

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CINTHYA SUELLY NUNES CARDOSO  
SILVIA HELENA DE SANTANA  
TAMIRES AVELINO SILVA

**O PAPEL DO RH NA CONTRATAÇÃO DE EX-  
DETENTOS: FERRAMENTAS UTILIZADAS PARA A  
INTEGRAÇÃO DESSE PROFISSIONAL**

RECIFE/2022

**CINTHYA SUELLY NUNES CARDOSO  
SILVIA HELENA DE SANTANA  
TAMIRES AVELINO SILVA**

**O PAPEL DO RH NA CONTRATAÇÃO DE EX-  
DETENTOS: FERRAMENTAS UTILIZADAS PARA A  
INTEGRAÇÃO DESSE PROFISSIONAL**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,  
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

Professor(a) Orientador(a): Brian Victor Lima da Silva

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

C268p Cardoso, Cinthya Suelly Nunes  
O papel do RH na contratação de ex-detentos: ferramentas utilizadas  
para a integração desse profissional / Cinthya Suelly Nunes Cardoso, Silvia  
Helena de Santana, Tamires Avelino Silva. - Recife: O Autor, 2022.  
19 p.

Orientador(a): Me. Brian Victor Lima da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Egressos. 2. Sistema prisional. 3. Recursos humanos. I. Santana,  
Helena de. II. Silva, Tamires Avelino. III. Centro Universitário Brasileiro -  
UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

*Dedicamos esse trabalho ao espírito de cooperação demonstrado pela nessas famílias, que foram decisivas para a conclusão deste texto.*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por estar conosco em todos os momentos de dificuldades.

Aos nossos familiares, pela compreensão de muito tempo de estudo.

Aos professores pela segurança nos momentos de orientações e pelos conhecimentos transmitidos durante toda a nossa vida acadêmica.

A todos, nossos profundos agradecimentos.

*“O sucesso é a soma de pequenos esforços - repetidos dia  
sim, e no outro dia também”. Robert Collier*

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2</b>	<b>DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>3.1</b>	<b>O EX-DETENTO E O MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
3.1.1	A Realidade Prisional Brasileira.....	11
3.1.2	O Ex-detento Diante do Mercado de Trabalho.....	12
<b>3.2</b>	<b>A EMPRESA E A CONTRATAÇÃO DE EX-DETENTOS.....</b>	<b>13</b>
3.2.1	Leis e Políticas Públicas para a Reinserção Social de Ex-detentos .....	13
3.2.2	Política de Gestão de Pessoas para a Reinserção de Ex-detentos no Mercado de Trabalho .....	16
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>18</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>19</b>

## RESUMO

Quando se trata de oportunizar trabalho para um ex-detento, observa-se que o ideal de responsabilidade social empresarial não faz parte do cotidiano na maioria das empresas brasileiras. Frente às obrigações estipuladas na lei de execuções penais, existe um preconceito social e empresarial devido ao estigma social negativo em contratar um ex-presidiário. Diante desse contexto, o objetivo do presente estudo foi avaliar o papel do setor de recursos humanos na contratação e contratação de ex-detento. Trata-se de uma revisão narrativa da literatura, cujas buscas foram empreendidas nas seguintes bases de dados: Scielo, BDTD e Portal Periódicos CAPES. O estudo evidencia que o objetivo de toda reinserção é a reabilitação dos ex-detento para a vida social e a conseqüente redução da reincidência no mundo do crime. Assim, a participação das empresas através da oportunidade de trabalho é fundamental para inclusão social desse público. Isso ocorre por meio de políticas de gestão que devem ser adotadas, especialmente pelo setor de recursos humanos, visando a adequada inclusão dos egressos. Destacam-se fatores como ações de integração dos egressos com os demais funcionários e benefícios em agregar os egressos. Nessa diretriz, evidencia-se que as organizações devem atuar no mercado de trabalho não apenas visando angariar lucros, mas deve-se, sobretudo, atuar junto à sociedade com ações de responsabilidade social.

Palavras-chave: Egressos; Sistema prisional; Recursos humanos.

## 1 INTRODUÇÃO

O atual sistema penal brasileiro tem visa socializar o ex-detento, considerando a pena como medida de educação necessária ao indivíduo, de modo que ele não volte a cometer novamente o ato criminal. No Brasil, o modelo de encarceramento adotado alimenta um ciclo de violências, que exerce consideráveis impactos na sociedade. O encarceramento geralmente ocorre em um ambiente degradante em que pouco se estimula qualquer proposta de transformação daqueles que ali estão. Desta forma, consequência, cinco em cada dez detentos colocados em liberdade acabam retornando ao sistema carcerário em pouco tempo (CNJ, 2017).

Entre os impactos da qualidade do sistema carcerário brasileiro, destaca-se a elevada taxa de desemprego para os indivíduos egressos. A reinserção ou inclusão desses atores no mercado de trabalho requer capacitação, que garanta a conquista de um trabalho lícito e bem remunerado. Portanto, o trabalho de boa qualidade exige capacitação formal, que deve ser e alinhada às demandas do mercado, garantindo a manutenção do egresso no mercado de trabalho. Isso exige educação, e políticas públicas eficientes voltadas para essa problemática (PASTORE, 2011).

Nessa perspectiva, as empresas contratantes apresentam uma grande responsabilidade social, visto que possuem a função de receber os egressos do sistema penitenciário e lhes proporcionar a oportunidade de se ressocializar. Desta forma, fornecendo emprego aos ex-detentos, as empresas estarão construindo uma sociedade livre, justa e solidária. Portanto, o setor administrativo deve apresentar ações efetivas que garantam segurança e eficácia na contratação de ex-detentos (ANDRADE; FONSECA, 2019).

Diante de todos esses fatores, é proposto o seguinte problema de pesquisa: Quais práticas e desafios do setor de recursos humanos na reinserção do egresso do sistema prisional no ambiente de trabalho? Assim, o presente estudo tem como objetivo geral avaliar o papel do setor de recursos humanos na contratação e contratação de ex-detentos. Especificamente, busca-se: compreender os principais aspectos relacionados à contratação de ex-detentos e sua inserção no mercado de trabalho; investigar as ferramentas utilizadas pelo setor de recursos humanos para a integração de egressos do sistema prisional na empresa; e avaliar as principais políticas públicas de inclusão de ex-detentos no mercado de trabalho.

## 2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este estudo trata-se de uma revisão narrativa de literatura de caráter descritivo e qualitativo. A pesquisa descritiva visa apresentar características de determinado fenômeno ou população, por meio da utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. Este tipo de investigação propõe a observação, registro, classificação, análise e interpretação dos dados sem que haja interferência do pesquisador, além de não exigir um método específico de busca de dados ou apresentação de resultados. Isso possibilita que o pesquisador tenha maior liberdade durante a confecção e apresentação do estudo (SILVA, 2014).

Foi realizado um levantamento bibliográfico em periódicos, nas bases de dados Scielo, BDTD e Portal Periódicos CAPES. Para propiciar um direcionamento, as buscas foram realizadas a partir da utilização dos descritores: “mercado de trabalho”, “reinserção” e “ex-detentos”. Como critérios de elegibilidade, foram considerados trabalhos publicados entre 2012 e 2022, trabalhos completos disponíveis nas bases de dados, trabalhos publicados em português ou inglês e estudos que abordem a temática proposta. Como critério de exclusão, foram inelegíveis os estudos que não abordem a temática proposta. As buscas foram empreendidas entre março de 2022 e agosto de 2022. A pesquisa qualitativa possibilita ter uma visão mais ampla de um determinado cenário. Ainda sobre essa perspectiva, Minayo (2012) afirma:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos. (MINAYO, 2012, p. 03)

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa que visa identificar estudos que tratam do tema investigado. Esse tipo de pesquisa é elaborado por meio de trabalhos já executados por outros autores, cujos interesses conferidos são os mesmos.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Nesta seção, serão apresentados os achados das buscas, direcionadas à temática proposta. Está subdivida em dois subtópicos. O primeiro, aborda a perspectiva do egresso do sistema prisional diante do mercado de trabalho. O segundo, descreve os aspectos relacionados à empresa na contratação do egresso.

#### **3.1 O EX-DETENTO E O MERCADO DE TRABALHO**

##### **3.1.1 A Realidade Prisional Brasileira**

Quando se trata do cumprimento das normas de tratamento humanitário, a realidade do sistema carcerário brasileiro é marcada pela ineficácia na gestão da execução penal pelo Estado. Nessa linha, os próprios presídios são considerados “escolas do crime”, por serem locais propícios para a ilegalidade, violência, visto que o Governo não cumpre o princípio básico da função da pena, que é preparar o egresso para uma reabilitação social. Assim, diante das suas condições, os presídios brasileiros propiciam a revolta e o retorno ao crime (IPEA, 2015).

Avaliando os fatores que levam à reincidência, sabe-se que a diferença entre o mundo livre e o cárcere leva a reflexões a respeito da função da estrutura prisional, pois os valores e a rotina do recluso são completamente diferentes com relação à sociedade liberta. Portanto, a discrepância entre esses dois mundos dificulta a adaptação do recluso com sua ressocialização, incluindo neste sentido, o mundo do trabalho (DOS SANTOS et al., 2019).

De acordo com dados estatísticos extraídos do Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN), no primeiro semestre de 2016 a população prisional brasileira chegou a 726.000, marcando um aumento de mais de 104.000 indivíduos em relação a 2014 e, conseqüentemente, um déficit de vagas do sistema prisional que ultrapassou o quantitativo de 350.000 vagas (BRASIL, 2016). De acordo com o Departamento Penitenciário Nacional (Depen), entre 2020 e 2021, houve um aumento de 1,1% no número de pessoas com alguma privação de liberdade, passando de 811.707 em dezembro 2020, para 820.689 em junho de 2021 (BRASIL, 2021).

Esses dados apontam que aprisionar e lotar o sistema prisional não vai acabar ou reduzir a criminalidade. O efeito pode ser inverso, pois pode aumentar o índice de

violência e de crimes, como rebeliões, motins, propagação de violência e mortes. A prisão, no Brasil, é considerada como espaço meramente punitivo e homogêneo, que visa o controle disciplinar e punitivo da população carcerária, além de determinar e potencializar desigualdades, seja por diferença de nível socioeconômico, acesso à escolaridade, à informação, gênero, étnico-racial e outras (SILVA Jr., 2015).

Sabe-se que o nível de escolaridade do infrator é baixo, visto que 57% tem o ensino fundamental incompleto; apenas 12% completaram o ensino fundamental; 10% tem o ensino médio incompleto; apenas 0,7% ingressou em uma universidade, porém não completou o curso (0,4%) (IPEA, 2015).

Apesar de todas as imperfeições do sistema carcerário brasileiro, é proposta ao apenado sua reinserção social, por meio de uma série de medidas assistenciais ou de tratamento penal, visando promover a possibilidade de devolução deste indivíduo à sociedade. Essas abordagens são de cunho obrigatório por parte do poder público, pois permitem aos custodiados a oportunidade da mudança de vida, especialmente por intermédio de oferta de educação, qualificação profissional, e trabalho (ROCHA, et al., 2013).

Nessa perspectiva, o período de reclusão não deve ser resumido exclusivamente ao encarceramento de um indivíduo em estabelecimento prisional para o efeito punitivo e disciplinar. O período de afastamento obrigatório do recluso da vida em liberdade deve conter compensações que objetivem estimulá-lo ao exercício de direitos, atenuando, assim, os efeitos deletérios desse afastamento e promovendo um processo de gradual reintegração social (DOS SANTOS et al., 2019).

### 3.1.2 O Ex-Detento Diante do Mercado de Trabalho

Quando se trata da população carcerária e sua reinserção no mercado de trabalho, o estigma de detento transpassa os limites físicos das prisões e o acompanha, por muitas vezes, até o fim de sua vida, enraizando um processo crônico de discriminação e exclusão social. Esta realidade contribui com o ciclo de retorno ao mundo do crime e, possivelmente, à prisão (ROCHA et al., 2013).

Como exemplo desse cenário, uma pesquisa realizada pelo IPEA (2015), que avaliou fatores relacionados à reincidência criminal, observou os relatos de dois egressos do sistema prisional e revelou a ansiedade e incerteza desses indivíduos com relação às suas vidas longe do crime e fora do cárcere. Na pesquisa, foram pontuadas majoritariamente as dificuldades relacionadas à falta de oportunidade no

mercado de trabalho para os egressos. Ainda de acordo com o IPEA (2015), os egressos que encontram um trabalho após a liberdade têm probabilidade de 63% de não reincidir.

Nessa linha, do lado de fora do sistema prisional, os ex-detentos não encontram condições favoráveis para ingressarem no mercado de trabalho, visto que carregam a marca do negativo estigma social de ser um egresso do sistema prisional. O preconceito impregnado na condição de ex-detento é uma forma de punição invisível que o acompanhará durante a vida toda. Além disso, existem diversas restrições legais que minimizam as chances de um ex-presidiário encontrar emprego. A exemplo deste fato, na esfera dos cargos públicos, os ex-detentos não podem ser professores, copeiros ou motoristas, há uma exigência da certidão negativa de antecedentes criminais que veda sua ocupação no cargo público (DIAS; OLIVERIA, 2014).

Por outro lado, acompanhando a exigência impostas pelo poder público, a maioria das empresas privadas também evita contratar egressos do sistema prisional. Desta forma, o constrangimento por parte dos egressos parte das empresas e das próprias leis trabalhistas. Além disso, o baixo nível de escolaridade dos detentos inviabiliza que ele consiga empregos estáveis e altos salários (PASTORE, 2011).

Atualmente, políticas públicas podem apresentar-se proveitosas para todas as partes envolvidas na contratação de ex-detentos, quer seja para o governo, as organizações, a sociedade e o egresso. Para tanto, as organizações devem ir além de atividades de recrutamento, promovendo diversos processos de gestão de pessoas (BENEDITO; MENEZES, 2013).

Visando estimular a contratação de egressos do sistema prisional, promovendo assim a sua ressocialização e reinserção no mercado de trabalho, foi criada a Lei nº 13.500/2017, que prevê que a Administração Pública poderá exigir, nos editais de licitação para a contratação de serviços, a contratação por parte das empresas um mínimo de funcionários que sejam oriundos ou egressos do sistema prisional (DOS SANTOS, 2019).

Trata-se de uma política pública que visa solucionar o grave problema relacionado às dificuldades de ressocialização dos egressos e detentos do sistema prisional. Para isso é estimulado o uso do ambiente da contratação pública como instrumento para oportunizar o emprego a esse público (ANDRADE; FONSECA, 2019).

## 3.2 A EMPRESA E A CONTRATAÇÃO DE EX-DETENTOS

### 3.2.1 Leis e Políticas Públicas para a Reinserção Social de Ex-detentos

No Brasil, um detento deve possuir todos os seus direitos garantidos, exceto direito de ir e vir. Ou seja, educação, assistência jurídica, saúde e trabalho devem ser preservados, visto que representam garantia de dignidade da pessoa humana, assegurada pela Constituição Federal de 1988. Diante desse contexto, a ressocialização de ex-detentos no mercado de trabalho pode ser considerada como uma das formas de devolver a dignidade a esses indivíduos, bem como possibilitar a criação de expectativas acerca de um futuro prejudicado por estar encarcerado de um sistema prisional arcaico, que apenas pune e não o prepara para retomar uma vida em sociedade. Vale salientar que, além desse fator, o sistema prisional brasileiro oferecer condições de sobrevivência degradantes e desumanas (SANTOS et al., 2019).

As políticas públicas devem atender as demandas da população, e no caso de indivíduos que estão sob custódia do Estado, a Lei nº 7.201/1984 (Lei de Execução Penal) representa um importante marco legislativo voltado para o desenvolvimento de ações do Estado que visam à inserção de egressos do sistema prisional no mercado de trabalho. O Art. 10º da referida lei determina que é dever do Estado prestar assistência ao detento e ao internado, tendo como objetivo a prevenção do crime, de modo a orientá-lo na retomada à convivência em sociedade. Em suma, existem basicamente três circunstâncias da Lei de Execução Penal que menciona direitos aos egressos, listadas na tabela 1 (BRASIL, 1984).

**Tabela 1 – Lei de execução penal quanto aos direitos dos preses e egressos**

Artigo	Descrição
<b>Art. 10</b>	A assistência ao preso e ao internado é dever do Estado, visando a prevenção do crime e orientação para o retorno à convivência em sociedade. Parágrafo único. A assistência estende-se ao egresso

**Art. 25** A assistência ao egresso leva em consideração a orientação e apoio para reintegrá-lo à vida em liberdade e na concessão, de alojamento e alimentação, em estabelecimento adequado, se necessário, pelo prazo de 2 (dois) meses, sendo que este prazo poderá ser prorrogado uma única vez, comprovado, por declaração do assistente social, o empenho na obtenção de emprego

**Art. 27** O serviço de assistência social colaborará com o ex-detento para a obtenção de trabalho. Essa assistência se justifica devido ao efeito do aprisionamento, o detento não sabe mais o que é viver em liberdade e em sociedade, necessitando de uma nova adaptação.

---

Fonte: BRASIL, 1984

Apesar dessa legislação, a reinserção social de egressos do sistema prisional, na prática, ainda enfrenta diversos obstáculos, pois ao deixar o regime de reclusão, os ex-detentos são estigmatizados pela sociedade, enfrentando dificuldades para estabilizar sua vida financeira honestamente, uma vez que a sociedade, por preconceito, os rejeita. Além disso, o preconceito enfrentado pelos ex-detentos faz com que eles não tenham oportunidades e voltem a delinquir (SANTOS et al., 2019).

De acordo com Fonseca e Kamimura (2012), o direito do egresso trabalho apresenta um caráter contraditório, pois o Código Penal, em seu artigo 39, prevê que o trabalho do preso deverá ser sempre remunerado, garantido ao detento os benefícios da Previdência Social, enquanto a LEP aponta que o trabalho deste indivíduo não está sujeito às mesmas leis dos demais trabalhadores no mercado de trabalho formal. Visando contornar tal contexto, algumas políticas voltadas a esse público estão embasadas na oferta de incentivos fiscais e econômicos às empresas, como a Lei nº 9.867/1999, que institui cooperativas sociais para inserir indivíduos em desvantagem no mercado econômico por meio do trabalho.

Outro preceito legal, a Lei nº 8.666/1993, regula a licitação de contratos, além de incentivar a inclusão social do ex-detento no mercado formal de trabalho, prevendo assim, em seu artigo 24º, que a licitação se torna dispensável na contratação de instituição destinada à reinserção do egresso do sistema prisional. Desta forma, essas medidas demonstram o apoio do Estado aos presos e egressos do sistema prisional,

no que diz respeito à realização de um trabalho digno, objetivando a recondução social desses atores (SOUZA, SILVERA, 2015).

Em 1994 foi instituída a Lei de Criação do Fundo Penitenciário Nacional (FUNPEN) que destacou a importância das ações de trabalho e inserção social do preso do e egresso, e elencou as atividades a serem financiadas pelo fundo, dentre as quais estão a elaboração e execução de projetos voltados para a inserção social desses indivíduos, além da implementação de medidas educacionais direcionadas ao trabalho profissionalizante (SANTOS et al., 2019).

De modo a materializar todas essas diretrizes e normativas, ressalta-se o DEPEN, que tem como um de seus principais objetivos institucionais, garantir a concretização dos direitos previstos na Lei de Execução Penal, para a população carcerária e seus egressos. Nesse contexto, a Recomendação nº 29/2009 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) merece destaque, pois prevê a reserva de vaga em contratações públicas para os presos e ex-detentos, por meio de uma fixação de percentual que pode atingir o limite de 5% dos funcionários (CASTRO, 2017).

### 3.2.2 Política de Gestão de Pessoas para a Reinserção de Ex-detentos no Mercado de Trabalho

Apesar de toda a normatização mencionada na seção anterior ser importante para a reinserção social dos egressos do sistema prisional, a implementação efetiva não depende apenas dos esforços do Estado, mas também do engajamento das empresas. Para tanto, a atuação dos empresários e do governo não deve ser restrito ao recrutamento e seleção de ex-detentos. Deve haver adaptação da política de gestão de pessoas nas empresas para este público, contribuindo para sua integral reabilitação, incluindo treinar e desenvolver habilidades e competências profissionais, implementar políticas salariais, avaliação de desempenho, benefícios e outros (ROCHA et al, 2013).

Vale destacar que a política de gestão de pessoas deve estabelecer as diretrizes que orientam os processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, desenvolvimento e treinamento, recompensas, qualidade de vida no trabalho, socialização. Assim os processos devem se instrumentalizar por meio de ferramentas de gestão que pressupõem efetivamente seguir as normas vigentes, tentando vencer as barreiras impostas pela estigmatização dos egressos (SANTOS et al., 2019).

Quando se trata de egressos do sistema prisional, processos e políticas de gestão de pessoas se desdobram em tarefas mais complexas, visto que têm que lidar com a estigmatização e discriminação ou preconceito praticado pela sociedade, além barreiras pessoais, como habilidades e potencialidades pouco desenvolvidas pelos egressos. Além disso, falta de conexões e experiências recentes de trabalho, limitação educacional, dificuldade de transporte, histórico de uso entorpecentes e narcóticos, problemas de ordem mental e física (DOS SANTOS, 2019).

O setor de recursos humanos deve atentar para os políticas de inclusão de ex-detentos no mercado de trabalho. A tabela 2 apresenta alguns fatores a serem considerados pelo setor de recursos humanos das empresas para a contratação de egressos do sistema prisional.

**Tabela 2** – Fatore para a contratação de ex-detentos

<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>
<b>Políticas e estrutura da área de Gestão de Pessoas</b>	Estratégias utilizadas nas organizações pesquisadas em prol do alcance do desenvolvimento pessoal, profissional, com atuação da gestão de competências e meios de motivação ao colaborador egresso do sistema prisional
<b>Ações de integração dos egressos com os demais funcionários</b>	Políticas e ações de acolhimento da mãe de obra carcerária, processos usados para a integração e envolvimento deste público com os demais trabalhadores no ambiente organizacional.
<b>Benefícios em agregar egressos à organização</b>	Vantagens da contratação de egressos prisionais par a organização
<b>Presença de comportamento discriminatório com relação aos egressos</b>	Existência de algum tipo de discriminação para com o egresso prisional, seja por gestos, palavras, separatismo ou qualquer outro fator que indique preconceito ou processo de exclusão.

---

Fonte: SANTOS et al., 2019

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo buscou avaliar o papel do setor de recursos humanos na contratação e contratação de ex-detentos. Constata-se que práticas de gestão de pessoas voltadas à inclusão de egressos do sistema prisional no mercado de trabalho devem ser adotadas.

Foi possível observar que o perfil dos egressos geralmente está relacionado à baixa escolaridade e classe social. As políticas públicas de reinserção social são de interesse e responsabilidade do Estado, pois em sua maioria, os convênios para inserção de ex-detentos são estabelecidos com órgãos da Administração Pública e poucas empresas se dispõem à contratação desse público, mesmo existindo legislação que busca incentivar a contratação de egressos. A baixa adesão de empresas à contratação de ex-detentos justifica-se, acima de tudo, pelo estigma vinculado a esses indivíduos.

Diante dessa diretriz, o presente estudo apresenta relevância, principalmente no que concerne a ressocialização de egressos do sistema prisional, especialmente na responsabilização das empresas nesse processo.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cassio; FONSECA, Vitória. **“A gente não pode pensar só no lucro e na rentabilidade do negócio”, diz empresário que contrata ex-detentos em Mogi**. O Globo. 20 de maio de 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/mogidas-cruzes-suzano/noticia/2019/05/20/a-gente-nao-pode-pensar-so-no-lucro-erentabilidade-do-negocio-diz-empresario-que-contrata-ex-detentos-em-mogi.ghtml>. Acesso em: 01 de abril. 2022.

BENEDITO, A.; MENEZES, D. F. N. Políticas Públicas de Inclusão social: o papel das empresas. **Revista Ética e Filosofia Política**. n. 16, v. 1, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/eticaefilosofia/article/view/17703>. Acesso em: 4 de abril 2022.

BRASIL. **DEPEN** - Departamento Penitenciário Nacional. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/depen/pt-br/assuntos/noticias/segundo-levantamento-do-depen-as-vagas-no-sistema-penitenciario-aumentaram-7-4-enquanto-a-populacao-prisional-permaneceu-estavel-sem-aumento-significativo>. Acesso em 07 de maio 2022.

BRASIL. **Lei de Execução Penal**. Lei de nº 7210 de 11 de julho de 1984. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm). Acesso em: 18 de maio 2022.

CASTRO, Arthur Pereira de Oliveira. **A crise no sistema penitenciário brasileiro. Conteúdo jurídico**. Brasília-DF: 24 de maio de 2017.

CNJ. **Conselho Nacional de Justiça**. Relatório Anual 2017. 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2011/02/e420aad8f009f23ae4871a6e95e71715.pdf>. Acesso em 07 de mar. 2022.

DIAS, S.; OLIVEIRA, L. J. A Reinserção Social Através do Trabalho: Responsabilidade Empresarial no Resgate da Dignidade da Pessoa Humana. **Revista Jurídica Cesumar-Mestrado**, v. 14, n. 1, p. 143-169, 2014. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/3248>. Acesso em: 4 de abril 2022.

DOS SANTOS, J. E. Egressos do sistema prisional e gestão de pessoas em organizações alagoanas. **Jornal FACES**, v. 8, n. 2, p. 64-83, 2019. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/6138>. Acesso em: 4 de abr. 2022.

FONSECA, K. H. C.; KAMIMURA, Q. P. Egressos do Sistema Penitenciário: um estudo sobre ao acesso aos direitos sociais, com ênfase em educação e trabalho. **Revista Debates**, v.6, n.3, p.145-163, 2012. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/debates/article/view/29657>. Acesso em: 4 de abr. 2022.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Reincidência Criminal no Brasil**. IPEA: 2015. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/trafico-drogas-baixa-reincidencia.pdf>. Acesso em: 9 maio de 2022.

MINAYO, M. C. S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciênc. saúde coletivan**, v. 17, n. 3, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/39YW8sMQhNzG5NmpGBtNMFf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 4 de abr. 2022.

PÁDUA, Elisabete M. M. de. **Metodologia da pesquisa: abordagem teóricoprática**. Campinas: Papirus, 2004.

PASTORE, J. **Trabalho para Ex-Infratores**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ROCHA, V. F. T.; LIMA, T. C. B.; FERRAZ, S. F. S.; FERRAZ, S. B. A inserção do egresso prisional no mercado de trabalho cearense. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 7, n. 4, p. 185-207, 2013. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11152>. Acesso em: 4 de abr. 2022.

SANTOS, E. S.; BARBOSA, M. A.; CASSUNDÉ, F. R.; LIMA, J. R. Egressos do sistema prisional e gestão de pessoas em organizações alagoanas. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 18, n. 2, 2019. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/6138>. Acesso em: 4 de abr. 2022.

SILVA, A. J. H. **Metodologia de Pesquisa: Conceitos Gerais**. Unicentro, Paraná, 2014.

SILVA Jr.; E. C. O caráter ressocializador da pena: as políticas públicas prisionais no processo de ressocialização do reeducando. **Revista Três Pontos – Dossiê Estado, Governo e Políticas Públicas**. v. 12, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistatrespontos/article/view/3343#:~:text=Para%20tanto%2C%20foi%20adotada%20a,consolidar%20a%20ressocializa%C3%A7%C3%A3o%20dos%20reeducandos>. Acesso em: 4 de abr. 2022.

SOUZA, Rafaelle; SILVEIRA, Andréa. Mito da ressocialização: programas destinados a egressos do sistema prisional. **SER Social**, Brasília, v. 17, n. 36, p. 163-188, 2015. Disponível em: [https://periodicos.unb.br/index.php/SER\\_Social/article/view/13421](https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/13421). Acesso em: 4 de abr. 2022.