



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciência da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

**Características das Relações Sociais, Condições do Ambiente de Trabalho e a
Autopercepção do Desempenho: Um Estudo na Unidade de Internação de Planaltina-DF**

Danúbia Mara de Oliveira Miranda

Gabriella Lima-Bezerra

Brasília

Junho, 2017



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciência da Educação e Saúde – FACES
Curso de Psicologia

**Características das Relações Sociais, Condições do Ambiente de Trabalho e a
Autopercepção do Desempenho: Um Estudo na Unidade de Internação de Planaltina-DF**

Danúbia Mara de Oliveira Miranda

Gabriella Lima-Bezerra

Artigo entregue como requisito de
avaliação da disciplina de
Produção de Artigo.

Professor – Orientador: Dra.
Fabiana Queiroga

Brasília
Junho, 2017

RESUMO

Na literatura brasileira tem poucos artigos que falam sobre o sistema de internação brasileiro, mas este assunto se torna mais escasso ainda quando se fala sobre os profissionais que atuam neste contexto, ou seja, os agentes socioeducativos. Com isso o presente artigo pretende contribuir sobre a temática das condições do ambiente de trabalho, as características das relações sociais desenvolvidas neste ambiente e a autopercepção do desempenho. Para avaliar as variáveis foram utilizados a escala de Work Design Questionary (WDQ) e uma versão reduzida da Autopercepção de desempenho (AD). As coletas se deram por meio de visitas realizadas pelas pesquisadoras na instituição pelo período de quase dois meses. Os resultados apontaram que as condições de trabalho foram as piores avaliadas (media = 2,32), já a dimensão autopercepção do desempenho foi a que melhor obteve classificação (media = 4,13) e as relações sociais são positivamente percebidas (media= 3,46). As considerações finais destacam a importância de mais estudos sobre a temática para comparação dos dados coletados e assim estudar maneiras de possíveis melhoras para o contexto socioeducativo como um todo.

Palavras-chave: Condições de trabalho, autoavaliação de desempenho, contexto social.

Characteristics of Social Relations, Working Environment and Self-Perception of Performance: A Study at the Planaltina-DF Internment Unit

ABSTRACT

In the Brazilian literature there are few articles that talk about the Brazilian internment system, but this issue becomes scarcer even when we talk about the professionals who work in this context, that is, the socio-educational agents. With this, the present article intends to contribute to the thematic of the conditions of the work environment, the characteristics of the social relations developed in this environment and the self-perception of performance. To evaluate the variables were used the Work Design Questionary scale (WDQ) and a reduced version of Performance self-perception (AD). The collections were given through visits made by researchers at the institution for a period of almost two months. The results showed that the working conditions were the worst evaluated (mean = 2.32), whereas the self-perception dimension was the one that best obtained classification (mean = 4.13) and social relations were positively perceived (mean = 3 , 46). The final considerations highlight the importance of further studies on the subject to compare the data collected and thus study ways of possible improvements for the socio-educational context as a whole.

Keywords: Working conditions, performance self-assessment, social context.

É bastante comum o destaque na mídia sobre a redução da maioridade penal. Em 2007, o país viveu grande comoção nacional com o caso repercutido nas mídias sobre o assalto a família de J. H. de seis anos, na cidade do Rio de Janeiro. Na ocasião, no percurso rotineiro de volta para casa, havia quatro pessoas no veículo, entre as quais J.H. O carro foi abordado por três pessoas fortemente armadas, que anunciaram o assalto dando ordem para que saíssem do veículo. No afã de se retirarem o mais rápido possível do carro, J.H. acabou não conseguindo sair ficando preso ao cinto de segurança. Esse fato incitou nacionalmente a discussão sobre a necessidade de se pensar a questão da maioridade penal, que atualmente a Constituição Federal brasileira juntamente com o Decreto Lei nº 2848/40 (Código Penal), asseguram aos menores de 18 anos a inimputabilidade criminal.

A Lei 12.594/12 promulgada em 18 de janeiro institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) e regularmente a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescentes que praticam ato infracional. Tal dispositivo apresenta-se como complementar da perspectiva de proteção integral da criança e adolescente salvaguardando os preceitos constitucionais e o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA).

Medidas socioeducativas são medidas dedicadas a adolescentes autores de atos infracionais e estão previstas no art. 112 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). A execução dessas medidas pode ser cumprida de maneiras diferentes de acordo com a sentença do juiz. Entre elas, existe a internação, mencionada nos artigos 121 a 125 do ECA que consiste em uma medida socioeducativa privativa da liberdade.

Tomando como base o ano de 2013, o último levantamento feito pelo Sinase aponta a predominância de adolescentes entre 16 e 17 anos com medidas de restrição de liberdade, tal estudo revela que no respectivo ano, para além do aumento de 54% para 57% dos jovens desta idade, há ainda uma redução leve de 24% para 22% o número de restritiva de liberdade

para os acima de 18 anos. Por fim, o mesmo levantamento indica o aumento de 17% para 19% de jovens de 14/15 anos com a mesma medida.

Com a crescente população jovem em cumprimento de medidas socioeducativa observa-se uma disparidade grande, pois apesar de acontecer de tempos em tempos aumento de adolescentes que necessitam de internação, poucos trabalhos têm sido apresentados na literatura brasileira que informem sobre as condições de trabalho dos agentes e técnicos socioeducativos. Esse cenário dificulta uma possível avaliação dessas condições, bem como seu ambiente e as relações sociais.

As condições de trabalho dentro das UIs (Unidades de Internação) se apresentam de forma precária. Conforme Silva e Guerresi (2003), a situação da maior parte das unidades de internação brasileiras no que se refere ao “ambiente físico” não são consideradas adequadas às necessidades da proposta pedagógica, o que dificulta o trabalho dos agentes e técnicos socioeducativos. Suas condições de trabalho também não são favoráveis.

De acordo com os relatórios realizados, entre abril de 2015 a março de 2016, pelo Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura (MNPCT), um dos pontos analisados foi a opinião dos funcionários sobre suas condições de trabalho. Em seus relatos, os funcionários passaram a mencionar a importância de um local de descanso, pois o espaço destinado àquele é inadequado. Apontaram ainda a falta de materiais básicos de trabalho.

Como se não bastasse as questões estruturais das instituições os agentes socioeducativos lidam diariamente com um ambiente organizacional que pode causar nestes fortes desajustes emocionais. Segundo Greco (2011), no processo de trabalho, os agentes socioeducativos estão expostos a um ambiente que proporciona riscos a sua integridade física, moral e psíquica, suas atividades laborais são regidas por alta concentração, ritmo acelerado,

imprevisibilidade, grandes responsabilidades, o que pode levar a situação de estresse no trabalho.

Para além dos aspectos de estrutura física das UIs, existe outro fator que a depender da forma como se apresenta melhora ou piora as condições do ambiente de trabalho, sendo estas as relações sociais estabelecidas dentro das instituições. Grego (2011) indaga que o espaço laboral na maioria das vezes é dividido por diversos sujeitos que estão expostos a construções de relacionamentos. O autor relata que esse vínculo é desenvolvido através do significado psíquico elaborado pela pessoa, bem como da criação de relações sociais, ocorrendo assim uma intervenção entre o psíquico e o social.

Como consequência desses fenômenos, o modo e o desenho das atividades têm sido constantemente afetados. Autores, como Hackman e Oldham (1980), Braverman (1987) e Dejours (1988) já afirmavam que a maneira como as tarefas são executadas ou seu conteúdo poderão influenciar a satisfação e o envolvimento dos trabalhadores com a instituição que compõem e, conseqüentemente, seu desempenho no trabalho.

Segundo Bendassolli e Malvezzi (2013), o desempenho mostra-se como o conjunto de comportamentos ou ações orientadas pela finalidade de transformar a realidade e gerar alguma forma de valor. É uma das principais condições de contribuição das pessoas para o alcance dos seus próprios objetivos e das organizações, impactando na sua carreira, bem-estar e satisfação.

O desempenho não é um termo fácil de conceituar, pode ser visto como um comportamento ou como resultado. De um lado, observa-se o comportamento da pessoa enquanto está trabalhando, ou seja, suas ações. Do ponto de vista do resultado, o desempenho é visto como a consequência dessas ações, isto é, as alterações no ambiente, nas pessoas ou nos estados das coisas.

Peixoto e Caetano (2013) vão ao encontro dessa perspectiva e discutem o objeto da Avaliação de Desempenho (AD). Esses autores ressaltam que na AD devem ser avaliados apenas aqueles comportamentos que contribuem de forma direta para se atingir os objetivos da organização. Para analisar o desempenho pode-se utilizar a avaliação do supervisor, do próprio trabalhador, dos pares, de uma comissão avaliadora ou avaliação 360°, entre outros métodos. O importante a ser destacado é que independentemente do método de avaliação, o desempenho no trabalho é diferente do resultado, pois o resultado seria o produto do desempenho, suas consequências, como lucro, produtos ou serviços oferecidos.

Os resultados são afetados por condições externas da pessoa, como contexto econômico, político e dependência de outras unidades de trabalho. Nessa perspectiva, tais parâmetros são importantes indicadores para apontar o que deve ser considerado desempenho, mas tê-los como único objeto de desempenho pode constituir uma avaliação injusta e pouco exemplificada do comportamento do indivíduo na organização. De modo geral, é necessário levar em consideração que o sistema de avaliação deve ter como objeto as ações realizadas no cotidiano de trabalho, os comportamentos individuais (Peixoto & Caetano, 2013).

Segundo Queiroga (2009) o desempenho nas organizações encontra-se atrelado ao quanto de proficiência e dedicação o colaborador realiza intuindo o alcance de metas e entrega de produtos. A Tabela 1 pontua algumas observações sobre esse conceito.

Tabela 1

Características importantes associadas ao conceito de Desempenho

Desempenho	Definição operacional
Comportamental	Pode ser definido como o conjunto de comportamento que o empregado realiza no contexto de trabalho e que o leva a alcançar resultados.
Mensuração	Existem várias formas de se mensurar (direta ou indiretamente) e as autopercepções é uma dessas maneiras.
Variáveis componentes	Pode ser explicado por vários fatores, entre eles, as

Apesar da importância de se compreender o desempenho bem como seus fatores associados, não se observa tantas pesquisas sobre essa temática no contexto brasileiro. Entretanto, para além dos aspectos físicos, foram encontrados na literatura estudos que retratam sobre a perspectiva das condições de trabalho bem como as relações sociais que os profissionais desenvolvem nas mais diversas áreas que atuam.

É mais recorrente observar pesquisas sobre desempenho no trabalho na literatura de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) em que há uma preocupação em analisar os fatores associados ao sucesso da ação educacional. Ou seja, as pesquisas em TD&E buscam entender as características do trabalho que mais impactam no desempenho do indivíduo após o treinamento. Na Tabela 2 é possível identificar quais as variáveis mais estudadas nos últimos anos e quais foram as que mais influenciaram no desempenho dos treinandos.

Tabela 2

Variáveis mais estudadas nos últimos anos, com destaque das que mais influenciaram no desempenho

Autores	Amostra e contexto	Objetivo	Resultados
Rodrigues (2000)	602 funcionários do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios	Suporte psicossocial e material a transferência. Comprometimento com a carreira e a organização. Natureza da participação. Variáveis demográficas e funcionais.	Suporte psicossocial à transferência e comprometimento com a carreira, natureza da participação (Espontânea), lotação e escolaridade explicam a ocorrência positiva de impacto em amplitude.
Sallorenzo (2000)	1303 servidores de uma organização pública	Suporte organizacional Clientela (motivação) Reação ao treinamento Aprendizagem Suporte à transferência	Suporte psicossocial à transferência, reação ao treinamento, suporte material à transferência e motivação explicam a ocorrência positiva de impacto em amplitude medido 2 semanas após o término do curso. Suporte psicossocial à transferência, reação ao treinamento e suporte material à transferência explicam a ocorrência positiva de impacto em amplitude medido 3 meses após o término do curso.
Meneses & Abbad	366 funcionários de uma	Clientela (autoeficácia, locus de controle e	Suporte psicossocial à transferência, percebido pelos chefes e pares e quantidade

Autores	Amostra e contexto	Objetivo	Resultados
(2003)	organização privada de telefonia celular	motivação para o treinamento) Suporte à transferência	de instrutores por turma explicam a ocorrência positiva de impacto em amplitude (auto e heteroavaliação).
Lacerda & Abbad (2003)	95 servidores de uma organização pública	Clientela (para o treinamento, para transferir o valor instrumental) Reação ao curso e suporte à transferência.	Suporte psicossocial à transferência; valor instrumental e reação ao instrutor explicam a ocorrência positiva de impacto em amplitude.
Bahri, Brandão e Freitas (2006)	121 funcionários do banco do Brasil	Relacionaram o suporte a transferência do aprendido com o impacto percebido por egressos do programa de mestrado e doutorado do banco do Brasil	Estudos apontaram que há maior percepção de suporte a aplicação do aprendido por parte dos funcionários que receberam apoio do banco para o desenvolvimento da formação pós-graduada.

Fonte: Recuperado de *Transferência de Treinamento e Impacto de Treinamento no Trabalho: Análise Crítica da Literatura* de T. Zerbin & G. Abbad, 2010, p. 103-104.

Recuperado de *Qualificação de Funcionários de Bibliotecas Públicas do Estado de São Paulo: Avaliação da Transferência de Treinamento* de F.P. Sabino 2016, p.50-51.

De maneira geral, o que se observa é uma forte influência das relações sociais na transferência do treinamento, ou seja, no seu desempenho no trabalho após a realização de uma atividade instrucional. O apoio de colegas e chefe (mensurado pela variável suporte psicossocial) influencia fortemente o desempenho das pessoas ao retornarem ao trabalho (Rodrigues, 2000; Sallorenzo, 2000; Meneses & Abbad, 2003; Bahri, Brandão & Freitas, 2006).

Especificamente sobre o contexto das UIs, Lopes (2013) buscou investigar quais as percepções dos agentes socioeducativos sobre o local onde trabalham e suas funções laborais na Unidade localizada na cidade de Santa Maria – RS. Este estudo indicou que os participantes ao ingressarem no quadro funcional da instituição são impactados negativamente uma vez que, segundo os servidores, há uma grande proximidade das UIs com Unidades estritamente prisionais.

A noção de condições de trabalho juntamente com a importância das relações sociais e interações, sugerem que essas dimensões do trabalho estão se tornando cada vez mais

críticas para a definição e interpretação de desempenho no trabalho. Contudo, apesar da importância do desempenho no trabalho dos agentes socioeducativos ou outros tipos de agentes, poucos estudos empíricos são publicados no Brasil. Assim sendo, o objetivo da pesquisa é analisar a relação entre as condições do ambiente de trabalho dos agentes de medidas socioeducativas, bem como as características das relações sociais estabelecidas na organização e a sua autopercepção de desempenho.

Método

Participantes

Participaram desse estudo 51 funcionários da Unidade de Internação do Distrito Federal: 36 agentes (70,6%), 14 técnicos (27,4%) e um vigilante (2%), da Unidade de Internação de Planaltina do Distrito Federal, sendo 34 homens (66,7%) e 17 mulheres (33,3%). Com relação ao estado civil, 35 participantes eram casados (68,62%), 12 solteiros (23,5%) e quatro divorciados (7,9%). A média da idade dos funcionários é de 39 anos

Local

A pesquisa foi realizada na Unidade de Internação de Planaltina – UIP, localizada a 40 km do centro urbano, situação que acentua a escassez das condições de trabalho em decorrência do transporte público no local. Na chegada a unidade encontra-se uma estrutura física para a locação da Polícia Militar.

A recepção fica posicionada na parte inferior da unidade e no mesmo espaço há um ambiente para atendimento e tratamento das famílias em dias de visita constituído por bancos de concreto, uma televisão e banheiros.

Os módulos e os outros espaços de convívio dos adolescentes ficam todos após uma segunda grade que isola por completo essa primeira parte administrativa e de recepção. Na parte final da unidade se encontram os quatro prédios para alojamento dos adolescentes, tratados por "módulos". Tais módulos estão divididos da seguinte forma: duas alas que possuem cada uma, quatro alojamentos, com grades próprias e sem portas; pequena área de convivência com mesas e bancos de concreto, com função de refeitório; e pequena área destinada ao banho de sol, coberta por grades.

Ainda dentro da UIP existe um bloco com algumas salas que servem para as aulas que são ministradas por professores da secretaria de educação no período matutino e vespertino. Perto desse bloco acomoda-se uma quadra de esporte.

Instrumentos

Os participantes responderam um questionário contendo dois instrumentos. Inicialmente foi apresentada a versão reduzida da escala de sobre autopercepção de desempenho (Andrade, Queiroga & Valentini, 2016) que contem 10 itens respondidos em uma escala de frequência de cinco pontos que vai de 1 = nunca a 5 = sempre. O segundo instrumento respondido pelos participantes foi o *Work Design Questionnaire* (Morgeson & Humphrey, 2006) que contém 77 itens divididos em quatro dimensões: características das atividades que realiza na organização, características dos conhecimentos necessários para realização das atividades, características das relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho e condições do ambiente de trabalho.

Neste trabalho serão abordadas as dimensões: características das atividades que realiza na organização, característica dos conhecimentos necessários para realização das atividades, características das relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho e condições do ambiente de trabalho, que contém 24, 20, 19 e 14 itens, respectivamente.

Procedimento

O processo de autorização da entrada da pesquisadora na Unidade se deu através da Secretaria de Estado de Políticas para Criança, Adolescente e Juventude (Secriança), tanto presencial quanto por email, depois de aceito foi assinado o termo de sigilo. Por fim, a juíza titular da Vara de Execução de Medidas Socioeducativas do Distrito Federal, autorizou a coleta de dados na Unidade de Internação de Planaltina – UIP. Todo esse processo de autorização durou dois meses.

No primeiro dia de visita a UIP foi explicado o intuito da pesquisa e marcaram-se as datas para a coleta de dados. Logo após começou a coleta de dados na UIP entre 31 de outubro a 17 de novembro. Nos dias de coleta, foi distribuído o questionário para cada funcionário, a pesquisadora esperava eles responderem e depois foi recolhido observando se todas as opções foram marcadas. Foram respondidos 51 questionários.

Análise de dados

A análise ocorreu a partir do sistema SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versão 22.0. Foram realizadas as análises descritivas de média e desvio padrão das variáveis e também correlações bivariadas (r de Perason) entre os fatores dos instrumentos.

Resultados

Neste tópico serão expostos os resultados das análises dos dados colhidos com os ATRS. No primeiro momento contendo os dados descritivos e a seguir os resultados da correlação.

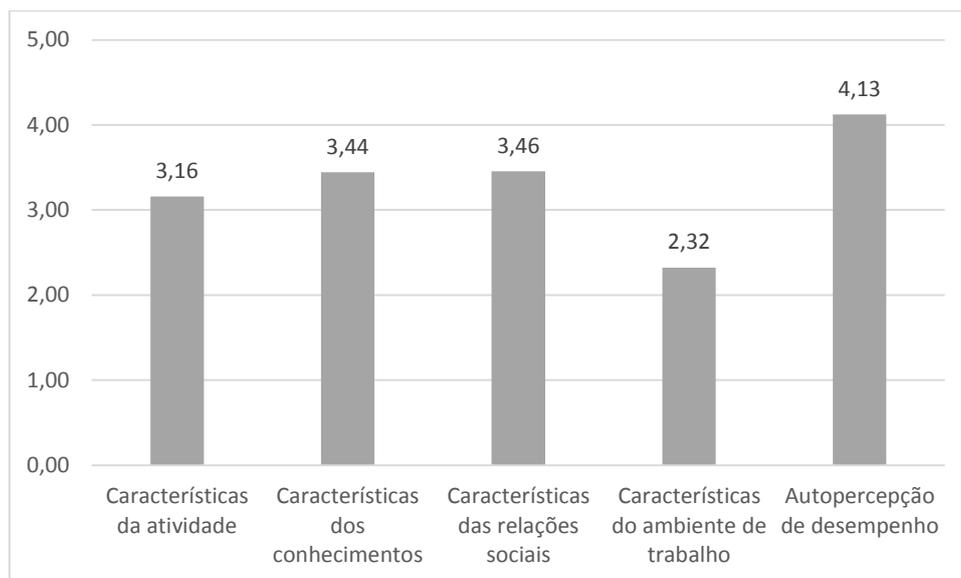


Figura 1. Estatísticas descritivas contendo média e desvio padrão das variáveis elegidas para a análise.

A Figura 1 revela que as condições de trabalho foram as piores avaliadas (média = 2,32). Em comparação com as outras e as percepções de desempenho são levadas a despeito de perceber as condições de trabalho como ruins. De maneira geral, as relações sociais são positivamente percebidas e as atividades que eles realizam na organização nem tanto. Por fim, não há grande variabilidade nas respostas, elas concordam com relação a essa avaliação.

É interessante perceber que justamente a dimensão que foi melhor avaliada pelos agentes foi a que mais se associou à percepção de desempenho deles. A Tabela 3 demonstra as correlações das categorias selecionadas.

Tabela 3

Correlações bivariadas (r de Pearson) entre os fatores do WDQ e a autopercepção de desempenho dos agentes

	Características da atividade	Características dos conhecimentos	Características das relações sociais	Características do ambiente de trabalho	Autopercepção de desempenho
Características da atividade	1				
Características dos conhecimentos	0,52*	1			
Características das relações sociais	0,50*	0,68	1		
Características do ambiente de trabalho	0,44*	0,25*	0,06	1	
Autopercepção de desempenho	0,25	0,37*	0,43*	0,09	1

* $p < 0,001$

Como pode se observar, duas dimensões apresentaram correlações significativas com a autopercepção de desempenho dos agentes, são elas: características dos conhecimentos e das relações sociais. Isto implica dizer que para os agentes, a variabilidade das atividades que eles realizam, a complexidade das tarefas e ainda o nível de conhecimento exigido (exemplos de itens que compõe a dimensão características dos conhecimentos) influenciam na maneira como eles percebem seu próprio desempenho.

Do mesmo modo, as relações sociais também apresentaram forte correlação com a autopercepção de desempenho dos agentes ($r = 0,43$; $p < 0,001$). Ou seja, um ambiente de trabalho favorável para boas relações de amizade, ao bom relacionamento com os supervisores e também ter boa qualidade na inter-relação de trabalho (itens que compõe a dimensão de características sociais) exerce influência positiva na percepção de desempenho dos respondentes.

Esses dados serão discutidos na sessão a seguir. Além de relacionar os resultados com o que foi observado na literatura, serão incluídas informações sobre a própria natureza e rotina de trabalho dos agentes que possam também auxiliar na explicação do que foi apresentado.

Discussão

Como observado nos resultados duas dimensões obtiveram correlação considerável com a percepção de autodesempenho, sendo elas características do conhecimento, onde os funcionários apresentam processamento de informações, solução de problemas e variedade de habilidades; e a segunda dimensão foi as relações sociais, como exemplos de itens que constitui essa dimensão temos suporte social e interdependência (iniciada e recebida).

Os resultados obtidos na pesquisa indicaram que de maneira geral os agentes estão insatisfeitos com as demandas físicas e as condições de trabalho. O que corrobora com estudos realizados anteriormente, onde afirmam que o sistema socioeducativo e prisional do Brasil se mantém de forma precária. (Silva e Guerresi 2003)

As condições do ambiente de trabalho correlacionadas com as características das atividades realizada na organização aprestaram um valor considerado significativo. Possuem uma influência moderada, mas não chega a ser totalmente dependente uma da outra. Podendo ter acontecido justamente pela importância da realização das atividades, dado que, o trabalho produzido pelos ATRS's é rígido e que demanda muita atenção com a sua vida, ou seja, mesmo com a precariedade do ambiente de trabalho os funcionários precisam realizar de forma correta as suas atividades para se resguardarem no ambiente em que trabalham, isso quer dizer, que necessitam de um bom desempenho em suas atividades.

O fato dos funcionários perceberem as condições de trabalho ruins e mesmo assim terem elevadas percepções de desempenho é algo surpreendente, uma vez que se distancia com que os teóricos abordam, dado que as condições do trabalho conforme Filho (2011), altera e/ou condiciona a capacidade produtiva do indivíduo.

Porém, Vale ressaltar que durante as entrevistas os agentes nos informaram que o maior objetivo da unidade, ou seja, a missão principal é manter a vida de todos que tenha contato com a instituição, essa é a prioridade máxima e se relacionam com os fatores que fazem parte das medidas. Para além dessa necessária missão, devido a necessidade de os internos serem acompanhados em todas as atividades por um ATRS, pois de acordo com Souza (2012), os ATRS acreditam que para a realização do trabalho dos especialistas dependam totalmente deles, o que gera no sistema uma interdependência.

Analisamos que essa relação de percepção de desempenho e elevada condições de trabalho ruins não significa dizer que é menos importante investir nas condições de trabalho. Isso pode indicar, apenas, que os agentes têm alto envolvimento com suas atividades (veja que a média em característica de conhecimento também foi elevada) e que são resilientes.

Considerações Finais

É fundamental lembrar que o instrumento, QWD, utilizado para a pesquisa se trata de um questionário estrangeiro que está em processo de tradução, salientamos que possíveis itens podem ter instigado negativamente no resultado.

Destacamos a importância de mais estudos sobre a temática para comparação dos dados coletados e assim estudar maneiras de possíveis melhoras para o contexto socioeducativo como um todo.

Referências

- Collor F, Cabral B, Chiarelli C, Magri A & Procópio M (1990), dispõe sobre o estatuto da criança e do adolescente e dá outras providencias. *Retirado de < Endereço eletrônico >*
- Grego, P.B.T. (2011). Distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores dos centros de atendimento socioeducativo do rio grande do sul. (*Dissertação de mestrado, não publicado*). *Universidade federal de santa maria, Rio grande do sul-RS.*
- Lopes, M. D. C. (2013). Significado atribuídos por agentes socioeducativos ao fenômeno da privação de liberdade feminina. (*Dissertação de mestrado, não publicado*). *Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, Santa-Maria, RS.*
- Presidência da República. Secretaria de Direitos Humanos (SDH) 2013. Levantamento anual Sinase. Brasília-DF. *Retirado de <Endereço eletrônico >*
- Queiroga, F. (2009). Seleção de pessoas e desempenho no trabalho: um estudo sobre a validade preditiva dos testes de conhecimentos. (*Tese de Doutorado, não publicado*). *Universidade de Brasília -UNB, Brasília-Distrito Federal.*
- Rousseff. D, Cardozo. J. E, Mantega. G, Padilha. A.R.S, Belchior. M & Nunes M. R.(2012), Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo(SINASE) 12.594/12, *retirado de < Endereço eletrônico >*
- Sabino F.P (2016). Qualificação de funcionários de bibliotecas públicas do Estado de São Paulo: Avaliação da Transferência de Treinamento. *Programa de Pós-graduação de Psicologia do Departamento de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, 49-52.*
- Silva E. R. A. & Guerresi S. (2003). Adolescentes em conflito com a lei: Situação do atendimento institucional no Brasil. (Pesquisa de Mapeamento da Situação das

Unidades de Execução de Medida Socioeducativa de Privação de Liberdade ao Adolescente em Conflito com a Lei). *IPEA e Departamento da Criança e do Adolescente (DCA), Secretaria dos Direitos Humanos, Ministério da Justiça, Brasília-Distrito Federal.*

Vargas. G. (1941), Decreto Lei nº 2848 de 07 de Dezembro de 1940, Código Penal, *Retirado de < Endereço eletrônico >*

Zerbini T. & Abbad Gardênia (2010). Transferência de Treinamento e Impacto do Treinamento no Trabalho: Análise Crítica da Literatura. *Revista psicologia: Organizações e Trabalho, 10 (2), 97-111.*