

**EMENDA Nº - CM**  
(à MPV nº 767 de 2016)

de 1991: Acrescente-se o seguinte art. 93-A à Lei nº 8.213, de 24 de julho

“**Art. 93-A.** A empresa com 100 (cem) ou mais empregados preencherá de 0,5% (meio por cento) a 1,5% (um e meio por cento) de seus cargos com egressos do sistema penitenciário, na seguinte proporção:

- I – até 500 empregados.....0,5%;
- II – de 501 a 1.000.....1,0%;
- III – de 1.001 em diante. ....1,5%.

§ 1º A dispensa de egresso do sistema penitenciário ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro egresso.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por egressos do sistema penitenciário, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Não será penalizada a empresa que ofertar as vagas de que trata este artigo aos egressos do sistema penitenciário e, utilizando-se, inequivocamente, de todos os meios disponíveis para preencher tais vagas, não obtiver sucesso, por ausência de interessados capacitados para o exercício das funções.

§ 4º O disposto no § 3º não exige a empresa de buscar, periodicamente, preencher as vagas de que trata este artigo, nas mesmas condições do § 3º, conforme regulamentação do Ministério do Trabalho.” (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

Atualmente, o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, estabelece que as empresas contratarão pessoas com deficiência ou beneficiários em determinadas proporções, para auxiliá-las a se inserir no



mercado de trabalho. Propomos a mesma lógica para os egressos do sistema penitenciário, os quais também enfrentam graves problemas de reinserção no mercado após o cumprimento de suas penas. Com isso, esperamos contribuir para a ressocialização do preso, por meio do trabalho em sociedade.

Por outro lado, como já ocorre com a contratação de pessoas com deficiência, pode surgir dificuldade empresarial para o preenchimento das cotas decorre da falta de profissionais capacitados, em especial para atividades que exijam maior qualificação profissional e requisitos físicos ou intelectuais compatíveis com o cargo.

Nesse caso, não há lógica em punir a empresa que buscou egressos habilitados para as funções, mas não os encontrou. Não deve ela ser onerada pelo insucesso decorrente da ausência de egressos aptos ao desempenho dos empregos. Conforme já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho, para o caso das pessoas com deficiência, quando o empregador comprova que empregou todos os meios disponíveis para seleção e contratação de profissionais, mas não obteve êxito, é descabida a imposição de penalidade.

Sala da Comissão,

Senador CRISTOVAM BUARQUE

