FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

MATHEUS MOULIN REIS

FATORES PREDITORES DA INTENÇÃO DE TRABALHAR COM DETENTOS E EX-DETENTOS NO BRASIL

VITÓRIA
2021

MATHEUS MOULIN REIS

FATORES PREDITORES DA INTENÇÃO DE TRABALHAR COM DETENTOS E EX-DETENTOS NO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração – Nível Profissionalizante.

Orientador: Profa. Dra. Márcia Juliana d'Angelo

VITÓRIA
2021

MATHEUS MOULIN REIS

FATORES PREDITORES DA INTENÇÃO DE TRABALHAR COM DETENTOS E EX-DETENTOS NO BRASIL

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

Aprovada em 26 de agosto de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

_____

Prof. Dr. MÁRCIA JULIANA D'ANGELO
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

_____

Prof. Dr. EDVAN SOARES DE OLIVEIRA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

_____

Prof. Dr. GERCIONE DIONIZIO SILVA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sempre estar ao meu lado em todos os momentos, a minha esposa Manuelle pelo amor e apoio incondicional, aos meus pais por sempre me incentivarem a estudar, ao meu amigo Victor Brandão, também por me incentivar.

Aos colegas e professores do curso de Mestrado da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, pelo convívio e crescimento em algumas calorosas discussões.

Aos professores, em especial a minha orientadora Professora Marcia Juliana d’Angelo pela paciência e dedicação.

A todos que torceram por mim, para que eu alcançasse essa grande vitória.

Muito obrigado a todos!

“É muito melhor lançar-se em busca de conquistas grandiosas, mesmo expondo-se ao fracasso, do que alinhar-se com os pobres de espírito, que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem numa penumbra cinzenta, onde não conhecem nem vitória, nem derrota.”

(Theodore Roosevelt)

RESUMO

Este estudo discute os fatores preditores da intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos no Brasil. Para tanto, foi conduzida uma pesquisa quantitativa com corte transversal cuja população alvo são os trabalhadores de organizações públicas, privadas e do terceiro setor que atuam no Brasil. Esta temática é relevante por apresentar parte da realidade acerca da ressocialização dos detentos do ponto de vista da inserção no mercado de trabalho, o que poderá estimular a constituição de políticas públicas, considerando os aspectos econômicos e sociais. Aplicou-se um questionário estruturado no modelo Escala de *Likert*, no período de maio a agosto de 2021, resultando na amostra final composta por 200 respostas válidas. A análise das relações entre os construtos benefício percebido, custo percebido, risco percebido e competência percebida foi feita por meio da modelagem de equações estruturais utilizando o método da estimação dos mínimos quadrados parciais (PLS - Partial Least Squares) com o uso do programa Smart PLS, observadas 300 interações e 10,000 subamostras. Este estudo indica três fatores preditores da intenção de trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a) – benefício, risco e competência percebidos. O custo percebido não impacta essa motivação.

Palavras-chave: Detentos e ex-Detentos; Benefício percebido; Custo percebido; Risco percebido; Competência percebida.

ABSTRACT

This study discusses the predictors of the intention to work with inmates and former inmates in Brazil. To this end, a cross-sectional quantitative research was conducted whose target population is public, private and third sector workers working in Brazil. This theme is relevant because it presents the reality of the resocialization of detainees from the point of view of their insertion in the labor market, which can stimulate the creation of public policies, considering economic and social aspects. A questionnaire structured in the Likert Scale model was applied from May to August 2021, published in the final sample consisting of 200 valid responses. The analysis of the relationships between the constructs perceived benefit, perceived cost, perceived risk and perceived competence was carried out through the modeling of equations using the method of estimation of partial squares (PLS - Partial Least Squares) using the Smart PLS program, observed 300 iterations and 10,000 subsamples. This study indicates three predictors of the intention to work with a detainee or former detainee - perceived benefit, risk and competence. The perceived cost does not impact this motivation.

Keywords: Inmates and former inmates; Perceived benefit; Perceived cost; Perceived risk; Perceived competence.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1- PERFIL DOS RESPONDENTES 23
TABELA 2 - CARGAS EXTERNAS, MÉDIAS E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS ... 25
TABELA 3 - VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE 26
TABELA 4 - MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS 27
TABELA 5 - EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS DO MODELO PROPOSTO 28

SUMÁRIO

Capítulo 1 ..... **9**
1 INTRODUÇÃO **9**
Capítulo 2 ..... **12**
2 REFERENCIAL TEÓRICO **12**
2.1 INTENÇÃO DE TRABALHAR COM GRUPOS MINORITÁRIOS 12
2.1.1 Benefício percebido 15
2.1.2 Custo percebido 16
2.1.3 Risco percebido 17
2.1.4 Competência percebida 17
Capítulo 3 ..... **20**
3 METODOLOGIA DA PESQUISA **20**
Capítulo 4 ..... **25**
4 ANÁLISE DOS DADOS **25**
4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO 25
4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL: TESTE DE HIPÓTESES 28
Capítulo 5 ..... **31**
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS **31**
Capítulo 6 ..... **34**
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS **34**
REFERÊNCIAS **36**

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a *Prision Studies* (2019), no mundo há cerca de 8,8 milhões de indivíduos presos e no Brasil, há 748 mil presos alocados em instituições penitenciárias com número insuficiente de vagas ao longo de todo território brasileiro, segundo o Departamento Nacional Penitenciário. (Depen, 2020). Segundo o observatório internacional, *Human Rights Watch* (2019), as condições precárias dos presídios contribuem para deixar os detentos à mercê de quadrilhas de roubos e tráfico de drogas. Além disso, nos próximos quatro anos (até 2024), 67 mil presos deixarão o sistema prisional e nos próximos oito anos (até 2028), serão 170 mil egressos desse sistema. (Depen, 2020).

Para mitigar essa situação, além de legislação específica, como a Lei de Execuções Penais (Lei nº 7.210, 1984), há diversas ações de reintegração para detentos e ex-detentos e programas de benefícios para as organizações que contratam esses trabalhadores. Por exemplo, a contratação de pessoas presas e egressas em licitações federais. (Decreto nº 9.450, 2018). Também se destaca o Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Permanentes (PROCAP), que engloba seminários, selos e visitas técnicas, dentre outras atividades. O PROCAP desenvolve oficinas e cursos de capacitação. (Portaria nº 477, 2019). Também há ações no âmbito dos estados, como o Programa Ressocialização pelo Trabalho,estado do Espírito Santo, que concede benefícios fiscais às organizações participantes para empregarem detentos. (Secretaria de Justiça do Estado do Espírito Santo [Sejus], 2018; Decreto nº 4.251, 2018). Sem

contar as ações de diversas organizações não governamentais, como o o projeto ‘Recomeçar’ da Rede Gerando Falções.

Resultante dessas iniciativas, no Brasil, 19% dos detentos laboram – 35 mil em empresas (trabalho externo) e 109 mil internamente. No Espírito Santo, 6% laboram. (Sejus, 2019; Depen, 2020).

Na literatura, diversos estudos abordam a intenção de contratar essa mão de obra e mostram que esses indivíduos estão enfrentando dificuldades em retornar ao mercado de trabalho. (Griffith & Young, 2017; Kuhn, 2019; Van Den Berg, Blommaert, Bijleveld, & Ruiter, 2017). Em particular, os achados de Griffith and Young (2017) indicam que as organizações tendem a contratar candidatos com histórico criminal. No entanto, essa decisão é influenciada por cinco fatores: (I)) valor percebido do histórico criminal, (ii)) preocupações com segurança e custo, (iii) características do crime, (iv) motivação para contratar, e (v) evidências de crescimento do candidato.

Assim, de forma análoga ao estudo de Griffith and Young (2017), um dos argumentos desse estudo é que fatores como o custo, risco e o benefício percebidos bem como a competência do detento e ex-detento percebida podem impactar a intenção de trabalhar com essas pessoas. Assim, esta pesquisa se ancora na lente teórica da representação cognitiva da intenção, na qual os fatores contextuais podem impactar o papel da intenção no processo da motivação. (Tubbs & Ekeberg, 1991).

Ainda não há na literatura nacional e internacional estudos que abordem a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos. Embora a intenção de contratar e de trabalhar sejam correlatas, em geral, a unidade de análise do estudos sobre a intenção de contratar são os gestores, aqueles que têm o limite de competência e

autonomia para contratar. Já a unidade de análise da intenção de trabalhar são todos os funcionários, de todos os níveis hierárquicos.

Diante do exposto, o objetivo deste estudo é discutir os efeitos do custo, risco e do benefício percebidos bem como a competência do detento e ex-detento percebidana intenção detrabalhar com essas pessoas.

Além dos argumentos acima, a literatura internacional dispõe de diversos estudos abarcando o processo de seleção e contratação de detentos e ex-detentos na perspectiva dos empregadores (Griffith & Young, 2017; Kuhn, 2019) e de trabalhadores (Ali, Lyons, & Ryan, 2017; Baur, Hall, Daniels, Buckley, & Anderson, 2018; Anazodo, Ricciardelli, & Chan, 2019; Palmer & Christian, 2019). No Brasil, entretanto, ainda não há estudos a partir da perspectiva de funcionários de empresas. Os que existem, são qualitativos e concentram-se na de gestão de negócios na perspectiva de três atores sociais: detentos e ex-detentos, governo, e agentes penitenciários.

Na perspectiva de detentos ou ex-detentos, a pesquisa de Silva e Saraiva (2016) e de Moreira Neto e Sachuck (2011) mostram o sentido atribuído ao trabalho realizado na prisão, ou seja, as múltiplas visões delesacerca da atividade laboral executada na prisão no estado de Minas Gerais e Paraná, respectivamente. Souza e Silveira (2018) analisaram as dificuldades, oportunidades de trabalho, baixa qualificação, dificuldade a adaptação, às regras trabalhistas e o emprego desta população. O estudo de Souza, Costa e Lopes (2019) aponta práticas, formas de resistência e a constituição de trabalho de detentos e ex-detentos. Na esfera governamental, o estudo de Cruz, Souza e Batitucci (2013) e de Ferreira (2019) analisam as políticas públicas penitenciárias do estado brasileiro e demonstraramque a cidade que mais encarcera no país é a cidade de São Paulo.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INTENÇÃO DE TRABALHAR COMPESSOAS DOS GRUPOS MINORITÁRIOS

Para Tubbs and Ekeberg (1991, p. 181), “o objetivo e a intenção não representam conceitos intercambiáveis nem são inteiramente distintos. Em vez disso, a intenção é mais ampla do que o objetivo, na verdade o engloba”. Para esses autores, “uma intenção pode ser descrita como uma representação cognitiva do objetivo (ou meta) que se está buscando e da ação que se pretende usar para atingir esse objetivo”.

Dessa forma, o papel da intenção no processo da motivação, segundo Tubbs and Ekeberg (1991) envolve basicamente cinco elementos. Primeiro, os fatores pessoais e ambientais do indivíduo. Os pessoais são as necessidades, valores, habilidades, aptidões,força de vontade, personalidade, orientação à ação e o foco próprio. Os fatores do contexto do indivíduo são a meta atribuída, incentivos, normas, *feedback* social, influência dos outros, limite de tempo, dificuldade da tarefa, e disponibilidade de recursos. Segundo, a escolha em si, diz respeito a um processo de escolha que resulta em uma intenção. Terceiro, a intenção, que pode afetada pelo controle da ação, que se refere aos fatores facilitadores e inibidores que podem afetar a ação pretendida. Quarto, a ação, que diz respeito à tentativa do indivíduo em seguir um plano de ação. Quinto, oproduto, ou seja, o resultado direto das ações.

No que diz respeito à intenção de trabalhar com pessoas pertencentes a grupos minoritários,os fatores pessoais dos funcionários de potenciais organizações

empregadoras e os fatores contextuais, de início, podem restringir o processo que vai resultar em uma intenção de contratar ou trabalhar com essas pessoas. Exemplos desses grupos minoritáriossão pessoas mais velhas, pessoas com deficiência, pessoas com câncer, pessoas de outras etnias, pessoas obesas, pessoas carentes, imigrantes, refugiados, detentos e ex-detentos. (Horverak et al., 2013; Araten-Bergman, 2016; Agan & Starr, 2017; Dagnelie, Mayda, & Maystadt, 2018; McDonnall & Lund, 2019). Essas pessoas fazem parte dos grupos vulneráveis, ou seja, “grupos que, devido à injustiça social, dependências ou limitações de capacidade, são considerados menos capazes de se proteger”. (Bozzaro, Boldt, & Schweda, 2018, p. 234).

Poucos estudos abordam a intenção de trabalhar abordam a intenção de trabalhar com pessoas dos grupos minoritários. O estudo de Lu (2010) com funcionários de empresas em Taiwan, por um lado, mostrou associações positivas entre atitudes positivas e normas subjetivas e a intenção de trabalhar com funcionários mais velhos. Ou seja, valores tradicionais chineses mais fortes estariam relacionados às intenções mais fortes de trabalhar com esses funcionários. Por outro lado, as experiências pessoais mais positivas com pessoas mais velhas não afetaram a intenção de trabalhar com funcionários mais velhos.

Já nas aréas de enfermagem e medicina, diversos estudos têm abordado a intenção de trabalhar com pessoas dos grupos minoritários e mostrado como fatores individuais e contextuais podem impactar essa intenção. Em um estudo sobre os fatores que afetam a intenção dos estudantes de enfermagem de trabalhar com pessoas mais velhas na China, Shen e Xiao (2012) mostraram que o preconceito foi associado de forma negativa à essa intenção. Na Malásia, Che, Chong e Hairi (2018) mostraram que estudantes de enfermagem têm uma intenção moderada de

trabalhar com pessoas mais velhas e que as estudantes estavam mais propensas a trabalhar com pessoas idosas. Os resultados refletem, em parte, a “forte tradição cultural dos países asiáticos de respeitar e cuidar dos idosos”. (Che et al., 2018, p. 25).

Garcia, Kuo, Arangua e Pérez-Stable (2018) mostraram que os graduados da faculdade de medicina nos Estados Unidos do sexo feminino têm a intenção de trabalhar com as pessoas carentes, desde que entrem em programas de perdão de empréstimos após a formatura. O seja, a intenção está atrelada ao recebimento de incentivos. Itzhaki, Meridan, Sagiv-Schifter e Barnoy (2016) mostraram que os alunos mais velhos e menos religiosos de graduação de enfermagem, em Israel, tinham mais intenção de trabalhar com pacientes com doenças mentais, pós-intervenção. Neste caso, a religião e a idade impactaram essa intenção.

Como ainda não há estudos que abordam a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos, este estudo também argumenta que os fatores pessoais e ambientais que impactam a intenção de contratar esses trabalhadores se assemelham aos fatores que impactam a intenção de trabalhar com eles.

Griffith e Young (2017) mostraram que a motivação dos gestores para contratar ex-detentos é o papel de ajudar os oprimidos, de que eles merecem uma segunda chance. Outra motivação diz respeito às práticas policiais injustas que causam prisões desproporcionais em função das características demográficas dos indivíduos. Ou as desigualdades do sistema de justiça criminal americano, que pune os jovens do bairro do Brons e deixa livre as pessoas que cometem fraudes em Wall Street.

Neste estudo, são abordados os fatores contextuais referentes ao benefício, risco, custo e competência percebidos pelos funcionários das organizações que empregam.

2.1.1 Benefício percebido

Apesar do estigma do histórico criminal, é possível perceber alguns benefíciospara as organizações, sociedade e para os próprios detentos e ex-detentos da intenção de contratar e, por conseguinte, de trabalhar com essa mão de obra. Por exemplo, uma contribuição positiva para a economia, pois se trata de mais pessoas empregadas e com renda. (Young & Powell, 2015). Outro benefício é a redução da reincidência criminal. (Graffam, Shinkfield, & Lavelle, 2014; Cherney & Fitzgerald, 2016; Lockwood, Nally, & Ho, 2016).

No caso dos detentos, há benefícios fiscais e financeiros para as organizações. No Espírito Santo, as empresas que participam do Programa Responsabilidade Social e Ressocialização são isentas do pagamento dos benefícios trabalhistas para os detentos, com exceção do salário. Também há benefícios para os detentos como a redução da pena, numa proporção de um dia pena para cada três dias trabalhados. Do salário recebido, uma parte vai para o Fundo de Trabalho Prisional e a outra vai para a família do detento. (Sejus, 2019). Motivos à parte para se trabalhar, outro benefício é a disponibilidade e a disposição desta mão-de-obra para o trabalho. (Lukies, Graffam, & Shinkfield, 2011).

No que se refere às ações de trabalho, Alós, Esteban, Jódar e Miguélez (2015) mostraram os efeitos positivos dos programas de trabalho na prisão na empregabilidade dos ex-detentos do sistema prisional na Espanha.

Dessa forma, esse estudo propõe:

Hipótese (H_1): O benefício percebido influencia positivamente a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos.

2.1.2 Custo percebido

Para Kim, Park, Kwon, Ohm e Chang (2014) e Wu e Wang (2005), o custo é uma das variáveis que mais impacta os comportamentos e percepções dos usuários. No caso da contratação de detentos, conforme discutido acima, o custo financeiro é baixo, por conta dos benefícios fiscais recebidos pelas empresas participantes de programas de ressocialização. Contudo, alguns estudos mostraram que a disponibilidade de recursos financeiros é uma barreira para se empregar essa mão de obra. (Opsal, 2012; Cook, Kang, Braga, Ludwig, & O'Brien, 2015; Snodgrass, Jenkins, & Tate, 2017).

Já o custo social, que é relacionado às barreiras sociais para empregar essa mão de obra (Griffith, Rade, & Anazodo, 2019) pode ser mais alto. Por exemplo, o impacto negativo do histórico criminal. (Cerda, Stenstrom, & Curtis, 2015; Ali et al., 2017; Anazodo et al., 2019). Além disso, há o custo social referente à obrigatoriedade de atender as restrições estipuladas pelo sistema de justiça, no caso de detentos em liberdade condicional. (Cantora, 2015).

Para Holzer, Raphael e Stoll (2003), os incentivos, intervenções e necessidade de pagar salários baixos influenciam a decisão de contratar detentos e ex-detentos. Dessa forma, esse estudo propõe:

Hipótese (H_2): O custo percebido influencia negativamente a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos.

2.1.3 Risco percebido

Na literatura, diversos estudos têm mostrado a preocupação dos gestores quanto ao risco de contratar detentos e ex-detentos. Para Jones et al. (1984, p. 65), “o estigma do registro criminal por si só já reflete o perigo ou o medo do perigo para a organização”.

Griffith e Young (2017) mostraram que a segurança dos funcionários e dos clientes é uma preocupação para os gestores ao contratarem um ex-detento. Para Ali et al. (2017) e Harris e Keller (2005), os gestores podem estar receosos de que candidatos com antecedentes criminais possam ser fonte de desvios comportamentais na organização. Harris e Keller (2005), com base na Teoria das Atividade de Rotina de Felson (2002), entendem que o risco de algum empregado com histórico criminal cometer algum crime no local de trabalho pode ser em função da exposição de um perigo a alvos vulneráveis. Essas autores também entendem que esses empregados podem representar riscos diferentes em função das atribuições ou área organizacional. Os gestores também podem ficar receosos de que esses candidatos possam prejudicar os clientes. (Holzer et al., 2003).

Dessa forma, esse estudo propõe:

Hipótese (H_3): O risco percebido influencia negativamente a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos.

2.1.4 Competência percebida

De maneira geral, detentos e ex-detentos, a exemplo de pessoas pertencentes a outros grupos minoritários, também são evitados por conta do histórico criminal deles. Madera, Taylor e Barber (2020) argumentam que fatores

contextuais como avaliar pessoas com deficiência no ambiente social e não no ambiente de trabalho contribui para evitar esses profissionais.

Da mesma forma, este estudo argumenta que fatores ambientais como benefícios sociais e financeiros, custo e risco percebidos norteiam o papel da intenção no processo da motivação (Tubbs & Ekeberg, 1991). Além disso, a exemplo das pessoas dos grupos minoritários, o estereótipo de que são menos competentes do que os demais profissionais. (Madera et al., 2020). A baixa qualificação (Cerda et al., 2015) também contribui para esse estereótipo.

Por isso, este estudo argumenta que dentre os fatores ambientais, a competência percebida de detentos e ex-detentos impacta de forma positiva a intenção de trabalhar com essas pessoas.

Dessa forma, esse estudo propõe:

Hipótese (H_4): A competência percebida influencia positivamente a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos.

Este estudo também argumenta que a competência percebida pode contribuir para afetar a intensidade e a direção das relações entre o benefício, custo e risco percebidos. Ou seja, ao perceber que os detentos e ex-detentos podem ser habilidosos, capazes, eficientes, confiantes e competentes, os trabalhadores de empresas privadas, públicas ou do terceiro setor podem escolher trabalhar com essas pessoas. Em outras palavras, a competência percebida enquanto fator do ambiente de trabalho pode atuar com um fator facilitador, controlando a ação, no caso trabalhar com essas pessoas.

Assim, são propostas as hipóteses:

Hipótese (H_{5a}): A competência percebida modera (fortalece) a relação entre o benefício percebido e a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos.

Hipótese (H_{5b}): A competência percebida modera (enfraquece) a relação entre o custo percebido e a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos.

Hipótese (H_{5b}): A competência percebida modera (enfraquece) a relação entre o risco percebido e a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos.

A Figura 1 mostra o modelo da pesquisa.

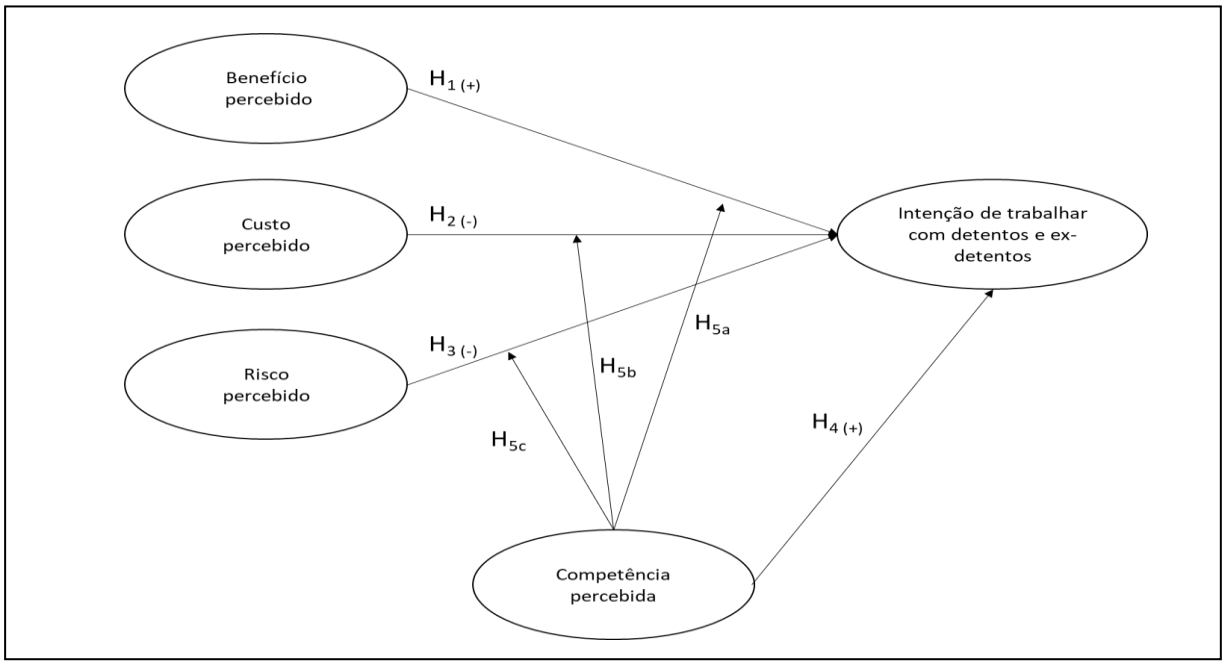

Figura 1: Modelo teórico da pesquisa
Fonte: Elaborada pelo autor.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Foi conduzida uma pesquisa quantitativa com corte transversal cujos dados foram coletados por meio de um questionário, disponibilizado naplataforma *Google Formulários,* para a população-alvo desta pesquisa, que são os trabalhadores de organizações públicas, privadas e do terceiro setor que atuam no Brasil.

Essa população foi definida, de modo a contemplar um número abrangente de participantes, com o propósito de que a amostra fosse bem representada. A amostra se restringiu ao contexto brasileiro, ou seja, houve intenção de investigar a percepção de boa parte dos trabalhadores que atuam em diferentes segmentos do mercado de trabalho brasileiro. Entende-se que, por meio do envio do questionário a empresas públicas, privadas e terceiro setor, há possibilidade de analisar diferentes contextos organizacionais, reforçando a consistência dos resultados quanto ao universo representado na amostra.

Os constructos custo e benefício percebidos foram medidos a partir da adaptação da escala de Kim et al. (2014), com três afirmativas cada. O constructo risco percebido foi medido a partir da escala de Laroche et al. (2005), com quatro afirmativas. O constructo de competência percebida foi medido pela escala adaptada de Dolen, Jos, Ko e Ad (2002), com cinco afirmativas. Já o constructo intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos a partir da escala adaptada de McDonnall e Lund (2019) com cinco itens. Para todos os constructos, foi utilizada uma escala *Likert* de cinco pontos, variando de 1 para “Discordo totalmente” e 5 para “Concordo totalmente”. A Figura 2 detalha esses constructos.

Constructo	Perguntas originais	Perguntadas adaptadas	Autores
Risco percebido	1. There is a good chance I will make a mistake if I purchase _____. 2. I have a feeling that purchasing _____ will really cause me lots of trouble. 3. I will incur some risk if I buy _____ in the next twelve months. **4.** _____ is a very risky purchase.	1. Há uma boa chance de cometer algum erro se eu trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a). 2. Tenho a sensação de que trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) realmente me causará muitos problemas. 3. Correrei algum risco se eu trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) nos próximos doze meses. 4. Trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) é muito arriscado.	Laroche et al. (2005)
Custo percebido	5. I think the equipment cost of employing solar energy technology is more expensive than other energy technologies 6. I think the maintenance cost of employing solar energy technology is more expensive than other energy technologies. 7. There are financial barriers to employing solar energy technology**.**	1. Acho que o custo de trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) é maior do que trabalhar com pessoas pertencentes a outros grupos minoritários (pessoas com deficiência, imigrantes, refugiados, gays, autistas etc.) 2. Acho que o custo dereteralgum(a) detento(a) ou ex-detento(a) é maior do que a retenção de pessoas pertencentes a outros grupos minoritários (pessoas com deficiência, imigrantes, refugiados, gays, autistas etc.) 3. Há barreiras sociais para trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a).	Kim et al. (2014)
Benefício percebido	1. Employing solar energy technology gives us environmental and social benefits. 2. Overall, I feel that employing solar energy technology is beneficial for our society. 3. Using solar energy technology gives us more economic and industrial benefits than other energy technologies	1. Trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) gera benefícios sociais e no local de trabalho. 2. No geral, sinto que trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a)é benéfica para nossa sociedade. 3. Trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) gera benefícios econômicos maiores do que trabalhar com pessoas pertencentes a outros grupos minoritários (pessoas com deficiência, imigrantes, refugiados, gays, autistas etc.).	Kim et al. (2014)

Competência percebida	1. The employee of the hotel is skillful 2. The employee of the hotel is capable 3. The employee of the hotel is efficient 4. The employee of the hotel is confident 5. The employee of the hotel is competent 6. The employee of the hotel is intelligent	1. detento(a) ou ex-detento(a) é habilidoso. 2. detento(a) ou ex-detento(a) é capaz. 3. detento(a) ou ex-detento(a) é eficiente. 4. detento(a) ou ex-detento(a) é confiante. 5. detento(a) ou ex-detento(a) é competente. 6. detento(a) ou ex-detento(a) é inteligente.	Madera et al. (2020)
Intenção de trabalhar	1. I am ready to hire an individual who is legally blind 2. I intend to hire an individual who is legally blind. 3. I am planning to hire an individual who is legally blind 4. I have decided to hire an individual who is legally blind 5. I will hire an individual who is legally blind.	1. Estou pronto para trabalhar comalgum detento(a) ou ex-detento(a). 2. Pretendo trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a). 3. Estou planejando trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a). 4. Decidi trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a). 5. Vou trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a).	McDonnall and Lund (2019)

Figura 2: Estrutura de constructos, perguntas e autores
Fonte: Elaborada pelo autor.

Também foram coletados dados demográficos dos respondentes, como, escolaridade, sexo, idade e estado civil, bem como informações das organizações, como setor e porte pelo critério de quantidade de funcionários, segundo o Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas).

Para responder as perguntas, os participantes da pesquisa receberam a seguinte orientação: “considere que a organização onde trabalha tenha contratado detentos e ex-detentos, conforme as políticas e diretrizes de contratação”.

Este instrumento de coleta de dados foi enviado ao público-alvo por meio do aplicativo *WhatsApp*, redes sociais (*LinkedIn, Instagram, Facebook*) e e-mail, sem indicação prévia dos participantes. Desta forma, foi utilizada a amostragem não-

probabilística e por acessibilidade (Hair Junior, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009).

A pesquisa foi acessada por 245 participantes, contudo, 45 não atenderam a pergunta de controle – Atualmente, você está trabalhando em alguma organização pública, privada ou do terceiro setor? A amostra final foi de 200 respostas válidas.

A análise das relações entre esses constructos foi feita por meio da modelagem de equações estruturais utilizando o método da estimação dos mínimos quadrados parciais (*PLS - Partial Least Squares*) com o uso do programa *Smart PLS,* observadas 300 iterações e 10,000 subamostras.

Em linhas gerais, considerando o perfil dos respondentes, prevaleceu o gênero masculino. A renda dos participantes perpassou entre um salário mínimo a mais de R$16.500,00; idade a partir de 18 anos; todos os níveis de escolaridade; e com estados civis diversos. Além disso, a amostra foi constituída por colaboradores de empresas públicas e privadas, contemplando portes distintos quanto ao número de colaboradores e pertecentes ao segmento industrial, construção, comércio e serviços. Por fim, participaram empresas da esfera municipal, estadual e federal, de diferentes estados brasileiros, com destaque o Estado do Espírito Santo. A Tabela 1 mostra o perfil da amostra.

TABELA 1: PERFIL DOS RESPONDENTES

Dados demográficos		n	%
Sexo	Masculino	121	57,90
	Feminino	86	41,50
Renda	Até 1 Salário-Mínimo (R$ 1.100,00)	2	1,00
	Entre R$ 1.100,00 e R$ 3.300,00	47	23,50
	Entre R$ 3.300,00 e R$ 5.500,00	83	41,50
	Entre R$ 5.500,00 e R$ 16.500,00	29	14,50
	Mais de R$ 16.500,00	39	19,50
Idade	Entre 18 e 29 anos	18	9
	Entre 30 e 39 anos	82	41,00
	Entre 40 e 49 anos	64	32,00
	Entre 50 e 59 anos	24	12,00
	A partir de 60 anos	12	6,00

Escolaridade	Ensino médio	12	6,00
	Graduação	55	27,50
	Pós-Graduação/Especialização	80	40,00
	Mestrado	48	24,00
	Doutorado	5	2,50
Estado Civil	Casado/União Estável	130	65,00
	Solteiro	19	24,00
	Divorciado/Separado	48	9,00
	Viúvo	3	1,50
Pessoa jurídica da organização	Pública	74	37,00
	Privada	120	60,00
	Terceiro setor	6	3,00
Porte da Organização privada (Indústria/Construção)	Até 19 empregados	5	20,83
	De 20 a 99 empregados	4	16,67
	De 100 a 499 empregados	5	20,83
	500 ou mais empregados	10	41,67
Porte da Organização privada (Comércio / Serviços)	Até 9 empregados	16	15,69
	De 10 a 49 empregados	15	14,71
	De 50 a 99 empregados	10	9,80
	100 ou mais empregados	61	59,80
Esfera do governo	Municipal	6	8,11
	Estadual	28	37,84
	Federal	40	54,05
Unidade Federativa	Espírito Santo	180	80
	Outros estados	20	20

Fonte: Elaborada pelo autor.

Capítulo 4

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

A validação do modelo de mensuração abrange a validade convergente dos constructos e a validade discriminante entre os constructos. Pelo critério das cargas cruzadas, conforme mostrado na Tabela 2, três variáveis foram excluídas, por apresentarem cargas muito baixas – RP1, CP3 e BP3. As demais, estão acima de 0,70, conforme a regra prática (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011).

De acordo com a Tabela 3, os critérios dos coeficientes de Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Dillon-Goldstein (rho-A) estão acima de 0,70, e a Variância Média Extraída está acima de 0,50 para todos os constructos, também atendendo a regra prática (Hair et al., 2011). De acordo com a Tabela 2, todos os critérios foram atendidos.

Desta forma, a validade convergente do modelo está sustentada.

TABELA 2: CARGAS EXTERNAS, MÉDIAS E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS

Constructos			Média	Desvio Padrão	Cargas externas
Benefício percebido (Kim et al., 2014)	BP1	Trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) gera benefícios sociais e no local de trabalho.	3,635	1,252	0,888
	BP2	No geral, sinto que trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) é benéfica para nossa sociedade.	4,010	1,231	0,939
	BP3	Trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) gera benefícios econômicos maiores do que trabalhar com pessoas pertencentes a outros grupos minoritários (pessoas com deficiência, imigrantes, refugiados, gays, autistas etc.).	2,665	1,292	*
Custo percebido (Kim et al., 2014)	CP1	Acho que o custo de trabalhar com algum detento ou ex-detento é maior do que trabalhar com pessoas pertencentes a outros grupos minoritários (pessoas com deficiência,	2,285	1,277	0,946

		imigrantes, refugiados, gays, autistas etc.)			
	CP2	Acho que o custo de reter algum detento ou ex-detento é maior do que reter pessoas pertencentes a outros grupos minoritários (pessoas com deficiência, imigrantes, refugiados, gays, autistas etc.).	2,325	1,275	0,933
	CP3	Há barreiras sociais para trabalhar com algum detento ou ex-detento.	3,775	1,297	*
Risco percebido (Laroche et al., 2005)	RP1	Trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) é muito arriscado.	2,015	1,192	*
	RP2	Há uma boa chance de cometer algum erro se eu trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a).	1,925	1,079	0,798
	RP3	Tenho a sensação de que trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) realmente me causará muitos problemas.	2,315	1,209	0,902
	RP4	Correrei algum risco se eu trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) nos próximos doze meses.	2,310	1,166	0,897
Competência percebida (Madera et al., 2020)	COMP1	Detento(a) ou ex-detento(a) é habilidoso.	3,995	1,118	0,838
	COMP2	Detento(a) ou ex-detento(a) é capaz.	3,920	1,057	0,932
	COMP3	Detento(a) ou ex-detento(a) é eficiente.	3,335	1,166	0,962
	COMP4	Detento(a) ou ex-detento(a) é confiante.	3,825	1,063	0,738
	COMP5	Detento(a) ou ex-detento(a) é competente.	3,739	0,973	0,944
Intenção de trabalhar (McDonnall & Lund, 2019)	ITR1	Estou pronto para trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a).	3,515	1,356	0,811
	ITR2	Pretendo trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a).	3,200	1,240	0,879
	ITR3	Estou planejando trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a).	2,640	1,303	0,881
	ITR4	Decidi trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a).	2,570	1,339	0,866
	ITR5	Vou trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a).	2,740	1,308	0,848

Fonte: Dados da pesquisa.
Nota: *A variável CP, RP E BP foram excluídas pois estavam abaixo de 0,60. As demais variáveis devem ser interpretadas conforme a escala *Likert* de cinco pontos, que varia de 1 [discordo totalmente], 2 [discordo em parte], 3 [nem discordo nem concordo], 4 [concordo em parte] e 5 [concordo totalmente].

TABELA 3: VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE

Construtos	Média	DP	Alfa de Cronbach	rho-A	CR	AVE	BP	CP	RP	COMP	ITR
BP	3,436	0,964	0,807	0,855	0,910	0,836	**0,914**	0,071	0,110	0,593	0,363
CP	2,795	0,979	0,868	0,875	0,938	0,883	0,006	**0,940**	0,747	0,062	0,251
RP	2,141	0,922	0,833	0,841	0,900	0,751	-0,086	0,637	**0,867**	0,072	0,367
COMP	3,739	0,973	0,930	0,946	0,948	0,787	0,528	-0,032	-0,010	**0,887**	0,293

ITR	2,933	1,125	0,912	0,934	0,933	0,735	0,323	-0,243	-0,348	0,281	**0,857**

Fonte: Dados da pesquisa.
Nota: ITR: Intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos; RP: Risco Percebido; CP: Custo Percebido; BP: Benefício Percebido; CP: Competência Percebida; DP: Desvio padrão; rho-A – coeficiente de Dillon-Goldstein; CR: Coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. As médias das variáveis para os constructos presenteísmo e saúde mental devem ser interpretadas conforme a escala *Likert* de cinco pontos, que varia de 1 [discordo totalmente], 2 [discordo em parte], 3 [nem discordo nem concordo], 4 [concordo em parte] e 5 [concordo totalmente].

Pelo critério de Fornell e Larcher (1981), mostrado na Tabela 3, na diagonal e em negrito, os valores da raiz quadrada da Variância Média Extraída de cada variável latente estão acima dos valores da Correlação de Pearson entre os demais constructos. Pelo critério de *Heterotrait-Monotrait Ratio (*HTMT) de correlações, de Henseler, Ringle e Sartedt (2015), também mostrado na Tabela 3, os valores mostrados acima da diagonal estão abaixo de 0,90, atendendo a regra prática (Ringle, Wende, & Becker, 2015). Pelo critério das cargas cruzadas de Chin (1998), mostrado na Tabela 4, os valores das cargas fatoriais das variáveis observadas em seus respectivos constructos são maiores do que as cargas fatoriais nos demais constructos.Desta forma, a validade discriminante do modelo também está sustentada.

TABELA 4: MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS

	BP	CP	RP	COMP	ITR
BP1	**0,888**	0,067	-0,037	0,398	0,244
BP2	**0,939**	-0,041	-0,111	0,549	0,335
CP1	-0,024	**0,946**	0,629	-0,063	-0,236
CP2	0,039	**0,933**	0,564	0,007	-0,219
RP2	-0,095	0,513	**0,798**	-0,065	-0,252
RP3	-0,012	0,573	**0,902**	0,017	-0,248
RP4	-0,116	0,568	**0,897**	0,015	-0,393
COMP1	0,403	0,039	0,077	**0,838**	0,215
COMP2	0,517	-0,012	-0,003	**0,932**	0,290
COMP3	0,540	-0,052	-0,01	**0,962**	0,258
COMP4	0,373	-0,021	-0,072	**0,738**	0,280
COMP5	0,483	-0,083	-0,041	**0,944**	0,209
ITR1	0,266	-0,318	-0,425	0,280	**0,811**
ITR2	0,312	-0,222	-0,331	0,292	**0,879**
ITR3	0,282	-0,154	-0,188	0,239	**0,881**
ITR4	0,256	-0,106	-0,191	0,153	**0,866**

ITR5	0,252	-0,159	-0,258	0,185	**0,848**

Fonte: Dados da pesquisa.
Nota: ITR: Intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos; RP: Risco Percebido; CP: Custo Percebido; BP: Benefício Percebido; CP: Competência Percebida.

4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL: TESTE DE HIPÓTESES

A Tabela 5 mostra os efeitos diretos e indiretos do modelo conceitual proposto.

TABELA 5: EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS DO MODELO PROPOSTO

	Hipóteses	f2	VIF	Coeficiente β	Desvio padrão	t-valor	p-valor	R^2 ajustado
BP -> ITR	H1 (+)	0,040	1,419	0,188	0,064	2,920	0,004	
CP -> ITR	H2 (-)	0,002	1,705	-0,019	0,073	0,255	0,799	
RP -> ITR	H3 (-)	0,067	1,718	-0,322	0,076	4,215	0,000	
COMP -> ITR	H4 (+)	0,025	1,401	0,181	0,076	2,384	0,017	
Efeito de moderação_COMP_BP_ITR -> ITR	H5a	0,035	1,021	0,178	0,192	0,926	0,354	0,214
Efeito de moderação_COMP_CP_ITR -> ITR	H5b	0,014	1,538	0,092	0,134	0,683	0,494	
Efeito de moderação_COMP_RP_ITR -> ITR	H5c	0,022	1,531	0,049	0,132	0,373	0,709	

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: ITR: Intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos; RP: Risco Percebido; CP: Custo Percebido; BP: Benefício Percebido; CP: Competência Percebida; f^2 = tamanho do efeito de Cohen (1988); VIF = Fator de Inflação da Variância; β = coeficiente estrutura; DP: Desvio padrão; R^2 ajustado: Coeficiente de Determinação do modelo proposto.

A Hipótese (H_1) – o benefício percebido influencia positivamente a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos – foi suportada (β = 0,188; p-valor = 0,004), a uma significância de 1% ou confiança de 99%. Ou seja, benefícios percebidos como a geração de benefícios sociais e no local de trabalho, bem como para a sociedade afeta de forma positiva a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos.

A hipótese (H_2) – o custo percebido influencia negativamente a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos – não foi suportada (β = -0,019; p-valor =

0,799). Ou seja, a percepção de que o custo de reter ou trabalhar com algum detento ou ex-detento é maior do que trabalhar com pessoas pertencentes a outros grupos minoritários (pessoas com deficiência, imigrantes, refugiados, gays, autistas etc.) não afeta a intenção de trabalhar com esses profissionais.

A Hipótese (H_3) – o risco percebido influencia negativamente a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos – foi suportada (β = -0,322; p-valor = 0,004), a uma significância de 1% ou confiança de 99%. Ou seja, a percepção de que trabalhar com algum(a) detento(a) ou ex-detento(a) seja muito arriscado ou que pode causar problemasnão afeta a intenção de trabalhar com esses profissionais.

A hipótese (H_4) – a competência percebida influencia positivamente a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos – também foi suportada (β = 0,181; p-valor = 0,017), a uma significância de 5% ou confiança de 95%. Ou seja, a competência percebida de que o detento(a) ou ex-detento(a) é habilidoso, capaz, eficiente, confiante e competente também afeta de forma positiva a intenção de trabalhar com esses profissionais.

Por último, a hipótese (H_5) – a competência percebida do detento(a) ou ex-detento(a) nem fortalece a relação entre benefício percebido (a) (β = 0,178; p-valor = 0,354)e a intenção de trabalhar com eles, nem enfraquece a relação entre o custo (c) (β = 0,092; p-valor = 0,494) e o risco (b) percebidos (β = 0,049; p-valor = 0,709) e a intenção de trabalhar com essa mão de obra.

Complementando a análise de significância nas relações estruturais propostas no modelo, o tamanho do efeito de Cohen (1988), mostrado na Tabela 6, é pequeno para todas as relações. Já os valores do Fator de Inflação da Variância (VIF) estão abaixo de 5,00, indicando que não há problemas de multicolinearidade entre os constructos. Por último, o Coeficiente de Determinação Ajustado da

intenção de trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a) (R^2 = 0,214), é considerado alto para Cohen (1988) e baixo para Hair et al. (2011).

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este estudo indica três fatores preditores intenção de trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a) – benefício, competência e risco percebidos. Quando os funcionários de empresas demonstram que têm a intenção de trabalhar com esses trabalhadores por conta dos benefícios sociais e financeiros para eles, a organização e a sociedade, *a priori*, esses achados estão consoantes com as evidências de outros estudos. Por exemplo, a pesquisa de Young e Powell (2015), que mostraram que esse indivíduo merece uma segunda chance e pode contribuir de forma positiva para a economia. Ou os estudos que mostraram que o trabalho contribui para a redução da reincidência criminal. (Graffam, Shinkfield, & Lavelle, 2014; Cherney & Fitzgerald, 2016; Lockwood, Nally, & Ho, 2016).

No que se refere à competência percebida essas evidências indicam que esse profissional é percebido como habilidoso, capaz, eficiente, confiante e competente. Assim, esse achado é consoante com o estudo de Alós, Esteban, Jódar e Miguélez (2015), que mostraram os impactos positivos do trabalho para a empregabilidade deles. Esse achado chama a atenção porque o perfil do detento e ex-detento no Brasil indica que aproximadamente 60% têm ensino fundamental incompleto, pouco mais de 10% concluíram o ensino fundamental, 10% não possui ensino médio completo (Departamento Penitenciário Nacional, 2020; Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2020).

Por isso, as ações e as políticas públicas de reinserção das pessoas presas e egressas do sistema prisional são tão relevantes para que esses benefícios sejam norteadores da decisão de trabalhar com essas pessoas. Políticas públicas

estabelecidas na Lei nº 7.210/1984, a Lei de Execuções Penais e o Decreto nº 9.450/2018. Projetos como o Começar de Novo e o Portal de Oportunidades do Conselho Nacional de Justiça e os programas de Responsabilidade Social e Ressocialização no âmbito dos estados. Da mesma forma, o papel do terceiro setor também é relevante por meio de ações como o projeto 'Segunda Chance' do Grupo Cultural e AfroReggae, o projeto "Estou Livre e Agora" do Instituto Humanitas 360, o projeto 'Recomeçar' da Rede Gerando Falções e o projeto de capacitação do Instituto Responsa.

Já no que se refere ao impacto negativo do risco percebido na intenção de trabalhar com essa mão de obra, o achado desta pesquisa está consoante com outros estudos que mostraram o receio dos gestores em contratar essa mão de obra,pois estão preocupados com a segurança de funcionários e clientes. (Harris & Keller, 2005; Ali et al., 2017; Griffith & Young, 2017). Por isso, uma das ações para mitigar os riscos é a verificação de antecedentes criminais. (Hickox & Roehling, 2013). Já Harris e Keller (2005) mostram que as organizações deveriam encontrar outros meios e tecnologias de avaliação de riscos para que possam empregar detentos e ex-detentos. Ou seja, esses trabalhadores não podem ser negligenciados no tocante a dar uma chance a eles, porque as organizações e o governo não estão preparados para conduzir uma análise de risco eficaz.

À luz do papel da intenção no processo da motivação de trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento(a), essas evidências corroboram o *framework* de Tubbs e Ekeberg (1991), em que os fatores ambientais como contribuir de forma positiva para a economia e para a empregabilidade dessas pessoas,reduzir a reincidência criminal (meta atribuída, normas, *feedback* social, influência dos outros, e

disponibilidade de recursos) e financeiros (incentivos) impactam a motivação dos trabalhadores de empresas privadas, públicas e do terceiro setor no Brasil.

Como o detento(a) ou ex-detento(a) faz parte do grupo minoritário e se trata de uma pesquisa inédita no Brasil, as evidências deste estudo corroboram os achados de Lu (2010), Shen e Xiao (2012), Barnoy (2016), Che et al. (2018), Itzhaki et al. (2016) e Garcia et al. (2018), que mostraram associações positivas com a intenção de trabalhar com pessoas dos grupos minoritários, como as pessoas mais velhas, robôs sociais, pessoas carentes e com doenças mentais.

Capítulo 6

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo identifica os fatores preditores da intenção de trabalhar com detentos e ex- detentos. Trata-se de um dos poucos estudos, tanto na literatura brasileira quanto na internacional, que investiga a relação entre intenção de trabalhar com detentos e ex- detentos e os fatores ambientais.

Este estudo apresenta contribuições para a área de Gestão das Relações de Trabalho ao apresentar uma pesquisa empírica que discute a intenção de trabalhar com detentos e ex-detentos, ainda não considerada nem na literatura nacional nem na internacional. Ao fazer isso, mostra uma pesquisa a partir da perspectiva dos trabalhadores de organizações públicas, privadas e do terceiro setor, contribuindo para complementar as pesquisas já feitas com outros atores sociais – detentos e ex-detentos, governo, e agentes penitenciários.

Também contribui para gestão de recursos humanos ao mostrar que é possível recrutar e contratar este tipo de mão de obra, contribuindo principalmente com a gestão da diversidade nas organizações. Outra contribuição atinge a literatura de responsabilidade social corporativa, cujas ações com propósito podem contribuir para impactar positivamente a reputação corporativa.

As contribuições práticas são para os formuladores de políticas públicas, organizações do terceiro setor e demais organizações ao mostrar que os benefícios sociais e financeiros e a competência é que impactam este processo de motivação. Por isso, mais ações, mesmo de responsabilidade social corporativa, podem ser adotadas para facilitar a reinserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

No que se refere às limitações, a amostra da pesquisa é muito pequena,

embora praticamente atenda aos critérios de Hair et al. (2011) para a utilização da modelagem de equações estruturais. Como o Coeficiente de Determinação Ajustado da intenção de trabalhar com algum detento(a) ou ex-detento foi baixo, recomenda-se pesquisas que abranjam outros fatores preditores. Também sugere a replicação desta pesquisa em outros países para fins de comparabilidade, pesquisa de características de ex detentos em outros setores, profissionais oriundos de outros estados e discriminação racial.

REFERÊNCIAS

Ali, A., Lyons, B., Ryan, A. (2017). Managing a perilous stigma: Ex-Offenders' use of reparative impression management tactics in hiring contexts. *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1271-1285. Doi: 10.1037/apl0000226

Anazodo, K. S., Ricciardelli, R., & Chan, C. (2019). Emprego após o encarceramento: Gerenciando uma identidade socialmente estigmatizada. *Igualdade, Diversidade e Inclusão*: *An International Journal, 38* (5), 564-582.

Baur, J., Hall, A., Daniels, S., Buckley, M., & Anderson, J. (2018). Beyond banning the box: A conceptual model of the stigmatization of ex-offenders in the workplace. *Human Resource Management Review*, *28*(2), 204-219. Doi: 10.1016/j.hrmr.2017.08.002

Cantora, A. (2015). Navigating the job search after incarceration: the experiences of work-release participants. *Criminal Justice Studies*, *28*(2), 141-160.

Cerda, J., Stenstrom, D., & Curtis, M. (2015). The role of type of offense and work qualifications on perceived employability of former offenders. *American Journal of Criminal Justice*, *40*(2), 317-335. Doi: 10.1007/s12103-014-9244-8

Che, C. C., Chong, M. C., & Hairi, N. N. (2018). What influences student nurses' intention to work with older people? A cross-sectional study. *Accepted Manuscript, 1*(1), 1-27. Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.05.007

Cook, P. J., Kang, S., Braga, A. A., Ludwig, J., & O'Brien, M. E. (2015). An experimental evaluation of a comprehensive employment-oriented prisoner re-entry program. *Journal of Quantitative Criminology, 31*(3), 355-382. Doi: 10.1007/s10940-014-9242-5

Cruz, M. V. G., Souza, L. G., & Batitucci, E. C. (2013). Percurso recente da política penitenciária no Brasil: o caso de São Paulo. *Revista de Administração Pública*, *47*(5), 1307-1325. Doi: 10.1590/S0034-76122013000500011

Decreto nº 4.251, de 21 de maio de 2018 (2018). *Regulamenta a aplicação da Lei Complementar nº 879, de 26/12/2017, que estabelece o Programa Estadual de Ressocialização de Presos e Egressos do Sistema Prisional do Espírito Santo - progresso/ES*. Recuperado em 20 setembro, 2020, de https://sejus.es.gov.br/GrupodeArquivos/decretos

Decreto nº 9.450, de 24 de julho de 2018 (2018). *Institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional, e regulamenta o § 5º do art. 40 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o disposto no inciso XXI do caput do art. 37 da Constituição e institui normas para licitações e contratos da administração pública firmados pelo Poder Executivo federal*.

Recuperado em 25 setembro, 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9450.htm

Departamento Penitenciário Nacional (Depen) (2020). *Levantamento nacional de informações penitenciárias*. Recuperado em 20 setembro, 2020, de https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMmU4ODAwNTAtY2IyMS00OWJiLWE3ZTgtZGNjY2ZhNTYzZDliIiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9

Dolen, W. V., Jos, L., Ko, R., & Ad, J. (2002). Customer-Sales Employee Encounters: A Dyadic Perspective. *Journal of Retailing*, *78*(4), 265-279. Doi: 10.1016/S0022-4359(02)00067-2

Ferreira, O. D. S. (2019). Um Conselho de Políticas Públicas e o Cárcere: O Conselho Estadual de Política Criminal e Penitenciária de São Paulo e o *Accountability* em Direitos Humanos de Pessoas Presas. *Administração Pública e Gestão Social*, *11*(3), 1-17.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2020). *Anuário Brasileiro de Segurança Pública.* Recuperado em 20 outubro, 2020, de https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2020/10/anuario-14-2020-v1-interativo.pdf

Garcia, A. N., Kuo, T., Arangua, L., & Pérez-Stable, E. J. (2018). Factors Associated With Medical School Graduates' Intention to Work With Underserved Populations: Policy Implications for Advancing Workforce Diversity. *Acad Med., 93*(1), 82–89. Doi:10.1097/ACM.0000000000001917.

Griffith, J., & Young, N. (2017). Hiring ex-offenders? The case of ban the box. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 36*(6), 501-518. Doi: 10.1108/EDI-04-2017-0066

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *19*(2), 139-152. Doi: 10.2753/MTP1069-6679190202

Harris, P. M., & Keller, K. S. (2005). Ex-Offenders Need Not Apply The Criminal Background Check in Hiring Decisions. *Journal of Contemporary Criminal Justice, 21*(1), 6-30. Doi: 10.1177/1043986204271678

Holzer, H. J., Raphael, S., & Stoll, M. (2003). *Employment barriers facing ex-offenders*. Washington, DC: The Urban Institute.

Human Rights Watch (2019). *Novo massacre em uma prisão brasileira: Superlotação e condições degradantes são terreno fértil para o recrutamento das* facções. Recuperado em 26 setembro, 2021, de https://www.hrw.org/pt/news/2019/07/31/332641

Itzhaki, M., Meridan, O., Sagiv-Schifter, T., & Barnoy, S. (2016). Nursing Students' Attitudes and Intention to Work with Mentally Ill Patients Before and After a Planned Intervention. *Acad Psychiatry, 1*(1), 1-8. Doi: 10.1007/s40596-016-0521-

Kim, H., Park, E., Kwon, S. J., Ohm, J. Y., & Chang, H. J. (2014). An integrated adoption model of solar energy technologies in South Korea. *Renewable energy*, *66*(1), 523-531. Doi: 10.1016/j.renene.2013.12.022

Lei n. 7.210, de 11 de julho de 1984 (1984). *Institui a Lei de Execução Penal*. Recuperado em 20 setembro, 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm

Lu, L. (2010). Attitudes toward older people and coworkers' intention to work with older employees: a taiwanese study. *Int'l. j. Aging and Human Development, 71*(4), 305-322. Doi: 10.2190/AG.71.4.c

Madera, J. M., Taylor, D. C., & Barber, N. A. (2020). Customer service evaluations of employees with disabilities: The roles of perceived competence and service failure. *Cornell Hospitality*, *61*(1), 5-18. Doi: 10.1177/1938965519882315

Opsal, T. (2012). Livin on the straights: identity, desistance, and work among women post-incarceration. *Sociological Inquiry, 82*(3), 378-403. Doi: 10.1111/j.1475-682X.2012.00421

Portaria nº 477, de 31 de outubro de 2019 (2019). *Torna público os procedimentos, critérios e prioridades para o 5º Ciclo de concessão de financiamento de ações de apoio ao trabalho e renda e capacitação profissional para pessoas presas, no âmbito do Projeto de Implementação de Oficinas Produtivas Permanentes-PROCAP, com recursos do Fundo Penitenciário Nacional, no exercício de 2019*. Recuperado em 20 setembro, 2020, de https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-477-de-31-de-outubro-de-2019-224956790

Prision Studies (2019). *Highest to Lowest: Prison Population Total*. Recuperado em 20 setembro, 2020, de https://www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison-

Secretaria de Justiça do Estado do Espírito Santo (Sejus) (2018). *Empresas que contribuem para ressocialização de detentos e egressos recebem Selo Social*. Recuperado em 20 julho, de https://sejus.es.gov.br/Not%C3%ADcia/empresas-que-contribuem-para-ressocializacao-de-detentos-e-egressos-recebem-selo-social

Secretaria de Justiça do Estado do Espírito Santo (Sejus) (2019). *Empresas que contribuem para ressocialização de detentos e egressos recebem Selo Social*. Recuperado em 20 abril, 2020, de https://sejus.es.gov.br/Not%C3%ADcia/empresas-que-contribuem-para-ressocializacao-de-detentos-e-egressos-recebem-selo-social

Shen, J., & Xiao, L. D. (2012). Factors affecting nursing students' intention to work with older people in China. *Nurse Education Today, 32*(1), 219-223. Doi: 10.1016/j.nedt.2011.03.016

Silva, C., Saraiva, I. (2016). Alienation, segregation and resocialization: meanings of prison labor. *Revista de Administração*, *51*(1), 366-376. Doi: 10.1016/j.rausp.2016.07.001

Snodgrass, J. L., Jenkins, B. B., & Tate, K. F. (2017). More than a job club, sister: career intervention for women following incarceration. *The Career Development Quarterly*, *65*(1), 29-43. Doi: 10.1002/cdq.12078

Souza, E. M., Costa, A. S. M., & Lopes, B. C. (2019). Ressocialização, Trabalho e Resistência: Mulheres Encarceradas e a Produção do Sujeito Delinquente. *Cadernos EBAPE.BR*, *17*(2), 362-374. Doi: 10.1590/1679-395171382

Souza, R., Silveira, A. (2018). Egressos do sistema prisional no mercado formal de trabalho: oportunidade real de inclusão social? *Revista de Políticas Públicas, 21*(2), 761-780. Doi: 10.18764/2178-2865.v21n2p761-780

Tubbs, M. E., & Ekeberg, S. E. (1991). The role of intentions in work motivation: implications for goal-setting theory and research. *Academy of Management Review, 15*(1), 180-199.

Van Den Berg, C., Blommaert, L., Bijleveld, C., & Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g)een baan: hoe delict- en person lijk heids kenmerken arbeids marktkansen voor veroordeelden beïnvloeden. *Tijdschriftvoor Criminologie*, *59*(1-2), 113-135. Doi: 10.5553/TvC/0165182X2017059102007

Young, N., & Powell, G. (2015). Hiring ex-offenders: A theoretical model. *Human Resource Management Review*, *25*(3), 298-312. Doi: 10.1016/j.hrmr.2014.11.001