Análise de Inclusão dos Egressos e Monitorados no Mercado de Trabalho.



Isabelly Aparecida Nikodemski Motta[1]; Kaoana Carina de Souza[1]; Luciane Viana de Lima Apolinário da Silva[1]; Milena Vitoria Filipiak da Costa[1]; Vanessa Gonçalves Wagner[1]; Marcelo Augusto Loenert[2].
[1]UNIFACEAR – Centro Universitário; [2]UNIFACEAR – Centro Universitário.

RESUMO
A presente pesquisa tem como objetivo analisar a inclusão de egressos e monitorados no mercado de trabalho, na qual foram aplicados questionários para egressos e monitorados, intermediadoras e empresas contratantes na cidade de Curitiba e Região Metropolitana. Na tentativa de verificar a efetividade desse estudo os métodos utilizados foram: pesquisa qualitativa, quantitativa, documental, descritiva, bibliográfica e estudo de caso. Para melhor compreensão a pesquisa foi separada pelas seguintes etapas: analisar as dificuldades de egressos e monitorados; projetos sociais atuando como intermediadores no processo de inclusão; entrevista aplicada com empresas parceiras e contratantes. Mediante análises foi identificado que é imprescindível as participações de programas de incentivo, governo, empresas e sociedade no processo de reinserção do egresso e monitorado no mercado de trabalho, visando demonstrar a relevância do tema abordado e a importância dos gestores no processo decisório de contratação que através do trabalho reduz a taxa de reincidência da criminalidade, destaca também a importância do governo na atuação do desenvolvimento e implementação de políticas públicas.

Palavras chave: Inclusão, egressos e monitorados, mercado de trabalho.

ABSTRACT
This research aims to analyze the inclusion of egress of and monitored in the labor market, in which questionnaires were applied to egress and monitored, intermediaries and contracting companies in the city of Curitiba and the Metropolitan Region. In an attempt to verify the effectiveness of this study the methods used were qualitative research, quantitative, documentary, descriptive, bibliographic and case study. Certainly, the research was separated by the following steps: analyze the difficulties of egress and monitored; social projects acting as intermediaries in the inclusion process; applied interview with partner companies and contractors. Over analysis it was identified that it is essential the participation of incentive programs, government, companies and society in the process of reintegration of egress and monitored in the labor market, aiming to demonstrate the relevance of the topic addressed and the importance of managers in the decision making process that hires. Through work it reduces the recurrence rate of crime, underlines the importance of government in the development and implementation of public policies.

Key Words: Inclusion, egress and monitored, labor market.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente o mercado de trabalho no Brasil passa por um crescimento lento, no que tange ao emprego formal. Para conseguir uma posição de destaque nesse mercado competitivo, em que as empresas estão cada vez mais criteriosas na seleção de pessoas é necessário estar preparado.

Desse modo, adequar-se a este cenário atual, também é uma realidade enfrentada por homens e mulheres, egressos e monitorados do sistema prisional que ao retornarem à sociedade, depois de passarem por condições precárias de um regime fechado, ainda precisam conquistar novamente seu espaço no mercado de trabalho e superar paradigmas e também preconceitos para se sentirem aceitos perante a sociedade. Logo, os antecedentes criminais desses indivíduos tornam-se rótulos que os acompanham em sua vida profissional e emocional, quando tais se defrontam com esse estigma na sociedade é sempre mais difícil a ressocialização, mesmo estes possuindo qualificações profissionais, que por sua vez tornam-se nulas, reforçando assim o preconceito.

Sendo assim, visando atender essa necessidade e garantir a ressocialização, o governo criou a política nacional de trabalho, no âmbito do sistema prisional – PNAT instituída pelo Decreto Federal 9.450/2018 que tem por objetivo permitir a inserção de presos no mercado de trabalho, amparando a contratação de detentos do regime semiaberto, aberto e egressos do sistema prisional, bem como ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho.

O presente estudo tem por objetivo analisar a inclusão de egressos e monitorados no mercado de trabalho, identificando o perfil das empresas que oferecem essa ressocialização e programas de incentivo a esse público alvo, sendo governamentais ou até mesmo projetos parceiros.

2. DESENVOLVIMENTO

Silva e Gomes (2018) afirmam que o egresso que intenciona uma chance de trabalho ao sair do sistema prisional se encontra com diversos obstáculos que o impossibilita ou minimiza suas oportunidades para introduzir-se no mercado de trabalho. Dessa maneira, algumas instituições públicas oferecem uma possibilidade para esse cidadão desenvolver uma profissão, caso não possua vivência profissional, sendo promovida sua qualificação e acompanhamento por meio de profissionais capacitados.

Conforme Dias e Oliveira (2014) é dever do Estado determinar políticas fiscais para estimular as companhias a admitirem o egresso e monitorado, para que este não retorne ao crime por falta de oportunidade após o cumprimento da pena.

Silva *et al.* (2018), afirmam que a inclusão no âmbito institucional faz-se necessário para a qualidade de vida, com o objetivo de obter uma visão do todo sobre a pessoa, e ainda o entendimento de que a administração das instituições tem influência e que esses gestores devem agir na atual situação do trabalho.

Em consonância Fernandes e Ribeiro (2018), no que refere à centralidade do trabalho nas identidades construídas pelos internos e para os que já saíram do sistema prisional, compreendeu-se que existe uma relação particular entre a narrativa social e o passado dessas pessoas. A maioria dos detentos tinha um trabalho quando foram presos e consequentemente a renda da família diminuiu, e como forma de compensar a seus familiares, se sujeitam ao árduo trabalho com condições inseguras, dentro ou fora do presídio. Diante disso, "não há qualquer perspectiva de humanização" já que a ideia é de ter uma renda para a família que o aguarda "fora dos muros da prisão".

Para Paula e Magalhães (2015), a possibilidade do detento de se ressocializar, através dos programas de incentivo produz benefícios para ele e para a sociedade:

> A oportunidade de o detento redescobrir suas habilidades por meio de projetos pedagógico-educativos é sem dúvida um ganho social enorme, pois evitaria com que este sujeito reincidisse na criminalidade, além é claro de que por meio dessas atividades o preso estaria se convertendo, desenvolvendo seu aprendizado, e reformando os seus imperativos morais. (PAULA, MAGALHÃES, 2015, p.263)

De acordo com Paula e Magalhães (2015), a identidade do indivíduo, muitas das vezes, está atrelada na maneira como se veste, em seus cuidados pessoais, na sua vaidade, no entanto, quando o mesmo está dentro da prisão ocorre uma mudança de maneira imposta do seu próprio eu, não possuindo mais seus direitos, como sua pessoalidade, sua vida particular, sua confidência, etc.

Rodrigues (2016) reitera que uma das barreiras para encontrar um emprego é que a maioria não tem escolaridade, conhecimento, qualificação profissional e diante desses obstáculos dificultam a sua contratação.

Outra barreira de acordo com Bezerra (2018), é o preconceito que é um julgamento concebido sem compreensão real e que se expressa através da intolerância. Manifesta-se por intermédio da avaliação negativa a respeito das pessoas, esse tipo de comportamento prejudica à sociedade causando discordâncias e raiva.

Cristofoli (2013) salienta que a falta de inserção ao mercado de trabalho ocorre devido à vulnerabilidade do indivíduo, dentre eles são afetados principalmente jovens egressos e monitorados. Existem diversos fatores que estão relacionados a este fato, a falta de incentivo aos estudos e o não auxilio após a prisão, são dificuldades enfrentadas

simplesmente pelo fato do individuo ser egresso ou monitorado, na falta de um trabalho formal muitos jovens acabam aceitando inúmeras atividades informais para obter um retorno econômico e atender suas necessidades básicas, isso pode acarretar na volta destes pessoas a criminalidade.

Em conformidade com Junqueira e Vanzolini (2019) afirmam que fica instituído que na Lei de Execução Penal em seu art. 87 o regime fechado ocorre em local de segurança máxima ou média e em seu art. 88 determina que “o condenado será alojado em cela individual que conterá dormitório, aparelho sanitário e lavatório”. Esse regime exige constante vigilância e isolamento noturno.

Para Costa (2014), o estabelecimento penal do regime semiaberto são as colônias penais, sem restrições ou delimitações legais. Os condenados podem ser alojados em celas coletivas e podem trabalhar internamente e externamente, eles possuem permissão de saída e saída temporária.

Segundo Junqueira e Vanzolini (2019), no regime aberto o indivíduo pode trabalhar durante o dia, sem estar sobre vigilância, e retornar para a unidade durante a noite, também nos feriados e finais de semana. Mesmo estando em regime aberto “domiciliar”, este permanece sobre a fiscalização do Juízo das Execuções Criminais, no caso de infrações pode se ocorrer a punição e suspensão da liberdade. No art. 114 da LEP, para a pessoa adentrar no regime aberto é obrigatório estar trabalhando ou prove que está preste a consegui-lo.

3. METODOLOGIA

A realização deste trabalho basear-se-á em pesquisas realizadas em livros, artigos e sites relacionados ao assunto, dessa forma é possível entender melhor os conceitos de análise do mercado de trabalho, os quais contribuirão para o desenvolvimento da pesquisa.

Na sequência, foram definidos os tipos de pesquisas de acordo com todo o desenvolvimento do trabalho sendo direcionado para uma pesquisa mista, na qual é mais qualitativa do que quantitativa, documental descritiva, bibliográfica, e estudo de caso. Com base nas análises dos dados coletados no levantamento da pesquisa, realizou-se um comparativo entre os respondentes egressos e monitorados, intermediadores e empresas contratantes, obtendo resultados satisfatórios, no que se refere à resposta objetivo da pesquisa.

Os questionários aplicados nesta pesquisa para os egressos e monitorados está demonstrado no quadro 1, para as intermediadoras do processo de reinserção no quadro 2 e para as empresas contratantes no quadro 3.

QUADRO 1 - COLETA DE DADOS DOS EGRESSOS E MONITORADOS.

DATA	LOCAL DE COLETA	NÚMERO DE RESPONDENTES
07/09/2019	Escritório Social	1
08/09/2019	Por Mensagem	1
10/09/2019	Escritório Social	1
11/09/2019	Escritório Social	1
12/09/2019	Escritório Social	8
19/09/2019	Escritório Social	4
30/09/2019	Escritório Social	1
03/10/2019	Escritório Social	7
11/10/2019	Escritório Social	7

FONTE: os autores (2019).

QUADRO 2 - COLETA DE DADOS DAS INTERMEDIADORAS.

DATA	CIDADE DA COLETA	NÚMERO DE RESPONDENTES
05/09/2019	Curitiba-PR	1
30/09/2019	Curitiba-PR	1
16/10/2019	Curitiba-PR	1
19/10/2019	Curitiba-PR	1

FONTE: os autores (2019).

QUADRO 3 - COLETA DE DADOS DAS EMPRESAS CONTRATANTES.

DATA	CIDADE DA COLETA	NÚMERO DE RESPONDENTES
13/09/2019	Araucária-PR	1
24/09/2019	Araucária-PR	2
30/09/2019	Curitiba-PR	1

FONTE: os autores (2019).

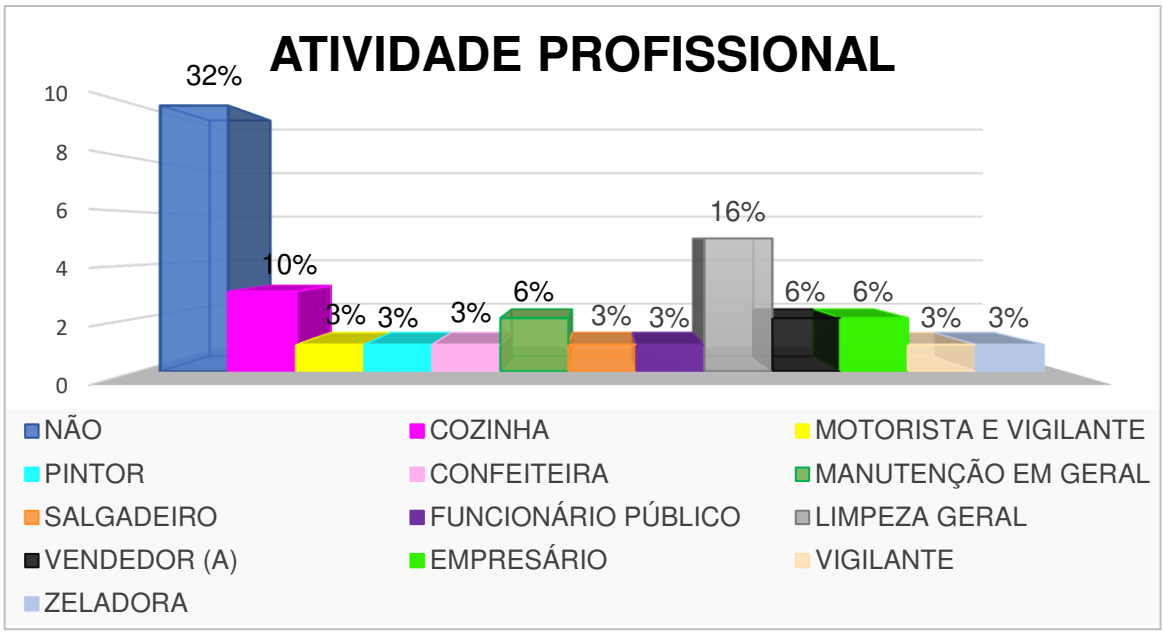
Por tratar-se de um público específico a maioria dos participantes apresentaram receio da exposição, e ao preencherem os questionários demonstraram dificuldades em se expressarem, respondendo de forma breve sem detalhar muito.

Também foi percebido que ao aplicar a pesquisa para as intermediadoras observou-se a limitação geográfica na região de Curitiba, seja no processo burocrático para conhecer os projetos ou efetivar a aplicação dos questionários.

Da mesma forma, algumas empresas participantes mostraram resistência ao colaborar com a pesquisa informando respostas curtas e objetivas. Outra limitação que foi notada é a localização dessas empresas, sendo que estão situadas nas regiões de Araucária e Curitiba no Paraná

4. ANÁLISE COMPARATIVA

GRÁFICO 1 – EXERCE ALGUMA ATIVIDADE PROFISSIONAL?

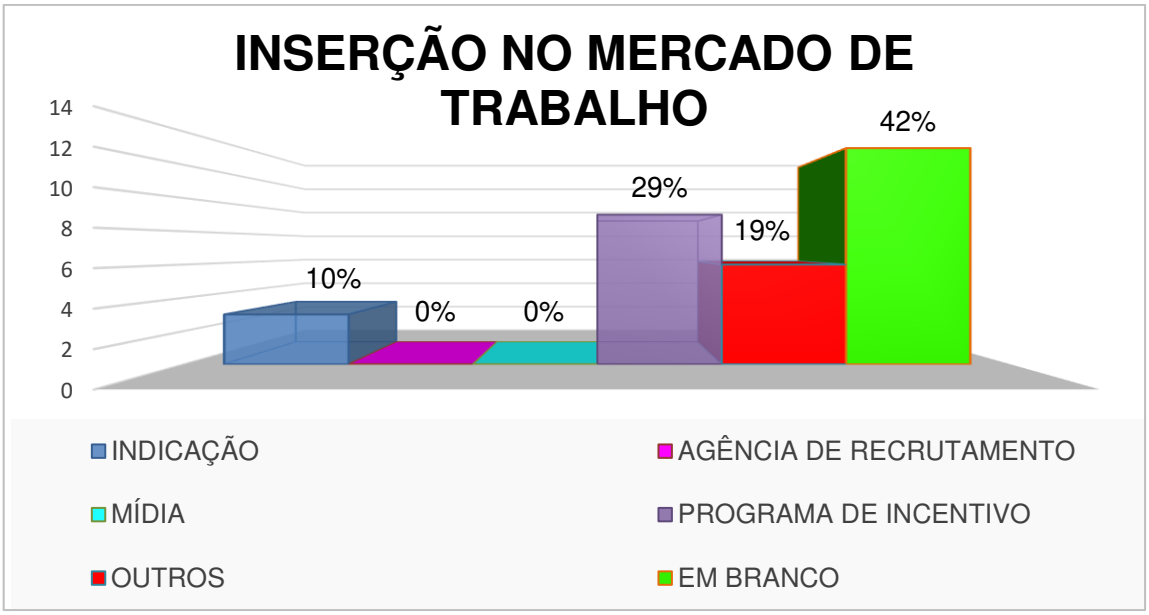


FONTE: os autores (2019).

Em relação à atividade profissional, foi constatado que 32% dos respondentes não exercem nenhuma atividade profissional; 16% exercem a função de limpeza geral; 10% cozinha; 6% para cada uma das funções, manutenção em geral, vendedor e empresário, totalizando 18% e apenas 3% para cada uma das funções, motorista e vigilante, pintor, confeiteira, salgadeiro, funcionário público, vigilante e zeladora, totalizando 21%.

Segundo o gráfico 1, atividades profissionais consideradas mais simples, ou que não exigem muita qualificação profissional e elevado nível de escolaridade, como limpeza geral e cozinha são a maioria das profissões exercidas pelos egressos e monitorados. A pouca oferta em um mercado formal e baixos salários também contribuíram para esse índice.

GRÁFICO 2 – COMO ENTROU EM SEU TRABALHO?



FONTE: os autores (2019).

Em referência à inserção no mercado de trabalho, foi constatado que 42% dos respondentes deixaram esta questão em branco; 29% entraram em seu trabalho através de programa de incentivo; 19% outros; 10% indicação e 0% agência de recrutamento e mídia.

Como apontado no gráfico 2, a maioria dos entrevistados informou que ingressou no mercado de trabalho através de programas de incentivo, isso ocorre porque ao saírem do sistema penitenciário recebem orientação referente ao escritório social de Curitiba, e é através deste programa que terão a possibilidade de conseguirem ingressar no mercado de trabalho.

ANÁLISE GERAL DOS EGRESSOS E MONITORADOS

É notório que no sistema prisional a população carcerária é composta em sua maioria pelo sexo masculino, porém em nossa amostra coletada obtivemos um número maior de respondentes do sexo feminino, na faixa etária de 34 a 39 anos e com escolaridade no nível de ensino médio incompleto.

Bem como, estes cidadãos ao saírem do regime fechado e retornarem ao mercado de trabalho enfrentam dificuldades devido ao preconceito, antecedentes criminais, idade, falta de escolaridade, oportunidades na área, extravio de documentação e falta de moradia pela ausência de suporte familiar que ocorre quando estes estão em cumprimento da pena em regime fechado ou em alguns casos que se estende ao regime semiaberto e aberto.

Já como consequência do preconceito enfrentado por egressos e monitorado, a dessa maioria encontrou como meio facilitador para se reinserir ao mercado de trabalho os

programas de incentivo, que disponibilizam qualificação profissional e encaminhamento de vagas para empresas parceiras, promovendo efetivamente a inclusão desses indivíduos.

ANÁLISE GERAL DAS INTERMEDIADORAS DO PROCESSO DE INCLUSÃO

O processo de contratação de egressos e monitorados nas intermediadoras B, C e D ocorre em conjunto com o DEPEN, por meio de um termo de convênio que é regido pela LEP, em que a organização preenche um formulário especificando a quantidade de egressos e monitorados, a função a ser desempenhada e o perfil desejado pela empresa, isso ocorre na CTC – Comissão Técnica de Classificação, na qual é composta por pedagogos, assistentes sociais, psicólogos, segurança, jurídica, laborterapia e direção da unidade penal.

Assim sendo, as intermediadoras A, B e D concordaram que o principal motivo para as empresas contratarem egressos e monitorados está relacionada à responsabilidade social, buscando a melhoria do indivíduo para o bem comum. Somente a intermediadora B citou a questão de os encargos trabalhistas não serem aplicáveis, pois são regidos pela LEP, como um dos principais motivos.

No que tange as empresas estarem preparadas ou não para contratar egressos e monitorados, as intermediadoras B e C realizam palestras, reuniões com o intuito de promover a conscientização dos funcionários sobre o relacionamento com essas pessoas. A intermediadora A informou que poucas empresas estão preparadas, enquanto a intermediadora D relatou estar apta para qualquer tipo de contratação incluindo egressos.

Sobre o Decreto 9.450/2018 as intermediadoras B e D o desconhecem, enquanto a empresa A reconhece sua importância e a C sugere melhorias.

Referente às vantagens da contratação as intermediadoras A e D concordam que uma delas seria a diminuição do índice de reincidência. Já intermediadoras A e C afirmaram que não contratariam com determinados tipos de delitos, de acordo com a B as empresas não são informadas sobre o crime cometido e a D contrataria com qualquer tipo de delito, inclusive os que mataram.

Por fim, todas as intermediadoras concordam que o relacionamento com o egresso e monitorado deve ser respeitoso, profissional e verdadeiro, quando existe confiança. O questionamento sobre oportunidades de emprego para homens ou melhores, as intermediadoras divergem nas suas opiniões, as intermediadoras A e B afirmaram que existe igualdade entre as oportunidades para ambos os sexos, a C apontou que se for uma atividade que possa ser realizada por ambos os sexos, a preferência é para mulheres e a D informa que sem dúvidas é para os homens.

ANÁLISE GERAL DAS EMPRESAS CONTRATANTES

No quadro 4 é apresentado vantagens e desvantagens da contratação de egressos e monitorados, citadas pelas empresas contratantes.

QUADRO 4 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DA CONTRATAÇÃO DE EGRESSOS E MONITORADOS

Vantagens	Desvantagens
Minimizar problemas sociais	Exposição da vida pessoal das pessoas com quem se relacionam
Custo da mão de obra	Dificuldade dos indivíduos na interação do ambiente da organização
	Processo burocrático

FONTE: os autores (2019).

Referente à amostra de empresas obtidas para a presente pesquisa atuam nos ramos, empresa A de indústria de Aços, B indústria de porcelanas, C prestação de serviços gerais e D indústria alimentícia.

O processo de contratação de egressos e monitorados nas empresas B e D são realizados por meio de um contrato com o Escritório Social que encaminha os candidatos para uma entrevista com a empresa que vai verificar em qual área o indivíduo será alocado, caso seja selecionado. Na empresa C o processo é realizado através de uma entrevista entre o gestor, candidato e um profissional psicólogo (a), enquanto na empresa A não foi definido um processo específico.

Já relacionado ao principal motivo das empresas contratarem egressos e monitorados, a empresa A concorda com a empresa B pertinente aos encargos trabalhistas, bem como essas contratações não são regidas pela CLT e sim pela LEP, enquanto empresa A também concorda com a empresa D referindo-se ao principal motivo, o quesito da responsabilidade social da organização junto à sociedade. A empresa C apontou que o principal motivo está relacionado ao cumprimento da Lei Federal.

Assim, as empresas C e D concordam que estão preparadas para a contratação de egressos e monitoradas, à medida que a A relatou que a preparação é possível desde que em conjunto com gestores e colaboradores. A empresa B relatou que é difícil a empresa que esteja preparada sendo necessária a contratação para setores específicos. Ao serem inquiridos sobre a utilização de processo de seleção diferenciado, na contratação de egressos e monitorados, as empresas B, C e D concordam que não, em contrapartida a empresa A relatou que sim, na qual é realizada uma entrevista mais criteriosa.

Sobre a visão em relação ao Decreto 9.450/2019, as empresas A, C e D concordam que é positivo viabilizando benefícios para o indivíduo em processo de ressocialização, ao mesmo tempo em que a empresa B considera negativa, considerando que as empresas são obrigadas a contratarem determinadas cotas e nesse caso tem que arcar com mais essa obrigação.

A respeito da contratação de indivíduos que praticaram qualquer tipo de delito, as empresas A C e D contratariam, enquanto a empresa B não contrataria. Quanto ao sobre o convívio e relacionamento entre os gestores e egressos e monitorados, a empresa A não optou, empresas B, C e D concordaram destacando que o relacionamento é bom, empresa D ainda destacou que nunca houve problemas.

Para as que foram indagadas sobre oportunidades de emprego para homens ou mulheres, a empresa A afirmou que é para homens devido a facilidade para praticar atividades braçais, a empresa B relatou que depende do setor para qual os indivíduos iram atual. Por exemplo, nos setores de construção civil normalmente é para homens, setores de limpeza para mulheres, empresa C comunicou que são para mulheres e empresa D declarou que são para ambos os sexos, porém na empresa há mais funcionários homens.

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como finalidade demonstrar as principais dificuldades dos egressos e monitorados ao adentrarem no mercado de trabalho, como apresentar também alguns meios disponíveis para facilitação dentro desse contexto e o posicionamento das empresas em relação a contração de egressos e monitorados.

Para levantamento dessas informações, foram realizadas pesquisas sobre o tema abordado, buscando conhecer o mercado de trabalho, a funcionalidade da gestão de recursos humanos, a inclusão de pessoas, a importância do decreto 9.450/2018 para esses indivíduos, como ocorre o trabalho dentro do sistema prisional e programas que tem papel decisivo entre egressos e monitorados e a empresa contratante, estas pesquisas foram realizadas com embasamento em fontes de diversos autores conceituados em livros, artigos e *sites* confiáveis, que trouxeram a base de toda a fundamentação da pesquisa.

Ao longo do estudo, foram levantados fatos relevantes como o processo de perda de identidade da pessoa ao ingressar no sistema prisional, e que esta ao sair se depara com maior dificuldade de reinserir-se no mercado de trabalho, devido ao preconceito, conforme foi apontado por 39% dos entrevistados no qual é manifestado através de prejulgamentos, que por sua vez resultam em desemprego.

Desse modo, algumas organizações realizam pesquisas de antecedentes criminais, que acabam sendo utilizadas, como base classificatória para eliminação de candidatos, outra dificuldade encontrada seria a faixa etária acima de 39 anos, além do preconceito relacionado aos seus antecedentes também precisam enfrentar a concorrência com candidatos mais jovens no mercado de trabalho.

Diante das dificuldades citadas acima, os indivíduos também enfrentam a falta de escolaridade conforme apontado por 3% dos entrevistados, que implica negativamente no processo de recrutamento por não terem conhecimento técnico. Outra situação é que esses três por cento, quantificaria o extravio de documentação que pode ocorrer no momento da detenção, em que os documentos são retidos e a falta de moradia decorrente do afastamento familiar.

Nesse trabalho foi realizado o levantamento de alguns programas de incentivo que atuam em conjunto com a Depen, e com empresas parceiras, a fim de auxiliar o posicionamento dos egressos e monitorados no mercado de trabalho, que é disponibilizado cursos de qualificação profissional, assistência social, jurídica, psicológica e emissão de documentação civil.

Destarte, os programas de incentivo cooperam com a diminuição das taxas de reincidência e contribuem para que esses indivíduos retornem à convivência social, proporcionando qualificação profissional para colaborar com sua reinserção no mercado de trabalho.

De forma geral o processo de contratação nas empresas ocorre por intermédio da Depen, através de um contrato firmado entre ambas as partes, na qual o escritório social encaminha os candidatos que passam por uma entrevista específica e são selecionados pelos gestores de recursos humanos das organizações. As empresas contratantes veem como principais vantagens na contratação a isenção de encargos trabalhistas, dado que são regidos pela LEP, não pela CLT e também a responsabilidade social. Em contrapartida foi destacado como desvantagens a exposição da vida pessoal dos gestores que se relacionam diretamente com essas pessoas, bem como o relacionamento com os demais funcionários da organização.

De acordo com foi identificado que o ramo de atividades mais exercido por homens é no segmento de construção civil e para mulheres nas áreas de limpeza e cozinha. No que se refere a contratação de indivíduos que praticaram qualquer tipo de delito a maioria das empresas informou que contrataria.

Nesse contexto, foi verificado que 48% dos entrevistados participam ativamente do escritório social, demonstrando o quão imprescindível é a colaboração de programas de incentivo, governo, empresas e sociedade no processo de reinserção dos egressos e

monitorados no mercado de trabalho, para que ocorra de maneira efetiva a inclusão desses indivíduos, é necessário à implementação de uma política eficaz com iniciativa do governo, em conjunto com empresas e programas de incentivo.

6. REFERÊNCIAS

BEZERRA, Juliana. **Preconceito**. 2018. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/preconceito/>. Acesso em: 04/10/2019.

COSTA, Sandro Luiz da. **Da pena, sua dosimetria e execução: teoria e prática.** Curitiba: Juruá, 2014.

CRISTOFOLI, Emerson. **Estigma e trabalho: juventude ex-presidiárias do programa pró-egresso de Toledo- Paraná**. Toledo, 2013. Disponível em: <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://tede.unioeste.br/bitstream/tede/2010/1/Emerson+Cristofoli.pdf>. Acesso em 11/10/2019.

DIAS, Sandro; OLIVEIRA, Lourival José. **A reinserção social através do trabalho:** Responsabilidade empresarial no resgate da dignidade da pessoa humana. Revista Jurídica Cesumar – Mestrado, 2014. Disponível em: <http://177.129.73.3/index.php/revjuridica/article/view/3248/2294>. Acesso em 20/04/2019.

FERNANDES, Paula Cristina Moura; RIBEIRO, Ludmila Mendonça Lopes. **Sentidos do trabalho prisional.** Porto Alegre, 2018.
Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3211/321154298011.pdf>. Acesso em: 26/04/2019.

JUNQUEIRA, Gustavo. VANZOLINI, Patrícia. **Manual do Direito Penal – Parte geral.** 5. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PAULA, Rafaela Cristina Gomes de; MAGALHÃES, Carlos Augusto Teixeira. **A REINSERÇÃO DO EX-PRESIDIÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO: um olhar sob a perspectiva da perda de identidade.** Letras jurídicas: Centro universitário Newton Paiva. Volume 3. 2015. Número 2. Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/wp-content/uploads/2016/09/LJ-0537.pdf>. Acesso em 20/04/2019.

RODRIGUES, Yandra Félix Cavalcante. **A ressocialização do preso brasileiro**. 2016. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9888/A-ressocializacao-do-preso-brasileiro>. Acesso em: 18/04/2019.

SILVA, Alvino D. da; NASCIMENTO, Júlia A. S. do; MENEGUELLI, Laysa M.; SOUZA, Sibéria R. de; SOUZA, Thalita D. de; OLIVEIRA, Victor Miranda de**. Qualidade de Vida no Trabalho. O papel do gestor de pessoas.** Analecta: 2018. Disponível em: <https://seer.cesjf.br/index.php/ANL/article/viewFile/1753/1099>. Acesso em: 30/08/2019.

SILVA, Poliana Alves; GOMES, Samara Siriana. **A ressocialização e o processo de empregabilidade no mercado de trabalho**. Universidade Católica de Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/123456789/11867/1/PolianeAlvesDaSilvaTCCGraduacao2018.pdf>. Acesso em 24/08/2019**.**