, causado pelo rompimento da rede elétrica que abastece a unidade. O aumento de 71% no consumo de energia elétrica está diretamente ligado ao aumento do volume de produção, às novas unidades fabris, e o fim da pandemia de Covid-19 onde os colaboradores retornaram ao trabalho presencial (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Na unidade fabril do município de São Jose/SC a empresa possui uma usina fotovoltaica, estando comprometida em avançar na utilização de energias limpas em suas operações, pois entende que elas contribuem para a redução de emissões de gases de efeito estufa. Esta usina conta com 8.238 m² de cobertura de filtros e painéis solares, instalados no teto da unidade. Nesse primeiro ano de operação, a usina gerou 988,05 megawatts, o equivalente a dois meses de energia. Até 2023,

tem prevista a implantação de usinas nas unidades de Manaus e Santa Rita do Sapucaí (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

A gestão de resíduos é orientada pelo Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS). O documento determina como os resíduos devem ser coletados, separados e destinados, além de procedimentos internos que asseguram o controle de tudo o que é retirado da empresa para destinação em consonância com as legislações vigentes. Os resíduos são enviados a um local próprio, tanto para reciclagem, como para aterro sanitário. Ao sair da empresa, são acompanhados por Manifestos de Transporte de Resíduos (MTR) e Certificado de Destinação Final (CDF), de forma que seja possível rastreá-los em todo o processo. Com essa mentalidade de circularidade, é buscado parceiros interessados na compra de nossos resíduos. Em 2021, a venda gerou uma receita líquida de R\$ 1,2 milhão, e o perfil de materiais incluiu papel, eletrônicos, metais e plásticos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Sobre a logística reversa se tem como base a economia circular, conceito que visa estimular práticas cíclicas para reduzir a disposição final de produtos, uso de matérias-primas virgens e impactos ambientais. Os produtos que retornam para nossas fábricas são desmontados e as partes passam por uma avaliação de qualidade, podendo ser aproveitadas internamente. As peças e partes danificadas, é enviado para empresas parceiras licenciadas para descarte ou reciclagem, seguindo a legislação ambiental vigente. A circularidade proporciona um novo olhar para a gestão de resíduos, aumentando a vida útil de produtos que seriam descartados de forma incorreta em aterros sanitários. Outro ganho é o fomento aos novos mercados para o desenvolvimento social e econômico, com inovação e empreendedorismo (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Na atuação em rede fazemos parte da Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica (ABINEE) que, em 2016, fundou a Green Eletron, Gestora para Logística Reversa de Equipamentos Eletroeletrônicos. Por meio dela, a empresa se uniu a outros fabricantes de eletroeletrônicos para atender aos requisitos da Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS). A Green Eletron se encarrega da contratação, fiscalização e auditoria dos serviços de logística reversa e reciclagem prestados por terceiros, garantindo também a rastreabilidade e sistematização de dados (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Em se tratando de emissões em 2021 foi iniciado o processo de realização do inventário de emissão de gases de efeito estufa, com foco nos escopos 1 (um) e 2 (dois) do protocolo GHG, programa brasileiro que incentiva a realização desse inventário. Finalizado em 2022, identificou-se que a categoria com maior participação é a de energia elétrica, no escopo 2 (dois), responsável por 79% das emissões, provenientes principalmente do processo de soldagem de peças. Em segundo lugar, com 17%, estão as emissões fugitivas (escopo 1), resultantes do uso de gases refrigerantes de ar-condicionado. A partir dos dados estão sendo definidas metas e estratégias para descarbonização das operações, incluindo o planejamento para adoção gradativa de monitoramento referente ao escopo 3 (três) (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Em Políticas de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho a Empresa Delta é uma empresa de produtos e serviços de soluções para segurança eletrônica, comunicação, energia e tecnologias relacionadas, voltados para ambientes empresarial e residencial, e que está comprometida com a qualidade, meio ambiente, segurança e saúde no trabalho dos seus colaboradores, através de Melhoria continua, atendimento aos requisitos legais aplicáveis, proteção ao meio ambiente, promoção da segurança e saúde no trabalho (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023). No quesito Meio ambiente tem o Programa Preserve com foco na gestão dos resíduos sólidos. Existe uma preocupação muito grande da empresa com o meio ambiente, por isso, através da coleta seletiva e da destinação adequada dos resíduos gerados, contribuimos para reduzir a poluição e os impactos ambientais dos nossos processos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Em todos os nossos parques fabris, utilizamos ETEs (estação de tratamento de efluentes) para garantir a entrega ao meio ambiente de todo seu efluente em situação totalmente adequada. As estações da Empresa Delta possuem tecnologia de membrana ultrafiltrante, garantindo a entrega ao meio ambiente de todo seu efluente em situação totalmente adequada.

Todos os anos realizaram diversas campanhas na empresa, com foco em saúde, segurança, meio ambiente, além disso, temos campanhas que incentivam o consumo consciente, a reciclagem correta de resíduos eletroeletrônicos e o descarte seguro de pilhas, baterias e óleo vegetal usado (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Quanto ao descarte de produtos, a empresa tem a Logística reversa, por isso, temos o compromisso de minimizar os impactos negativos e trabalhar para melhorar continuamente nossas atividades e processos. Essa preocupação também se estende aos nossos produtos fabricados. Por isso, temos em sua região assistências técnicas para encaminhamento do produto para o descarte correto, preservando o meio ambiente para que sejam descartados adequadamente, conforme prevê a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010) (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

No quarto pilar de avaliação, a Empresa Delta através de seu relatório de sustentabilidade e site oficial, quanto ao meio ambiente possui grande preocupação com suas instalações, o tipo de insumos e outputs, transporte/distribuidores e fornecedores, energia renováveis, preservação da terra, redução de tóxicos e educação ambiental. Tudo isso pensando em minimizar os impactos que sua estrutura fabril pode causar as pessoas e ao planeta.

e) Clientes

Por último e também muito importantes são os clientes, todas as ações da empresa são pensadas para garantir a satisfação deles. Na empresa Delta, a cultura de cliente é pautada pelo Código da Encantividade, que direciona a praticar uma relação próxima, acolhedora e humana, garantindo que esta empresa seja sempre a primeira escolha do cliente. Na prática, a Cultura da Encantividade está presente diariamente nas relações com os clientes, buscando ouvi-lo e, trazendo-os para o centro das decisões (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Sobre a cultura da encantividade, foram criados Atributos criados como instrumento de conscientização e estímulo para manter e conquistar a satisfação dos nossos clientes que são, Agir como dono, Coloque o cliente no centro das decisões e de suas atividades, Trate a todos como clientes, Resolva, solucione, vá até o fim, Escute, entenda e alinhe expectativas com o cliente, Zele pela qualidade e melhore tudo o que puder, Seja simples em tudo o que faz (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Em satisfação de clientes é usado à metodologia e processos que permitem entender a realidade da jornada do cliente, tomar decisões e fazer comunicações mais assertivas. É medida constantemente a satisfação dos clientes através de um

conjunto de pesquisas, para entender se as ações estão se convertendo em uma boa experiência com os produtos e serviços. O Customer Satisfaction Score (CSAT) usa uma única pergunta para avaliar o índice de satisfação do cliente a partir de uma escala que varia de um a cinco. O valor mais alto representa satisfação máxima e o valor mais baixo, extrema insatisfação. Esse resultado é usado como indicador de desempenho para toda a equipe de atendimento ao cliente da empresa, tendo sua meta e resultado acompanhados pelos comitês corporativos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

A empresa possui uma importante ferramenta que é o portal Reclame Aqui, que é o maior portal de solução de conflitos entre consumidores e empresas da América Latina. A área de relacionamento com o cliente registra e monitora as demandas junto às demais áreas da empresa. Os resultados são periodicamente apresentados e discutidos pelos comitês corporativos da empresa. Em 2021, a Empresa Delta recebeu o selo RA1000, um reconhecimento oferecido às empresas que alcançam excelentes índices em avaliações de atendimento no site Reclame Aqui (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Em abril de 2021, foi lançada uma trilha de desenvolvimento para os colaboradores ligados ao atendimento de clientes, com conteúdos que abordam aspectos da Cultura de Encantividade. Entre os temas, estão contemplados técnicas de comunicação, empatia, detalhes sobre os perfis dos clientes que são atendidos e suas necessidades. Com três módulos apresentados em plataforma gamificada, o principal objetivo foi oferecer ao colaborador conhecimento para aumentar a satisfação dos nossos clientes, prestando um atendimento humanizado (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

A Empresa Delta em outubro de 2021, lançou os colaboradores virtuais Nina e Léo, para humanizar, criar empatia e aprimorar a experiência de marca no atendimento ao cliente em canais de comunicação digital. Os personagens estão presentes em vídeos de suporte digital, nas redes sociais e campanhas específicas de atendimento ao cliente. Além disso, fazem parte também do atendimento ao cliente nos canais chat/WhatsApp e e-commerce da empresa (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Na área de educação é levado conhecimento aos nossos stakeholders como forma de contribuir para o desenvolvimento social e a profissionalização do segmento de tecnologia no Brasil. A empresa acredita que investir em educação é

incentivar a inovação e promover crescimento sustentável, uma contribuição direta aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU). Na academia do conhecimento da empresa é promovida uma educação tecnológica acessível, com incentivo especial ao empreendedorismo para qualquer pessoa que se interessar pelo tema. É proporcionado oportunidades de profissionalização, empregabilidade e possibilidades no mercado de tecnologia, olhando para o futuro e para as novas gerações (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Foi criado o programa inclusão Aproxima, pensado no respeito às diferenças, que tem como objetivo tornar o nosso ambiente corporativo um lugar de oportunidades e respeito à diversidade, fortalecendo assim os valores e filosofia da empresa. Também apoiamos com muito orgulho a Virada Social em Florianópolis, evento é promovido pela ONG Cidade Com Carinho. É um evento com diversas atividades gratuitas realizadas para promover a inclusão de pessoas com deficiência com a ajuda do esporte e da cultura. O evento, conta ainda com Feirão do Emprego, além de programação com várias atividades e estruturas para receber espetáculos musicais e competições esportivas como basquete em cadeira de rodas, handball e a Corrida da Virada Social (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

Os colaboradores da empresa no ano de 2014 criaram o programa de voluntariado Bem te quer, com o intuito de oferecer ajuda àqueles que mais necessitam, apoiando-se em valores como a generosidade, o amor ao próximo e a boa vontade. Ao longo dos anos, diversas ações sociais foram realizadas, e o programa passou a contar com um número cada vez maior de voluntários engajados no mesmo propósito, o de contribuir para melhorar a qualidade de vida da comunidade em geral, principalmente a de crianças carentes e idosos de "casas-lar" (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2021, 2023).

No quinto e último pilar de avaliação tem-se os clientes, a Empresa Delta através de seu relatório de sustentabilidade e site oficial, possui programas voltados para a sua razão de existir. Todas as ações executadas pela Empresa Delta visa atender as necessidades de seus clientes, para isso, possui programas voltados a saúde, serviços básicos, educação, arte, mídia e cultura, empoderamento econômico e serviços aos mais necessitados. Os projetos da empresa possuem grande impacto social, voltado para atender o bem estar de todos nossos colaboradores, clientes e sociedade em geral.

4.7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O sistema prisional de Santa Catarina começou a oferecer trabalho remunerado para os reeducandos no início dos anos 2000, as atividades laborais que eram exercidas dentro das cadeias de nosso estado se resumiam a trabalhos braçais como, limpeza, manutenção predial, carpintaria, pedreiro, encanador dentro outras atividades que não agregavam conhecimento intelectual aos presos. Em troca deste trabalho os presos recebiam apenas a remissão, que consiste em cada três dias trabalhados, tem um dia remido de sua pena, não recebendo retribuição financeira.

Com a nova política laboral no interior das unidade prisionais, e com a criação de convênios entre empresas provadas e a SAP, pode-se oferecer trabalho aos apenados e proporcionar uma profissão para esse apenado, que mais tarde no momento de sua soltura, poderia ter perspectivas para mudança de vida. Como já citado no trabalho a Empresa Delta é pioneira na utilização de mão de obras de apenados no estado, sendo atualmente uma das empresas mais importantes dentro sistema prisional em Santa Catariam.

A inclusão de presos por meio do trabalho digno e decente durante o cumprimento de suas penas, podemos dizer que é uma quebra de paradigmas, criando vários elementos podem ser entendidos como relevantes para garantir uma abordagem eficaz e positiva. Alguns desses elementos incluem:

Ressocialização: O trabalho digno e decente dentro do sistema prisional pode ajudar na ressocialização dos detentos, oferecendo-lhes habilidades e oportunidades de emprego que os ajudem a reintegrar-se na sociedade após o cumprimento de suas penas.

Redução da reincidência: Proporcionar trabalho digno e decente aos detentos pode reduzir as taxas de reincidência, pois o emprego pode ajudar a estabelecer uma base para uma vida estável após a libertação, diminuindo a probabilidade de que retornem à criminalidade.

Autoestima e autoconfiança: O trabalho pode aumentar a autoestima e a autoconfiança dos detentos, dando-lhes um senso de propósito e realização, o que pode ser crucial para sua reabilitação.

Ocupação produtiva: O trabalho dentro da prisão proporciona uma ocupação produtiva aos detentos, ocupando seu tempo de maneira significativa e

evitando o tédio e a ociosidade que podem levar a problemas comportamentais dentro das instalações.

Redução de tensões internas: O trabalho pode ajudar a reduzir a tensão e os conflitos dentro da população carcerária, criando um ambiente mais harmonioso.

Geração de renda: O trabalho pode permitir que os detentos ganhem uma renda, o que lhes dá a oportunidade de apoiar a si mesmos e suas famílias, além de economizar para o futuro.

Aquisição de habilidades: O trabalho proporciona aos detentos a oportunidade de aprender novas habilidades ou aprimorar as habilidades existentes, aumentando suas perspectivas de emprego após a libertação.

Conexão com a sociedade: O trabalho dentro das prisões pode envolver a produção de bens e serviços que são vendidos externamente, criando uma conexão entre a prisão e a sociedade em geral.

Redução de tensões entre a população carcerária e a equipe: O trabalho pode contribuir para a redução de conflitos entre os detentos e a equipe prisional, pois os detentos podem se sentir mais valorizados e tratados com dignidade.

Cumprimento de obrigações legais: Oferecer trabalho digno e decente aos detentos pode estar em conformidade com os princípios de direitos humanos e as obrigações legais internacionais relacionadas ao tratamento humano e justo dos presos.

Os aspectos descritos se alinham com os pilares do Sistema B, e é possível afirmar que essas premissas contribuem para o atendimento dos cinco pilares do Sistema B: Governança, Trabalhadores, Comunidade, Meio Ambiente e Clientes.

Vamos analisar como cada um desses pilares é impactado pelos aspectos mencionados:

Governança: O trabalho digno e decente dentro do sistema prisional demonstra uma abordagem de governança responsável e comprometida com os valores éticos e sociais. Ao oferecer oportunidades de emprego significativas aos detentos, fornecer capacitação profissional e garantir um ambiente de trabalho justo, a governança do sistema prisional mostra preocupação com a justiça social e a reintegração dos indivíduos na sociedade após o cumprimento de suas penas.

Trabalhadores: Os detentos que recebem oportunidades de trabalho digno e decente dentro do sistema prisional são beneficiados como trabalhadores. Essas oportunidades podem ajudar a melhorar sua autoestima, autoconfiança e senso de

propósito, o que contribui para o pilar "Trabalhadores" do Sistema B. Além disso, ao proporcionar treinamento e capacitação, o sistema prisional está investindo no desenvolvimento desses trabalhadores, preparando-os para futuras oportunidades de emprego após a liberação.

Comunidade: A oferta de trabalho digno e decente dentro do sistema prisional tem um impacto direto na comunidade. Ao ressocializar e reintegrar os detentos, o sistema prisional contribui para a redução da criminalidade e do estigma associado aos ex-detentos. Isso pode ajudar a criar comunidades mais seguras, coesas e inclusivas, alinhando-se ao pilar "Comunidade" do Sistema B.

Meio Ambiente: Embora os aspectos mencionados não sejam diretamente relacionados ao meio ambiente, é possível argumentar que o trabalho digno e decente no sistema prisional pode ter implicações ambientais indiretas. Ao oferecer oportunidades de trabalho e educação aos detentos, o sistema prisional pode contribuir para a redução da pobreza e o desenvolvimento social, o que pode impactar positivamente o meio ambiente em longo prazo, uma vez que a pobreza e a desigualdade são fatores associados à degradação ambiental.

Clientes: No contexto do sistema prisional, os detentos podem ser considerados "clientes" em relação aos programas de reabilitação e reintegração social oferecidos. Ao garantir um ambiente de trabalho justo e oportunidades de desenvolvimento, o sistema prisional está atendendo às necessidades desses "clientes" e buscando o bem-estar social e a reintegração bem-sucedida na sociedade.

Desse modo, os aspectos do trabalho digno e decente dentro do sistema prisional se alinham com os pilares do Sistema B, contribuindo para a Governança responsável, o desenvolvimento dos Trabalhadores, a construção de comunidades mais inclusivas, a possibilidade de impactos indiretos no Meio Ambiente e o atendimento das necessidades dos "Clientes" detentos em busca de ressocialização e reintegração na sociedade. É importante lembrar que o contexto do sistema prisional é único e tem suas próprias características, mas os princípios do Sistema B podem ser aplicados de forma adaptada para promover o impacto social positivo nesse contexto específico.

Em geral, proporcionar trabalho digno e decente aos detentos é uma abordagem holística e abrangente para o sistema prisional, que pode trazer benefícios significativos para os detentos, à equipe técnica prisional e a sociedade

em geral. Isso pode ajudar a promover a reabilitação dos detentos e a redução do crime, além de criar um ambiente prisional mais positivo e humanitário.

No entanto, é importante observar que o alinhamento com os pilares do Sistema B não é absoluto e direto. O principal objetivo do trabalho digno e decente dentro do sistema prisional é a ressocialização e reintegração dos detentos, e não necessariamente a busca pelo lucro ou a sustentabilidade ambiental. Portanto, enquanto esses aspectos podem estar alinhados com os princípios do Sistema B, é importante reconhecer que o contexto e os objetivos do sistema prisional são diferentes de uma empresa com fins lucrativos que busca a certificação do Sistema B.

Portanto, as premissas do trabalho digno e decente dentro do sistema prisional podem contribuir para o atendimento dos pilares do Sistema B, especialmente no que diz respeito ao pilar "Pessoas" e, possivelmente, indiretamente, para o pilar "Planeta" e "Lucro". No entanto, é fundamental entender que o propósito principal do trabalho dentro do sistema prisional é a reabilitação e reintegração dos detentos, e não a obtenção da certificação do Sistema B.

A atuação do sistema prisional via oferta de oportunidades de emprego para os internos, além de apresentar aspectos positivos e desafios em relação aos pilares do Sistema B.

Vamos analisar cada um deles com base em autores de periódicos de administração:

No que diz respeito à governança, a oferta de trabalho digno e decente dentro do sistema prisional pode ser vista como uma iniciativa alinhada com a governança responsável e comprometida com valores éticos e sociais. Segundo Freeman et al. (2019), uma boa governança empresarial deve considerar os interesses de todas as partes interessadas (stakeholders), incluindo detentos, e deve buscar a maximização de valor para a sociedade como um todo. Nesse sentido, a promoção da ressocialização e reintegração dos detentos por meio do trabalho pode ser considerada uma prática de governança socialmente responsável.

Acerca do pilar trabalhadores, a oferta de oportunidades de emprego para detentos pode ser vista como uma forma de empoderamento e desenvolvimento dos trabalhadores, uma vez que proporciona habilidades e capacitação para futuras oportunidades de trabalho após a liberação. No entanto, é importante garantir que

esses trabalhadores recebam salários justos e condições de trabalho adequadas. Nesse contexto, a perspectiva de Pfeffer (2018) sobre o modelo de trabalho tóxico deve ser considerada. O autor destaca a importância de garantir que os trabalhadores tenham segurança, dignidade e voz nas organizações, independentemente do contexto em que se encontram.

Quanto ao pilar comunidade, a atuação do sistema prisional por meio da oferta de trabalho para detentos pode ter implicações positivas na comunidade em geral. A ressocialização bem-sucedida dos detentos pode contribuir para a redução da criminalidade e a construção de comunidades mais coesas e seguras. De acordo com Porter e Kramer (2019), as empresas podem desempenhar um papel importante na criação de valor compartilhado com a comunidade, e o sistema prisional pode ser visto como um agente que busca o bem-estar social ao proporcionar oportunidades de reinserção na sociedade.

Sobre o pilar meio ambiente, e no que se refere ao pilar clientes, no contexto do sistema prisional, os detentos podem ser considerados "clientes" em relação aos programas de reabilitação e reintegração social oferecidos. A perspectiva de Kimbell (2011) sobre o design de serviços pode ser relevante nesse contexto. Os autores destacam a importância de projetar serviços que atendam às necessidades dos clientes e promovam a satisfação e o bem-estar. Nesse sentido, a oferta de oportunidades de trabalho digno e decente pode ser vista como um serviço que busca atender às necessidades de reintegração dos detentos e sua ressocialização na sociedade.

Em suma, a atuação do sistema prisional via oferta de oportunidades de emprego para detentos apresenta implicações positivas alinhadas com os pilares do Sistema B. No entanto, é importante garantir uma abordagem ética, justa e socialmente responsável, considerando as necessidades dos detentos como trabalhadores e clientes, bem como o impacto na comunidade e potenciais implicações indiretas no meio ambiente. As práticas adotadas pelo sistema prisional devem refletir uma governança comprometida com o desenvolvimento social e o bem-estar de todas as partes interessadas envolvidas (FREEMAN et al., 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar se as atividades desenvolvidas na Empresa Delta em seu polo fabril e no interior da Penitenciária de São Pedro de Alcântara, envolvendo Trabalhadores, Clientes, Comunidades, Meio Ambiente e Governança se enquadram nas premissas do Sistema B. Os achados da pesquisa mostram que as cinco dimensões de avaliações estão presentes nas atividades da empresa estudada, e mesmo não possuindo a certificação de Empresa B, ela atende as avaliações.

Acercada da dinâmica da governança, compromissos, valores e políticas da empresa Delta (Pilares de avaliação), o estudo mapeou que são valores de Delta: simplicidade, segurança no negócio, qualidade, produtividade, empresa feliz, gestão participativa, ética, respeito pelo ser humano e transparência. A empresa Delta adota uma política comprometida com a qualidade, meio ambiente, segurança e saúde no trabalho dos seus colaboradores. No que se refere à governança, vigora um sistema de administração participativa, que é fundamental para o sucesso da empresa e para a realização das pessoas que nela trabalham. Sobretudo, porque todas as ações executadas pela empresa Delta são orientadas pelo Código de Ética, Conduta e Conformidade próprio, que deixa clara a cultura organizacional e postura de relacionamento com clientes, colaboradores, fornecedores, concorrentes, governos ou acionistas.

No que diz respeito às características mapeadas facilitam a empresa Delta aderir ao sistema B, o estudo evidencia que o sistema de governança, os valores e aspectos que guiam a empresa, como é o caso dos programas de ordem social, ambiental, desenvolvimento humano do colaborador são exemplos de características que permitem desenvolver práticas e ações que possuem estreito alinhamento com as premissas do sistema B.

Acerca do impacto e benefício social que pode ser gerado com a adesão a certificação do sistema B, foi possível verificar que incluem a ressocialização, a redução de reincidências para cometer novos crimes, auto estima e confiança, ocupação produtiva, redução de tensões internas, geração de renda, aquisição de habilidades, conexão com a sociedade, redução de tensões entre população carcerária e equipe, cumprimento de obrigações legais. Em síntese, representam um empoderamento do sujeito carcerário, via valorização do seu trabalho, da sua força

laboral e do desenvolvimento de competências e habilidades para o exercício funcional de uma profissão.

No que diz respeito às premissas do Sistema B são aplicadas na empresa Delta, evidências da pesquisa mostram que todos os programas, ações, práticas e rotinas organizacionais desenvolvidas pela empresa Delta contribuem para o atendimento dos cinco pilares do Sistema B: Governança, Trabalhadores, Comunidade, Meio Ambiente e Clientes.

A principal contribuição prática deste estudo foi analisar os cinco pilares de avaliação do Sistema B, dentro das atividades realizadas pela Empresa Delta, seja em seu pólo fabril, seja na oficina de trabalho de presos dentro da Penitenciária de São Pedro de Alcântara. As práticas adotadas pela empresa Delta estão muito bem definidas em seu relatório de sustentabilidade dos anos de 2020 e 2021, além de demais especificações em seu site oficial. Outrossim, houve a identificação de várias práticas sustentáveis que podem ser adotadas por outras empresas para melhorar sua responsabilidade social, gestão ambiental, engajamento de colaboradores, relações com fornecedores e satisfação do cliente. O estudo destaca a importância de estabelecer programas específicos para cada pilar de sustentabilidade, como o programa de voluntariado Bem te quer e o Programa Preserve de gestão de resíduos sólidos.

A contribuição teórica é a sistematização das atividades da empresa que estão bem claras para todos os colaboradores e clientes da Empresa Delta, todas tem o conhecimento de qual rumo à empresa segue. Os pilares de avaliação do Sistema B estão presentes nas principais atividades da empresa, embora praticamente nenhum colaborador tenha ouvido falar do Sistema B, esta pesquisa contribuiu para a divulgação deste sistema e uma futura certificação. A pesquisa pode servir de um ponto de partida para que diretores da Empresa Delta entendam quais objetivos da certificação do Sistema B, e sua importância para os stakeholders. Ainda, a evidência de como a empresa busca integrar a sustentabilidade em suas operações e práticas de negócios. O estudo fornece uma visão abrangente das ações e estratégias adotadas pela empresa em cinco pilares importantes: Governança, Colaboradores, Fornecedores, Meio Ambiente e Clientes. Isso pode ser útil para pesquisadores e acadêmicos interessados em entender como as empresas estão abordando e implementando práticas sustentáveis em diferentes dimensões organizacionais.

Especialmente, evidencia sinergia entre as premissas dos pilares do Sistema B e as ações que internaliza no sistema prisional. Esse achado demonstra que existe um compromisso social que vai além do cumprimento da pena do apenado. É associado a uma oportunidade de inclusão social, de empoderamento do sujeito, de uma ação com potencial transformador, capaz de desenvolver competências e habilidades para o exercício profissional de uma profissão, de laborar para prover sustento e de usar o trabalho como um mecanismo de ocupação saudável e com potencial de transformação do sujeito.

As contribuições gerenciais do estudo estão associadas à apresentação e medição dos pilares de avaliação do Sistema B dentro das atividades internas e externas da empresa estudada. Esse trabalho pode auxiliar os diretores da empresa a conhecer o modelo de gestão aplicado no Sistema B, aprimorando e mantendo o alto nível de atuação da empresa. O sistema B surgiu não para tornar a Empresa Delta a melhor do mundo, mas sim para torna-la a melhor para o mundo. O modelo de gestão do sistema B pode auxiliar e melhorar a empresa na parte financeira, aplicando melhor seus recursos e recebendo o reconhecimento de organização preocupada com o mundo. Além disso, a relevância social do estudo está relacionada ao impacto positivo que as ações sustentáveis da Empresa Delta têm na comunidade e na sociedade em geral. A empresa demonstra preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores, a inclusão de pessoas com deficiência, a promoção de educação e o apoio a eventos sociais. Isso mostra o comprometimento da empresa em contribuir para o desenvolvimento social e econômico das regiões onde atua.

As limitações do estudo estão associadas à dificuldade de se conseguir os dados primários, alguns colaboradores que seriam fundamentais para os resultados da pesquisa se mostraram indiferentes a solicitações de entrevistas, sendo necessária muita insistência por parte do pesquisador. Em algumas entrevistas se viu o notório desinteresse no tema pesquisado, fato que direcionou o embasamento da pesquisa na coleta e resultado dos dados secundários. A falta de conhecimento do Sistema B foi uma das principais barreiras nas entrevistas, como a empresa Delta possui a certificação ISO, a maioria dos entrevistados relatou fora da entrevista ser desnecessário possuir duas certificações. O cenário pós-pandêmico trouxe outro cenário para os negócios tecnológicos, tornando as empresas mais distante fisicamente de seus clientes e aquecendo o mercado virtual. Além disso, o estudo

apresenta apenas a perspectiva da empresa, sem uma análise comparativa com outras organizações do setor. Há potencial para investigar os stakeholders estratégicos da empresa Delta em estudos futuros e contribuições e impactos para o sucesso dos projetos sociais desenvolvidos.

Sugestões para futuros estudo recomendam-se: escolher uma empresa que ainda não possua selo de certificação; antes de se iniciar a pesquisa conversar com os diretores da empresa sobre o tema que se pretende estudar dentro da organização; sanar todas as dúvidas que uma futura certificação possa trazer, e apresentar os casos de sucesso; ter pleno conhecimento sobre qual a preocupação da empresa dentro do cenário local em temas socioambientais. Seria interessante realizar análises mais aprofundadas sobre o impacto financeiro das iniciativas sustentáveis da empresa, compará-las com outras empresas do setor e realizar pesquisas independentes para medir a percepção dos stakeholders em relação à sustentabilidade da Empresa Delta. Além disso, estudos longitudinais poderiam avaliar os resultados a longo prazo das estratégias de sustentabilidade implementadas pela empresa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. E. M. de. **Cárceres imperiais: a Casa de Correção do Rio de Janeiro: seus detentos e o sistema prisional no Império, 1830-1861**. 2009. Tese (Doutorado em História) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009.

ABRAMOVAY, R.; CORREA, M. E.; GATICA, S.; HOOF, B. VAN. **Nuevas Empresas, Nuevas Economías: Empresas B Em Sur América**. São Paulo: Formin. 2013.

ACELLO, K. Having Your Cake and Eating It, Too: Making the Benefit Corporatin Work in Massachusetts. **Suffolk University Law Review**, XLVII (9), 91-115, 2014.

AKATU. Pesquisa Akatu 2012: **Rumo à Sociedade do bem-estar**. São Paulo: Instituto Akatu, 2012.

AGARWAL, N.; GNEITING, U.; MHLANGA, R. Raising the bar: Rethinking the role of business in the Sustainable Development Goals. Oxfam, 2017.

ANDRÉ, R. Assessing the Accountability of the Benefit Corporatin: Will This New Gray Sector Organization Enhance Corporate Social Responsibility? **Journal of Business Ethics**, 110 (1), 133-150, 2012.

ASHELY, P. A.(coord.), **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. São Paulo, saraiva, 2002.

AZIZ, M. N.; MOHAMAD, O. B. Islamic social business to alleviate poverty and social inequality. **International Journal of Social Economics**, v. 43, n. 6, p. 573-592, 2016.

BARBIERI, J. C. **Desenvolvimento sustentável: das origens à Agenda 2030**. Petrópolis: Vozes, 2020.

BAGALHO, J.; MORAES, T. D. A organização do trabalho prisional e as vivências de prazer e sofrimento. **Periódicos Eletrônicos em Psicologia**, Estud. psicol. (Natal), vol. 22, n. 3. Natal set. 2017.

Benefit Corp (2022 março 21). Benefit Corporation. Disponível em <https://benefitcorp.net/businesses/benefit-corporations-and-certified-b-corps?_ga=2.264749254.818640322.1588039935-1340421585.1588039935> Acessado em: 03/02/2023.

BEBER, A. J; RANGEL, R. R. Stakeholder capitalismo: um ensaio sobre o novo capitalismo pragmático e social. **RMGC - Revista Metropolitana de Governança Corporativa**. v: 5, n. 1, p. 60. 2020. Disponível em: <http://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/RMGC/article/view/2321/1645>. Acesso em: 01/02/2023.

BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a **Lei de Execuções Penal**. Disponível:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7210.htm>. Data de acesso: 07/07/2022.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Persona, 1995.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, V. A.; LHUILIER, D. Marginalidade e reintegração social: o trabalho nas prisões. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O Trabalho e as organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 669-694.

BERNARDO, K. F.; BORGES, A. E. A.; ARAÚJO, K. S. X.. A crise nos presídios brasileiros: contextualizando a educação carcerária. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, e11410313014, 2021. Data de Acesso: 08/03/2021.

BENELLI, SJ. Foucault e a prisão como modelo institucional da sociedade disciplinar. In: **A lógica da internação: instituições totais e disciplinares (des) educativas [online]**. São Paulo. Editora: UNESP, 2014, p. 63-84.

BIANCHI, C., REYES, V., DEVENIN, V. Consumer motivations to purchase from benefit corporations (B Corps). **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 27. 10.1002/csr. 1897, 2020.

BUFONI, A. L.; MUNIZ, N. P.; FERREIRA, A. C. D. S. O processo de certificação socioambiental das empresas: o estudo de caso do certificado “empresa cidadã”. **Revista de Administração Contemporânea**, 13 (spe), p. 19-38, 2009.

CARVALHO, P. G. **A ressocialização do preso através da educação e do trabalho no sistema carcerário brasileira**. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Direito, Negócios e Comunicação. Artigo científico, apresentado a disciplina Trabalho de Curso I, p. 1-35, 2021.

CAMPOS, S. A. P.; PALMA, L. C.; NEUTZLING, D. M.; ZUCATTO, L. C.; SLOGO, L. A. A comunicação verde fala por si? Efeitos na identidade corporativa e propensão de compra. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, 12 (2), p. 191-204, 2013.

CHEN, X.; KELLY, T. F. B-Corps – A Growing Form of Social Enterprise: Tracing Their Progress and Assessing Their Performance. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 22 (1), p. 102-114, 2015.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Abordagens de métodos Misto**. 4 ed. Grupo A, 2014.

Conjur. Disponível:<<https://www.conjur.com.br/2022-jul-10/populacao-carceraria-volta-aumentar-deficit-vagas>>. Data de acesso: 16/08/2022.

CODEBIT. Disponível: <<https://codebit.com.br/blog/sistema-b>>. Data de acesso: 13/07/2022.

COMINI, G.; FIDELHOLC, M.; RODRIGUES, J. 2014. Empresas B: Princípios e desafios do Movimento B Corp. In **XVII Semead**. São Paulo – SP.

CORREA, M. E. **Sistema B e as Empresas B na América Latina: Um movimento social que muda o sentido do sucesso empresarial**. Colômbia. Editora: CAF, 2021.

CROTTY, M. The foundations of social research: meaning and perspective in the research process. London: Sage, 1998.

Conteúdo Jurídico. Disponível: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50269/o-trabalho-como-forma-de-ressocializacao-do-presos>>. Data de acesso: 16/08/2022.

COLLIS, H.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**. 2ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

DENCKER, A. F. M.; DA VIÁ, S. C. **Pesquisa empírica em ciências humanas (com ênfase em comunicação)**. São Paulo: Futura, 2001.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). Sistema Nacional de Informações Penitenciárias - SISDEPEN. Disponível em: <https://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen>. Acesso em: 07/02/2023.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez – Oboré, 2015.

DICK, C. S. Ressocialização do Preso: uma revisão bibliográfica. **Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências e Educação**, 2021; 7(1), p. 518–528.

EILERT, M.; NAPPIER CHERUP, A. (2020). The activist company: Examining a company's pursuit of societal change through corporate activism using an institutional theoretical lens. **Journal of Public Policy & Marketing**, 39 (4), p. 461-476.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes. 1987.

FLICK, U. (2009). **Desenho da Pesquisa Qualitativa**. Grupo A. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536321356>

FLICK, U. (2012). **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Penso Editora. Recurso online.

FERNANDES, F.; L., M. (2021). **Trabalho no sistema prisional como instrumento de reinserção: da política nacional do trabalho na prisão às implicações na política local, Mato Grosso do Sul (1984-2020)**. Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Mestrado em Direitos Humanos.

FROEHLICH, C.; WECKER, A. C. A caracterização do modelo de negócio sustentável das B Corps. **X SINGEP e a 10ª Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge)** 26, 27 e 28 de outubro de 2022.

FREEMAN, R. E.; HARRISON, J. S.; WICKS, A. C. **Managing for stakeholders: Survival, reputation, and success.** Yale University Press, 2007.

Fotos e Destino. DISPONÍVEL: [HTTPS://WWW.FOTOSEDESTINOS.COM/PRIMEIRA-PENITENCIARIA-DO-MUNDO/](https://www.fotosedestinos.com/primeira-penitenciaria-do-mundo/). Data de acesso: 27/05/2022.

FUCHS, L. Z. O trabalho prisional como forma de ressocialização dos apenados. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação.** São Paulo, v.8.n.07. Jul. 2022, p. 340-352, 2022.

GAZZOLA, P.; AMELIO, S.; GRECHI, D.; ALLERUZZO, C. (2022). Cultura e Desenvolvimento sustentável: o papel da fusão e aquisição nas empresas B italianas. Publicação em 06/05/2022. Disponível: <<https://doi-org.ez222.periodicos.capes.gov.br/10.1002/csr.2290>>. Data de acesso: 25/01/2023.

GAZZOLA, P.; GRECHI, D.; OSSOLA, P.; PAVIONE, E. Certified Benefit Corporations como uma nova maneira de fazer negócios sustentáveis: O exemplo italiano. Disponível: <<https://doi-org.ez222.periodicos.capes.gov.br/10.1002/csr.1758>>. Publicado em 10 de abril de 2019.

GIL, A. C. (2022). **Como Elaborar Projetos de Pesquisa** Grupo GEN. Disponível: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771653>>. Data de acesso: 12/02/2023, 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo:Atlas, 2008.

GUNDERSON, A. (2022). Por que os Estados Privatizam suas Prisões? As Conseqüências Não Intencionais do Litígio de Presidiários. **Perspectiva Sobre a Política**, v. 20, ed. 1, p. 187-204.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, 35 (2), p. 57-63, 1995.

GOMES, L. F. **Noruega como modelo de reabilitação de criminosos.** Instituto Avante Brasil, 2013.

G1/FBSP/NEV-USP. (2020). Monitor de Violência: Presos no Brasil – Sistema Penitenciário Nacional. <https://www.brasildefato.com.br/2020/02/19/brasiltem-710-mil-presos-em-cadeias-que-comportam-423-mil-31-nao-foram-julgados>

HAIGH, N.; HOFFMANN, A. (2012). Hybrid Organizations: The Next Chapter of Sustainable Business. **Organizational Dynamics.** 41. p. 126–134. 10.1016/j.orgdyn.2012.01.006.

HONEYMAN, R. (2014). **O manual da empresa B**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

EMPRESA DELTA. Disponível: site oficial. Data de acesso: 04/04/2023.

KIM, S.; KARLESKY, M. J.; MYERS, C. G.; SCHIFELING, T. Why companies are becoming B corporations. **Harvard Business Review**, v. 17, p. 1-5, 2017.

KIM, Y. Responsabilidade social corporativa certificada? O estudo atual das Empresas B certificada e não certificada. **Corporate social responsibility and environmental management**, v. 28, ed. 6, novembro/dezembro 2021, p. 1760-1768.

KIRST, R. W.; BORCHARDT, M.; DE CARVALHO, M. N. M.; PEREIRA, G. M. (2021). Best of the world or better for the world? A systematic literature review on benefit corporations and certified B corporations contribution to sustainable development. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 28(6), p. 1822-1839.

KIMBELL, L. Designing for service as one way of designing services. **International journal of design**, v. 5, n. 2, 2011.

KRAMER, M. R.; PORTER, M. **Creating shared value**. Boston, MA, USA: FSG, 2011.

LOBELIA, S. F.; VARELLA, B. I. Trabalho nas prisões: exercício de cidadania ou instrumento de controle social?. Confluência, **Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**. Vol. 19, nº 19, nº 2, p. 36-101, 2017.

LI, L. Z.; SOULE, SA. A. Corporate activism and corporate identity. **SSRN Electronic Journal**, p. 1-46, 2021.

LEMA, V. M. O trabalho das mulheres no presídio feminino de Florianópolis: das funções declaradas às funções latentes e realmente cumpridas. Universidade Federal de Santa Catarina, 2015. Acesso em 04/06/2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/132997/333591.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Data de acesso: 07/02/2023.

ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/132997/333591.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Data de acesso: 07/02/2023.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MACHADO, V. G. Análise sobre a crise do sistema penitenciário e os reflexos do fracasso da pena de prisão. **Derecho y Cambio Social**, 10 (33), p. 1-25, 2013.

MAGNABOSCO, D. Sistema penitenciário brasileiro: aspectos sociológicos. **Revista Jus Navegandi**. Teresina, ano 3, n. 27, 23 dez. 1998. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/1010>>. Data de acesso: 27/05/2022.

MILMAN-SIVAN, F.; SAGY, Y. Sobre a Organização Internacional do Trabalho e o trabalho prisional: um convite para recalibrar. **Revista Internacional do Trabalho**, vol. 159, nº 4, p. 505-524, 2020.

MC TAGUE, C.; WRIGHT, B. (2010). A Expansão da Indústria de reentrada de prisioneiros. **Antropologia Dialética**, v. 34, ed. 4, p. 539-544.

MEIO SUSTENTÁVEL. Disponível: <<https://meiosustentavel.com.br/sistema-b/>>. Data de acesso em 26/07/2022.

MOROZ, P. W.; GAMBLE, E. N. Business model innovation as a window into adaptive tensions: Five paths on the B Corp journey. **Journal of Business Research**, 125, p. 672-683, 2021.

MONTEIRO, J. F.; LIMA, R. T. (2022). **O sistema Carcerário Brasileiro: A violação dos direitos fundamentais da pessoa humana pelo sistema carcerário e seu impacto na ressocialização**. Universidade Potiguar. Curso de Direito. Trabalho de conclusão de curso. Natal/RN/2022.

NETO, L. T. **Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito**. 2021. Disponível: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=SISTEMA+PRISIONAL+E+O+TRABALHO+DO+PRESO&btnG.> Data de acesso: 27/01/2023.

NOVAES MENEZES, A. H.; DUARTE, F. R.; RIBEIRO CARVALHO, L. O.; SANTOS SOUZA, T. E. **Metodologia Científica Teoria e Aplicação na Educação a Distância**. Universidade Federal do Vale São Francisco. Petrolina – PE, 2019.

NERY JÚNIOR, J. C. M. Mão de obra carcerária: orientações para futuros conveniados. Cartilha de Mão de Obra Carcerária. Ministério Público do Estado de Goiás. Disponível em: <<file:///C:/Users/user/Downloads/MP%20Goiás%20MO%20prisional.pdf>>, Acesso em: 07/02/2023.

NASCIMENTO, D. M. do. **Um estudo sobre o significado atribuído ao trabalho por detentos do Presídio Masculino de Florianópolis**. 2000, 199f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis: 2000.

ORTIGOZA, S. A. G.; CORTEZ, A. T. C. **As Produção Ao Consumo Impactos Socioambientais No Espaço Urbano**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2019.

OLIVEIRA, B. C. **O Trabalho Como Forma de Ressocialização do Apenado**. Online 2021. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-penal/o->

trabalho-como-forma-de-ressocializacao-do-apanado/. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

PANCERI, T.; WINCK, D. R. (2020). ANÁLISE DO TRABALHO PRISIONAL APLICADO A RESSOCIALIZAÇÃO DO PRESO. Ponto de Vista Jurídico | Caçador | v.9 | nº 2 | p. 105 - 116 | jul./dez. 2020. Disponível: <file:///C:/Users/Gabriel%20Airton/Downloads/2309-Texto%20do%20Artigo-8338-1-10-20210218.pdf>. Data de Acesso: 27/01/2023.

PIZARRO, S. A. ESCOBAR, L. E. R. Consumo responsable e intención de compra en sectores populares: una aproximación multivariante. **Ciencias administrativas**, (16), p. 12-24. 2016.

POELMAN, V.; VAN CAUWENBERG, P.; VANDER BAUWHEDE, H. (2021). O Impacto de B Corporação certificação em crescimento. **Sustentabilidade**, v. 13, ed. 13, nº 7191.

PONTIERI, A. 2012. **O trabalho do Preso**. Disponível: <<https://alexandrePontieri.jusbrasil.com.br/artigos/121942026/o-trabalho-do-preso>>. Data de acesso: 26/07/2022.

PFEFFER, Jeffrey. Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it. 2018.

ROCHA, T. I. P. **Certificação B Corp: estudo exploratório das principais motivações para a adesão das empresas em Portugal**. **Dissertação de Mestrado**. Universidade de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão. <http://hdl.handle.net/10400.5/20801>, 2020.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIBEIRO, L. M. L.; CRUZ, M. V. G. Trabalho prisional como política pública de recuperação do criminoso: estudo de múltiplos casos em unidades penitenciárias de Minas Gerais – Brasil. **Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 2002.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021. Disponível: Empresa Delta <[br/?gclid=CjwKCAjwoMSWBhAdEiwAVJ2nduE4KNrUub7n2Jh00ZyMQE9i-5BKx-vjDHWwPjY5sY6I59OvqHQCIXoC4PAQAvD_BwE](https://www.empresadelta.com.br/?gclid=CjwKCAjwoMSWBhAdEiwAVJ2nduE4KNrUub7n2Jh00ZyMQE9i-5BKx-vjDHWwPjY5sY6I59OvqHQCIXoC4PAQAvD_BwE)>. Data de acesso: 04/04/2023.

RODRIGUES, J. **O movimento B Corp: significados, potencialidades e desafios**. 219 f. Dissertação (Mestrado em Administração – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-19122016-152403/publico/CorrigidaJulianaRodrigues.pdf>. Acesso em: 01/02/2023.

RESENDE, A. H. S. Mão de obra Prisional: quebra de paradigmas e economicidade para administração pública. Trabalho de conclusão de curso, monografia apresentada ao Departamento de Estudos da Escola Superior de Guerra. Rio de Janeiro/2021.

SILVA, L. L.; SILVA, M. F. D.; ARAGÃO, G. R. **O papel da comunidade no processo de ressocialização do condenado no âmbito da Associação de Proteção e Assistência ao Condenado (APAC)**. Online 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/48949/o-papel-da-comunidade-no-processo-de-ressocializacao-do-condenado-no-ambito-da-associacao-de-protecao-e-assistencia-ao-condenado-apac>. Acesso em: 06 de setembro de 2021.

SANTA CATARINA. **Superintendência de Trabalho e Renda (SETRAB)**. Departamento de Polícia Penal de Santa Catarina. Disponível em: via e-mail. Data do recebimento: 27/05/2022.

SANTA CATARINA. 2022. **Secretaria de Administração Prisional e Socioeducativa (SAP)**.

SAMPIERI, R.; COLLADO, C.; LUCIO, M. **Definições dos enfoques quantitativo e qualitativo, suas semelhanças e diferenças**. Porto Alegre, RS: Penso 2013.

SILVA, V.; LIMA, V.; SÁ, J. C.; FONSECA, L.; SANTOS, G. B. Avaliação de Impacto como Ferramenta Sustentável: Análise da Certificação Modelo. **Sustentabilidade**, v. 14, ed. 9, n. 5590, 2022.

SILVA, R. R. Sistema prisional brasileiro: desafios de um estado democrático de direito. **Justitia Liber**, v.2, n.1, p.1-15, 2020.

SOUSA, F. B. et al. Sistema prisional brasileiro: infraestrutura, rebeliões e administração de crises. **Research, Society and Development**, 9 (7), p. 1-40, 2020.

SOARES, M. L. N.; TESHIMA, M. Ressocialização como uma forma de coibir a superlotação dos presídios brasileiros: caso do Complexo Penitenciário de Curado – PE. Trabalho vinculado ao projeto de ensino nº 00621. Universidade Estadual de Londrina. Ed. 4, **Anais Pró-ensino 2022. IV Pró- Ensino: Mostra Anual de Atividades de Ensino da UEL**, de 21 a 23 de novembro de 2022.

SORIA-BARRETO, K.; ZUNIGA-JARA, S.; CONTRERAS, F. **Empresas B en Latinoamérica: um estudio exploratorio sobre compromiso laboral**. Información tecnológica, 32 (3), p. 113-120. 2021.

SOARES, B. S. N.; NENES, G. S.; BORGES, A. A. T.; TEIXEIRA, S. R.; LIMA, L. L.; OLIVEIRA, F. R. C. (2021). A superlotação dos Presídios e a reincidência delitiva com os principais problemas da segurança pública. **Revista Ibero- Americana de Humanidades, Ciências e Educação- REASE**. São Paulo, v. 7, n. 2, fev. 2021, p. 872-882.

SOUSA, P. L. V.; RESENDE, A. H. S.; CARVALHO, L. P. M. A. **Manual: mão de obra prisional**. Mar 2021.

STUBBS, W. Blending Institutional Logics: The Emergence of B Corp in Australia. **Academy of Management Proceedings**, 2015 (1), p. 10254-10254.

SCHWEITZER, L.; SCHMITT, A. A Trabalho no rol dos culpados: (re) inserção profissional e sistema prisional. ECOS, **Estudos Contemporâneos de Subjetividade**. V. 10, nº 2, 2020, p. 279-291.

SHIKIDA, P. F. A.; BROGLIATTO, S. R. M. O trabalho atrás das grades: um estudo de caso na Penitenciária Estadual de Foz do Iguaçu – PEF (PR). ECOS | Estudos Contemporâneos da Subjetividade. Volume 10. Número 2 291 **Revista Brasileira Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, v. 4, n. 1, p. 128-54, 2008.

SISTEMA B BRASIL. Disponível: <<https://www.sistemabrasil.org/economia>>. Data de acesso: 27/06/2022.

SISTEMA B. Disponível: <<https://www.sistemab.org/empresasb/movimento-euvistoobem/>>. Data de acesso: 07/07/2022b.

TABARES, S. Do hybrid organizations contribute to Sustainable Development Goals? Evidence from B Corps in Colombia. **Journal of Cleaner Production**. 280. 10.1016/j.jclepro.2020.124615, 2020.

TABARES, S. Do hybrid organizations contribute to sustainable development goals? Evidence from B Corps in Colombia. **Journal of Cleaner Production**, 280, 124615, 2021.

TÁVORA, N. **Prisões e liberdade provisória**. Disponível: < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.tc.df.gov.br/ice4/vordf/estudos/penal/prisoas.pdf>. 2020. Data de acesso: 14/07/2022

TESSMANN, L. G. S. **Disclosure Social**: um estudo comparativo entre empresas brasileiras e espanholas. 135 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2012. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/3537>. Acesso em: 01/02/2023.

THOMPSON, D. A Expansão da Indústria de reentrada de prisioneiros. **Antropologia Dialética**, v. 34, ed. 4, 2010, p. 589-604.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007.

VASCONCELLOS DA SILVA, L.; MACHADO, L.; SACCOL, A.; AZEVEDO, D. **Metodologia de Pesquisa em Administração – Uma abordagem Prática**. Editora: Unisinos, 2012.

VEDULA, S.; DOBLINGER, C; PACHECO, D.; IORQUE, J. G.; BOCQ, S.; RUSSO, M. V.; DEAN, T. J. Entrepreneurship for the Public Good: The Analysis, Critique, and Way Forward for Social and Environmental Entrepreneurship Research. **Academy of Management Annals**. Volume 1, ed. 1, p. 391-425, janeiro/2022.

VILLELA GARCIA, M.; BULGACOV, S.; MORGAN, G. B Corp certification and its impact on organizations over time. **Journal of Business Ethics**, 170 (2), p. 343-357, 2019.

VILLELA, M.; BULGACOV, S.; MORGAN, G. B Corp certification and its impact on organizations over time. **Journal of Business Ethics**, 170 (2), p. 343-357, 2021.

WILBURN, K.; WILBURN, R. The Double botton line: Profit and social benefit. **Business Horizons**, 57 (1), p. 11-20, 2014.

YIN, R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Bookman: editora, 2001.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamentos e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

YIN, R. K. **Estudo de Caso**. 5. ed. Grupo A, 2015.

YIN, R. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

APÊNDICE A

Questionário de entrevista com a Empresa Delta

Sou acadêmica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL e estou fazendo um estudo de caso para minha dissertação, no qual o objeto da pesquisa é sobre “Empresa B”, uma vez que são empresas promissoras no sentido de estarem desenvolvendo práticas sustentáveis. Tenho como objetivo “As premissas do sistema B e as empresas privadas que atuam no sistema prisional: o caso do Complexo Penitenciário do Estado - COPE”. Ressalto que essa pesquisa tem finalidade exclusiva de estudo científica, portanto, as informações são confidenciais e a identidade da empresa e seus respondentes não serão revelados. A pesquisa não lhe traz qualquer prejuízo e estou à disposição para esclarecer dúvidas. Sua resposta é muito importante, Agradeço pela atenção.

Das perguntas listadas abaixo, responda a entrevista de forma livre as que a sua empresa pratica:

Roteiro de Entrevista

Aplicar face a face (pessoalmente ou com uso de Zoom, Meet ou Teams – gravar e transcrever na íntegra.

Para transcrever as entrevistas usar uma das seguintes ferramentas

<https://transkriptor.com/pt-br/> OU <https://www.instagram.com/reel/CkaoKzXgHAZ/>
(<https://sonix.ai/>) <https://my.sonix.ai/>

1 – Quais são os projetos que a Empresa Delta desenvolve com os presos do COPE? Comente cada um dos projetos.

2 - Qual o objetivo da empresa em manter o projeto existente no Complexo Penitenciário do Estado - COPE (oficina de trabalho)?

3 – Como ocorre a gerenciamento dos projetos da Empresa Delta junto aos presos do COPE?

4 – Quais são os impactos e benefícios sociais gerados pela execução dos projetos da Intelbrás juntos aos presos do COPE?

5 – Por que as empresas estão preocupadas em ter a certificação ISO? Por causa da regulamentação do setor no qual atuam?

- 6 – A Intelbras conhece o Sistema B? Já pensou em aderir a este sistema?
- 7 – Qual a política da empresa sobre sustentabilidade?
- 8 – A empresa entende como responsabilidade social a manutenção do termo de cooperação com a Secretaria de Administração Prisional e Socioeducativa?
- 9 – Por que a empresa não explora melhor em seu relatório de sustentabilidade seu projeto com os presos do COPE?
- 10 – A empresa possui projetos de atuação nas áreas de governança, trabalhadores, comunidade, meio ambiente e clientes? Se sim, qual a área que mais o chama atenção?
- 11 – Como a empresa vê o sistema prisional de Santa Catarina, após esses quase 15 anos de projeto?
- 12 – Como a empresa entende a Responsabilidade social corporativa?
- 13 – A empresa tem conhecimento que pode ter o Selo B em projetos como o da oficina de trabalho no COPE?
- 14 – No Sistema B, existem os pilares de avaliação (governança, trabalhadores, comunidade, meio ambiente, clientes), qual destes pilares é mais latente dentro da sua empresa? Por quê?
- 15 – Após o resultado deste projeto, a empresa teria interesse em se habilitar para certificação do Sistema B?
- 16 – Por que a empresa resolveu se preocupar com a sustentabilidade em suas práticas operacionais, administrativas e ambientais?
- 17 - Outros comentários que consideras relevante sobre os projetos sociais desenvolvidos com os presos do COPE.
-