

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM DIREITO

MARIANNY ALVES

TRABALHO NA EXECUÇÃO DE PENA PRIVATIVA DE LIBERDADE
E DIREITOS HUMANOS

CAMPO GRANDE

2017

MARIANNY ALVES

**TRABALHO NA EXECUÇÃO DE PENA PRIVATIVA DE LIBERDADE
E DIREITOS HUMANOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul como um dos requisitos para a obtenção do título de mestre.

Área de Concentração: Direitos Humanos

Orientadora: Professora Doutora Ynes da Silva Félix.

Coorientadora: Professora Doutora Rejane Alves de Arruda

CAMPO GRANDE – MS

2017

Eu, Marianny Alves, autorizo a reprodução total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Assinatura: _____.

Data: ___/___/___.

FICHA CATALOGRÁFICA

Nome: Marianny Alves

Título: Trabalho na execução de pena privativa de liberdade e direitos humanos

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: ___/___/___.

Banca Examinadora

Orientadora: Professora Doutora Ynes da Silva Félix. Instituição: Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS.

Julgamento:_____. Assinatura:_____.

Coorientadora: Professora Doutora Rejane Alves de Arruda. Instituição: Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS.

Julgamento:_____. Assinatura:_____.

Professora Doutora Ana Paula Martins Amaral. Instituição: Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS.

Julgamento:_____. Assinatura:_____.

Professora Doutora Jacy Correa Curado. Instituição: Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Julgamento:_____. Assinatura:_____.

Campo Grande

2017

DEDICATÓRIA

Aos amigos, porque nunca andei só.

AGRADECIMENTOS

Os agradecimentos de um trabalho científico geram sempre uma dúvida. Por certo, deve-se agradecer quem contribuiu para a construção do trabalho. Mas quem colabora para a construção do(a) autor(a) enquanto ser social – e aqui faço referência à formação humana – também não estaria contribuindo efetivamente para a concretização de seus trabalhos científicos?

Nesse sentido, faltaria espaço para mencionar todos os seres de existências transbordantes, cujas trajetórias, por acaso ou destino, cruzaram meu caminho até hoje. Sou grata em demasia pelos amigos que fiz ao longo da vida, cada um deles foi peculiarmente essencial para a constituição deste trabalho, afinal compõem a energia com e pela qual se mantém meu ser.

Agradeço, especialmente, aos professores que tive durante toda a minha vida acadêmica – que acredito ter iniciado não na graduação, mas no Ensino Primário -, por contribuírem para que eu pudesse avaliar e mais tarde decidir sobre o que eu gostaria de ser enquanto professora, repensando constantemente a atuação docente.

Isso posto, gostaria de agradecer explicitamente à minha orientadora, Professora Ynes da Silva Félix, por ter me oferecido fôlego quando sufoquei, direção quando desviei, apoio quando desabei.

Estendo o agradecimento à minha coorientadora, Professora Rejane Alves de Arruda, por ser o perfil objetivo que essa equipe precisava e por me presentear com o privilégio de permanecer, de certa forma, na área de pesquisa pela qual me encantei e me encanto diariamente.

Agradeço às convidadas da banca, Professora Ana Paula Martins Amaral e Professora Jacy Correa Curado, pelas contribuições dadas no exame de qualificação, pela disponibilidade e pela atenção destinada à produção e avaliação do trabalho em questão.

Agradeço, por fim, à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, pelo financiamento da pesquisa, sem o qual não seria possível finalizar este trabalho científico.

RESUMO

ALVES, Marianny. Trabalho na execução de pena privativa de liberdade e direitos humanos. 2017. 117 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2017.

O trabalho, atividade diretamente relacionada ao desenvolvimento humano e social, trata-se de elemento central na sociedade moderna, pelo qual se estabelecem meios de socialização. Enquanto direito, está atrelado ao conceito de dignidade da pessoa humana, sendo os valores a ele associados um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e, na própria ordem internacional, ocupa posição imprescindível na garantia de direitos humanos. O sentido e a estrutura do trabalho, haja vista seu aspecto cultural, se altera de acordo com o contexto histórico-social no qual se insere, podendo refletir tanto a submissão quanto à autonomia do ser. Embora o trabalho forçado seja proibido pelas normas nacionais e internacionais, o trabalho dentro das prisões se perpetua em caráter obrigatório, uma relação historicamente explicada a partir da contextualização com o surgimento da pena de prisão. Sob essa perspectiva, nota-se que a pena privativa de liberdade ainda mantém uma estreita relação com o trabalho, considerando que o conceito de bom comportamento, dentro ou fora das prisões, encontra-se submerso em um modelo cultural no qual o exercício de um trabalho é indispensável. Nesse sentido, o trabalho tem por objetivo investigar se a forma pela qual o sistema jurídico brasileiro trata a questão do trabalho no momento de execução de uma pena privativa de liberdade está em consonância com o entendimento internacional sobre o assunto, de forma a ponderar o atendimento às premissas de direitos humanos. Para tanto, o texto se estrutura de forma a tecer considerações sobre a categoria trabalho; articula um histórico acerca da prisão e do trabalho enquanto penas no mundo e no Brasil; apresenta questões relevantes para o entendimento do sistema penitenciário brasileiro e das normas que regulam o trabalho prisional; discute o direito do trabalho como direito humano; para mais tarde avaliar o trabalho prisional sob o prisma dos direitos humanos. Dessa forma, foi possível concluir que o sistema jurídico brasileiro ainda não se encontra em consonância com os preceitos internacionais sobre o trabalho prisional, logo, em desacordo com os ideais disseminados pelos direitos humanos, o que ocorre tanto pela legislação em vigor, quanto pela atuação dos poderes Executivo e Judiciário. Por fim, importa esclarecer tratar-se de estudo desenvolvido a partir de pesquisa bibliográfica e documental, com fundamentação em criminologia crítica, que se utiliza de método dedutivo para alcançar os objetivos almejados.

Palavras-chave: Trabalho prisional. Pena privativa de liberdade. Direitos Humanos.

ABSTRACT

This work, an activity directly related to human and social development, is a central element in modern society, through which the socialization is established. While it is a right, it is linked to the concept of dignity of the human person, which values are associated with the foundations of the Democratic State of Law and, in the international order itself, possess an indispensable position in the human rights protection. The meaning and structure of work, because of his cultural aspect, changes according to the social-historical context in which it is inserted, and can reflect both the submission and the autonomy of human being. Although the forbidden of forced labor by national and international norms, the work into prisons is perpetuated on a mandatory basis, a relation historically explained by the contextin with the appearance of the recluding sentence. From this perspective, it is noted that the custodial sentence still preserve close relation with the work, considering that the concept of good behavior, inside or outside the prisons, is submerged in a cultural model in which the exercise of a work is indispensable. Thinking this way, the objective of this study is to investigate if the way the brazilian legal system deals with labor at the moment of execution of a custodial sentence is according with the international understanding of the subject, to attend the human rights premises. For that, the text structures itself to expose considerations about the work category; articulates a history of prison and labor as penalties in the world as in Brazil; exposes relevant questions to the understanding of brazilian prison system and the norms that rules prison work; discusses labor law as human right; to later evaluate prison work under the prism of human rights. It was possible to conclude that the brazilian legal system is not yet in consonance with international precepts on prison labor, than, in disagreement with the ideals disseminated by human rights, which happens both by the legislation in force, and by the action of the Executive and Judicial branches. Finally, it is important to clarify that this is a study based on bibliographical and documental research, based on critical criminology, which uses a deductive method to achieve the desired objectives.

Keywords: Prisional Work. Custodial Sentence. Human Rights.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. TRABALHO E PRISÃO	10
2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO	10
2.2 HISTÓRICO NA PERSPECTIVA OCIDENTAL	16
2.3 TRAJETÓRIA BRASILEIRA	28
3. EXECUÇÃO DE PENA PRIVATIVA DE LIBERDADE	34
3.1 SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO.....	34
3.2 TRABALHO NA EXECUÇÃO DE PENA PRIVATIVA DE LIBERDADE	50
4. DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO	58
4.1 SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO	59
4.2 NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	68
4.3 DIREITOS DO TRABALHADOR E CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO.....	76
5. TRABALHO PRISIONAL SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS ..	84
5.1 TRABALHO PRISIONAL NO CONTEXTO INTERNACIONAL	84
5.2 TRABALHO PRISIONAL NO BRASIL E O (DES)RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS	89
6. CONCLUSÕES	98
REFERÊNCIAS	102
ANEXO I	111
ANEXO II	116

1. INTRODUÇÃO

A problemática abordada no presente trabalho surge em consequência de diálogos entre orientanda e orientadoras, na tentativa de conciliar as trajetórias acadêmicas das pesquisadoras envolvidas, levando em consideração as linhas de pesquisa às quais o Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) se vincula. No intuito de elaborar uma proposta de pesquisa que se justifique relevante, o texto se propõe a suscitar debate sobre a temática do trabalho prisional ante aos direitos humanos.

Considerando o vínculo com a Linha de Pesquisa de Direitos Humanos, Estado e Fronteira, a proposta intui suscitar debates aquém da mera verificação de atendimento ao disposto na Lei de Execução Penal, cuja discussão se localizaria no âmbito de direitos fundamentais. O estudo leva em consideração o entendimento internacional sobre o assunto, de forma a contribuir para que os direitos humanos sejam repensados em âmbito prisional.

O trabalho realizado por aqueles que cumprem uma pena privativa de liberdade, principalmente quando se trata de regime fechado, é assunto de grande divergência na academia, que se divide entre posições que apoiam sua obrigatoriedade e que a veem como um vestígio que perpetua a pena de trabalho forçado. Do ponto de vista do senso comum, sabe-se que a sociedade sente desconforto com a ideia de que o período de cumprimento de pena possa ser ocioso.

Embora o trabalho forçado, mesmo no cumprimento da pena, seja expressamente proibido pelas normas nacionais e internacionais, muitas penas – ou ao menos as formas pelas quais são cumpridas - ainda mantém uma estreita relação com esse tipo de trabalho. O conceito de bom comportamento perante a sociedade, dentro ou fora das prisões, encontra-se submerso em um modelo cultural no qual o exercício de um trabalho é premissa para ser considerada uma boa pessoa.

Há que se advertir, no entanto, que não é só sob o aspecto cultural que a prisão está relacionada ao trabalho, mas também por questões históricas, políticas e econômicas justificadas no contexto de surgimento da prisão como pena e nas mudanças das práticas punitivas que se adequam, entre outras coisas, aos modos de produção. Pode-se dizer que as práticas punitivas de hoje ainda carregam consigo vestígios do que as constituíram como tais, devendo seus institutos serem estudados com a devida cautela, pois não se eximem da carga que trazem do passado.

Nesse sentido, este estudo tem por objetivo verificar a conformidade do sistema jurídico brasileiro com o entendimento internacional, pautado nos direitos humanos, no que se refere ao trabalho prisional. Trata-se de analisar a conformidade das leis e diretrizes do sistema penitenciário com as normas de proteção ao trabalhador, em especial, quanto aos direitos trabalhistas decorrentes do reconhecimento da relação empregatícia no trabalho prisional.

Para tanto, o trabalho se estrutura de forma a tecer considerações sobre a categoria trabalho; articula um histórico acerca da prisão e do trabalho enquanto penas no mundo e no Brasil; apresenta questões relevantes para o entendimento do sistema penitenciário brasileiro e das normas que regulam o trabalho prisional; discute o direito do trabalho como direito humano; para mais tarde avaliar o trabalho prisional sob o prisma dos direitos humanos.

Assim, considerando que o direito é resultado de uma construção histórica, que as legislações nacionais e internacionais se relacionam, que o Direito Internacional e os Estados assumem uma posição garantidora dos ideais dispostos nos direitos humanos, sobretudo quanto aos assuntos de alta complexidade, nos quais nem sempre há consenso, a proposta não tem por intuito verificar se há o (des)cumprimento das normas nacionais, mas se o sistema jurídico interno encontra-se de acordo com o entendimento internacional sobre o assunto, considerando que a proteção aos direitos humanos não se resume ao mero atendimento daquilo que foi positivado.

No mais, trata-se de trabalho pautado em pesquisa bibliográfica e documental, que se utiliza de método dedutivo no intuito de alcançar seus objetivos. Justifica-se a escolha do tema por entender oportuna e necessária sua problematização, uma vez que a situação pode ser gravosa e por vezes se torna afronta aos direitos humanos, sendo responsabilidade da academia não coadunar com a omissão quanto à situação do preso, que não perde, de forma alguma, a condição humana, logo, a garantia plena de acesso e proteção aos seus direitos.

2. TRABALHO E PRISÃO

Discorrer sobre a categoria trabalho é, necessariamente, fazer referência à história do desenvolvimento humano e social. Nesse sentido, ainda que este seja um estudo jurídico, o objeto trabalho não pode ser abordado apenas como um direito a ser tutelado, mas como um elemento de grande influência, por vezes determinante, na trajetória humana. Por esse motivo, considera-se indispensável tecer algumas considerações sobre trabalho pautadas nas perspectivas histórica e sociológica.

Apresenta-se, ainda, uma construção histórica sobre o surgimento da prisão, demonstrando em que momento ela começa a ser utilizada como pena em si e quais as influências externas ao direito na escolha dos métodos punitivos predominantes. Nesse contexto, aborda-se a categoria do trabalho em âmbito punitivo, concebendo-o, de início, como um castigo e mais tarde como um instrumento de adaptação dos presos à realidade social, que preconiza à inclusão ao mercado.

2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO

Sustenta-se que a palavra trabalho advenha do latim *tripalium*, famoso instrumento de três pés que servia para a prática de tortura, originalmente utilizado para marcar cavalos indisciplinados. O termo teria sido incorporado à linguagem dos povos latinos por volta dos séculos XI e XII, sendo usado como referência a um forte sofrimento físico (LARA, 2003). A partir do surgimento e propagação do cristianismo, o trabalho assumiu outra perspectiva, mas ainda sob a égide punitiva, foi ele a pena imposta por Deus à Adão e Eva, após comerem do fruto proibido (COSTA, 2015).

Nota-se que trabalho e pena possuem uma nítida ligação, tanto pelo significado quanto pela sua origem histórica, o que será tratado mais adiante. A partir do século XII, contudo, o vocábulo foi perdendo esse sentido inicial, tornando-se o núcleo central do século XVIII, posição que deve à consolidação do capitalismo. Assim, a dificuldade de definição do termo, justifica-se, está na diversidade de acepções que a palavra possui (COSTA, 2015).

De acordo com Engels (2004), o trabalho é a característica que distingue o homem dos outros seres, haja vista que por meio dele consegue sua liberdade e a autodeterminação ao

seu redor. A partir dessa concepção, o trabalho pode ser fator capaz de expressar autonomia, afirmação, autoidentificação, considerando que a partir do seu próprio esforço alcança resultados que possibilitam a sobrevivência, combinada com a realização de atividades que explorem e potencialize suas habilidades.

Na mesma linha de raciocínio, Antunes (2009) pondera ser o trabalho uma categoria intermediária que possibilita um salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. O trabalho cria e renova as próprias condições da sua perpetuação, atuando conscientemente em seu meio. Enquanto elemento central, então, o trabalho é um processo pelo qual simultaneamente altera-se a natureza e há um movimento de autotransformação do ser que trabalha, assim é colocado como atividade central do processo de humanização.

Nas palavras de Aranha (1996):

O trabalho – que é a transformação do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. E nesse sentido é que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura (p. 56)

Segundo consta em dicionário de filosofia (ABBAGNANO, 1998), o trabalho consiste na atividade praticada pelo homem que se utiliza de recursos naturais ou modifica o ambiente de forma a satisfazer as necessidades humanas. Desse modo, a história do trabalho se inicia a partir do momento que o homem precisou buscar meios para satisfazer suas necessidades, dando um primeiro passo a produção de sua vida material (OLIVEIRA, 2001).

Na medida em que se atinge a satisfação, no entanto, amplia-se essa necessidade a outros seres humanos, o que dá origem às relações sociais, que, por sua vez, determinam a condição histórica do trabalho. Com tal afirmação tem-se o intuito de esclarecer que o trabalho é fator relevante no desenvolvimento humano, sendo também diretamente influenciado pelas limitações históricas das formas sociais e suas correspondentes organizações técnicas, ou seja, pelo modo de produção (OLIVEIRA, 2001).

Embora seja possível identificar atividades ditas de trabalho desde os primórdios, as sociedades primitivas e antigas não eram estruturadas necessariamente pelo trabalho, inexistindo produção e acumulação. Ao final da Idade Antiga, tem-se um comércio e uma formação socialmente escravista, mas, ainda assim, não se pode dizer tratar-se de uma sociedade estruturada a partir do trabalho, o que só foi acontecer a partir da modernidade, com a industrialização (COSTA, 2015).

Enquanto na Idade Primitiva o trabalho se dava de forma cooperativa, não sendo reconhecido enquanto trabalho em si, mas praticado como método de sobrevivência, na Idade

Antiga o trabalho de caráter físico era desprestigiado, relegado aos escravos, que executavam as atividades de comércio, produção e agropecuária, enquanto aos homens livres era destinado o trabalho intelectual, que envolvia o aspecto discursivo e de produção de conhecimento (OLIVEIRA, 2009).

Na Idade Média, a mudança da organização produtiva está relacionada ao contexto de constantes guerras e invasões bárbaras, no qual os escravos tornaram-se escassos não só em consequência das batalhas, mas também pelas epidemias e doenças que dizimavam a população. Verificou-se que o trabalho escravista havia se tornado pouco produtivo, considerando que o custo com a manutenção dos escravos era superior ao custo das subdivisões dos latifúndios das pequenas propriedades (OLIVEIRA, 2009).

Assim, no período medieval, há uma transição do escravismo para o servilismo com base nas relações feudais. Os liames advindos das atividades de exploração da terra e do regime de sujeição do trabalhador são denominados de senhorio, uma relação contratual, mas também de viés político, que rege os direitos e as relações de poder dos senhores de terras com seus vassallos, pressuposto da exploração econômica dentro da sociedade feudal, estruturada hierarquicamente (OLIVEIRA, 2001).

Há que se destacar, ainda, no que se refere à Idade Média, a existência de atividades de trabalho pautadas em artesanato, urbano e rural, responsável por impulsionar a economia medieval, podendo ser considerada um dos fatores que contribuiu para a desarticulação das estruturas feudais no início do século XIII. Com a navegação, também, é possível verificar a ampliação significativa do comércio, logo, o enfraquecimento das relações feudo-vassálicas (OLIVEIRA, 2001).

Ante a passagem do período medieval para a Idade Moderna, o comércio tornou-se o setor mais desenvolvido da economia europeia entre os séculos XVI e XVIII. Com a preponderância das relações mercantis, as manufaturas têxteis corresponderam ao principal núcleo de atividade econômica nas sociedades onde emergia a lógica capitalista. No contexto manufatureiro, que se expandia cada dia mais, aponta-se fatores importantes para a caracterização do labor moderno: a divisão do trabalho e a produção de mercadorias (OLIVEIRA, 2001).

Nesse sentido, o surgimento do termo trabalho, como uma categoria dotada de unidade, se deu no século XVIII, quando o trabalho se torna uma questão central na vida social, estruturada a partir da valoração do tempo (LOPES, 2009). “O trabalho torna-se instrumento que possibilitou a comparação entre todas as coisas, sendo considerado o

fundamento da ordem e do espaço social, devendo ser ao mesmo tempo a chave da autonomia do indivíduo” (COSTA, 2015, p. 47).

No início do século XIX a filosofia e a ciência política passaram a tratar do trabalho não só como um castigo, uma condenação, mas como liberdade criativa, por meio da qual o homem poderia promover mudanças ao seu redor. Este século ficaria marcado pela nítida tentativa perpetuar a ideia de desenvolvimento por meio do trabalho, produzindo uma ideologia que atribuía valor ao trabalho, de forma que o reconhecimento sobre uma atividade passou a depender do seu reconhecimento como trabalho (COSTA, 2015).

Com a ascensão da burguesia ao poder político, consolida-se o modo de produção capitalista, fundado na propriedade privada e na divisão do trabalho. O modelo altera significativamente o mundo trabalho, de forma a restringir a propriedade e os meios de produção às mãos de poucos, obrigando a maioria da população a vender a sua força de trabalho para sobreviver (OLIVEIRA, 2009).

O êxodo rural ocasionado pelos que saíram do regime de servidão dá origem a grandes centros urbanos em torno das fábricas e, entre outras coisas, somado ao desenvolvimento das máquinas – no qual surgiram as máquinas à vapor, os trens e os teares mecânicos – desaguam na Primeira Revolução industrial. Mais tarde, o movimento taylorista reinventa a organização do processo produtivo capitalista, o que também muito influenciou na dinâmica do trabalho (OLIVEIRA, 2009).

O modelo taylorista surgiu com o objetivo de aproveitar ao máximo a força de trabalho disponível. Para tanto, articula um processo de produção mecanizada, com base em estudos que puderam verificar a melhor maneira para se reduzir o tempo da produção, ante ao menor gasto possível, treinando os trabalhadores para efetuar movimentos específicos e repetidos, a partir de uma estratégia de fiscalização de grupos de trabalho pelos supervisores (ANTUNES, 2009).

O desenvolvimento do modelo fordista, por sua vez, aplica uma organização verticalizada da produção, na qual a fábrica engloba todo o processo produtivo, desde o tratamento da matéria-prima até os detalhes finais do produto, às vezes, incluindo a própria comercialização. Tratava-se de um processo mecânico, operado com o auxílio de esteira ou linha de montagem, que fragmentava as funções desenvolvidas pelos trabalhadores, que eram encarregados individualmente de apenas uma das fases do processo (ANTUNES, 2009).

Assim, o século XX foi marcado pela consolidação dos modelos taylorista e fordista na organização das fábricas, a chama Segunda Revolução Industrial, instaurando um modelo de produção que acatava, naquele momento, as necessidades do modo de produção capitalista.

Em linhas gerais, o fordismo agrega a noção de produção em série, enquanto o taylorismo contribui com o controle do tempo e dos movimentos dos operários (ANTUNES, 2015).

Com a crise de 1960 e 1970, no entanto, o capitalismo induz a uma nova metamorfose ao trabalho a partir de uma ótica neoliberal de redução da atuação do Estado, transferindo o foco da indústria para o seguimento de serviços, dando prioridade a obtenção de lucros advinda da especulação financeira. Nesse contexto, a automação, a robótica e a microeletrônica inseriram-se no modo de produção, desencadeando o que se pode chamar de Terceira Revolução Industrial (OLIVEIRA, 2009).

Em sua essência, o novo modelo nasce da necessidade de adequação ao complexo contexto da pós-modernidade, caracterizado pela produção de acordo com a demanda, pelo desenvolvimento de produtos diferentes, atendendo a necessidade do mercado, o que resultou na estruturação de equipes de técnicos com multifunções. Assim, não há mais o parcelamento do trabalho, mas um trabalho desempenhado por equipes aptas (OLIVEIRA, 2009).

O modelo toyotista altera o perfil do trabalhador, já que antes eram utilizados trabalhadores sem especialização para realizar tarefas simples e repetitivas, agora o trabalhador deve adequar-se a um perfil polivalente, que atenda as demandas peculiares do mercado, tendo a capacidade de, caso necessário, realizar atividades diferentes a partir de diversas máquinas (OLIVEIRA, 2009).

A partir de então, existe um novo parâmetro na produção industrial, haja vista que a revolução tecnológica entregou à tecnologia o papel de força produtiva. Com as máquinas atuando onde antes dispensava força de trabalho humana, vivenciou-se a substituição do trabalho que dispunha de energia humana. Por um lado, tal mudança ocasionou o desemprego, por outro, teve-se a assunção do trabalho imaterial, decorrente do campo intelectual (OLIVEIRA, 2009).

Oportunamente, sintetiza Oliveira (2009):

[...] Primeiro vencemos a dependência da natureza, utilizando trabalho/técnicas rudimentares e primitivos (extrativismo, pesca, caça, e agricultura). Adiante, com o trabalho escravo e/ou servil em conjugação com animais, máquinas simples, instrumentos e técnicas, a exemplo do ferro, fogo e roda, construímos grandes civilizações e impérios. Depois, com a Primeira Revolução Industrial, boa parte das atividades eram executadas por máquinas operadas por trabalhadores. A partir da metade do século XX, os equipamentos mecânicos e eletrônicos, caracterizadores da Segunda Revolução Industrial, promovem grandes mudanças no processo produtivo, principalmente nas funções desenvolvidas pelos trabalhadores, iniciando-se com vigor a substituição do trabalho humano pelo maquinário. Mas, com a Terceira Revolução Industrial, simbolizada pela automação e informática e microeletrônica, a situação altera-se profundamente, tratando-se não mais da subordinação do trabalho humano, mas da sua eliminação. (p. 37)

É preciso mencionar que, embora tenham surgido os três modelos de organização para produção, não se pode afirmar que modelo superou o outro, apenas diminuíram sua evidência. Na complexa sociedade atual, os modelos de organização produtiva coexistem, transitam e se fundem. Nesse contexto, embora seja possível vislumbrar melhorias no processo de produção, que atinge altos índices, não há, necessariamente, garantias de melhores condições de trabalho (OLIVEIRA, 2009).

Embora o sentido de castigo tenha ficado na Idade Média, a carga valorativa do trabalho na modernidade e após ela ainda carrega consigo uma simbologia coativa, tanto social como natural. Isso porque a maioria da população não tem outra escolha, senão trabalhar, haja vista não possuir propriedade suficiente para sobreviver numa sociedade capitalista; soma-se, ainda, uma cobrança interna, que por vezes está associada aos valores cristãos, nos quais o trabalho foi propagado como uma condenação ao pecado original (LARA, 2003).

Segundo a autora Costa (2015), o trabalho hoje é o produto de pelo menos três sentidos: como meio de produção, haja vista sua inserção numa sociedade capitalista; como essência do homem, considerando a premissa de ser o homem um animal social, e como sistema de distribuição de renda e de direitos protetivos, sob a ótica dos direitos sociais e do acesso à vida digna no Estado Democrático de Direito.

Argumenta-se que a existência de vida digna esteja intimamente ligada à valorização do trabalho, de modo que não é possível falar-se em dignidade da pessoa humana quando o trabalho não for garantido e adequadamente apreciado. É preciso, ainda, pensar o trabalho como um direito que não se vincula apenas ao indivíduo que trabalha ou pretende trabalhar, mas a todo o seu grupo familiar e social, que indiretamente acessa seus direitos por meio de um terceiro (MIRAGLIA, 2009).

Mais do que isso, o trabalho é instrumento capaz de sociabilizar, tanto pelo exercício propriamente dito da atividade, quanto pelo tempo a ele destinado, numa sociedade que o tem como elemento central. Nesse sentido, as condições de trabalho se tornam importantes porque “os trabalhadores não nascem trabalhadores: eles se tornam trabalhadores. Em primeiro lugar, e antes de mais nada, eles são modelados pelo local de trabalho” (CARNOY, 1993, p. 97).

O trabalho em condições dignas deve ser entendido na sociedade contemporânea como uma premissa, sendo considerado para além de uma mera fonte de geração de riqueza, de forma que seja sopesado seu potencial de transformação e valorização do sujeito. É preciso ter em mente que o trabalho está atrelado a uma relação dicotômica que pode resultar em satisfação ou sofrimento para o ser humano.

2.2 HISTÓRICO NA PERSPECTIVA OCIDENTAL

Ao atentar-se à trajetória histórica das penas no mundo, a partir de uma perspectiva ocidental, nota-se a existência de fases, não necessariamente lineares e progressivas, de períodos punitivos caracterizados pelas vinganças de caráter privado, divino e público, até a abolição – ao menos oficialmente – dos discursos vingativos. Isso não significa, no entanto, que em determinado período as penas não pudessem ser fundamentadas simultaneamente com base em mais de um desses aspectos (FERREIRA, 2004).

Embora seja clássico relatar o histórico das penas a partir de uma construção progressiva que parte da utilização de penas cruéis para penas humanitárias, este estudo não planeja pautar-se nas justificativas romantizadas de transição dos modelos punitivos, que apontam uma evolução dos métodos sob a influência humanitária, pretende-se levar em consideração o contexto sócio-histórico e os possíveis fatores que contribuíram para alterações no sistema punitivo.

Assim, considera-se coerente a teoria de construção do histórico das prisões que coloca em evidência que a prisão e todos os outros sistemas de punição não são necessariamente funcionais ao controle do crime, mas ao controle social. Dessa forma, entende-se que a prisão não se relaciona fundamentalmente com a prevenção da criminalidade, mas com as relações de produção (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

O trabalho relacionado à prática punitiva e a prisão não são institutos recentes na história. Por mais que ainda não houvesse um sistema jurídico estruturado que pudesse demonstrar de forma complexa a utilização dos métodos de punição, há indícios de que as sociedades já tenham se utilizado de aprisionamento os suspeitos pelo cometimento de alguma infração para que pudessem posteriormente receber a devida punição. E por vezes o trabalho forçado surgia como um meio de retribuição ou ressarcimento (FERREIRA, 2004).

No que diz respeito à prisão, importante mencionar que ela só poderia ser entendida enquanto pena – e não mais como custódia – após a percepção e valoração da liberdade como direito, a partir de quando sua limitação poderia ser considerada uma retribuição ao mal causado pelo infrator. Nesse sentido, a maioria das penas aplicadas antes do estabelecimento do modo de produção capitalista tratava-se de variantes entre penas pecuniárias, corporais e capitais (PAVARINI, 1992).

Entre os povos primatas, não se tem notícias da existência de prisões, propriamente ditas, considerando que a maioria das penas era aplicada pelos próprios particulares a partir do uso da força e não por um poder central. Existia, no entanto, a possibilidade do infrator ser

escravizado pelo grupo (FERREIRA, 2004), e embora não fique explícito o aprisionamento é de alguma forma presumível, afinal, como se asseguraria a permanência do escravo?

No que tange ao mundo antigo, verifica-se em Roma a existência de um costume de aprisionamento, que poderia ser temporário ou perpétuo, aplicado ao escravo do *pater familias*. Na hipótese do escravo cometer alguma falta e o seu dono não querer assumir o compromisso de reparação, havia uma renúncia presumida à propriedade desse escravo, que poderia ser condenado a pena perpétua de trabalho forçado (BITENCOURT, 2011).

Na Grécia Antiga, por sua vez, embora também não houvesse a prisão como pena em si, ela poderia ser utilizada, por exemplo, na hipótese de retenção de um devedor até que a dívida fosse paga (BITENCOURT, 2011). Importante lembrar que Platão já propunha em seus escritos a existência de três tipos de prisão: uma que pudesse servir de custódia; uma que pudesse estar voltada para correção; e uma terceira, onde deveriam acontecer os suplícios (PLATÃO, 1999).

Nesse sentido, pode-se notar que o aprisionamento na antiguidade, por mais que pudesse ser aplicado de forma perpétua, não se tratava de sanção penal, sendo apenas um meio de custódia, medida cautelar, utilizada pelo tempo necessário para assegurar alguma medida. O aprisionamento tratava-se da garantia da presença física do infrator, que fosse para aguardar o julgamento, que fosse para assegurar o cumprimento da pena imposta (BITENCOURT, 2011).

No Egito Antigo, contudo, há registros históricos de que o faraó Sabacon, também conhecido por Shabak, tenha abolido por determinado período a pena de morte, fundando, em contrapartida, uma espécie de colônia penal. Tal colônia era pautada em trabalhos forçados e ficou conhecida como Cidade dos Malfeitores. Atenta-se ao fato de que foi estruturada em formato pouco complexo, não devendo ser comparada as colônias penais modernas (MARQUES, 2008).

Durante a Idade Média, cujo direito foi regido por diversas fontes, durante longo período predominou a utilização de métodos punitivos de origem germânica. Estes possuíam como principal pena uma espécie de “perda da paz”. Embora o poder central não aplicasse uma pena específica, o condenado ficava desprovido de qualquer proteção social, o que possibilitava que qualquer pessoa pudesse agredi-lo ou mata-lo sem que tal ato fosse considerado uma infração (SOUZA, 2007).

A partir do conhecimento sobre esse tipo de punição é possível perceber o quão importante era a prisão, utilizada como pena ou não, como meio de coibir vinganças privadas. Percebe-se que, por mais que o poder central não se caracterizasse oficialmente como ente

garantidor em relação aos direitos do condenado, sua omissão ocasionava a aplicação de punições incalculavelmente cruéis, que poderiam atingir qualquer parente próximo. O condenado se convertia em uma espécie de inimigo do grupo, restando a ele, caso escapasse dos ataques, seguir a vida de forma solitária (BATISTA, 2000).

Pautadas no direito canônico, entre as punições medievais destacam-se dois tipos de prisão: a eclesiástica e a de Estado. A primeira era destinada a clérigos rebeldes, dando a eles a oportunidade de se arrependem de seus pecados a partir da penitência. Na segunda recolhiam-se os inimigos do poder central - real, feudal ou senhorial -, podendo ainda ser caracterizada como prisão-custódia ou detenção (BITENCOURT, 2011).

Embora o regime de penitência canônica tenha sido considerado fonte de inspiração para regimes punitivos posteriores, afinal tratava-se de uma punição mais branda do que as atrocidades praticadas no direito penal comum da época, não se pode considerar as prisões canônicas como humanitárias. Isso porque além das torturas popularmente conhecidas do período medieval, há registros da existência de cárceres subterrâneos onde alguns condenados permaneciam, sem poder subir à superfície, até morrer e assim encontrar a “paz” (SOUZA, 2007).

Na Baixa Idade Média, por outro lado, as penas mais utilizadas eram as vinculadas à fiança e à indenização, que coexistiam com as penas corporais. A utilização de tais métodos se justifica a partir do entendimento de que a falta de um poder central impossibilitava a formação de um sistema de punição estatal, dando margem a arbitragens privadas (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

É preciso levar em conta que ao apoiar-se em uma composição privada de solução de conflitos, costumeiramente voltada a imposição de fianças, o direito penal da Baixa Idade Média se orientava, quanto às sanções, a partir das classes sociais. As penas pecuniárias foram direcionadas à parcela da população que poderia arcar com a prestação e as punições corporais restavam à população subalterna, que não tinha condições de fazer o pagamento (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

O surgimento da Idade Moderna, por sua vez, é marcado pela transição do feudalismo para o capitalismo, a substituição dos feudos pelas monarquias absolutas, dando margem para a formação de Estados Nacionais (CASTRO, 2007). Aliás, não se pode esquecer que no fim da Idade Média o ocidente estava desestruturado devido às guerras religiosas e à crise na economia agrícola, ocasionando um aumento na criminalidade com o descontrole da mendicância e dos furtos (MARQUES, 2008).

Nesse período de transição do feudalismo para o capitalismo - entre os séculos XIV e XV - deu-se um processo de enrijecimento das leis penais que, seletivamente, alcançava a população menos favorecida. Isso porque, com a tensão dos conflitos sociais na Europa, aumentavam os crimes contra o patrimônio, geralmente cometidos pela classe subalterna (COSTA, 2014).

Assim como na baixa Idade Média, ainda coexistiam os métodos de punição corporal e as fianças, ficando ainda mais evidente a distinção na aplicação da lei em função da origem social do acusado (BITENCOURT, 2011). Nessa perspectiva, tem-se um rol de penas que não eram aplicadas a membros do clero ou da nobreza, um privilégio de substituição de penas para quem podia pagar e um constante aumento de severidade nas penas, que tentava coibir os crimes patrimoniais cometidos pelas classes desfavorecidas (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

Nesse contexto, as penas de morte e corporais, que na baixa Idade Média eram usadas em casos extremos, começaram a ser frequentemente utilizadas, colocando em evidência os suplícios. Assim, embora a maioria das pessoas associe esse tipo de castigo ao período de inquisição, característico da Idade Média, o suplício foi amplamente difundido e utilizado também na modernidade (CASTRO, 2007).

Frente à vingança pública estabelecida no período, fator muito importante na execução dos suplícios era a participação da plateia. Afinal, dentro do regime absolutista, de nada valeria a aplicação de uma pena tão severa se não houvesse um público horrorizado acompanhando cada detalhe, uma vez que se tratava de um ritual para servir de exemplo a quem cogitasse descumprir as normas (FOUCAULT, 2006).

A participação da população, então, tinha papel fundamental: os espectadores asseguravam a publicidade da pena. Tamanho era o envolvimento do público no ritual coercitivo, instigados ao e pelo rigor penal, que muitas vezes era difícil controlar a fúria da multidão (FOUCAULT, 2006). No entanto, é preciso fazer ressalvas:

Naturalmente que o povo procedia daquela forma por manipulação, porquanto interessava ao rei que fosse assim. Mas de qualquer forma, era espantoso que se sentisse bem diante daquele espetáculo horrendo. [...] Se o povo era obrigado a assistir e a participar das barbáries e o fazia por ignorância, induzimento ou medo, é certo que nem todos estavam abertos a esse tipo de influência. (FERREIRA, 2004, p.12)

Outra pena frequentemente utilizada nesse período foi o exílio, que embora pareça ser aplicada indistintamente entre as classes sociais, suas consequências possuem um recorte seletivo. Quando alguém das classes favorecidas era condenado ao exílio, implicava em uma viagem para estudos ou negócios, ou até mesmo uma viagem diplomática em nome do lugar

onde a pena havia sido aplicada; quando alguém das classes desfavorecidas era exilado, era provável a morte nas galés (COSTA, 2014).

No final do século XVI, contudo, os métodos punitivos sofreram consideráveis mudanças, que podem ser justificadas, entre outras coisas, pelas alterações no contexto social do modo de produção e pelo aumento na demanda por bens de consumo. Desse modo, passou-se a considerar a hipótese do uso da mão de obra dos corpos que antes eram descartados pelas penas corporais e capitais, atendendo às necessidades econômicas (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

No que diz respeito ao fim dos suplícios, pode-se até falar em humanização, mas não porque a sociedade passou a ver os condenados como seres humanos, detentores de direitos, mas porque os outros membros da sociedade precisavam parecer e se sentir humanos. Os suplícios afrontavam não só a humanidade de quem os sofria, mas também de quem os aplicava, de quem era omissa quanto a sua aplicação (FOUCAULT, 2006).

Pelas ideias de Foucault (2006), alguns outros fatores foram de grande relevância para o fim dos suplícios: o rigor das penas, que variava de acordo com as classes sociais; a desproporção entre crime e pena; o excesso de condenações ligadas a comportamentos típicos dos pobres. Assim, se a multidão era peça fundamental nas execuções, participando de forma substancial, sua reprovação tenderia por contribuir para a decadência dos suplícios.

De acordo com as concepções materialistas, tais como as desenvolvidas por Rusche e Kirchheimer (2004) ou por Melossi e Pavarini (2010), a alteração da lógica punitiva, qual seja, do descarte dos corpos para a privação da liberdade decorreria, dentre outros fatores, mais pela valorização econômica da liberdade. A noção de liberdade como um direito ganhava espaço a partir dos ideais iluministas disseminados em momento que antecede a Revolução Francesa.

Ante ao surgimento do capitalismo, a privação da liberdade tornou-se método punitivo predominante nas sociedades produtoras de mercadorias (PAVARINI, 1992). Nas palavras da autora Costa:

O tempo considerado como riqueza e a liberdade como um bem, que é inerente a todos os indivíduos, fizeram com que a diversidade de possíveis ações criminosas (crimes contra a vida, o patrimônio, o estado etc.) pudesse encontrar no momento sancionador sua própria equivalência na privação de liberdade. (2014, p.17)

Nesse contexto histórico, a escravidão nas galés e a servidão penal surgiram como métodos pertinentes de punição, ou seja, as penas estariam voltadas para a exploração da mão de obra (COSTA, 2014). Nesse sentido, as prisões e as galés teriam surgido como instituto

disciplinar para solucionar problemas sociais e não exatamente um meio de combater a criminalidade (SOUZA, 2007)¹.

Considerando o momento histórico de expansão marítima, descobrimento e exploração de terras, a deportação dos criminosos para as colônias também era uma frequente opção punitiva, sendo os deportados obrigados a trabalhar nas terras colonizadas durante o período de cumprimento de suas sentenças (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004). Esta opção punitiva deixou de fazer sentido no final do século XVII, a partir da difusão da escravidão negra, mais lucrativa, inclusive pelo lapso temporal indeterminado (COSTA, 2014).

Importante lembrar que com o fim do feudalismo grande parte da população rural migrava para a cidade, considerando a expansão do comércio e o despreparo da população subalterna para atender à lógica manufatureira, a partir do século XVI a Europa passou a tomar algumas medidas para tentar resolver o problema da mendicância. Na Inglaterra, a coroa inglesa promulgou uma norma conhecida como *Poor Law*, que implicava em medidas para forçar a classe subalterna a trabalhar, dentre elas, medidas penais (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

Nesse momento histórico, consideraram necessária uma higienização social, sendo o grande infrator aquele que se recusava a trabalhar. Assim, surgiram – e depois se espalharam por toda a Europa – casas de correções que viabilizavam o trabalho da população subalterna: inicialmente como *poorhouses*, uma medida de assistência aos pobres; depois como *workhouses*, uma oficina de trabalho; e mais tarde se tornaram instituições penais propriamente ditas (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

Surge na Inglaterra, mais precisamente no Castelo de Bridewell, a primeira casa de correção, uma instituição com rígida disciplina, que se pautava em violência para alcançar seus objetivos, destinada a receber a população que precisava pleitear sua própria subsistência (MELOSSI; PAVARINI, 2010). Por mais que tivessem um caráter de política pública, que incontestavelmente era voltada para a higienização social, a casa de correção de Bridewell sintetizou a primeira instituição penitenciária moderna, ainda que tenha sido constituída para outro fim (GARLAND, 2014).

[...] O objetivo da instituição, que era dirigida com mão de ferro, era reformar os internos através do trabalho obrigatório e da disciplina. Além disso, ele deveria desencorajar outras pessoas a seguirem o caminho da vagabundagem e do ócio, e assegurar o próprio auto-sustento através do trabalho, a sua principal meta. O trabalho que ali se fazia era, em grande parte, no ramo têxtil, como o exigia a época.

¹ A argumentação coaduna com a hipótese de que as mudanças nos métodos punitivos se deram necessária e principalmente por motivos econômicos e não pelos ideais de prevenção geral ou especial, como teoriza a história clássica de trajetória das penas. O autor Souza (2007) alega que o modelo prisional estruturado nas galés não tinha qualquer intuito aproveitável no âmbito penal.

A experiência deve ter sido coroada de sucesso, pois, em pouco tempo, *houses of correction*, chamadas indistintamente de *brideweels*, surgiram em diversas partes da Inglaterra. (MELOSSI; PAVARINI, 2010, p.36)

Desde a promulgação da *Poor Law* ficou facultado ao magistrado enviar para a prisão comum, junto aos criminosos de maior periculosidade, os que recusassem qualquer trabalho, embora fossem capazes de fazê-lo (MELOSSI; PAVARINI, 2010). A intimidação almejada pela política era tanta que na Inglaterra havia a imposição de pena de multa ao magistrado que não viabilizasse uma casa de correção em sua jurisdição (SOUZA, 2007).

Necessário esclarecer que a obrigatoriedade para o trabalho na Inglaterra surgiu em 1349, com o decreto conhecido como “Estatuto dos Trabalhadores”, a partir do qual todo aquele desprovido de riqueza ficaria submetido à obrigação de trabalhar para outra pessoa em troca de subsistência (ALMEIDA, 2014). Nota-se que a inclusão do trabalho forçado como pena associado ao aprisionamento surge por uma necessidade vinculada principalmente à economia e ao controle social (SLONIAK, 2015).

Assim, os ociosos seriam caracterizados entre aqueles que estavam aptos a trabalhar e os que não estavam, e, por uma questão lógica, os primeiros seriam alvo preferido do sistema punitivo. Nesse momento, foi difundida a ideia de que os ociosos que poderiam trabalhar, mas não o faziam eram responsáveis pelo empobrecimento nas cidades, de forma que quem não se dispusesse a ter um ofício, por mais degradante que fosse, era odiado pela população (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

Ante ao número elevado de desvalidos nas ruas, logo, o aumento da criminalidade, as políticas assistencialistas da *Poor Law*, estabelecida numa fase de expansão comercial, não eram mais tão eficazes, surgindo uma nova política para o capitalismo, primeiramente na Inglaterra, a *New Poor Law*. Essa nova legislação promove uma mudança nos intuitos das *houses of corrections*, que agora se tornariam *workhouses* (BRETAS, 2010).

Estas instituições continuariam acolhendo os miseráveis, mendigos, ociosos, ou infratores de crimes menores, mas sua função passou a ser o adestramento dos condenados para que pudessem se submeter às condições de trabalho que o mercado oferecesse (MELOSSI; PAVARINI, 2010). Enquanto a política da *Poor Law* buscava a (re)socialização por meio do trabalho, numa medida mais assistencialista, a *New Poor Law* objetivou o controle pela disciplina (BRETAS, 2010).

Dentre os motivos já citados, a mudança na política criminal da *Poor Law* para a *New Poor Law* também se deve à pressão burguesa, para que os crimes patrimoniais fossem punidos com mais rigor e à influência do liberalismo na própria postura do trabalhador, que já

sentia necessidade de se submeter à disciplina da fábrica, afinal quem não se submetesse era visto como rebelde (MELOSSI; PAVARINI, 2010).

Não que arrebanhar força de trabalho fosse o único motivo do surgimento da pena privativa de liberdade, é claro, mas foi um fator relevante frente a todos os outros já apontados. De acordo com a teoria materialista (MELOSSI; PAVARINI, 2010), uma das funções das casas de correção, tanto as *houses of corrections* quanto as *workhouse*, era auxiliar na regulamentação dos salários, uma vez que o desenvolvimento industrial almejava mão de obra barata.

[...] Uma série de estatutos promulgados entre os séculos XIV e XVI estabelecia uma taxa máxima de salário acima da qual não era lícito ir (o que implicava sanção penal); na era possível nenhuma contratação de trabalho, muito menos coletiva; e até se chegou a determinar que o trabalhador aceitasse a primeira oferta de trabalho que lhe fizessem. Ou seja, o trabalhador era obrigado a aceitar qualquer trabalho, nas condições estabelecidas por quem lhe fazia a oferta. O trabalho forçado nas *houses of correction* ou *workhouses* era direcionado, portanto, para dobrar a resistência da força de trabalho e fazê-la aceitar as condições que permitissem o máximo grau de extração de mais-valia. (MELOSSI; PAVARINI, 2010, p. 37-38)

Sob esse contexto histórico, nada mais restava aos pobres e desempregados que não concordavam com o excesso de trabalho e baixos salários, a não ser a criminalidade. Por outro lado, a única alternativa da população pobre era trabalhar sob as condições estabelecidas, “pois quem não trabalhasse livre e mal remunerado, trabalharia preso e sem remuneração alguma ou, então, por muito pouco” (GUIMARÃES, 2007, p. 129).

Estas instituições seriam os primeiros exemplos de encarceramento laico, sem a finalidade acautelatória, que se pode observar na história das penas (MELOSSI; PAVARINI, 2010). Cabe esclarecer, contudo, que foi na Holanda, no início do século XVII, que as *workhouses*, lá conhecidas como *tutchthuis*, atingiram sua forma mais desenvolvida enquanto instrumento de submissão e adequação ao modelo de produção industrializado.

Há diferença nas instituições da Holanda e da Inglaterra por vários fatores, dentre eles um merece destaque:

[...] o impetuoso desenvolvimento do tráfico mercantil veio a incrementar a demanda de trabalho num mercado no qual não havia uma oferta tão grande como na Inglaterra, e num momento em que toda a Europa estava atravessando um grave declínio demográfico. Isso representava, para o nascente capital holandês, o perigo de encontrar-se diante de um alto custo do trabalho e de um proletariado que fosse capaz de, apesar das medidas repressivas, contratar a venda de sua própria força de trabalho. (MELOSSI, PAVARINI, 2010, p.40)

De fato, na Holanda, essa possibilidade da estrutura almejada não dar certo, com o risco de ser mais benéfico trabalhar fora das *workhouses*, era mais evidente, logo a política punitiva era mais severa, o que tornou as instituições muito mais fortes em seu propósito:

domesticar os corpos até que se submetessem ao mecanismo de produção vigente (GUIMARÃES, 2007).

Mais do que submeter o recluso a disciplina da produção das fábricas, essas instituições “servem para impor a hegemonia de uma classe sobre outra, eliminando toda possibilidade de surgir uma ação que ponha em perigo a homogeneidade do bloco de dominação socioeconômica” (BITENCOURT, 2001, p.25). Cabe esclarecer que, todo o planejamento *workhouses* funcionava para garantir investimentos e lucros no processo de produção ali desenvolvido (GUIMARÃES, 2007).

[...] ainda mais essencial parece a função realizada pelo cárcere, ao produzir, não só a relação de desigualdade, mas os próprios sujeitos passivos desta relação. [...] O nexó histórico entre cárcere e fábrica, entre introdução do sistema carcerário e transformação de uma massa indisciplinada de camponeses expulsos do campo, e separados dos próprios meios de produção, em indivíduos adaptados à disciplina da fábrica moderna, é um elemento essencial para compreender a função da instituição carcerária, que nasce em conjunto com a sociedade capitalista e acompanha a sua história. [...] O cárcere representa, em suma, a ponta do iceberg que é o sistema penal burguês [...] (BARATTA, 2011, p. 167)

É certo, dessa forma, que a partir das *workhouses* as instituições penais caracterizaram-se como instituições auxiliares das fábricas. A disciplina disseminada dizia respeito à adequação ao meio de produção vigente, ou seja, a rotina das fábricas. De um modo geral, todas as casas de correção tinham o interesse econômico preponderante sobre quaisquer outros, o que fazia com que as condições de vida dos prisioneiros fossem baixas (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

[...] a substituição das penas corporais pelo aprisionamento com trabalhos forçados e disciplina rígida não teria decorrido de um impulso humanizador [...]. Tampouco teriam como objetivo, primeiro, recuperar o criminoso, mas possuía como fator determinante a crença na possibilidade de obtenção de lucros, pela utilização e exploração racional da mão de obra dos criminosos. [...] pode-se perceber que a consolidação da prisão, como forma punitiva, decorreu de uma questão multifatorial derivada da valorização da liberdade; do advento do racionalismo; da necessidade de ocultar o castigo; do aumento da pobreza e do número de delinquentes; e, naturalmente, de razões econômicas. (COSTA, 2014, p. 32)

Ante ao exposto, torna-se incontestável a relevância das casas de correção tanto para o estabelecimento do modo de produção capitalista como para as posteriores associações do trabalho às prisões (SOUZA, 2007). Tem-se, assim, que estas instituições podem ser consideradas o fundamento da prisão moderna, haja vista a peculiaridade de seu funcionamento e seu modo de produção (COSTA, 2014).

O que precisa restar evidente, portanto, é que o sistema penitenciário moderno tem suas raízes no mercantilismo, mas sua estruturação ideológica no iluminismo (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004). Sendo a liberdade um dos direitos mais difundidos entre os ideais

iluministas, a privação de liberdade passou a ser considerada uma consequência proporcional à violação do direito de propriedade (COSTA, 2014).

Já alertava Foucault (2006) que uma das funções da pena é estabelecer um nexo causal entre o crime e o castigo, de forma que se consolide na consciência popular que a punição se afigura não como um arbítrio dos magistrados, mas como uma causa natural do crime cometido. Ao se analisar o cuidado para que as condições de vida dentro das instituições penais fossem ainda piores do que a das classes subalternas, também, pode-se verificar uma função da pena, na teoria foucaultiana.

Ao final do século XVIII o nível de vida da classe trabalhadora na Europa só deteriorou e, assim como em outros momentos históricos, os crimes contra o patrimônio só aumentavam. Ante ao abismo social entre uma classe e outra, as massas empobrecidas percebiam na criminalidade uma maneira de sobrevivência; as classes dirigentes, por outro lado, tencionavam uma demanda por métodos mais duros de punição (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

Nesse contexto, a prisão se estruturou como principal forma de punição, tomando várias formas e graus de degradação, que variavam a partir da gravidade do delito e da posição social do infrator (COSTA, 2014). O aumento de encarcerados ficou desproporcional ao investimento que se fazia no cárcere, o que tornava a condição de vida dos condenados cada dia mais baixa.

A partir da Revolução Industrial, no entanto, a mão de obra carcerária deixou de ser utilizada com intuito lucrativo e a pena privativa de liberdade passou a ter como objetivo a repressão social e o controle da classe subalterna. O trabalho, que antes já ocupava uma função disciplinar na privação de liberdade, intensificaria essa característica e estenderia seus intuítos para a tortura (RUSCHE; KIRCHHEIMER, 2004).

Essa alteração no modelo punitivo só corrobora com a teoria materialista de Rusche e Kirchheimer (2004), na qual se defende que nas sociedades capitalistas as punições dependem necessariamente do desenvolvimento do mercado de trabalho. Assim, a partir de então, as privações de liberdade seriam consideradas apenas parte de um sistema disciplinar, que mais do que punir, visa conter as classes subalternas e impor-lhes a disciplina necessária para adaptação de acordo com o sistema econômico.

Importa esclarecer que, ante ao inóspito - e não menos cruel que os suplícios - ambiente prisional, surgiram no meio científico fortes críticas sobre o sistema punitivo que se utilizavam das casas de correções, desencadeando correntes teóricas que muito refletiriam sobre as penas e os sistemas prisionais. De início, parte dos pensadores argumentava pela

extinção da prisão, desencadeando, posteriormente, um movimento que buscava a melhoria das instituições penais (COSTA, 2014).

No final do século XVIII, sob influência de pensamentos progressistas como o de Beccaria e de Bentham, a cidade de Filadélfia, capital estadunidense, foi pioneira na reforma das casas de correção, desenvolvendo um novo modelo prisional. Foi preciso secundarizar a finalidade retributiva da pena, assumindo uma finalidade regeneradora. Assim, ao invés de impor sofrimento, a pena deveria reabilitar o condenado, deixando evidente o caráter racional e utilitário da prisão (COSTA, 2014).

Surgia, então, um modelo prisional que logo se espalhou por toda a Europa. O sistema penitenciário filadelfiano tinha como método oportunizar ao condenado reflexão sobre o mal por ele praticado, podendo, a partir do arrependimento, voltar a ter paz com a sua própria consciência. Tratava-se de um sistema pautado no isolamento e no silêncio do condenado (FOUCAULT, 2006).

A contribuição de Bentham para esse modelo de sistema prisional foi a idealização de um modelo arquitetônico conhecido como Panóptico. O modelo não se tratava apenas de um edifício planejado para aprisionar, resultou no símbolo de toda uma ideologia de poder. A proposta viabilizava a vigilância constante sobre quem lá estivesse submetido, propiciando a manutenção da disciplina e da ordem (BRETAS, 2010).

Ao somar o aspecto correcional das casas de correção ao modelo panoptiano, o sistema da Filadélfia parecia uma alternativa eficaz para gerenciar o trabalho prisional no período manufatureiro. Dessa forma, a eficiência disciplinar do panóptico conjugada com a redução dos custos administrativos das casas de correção explica a rápida proliferação do sistema em um contexto de capitalismo primitivo (COSTA, 2014).

As consequências, contudo, não foram as esperadas, uma vez que o sistema filadelfiano não conseguia alcançar seu objetivo de recuperação dos condenados. Ao contrário, foram contabilizados muitos casos de morte ou insanidade entre os detentos. Pode-se argumentar, ainda, que com a revolução industrial o sistema também não era mais adequado, uma vez que o completo isolamento não oportunizava o labor coletivo, fator importante no período de industrialização (BITENCOURT, 2012).

Na cidade de Auburn, onde as consequências do modelo filadelfiano foram estrondosas, em 1824, uma comissão legislativa discutiu viabilidade de aplicação do modelo e decidiram por algumas alterações. A partir de então seria permitido aos condenados trabalho de forma conjunta durante o dia, sendo aplicado o isolamento somente no período da noite, o que condizia com a rotina das fábricas (BITENCOURT, 2012).

Embora houvesse contato entre um prisioneiro e outro o silêncio ainda predominava. Os condenados deveriam conversar apenas com os vigilantes, se tivessem permissão para tal coisa, e utilizando-se de voz baixa. Esse novo modelo estabelecia uma rígida hierarquia, uma vez que a comunicação se dava apenas em sentido vertical. Mudava-se também a finalidade: o sistema auburniano objetivava que o condenado se submetesse à disciplina o que significava que fora da instituição penal ele respeitaria as leis, sendo condicionado, ainda à rotina das fábricas (FOUCAULT, 2006).

Na Europa o sistema não encontraria espaço devido às pressões da classe trabalhadora e também pelo alto custo para implementar nas instituições penitenciárias a maquinaria necessária. Na Inglaterra, especificamente, prevaleceu a ideia de um trabalho menos produtivo e posteriormente defendeu-se o fim do trabalho carcerário por considerar que fazia concorrência com o trabalho livre (MELOSSI; PAVARINI, 2010).

Na tentativa de impor uma obediência excessiva, o sistema de Auburn também faliu e acabou sendo banido no ano de 1925, quando foi publicizada a violência a qual os internos eram submetidos com o fim disciplinar. Assim, o sistema auburniano também viveu seu declínio ante ao desenvolvimento de sistemas progressivos que andavam sendo discutidos (COSTA, 2014).

O primeiro sistema progressivo desenvolveu-se por volta de 1840 em Norfolk, uma ilha australiana. O modelo pautava-se na quantificação da pena por uma soma de trabalho cumulada ao bom comportamento. Averiguada a quantidade de trabalho e o histórico de bom comportamento o condenado poderia alcançar a liberdade. Tratava-se de um sistema de crédito e débito do condenado com a instituição (BITENCOURT, 2012).

O sistema progressista de Norfolk era dividido em três etapas – isolamento celular diurno e noturno, trabalho em comum sob a regra do silêncio e a liberdade condicional -, que conduziam gradativamente o interno produtivo e de bom comportamento à liberdade. Embora tenha sido cogitado, o modelo não foi efetivamente aplicado, sendo limitado pela legislação da época (COSTA, 2014).

Houve, no entanto, a formulação de um novo modelo progressista, posteriormente conhecido por Irlandês, que previa prisões intermediárias, que se desenvolveriam entre a reclusão e o livramento condicional, processo pelo qual o condenado seria avaliado no que tange a sua aptidão para a vida em liberdade (COSTA, 2014).

Mais tarde o sistema também teria entrado em colapso, principalmente pelas más condições de vida verificadas nas instituições. Assim, os modelos progressistas foram sendo abandonados, um a um. Embora ainda se utilize um sistema de aspecto progressivo, muitas

alterações foram feitas e ainda assim os sistemas penitenciários recebem muitas críticas devido a sua ineficácia no que tange a função ressocializadora e por ainda ser responsável por inúmeras violações de direitos.

Dentre os principais problemas verificados nos sistemas progressivos da época pode-se elencar: a inefetividade, por depositar a expectativa de regeneração a partir do isolamento; a espera de que as mudanças no perfil do condenado se deem por conta própria, de forma automática; e a ideia de que o sistema parte de um conceito retributivo de pena, implementando um regime de recompensas pela aparência de boa conduta (BITENCOURT, 2012).

Apesar das críticas, o modelo progressista se propaga por muitos sistemas prisionais. Ainda em crise, o sistema sofre constantes alterações na tentativa de aprimora-lo. Os problemas identificados conduzem a movimentos que pretendem reformar a questão prisional. Dentre os apontamentos estão a necessidade de individualização da pena e a humanização da execução penal, que leva em consideração direitos inerentes aos presos e a ampliação dos regimes não fechados (COSTA, 2014).

Consonante com as ideias de Foucault (2006), em contexto geral, o que precisa restar claro é que embora o direito se aproprie da prisão enquanto método punitivo ele não é responsável pelo seu surgimento, afinal a prisão precede o direito penal, e nem pode determinar seu real funcionamento, uma vez que se trata de instrumento de controle social antes de ser instrumento jurídico, sendo a prisão e o trabalho institutos aquém das análises meramente jurídicas.

2.3 TRAJETÓRIA BRASILEIRA

Ao tratar do histórico da prisão e do trabalho no sistema punitivo brasileiro, é preciso ter em mente que se trata de um recorte que se inicia no século XVI e que sofre incontestáveis influências da história ocidental, mais precisamente dos colonizadores europeus. No entanto, é necessário que se leve em consideração as peculiaridades latino-americanas no que diz respeito à colonização e mesmo sobre o sistema escravocrata, logo, há certa incompatibilidade com a história europeia.

Outra ressalva a se fazer trata-se da existência, em terras brasileiras, de uma ordem social que antecede a data de “descobrimento”, qual seja: a indígena. E também da consciência da enorme população de origem africana que desembarcou no Brasil, em contexto

de escravagismo. Embora seja de suma importância o estudo das normas sociais indígenas e de matrizes africanas e suas prováveis influências no ordenamento jurídico brasileiro, o estudo não abordará tal perspectiva.

Em tempo, já é possível adiantar:

A história da regulamentação carcerária no Brasil é, sem dúvida alguma, marcada pela infâmia. Os métodos legais de controle e de punição disciplinar dos reclusos refletem os valores reinantes na sociedade brasileira ao longo das diversas conjunturas históricas vividas pelo país, constituindo confiável parâmetro de aferição das essências antidemocráticas do sistema penitenciário brasileiro. (ROIG, 2005, p. 27)

Isso posto, cabe iniciar mencionando que no Brasil Colônia os métodos punitivos utilizados estavam fundamentados basicamente em penas capitais e corporais, arraigadas nas punições medievais europeias. Registra-se historicamente a vigência de três ordenações portuguesas que se relacionam ao contexto brasileiro, entretanto, a legislação que mais influenciou na estruturação do nosso direito foi a Ordenação Filipina (CASTRO, 2007).

Tal ordenação previa dentre suas sanções a pena de morte, de diferentes maneiras; o degredo, tanto para as galés quanto para outros lugares; penas corporais; confisco; multa; e algumas outras que pudessem envolver características pecuniárias ou humilhações públicas (SOUZA, 2007). Não havia, no entanto, a previsão da pena de prisão, por motivos óbvios e já vistos na história das penas em âmbito global: a prisão tinha função custodial, havendo seu acúmulo com outros tipos de pena.

No entanto, embora não existisse a pena de prisão, as cadeias públicas cumpriam as importantes funções de aterrorizar a população, garantir o posterior cumprimento de uma pena ou de custodiar um escravo capturado até ser devolvido ao indivíduo que exercia direito sobre ele. Aliás, tamanha importância a das cadeias públicas, que, para que uma vila se elevasse à condição de município, a existência dessas instituições era requisito (SOUZA, 2007).

Por mais que oficialmente o sistema punitivo fosse pautado no Livro V das ordenações Filipinas, pode-se afirmar que durante o período colonial o regime jurídico-penal era despótico. Sustentado em um neofeudalismo, a lógica punitiva se pautava nas ordens de senhores, independentes entre si, que, distantes da Coroa Portuguesa, possuíam um amplo poder para julgar e aplicar a lei penal de forma a administrar seus interesses (BITENCOURT, 2012).

Só após a proclamação de independência, em 1822, e posteriormente a promulgação de uma constituição, em 1824, é que a legislação, antes escancaradamente marcada por penas cruéis, de vingança pública, preveria a abolição de açoites, torturas, marcas de ferro e demais castigos considerados cruéis para a época (SOUZA, 2007). Embora pareça um avanço

humanitário, essas práticas penais proibidas constitucionalmente ainda foram utilizadas ao longo dos anos, principalmente, sobre a população escravizada (CASTRO, 2007).

As penas previstas pelo Código Criminal do Império de 1830 eram a “morte na forca, galés (excluídos mulheres, menores de 21 anos e maiores de 60), prisão com trabalho, prisão simples, banimento, degredo, desterro, multa, suspensão e perda de emprego e açoites para os escravos” (SOUZA, 2007, p.152). A grande novidade desse código seria o surgimento da pena de prisão cumulada ao trabalho.

Mais tarde surgiram ainda algumas leis que complementarizavam o rol de penas, adicionando as galés como pena para os moedeiros falsos e penas rigorosas para escravos que atentassem contra a vida de seus senhores (CASTRO, 2007). Embora a aplicação do homicídio tivesse diminuído de setenta para três tipos penais e a constituição proibisse o açoite, o código criminal propagava a lógica do terror punitivo.

Em um panorama geral sobre Código Criminal do Império, pode-se vislumbrar sua tendência em atender as necessidades referentes ao contexto sócio-histórico, haja vista que pelo menos 2/3 das penas ali previstas, no que se refere aos cidadãos livres, eram relacionadas a prisão. Esclarece-se que a prisão, em suas diferentes formas, tomaria o lugar exemplar que antes, nas ordenações, era ocupado pela pena de morte (SOUZA, 2007).

No que tange a população escravizada, a pena predominantemente empregada era o açoite, por mais que estivesse explícito na Constituição de 1824 a sua proibição. Entretanto, na prática, por razões de custo para os senhores, a pena efetivamente aplicada acabaria sendo cumulada com a prisão. Isso porque, embora a lei do Império determinasse prisão apenas para indivíduos livres, quando um escravo era condenado muitos senhores abriam mão da propriedade sobre eles para não precisar arcar com os custos de aplicação da pena, ocasionando, quase sempre, o abandono do indivíduo no cárcere (SOUZA, 2007).

[...] o complexo de normas disciplinares carcerárias do Império foi marcado pelo vigilantismo (panoptismo), pela adoção do critério da condição social do apenado como parâmetro para distribuição de punições, pela notória discriminação entre presos escravos e presos “comuns” e pela coexistência de modelos penais ressocializadores e meramente aflitivos, que perseguiram escopos utilitaristas próprios e encarnavam a contradição entre o liberalismo e a escravidão, pulsante à época. (ROIG, 2005, p. 37)

Sobre os aspectos estruturais das prisões, cumpre salientar que, apesar da Constituição prever cadeias seguras, limpas, bem arejadas, com a devida separação dos réus, conforme a natureza de seus crimes, as condições gerais dos ambientes prisionais eram os piores possíveis. Em 1830, um relatório sobre a prisão de Aljube relatava, por exemplo, que um prédio preparado para comportar vinte pessoas continha na data da visita trezentos e

noventa condenados (SOUZA, 2007), o que demonstra que a política massiva de encarceramento não é problema recente no Brasil.

A história clássica sobre a trajetória das prisões no Brasil relata que ante as muitas denúncias feitas sobre as instituições prisionais no Brasil Império, que eram apenas extensões daquilo que se produziu durante a colonização, iniciou-se um movimento que exigia a reforma desse aparato prisional (SOUZA, 2007). Considerando as teorias materialistas, no entanto, assim como houve na Europa, surgia no Brasil uma pressão para que houvesse um controle social, a partir de políticas já conhecidas de higienização (COSTA, 2014).

Nos anos de 1850 e de 1852 foram construídas, respectivamente, no Rio de Janeiro e em São Paulo, as famosas casas de correção. Ainda assim, permaneceram em funcionamento as cadeias públicas, também conhecidas como casas de detenção, destinadas oficialmente para abrigar de forma provisória os infratores. As casas de correções, no entanto, pouco influíram na melhoria do tratamento de prisioneiros, prolongando as arraigadas práticas de encarceramento coloniais (ROIG, 2005).

No que diz respeito ao trabalho executado, nas casas de correção os condenados ficariam divididos em pelo menos duas seções fundamentais, uma relacionada à correção e a outra ao crime. Em tese, na primeira ficavam os menores, os ociosos e os mendigos e na segunda os homens livres condenados ao trabalho-prisão. A rotina era estabelecida com trabalho diurno em comum nas oficinas, pautando-se em uma premissa que começava a ser difundida: de que a reforma do sujeito se daria por meio do trabalho (ROIG, 2005).

Mais tarde, a Proclamação da República seria o marco histórico a partir do qual se estrutura a ordem burguesa e, enfim, a pena privativa de liberdade assume a devida relevância e função dentro do sistema punitivo nacional. Tal constatação demonstra o quanto o Código Penal dos Estados Unidos do Brasil, de 1890 – que se empenhava em punir a vadiagem, as greves e o abandono do trabalho – corrobora com o ideário capitalista, embora ainda não se pudesse afirmar sua existência no Brasil (COSTA, 2014).

O direito penal, como forma de controle social, no período republicano aliava o cárcere à fábrica, e atuava de forma extremamente rigorosa. Surgem as prisões conjugadas com as fábricas para os menores aprenderem um ofício; a duração do encarceramento sofre influências da lógica capitalista, e assim, as penas ideais são as de curta duração, pois o encarcerado deve obter um emprego após o encarceramento. A reincidência acarretava a transferência para colônias penais nas ilhas marítimas ou nas fronteiras para mendigos, vadios e capoeiras; prisão para os homens livres e trabalhadores, sendo assim, o sistema impunha uma escolha ao indivíduo, o cárcere ou a fábrica. (COSTA, 2014, p. 50)

O código penal de 1890 previu penas de prisão celular, prisão com trabalhos, prisão disciplinar, banimento e deportação, entre outras menos utilizadas ou variações destas, sendo

a primeira a mais utilizada (SOUZA, 2007). De um modo geral, a pena de prisão era realizada em duas etapas: a primeira tinha como objetivo, a partir do isolamento, oportunizar a reflexão do infrator, que deveria verificar sua responsabilidade quanto ao crime praticado; a segunda, pautada em isolamento parcial, oportunizava a realização de trabalho diurno, que deveria ser executado em silêncio (COSTA, 2014).

No período republicano o discurso penal estaria nitidamente voltado para a disciplina e a valorização do trabalho como forma de adaptação à sociedade. O sistema ainda previa uma espécie de progressão de regime, considerando que iniciava o cumprimento da pena com o isolamento celular com duração máxima de dois anos, podendo progredir para uma colônia agrícola, caso fosse de bom comportamento e já tivesse cumprido pelo menos a metade da pena, podendo, ainda, posteriormente residir fora da prisão, mas sob vigilância (COSTA, 2014).

O Código Republicano foi amplamente criticado por apresentar defeitos de técnica e por se apresentar ideologicamente atrasado em relação à ciência de seu tempo, o que ocasionou a criação de inúmeras leis extravagantes. Assim, em 1932 houve a publicação de uma Consolidação das Leis Penais, que se manteve em vigência até 1942, quando passou a vigorar o atual Código Penal, promulgado em 1940 (BITENCOURT, 2012).

Desde 1940 algumas leis modificaram o atual Código, destaca-se a Lei nº 6.416/1977, que atualizou sanções penais, e a Lei nº 7.209/1984, que instituiu uma nova parte geral ao código, influenciando na finalidade das penas, adotando alternativas à prisão e introduzindo o sistema de dias-multa (BITENCOURT, 2012). A legislação atual que regula a pena de prisão e o trabalho realizado durante a sua execução será trabalhada em momento oportuno.

Nota-se que o binômio prisão-trabalho está presente no sistema punitivo brasileiro desde as primeiras punições em terras brasileiras, visto que o Brasil já inicia seu sistema punitivo com traços pré-capitalistas. Assim, há inegável relação entre a prisão e o trabalho, seja pela percepção do nascimento do trabalho prisional como decorrência da antiga pena de prisão-trabalho; seja pelo surgimento do trabalho nas casas de correção (COSTA, 2014).

É importante destacar que, apesar de inalterados os alvos do sistema penal desde o período colonial, o intervalo do século XIX para o século XX deixa para trás a característica essencialmente retributiva, passando a disseminar um discurso regenerador. Isso porque, o regime escravocrata suprimia qualquer disfunção na demanda de mão-de-obra, deixando à prisão um papel neutralizador. Com a abolição do trabalho escravo, consolida-se um contexto que exige do meio carcerário inculcar no condenado a propensão ao trabalho (ROIG, 2005).

É claro que a relação entre o modelo de produção e a punição, defendida pela teoria materialista não coaduna com o histórico do sistema punitivo brasileiro tal qual na Europa, mas é inevitável que se considere fatores econômicos e as influências do mercado de trabalho. Outros fatores que devem ser levados em conta são os ideológicos e políticos, afinal, muito do que se estruturou no Brasil em âmbito punitivo foi diretamente influenciado pelo movimento iluminista, pelo menos no que tange as positavações.

Embora, desde a colonização, a prisão tenha tido diferentes papéis no contexto brasileiro – tais como custódia de escravos e ex-escravos, abrigo para crianças abandonadas, hospício, instituição neutralizadora de opositores políticos -, o que fica evidente é que desde seu surgimento ele se estrutura como símbolo incontestável da exclusão social, pois receptor de toda a população marginalizada (COSTA, 2014).

No que diz respeito ao modelo prisional, a redação original do Código Penal Brasileiro de 1940 demonstrava aderir em sua maior parte ao sistema progressista Irlandês, que foi resumidamente descrito pela autora Costa:

[...] de acordo com o Código Penal de 1940, apenas os condenados a pena de reclusão sujeitavam-se ao sistema progressivo, que contava com quatro fases. Inicialmente, o detento passava por um período de isolamento diurno, o qual não poderia exceder a três meses. Posteriormente era-lhe autorizado o trabalho coletivo, no próprio estabelecimento prisional ou em obras públicas, restando o isolamento, então, apenas ao período noturno. Superada tal fase, ao condenado de bom comportamento era possibilitada a transferência a colônias penais ou a estabelecimentos similares, desde que cumprida metade da pena (quando igual ou inferior a três anos) ou um terço desta (se superior a três anos). Finalmente o livramento condicional era concedido ao apenado que preenchesse os requisitos previstos no artigo 60 do Código (conforme a redação original). Já os condenados a pena de detenção, não precisariam submeter-se ao período inicial de isolamento diurno, sendo-lhes facultado optar pelo trabalho que melhor se adequasse às suas aptidões. (2014, p. 65-66)

A partir da promulgação da Lei nº 6.416/1977 (BRASIL, 1977), no entanto, o sistema sofreu alterações, passando a contar com as fases de fechado, semiaberto e aberto, havendo a possibilidade de concessão do livramento condicional aos condenados à detenção ou a reclusão por período igual ou superior a dois anos (BITENCOURT, 2012). Há que mencionar o impedimento de progressão por saltos, devendo-se caminhar do regime mais gravoso para o mais brando.

O Código Penal de 1940 sofreu ainda significantes alterações após a promulgação da Lei nº 8.072/1990, conhecida como Lei de Crimes Hediondos, e também após a promulgação da Lei de Execução Penal e da nova Parte Geral do Código Penal, ambos datados do ano de 1984. Salienta-se que as questões sobre a legislação atual e as políticas de regulamentação penitenciária serão abordadas em momento oportuno.

3. EXECUÇÃO DE PENA PRIVATIVA DE LIBERDADE

De acordo com o artigo 32 do Código Penal (BRASIL, 1940), as penas a serem aplicadas no Brasil são as privativas de liberdade, as restritivas de direito e as de multa. Embora o trabalho esteja vinculado tanto com a privação de liberdade quanto com a restrição de direitos, este estudo opta por tratar do trabalho na privação de liberdade, logo, serão abordadas apenas as espécies de pena privativa de liberdade, quais sejam: a detenção e a reclusão.

Nesse sentido, serão apontados, de uma forma geral, os dispositivos legais e políticas penitenciárias que regulamentam a situação do indivíduo submetido ao cárcere, dando ênfase para as atividades laborais e institutos que elas circundam. Para tanto, divide-se didaticamente os assuntos para tratar primeiramente sobre o sistema penitenciário como um todo, sobre as normas de cumprimentos da privação de liberdade, para, posteriormente abordar a questão do trabalho prisional.

3.1 SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO

A regulamentação do sistema penitenciário e demais questões relativas aos direitos e deveres do preso estão disponíveis, basicamente, na Constituição Federal de 1988, no Código Penal de 1940, na Lei de nº 7.210 de 1984 (Lei de Execução Penal) e na Resolução nº 14 de 1994 do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (CNPCCP).

A Constituição de 1988, conhecida popularmente como Constituição Cidadã (CASTRO, 2007), ofereceu, ao menos oficialmente, uma releitura da condição do condenado ante ao sistema de justiça, introduzindo, de forma expressa, direitos ao preso. Assegura-se, no inciso XLIX do artigo 5º (BRASIL, 1988), o respeito à integridade física e moral do preso². Tal posicionamento rompe com a lógica anterior, na qual o condenado era mero objeto nas mãos da administração pública (CARVALHO, 2008).

O Código Penal vigente (BRASIL, 1940) institui, em seu artigo 38³, que o preso conserva todos os seus direitos, salvo aqueles atingidos pela sentença penal condenatória. Tal

² “Art. 5º [...]: XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;” (BRASIL, 1988)

³ “Art. 38 - O preso conserva todos os direitos não atingidos pela perda da liberdade, impondo-se a todas as autoridades o respeito à sua integridade física e moral.” (BRASIL, 1940)

premissa fundamenta a afirmação, ao menos em tese, de que, ao ser condenado, o indivíduo não perde sua cidadania (CARVALHO, 2008), aqui entendida enquanto um direito que viabiliza o acesso a todos os outros direitos (ARENDRT, 1989).

Importa mencionar que essa limitação à liberdade, no entanto, não se restringe apenas ao direito de ir, vir e permanecer⁴. Essa ampla restrição à liberdade é criticada por aqueles que entendem que o regime democrático de direito deva estar pautado no garantismo. Isso porque, ao impedir o exercício do voto ao preso, por exemplo, o Estado retira o *status civitas* do condenado no plano político, tornando-se “inevitável que o Estado-administração e o Estado-jurisdição pulverizem esta máxima, legitimando o desrespeito cotidiano aos direitos fundamentais nas relações intra-muros” (CARVALHO, 2008, p. 162).

A partir da leitura do artigo 59⁵ do Código Penal (BRASIL, 1940) verifica-se que o legislador optou por um posicionamento de caráter retributivo e preventivo quanto à finalidade da pena. Ao mencionar que esta deve ser necessária e suficiente para demonstrar reprovação ao ato criminoso praticado e para que haja prevenção – aqui entendida tanto como geral quanto especial - o Código coaduna com a teoria mista, ou unificadora, da pena (NUCCI, 2013).

De acordo com o Código Penal (BRASIL, 1940), as penas privativas de liberdade são divididas em reclusão e detenção, sendo esta, juridicamente, menos gravosa que aquela. Isso porque a pena de reclusão deve ser cumprida em regime fechado, semiaberto ou aberto, enquanto a pena de detenção em regime semiaberto ou aberto, salvo se houver necessidade de transferência para regime fechado (artigo 33).

Dispõe o parágrafo 1º do artigo 33 (BRASIL, 1940) que o regime fechado deve ser executado em estabelecimento penal de segurança máxima ou média (alínea a); o semiaberto em colônia agrícola, industrial ou instituição similar (alínea b); e o aberto em casa de albergado ou estabelecimento adequado (alínea c). Há, ainda, a possibilidade de enrijecer a execução de pena privativa de liberdade, incluindo o preso ao chamado regime disciplinar diferenciado (BRASIL, 1941).

A Lei de Execução Penal, já no início, justifica sua finalidade pautando-se na ideia de ser um instituto de caráter (res)socializador. Em seu artigo 1º, a LEP já esclarece que “tem

⁴ Muitos direitos relativos à liberdade são cerceados dentro do ambiente carcerário. Àqueles vinculados à intimidade são os de violações mais nítidas. Exemplo disso é a censura à correspondência do preso, que é feita com regularidade, sob a justificativa da prevenção geral.

⁵ “Art. 59 - O juiz, atendendo à culpabilidade, aos antecedentes, à conduta social, à personalidade do agente, aos motivos, às circunstâncias e conseqüências do crime, bem como ao comportamento da vítima, estabelecerá, conforme seja necessário e suficiente para reprovação e prevenção do crime.” (BRASIL, 1940)

por objetivo efetivar as disposições de sentença ou decisão criminal e proporcionar condições para a harmônica integração social do condenado e do internado” (BRASIL, 1984).

Nos artigos 38 e 39 a LEP estabelece os deveres do preso, ressaltando que além das obrigações legais, o preso deve submeter-se às normas da execução da pena. Entre os deveres do preso estão: cumprimento da sentença; comportamento disciplinado; obediência ao servidor; respeito às pessoas de sua convivência; execução de trabalho e atividades estabelecidas; submeter-se à sanção disciplinar a ele imposta; limpeza e conservação dos seus objetos pessoais e de sua cela; manutenção da higiene pessoal (BRASIL, 1984).

À título de esclarecimento, o artigo 44 explica que “disciplina consiste na colaboração com a ordem, na obediência às determinações das autoridades e seus agentes e no desempenho do trabalho” (BRASIL, 1984). Prevê o artigo 47 que o poder disciplinar será exercido pela autoridade administrativa. As faltas disciplinares são divididas em graus de reprovabilidade, podendo ser leves, médias e graves, sendo proibido, de acordo com o artigo 45 (BRASIL, 1984), sanções que coloquem em perigo a integridade física e moral do condenado, a utilização de cela escura e as sanções coletivas.

As faltas graves, descritas no artigo 50 da LEP (BRASIL, 1984), são: incitar ou fazer parte de movimento para subverter a ordem ou a disciplina do estabelecimento; fugir; possuir instrumento que ameaça a integridade física de outra pessoa; provocar acidente de trabalho; descumprir, no regime aberto, as condições impostas; descumprir os deveres do trabalho, obediência e respeito com quem tenha que se relacionar; possuir, utilizar ou fornecer aparelho telefônico ou similar.

Importante mencionar que as faltas médias e leves não estão descritas na LEP, assim, dependem de legislação local, o que gera algumas incongruências. Nas palavras de Nucci:

[...] O ideal seria padronizar nacionalmente as faltas dos presos, sem que houvesse discrepância na legislação estadual. Aliás, por não existir previsão a esse respeito na lei federal, praticamente inexistiu previsão de falta leve ou média diante da lacuna deixada pelos Estados. Entretanto, o Presidente da República editou o Decreto 6.049/2007, dispondo sobre as faltas leves e médias (art. 43 e 44) e estabelecendo, inclusive, as sanções aplicáveis (art. 46). Parece-nos que, a falta de legislação estadual sobre o assunto e, cuidando-se de presídio federal, deveria ser editada lei federal, disciplinando o tema. Assim não ocorrendo, teremos o direito de execução penal, com reflexos no cumprimento da pena (direito penal), fugindo do princípio da legalidade. (2013, p. 1035)

Os direitos dos presos, por sua vez, estão elencados entre os artigos 40 e 43 da Lei de Execução Penal, destacam-se: atribuição de trabalho e sua remuneração; proporcionalidade na distribuição do tempo para trabalho, descanso e recreação; exercício das atividades profissionais, intelectuais, artísticas e desportivas anteriores à condenação; assistência material, à saúde, jurídica, educacional, social e religiosa; visitas; chamamento pelo nome;

igualdade de tratamento em relação aos demais presos; contato com a sociedade externa por meio de correspondência escrita, da leitura e de outros meios de informação (BRASIL, 1984).

No parágrafo único do artigo 41, no entanto, é estabelecido que os direitos relacionados à proporcionalidade dos horários de trabalho, descanso e recreação, à visita e ao contato com a sociedade externa podem ser suspensos ou restringidos mediante ato motivado do diretor do estabelecimento (BRASIL, 1984). Ante a permissão, não é incomum que o castigo seja aplicado a partir de critérios demasiadamente subjetivos.

Estabelece o artigo 88 da LEP (BRASIL, 1984), no que se refere à penitenciária, que a cela destinada para alojar o condenado deve ser estruturada de forma individual, atendendo a um requisito mínimo de 6 metros quadrados; conter dormitório, aparelho sanitário e lavatório; sendo requisitos básicos da unidade celular prevista no sistema progressivo e a salubridade do ambiente.

Relevante ressaltar, oportunamente, que, de acordo com o Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias, produzido pelo Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN (BRASIL, 2014a, p.11), “o número de presos é consideravelmente superior às quase 377 mil vagas do sistema penitenciário, totalizando um déficit de 231.062 vagas e uma taxa de ocupação média dos estabelecimentos de 161%”.

Tal informação, na contramão do que é estabelecido de forma legislativa, demonstra que, na média nacional, os estabelecimentos penais estão superlotados, não havendo se quer celas individuais. Importa esclarecer que se trata de uma média nacional, devendo-se levar em conta que algumas das instituições estão com a lotação muito acima da permitida, tornado o ambiente insuportável, enquanto outras estariam apenas um pouco acima.

Outra informação relevante, presente no relatório da DEPEN, trata-se da perspectiva que se tem de aumento da população carcerária, segundo o relatório:

Entre 2000 e 2014, a taxa de aprisionamento aumentou 119%. Em 2000, havia 137 presos para cada 100 mil habitantes. Em 2014, essa taxa chegou a 299,7 pessoas. Caso mantenha-se esse ritmo de encarceramento, em 2022, a população prisional do Brasil ultrapassará a marca de um milhão de indivíduos. Em 2075, uma em cada dez pessoas estará em situação de privação de liberdade (BRASIL, 2014a, p.16)

Nesse sentido, cabe esclarecer que a abertura de novas vagas nas unidades prisionais não consegue acompanhar esse crescimento populacional. Aliás, por mais que em algum momento haja a intenção do Estado e dos órgãos relacionados ao sistema penitenciário em cumprir os requisitos básicos da execução de pena privativa de liberdade, a superpopulação carcerária torna inviável a possibilidade de promoção estrutural de ambiente habitável, assim torna-se sem sentido as ações que destinam reintegrar o preso (SLONIAK, 2015).

Considerando que a privação de liberdade parte de uma premissa progressiva de cumprimento de pena, iniciada num regime mais rígido e desenvolvendo-se para um mais brando⁶, deve-se levar em consideração que um dos fatores que contribui para o aumento da população prisional é a morosidade do judiciário para averiguar a possibilidade e conceder benefícios, progressões de regime e a própria extinção da pena. Isso porque o sistema penal prende com rapidez, mas solta numa velocidade inversamente proporcional.

São órgãos da Execução Penal, de acordo com o disposto no artigo 61 da LEP (BRASIL, 1984): o Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária - CNPCP; o Juízo de Execução; o Ministério Público; o Conselho Penitenciário; os Departamentos Penitenciários; o Patronato; o Conselho da Comunidade; e a Defensoria Pública. Suas atribuições estão descritas, minuciosamente, entre os artigos 62 e 81 da Lei de Execução Penal (BRASIL, 1984).

À título de esclarecimento, importante mencionar que o sistema penitenciário brasileiro é composto por dois modelos: um sistema federal, gerenciado pelo DEPEN; e um sistema estadual, gerenciado pelos governos estaduais, que recebem apoio complementar de investimentos oriundos do Fundo Penitenciário Nacional – FUNPEN (SLONIAK, 2015).

Complementa-se que as penitenciárias federais são unidades classificadas como segurança máxima, havendo apenas quatro unidades no país – localizadas nas cidades de Catanduvas/PR, Porto Velho/RO, Campo Grande/MS e Mossoró/RN -, enquanto das 1.482 unidades prisionais no Brasil, 470 são penitenciárias inseridas no sistema estadual (BRASIL, 2013).

Elucida-se que o Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária - CNPCP é subordinado ao Juízo da Execução, logo, ao Ministério da Justiça. Trata-se de órgão deliberativo, composto por treze membros, dentre professores, pesquisadores e profissionais da área de direito penal, processual penal e penitenciário e ciências afins, contando também com representantes da comunidade e dos ministérios voltados para áreas sociais (SLONIAK, 2015).

Em linhas gerais, entre as atribuições do CNPCP estão a promoção de pesquisas na área criminológica; a propositura de políticas criminais, metas e prioridades; o estabelecimento de regras no que tange a arquitetura dos estabelecimentos penais e a inspeção e fiscalização dessas instituições (BRASIL, 1984).

⁶ “Art. 33, § 2º - As penas privativas de liberdade deverão ser executadas em forma progressiva, segundo o mérito do condenado”. (BRASIL, 1940)

O Conselho Penitenciário, a quem também compete fiscalizar toda execução da pena, é responsável por emitir os pareceres necessários para concessões de benefícios; a supervisão das instituições penais e os serviços a elas vinculados; a produção de relatórios sobre as instituições penais; supervisionar os patronatos e prestar assistência aos egressos (BRASIL, 1984).

Ao Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN, órgão político do Ministério da Justiça, responsável pela elaboração de políticas públicas penitenciárias no Brasil (SLONIAK, 2015), cabe coordenar e supervisionar os estabelecimentos penais federais; fiscalizar o cumprimento das normas de execução penal; verificar com periodicidade os estabelecimentos e serviços penais; colaborar na realização de cursos de formação para servidores do setor penitenciário e de ensino profissionalizante aos condenados (BRASIL, 1984).

Ao Departamento Penitenciário Local, por sua vez, incumbe a coordenação e fiscalização dos estabelecimentos penais do estado ao qual pertence. O Patronato tem a função de prestar assistência aos condenados; fiscalizar o cumprimento das penas de prestação de serviço à comunidade; colaborar na fiscalização do cumprimento das penas e dos requisitos para quem se utiliza dos benefícios (BRASIL, 1984).

O Conselho da Comunidade tem por atribuição visitar mensalmente os estabelecimentos penais de sua comarca; dialogar com os condenados; emitir relatórios sobre o está sendo vivenciado; viabilizar recursos materiais e humanos para melhorar a assistência à pessoa presa (BRASIL, 1984).

É responsabilidade da Defensoria Pública, entre outras coisas, verificar o cumprimento da lei, assegurando a adequada execução da pena; atuar nos processos dos sentenciados carentes; a declaração de extinção de punibilidade; remição, substituição e conversão de penas; viabilizar os benefícios a quem tem direito; requerer apuração de responsabilidades dentro dos estabelecimentos; visitar periodicamente os estabelecimentos penais para fins de fiscalização (BRASIL, 1984).

É possível notar pela mera leitura dos dispositivos legais que, embora se trate processualmente de execução penal, ou seja, uma fase de execução da sentença penal condenatória, logo, um processo autônomo, mas de caráter jurisdicional⁷, muitas das

⁷ O caráter essencialmente jurisdicional foi implementado a partir de 1984, com a promulgação da Lei de Execução Penal. Segundo Carvalho (2008), o processo de jurisdicionalização pode ser verificado por meio dos seguintes artigos da LEP: 1º, ao fixar o conteúdo jurídico da execução penal; 2º, quando anuncia a jurisdição e o processo; 66, que detalha a competência do magistrado responsável pelo juízo de execução; e 194, que determina o procedimento judicial.

atribuições cabem à administração pública. Isso explica, entre outras coisas, as destoantes realidades entre uma instituição penal e outra.

O sistema prisional é organizado pelos Estados, desta feita os governos possuem autonomia para implementação de mudanças, reformas, contratação e capacitação de funcionários, determinações disciplinares e verificação de ofensas ao estatuído e aos direitos dos condenados. A efetivação de políticas públicas de execução no país é estadual, compondo as políticas de segurança pública. Disso decorre a heterogeneidade da situação penitenciária nacional, discrepando de estado para estado, por vezes dentro do mesmo estado, em função de vicissitudes sociais e econômicas. (COSTA, 2014, p. 70)

No que diz respeito à Resolução nº 14/1994 do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária - CNPCP, o Brasil atendeu aos princípios da Declaração Universal dos Direitos do Homem e daqueles inseridos nos Tratados, Convenções e regras internacionais dos quais o Brasil é signatário. O documento enuncia direitos e deveres da pessoa presa de forma ainda mais específica do que os outros dispositivos legais já mencionados, reafirmando os documentos anteriores.

No que tange a preservação dos direitos não atingidos automaticamente pela sentença penal condenatória, destaca-se na Resolução (BRASIL, 1994) a tentativa de preservação da vida privada e da imagem da pessoa presa. Preceitua o artigo 47 que o preso não pode ser constrangido a participar de ato de divulgação de informações aos meios de comunicação social, devendo a autoridade responsável pela custódia providenciar que as informações sobre a vida privada e a intimidade do preso sejam mantidas em sigilo.

É possível verificar, ainda, uma preocupação com o futuro do preso, nos artigos 57 e 58 a Resolução preceitua que deve haver auxílio para o condenado após o cumprimento da pena, sendo necessário que órgãos oficiais e não oficiais contribuam para reintegrá-lo na sociedade extramuros, proporcionando-lhe assistência e dispensando esforços para inseri-lo no mercado de trabalho (BRASIL, 1994).

O que deve ficar claro no que tange a execução de pena privativa de liberdade é que, em situação de cárcere, maior deve ser a proteção aos direitos do preso, pois, ao condicionar o indivíduo ao cárcere, mais do que o dever de resguardar sua condição cidadã, o Estado assume maior responsabilidade sobre esse sujeito de direitos, pois tomou para si sua liberdade, fundamentando-se na finalidade de regeneração, para qual deve contribuir intensamente (RODRIGUES, 2001).

No mais, é preciso fazer referência, ainda, ao anteprojeto (BRASIL, 2013) que se propõe a uma atualização da Lei de Execução Penal, cuja proposta tramita no Congresso Nacional desde o final do ano de 2013, estando agora sob a avaliação da Comissão de

Constituição, Justiça e Cidadania (Secretaria de Apoio à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania), sendo cadastrado como Projeto de Lei do Senado nº 513, de 2013.

Dentre as novidades trazidas pelo Anteprojeto, consta a proibição de superlotação nas unidades prisionais, problema que tem tomado espaço dos debates em segurança pública no país. Outra alteração significativa trata-se da confiança de que a reintegração social se dá por meio de mecanismos de escolarização e de inclusão no mercado de trabalho e não por tratamento penal (SLONIAK, 2015).

Embora até agora o estudo tenha tratado da prisão como um ambiente exclusivamente masculino, não se tem a pretensão de ignorar a presença das mulheres no sistema prisional. Por mais que as normas que regulamentam o sistema prisional façam uma menção ou outra à mulher em algumas ocasiões, não se pode negar que o sistema de execução penal não foi feito e ainda não está preparado para as especificidades femininas.

Nesse sentido, alerta-se que, ao tratar do sistema de execução penal brasileiro em momento anterior, incluía-se na discussão a população feminina, o que se pretende oportunamente é mencionar a parte das regulamentações dispostas no sistema prisional que cabem especificamente às mulheres, haja vista a necessidade de apontamento das questões as quais se diferem dos homens.

A condição feminina é tradicionalmente silenciada não só por conta da sua baixa representatividade no conjunto da população carcerária⁸, mas por uma construção de gênero que desassocia a figura feminina dos atos criminais, submetendo as mulheres, conseqüentemente, a cumprimento de pena em instituições penais masculinas e masculinizantes (CERNEKA, 2009). Por mais que haja estabelecimentos penais considerados femininos, eles são, em sua maioria, adaptações de prédios masculinos cuja dinâmica de funcionamento é pautada no homem.

Isso porque o sistema prisional não foi pensado de forma a abarcar as diversidades de gênero, tratando a todos a partir de uma perspectiva masculina, o que anula a identidade de gênero feminina e viola diversos direitos que dizem respeito especificamente às mulheres. Tais circunstâncias abrem margem para que a luta das mulheres por condições dignas no cumprimento de pena venha à tona e tomem espaço nos debates carcerários.

De acordo com o relatório do Departamento Penitenciário Nacional,

Chama bastante a atenção o expressivo número (63%) de mulheres brasileiras condenadas com penas de prisão de até oito anos. Esse dado revela a persistência da pena de prisão como medida sancionatória, inclusive para os casos de crimes menos

⁸ No ano de 2014 a população feminina representava 6,4% do total encarcerado. (BRASIL, 2014b)

graves, impactando de forma mais geral o total da população de mulheres encarceradas no Brasil. (BRASIL, 2014b)

Ante ao aumento crescente da população carcerária, a parcela feminina em privação de liberdade tem seu destaque significativo, isso porque, de acordo com o relatório do Departamento Penitenciário Nacional (BRASIL, 2014b), enquanto a população carcerária masculina cresceu 210% entre os anos de dois mil e dois mil e quatorze, a população carcerária feminina cresceu 567%.

Tal índice incita certo grau de visibilidade para uma demanda que se apresenta emergente, importando destacar que 63% dos crimes cometidos pelas mulheres estão relacionados ao tráfico de drogas (BRASIL, 2014b), o que demonstra que os crimes por elas cometidos não se enquadram mais na categoria popular e equivocadamente conhecida como “crimes femininos”, tais como o infanticídio, o aborto ou o homicídio passional (ESPINOZA, 2004).

De acordo com a Lei de Execução Penal (BRASIL, 1984) verifica-se, ainda, que apenas 7% dos estabelecimentos prisionais são voltados para o público feminino, sendo que outros 17% são mistos⁹. Importa ressaltar que devido ao número reduzido de presas, a superlotação não é um problema alarmante como é entre a população prisional masculina.

A situação de vulnerabilidade por pertencer ao sexo feminino pode ser verificada desde já pela não existência de instituições penais construídas para o fim de encarceramento feminino, sendo, todas elas “adaptações” de alguma instituição penal masculina ou de outros prédios que não condizem com a necessidade da demanda. Não deixando de mencionar os diversos casos, ditos isolados, em que mulheres são presas em instituições masculinas, dividindo celas com homens (CERNEKA, 2009).

Além dos abusos sofridos pelos homens encarcerados, fato que fundamentou a alteração da LEP, em 1997, para que as mulheres fossem destinadas à estabelecimentos penais próprios¹⁰, as mulheres presas também sofriam abusos dos agentes que trabalhavam nas instituições penais, o que ocasionou, ainda que de forma tardia, a alteração da LEP, em 2009, para que os estabelecimentos penais destinados às mulheres tivessem por efetivo de segurança interna somente agentes do sexo feminino¹¹.

⁹ Significa dizer que esses estabelecimentos podem ter uma sala ou ala específica para mulheres dentro de um estabelecimento anteriormente masculino. (BRASIL, 2014b)

¹⁰ “Art. 82. Os estabelecimentos penais destinam-se ao condenado, ao submetido à medida de segurança, ao preso provisório e ao egresso.

§ 1º A mulher e o maior de sessenta anos, separadamente, serão recolhidos a estabelecimento próprio e adequado à sua condição pessoal. [...]” (BRASIL, 1984)

¹¹ “Art. 83, §3º Os estabelecimentos de que trata o § 2o deste artigo [femininos] deverão possuir, exclusivamente, agentes do sexo feminino na segurança de suas dependências internas” (BRASIL, 1984)

Outro problema a ser levantado trata-se da assistência à saúde da mulher encarcerada. No artigo 14, §, a LEP (BRASIL, 1984) assegura acompanhamento médico à mulher, dando ênfase ao pré-natal e ao pós-parto. Ocorre, entretanto, que as especificidades biológicas advindas da mulher não podem ser assim, meramente, resumidas. O que resta claro na interpretação da legislação é que a assistência à saúde ofertada nos presídios femininos tem como tarefa principal controlar a sexualidade das mulheres presas e não o cuidado da sua saúde (FRANÇA, 2014).

No que tange a visita íntima, até o ano de 1999, as mulheres presas não dispunham de tal direito, a partir da Resolução nº 01/1999 do Conselho Nacional de Política Criminal Penitenciária (BRASIL, 1999) esse direito foi regularizado, estendendo-se dos homens para as mulheres. Mais tarde a Resolução foi revogada, entrando em vigor a Resolução nº 04/2011 (BRASIL, 2011), que manteve o direito de visita às mulheres e reconheceu o direito de visita às pessoas que mantinham relações homoafetivas.

Em todo caso, na maioria das instituições, para que a presa possa ter acesso a tal direito, precisa se submeter a um curso preparatório, que pretende conscientizar sobre controle de natalidade e doenças sexualmente transmissíveis. Tal política demonstra o incisivo controle que se faz dos corpos femininos dentro dos estabelecimentos penais, haja vista não ser uma preocupação nas instituições masculinas.

Em relação à educação, o parágrafo único do artigo 19 da LEP (BRASIL, 1984) define que a mulher terá ensino adequado a sua condição¹². Tal dispositivo carrega consigo uma carga cultural de caráter machista, uma vez que em inúmeros outros aspectos o que é imposto ao homem se aplica a mulher, mas no que diz respeito à preparação para o mercado de trabalho, atenta-se à condição feminina.

Em relação à estrutura dos estabelecimentos penais, os artigos 82 e 89 da LEP (BRASIL, 1984) e seus respectivos parágrafos regulam que as instituições penais femininas serão adequadas a condição feminina, dispondo, inclusive, de berçário, seção para gestante e creche. Nota-se não só o descumprimento da legislação, ante a não adaptação da maioria das instituições, mas também a ênfase no que se refere apenas ao papel de mãe atribuído à mulher.

De acordo com o último relatório do DEPEN (BRASIL, 2014b), apenas 34% dos estabelecimentos prisionais femininos dispõe de cela ou dormitório adequado para gestantes.

¹² “Art. 19. O ensino profissional será ministrado em nível de iniciação ou de aperfeiçoamento técnico. Parágrafo único. A mulher condenada terá ensino profissional adequado à sua condição.” (BRASIL, 1984) Afinal, a qual condição o dispositivo legal se refere?

Nos estabelecimentos mistos, apenas 6% das unidades dispunham de espaço específico para a custódia de gestantes. Quanto à existência de berçário, apenas 32 % das unidades dispunham do espaço, enquanto apenas 3% das unidades mistas atendiam ao quesito. Quanto às creches, apenas cinco 5% das unidades dispunham, não sendo relatada uma sequer nas unidades mistas.

Há que constar também entre as diferenças do cárcere masculino para o feminino que, mesmo em condições de confinamento, as mulheres encarceradas possuem capacidade menor de se deslocarem, de circularem no ambiente prisional, o que influi sobre a sensação de sentir-se aprisionado (CUNHA, 1994). Nota-se que, comparativamente, a prática não tem uma justificativa oficial, mas se mantém como tal.

Em suma, a diferença primordial entre a execução de pena privativa de liberdade entre mulheres e homens está na intensidade com a qual os corpos são controlados. Os corpos femininos são indiscutivelmente mais controlados do que o dos homens, o que pressupõe a existência de uma imagem considerada apropriada para gênero feminino, a qual incluiria elementos de recato, pudor e sobriedade (CUNHA, 1994).

Outro ponto a se destacar quanto à situação da mulher privada de liberdade é que, frequentemente, ela recebe menos visitas do que os homens, o que fomenta o sentimento de abandono e solidão. Isso é uma característica atribuída não apenas por entraves que dificultam a visita a instituições femininas, mas por ser recorrente julgamento de perversidade às mulheres que cometeram algum crime, afinal, estariam descumprindo com um dever legal de obedecer à lei e também com o dever moral/cultural de se comportar como uma mulher (CUNHA, 1994).

Na tentativa de verificar o quanto o tratamento carcerário para homens e mulheres é diferente, alguns estudos tendem a demonstrar que, como medida de resistência em unidades femininas, é comum que algumas mulheres optem por se vestirem e se portarem como homens, o que lhes garante poder e acesso a privilégios socialmente atribuídos aos homens, tais como o exercício legitimado da força (DIAS; COSTA, 2013).

Nesse sentido, defende a autora França (2014) que:

A situação das mulheres presas denota a forma pela qual é tratada a questão de gênero pelas políticas públicas: diante de todas as formas de aviltamento de direitos e inadequabilidade de condições de aprisionamento e de reinserção social dignas, constata-se que há um profundo abismo entre o cumprimento da pena a ser vivido por homens e mulheres. (p.225)

O meio acadêmico tem concentrado esforços para verificar e socializar as denúncias das condições desumanas, ainda mais gravosas que as do contexto geral, as quais o sexo

feminino é submetido em ambiente prisional, visando o estabelecimento de consciência da necessidade de políticas que atuem na diminuição dessas violações.

No que tange ao sistema de cumprimento de pena, de acordo com a legislação vigente, as penas privativas de liberdade deverão ser executadas de forma progressiva, ou seja, do regime mais gravoso para o mais brando, levando-se em consideração para progressão o mérito do condenado e os critérios estabelecidos nas alíneas do parágrafo 2º do artigo 33 do Código Penal (BRASIL, 1940), ressalvadas as hipóteses de transferência a regime mais rigoroso.

No regime fechado o condenado cumpre a pena em penitenciária e fica obrigado a trabalhar durante o dia, devendo ser isolado durante o repouso noturno (BRASIL, 1940, artigo 34). Na prática, contudo, esse isolamento noturno não é observado, considerando a superlotação carcerária. No regime fechado o preso ainda não tem direito a frequentar cursos de instrução ou profissionalizantes, sendo o trabalho externo permitido apenas em obras ou serviços públicos, desde que o preso tenha cumprido pelo menos um sexto da pena e atenda aos requisitos subjetivos¹³ (BITENCOURT, 2014).

No regime semiaberto não há a exigência de isolamento durante o repouso noturno, estando o preso sujeito ao trabalho durante o dia, tendo o direito de frequentar cursos e podendo exercer trabalho externo na iniciativa privada. Cabe mencionar que o Superior Tribunal de justiça considerou desnecessário para o regime semiaberto o cumprimento de um sexto da pena para a concessão de trabalho externo, bastando que atenda aos requisitos subjetivos (BITENCOURT, 2014).

No regime aberto, por sua vez, o condenado só ficará recolhido em casa do albergado ou estabelecimento adequado durante o repouso noturno e nos dias de folga, devendo trabalhar e frequentar cursos fora do estabelecimento e sem vigilância. Oficialmente, o intuito desse regime é inserir o condenado na sociedade, principalmente por meio do trabalho (BITENCOURT, 2014).

¹³ “Art. 37. A prestação de trabalho externo, a ser autorizada pela direção do estabelecimento, dependerá de aptidão, disciplina e responsabilidade, além do cumprimento mínimo de 1/6 (um sexto) da pena. Parágrafo único. Revogar-se-á a autorização de trabalho externo ao preso que vier a praticar fato definido como crime, for punido por falta grave, ou tiver comportamento contrário aos requisitos estabelecidos neste artigo.” (BRASIL, 1984)

Há que se destacar, ainda, que o regime aberto permite a prisão domiciliar (artigos 33, § 1º, c, do CP e 117 da LEP), embora não se enquadre nas hipóteses do artigo 117 da LEP¹⁴. Segundo Bitencourt,

[...] as inegáveis deficiências do sistema penitenciário nacional e a conhecida má vontade do Poder Público em investir nesse setor [prisional] obrigaram o Supremo Tribunal Federal a render-se à necessidade de flexibilizar a aplicação da prisão domiciliar, sempre que não houver possibilidade de cumprir a pena em regime aberto, por falta de casa de albergado ou estabelecimento adequado. (2014, p.510)

No ano de 2003 foi promulgada a Lei nº 10.792, que altera a LEP e o CPP, instituindo o regime disciplinar diferenciado. Dispõe esse regime o cumprimento da pena em cela individual, com duração máxima de 360 dias, sendo possível sua repetição desde que não ultrapasse um sexto da pena, podendo receber visitas semanais de duas pessoas, com duração de apenas duas horas, tendo ainda o direito de sair da cela para banho de sol por duas horas diárias (BRASIL, 1984, artigo 52).

Conhecido como RDD, o regime disciplinar diferenciado é aplicado quando o preso pratica fato previsto como crime doloso, afetando a ordem e a disciplina do estabelecimento penal, quando representar alto risco para a ordem e segurança do estabelecimento penal ou quando o preso estiver envolvido com organização criminosa, bastando haver uma suspeita de tal coisa (BRASIL, 1984, artigos 52 e 53).

O RDD é o regime mais severo previsto na legislação brasileira e foi criado com justificativa de tentar combater o crime organizado e atrapalhar o funcionamento de facções dentro dos estabelecimentos penais, ressalta-se que cabe ao magistrado encarregado da execução penal avaliar a necessidade de inclusão do preso a tal regime. A lei que instituiu o RDD, no entanto, recebe severas críticas:

Embora seja clara a inconstitucionalidade da Lei, não apenas por ferir o princípio constitucional da legalidade com a utilização abusiva de termos vagos, mas especialmente pela ofensa ao princípio da humanidade das penas quando prevê a submissão do preso ao regime diferenciado – a manutenção em isolamento por até 360 dias não pode receber outra denominação senão a de pena cruel, vedada pela Carta Constitucional (art. 5º, inciso XLVII, CR) –, o temor que se inaugura é o de que nossos Tribunais, a começar pelas Cortes Superiores (STF e STJ), inebriados pelos discursos de emergência, não utilizem os mecanismos de controle de constitucionalidade e, por consequência, acolham a barbárie posta em Lei como se fosse mera técnica pedagógica de isolamento. O Tártaro sancionatório no contemporâneo parecer ser o retrato da experiência punitiva brasileira: longe de projetar mecanismos constitucionais de redução do sofrimento imposto nas prisões, a Lei dobra a punição com a ressignificação da disciplina e da segurança, condenando o preso, para além da privação da liberdade, à inexaurível situação de penúria. (CARVALHO, 2008, p. 295-296)

¹⁴ Art. 117. Somente se admitirá o recolhimento do beneficiário de regime aberto em residência particular quando se tratar de: I - condenado maior de 70 (setenta) anos; II - condenado acometido de doença grave; III - condenada com filho menor ou deficiente físico ou mental; IV - condenada gestante.

As argumentações contrárias ao regime disciplinar diferenciado argumentam, por vezes, que o tempo de 360 dias de isolamento, com a possibilidade de prorrogação é demasiadamente desproporcional, principalmente nos casos de mera suspeita quanto ao envolvimento do apenado com o crime organizado. Verifica-se que o condenado estaria recebendo um encargo sem que comprovadamente merecesse tal coisa.

No mais, é preciso deixar claro que o sistema punitivo brasileiro funciona com base no sistema progressivo de penas, ou seja, os regimes direcionam-se para maior ou menor intensidade. Assim, a execução permite ao preso progredir ou regredir nos regimes, sendo essa transição baseada no mérito e demérito do condenado (artigo 33, §2º, do CP e 112 da LEP).

Importa destacar que não é autorizada a progressão por saltos, ou seja, o condenado não pode passar do regime fechado direto para o aberto sem que passe, obrigatoriamente, pelo semiaberto. O inverso, no entanto, é possível, considerando a gravidade da falta cometida, o condenado poderá regredir do regime aberto direto para o fechado. Isso porque o artigo 118 da LEP (BRASIL, 1984), que trata da regressão, autoriza a transferência para qualquer dos regimes mais rigorosos.

Importa frisar que não basta o simples cumprimento de um sexto da pena no regime anterior para que o condenado tenha direito à progressão de regime, sendo este apenas o requisito objetivo ou material. No que se refere aos requisitos subjetivos ou formais, o preso deve ostentar bom comportamento, que está relacionado à obediência e disciplina às normas internas, o que deve ser comprovado pelo diretor do estabelecimento.

Quando se tratar de crime hediondo, para alcançar o direito à progressão, o tempo de cumprimento da pena em regime fechado pode ser maior do que aquele previsto para os demais crimes. Nesse caso, o condenado deverá cumprir dois quintos da pena, se for réu primário; e três quintos, se for reincidente, de acordo com o disposto na Lei de Crimes Hediondos, em seu artigo 2º, §2º (BRASIL, 1990).

Outro instituto oportunamente relevante para o sistema progressista trata-se do livramento condicional. Diz respeito à antecipação de liberdade, desde que o condenado atenda aos requisitos previstos no artigo 83 do Código Penal¹⁵. São condições obrigatórias ter

¹⁵ “Art. 83 - O juiz poderá conceder livramento condicional ao condenado a pena privativa de liberdade igual ou superior a 2 (dois) anos, desde que: I - cumprida mais de um terço da pena se o condenado não for reincidente em crime doloso e tiver bons antecedentes; II - cumprida mais da metade se o condenado for reincidente em crime doloso; III - comprovado comportamento satisfatório durante a execução da pena, bom desempenho no trabalho que lhe foi atribuído e aptidão para prover à própria subsistência mediante trabalho honesto; IV - tenha reparado, salvo efetiva impossibilidade de fazê-lo, o dano causado pela infração; V - cumpridos mais de dois terços da pena, nos casos de condenação por crime hediondo, prática de tortura, tráfico ilícito de entorpecentes e

ocupação lícita, comunicar periodicamente ao juiz da execução a sua ocupação (artigo 132, §1º, LEP). O magistrado ainda pode impor a que o condenado não mude de residência sem comunicar, o recolhimento à habitação em hora fixada e a proibição de que frequente determinados lugares (artigo 132, §2º, LEP).

O instituto da remição, pois, constitui uma das mais importantes inovações no quadro da execução das penas privativas de liberdade. É uma sanção premial que tem por efeito a redução da pena do sentenciado que trabalhou com assiduidade e aplicação. Significa uma dupla recompensa para o condenado trabalhador: a remuneração recebida e a redução da pena. A sociedade também se beneficia, em decorrência da melhor produtividade e capacitação do recluso. (FUDOLI, 2004, p. 59)

A revogação do livramento se dá se aquele que foi liberado for condenado a pena privativa de liberdade por crime cometido durante a vigência do benefício ou por crime anterior (artigo 86, I, II, CP). O juiz ainda pode revogar o livramento se o liberado não cumprir alguma das obrigações impostas na sentença ou for condenado por crime ou contravenção com pena não privativa de liberdade (artigo 87, CP).

De acordo com o disposto no artigo 88 do Código Penal (BRASIL, 1940), se houver revogação do livramento condicional, o benefício não poderá ser concedido novamente, não sendo descontado na pena o tempo em que esteve livre, salvo se a revogação resultar de condenação por crime anterior ao benefício.

Por fim, outro instituto de suma importância para o sistema progressivo na execução penal trata-se da remição, que significa, de acordo com o artigo 126, parágrafo 1º da LEP (BRASIL, 1984), o desconto do tempo de pena pelo trabalho e/ou estudo, que se dá na proporção de três dias trabalhados ou de estudo por um dia de pena. Há que se atentar também para o número de horas diárias, sendo de 6 a 8 de trabalho e/ou quatro de estudo.

Vale esclarecer que como o mínimo de horas para a obtenção de um dia de trabalho é o exercício de 6 horas laborativas, o que exceder esse mínimo será computado para compor outro dia de trabalho, num sistema de banco de horas. Em relação ao estudo, a carga horária é fixa, mas o preso pode fazer oito horas de estudo diárias, contabilizando dois dias de estudo a na contagem para a remição (NUCCI, 2013).

De acordo com o artigo 126 da LEP (BRASIL, 1984) o estudo pode se dar pelo ensino fundamental, pelo ensino médio, pelo ensino profissionalizante, pelo ensino superior ou, ainda, pela requalificação profissional. O mesmo artigo assegura também que a atividade

drogas afins, tráfico de pessoas e terrorismo, se o apenado não for reincidente específico em crimes dessa natureza.” (BRASIL, 1940)

Parágrafo único - Para o condenado por crime doloso, cometido com violência ou grave ameaça à pessoa, a concessão do livramento ficará também subordinada à constatação de condições pessoais que façam presumir que o liberado não voltará a delinquir.

pode se desenvolver de forma presencial ou à distância, devendo, por óbvio, ser certificada por autoridades educacionais competentes.

Por mais que o sistema de remição pareça objetivo, para que o tempo remido seja computado integralmente há que se verificar merecimento. Se houver o registro no prontuário de falta grave, o condenado pode perder até um terço do tempo remido, de acordo com o disposto no artigo 127 da Lei de execução Penal (BRASIL, 1984).

O preso que sofrer acidente e ficar impossibilitado de trabalhar ou de estudar, de acordo com disposto no parágrafo 4º, artigo 126 da LEP (BRASIL, 1984), continuará a beneficiar-se da remição, denominada de remição ficta. A recusa em trabalhar, observa-se, constitui falta grave, conforme dispõe o artigo 50, inciso VI da LEP, não caracterizando falta, no entanto, a recusa ao estudo, haja vista a omissão da legislação quanto a isso.

A partir do ano de 2011, com a promulgação da Lei nº 12.433, a LEP (BRASIL, 1984) passou a autorizar que a pena seja remida pelo estudo mesmo quando o condenado esteja em regime aberto ou em gozo de livramento condicional (artigo 126, §6º, LEP). Isso porque como o trabalho já é uma obrigação do regime aberto e do livramento condicional, deixando de computar para remição, estimula-se em contrapartida o estudo (NUCCI, 2013).

É atribuição da Administração do estabelecimento penal encaminhar, mensalmente, a cópia do registro dos condenados que exercem atividade laborativa e que estudam, informando detalhes sobre os dias e horários. O sentenciado, por sua vez, deve receber a relação dos seus dias remidos, não sendo estabelecida em lei a frequência para tal coisa (BRASIL, 1984, artigo 129).

Ainda no que tange a remição, assunto de grande debate é a possibilidade de aplicação do instituto para as pessoas privadas de liberdade cujos estabelecimentos penais não oferecem possibilidade de trabalho. Isso porque, sendo uma obrigação, o preso estaria apenas desobrigado, haja vista a impossibilidade de exercer a atividade laboral, por outro lado, sendo um direito, o Estado estaria inviabilizando o acesso do condenado de dele dispor.

Considerando uma interpretação legalista, a maioria dos juízes de primeiro e segundo grau decide por não ser possível a aplicação da remição ficta para tal caso, haja vista a que, segundo essa interpretação, a remição exige a efetiva realização da atividade laboral ou mesmo a evocação do princípio da isonomia, considerando os presos que efetivamente trabalham. Na contramão desse pensamento, no entanto, alguns magistrados destoam:

EXECUÇÃO PENAL. REMIÇÃO DA PENA E PROGRESSÃO DE REGIME: BENEFÍCIOS BEM DEFERIDOS EM PRIMEIRO GRAU. NEGARAM PROVIMENTO AO AGRAVO (UNÂNIME). [...] A adoção deste critério conduziria a uma situação mais gravosa aos apenados que, ao contrário de outros, querem trabalhar, e não poderiam atingir a produtividade mínima por omissão

Estatal. Bem diferente seria se o Estado cumprisse a lei e assegurasse a oportunidade do trabalho a todos os detentos, em vez de sonegar-lhe mais esse direito. Nesse caso, aquele apenado que não trabalhasse, ou que, podendo, não atingisse uma produtividade mínima, obviamente não seria beneficiado com a remição integral. Considerar, no entanto, que a omissão Estatal, que o descumprimento da LEP, que não a asseguaração do direito ao trabalho possa conduzir a situação mais gravosa ao apenado é situação com a qual não se pode concordar. Ora, se a omissão estatal, por não ser fiscalizada, não lhe gera ônus algum, também não pode ser invocada para prejudicar justamente aqueles que têm seus direitos violados. Obviamente não se nega que eventualmente o deferimento da remição integral possa beneficiar alguns apenados que apresentam produtividade inferior. Não vejo, porém, problema algum nisso, pois bem ou mal se está beneficiando quem trabalha, e não se corre o risco de prejudicar ninguém, de se cometer alguma injustiça. Caso deferida, porém, a remição parcial, diversos apenados com capacidade e habilidade para costurar inclusive mais do que uma bola por dia restariam prejudicados porque o Estado não lhes fornece material suficiente para o trabalho. Aqui haveria justiça? Por essas razões, porque prefiro beneficiar diversos presos que trabalham, concedendo-lhes um período maior de remição, do que prejudicar apenas um, deferindo-lhe menor do que lhe é direito, DECLARO REMIDOS 44 DIAS DA PENA. [...] (Agravo Nº 70034689638, Quinta Câmara Criminal, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Amilton Bueno de Carvalho, Julgado em 24/03/2010, grifo do autor).

Nessa decisão, conforme consta, o desembargador do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul ratifica a decisão de primeira instância que concede a remição ficta considerando a impossibilidade da Administração Pública de prover trabalho ao condenado. Contudo, trata-se de uma exceção, não sendo esse o entendimento da maioria dos tribunais, que insistem em ignorar a real situação do sistema carcerário.

Este estudo, por sua vez, entende coerente a posição que concede a remição ficta no caso do trabalho não ser disponibilizado pela Administração Pública. Isso porque, não se deve entender o trabalho como dever apenas quando conveniente para o Estado. Se o trabalho é dever para o preso, sua disponibilização também tem que ser entendida como um dever para o Estado, sendo um direito explicitamente garantido ao condenado.

3.2 TRABALHO NA EXECUÇÃO DE PENA PRIVATIVA DE LIBERDADE NO BRASIL

Para entender o sentido oficial do trabalho no sistema penitenciário deve-se partir da premissa de que superada a ideia de preponderância da retribuição da pena o sistema punitivo passou a articula-la com uma finalidade reeducativa. Assim, deposita-se no trabalho a maior parte da expectativa da finalidade (res)socializadora, devendo, sob esta perspectiva, o condenado inserir-se na disciplina do trabalho prisional para que haja a possibilidade de reinserção social.

Assim, a legislação brasileira dispõe de alguns recursos para regulamentar a atividade laboral de quem cumpre pena privativa de liberdade, mas assim como o

funcionamento do sistema prisional, ou mesmo de todo o sistema punitivo, nem todos os dispositivos alcança eficácia, quiçá a efetividade.

O Código Penal dispõe (BRASIL, 1940), em seu artigo 39¹⁶, que o trabalho executado dentro das prisões deve ser, necessariamente, remunerado e que são garantidos a esse trabalhador em situação de cárcere os benefícios da Previdência Social. A obrigatoriedade da remuneração, no entanto, salienta-se, foi instituída apenas em 1977, com a Lei nº 6.416 (BRASIL, 1977).

A Lei de Execução (BRASIL, 1984), por sua vez, em seu artigo 31, afirma haver a obrigação do preso em trabalhar, instituindo que o condenado o faça na medida de suas aptidões e capacidade. No parágrafo único do mesmo artigo fica claro que essa obrigatoriedade se dá apenas para os presos a quem foi dada uma sentença penal condenatória, não recaindo a obrigação, sobre os presos provisórios. O artigo 200, em complemento, retira tal obrigatoriedade também dos presos políticos.

Tal constatação torna-se relevante quando se verifica pelo último relatório do Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN (BRASIL, 2014a) que 41% da população prisional ainda não recebeu sentença penal, tratando-se de presos provisórios. Assim, boa parte da massa carcerária não é obrigada a trabalhar, embora tenha o direito de exercê-lo.

Conforme estabelece o artigo 28 da Lei de Execução Penal (BRASIL, 1984), o trabalho prisional tem por objetivo promover a educação e a produtividade. Trata-se da consagração da perspectiva criminológica positivista, que propaga a ideia de que os indivíduos normais, aqueles integrantes da cadeia produtiva presente na sociedade fora dos muros, se contrapõem aos indivíduos anormais, tendenciosamente vadios, que precisam ser inseridos nesse sistema de produção (FUDOLI, 2004).

Essa obrigatoriedade do trabalho, embora superficialmente se assemelhe ao trabalho forçado associado ao histórico das penas, não deve ser vista de forma simplista. Isso porque, oficialmente, o trabalho prisional tem por intuito recuperar o condenado por meio de disciplina e aprendizado para a futura vida em liberdade. Nesse sentido, de acordo com a autora Costa (2014),

[...] a obrigatoriedade do trabalho não afronta o princípio da humanidade das penas, em especial, no esposado no artigo 5º, inciso XLVII, alínea c, vez que o trabalho prisional além de seu caráter produtivo e educativo possibilitará ao apenado a obtenção de benefícios como a remição da pena, logo situado nas antípodas do trabalho forçado, que se alinha ao trabalho escravo, que remete às galés e aos forçados. O princípio da humanidade, maior entrave para a adoção da pena capital e da prisão perpétua, não veda o trabalho prisional obrigatório. (p. 94)

¹⁶ “Art. 39 - O trabalho do preso será sempre remunerado, sendo-lhe garantidos os benefícios da Previdência Social.” (BRASIL, 1940)

Conforme dispõe, o artigo 28¹⁷ (BRASIL, 1984), o trabalho realizado pelo preso, trata-se de um dever social. Esse caráter obrigatório do trabalho se reafirma no artigo 39 da LEP, quando dispõe ser dever do condenado a execução do trabalho, das tarefas e das ordens recebidas. Verifica-se nitidamente a obrigatoriedade quando o dispositivo informa se tratar de falta grave a inobservância de tal dever¹⁸.

Importante mencionar que, embora o trabalho seja um dever, também se trata de direito do preso, conforme dispõe o artigo 40 da LEP (BRASIL, 1984), em seu inciso II, quando afirma ser direito do preso a atribuição de trabalho e sua devida remuneração. Sem contar que costuma ser de grande interesse do preso exercer atividade laborativa, haja vista a possibilidade de remição de parte da pena, nos moldes do artigo 126¹⁹ da LEP (BRASIL, 1984).

Para entender o funcionamento do trabalho prisional precisa-se ter em mente que seu desenvolvimento se dá em atividades intra e extramuros. Assim, no regime aberto o trabalho externo é regra, no semiaberto é admissível e no regime fechado é exceção, que depende de autorização do diretor do estabelecimento, desde que a atuação seja em serviços ou obras públicas, tendo o condenado cumprido pelo menos um sexto da pena (artigos 34, 35, e 36 do CP).

No regime aberto, o trabalho é livre, uma vez que se baseia na autodisciplina e senso de responsabilidade do condenado (artigo 36, CP). No regime semiaberto, o condenado está sujeito a trabalho em comum em colônia agrícola, industrial ou similar durante o dia, podendo exercer trabalho externo, conforme mencionado. Na falta de estabelecimentos apropriados para o semiaberto, é comum que exerçam trabalho externo.

No que se refere ao regime fechado, de acordo com o artigo 34 do CP (BRASIL, 1940), o condenado fica sujeito ao trabalho no período diurno e ao isolamento no período noturno. Em regra, o trabalho será em comum dentro do estabelecimento, sendo admitido trabalho externo observados os pressupostos já mencionados.

Segundo o autor Sloniak (2015), essa previsão de trabalho externo para quem está sob o regime fechado é muito difícil de ser autorizada, uma vez que os diretores de unidade optarão por utilizar-se de presos que estejam no regime semiaberto ao invés de correr o risco

¹⁷ “Art. 28. O trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva.” (BRASIL, 1984)

¹⁸ “Art. 39. Constituem deveres do condenado: V - execução do trabalho, das tarefas e das ordens recebidas;” cumulado com o “Art. 50. Comete falta grave o condenado à pena privativa de liberdade que: VI - inobservar os deveres previstos nos incisos II e V, do artigo 39, desta Lei.” (BRASIL, 1984)

¹⁹ “Art. 126. O condenado que cumpre a pena em regime fechado ou semiaberto poderá remir, por trabalho ou por estudo, parte do tempo de execução da pena.” (BRASIL, 1984)

de responsabilização por possível fuga do condenado. Conclui o autor que a imensa reserva de presos do regime semiaberto sem ocupação torna essa previsão para o regime fechado pouco eficaz.

No relatório do DEPEN (BRASIL, 2014a), verifica-se que há um baixo índice de pessoas que trabalham em relação ao total de pessoas submetidas ao sistema prisional. Isso porque não há vagas de trabalho suficientes para atender a demanda da superpopulação carcerária. O relatório informa, inclusive, que 55% das vagas de trabalho ocupadas foram obtidas de forma autônoma pelas próprias pessoas privadas de liberdade ou se prestam à manutenção dos estabelecimentos penais, em serviços internos.

A partir dessa constatação se pode articular uma problemática que só pela indagação muito diz sobre a suposta meritocracia dentro dos estabelecimentos penais: se não há vagas para todos aqueles que tem o direito de trabalhar, de que forma são escolhidas as pessoas que ocuparão as poucas vagas disponíveis? Existe algum critério (justo) de seleção desses apenados?

No que tange a proteção ao trabalhador, dispõe, ainda, o artigo 28 (BRASIL, 1984) que o trabalho do preso não se submete ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Assegurando o artigo 29 (BRASIL, 1984) que o trabalhador encarcerado o tem o direito de receber pelo menos três quartos do valor do salário mínimo (caput), devendo essa remuneração atender (§1º) à indenização dos danos causados pelo crime, à assistência à família; a pequenas despesas pessoais; ao ressarcimento do Estado pelas despesas com o condenado. Caso reste alguma quantia, o valor será depositado e entregue ao condenado quando estiver em liberdade (§2º).

Em tempo, convém esclarecer que para fins de remição de pena não importa que tipo de trabalho o preso exerce, desde que seja autorizado pela administração penitenciária. Para fins de remuneração, no entanto, há que se observar se o trabalho executado diz respeito à manutenção do sistema carcerário, o que lhe dará o direito apenas de remição; ou se diz respeito a um trabalho destinado a terceiros, gerenciado por fundação, empresa pública ou mediante convênio diretamente com as empresas privadas, do qual provém outros direitos, tais como a remuneração (COUTINHO, 1999).

Alerta Sloniak:

[...] predomina no regime fechado a utilização de presos em trabalho intramuros. Sobre o trabalho intramuros, no regime fechado, a grande maioria de presos desenvolve trabalhos sem qualquer remuneração, normalmente voltada para a manutenção interna, tema que por diversas vezes foi citado como atividade que atende aos interesses dos Estados e contraria a previsão da LEP, do trabalho

remunerado. A jurisprudência brasileira não reconhece o direito de remuneração dessas atividades definidas como trabalho voluntário e educativo. (2015, p.158)

Ante a não submissão ao regime da CLT, o trabalho do preso protagoniza problemática relevante principalmente quando a atividade laborativa tem como beneficiária uma entidade privada. Isso porque, do ponto de vista técnico, a empresa privada, ao utilizar-se da força de trabalho do preso, atua como empregadora, reunindo as características de previstas na CLT²⁰, exercendo, inclusive, a prerrogativa do poder diretivo, chamado nesse caso de poder empregatício (GOMES; SANTOS, 2012).

Verifica-se também que o preso se enquadra nos moldes do artigo 3º da CLT, pois caracteriza-se como pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. O que se pretende a partir dessa afirmação é demonstrar que a situação jurídica atende, tecnicamente, aos requisitos da relação de emprego, mas não pode, por proibição da LEP, ser reconhecida como tal (GOMES; SANTOS, 2012).

A Exposição de Motivos da Lei de Execução Penal (BRASIL, 1983), mais precisamente no item 57, pondera que no intuito de “reduzir as diferenças entre a vida nas prisões e a vida em liberdade, os textos propostos aplicam ao trabalho, tanto interno como externo, a organização, métodos e precauções relativas à segurança e à higiene, embora não esteja submetida essa forma de atividade à Consolidação das Leis do Trabalho”, justifica-se a não submissão a partir da “inexistência de condição fundamental, de que o preso foi despojado pela sentença condenatória: a liberdade para a formação do contrato”.

Explica, ainda, a exposição de Motivos, no seu item 59 que:

O conjunto de normas a que se subordinará o trabalho do preso, sua remuneração e forma de aplicação de seus frutos, sua higiene e segurança poderiam tornar-se inócuas sem a previsão de mudança radical em sua direção e gerência, de forma a protegê-lo ao mesmo tempo dos excessos da burocracia e da imprevisão comercial. (BRASIL, 1983)

O artigo 32 da LEP (BRASIL, 1984) afirma que na atribuição do trabalho deve-se levar em conta a habilitação, a condição pessoal, as necessidades do preso e as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho. No artigo 33 fica estabelecido que a jornada de trabalho deve ser limitada entre 6 e 8 horas, com descansos nos domingos e feriados, podendo haver exceções no caso dos presos designados para os serviços de conservação e manutenção do estabelecimento penal.

²⁰ “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943)

Com o objetivo de estimular a parceria público-privada, o artigo 34 (BRASIL, 1984) autoriza que o trabalho seja gerenciado por fundação, ou empresa pública, com autonomia administrativa. Permite-se, ainda, por meio do artigo 36, que o trabalho externo seja realizado em serviços ou obras públicas, limitando-se em 10% a quantidade de presos que pode ser empregada. Há que se observar que o trabalho para entidade privada depende de consentimento expresso do condenado (§3º).

A Resolução nº 14 do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária – CNPCP (BRASIL, 1994) articula em seu artigo 56, além do disposto na LEP, que “nos estabelecimentos prisionais devem ser tomadas as mesmas precauções prescritas para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores livres” (inciso V); e que “serão tomadas medidas para indenizar os presos por acidentes de trabalho e doenças profissionais, em condições semelhantes às que a lei dispõe para os trabalhadores livres” (inciso VI).

A Lei nº 9.867/1999 (BRASIL, 1999), por sua vez, que dispõe sobre cooperativas sociais, visando à integração social dos cidadãos, trata de forma inclusiva os egressos de prisões, considerando se tratar de pessoas com desvantagens. Declara a Lei que tem por objetivo inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho, com base no interesse da comunidade em promover a integração.

Nesse sentido, a Lei também está voltada para os trabalhadores do sistema prisional, atentando-se à dificuldade que o egresso tem em reintegrar-se ao corpo social, o que, hipoteticamente, por ser alcançado a partir da sua inclusão no mercado de trabalho. Nesse intuito, dispõe a Lei nº 9.867/1999 (BRASIL, 1999), no parágrafo 2º de seu artigo 3º, que:

As Cooperativas Sociais organizarão seu trabalho, especialmente no que diz respeito a instalações, horários e jornadas, de maneira a levar em conta e minimizar as dificuldades gerais e individuais das pessoas em desvantagem que nelas trabalharem, e desenvolverão e executarão programas especiais de treinamento com o objetivo de aumentar-lhes a produtividade e a independência econômica e social.

Como política penitenciária, o trabalho prisional compõe também as metas definidas pelo DEPEN no Plano Diretor de Melhoria para o Sistema Prisional (BRASIL, [s.d.]), sendo o objetivo estratégico de número 14 a “Assistência Laboral e Profissionalização”. Esse Plano Diretor, aprimorado vez ou outra, instiga as unidades da federação a elaborarem seus próprios planos diretores ou projetos estratégicos em conjunto com os órgãos de administração prisional.

O Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária (BRASIL, 2015), definido pelo Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária – CNPCP, prevê a criação e implementação de políticas de integração dos egressos. Para tanto, o Plano enfatiza a

necessidade de efetivar a assistência à educação, a capacitação profissional e laboral nos estabelecimentos penais.

Um dos projetos voltados para a empregabilidade daquele que cumpre pena privativa de liberdade cuja amplitude alcançou notoriedade foi o “Começar de Novo”, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ. O projeto, contudo, é direcionado apenas para os condenados que se encontram no regime semiaberto, não contemplando o regime fechado, sendo estas situações, por vezes, incomparáveis (SLONIAK, 2015).

No ano de 2007 o Governo Federal lançou o Plano Nacional de Segurança Pública com Cidadania - PRONASCI, normatizado pela Lei nº 11.530 (BRASIL, 2007), com a finalidade de propagar a ideia de que a segurança pública não é um problema exclusivo da União ou dos estados, mas todos os entes federados e também de toda a população. Dentre as diretrizes no Plano expostas está a questão do trabalho prisional:

[...] o Pronasci focou a criação de oficinas industriais, as quais seriam disponibilizadas aos Estados por meio de convênios, com uma contrapartida financeira de cada Estado. Entre as oficinas criadas por meio do Pronasci, destaca-se a de costura industrial, a costura de bolsas e serigrafia, bem como o estímulo às características próprias de localização das unidades prisionais visando o contexto de desenvolvimento de cada Estado. (SLONIAK, 2015, p.137).

Embora haja de forma esparsa legislações e políticas que tratem do trabalho prisional, os temas de maior problematização na execução penal são divididos em áreas pelo DEPEN. Assim, as políticas de trabalho prisional são de responsabilidade da Coordenação de Trabalho e Rena, que por sua vez é subordinada à Coordenação-Geral de Reintegração Social e Ensino (SLONIAK, 2015).

No intuito de promover a qualificação profissional, tem-se optado pelo oferecimento de cursos de capacitação e pela implementação de oficinas permanentes. Trata-se da tentativa de adequação do trabalho do preso com as demandas das linhas de produção das empresas, e, inevitavelmente, com o mercado de trabalho extramuros (SLONIAK, 2015).

[...] a aposta na qualificação profissional de presos atualmente está focada em dois programas específicos: o Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas permanentes (PROCAP), coordenado pelo Depen, e o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico (PRONATEC), coordenado pelo MEC e no qual o Depen inseriu a população prisional por meio de acordos de cooperação entre os Ministérios envolvidos. (SLONIAK, 2015, p. 143)

O Projeto de Lei do Senado nº 513 de 2013 propõe algumas alterações na atividade laborativa, tais como: a possibilidade de incentivos fiscais na contratação de egressos; parcerias, acordos de cooperação ou similares com o fim de construir espaços para exercer a atividade laboral; aumento da remuneração para um salário mínimo, a possibilidade de exercer trabalho voluntário (BRASIL, 2013).

No mais, aquém das discussões sobre a pouco eficaz política de regulamentação do trabalho prisional, não se pode deixar de constatar que o trabalho nos estabelecimentos penais desenvolve-se como atividade precária, o que dificulta a inserção do encarcerado no mercado de trabalho, por se tratar de ocupação que inviabiliza uma possível ascensão social (ESPINOZA, 2004).

Embora, oficialmente, estimule-se o estudo e o trabalho, não há opções para que a pessoa presa escolha dentro dessas atividades aquela com a qual se identifique, logo, as atividades laborais executadas dentro dos estabelecimentos penais ou externamente pelos condenados são em sua maioria trabalhos de montagem em sentido industrial, construção ou qualquer outro trabalho com baixa remuneração, que deverá ser ainda menor quando se tratar de um trabalhador apenado.

No que diz respeito aos estabelecimentos femininos, o trabalho executado hoje não difere em si dos trabalhos exercidos em unidades masculinas, a diferença, no entanto, está na utilização do salário percebido. Levando em consideração que a maioria das mulheres presas no Brasil é mãe, em regra, as presas que trabalham destinam sua remuneração aos filhos, no intuito de manter o que restou de seus lares e de suas famílias (ETHOS, 2001). Tal informação é importante para registrar que o trabalho penitenciário feminino não assume um caráter meramente laborotápico.

4. DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO

Os direitos humanos são constituídos por meio de um processo histórico que se dá na conquista de direitos, formando-se um rol de direitos que dizem respeito a toda pessoa humana. É comum utilizar-se da ideia de dimensões para, didaticamente, explicar como se deu essa sua constituição, de forma cumulativa e complementar. Nesse sentido, há consenso entre os estudiosos da temática da existência de pelo menos três dimensões de direitos humanos, nas quais determinadas categorias de direitos foram positivadas, de acordo com o contexto histórico.

A primeira dimensão de direitos refere-se às liberdades negativas clássicas, pautadas num princípio de liberdade, formando um rol de direitos civis e políticos. Sua constituição se inicia ao final do século XVIII, como uma resposta dos Estados liberais aos regimes absolutistas, e se concretiza no século XIX, em meio ao constitucionalismo ocidental. Em regra, trata-se de direitos relacionados às liberdades individuais, cuja pretensão está na limitação dos poderes do Estado (SARLET, 2007).

A segunda dimensão dos direitos humanos relaciona-se com as liberdades positivas, que visa assegurar o princípio da igualdade, principalmente quanto ao seu aspecto material. São os direitos sociais, culturais e econômicos, bem como os direitos coletivos. Sua formulação tem como contexto a Revolução Industrial, a partir do século XIX, implicando na luta da classe trabalhadora na conquista de direitos, e, no século XX, sua consolidação se dá em contexto de pós-guerra, sob a nítida necessidade de fixação de direitos sociais (SARLET, 2007).

Os direitos de terceira dimensão consagram princípios de solidariedade, protegendo direitos transindividuais, demonstrando grande preocupação com as gerações humanas, principalmente às futuras. Possuem uma origem tecnocientífica, oriunda do contexto da Terceira Revolução Industrial, no século XX, que diz respeito aos efeitos da globalização sobre a sociedade. Pode-se citar como direitos de terceira dimensão o direito ao desenvolvimento, ao meio ambiente, à autodeterminação dos povos, à proteção ao patrimônio comum da humanidade, o direito à paz, entre outros (BONAVIDES, 2006).

Isso posto, importa dizer que a garantia e proteção de direitos ao trabalhador, insere-se, por certo, nos direitos de segunda dimensão, configurando um dos pilares dos direitos humanos, sem o qual não há que se falar em efetivação de direitos humanos. Nesse sentido, o

capítulo a seguir disposto, propõe-se a fazer um recorte sobre o surgimento do direito do trabalho e da proteção do trabalhador, mas deve ser considerado enquanto parte de um todo na proteção da pessoa humana e seus respectivos direitos.

4.1 SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

De início, é pertinente mencionar que este estudo considera dispensável a busca por elementos jurídico-trabalhistas em sociedades anteriores à industrial, porque nas sociedades antigas e feudais, embora houvesse trabalho subordinado, a categoria não ocupou um lugar social e economicamente expressivo, a ponto de desencadear um movimento específico de regulamentação jurídica (DELGADO, 2017).

Dessa forma, assim como o direito desenvolve-se axiologicamente a partir de fatos sociais relevantes, o direito do trabalho surge em um contexto de extrema necessidade de regulamentação das relações econômico-trabalhistas entre particulares (NASCIMENTO, 2009). Pode-se dizer que o direito do trabalho trata-se de um produto cultural das transformações sociais ocasionadas pela centralização do trabalho subordinado como processo produtivo ao final do século XVIII e início do XIX (DELGADO, 2017).

O direito civil clássico vigente à época, fundado numa vertente liberal-individualista, não conseguiu resolver as demandas geradas pelas novas relações de trabalho. Fundada num critério que se atentava apenas à igualdade formal, o direito civil tendia a reduzir os litígios que surgiam das relações de emprego às questões meramente contratuais, tratadas como se as partes envolvidas fossem sujeitos singelos (DELGADO, 2017).

Segundo Delgado (2017), o surgimento do direito do trabalho teria se dado a partir de uma combinação de fatores econômicos, sociais e políticos emergentes à Revolução Industrial. Do ponto de vista econômico, é preciso levar em consideração a primazia da relação de emprego gerada pela utilização da força de trabalho livre, mas subordinada, e o fato do sistema industrial desenvolver um novo modelo de organização do processo produtivo, qual seja: o sequencial, em série rotinizada²¹.

²¹ Delgado (2017) argumenta que a relação de emprego baseada no trabalho livre, mas subordinado permite ao empregador usufruir ao máximo da capacidade do trabalhador, o que ocasiona a integração da pessoa ao sistema produtivo. No que tange ao processo produtivo diferenciado, o autor explica que o modelo fundamentado na utilização prioritária de máquinas e na especialização das tarefas conduz à utilização concentrada da força de trabalho assalariada, o que caracteriza o capitalismo.

Sob a ótica social, importaria destacar a concentração proletária nas grandes cidades industriais e a identificação uns com os outros dos sujeitos que compõe essa massa. Politicamente, deveria ser observado que as ações utilizadas na tentativa de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho foram fundamentais para a gestação do direito do trabalho²² (DELGADO, 2017).

Para Moraes Filho (1982), os motivos que levaram os Estados a darem um passo decisivo na história dos direitos humanos em matéria trabalhista podem ser resumidos na soma das seguintes questões: verificação das consequências negativas da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; concentração de massas humanas e de capitais; lutas de classes que desencadearam rebeliões sociais; livres acordos entre grupos profissionais; a encíclica papal *Rerum Novarum*; e a Primeira Guerra Mundial.

No que se refere ao liberalismo, trata-se da verificação da discrepante desigualdade social estabelecida já no início do século XIX, causada, entre outros fatores, pela implementação do regime de livre concorrência. Em pouco tempo, na Europa e na América do Norte, aumentou-se o número de miseráveis e os poucos proprietários capitalistas ficaram cada vez mais ricos. Caía por terra a ideia de que os homens, livres, poderiam alcançar a prosperidade e a riqueza a partir do trabalho (MORAES FILHO, 1982).

Quanto ao maquinismo, refere-se ao aparecimento da máquina na produção econômica, deixando a pessoa que operava a máquina em segundo plano, mera guardiã e assistente do aparelho. Com a utilização da máquina aumentava-se a produção e reduzia-se o trabalho realizado pela força humana, aumentou-se, portanto, o índice de desemprego e iniciou-se a exploração do trabalho feminino e infantil (MORAES FILHO, 1982).

Importa mencionar que muitos dos locais de trabalho eram insalubres, as jornadas de trabalho exaustivas, o trabalhador não contava com o mínimo de segurança no ambiente de trabalho, sofrendo, muitas vezes, acidentes sem que a empresa se responsabilizasse por isso. Parte da população empregada, devido às péssimas condições a que eram submetidas, adoecia e por isso perdia seu emprego, sem qualquer previsão ou amparo por parte do empregador (MORAES FILHO, 1982).

Com uso de máquinas, os empregadores puderam concentrar grandes massas de trabalhadores em locais de trabalho. Para potencializar a exploração dessas grandes fábricas também havia a concentração de capital, que pertencia a poucos, ou seja, concentrava-se

²² Destaca-se nesse contexto a descoberta pelos trabalhadores da ação coletiva tanto contra o Estado quanto contra o empregador. O autor aponta que a formação e a consolidação de organizações coletivas de trabalhadores aperfeiçoaram as estratégias de utilização das ações e deu força à luta pelas demandas (DELGADO, 2017).

poder econômico. Embora a situação pudesse facilitar a exploração de mão-de-obra, a aproximação das massas viabilizou a organização coletiva de reivindicações comuns entre os operários, originando uma consciência de classe (MORAES FILHO, 1982).

Nesse contexto em que os trabalhadores tomavam consciência da exploração que sofriam e não mais se submetiam a todas as exigências pleiteadas pelas fábricas, enquanto as empresas também se uniam como categoria, os protestos que reivindicavam melhorias para os trabalhadores foi o cenário para a gestação de lutas sociais. Nesse momento histórico, eclodiam ideologias de contestação do modelo político e econômico vigentes, mais tarde essa classe operária se organizaria em luta por direitos (MORAES FILHO, 1982).

Não se pode deixar de constar que algumas das articulações expressivas, representando a luta da classe trabalhadora no século XIX, foram o Manifesto Comunista, escrito por Marx e Engels em 1848, e as Internacionais que daí resultaram. Embora as reivindicações fossem ousadas para a época, os movimentos pleiteavam, em geral, limitação das horas de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas, seguros em relação à possíveis acidentes e enfermidades, salário mínimo, e demais condições que hoje são consideradas mínimas (MORAES FILHO, 1982).

No que se refere aos livres acordos entre grupos profissionais, é preciso explicar que das negociações entre funcionários e empregadores, por vezes, surgiam convenções coletivas de trabalho. Esses acordos, realizados por representantes da classe operária e por representantes dos empregadores, traziam, momentaneamente, uma diminuição das tensões. Em determinado momento constituíram-se como verdadeiros reguladores entre patrões e trabalhadores, mais tarde sendo integrados à legislação oficial (MORAES FILHO, 1982).

Quanto à encíclica papal *Rerum Novarum*, trata-se de documento assinado pelo Papa Leão XIII, em 1891, no qual a igreja reconhecia a degradante situação dos trabalhadores e a exploração a qual sofriam, recomendando ao Estado uma necessária intervenção na economia. A encíclica questiona o critério de justiça para a atribuição dos salários, aponta o trabalho como a fonte única de riqueza das nações e atribui ao Estado a responsabilidade por viabilizar a equidade entre as pessoas (MORAES FILHO, 1982).

Sobre a Primeira Guerra Mundial, de 1914 a 1918, Moraes Filho (1982) aponta como fator preponderante na formação do direito do trabalho. Isso porque as consequências da guerra ocasionaram forte impulso para a revisão dos princípios das legislações de cunho social. Tratava-se da inevitabilidade de incentivar a produção de munição, viabilizar abastecimento e mobilizar recursos humanos. Pondera o autor que [...] “o estado interveio diretamente na questão do trabalho, por necessidade mesma de sobrevivência” (p. 48).

Assim, ante ao cenário histórico-social, o Estado não poderia mais ignorar a latente desigualdade entre trabalhadores e patrões, precisando criar mecanismos que possibilitasse equidade entre as partes contratuais. Para tanto, considerando ser o trabalhador a parte mais vulnerável dentro do contrato, passou-se a compensar o trabalhador com uma proteção jurídica favorável (PLÁ RODRIGUES, 2015).

Desse modo, no que se refere aos instrumentos jurídicos, pode-se dizer que o primeiro documento que procurou regular a realidade trabalhista do século XIX foi o *Peel's Act* no ano de 1802. Tratava-se de um diploma legal expedido na Inglaterra que procurou fixar algumas restrições em relação à utilização do trabalho de menores. Mais tarde, em 1833, foi criada a Inspetoria do Trabalho, a partir de quando o trabalho das mulheres foi proibido nas minas e reduzido para 10 horas nas indústrias (MORAES FILHO, 1982).

Na França, em 1841, foi instaurada legislação que regulava o trabalho de menores, fixando em oito anos a idade mínima para trabalho e limitando o número de horas de serviço. A partir de 1839 esse movimento regulatório começaria na Alemanha e em 1843 na Itália (MORAES FILHO, 1982). As primeiras leis de cunho trabalhistas que surgiram nesse contexto foram, no entanto, tão somente para amenizar a violência sobre as mulheres e as crianças, tratava-se da tentativa de proteção de categorias extremamente vulneráveis e não propriamente dos trabalhadores (DELGADO, 2017).

Nesse período ainda não havia, de fato, movimentos organizados entre os trabalhadores que pudessem dar voz efetiva às demandas trabalhistas. Havia uma grande parte de trabalhadores insatisfeitos com a realidade social que articulava manifestações, agitações e greves, mas a demanda ainda não constituía uma pauta sólida, organizada, a ponto de exigir uma resposta estatal (BARROS, 2016).

A partir da constituição de grupos organizados, marcada não só pela publicação do Manifesto Comunista, mas também pelo surgimento do movimento cartista na Inglaterra e pela eclosão da Revolução de 1848 na França, inicia-se uma fase consolidação de direitos trabalhistas.

A Revolução Francesa, embora considerada, em geral, um movimento de caráter burguês, representa a primeira grande ação tipicamente coletiva das categorias dominadas da época – entre elas os trabalhadores - ante a ordem vigente. Os trabalhadores conseguiram incorporar ao rol de demandas um conjunto de reivindicações tipicamente trabalhistas, generalizando para o mundo jurídico reivindicações que lhes eram próprias, tal como o direito de associação e greve (DELGADO, 2017).

O ano de 1848 foi um marco na história do direito do trabalho, produzindo uma significativa mudança no pensamento socialista, o que se deve aos processos de revoluções e movimentos de massa experimentados naquele contexto histórico. As massas tomaram consciência da necessidade de uma reorientação estratégica de suas posições subordinadas, passando a montar uma linha de pressão coletiva sobre o empregador e a ordem institucional vigente (DELGADO, 2017).

Aos poucos, foram surgindo de forma esparsa importantes legislações que regulamentaram as questões trabalhistas. O movimento cartista, na Inglaterra, foi responsável pela confecção de uma Carta ao Parlamento, que resultou, em 1849, numa lei que fixava em 10 horas o limite de trabalho diário para adultos de ambos os sexos. Na França, no mesmo período, tem-se o reconhecimento do direito de associação, de greve e a fixação da jornada de trabalho para 10 horas (DELGADO, 2017).

Na Alemanha, em 1869, houve a promulgação da *Gewerbeordnung*, considerado o primeiro código do trabalho no mundo moderno, mais tarde, outros países como a Dinamarca, França, Espanha, Portugal e Itália, também desenvolveriam legislações de cunho trabalhista, principalmente no que tange ao direito de associação sindical (DELGADO, 2017).

Em 1980 acontece a Conferência de Berlim, que reuniu 14 Estados para discutir questões que envolviam a órbita do trabalho, tais como o descanso semanal, férias, duração da jornada de trabalho e o germe de uma legislação de natureza internacional de cunho trabalhista (MORAES FILHO, 1982). Embora não tenha surtido efeitos para aplicação imediata, simbolizou o primeiro reconhecimento formal de tantos Estados quanto à necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho (DELGADO, 2017).

Em 1890, tem-se o surgimento da já mencionada encíclica papal *Rerum Novarum*, documento de grande relevância para a gênese do direito do trabalho. No ano de 1900, enfim, funda-se a Associação Internacional para Proteção Legal dos Trabalhadores, a partir de então seriam formados os primeiros tratados internacionais sobre trabalho e surgiriam na Europa os ministérios especializados na questão (MORAES FILHO, 1982).

O fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, inaugura um período de institucionalização do direito do trabalho, ou seja, o processo pelo qual o direito do trabalho passa a ser um ramo jurídico assimilado à estrutura jurídica dos Estados. Com o fim da Guerra, o Tratado de Versalhes institui a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada para promover a melhoria da condição dos trabalhadores de todo o mundo (MORAES FILHO, 1982).

A movimentação internacional em prol do trabalhador e o inicial processo de constitucionalização do direito do trabalho resultaram na produção de um direito autônomo, observa Delgado (2017):

O dado fundamental é que o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação, em que se digladiaram e se adaptaram duas dinâmicas próprias e distintas. De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por trabalhadores, através da negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. Portanto, a oficialização do Direito do Trabalho faz-se em linha de respeito a essas duas dinâmicas diferenciadas de formulação de normas jurídicas – a dinâmica negocial autônoma, concretizada no âmbito da sociedade civil, e a dinâmica estatal heterônoma, produzida no âmbito do aparelho de Estado. (p. 103)

Dentre as legislações promulgadas no contexto, importa destacar a Constituição Mexicana, de 1917, considerada um marco para o constitucionalismo social - limitou jornadas de trabalho, determinou salário mínimo e a participação nos lucros, regulou direito de greve etc -, e a Constituição de Weimar, da Alemanha, em 1919, documento social-democrata, que garantiu direitos ao trabalhador, instituiu conselhos de empresa, declarou a existência de obrigações consequentes da propriedade e dispôs um capítulo inteiro de seu texto sobre a vida econômica e social de seus cidadãos (SÜSSEKIND, 2010).

O processo de constitucionalização do direito do trabalho, no entanto, teria seu auge após a Segunda Guerra Mundial, com a hegemonia do Estado de Bem-Estar Social. A partir daí, as constituições da França, da Itália, de Portugal e da Espanha incorporaram em seus conteúdos medidas de seguridade social, normas estritamente trabalhistas, diretrizes de valorização do trabalho e do trabalhador e princípios que norteariam os caminhos para a solução de demandas trabalhistas (DELGADO, 2017).

Entre o final do século XX e primeiras décadas do século XXI, no entanto, o direito do trabalho passa por uma fase de crise. Isso porque teria o contexto socio-econômico no qual surgiu e se consolidou alterado pela crise do petróleo²³, em 1973, e pela profunda renovação tecnológica que adveio da microeletrônica e microinformática. Os avanços resultantes do processo de globalização reduzem ainda mais os postos de trabalho e mudavam as formas de prestação de serviços (DELGADO, 2017).

No contexto de crise econômica, consolidou-se nos principais centros capitalistas, por meio de representação política, a ideologia de um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social. Se em sua origem o direito do trabalho teria sido utilizado como

²³ A crise abalou o sistema econômico, aumentando a inflação e a concorrência interempresarial. Simultaneamente, agravava-se o déficit fiscal do Estado, o que o desestabilizou enquanto provedor de políticas sociais (DELGADO, 2017).

instrumento de políticas sociais, para diminuir a desigualdade entre trabalhador e empregador, no novo contexto sua desregulamentação, acredita a doutrina neoliberalista²⁴, corroboraria com a contenção da crise, mas o direito do trabalho teria sofrido apenas uma flexibilização (DELGADO, 2017).

Em fases em que os países tendem a rever seus sistemas jurídico-trabalhistas, é preciso dar ênfase ao fato de que as mudanças não poderiam e ainda não podem pleitear apenas resultados financeiros e econômicos, sendo necessário levar em consideração a realidade social de cada Estado, colocando o gênero humano acima da atividade robótica, das relações virtuais e demais questões advindas do processo de globalização (SÜSSEKIND, 2010).

No que tange ao surgimento e formação histórica do direito do trabalho no Brasil, é preciso ponderar, por óbvio, as muitas influências dos movimentos internacionais sobre a sua construção, principalmente da legislação crescente nos diversos países. Mas, considerando que até o fim do século XIX a relação de trabalho existente no Brasil era concentrada na escravidão, apenas após a abolição da escravatura e consequente adoção do trabalho livre é que se pode contar a história da formação e consolidação do direito do trabalho (DELGADO, 2017).

Conforme argumenta Delgado (2017), não é que inexista experiência de relação de trabalho no Brasil antes de 1888, mas é necessário o reconhecimento de que nesse período, devido à estrutura econômica do tipo rural e pelas relações de produção serem baseadas na exploração do trabalho escravo, a relação de trabalho fora desse contexto não ocupou espaço significativo. Ante a realidade histórica e social brasileira à época, a condição de vida da maioria dos trabalhadores não carecia de intervenção estatal de cunho trabalhista, mas, antes, da própria conquista de liberdade pela população negra.

Entre 1888 e 1930, é que as relações trabalhistas se apresentam com alguma relevância, situadas no segmento agrícola cafeeiro e na emergente industrialização que se desenvolvia em São Paulo e no Rio de Janeiro. Em âmbito político-econômico, prepondera nesse contexto uma concepção liberal e não intervencionista, o que inibe uma atuação legislativa mais incisiva por parte do Estado sobre o mercado de trabalho (DELGADO, 2017).

²⁴ Explica Sússekkind (2010, p. 54) que “os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado social esteados na doutrina social da igreja ou na filosofia trabalhista advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana”.

Nos primeiros anos de República, proclamada em 1889, as manifestações e greves entre os trabalhadores eram esporádicas, tomando proporções maiores no começo do século seguinte. Os primeiros documentos que regulam algum aspecto das relações trabalhistas fazem referência a uma questão social, o Decreto nº 439, de 1890, sobre as bases para organização da assistência para a infância desvalida, e mais tarde o Decreto nº 1.313, de 1891, que regulava o trabalho do menor (DELGADO, 2017).

As duas primeiras normas jurídicas trabalhistas tratam do direito sindical: o Decreto nº 979, de 1903, que regulou a sindicalização no meio rural, e o Decreto Legislativo nº 1.637, de 1907, que regulou os sindicatos urbanos. No que diz respeito aos salários, em 1904 o Decreto nº 1.150, que instituiu a caderneta agrícola, estabeleceu alguns privilégios para o pagamento de dívidas provenientes de salário dos trabalhadores rurais (NASCIMENTO, 2009).

Em 1916, com o advento do Código Civil, inicia-se uma fase civilista de regulamentação das relações de trabalho, com dispositivos que versavam sobre a locação de serviços, antecedente histórico do contrato de trabalho. O código abordou questões como o arbitramento para as controvérsias sobre o valor da retribuição devida, a fixação de prazo máximo para os contratos de duração determinada, instituição de aviso prévio e de alguns tipos de justa causa para rescisão de contrato, bem como de alguns critérios de reparação decorrentes da rescisão sem justa causa (NASCIMENTO, 2009).

No ano de 1923 o Decreto nº 16.027 cria o Conselho Nacional do Trabalho, órgão consultivo dos poderes públicos para assuntos tanto sobre a organização do trabalho como da previdência social. Em 1930 surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto nº 19.443, e em 1931 cria-se o Departamento Nacional de Trabalho, por meio do Decreto nº 19.671-A (DELGADO, 2017).

A partir de 1930 houve a expansão do direito do trabalho como resultado de diversos fatores, dentre eles a política trabalhista de Getúlio Vargas, fortemente influenciada pelo modelo corporativista italiano, a qual se deve o processo de centralização do papel do Estado. À parte a discussão sobre os objetivos pelos quais se adotou tal política, o fato é que nesse período foi estruturada uma ordem jurídico-trabalhista que se mantém, parcialmente, até os dias de hoje (NASCIMENTO, 2009).

A partir da Lei dos Dois Terços, regulada pelos Decretos nº 19.482, de 1930, e nº 19.740, de 1931, valorizou-se a nacionalização do trabalho com medidas de proteção ao trabalhador brasileiro. Por meio de vários decretos do Poder Executivo, entre 1932 e 1934, instituiu-se a carteira de trabalho; limitou-se as horas de duração da jornada de trabalho no

comércio, na indústria, nas farmácias, nas casas de penhores, nos bancos, nos transportes terrestres e nos hotéis; e regulou-se o trabalho das mulheres e dos menores nas indústrias e estabelecimentos comerciais (NASCIMENTO, 2009).

Como se pode notar, as leis trabalhistas haviam se formado de forma desordenada e esparsa, por meio de decretos, o que dificultava sua aplicação. Sem contar que cada profissão era regulada por uma norma específica, de forma que algumas passavam despercebidas (NASCIMENTO, 2009).

Ante a necessidade de organização, o primeiro documento que abordou as questões trabalhistas de uma forma mais geral foi a Lei nº 62, de 1935, voltada para indústria e comércio. Um ano depois a Lei nº 185 instituiu o salário mínimo. Os documentos auxiliaram por algum tempo na solução de litígios, mas o Governo resolveu reunir os textos legais em um único documento, resultando na Consolidação das Leis Trabalhistas, promulgada por meio do Decreto-lei nº 5.452 de 1943 (NASCIMENTO, 2009).

Embora se tratasse de uma compilação, a CLT acrescentou algumas inovações ao direito do trabalho, o que a aproximou de um código. Nela foram reunidas as leis sobre direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. As matérias específicas de previdência social e de acidente de trabalho, no entanto, permaneceram separadas em outras leis (NASCIMENTO, 2009).

Apesar das inovações, o documento não foi capaz de acompanhar a dinâmica da ordem trabalhista, o que pode ser percebido ao verificar-se o número de decretos, decretos-leis e leis elaborados posteriormente a título de alteração da CLT. Além disso, a ideologia corporativista na qual foi constituído o documento não acompanhou a nova filosofia de cunho social-democrática, com medidas de natureza neoliberalista, da Constituição Federal promulgada em 1946 (NASCIMENTO, 2009).

Somente em 1941 foi instituída a Justiça do Trabalho, iniciada como organismo administrativo de solução dos conflitos trabalhistas em 1939, e, na Constituição Federal de 1946, incorporada à estrutura do Poder Judiciário constituída em Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho.

A persistência do modelo predominantemente corporativista no âmbito trabalhista durou até a promulgação da Constituição Federal de 1988, quando a CLT não mais se sustentou e iniciou um processo de adaptação ao modelo democrático (NASCIMENTO, 2009).

Cabe se registrar ainda que a transição democrática do Direito do Trabalho iniciada em outubro de 1988 conviveu também, logo em seguida à Constituição, com crise cultural de graves proporções no País, importada do vendaval ultraliberalista que

fora hegemônico, no Ocidente, a partir dos anos de 1979/1980. Essa crise cultural importada, inspirando-se em tendências político-ideológicas influentes no mundo capitalista desenvolvido desde finais dos anos de 1970 e ao longo dos anos 80, apontava para a desarticulação de todo o ramo jurídico trabalhista, para sua desregulamentação e/ou flexibilização normativas, no sentido oposto à transição democrática delineada pela Constituição da República. (DELGADO, 2017, p. 123)

Em relação às alterações constitucionais democráticas em matéria trabalhista, merece destaque: a liberdade associativa e sindical; o reconhecimento e incentivos para a negociação coletiva trabalhista; a expansão da Justiça do Trabalho para todo o interior brasileiro; alteração na estrutura, garantias e atribuições ao Ministério Público do Trabalho; e o incentivo do manejo das ações coletivas na seara trabalhista (DELGADO, 2017).

De forma complementar, o texto constitucional conferiu um novo status ao direito do trabalho, agregando a ele princípios, regras e institutos que o consolidou enquanto ramo substancial no sistema jurídico brasileiro. Mais tarde, a CLT e a Constituição Federal ainda sofreriam reajustes oriundos dos tratados e patos firmados pelo Brasil em âmbito internacional (DELGADO, 2017).

No mais, o que precisa restar claro é que, assim como o direito, como um todo, o direito do trabalho se articula a partir de uma realidade que depende do contexto histórico, econômico e social no qual se insere, estando em constante construção para acompanhar as demandas sociais que dele carecem de intervenção.

4.2 NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Conforme mencionado em momento anterior, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu com o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, na Conferência da Paz, convertendo-se em parte do Tratado de Versalhes. A partir de então o direito internacional caminharia de forma a tratar as questões trabalhistas, abarcadas pelo recorte de direitos sociais, e não só as relações internacionais entre os Estados (ALVARENGA, 2009).

As normas adotadas pela OIT tem por objetivo sua incorporação interna no sistema jurídico dos Estados que a elas aderem. Tal inovação surgiu desde a criação da OIT e se intensificou após a Segunda Guerra Mundial, propagando-se para outros organismos internacionais, principalmente àqueles vinculados às Nações Unidas, no intuito de alcance e proteção aos direitos humanos (SÜSSEKIND, 2010).

Sob o impacto da Primeira Guerra, a OIT teria surgido no plano político como o mais importante organismo internacional e foi responsável por amenizar as condições desumanas

nas quais sobrevivia a classe trabalhadora. Ante as consequências da Segunda Guerra, oportunamente, em 1944 a OIT adotou a Declaração de Filadélfia como anexo de sua Constituição, que, por sua vez, serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ALVARENGA, 2009).

A OIT visa à perpetuação de uma política de cooperação e desenvolvimento social entre os sistemas jurídicos nacionais, a fim de garantir condições dignas aos trabalhadores (ALVARENGA, 2009). A Organização é tripartite, sendo a única das agências do sistema das Nações Unidas que propõe um sistema de igualdade no qual os representantes dos trabalhadores estão formalmente em pé de igualdade com os representantes estatais e dos empregadores, o que a distingue dos outros organismos da ONU (SÜSSEKIND, 2010).

As finalidades da OIT foram estabelecidas em sua própria Constituição, mais tarde acrescida da Declaração de Filadélfia, entre outras coisas, são: promover a plenitude do emprego; corroborar para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores; fomentar a formação profissional; articular uma justa distribuição das remunerações e a garantia de um salário mínimo vital; contribuir para o reconhecimento efetivo do direito ao contrato coletivo e à cooperação entre empregados e empregadores; proteger a vida, a saúde e direito à seguridade dos trabalhadores; promover o acesso dos trabalhadores à direitos mínimos como alimentação, moradia, lazer e cultura; possibilitar iguais oportunidades entre as pessoas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1944).

No que diz respeito à composição, a OIT conta com três órgãos principais: a Conferência Internacional do Trabalho, responsável entre outras coisas, pela articulação das convenções e recomendações; o Conselho de Administração, que cuida da política e do programa da OIT; e a Repartição Internacional do Trabalho, que possui atribuições de uma secretaria. Conta, ainda com algumas comissões especiais, que auxiliam na verificação do cumprimento das convenções ratificadas pelos Estados-membros (MORAES FILHO, 1982).

É importante mencionar que o Conselho de Administração é composto por 28 representantes dos governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos trabalhadores. Os representantes dos empregadores e os dos empregados são eleitos pelos seus respectivos delegados à conferência, o que atende a tentativa de representatividade das duas categorias num critério de igualdade (ALVARENGA, 2009).

Embora a OIT seja a instituição internacional especializada na área, o direito internacional do trabalho é regido por instrumentos normativos que advém tanto da Organização das Nações Unidas (ONU), como da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como da Organização dos Estados Americanos (OEA) e de outras entidades regionais,

como o Mercado Comum do Sul (Mercosul), sendo que a matéria ainda pode ser regulada pelos tratados firmados entre dois ou mais Estados pactuantes (SÜSSEKIND, 2010).

De acordo com Nascimento (2009), as normas que orientam o direito internacional do trabalho são princípios; pactos internacionais; normas programáticas, que é o caso das recomendações da OIT; e normas imperativas, que dizem respeito a leis internacionais, pois são dotadas de força obrigatória, tais como os tratados, as convenções, as normas comunitárias e os contratos coletivos internacionais.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada em 1948 pela ONU, trouxe entre os seus artigos XXII e XXV preceitos que atribuem aos trabalhadores direitos humanos específicos, devendo ser observadas por toda a comunidade internacional, independente de estarem contidas em tratados ratificados pelos Estados²⁵. Na intenção de que os Estados adequassem seus sistemas jurídicos aderindo aos preceitos, em 1966 a ONU promulgou o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) (SÜSSEKIND, 2010).

O Pacto reconhece, entre os artigos 2º e 8º, alguns direitos sociais, dentre eles o direito ao trabalho livre; à liberdade sindical; à greve; à garantia de condições justas e favoráveis para trabalhar, que atente à salários condizentes com o critério de equidade, à existência digna do trabalhador, ao descanso, ao lazer, à limitação da jornada de trabalho, às férias, à segurança e à higiene no ambiente de trabalho (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966).

Outro documento importante emitido pela ONU trata-se da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada em 1970, na qual o artigo 11º determina que os Estados articulem medidas que eliminem a discriminação contra a mulher no trabalho, dando ênfase nas questões relacionadas ao casamento e à maternidade (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1970). Trata-se de uma norma dirigida ao legislador de cada Estado para nortear o direito interno (SÜSSEKIND, 2010).

Quanto às normas oriundas da OIT, no que se refere a preceitos, tem destaque a Declaração de Filadélfia²⁶, que, anexada à Constituição da OIT, já inicia reafirmando os compromissos fundamentais sobre os quais se justificam a atuação da OIT, a saber:

²⁵ Tais princípios constituem texto de grande importância do direito internacional do trabalho “para a determinação do sentido e do alcance dos direitos fundamentais que devem ser preservados pelos ordenamentos jurídicos na defesa das liberdades constitucionais, na medida em que proclamam a liberdade de trabalho, o direito ao trabalho e à livre escolha deste, as condições equitativas e satisfatórias de trabalho, a proteção contra o desemprego, a igualdade de salários por trabalho igual, entre outros.” (NASCIMENTO, 2009, p. 92)

²⁶ A OIT, criada em 1919, na tentativa de promover justiça social, principalmente no que tange ao direito do trabalho e à previdência social teve sua competência ampliada em 1946 com a anexação da Declaração de

[...] a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1944, item I)

Entre outros conteúdos, a Declaração aborda o direito ao bem-estar e a tranquilidade econômica, independente de sexo, crença ou raça; a necessidade de tomar medidas que favoreçam o desenvolvimento social; o dever de proporcionar emprego e elevar os níveis de vida; a importância de fomento e investimento à formação profissional; a responsabilidade no incentivo à cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria da organização da produção e a colaboração na elaboração e na aplicação da política social e econômica; o direito do trabalhador a uma vida digna e com saúde (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1944).

Ao final da Declaração de Filadélfia, ressalta-se que os princípios nela contidos convêm integralmente a todos os povos, sendo necessário planejamento para sua progressiva aplicação. Chama atenção, ainda, para o fato de que a situação política de cada Estado não deve influir na aplicação dos preceitos, uma vez que interessa a todos a concretização de um mundo civilizado, embora deva-se levar em consideração o grau de desenvolvimento econômico nas variedades dessa aplicação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1944).

Supiot (2014) elenca cinco traços fundamentais da Declaração, quais sejam: a afirmação explicitamente dogmática de princípios fundamentais, o reconhecimento do direito como o instrumento para o alcance de uma ordem justa, uma reconsideração da concepção da dignidade humana como direito que contempla necessidades físicas e imateriais, o estabelecimento de um novo vínculo entre liberdade e segurança e, por fim, a clareza de subordinação da ordem econômica à justiça social²⁷.

Outra declaração de grande importância emitida pela OIT trata-se da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, promulgada em 1998. Nela enumeram-se os princípios relativos aos direitos fundamentais abarcados pelas convenções, sendo eles: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

Filadélfia ao texto que a constitui. A declaração foi aprovada durante a Conferência de Filadélfia de 1944, a qual deve seu nome. (SÜSSEKIND, 2010)

²⁷ Supiot (2014) defende a ideia de que a globalização econômica, sob a influência da contrarrevolução ultraliberal anglo-americana e da passagem de países comunistas à economia de mercado, levou o mundo ao extremo oposto do espírito almejado pela Declaração de Filadélfia. Isso porque, segundo o autor, o objetivo de justiça social, objetivo maior da Declaração, foi substituído pelo da livre circulação de capitais e de mercadorias.

a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

Como justificativa aos princípios, a OIT ainda considera e fundamenta que:

- a) a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente;
- b) o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas;
- c) a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e, em particular, no âmbito do emprego, da formação profissional e das condições de trabalho, a fim de que na esfera de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base;
- d) a OIT deveria prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços nacionais, regionais e internacionais encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego;
- e) com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste-se de uma importância e um significado especiais, ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas, para cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;
- f) numa situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

Nota-se que a Organização chama para si, enquanto órgão que reúne a participação de diversos Estados, a tarefa de promoção e efetivação de direitos humanos em prol do trabalhador e a indissociável relação que a meta possui com o alcance de justiça social. Fica nítida a intenção de que os envolvidos atuem de forma cooperativa e o enfoque dado para as relações de emprego, ideia que se justifica pelo contexto socioeconômico no qual as normas internacionais trabalhistas foram constituídas.

A Conferência Internacional do Trabalho se reúne, pelo menos, uma vez por ano, ocasião em que são discutidas e votadas as normas que a OIT promulga no intuito de padronizar as condições de trabalho nos diversos Estados. A Organização dispõe de 189 convenções e 203 recomendações aprovadas, as primeiras são fontes formais, equivalendo a tratados internacionais e as últimas são fontes materiais, que servem de fundamento para a criação de normas em âmbito interno (FRANCO FILHO; MAZZUOLI, 2016).

A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho está diretamente relacionada com oito convenções da OIT, e foi adotada objetivando a efetivação dos direitos nelas prescritos. Essas convenções são denominadas de fundamentais, embora

não haja uma hierarquia que sobreponha umas sobre as outras. Assim, a classificação, que é dada pela própria OIT, se justifica apenas a título de organização (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004).

Quanto ao princípio que versa sobre liberdade sindical e direito à negociação coletiva tem-se a Convenção Fundamental nº 87²⁸ e a nº 98. A primeira prevê o pluralismo sindical, autorizando, inclusive, que o sindicato afilie-se às organizações internacionais e não governamentais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948); a segunda trata do direito de organização e de negociação coletiva, fomentando a proteção dos trabalhadores que exercem o direito de se organizar contra atos de discriminação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

Sobre o princípio que prevê a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, têm-se as Convenções Fundamentais nº 29 e nº 105. Elas abordam o que vem a ser o trabalho forçado ou obrigatório, proibindo toda e qualquer de suas formas como meio de coerção política, recrutamento de mão de obra para fins de desenvolvimento econômico, disciplina, punição por participação em greve e na condição de medida de discriminação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1930; 1957).

Por sua vez, o princípio sobre a abolição do trabalho infantil é tratado pelas Convenções Fundamentais nº 138 e nº 182. A primeira proíbe o trabalho das crianças, estabelecendo uma idade mínima de 15 anos para que tenha seu primeiro emprego, havendo algumas exceções (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1973); a segunda dispõe sobre as piores formas de trabalho infantil, dando ênfase na necessidade de medidas que corroborem com a efetiva eliminação do trabalho infantil (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999).

No que se refere ao princípio sobre a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, por fim, têm-se as Convenções Fundamentais de nº 100 e a de nº 111. Ambas objetivam promover a igualdade de possibilidades e de vencimento no trabalho, combatendo a discriminação em relação à raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1951; 1958).

Há, ainda, quatro convenções consideradas prioritárias: a de nº 144, que dispõe sobre a estrutura tripartite da OIT; a nº 81 e a nº 129, que dispõem sobre a manutenção de um sistema de inspeção do trabalho nas indústrias, no comércio e na agricultura; e a de nº 122,

²⁸ Importa mencionar que essa convenção não foi ratificada pelo Brasil.

que versa sobre o estabelecimento de uma política efetiva para promover emprego, estimulando o crescimento econômico e o aumento dos níveis de vida (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004).

As convenções não classificadas como fundamentais ou prioritárias são divididas pela OIT em 12 categorias, quais sejam: direitos humanos básicos; emprego; políticas sociais; administração do trabalho; relações industriais; condições de trabalho; segurança social; emprego de mulheres; emprego de crianças e jovens; trabalhadores migrantes trabalhadores indígenas; outras categorias especiais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004).

De acordo com Franco Filho e Mazzuoli (2016), as convenções da OIT mais aplicadas no Brasil são as de nº 132, nº 98 e nº 155, em ordem decrescente considerando o índice de aplicação. Elas tratam, respectivamente, de questões sobre férias remuneradas; de direitos de sindicalização e de negociação coletiva; e da segurança e saúde do trabalhador.

Ainda sobre as normas imperativas, destaca-se a participação do Brasil em dois tratados de suma importância: o de Itaipu, firmado com o Paraguai; e o de Assunção, que dá origem ao Mercosul. Os tratados internacionais trabalhistas são normas jurídicas produzidas a partir de uma negociação direta entre Estados, cujo objetivo é resolver ou prevenir situações ou estabelecer regras acerca de condição de trabalho (NASCIMENTO, 2009).

O Tratado de Itaipu foi celebrado em 1973, estabelecendo que Brasil e Paraguai adotariam determinadas normas jurídicas nas relações de trabalho e previdência social dos trabalhadores contratados pela Itaipu, usina hidrelétrica binacional. O Tratado de Assunção, por sua vez, realizado em 1991, inicialmente entre Argentina, Brasil, Uruguai e Paraguai, objetivava ampliar os mercados nacionais no intuito de corroborar com os processos de desenvolvimento econômico e justiça social (NASCIMENTO, 2009).

Assim, a harmonização do direito do trabalho no Mercosul se dá a partir das convenções em comum ratificadas pelos quatro países, a saber: Convenção nº 11, que versa sobre o direito de associação na agricultura; Convenção nº 14, sobre o descanso semanal na indústria; Convenção nº 26, que aborda os métodos para fixação de salários; Convenção 52, mais tarde denunciada em prol da Ratificação da Convenção nº 132, ambas sobre férias remuneradas; Convenção nº 8, acerca da inspeção do trabalho; Convenção nº 95, quanto a proteção do salário; Convenção nº 98, sobre o direito sindical e negociação coletiva; Convenção nº 100, que versa sobre igualdade de remuneração; Convenção nº 105, que aborda a questão do trabalho forçado; Convenção nº 111, que faz referência à discriminação no

emprego; e a Convenção nº 159, sobre readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência (NASCIMENTO, 2009).

Embora as normas internacionais do trabalho expressem progressivamente uma visão ampla das questões sociais, conforme a atualização das demandas socioeconômicas, uma das críticas constantemente recebidas à atuação da OIT durante algum tempo foi que ela se ocupava prioritariamente da relação de emprego padrão²⁹. Só a partir de 1970, com a incorporação sistêmica da exploração do trabalho fora do emprego é que se pode identificar com mais clareza a necessidade de atuação da Organização na área (NICOLI, 2015).

Como resposta, a OIT reavivou seu plano de atuação com uma plataforma pautada naquilo que denominou de trabalho decente, rediscutindo a relação de emprego como via de acesso à proteção social. Há, de certa forma, o reconhecimento por parte da OIT do “empregocentrismo” que marca historicamente sua atuação, pois, embora as normas reconhecessem a condição delicada dos trabalhadores informais, não havia ênfase na promoção de direitos dessa parcela de trabalhadores, que naquele cenário carecia de urgente proteção (NICOLI, 2015).

No ano de 1999, durante a 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, na constante tentativa de estimular os países-membros na empreitada pela efetivação dos tão difundidos princípios, a OIT instituiu uma Agenda Global de Trabalho Decente. Segundo a OIT, o objetivo de trabalho decente pode ser alcançado a partir do respeito e implementação das convenções fundamentais somadas às prioritárias (SÜSSEKIND, 2010).

No que tange as recomendações da OIT, em regra, elas complementam as convenções, propondo diretrizes para a aplicação da norma. As recomendações autônomas, que não estão associadas a nenhuma convenção, como já mencionado, servem como guias para a criação e aplicação das normas e políticas dos Estados-Membros (SÜSSEKIND, 2010). Posto isso, considera-se pertinente explanar acerca da Recomendação nº 198, de 2006, criada pela necessidade de discussão sobre as relações de emprego.

A Recomendação aborda, considerando que já existe uma proteção aos trabalhadores cuja relação de trabalho é reconhecida, as dificuldades de estabelecer se existe ou não uma relação de trabalho em situações onde os direitos e obrigações relativas às partes envolvidas não estão claras, a partir da premissa de que “a proteção dos trabalhadores é o coração do

²⁹ Entende-se por relação de emprego padrão aquela formalizada, remunerada e a prazo determinado. É preciso situar que as normas da OIT surgiram em um contexto de revoluções industriais, nas quais a preocupação social se dava a partir das explorações sobre as relações de trabalho subordinadas das fábricas.

mandato da Organização Internacional do Trabalho” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006).

A recomendação reconhece a existência de arranjos contratuais que podem ter o efeito de privar trabalhadores de sua proteção devida, assim, sugere aos membros que promovam políticas para combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de relações que possam incluir outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, haja vista que tais situações surgem com o intuito de privar os trabalhadores de sua devida proteção (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006).

O que precisa restar claro é que o princípio de proteção ao trabalhador não deve restringir-se à relação de emprego, devendo atender a todo e qualquer trabalhador inserido numa relação de trabalho. A tutela internacional ao trabalhador está muito além da dependência do mero vínculo empregatício, levando em consideração à proteção aos direitos sociais que pertencem a todos, empregados ou não.

4.3 DIREITOS DO TRABALHADOR E O CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

A Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seu artigo 1º, estabelece os fundamentos do Estado Democrático de Direito, incluindo entre eles a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho³⁰. Nota-se, não só por este artigo, mas por todo o conteúdo constitucional pertinente à temática, que o trabalho e a dignidade são valores indissociáveis e que há um compromisso com a efetivação de direitos humanos.

Diferentemente de suas antecessoras, a Constituição (BRASIL, 1988), em seu artigo 5º, inciso XLVII, proíbe a pena de trabalho forçado³¹, estando em consonância com os preceitos internacionais sobre trabalho. No inciso XIII do mesmo artigo, manifesta o direito de liberdade do trabalhador, que pode exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão. Em seu artigo 6º elenca o trabalho como um direito social, entre outros direitos, ao lado da previdência social.

³⁰ “Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”. (BRASIL, 1988)

³¹ “Art. 5º [...]: XLVII - não haverá penas: a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX; b) de caráter perpétuo; c) de trabalhos forçados; d) de banimento; e) cruéis”. (BRASIL, 1988)

É no artigo 7º que a Constituição (BRASIL, 1988) expõe um rol de 34 incisos com direitos atribuídos aos trabalhadores, rurais ou urbanos, de forma não taxativa, deixando clara a possibilidade de existência de outros que possam contribuir para a melhoria da condição social. Sabe-se que a mera positivação dos direitos não implica à efetividade, mas salienta-se a importância da normatização.

Algumas limitações ao direito ao trabalho são relativas à idade, visto que o menor de 16 não pode ter emprego e o menor de 18 não pode trabalhar em atividades perigosa, insalubre ou noturna (inciso XXXIII); e à qualificação, considerando que para o exercício de algumas profissões há sujeição pelo órgão de registro e fiscalização (art. 5º, inciso XIII) (NASCIMENTO, 2009).

Ao longo de seus incisos, o artigo 7º (BRASIL, 1988) estabelece a relação de emprego como um direito do trabalhador, declarando proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa (inciso I), prevê o direito ao seguro-desemprego no caso de desemprego voluntário (inciso II) e ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (inciso XXI). Considerando a importância do trabalho na sociedade capitalista, os dispositivos, claro, não são capazes de evitar o desemprego, mas intui reduzir seus danos (NASCIMENTO, 2009).

No que diz respeito às contraprestações, há a previsão dos direitos: ao fundo de garantia do tempo de serviço (inciso III); ao salário mínimo (incisos IV e X), que deve atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e sua família, sua irredutibilidade (inciso VI) e a garantia do seu valor mínimo de recebimento; ao piso salarial (inciso V); ao décimo terceiro salário (inciso VIII); à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (inciso IX); e à participação nos lucros (inciso XI). (BRASIL, 1988)

Em prol do direito ao descanso e ao lazer, têm-se os incisos XIII, que limita a jornada de trabalho em 8 horas; XIV, que limita a 6 horas as jornadas de trabalho ininterruptas; XV, que declara o direito ao repouso semanal remunerado; e XVII, que atribui o direito à férias remuneradas. (BRASIL, 1988)

No que tange aos direitos que contribuem para a não discriminação tem-se o direito à licença à gestante (inciso XVIII); o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XX); o direito à assistência gratuita aos filhos e dependentes (XXV); a proibição de diferença de salários (inciso XXX); a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI); a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual (XXXII); e a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (XXXIV).

No que diz respeito à segurança e bem-estar, disciplina os incisos XXII, quanto à redução dos riscos inerentes ao trabalho; XXVII, sobre a proteção em face de automação; XXVIII, quanto ao seguro contra acidentes de trabalho; XXIII, relativo ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; e XXIX, o direito de ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, estabelecendo os prazos prescricionais.

Há se observar, ainda, a previsão da licença-paternidade (inciso XIX), o direito à aposentadoria (XXIV); a necessidade de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI); e, a partir da implementação da Agenda do Trabalho Decente e a alteração feita pela Emenda Constitucional nº 72, a atribuição de muitos desses direitos à categoria dos trabalhadores domésticos (parágrafo único³²).

Os demais direitos inerentes ao trabalhador, a nível nacional, estão, em sua maioria, concentrados, na Consolidação das Leis do Trabalho (1943), que não só enuncia e detalha os direitos já mencionados previstos na constituição, como também versa sobre os procedimentos da Justiça do Trabalho, que são complementados pelo Código de Processo Civil (2015) quando a CLT é omissa.

Posto isso, é preciso esclarecer que, na legislação nacional, a relação de trabalho é um gênero do qual a relação de emprego é uma das espécies. A relação de trabalho trata-se de um vínculo jurídico, que pode ser expresso ou tácito, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados (SÜSSEKIND, 2010). Trata-se de modalidades da relação de trabalho a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de prestação de serviços, tais como estágio (DELGADO, 2017).

As considerações são relevantes para o entendimento sobre a competência material da justiça do trabalho. Isso porque, no texto original de promulgação, em seu artigo 114, a Constituição Federal restringia a competência da Justiça do Trabalho às relações de emprego. A partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 45, em 2004, no entanto, amplia-se significativamente sua competência para tratar de relações de trabalho (BRASIL, 2004).

Nesse sentido, aplica-se a legislação trabalhista aos contratos que têm por sujeito a pessoa do trabalhador, e não a do empregado, conforme tendia a ser antes da EC nº 45. Isso

³² “Art. 7º. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.” (BRASIL, 1988)

demonstra que o critério para determinação da competência tem como fundamento central o trabalhador, que atrai para si toda matéria das relações em que estabelece, seja ou não na condição de empregado (PINTO, 2005).

Ante a alteração constitucional, “a Justiça do Trabalho passou a julgar contratos de emprego e outros contratos, alguns previstos no Código Civil, como os contratos de prestação de serviços autônomos quando prestados por pessoas físicas” (NASCIMENTO, 2009, p. 539-540). Mas, afinal de contas, que diferença faz a competência para apreciar a causa, se o que vai ser avaliado diz respeito ao conteúdo dos contratos, à legislação a qual se submete e os fatos a eles relacionados?

A diferença primordial entre um contrato de trabalho e um contrato cível está na possível desigualdade entre as partes que o celebram. No direito civil a aplicação das normas atende a um critério de igualdade formal, no direito do trabalho, em face do princípio da proteção, a desigualdade jurídica deve servir como forma de compensação da desigualdade econômica existente entre o trabalhador e a parte que o contrata (GÊNOVA, 2009).

Nesse sentido, é preciso dar ênfase a premissa de que o legislador, o intérprete e o aplicador das normas do trabalho devem priorizar a proteção do trabalhador, princípio do qual decorrem outros três princípios que devem ser especialmente considerados, quais sejam: do *in dubio, pro operário*; da aplicação da norma mais favorável; e da aplicação da condição mais benéfica³³ (MOLINA, 2013).

Além do mais, é preciso ponderar que, enquanto nos contratos de direito civil o objeto diz respeito a uma operação jurídico-econômica que, em regra, recai sobre um bem, nos contratos de trabalho o objeto diz respeito à atividade, à força de trabalho, da própria pessoa que trabalha. Nesse sentido, caso um contrato cível fosse anulado, as partes voltariam ao *status quo*, enquanto o contrato de trabalho, essa transferência do trabalhador para o produto trabalhado impede o retorno das partes a situação anterior à prestação dos serviços (NASCIMENTO, 2009).

A decisão sobre a competência da Justiça do Trabalho, no entanto, não altera a questão sobre a não aplicação da CLT às relações de trabalho distintas da relação de emprego. De acordo com a CLT (1943), aplica-se a legislação trabalhista nos contratos que obedecem aos parâmetros dos artigos 2º e 3º:

³³ A regra *in dubio pro operário*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. (PLÁ RODRIGUES, 2015, p. 107).

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

De tais artigos extrai-se que os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a pessoalidade, cuja característica está no fato do trabalhador ter o dever jurídico de prestar os serviços pessoalmente em favor de outrem; a natureza não eventual do serviço, o que presume que ele deve ser necessário à atividade normal da parte que o contrata; a remuneração do trabalho a ser executado; e a subordinação jurídica da prestação de serviços ao tomador de serviços (BARROS, 2016).

Nas palavras de Delgado (2017, p. 314), a relação de trabalho que possui respaldo nas normas celetistas trata-se do “trabalho não eventual, prestado por *intuitu personae* (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação com onerosidade”. Destaca o autor que a pessoalidade vem do fato de que os bens jurídicos tutelados pelo direito do trabalho importam à pessoa física, excluindo da proteção as pessoas jurídicas.

Importa esclarecer que a subordinação a qual se refere a norma trabalhista não é a mera dependência. Embora seja este o termo utilizado no artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943), ele diz respeito a uma subordinação jurídica, que advém do poder de direção que possui o empregador. O critério de subordinação deve ser analisado também a partir da perspectiva capitalista de que o empregado não assume o risco do negócio. Explica-se:

O empregado distingue-se do trabalhador autônomo, porque, além de ficar juridicamente subordinado ao poder de comando do empregador, este é que assume todo o risco da atividade econômica empreendida. Já o trabalhador autônomo executa o trabalho que contrata por vontade própria e assume o risco dessa atividade, explorando sua força de trabalho em seu benefício. (SÜSSEKIND, 2010, p. 151)

A CLT (BRASIL, 1943) dispõe em seu artigo 442 que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. A definição

recebe críticas porque não demonstra quais seus elementos componentes, não aponta a natureza do instituto e não trata com clareza da distinção entre o contrato de trabalho e relação de trabalho, deixando os conceitos como equivalentes (DELGADO, 2017).

Se o conceito for usado em seu sentido lato, fazendo referência a todos os contratos que tenham como objeto a prestação de serviços por uma pessoa física a outrem, estará abarcando o contrato de emprego, o contrato de empreitada, o contrato de prestação autônoma de serviços, o de prestação eventual, o contrato de prestação de serviços de estágio e quaisquer outros contratos de prestação de trabalho distinta da empregatícia (DELGADO, 2017).

Se for considerado em seu sentido estrito, o contrato de trabalho trata-se de um pacto de direito privado, sinalagmático, consensual, celebrado *intuito personae* quanto ao empregado, de trato sucessivo e de atividade, oneroso, dotado de alteridade, podendo, ainda, ser acompanhado de outros contratos acessórios (DELGADO, 2017).

A natureza privada do contrato de trabalho se deve ao fato dos pactuantes serem ou agirem como pessoas privadas, pelo interesse envolvido e pela própria relação jurídica que centraliza esse contrato. Mesmo quando o Estado contrata empregados, age como pessoa privada, sem prerrogativas em face da legislação trabalhista. Vale ressaltar que a imperatividade das normas trabalhistas não transforma o contrato empregatício em contrato de direito público (BARROS, 2015).

A característica sinalagmática do contrato de trabalho se justifica por não estar pautado em mera reciprocidade de obrigações contrapostas. No âmbito empregatício, os contratos devem ser analisados levando em consideração o conjunto do contrato e não apenas o contraponto de suas obrigações específicas, parcela por parcela. Percebe-se que o artigo 4º da CLT (BRASIL, 1943) admite haver obrigações contratuais mesmo sem a efetiva prestação de serviços (objeto principal) (DELGADO, 2017).

O caráter consensual advém da liberdade contratual³⁴ prevista na própria CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 444. Trata-se de celebração meramente consensual, não exigindo atos formais ou solenes, a não ser na hipótese de contrato de aprendizagem, de atleta profissional e de artista profissional. A característica personalíssima possui relação direta com a qualidade da prestação de serviço, que é confiada àquele trabalhador e não a outro (DELGADO, 2017).

³⁴ “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.” (BRASIL, 1943)

O trato sucessivo e de atividade do contrato empregatício faz referência à obrigatoriedade e continuidade das prestações centrais (trabalho e verbas salariais), que se dão de forma permanente, enquanto durar a prestação do serviço. A qualidade onerosa persiste na previsão de perdas e vantagens econômicas para as partes envolvidas. Importa destacar que não descaracteriza a onerosidade o fato da remuneração ser paga parcialmente por terceiros ou *in natura*, conforme previsto no *caput* do artigo 458 da CLT³⁵ (BARROS, 2015).

A característica vinculada à alteridade traduz a ideia de que a prestação de serviço na relação empregatícia corre por conta alheia ao prestador. O risco inerente à prestação de serviço ou ao seu resultado, embora tenha vínculo direito com o trabalhador, recai sobre o empregador. A possibilidade de estar acompanhado de contratos acessórios, por fim, é uma característica sem grande complicações, devendo ficar claro, apenas, que os contratos acessórios tendem a sofrer os efeitos dos principais (DELGADO, 2017).

Caracterizado o contrato de trabalho em seu sentido estrito, atenta-se, ainda, para os seus elementos essenciais, quais sejam: a capacidade das partes; a licitude do objeto; a forma regular; e a necessidade de manifestação de vontade. Quanto a capacidade das partes, fixa a CLT que o empregado está apto para a vida trabalhista a partir dos 18 anos (artigo 402), sendo que entre 16 e 18 situa-se a capacidade relativa, quando se pode celebrar contrato de aprendizagem (artigos 402 e 403).

A licitude do objeto recai da exigência de toda relação contratual, haja vista que o direito não regula relações pautadas em objetos ilícitos, conforme dispõe o artigo 166, II, do Código Civil (BRASIL, 2002). É preciso esclarecer, no entanto, que o direito do trabalho não reconhece relações contratuais fundadas em objeto ilícito, mas nem todos os contratos de trabalho irregulares são, necessariamente, ilícitos, devendo ser nítida a distinção entre ilicitude e irregularidade (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, é ilícito o trabalho que configura algum tipo penal ou contribui diretamente para sua configuração; é irregular o trabalho que não se atenta às normas imperativas do direito trabalhista. Há que se estabelecer que todo trabalho ilícito é irregular, mas nem todo trabalho irregular é ilícito. Aliás, a Justiça do Trabalho tende a conceber efeitos justrabalhistas aos contratos de trabalho irregulares não ilícitos (DELGADO, 2017).

A forma regular de realização do contrato diz respeito ao atendimento dos elementos essenciais do contrato, observadas suas características. A necessidade de manifestação de

³⁵ “Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (BRASIL, 1943)

vontade, por fim, trata da livre e regular possibilidade de manifestação de vontade entre as partes envolvidas. Isso quer dizer que a decisão em pactuar não pode ser movida mediante dolo, erro ou coação (DELGADO, 2017).

A comunidade científica³⁶ chama atenção para o fato de que as novas formas de trabalho apresentam perspectiva distinta da tradicional relação de emprego, devendo o direito do trabalho submeter-se a uma atualização que vincule o substrato material contemporâneo e a axiologia trabalhista. Seria, por óbvio, papel do direito do trabalho brasileiro estabelecer e regular conceitos e formas de tutela para que as demais modalidades de trabalho convivam com a relação de emprego subordinado sem que, por vezes, fique aquém da proteção trabalhista.

O que precisa restar claro é que uma vez caracterizada a relação de emprego, todos os direitos a ela relacionada devem ser garantidos, motivo pelo qual há resistência na admissão de estabelecimento do vínculo. Sob essa perspectiva, a resistência em assumir a configuração do vínculo empregatício, nos casos em que o é de fato, é nítido atentado à proteção aos direitos do trabalhador, compromisso do Estado com a efetivação de direitos humanos.

³⁶ Ricardo Antunes, Arnaldo Süssekind, Pedro Augusto Gravatá Nicoli, Mauricio Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento, Evaristo Moraes Filho (falecido), dentre outros.

5. TRABALHO PRISIONAL SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

O capítulo a seguir tem por objetivo tratar do trabalho prisional sob o enfoque da sua regulamentação. Pretende-se demonstrar de que forma as normas internacionais lidam com o trabalho prisional, de forma a verificar a adequação do sistema brasileiro com o tal entendimento. Para tanto, é preciso ter em mente que a condição de condenado não retira do preso a característica humana, devendo-lhe ser garantidos todos os direitos pertinentes ao cidadão livre, salvo aqueles diretamente atingidos pela sentença penal condenatória.

5.1 TRABALHO PRISIONAL NO CONTEXTO INTERNACIONAL

Conforme abordado em outros tópicos, o século XX foi cenário de grandes transformações para o Direito, não só em matéria punitiva e trabalhista, mas, principalmente, em direitos humanos. Com um movimento internacional posterior a duas grandes guerras, foi preciso rever o papel da pena, bem como aprimorar a função do trabalho, mais precisamente o prisional, não mais como uma forma exploratória, mas dotado de simbologia (SLONIAK, 2015).

Ao final da Segunda Guerra Mundial, tomavam espaço em âmbito criminal as ideias disseminadas pela Nova Escola de Defesa Social sobre a finalidade ressocializadora da pena, cuja influência atingiu as reformas penitenciárias ocorridas durante toda a segunda metade do século XX. Na Espanha e na Itália, por exemplo, esse intuito regenerador compôs, inclusive, suas legislações constitucionais (CARVALHO, 2008).

Após a promulgação dos preceitos embutidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Comissão Internacional Penal Penitenciária apresentou no Primeiro Congresso das Nações Unidas sobre a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Delinquentes, realizado em Genebra no ano de 1955, um projeto de Regulamento. Após aprovação pelo Conselho Econômico e Social, a ONU lançou um documento que foi denominado de Regras Mínimas para Tratamento de Reclusos (SLONIAK, 2015).

Referido documento, que corresponde a uma declaração, já nas observações preliminares, informa a não pretensão de criar ou impor um modelo penitenciário, mas de

estabelecer, ante às discussões e pensamentos inseridos naquele contexto histórico e social, princípios e regras de uma boa organização penitenciária e sugestões para melhoria das práticas relativas ao tratamento de reclusos (artigo 1º) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

As regras são divididas em duas partes, a primeira aborda as matérias relativas à administração geral dos estabelecimentos penais, de forma que se aplicam a todos as categorias de presos (artigo 4º, 1). A segunda parte é mais específica, tratando-se de determinadas categorias de presos, logo, é preciso atenção para que não se tornem contraditórias ante à legislação interna de cada Estado (artigo 4º, 2) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

Em linhas gerais, na Parte I, o documento prevê a separação dos presos por categorias que respeitem sexo, idade, situação processual, antecedentes e razões da prisão; condições mínimas para os locais onde as pessoas são reclusas, como individualização de cela, limpeza, atenção à higiene e saúde, espaço mínimo, adequadas instalações sanitárias; regras para vestuário; alimentação de qualidade; garantia de serviços médicos; e ambiente adequado para mulheres grávidas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

A Parte I da declaração regula também as regras de disciplina e as sanções aplicadas; trata das questões do recluso com o mundo exterior; faz apontamentos sobre a liberdade religiosa; dispõe sobre o depósito de objetos e pertences; trata do direito da família do recluso à informações; orienta de que forma efetuar as transferências; e sugere regras para atuação dos agentes que trabalham nos estabelecimento penais (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

A Parte II das Regras se inicia com um rol de princípios a fim de orientar a finalidade dos sistemas punitivos ao aplicar uma pena que priva o indivíduo de sua liberdade. Alguns pontos, dada a forte fundamentação nos ideais humanitários e regeneradores, merecem ser transcritos:

57. A prisão e outras medidas que resultam na separação de um criminoso do mundo exterior são dolorosas pelo próprio fato de retirarem à pessoa o direito de autodeterminação, por a privarem da sua liberdade. Logo, o sistema penitenciário não deve, exceto pontualmente por razões justificáveis de segregação ou para a manutenção da disciplina, agravar o sofrimento inerente a tal situação.

58. O fim e a justificação de uma pena de prisão ou de uma medida semelhante que priva de liberdade é, em última instância, de proteger a sociedade contra o crime. Este fim só pode ser atingido se o tempo de prisão for aproveitado para assegurar, tanto quanto possível, que depois do seu regresso à sociedade, o criminoso não tenha apenas à vontade, mas esteja apto a seguir um modo de vida de acordo com a lei e a sustentar-se a si próprio. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955)

Adiante, o documento aconselha que os sistemas punitivos recorram a todos os meios terapêuticos, educativos, morais ou quaisquer outros que possam contribuir no tratamento individual dos reclusos; chama atenção para a necessidade de individualização da pena; demonstra constante preocupação com a preparação dos presos para regressar ao convívio social; adverte sobre os efeitos negativos da superlotação nos estabelecimentos; aponta que o dever da sociedade com a inclusão do recluso não cessa com o fim da pena, ressaltando a relevância de políticas pós-penitenciárias (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

A Parte II da declaração dispõe também sobre o tratamento dos reclusos; as orientações para classificação e atendimento à individualização; aconselha sobre a utilização de privilégios que estimulem o bom comportamento; faz considerações sobre o trabalho prisional; versa sobre a educação dos reclusos; comenta sobre a situação dos reclusos que sofrem de alguma doença mental assim como sobre a situação dos presos que ainda estão aguardando julgamento, dos condenados por dívida ou prisão civil e da curiosa situação dos que estão presos ou detidos sem que haja uma acusação (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

Detalhando a seção que trata do trabalho penitenciário, situada entre os artigos 71 e 76, o documento preceitua que o trabalho prisional não deve ser penoso (artigo 71, 1). Tal colocação está em conformidade com a premissa já mencionada de que a pena não deve se tornar mais grave do que já é quando priva a liberdade. Adverte o documento sobre a necessidade de distribuição de trabalhos conforme aptidão do recluso (artigo 71, 2) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

O documento trata da quantidade de trabalho designada, considerando seu aspecto utilitário aos reclusos, dispondo que este deva ser suficiente para que os conservem ativos (artigo 71, 3). Orienta que o trabalho proporcionado deva ser de natureza que mantenha ou aumente as capacidades dos reclusos para que possam sobreviver honestamente quando em liberdade (artigo 71, 4), que haja treino profissional em atividades úteis para o trabalho (artigo 71, 5) e que, prioritariamente, os presos possam escolher o tipo de trabalho que querem fazer (artigo 71, 5) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

Estabelece o artigo 72 que a organização e os métodos de trabalho dentro das prisões devem aproximar-se tanto quanto for possível dos que regem um trabalho semelhante fora do estabelecimento, de modo a preparar para a atividade laboral comum. Atenta para o fato de que o interesse do recluso no trabalho e na formação prisional não deve ser subordinado ao desejo de alcançar algum benefício (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

O artigo 73 prescreve que as indústrias e explorações agrícolas que ofertem trabalho aos presos devem ser preferencialmente dirigidas pela administração pública e não por entidade privada. Enfatiza que no caso dos reclusos exercerem atividade para entidades privadas, devem ser sempre colocados à vigilância dos agentes penitenciários. Prevê, ainda, que, no caso dos reclusos trabalharem para entidades não controladas pela administração pública, as pessoas às quais esse trabalho seja prestado devem pagar à administração a remuneração normal exigível para esse trabalho, considerando, todavia, a remuneração auferida pelos reclusos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

No artigo 74 há a previsão de que os cuidados destinados à segurança e à saúde dos trabalhadores presos devem ser equivalentes aos dos trabalhadores livres, inclusive a determinação do direito à indenização em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, devendo ser adotadas para tanto as mesmas disposições e condições que a lei concede aos trabalhadores livres (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

O artigo 75 determina a fixação das horas diárias de trabalho de acordo com as leis que regulam o trabalho em liberdade, a utilização do descanso semanal e que o trabalho seja limitado de forma que haja tempo para educação e outras atividades necessárias como parte do tratamento. Por fim, o artigo 76 preceitua o direito à remuneração pelo serviço prestado; o direito do recluso poder utilizar-se de pelo menos parte de sua remuneração para adquirir objetos de seu uso pessoal ou para enviar para sua família, sendo que a outra parte da remuneração deve ser reservada pela administração para ser entregue ao recluso quando colocado em liberdade (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1955).

Ao analisar o conteúdo do documento, pode-se perceber que já em 1955 a comunidade internacional estimulava a discussão e a implementação de soluções aos problemas comuns à maioria dos sistemas penitenciários, decorrentes, entre outras coisas, da complexidade dessa administração. As regras propostas pela ONU, enfatizando a defesa aos direitos humanos, foram incorporadas em diversos códigos modernos e demais legislações nacionais que regulamentam a tutela das pessoas que cumprem pena (SLONIAK, 2015).

Além das previsões dispostas nas Regras Mínimas para Tratamento de Reclusos, da ONU, outro documento internacional de grande importância é a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, aprovada no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA) em 1969, que tem por objetivo consolidar no continente americano um regime pautado no respeito aos direitos humanos.

O documento pondera que o ideal de ser humano livre só pode ser realizado a partir da criação de condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos econômicos,

sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos. Pressupõe, ainda, que os direitos essenciais da pessoa humana não derivam da sua nacionalidade, mas de ter como fundamento os atributos da pessoa humana, razão que justifica incidir sobre ela a proteção internacional (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

No que se refere ao trabalho, a Convenção proíbe a execução de trabalho forçado ou obrigatório, mas estabelece que nos países onde há prescrição de pena privativa de liberdade acompanhada de trabalhos forçados, a disposição não deve ser interpretada como proibitiva. Nesse caso, preceitua que o trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso, sendo executado sob a vigilância de autoridades públicas (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

Tal questão já havia sido abordada pela OIT, em 1930, na Convenção nº 29, quando dispôs claramente que, mesmo obrigatório, o trabalho prisional não seria considerado como trabalho forçado, contanto que esse trabalho fosse executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que o indivíduo que o executa não fosse colocado à disposição de particulares, companhias ou pessoas privadas (artigo 2º, c) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1930).

Mais tarde, por meio do Relatório produzido pelo Comitê de Peritos da OIT, aprofundou-se na questão de forma a esclarecer que para cumprir a convenção o trabalho prisional realizado para as empresas privadas exige o livre consentimento do trabalhador preso, sem ameaça de qualquer penalidade, como a perda de privilégios ou uma apreciação desfavorável de seu comportamento (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2002).

No contexto do trabalho prisional, inexistindo acesso alternativo ao mercado de trabalho livre, deve-se possibilitar condições próximas a do trabalho em liberdade, principalmente quanto aos níveis salariais, previdência social, segurança e saúde, sendo necessário que haja contrato de trabalho entre o preso e a parte para a qual ele presta serviços (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2002).

Nesse sentido, observa-se que o direito internacional do trabalho, sob a égide dos direitos humanos, dispõe de posicionamento consistente acerca do trabalho prisional, de modo a proibi-lo como instrumento de punição e chamando a atenção dos Estados para que o condenado não se submeta a uma relação de exploração com o setor privado, haja vista que a sua vulnerabilidade enquanto trabalhador se multiplica ante a condição de encarcerado.

5.2 TRABALHO PRISIONAL NO BRASIL E (DES)RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Conforme mencionado, o trabalho prisional no Brasil é regulado pela LEP que expressamente exclui a aplicação das normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porém, entende-se que esse fato não retira do preso que trabalha a proteção de alguns direitos trabalhistas conferidos por normas de cunho internacional e nacional, afinal, como demonstrado, as normas trabalhistas não se resumem apenas à Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, importante lembrar que, de acordo com o Código Penal (BRASIL, 1940) durante o cumprimento de pena, ao trabalhar, a pessoa presa adquire o direito à remição, à remuneração e à previdência social.

Posto isso, algumas questões devem ser levantadas na pretensão de ponderar se o sistema jurídico brasileiro, ao regular o trabalho prisional, atende às normas de direito internacional do trabalho, logo, aos direitos da pessoa humana. Alerta-se, no entanto, que não se trata apenas da verificação do cumprimento da LEP, mas de possivelmente questionar se as atuações legislativa, executiva e judiciária brasileiras estão em consonância com os preceitos internacionais.

Uma primeira premissa vincula-se ao fato de que cada Estado federativo tem autonomia para regulamentar parte significativa da questão penitenciária, por meio de suas Secretarias de Segurança Pública. Decorre disso a heterogeneidade da situação penitenciária nacional, que se altera de estado para estado (COSTA, 2014). No que diz respeito à organização e fiscalização do trabalho prisional, há uma Divisão específica para tratar do tema dentro da Diretoria de Assistência Penitenciária.

Considerando as diferentes realidades estaduais induzidas pela LEP e pretendendo identificar as características do sistema local, ainda que parcialmente, foi contatada a Divisão do Trabalho Prisional do Estado de Mato Grosso do Sul a qual forneceu um relatório de atividades referente ao mês de outubro de 2017 e um modelo de termo de cooperação, utilizado para oficializar todos os trabalhos externos efetuados pelas pessoas presas do Estado.

Pelas informações contidas no relatório, verifica-se que o Estado de Mato Grosso do Sul alcança um índice de 25,74% de pessoas presas desenvolvendo trabalho interno ou externo. Não há detalhes sobre o percentual que representa o índice de atividades internas e externas, especificamente, mas constata-se que apenas 11,44% dos presos exercem atividade remunerada (GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 2017a).

Com referência ao documento que regulamenta as atividades de trabalhado externo, verifica-se tratar de um termo de cooperação mútua que se realiza entre a Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário do Estado de Mato Grosso do Sul e a entidade de direito público ou privado beneficiária do serviço de alguma pessoa presa. É destacado no texto que as atividades ali regulamentadas não se submetem à CLT e por isso não geram vínculo empregatício (GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 2017b).

O modelo de termo de cooperação é utilizado tanto para o regime fechado, como para o semiaberto, para o aberto, ou mesmo para o livramento condicional. Todos os trabalhos são classificados como prestação de serviços gerais, sendo atribuição do cooperante (secretaria): selecionar os internos destinados ao exercício da atividade, realizar vistoria nos locais de trabalho, providenciar a substituição de internos, caso solicitado (GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 2017b).

As atribuições da cooperada (entidades públicas ou privadas) são: disponibilizar instrutor para orientar as atividades do trabalhador preso, remunerar os internos pelo serviço prestado, realizar e prestar contas do controle de presença, comunicar a unidade penal ocorrências relacionadas aos internos, quando necessário, solicitar a troca de internos com antecedência mínima de 48 horas (GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 2017b).

No que tange à remuneração e benefícios, o termo dispõe ser devido o pagamento de, no mínimo, $\frac{3}{4}$ do salário mínimo nacional, alimentação e transporte. O pagamento deve ser realizado até o quinto dia útil do mês, diretamente ao interno, acompanhado de recibo, cuja cópia deve ser enviada pela cooperada para a Divisão do Trabalho Prisional. A cooperada fica também responsável por reter 10% da remuneração bruta do interno³⁷ e efetuar depósito do valor em uma conta bancária vinculada aos autos, ali especificada (GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 2017b).

Sobre a jornada de trabalho, fica estabelecido ser o mínimo de 6 horas e o máximo de 8 horas, neste caso com intervalo de almoço que deverá ser cumprido no local de trabalho. Sobre o recolhimento previdenciário, dispõe o termo que é facultativo a cooperada realiza-lo. Para rescisão do acordo de cooperação, basta que uma das partes avise do intuito com antecedência mínima de 30 dias (GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 2017b).

³⁷ Tal retenção, conforme disposto no artigo 29, §1º da LEP (BRASIL, 1984), diz respeito à indenização dos danos causados pelo crime, quando determinados judicialmente e não reparados por outros meios; à assistência à família; às pequenas despesas pessoais; e ao ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com a manutenção do condenado.

O termo obedece aos critérios de legalidade dispostos nas leis e diretrizes do sistema penitenciário brasileiro, atendendo ao mínimo exigido. Não era o foco do trabalho avaliar o cumprimento efetivos dos termos firmados, embora se tenha claro que atender as exigências das normas nacionais não torna o instrumento um meio de efetivação e proteção de direitos sob a ótica internacional, principalmente no que tange aos direitos humanos.

A questão central da pesquisa, como antes afirmado, é, sob uma perspectiva geral e não só em relação ao Estado de Mato Grosso do Sul, analisar a conformidade das leis e diretrizes do sistema penitenciário com as normas de proteção ao trabalhador, em especial, quanto ao reconhecimento da relação empregatícia do trabalho prisional. Conforme mencionado, em seu artigo 28, §2º, a LEP dispõe de forma clara que o trabalho do preso não se submete à CLT, o que não deixa dúvidas de que o sistema jurídico brasileiro não reconhece o trabalho do preso como uma relação empregatícia.

Os argumentos para a não aplicação da CLT a essa relação de trabalho centralizam-se na falta de liberdade por parte do preso para a formação do contrato, o que é sustentado pelo artigo 57 da Exposição de Motivos da LEP (BRASIL, 1983); e, por vezes, na finalidade educativa e produtiva do trabalho prisional, que é definida pelo *caput* do artigo 28, da LEP (BRASIL, 1984), que é interpretada como se fossem únicas e não pudessem acumular outras finalidades.

Favorável a esse posicionamento, antes mesmo da promulgação da Lei de Execução Penal, sustentava o jurista trabalhista Cesarino Júnior (1980):

Sendo o acordo de vontades elemento característico do contrato, é evidente que os serviços dos detentos não constituem prestação de um contrato individual de trabalho e, nestas condições, o trabalho penitenciário não deve ser contemplado pelo Direito do Trabalho. Não obstem a esta conclusão os fatos do art. 29, §1º, determinar que o trabalho do sentenciado deva ser remunerado, e do art. 31, § único do Código Penal, lhe permitirem a escolha do trabalho, desde que tenha caráter educativo. É que a remuneração se destina a reparar o dano e proporcionar a execução da multa, embora sirva também para prover à subsistência da família do detento e constituir para ele um pecúlio indispensável à sua readaptação à vida social após o cumprimento da pena. (212)

O posicionamento do autor pauta-se no entendimento de que a liberdade é elemento fundamental para a constituição de um contrato, sendo o trabalho prisional um trabalho obrigatório, não atende aos pressupostos necessários para a formação de um contrato empregatício. A autora Barros (2008) também compartilha desse entendimento, mas

acrescenta que a finalidade do trabalho carcerário deve ser necessariamente somada à justificativa.³⁸

A autora Cassar, nesse mesmo sentido, defende a insustentabilidade da possibilidade de formação de vínculo empregatício no trabalho penitenciário, considerando a situação do Estado como beneficiário do trabalho:

Não há vínculo de emprego entre o preso e o Estado, seja porque não aprovado em concurso público (art. 37, II CRFB), seja porque a Lei se manifesta nesse sentido – art. 28, § 2º, da Lei 7210/84 (Lei de Execução Penal). O trabalho do preso tem conotação de reabilitação e exerce forte função social. Mas não é este o motivo que impede a formação do vínculo de emprego, e sim o comando legal que expressamente determina o afastamento da legislação trabalhista (CLT). (2012, p. 356)

Defende este estudo, no entanto, que, ao não conceder os direitos celetistas ao preso em razão da falta de liberdade para contratar, pautada na obrigatoriedade do trabalho, o legislador não considerou as peculiaridades relativas às diferentes modalidades de trabalho. Não se pode negar que há diferenças substanciais nas prestações de serviço, não só pelo trabalho ser interno ou externo, mas dependendo do beneficiário desse trabalho.

Quando a pessoa presa exerce um trabalho onde o beneficiário é a administração pública, de fato, não há que se falar na possibilidade de vínculo empregatício. Isso porque para a ocupação de um serviço público seria indispensável aprovação em concurso público, o que é nitidamente esclarecido pela Súmula 363³⁹ do TST (BRASIL, 2003). O problema, no entanto, não parece ser na relação entre o preso e o Estado, mas na relação entre o preso e a entidade privada.

No parágrafo 3º do artigo 36 da LEP (BRASIL, 1984) está previsto que “a prestação de trabalho à entidade privada depende do consentimento expresso do preso”. Se a proibição ao estabelecimento de vínculo empregatício vem da incompatibilidade do trabalho obrigatório com a liberdade para contratar, o referido artigo torna-se incoerente. Se à pessoa presa falta liberdade para contratação, por que a teria para expressar livre consentimento?

Embora a LEP divida os trabalhos em internos e externos, a relevância se dá, por certo, na definição do beneficiário do serviço prestado. Em todo caso, percebe-se que o dispositivo que estabelece a obrigatoriedade (artigo 31 da LEP) encontra-se na seção dos

³⁸ Barros (2008, p. 405) sustenta que “exatamente por faltar a liberdade contratual e de escolha do trabalho (consentimento), a legislação brasileira não reconhece o vínculo empregatício com o condenado que presta serviços com a finalidade de reeducação e reinserção na vida social, além de constituir, em determinadas situações, elemento de redução da pena”.

³⁹ Dispõe a súmula do TRT que “a contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS”. (BRASIL, 2003)

trabalhos internos, enquanto o dispositivo que impõe a necessidade de livre consentimento do preso (artigo 36 da LEP) localiza-se na seção dos trabalhos externos, mas deixa clara a referência quando o beneficiário do serviço prestado tem natureza privada.

Nesse sentido, conforme defende a autora Oliveira (2016b), este estudo acredita ser correto o entendimento de que a obrigatoriedade está associada apenas com o trabalho interno, assim como a necessidade de consentimento se atribui apenas para a categoria que exerce trabalho externo cujo beneficiário é de caráter privado. Nesses termos e considerando o próprio texto da LEP, é razoável entender que a falta de liberdade para a formação do contrato de trabalho deve ser aplicada única e exclusivamente para os presos que trabalham internamente.

Percebe-se, ainda, que, em tese, o artigo 36, parágrafo 3º, da LEP, está em consonância com entendimento internacional, resolvendo parte do impedimento explícito no artigo 2º, c, da Convenção nº 29 quanto a colocar o preso à disposição de particulares. Caso se entenda que o trabalho obrigatório se aplica para todas as categorias de trabalho prisional, tal dispositivo torna-se contraditório, restando incoerente com o seu próprio ordenamento jurídico.

Além do mais, ao que parece, a justificativa que se pauta na falta de liberdade para contratar não estaria em consonância com os preceitos internacionais, encaixando-se exatamente na constatação da Recomendação nº 198 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006) quando denuncia a existência de arranjos contratuais que privam trabalhadores de sua proteção devida, ignorando a orientação para que se promovam políticas de combate às relações de trabalho que possam incluir outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal⁴⁰.

Na visão da autora Oliveira (2016b):

[...] o trabalho realizado entre o apenado e a iniciativa privada deverá ser realizado de acordo com os parâmetros do trabalho livre, pois exige a consensualidade na sua formação, com as condições relativas à espécie, pois para o correto trabalho obrigatório estipulado pela Convenção, o preso não poderia ser colocado à disposição de particulares. Assim, o ordenamento jurídico nacional fere as diretrizes

⁴⁰ A Recomendação dispõe em seu preâmbulo: “Considerando as dificuldades de estabelecer se existe ou não uma relação de trabalho em situações onde os respectivos direitos e obrigações relativas às partes não estão claras, onde houve uma tentativa de disfarçar as relações de trabalho, ou onde existam inadequações ou limitações na estrutura legal, ou em suas interpretações ou aplicações, e notando que existem situações onde arranjos contratuais podem ter o efeito de privar trabalhadores de sua proteção devida [...] 4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para: [...] b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006)

internacionais exaradas pela OIT ao permitir o trabalho do preso sem os direitos trabalhistas mínimos. Utilizar a Convenção 29 como brecha para a inaplicação dos direitos trabalhistas é de uma artimanha que fere qualquer possível argumentação de acordo com os princípios trabalhistas. A própria Convenção é clara em suas palavras a respeito de quem deverá ser o beneficiário do labor. (p. 154)

Embora fique nítida a inobservância do preceito internacional ou má utilização do dispositivo, o Tribunal Superior do Trabalho não reconhece a existência de vínculo empregatício ou relação de trabalho para qualquer das modalidades de prestação de serviço realizada pelo preso, negando, por isso, que a questão seja apreciada pela Justiça do Trabalho, conforme demonstra a decisão a seguir:

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO REALIZADO POR PRESIDIÁRIOS A EMPRESA PRIVADA AUTORIZADA POR ESTABELECIMENTO PRISIONAL. RELAÇÃO JURÍDICA VINCULADA À LEI Nº 7.214/84 (LEI DE EXECUÇÃO PENAL). CUMPRIMENTO DE PENA. FINALIDADE EDUCATIVA, PRODUTIVA E DE REINserÇÃO SOCIAL.

Nos termos da Lei nº 7.214/84 (Lei de Execução Penal), o trabalho do apenado está relacionado ao cumprimento da pena e possui finalidades educativas e produtivas, visando à sua reinserção social. Trata-se o trabalho prisional de um direito e de um dever do condenado, pois, além de estar ligado à própria pena, como meio de ressocialização e remição da pena, possui caráter de obrigatoriedade, o qual decorre da falta do pressuposto da liberdade e da voluntariedade. Ainda que o trabalho do presidiário seja prestado para empresa privada autorizada por estabelecimento prisional e esteja presente o aspecto econômico da prestação de serviços, permanece como prevalecente o seu aspecto reabilitador, de natureza essencialmente penal, determinando portanto, que esteja inserido no âmbito de competência desta Justiça especializada. Nesse sentido, tem se inclinado a jurisprudência desta Corte superior, que, em casos análogos ao dos autos, decidiu que a relação institucional estabelecida entre os presidiários e o estabelecimento prisional ou a empresa privada autorizada pelo estabelecimento prisional está vinculada à Lei de Execução Penal (LEP), e, dessa maneira, refoge à competência desta Justiça especializada. Precedentes. (BRASIL, 2015)

Nota-se que as argumentações que se fundamentam nas finalidades educativa e produtiva do trabalho carcerário são respaldadas no entendimento de que a natureza jurídica do trabalho prisional é administrativa, pois se estabelece como um dos instrumentos estatais para reeducar o preso para a vida em sociedade. Mas, e no caso de verificação de que prevalece a produtividade em detrimento do aspecto educativo na prestação de serviço para entidade privada?

O desconforto se estabelece na realidade fática de que as entidades privadas, por vezes, não estão preocupadas com a aprendizagem do preso, logo, com a finalidade educativa, mas com o aumento de sua produção. Afinal, seria ingênuo acreditar que numa sociedade capitalista uma empresa privada pudesse investir na educação do preso, tal como investe na produtividade cujo reflexo se dá nos lucros.

Isso sem contar que quando a iniciativa privada se vale da mão de obra penitenciária em condições de custo abaixo aos do mercado livre, contribui para um possível processo de *dumping* social, o que fere o direito à livre concorrência entre as empresas que atendem as exigências trabalhistas. Por óbvio, a situação pode resultar no aumento do índice de desemprego entre os trabalhadores livres e na precarização do trabalho realizado pelas pessoas presas, conforme argumenta Urnau:

[...] ao se permitir que empresas privadas tomem o serviço de apenados sem o respeito aos direitos trabalhistas, oficializa-se o *dumping* social, pois é criada uma concorrência desleal entre as empresas. Uma empresa que respeita os direitos dos trabalhadores, deposita o FGTS, recolhe o INSS, paga horas extras e o repouso semanal remunerado, possui um custo de produção diferente daquela que emprega presos. Autorizando o trabalho precarizado dos presos estar-se-á incentivando a precarização dos direitos dos outros trabalhadores, pois para conseguir competir nos mercados todas as empresas terão que reduzir direitos ou jogar para a informalidade seus empregados para se equiparar àquelas que tomam serviços de presos. (2009, p. 88)

Importa mencionar que no caso na decisão dada pelo TST (BRASIL, 2015b), acima registrada, ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público Federal da 15ª Região, ao ser questionado sobre o desvio de finalidade do trabalho prisional, sob a alegação de que a reclamada praticava uma forma de terceirização de sua atividade-fim, visando omitir-se do ônus do contrato de trabalho, o Tribunal manteve o entendimento que marginaliza o trabalho prisional dos direitos trabalhistas (OLIVEIRA, 2016b), numa fundamentação que se pauta apenas na letra da lei e não na realidade fática⁴¹.

Ante a esse tipo de decisão, questiona-se o compromisso da justiça brasileira quanto à prevalência dos direitos humanos sobre um problema que o legislativo também optou por não resolver quando da adequação das normas internacionais aos preceitos internacionais. Em momento anterior à promulgação da LEP, no entanto, o TST já reconheceu vínculo empregatício em situação de trabalho prisional, o que demonstra que não são as efetivas

⁴¹ O voto acompanhado pelos demais ministros estabelece: “Extraí-se dos dispositivos de lei mencionados que o trabalho do apenado está relacionado ao cumprimento da pena e possui finalidades educativas e produtivas, visando à sua reinserção social, e pode ser realizado no âmbito interno ou externo ao estabelecimento prisional. Trata-se o trabalho prisional de um direito e de um dever do condenado, pois, além de estar ligado à própria pena, como meio de ressocialização e remição da pena, possui caráter de obrigatoriedade, o qual decorre da falta do pressuposto da liberdade e da voluntariedade. Dessa maneira, o trabalho do condenado recolhido a estabelecimento penitenciário é instituto que integra a pena, devendo ser compreendido dentro da execução deste instituto penal, motivo pelo qual, ainda que o trabalho do presidiário seja prestado para empresas privadas, embora esteja presente o aspecto econômico da prestação de serviços, permanece como prevalecente o seu aspecto reabilitador, de natureza essencialmente penal, determinando, portanto, que não esteja inserido no âmbito de competência desta Justiça especializada”. (BRASIL, 2015b)

condições em que o trabalho é prestado e os fundamentos jurídicos que predominam, mas a mera proibição explícita LEP.⁴²

No mais, cabe ressaltar que, apesar do trabalho do preso ser, então, considerado obrigatório em todas as suas modalidades, como tratado em momento anterior, não existe trabalho para todos os presos, nem mesmo para todos os que querem dispor do seu direito. Tal situação resulta, por vezes, em ações que pleiteiam o reconhecimento do instituto da remição ficta, considerando que a pessoa presa tem direito ao trabalho a título de remição e este não lhe é ofertado. Mas remição ficta é reconhecida pelos tribunais, em regra, em caso de acidente de trabalho, quando o preso fica temporariamente impossibilitado de laborar, mas não nos casos que a pleiteiam ante ao não oferecimento de trabalho pela instituição penal (OLIVEIRA, 2016b).

Tal situação corrobora com a verificação de que os dispositivos legais brasileiros são oportunamente considerados pelo judiciário no plano formal, mas não no plano material, a depender de interesses não muito claros. Observa-se que a característica da obrigatoriedade é levada em consideração na fundamentação da falta de livre consentimento, quando o ônus recai ao preso, mas não é quando se trata do reconhecimento de um direito, ou seja, quando se trata de um dever para o Estado proporcionar o trabalho ao preso. (OLIVEIRA, 2016b)

Nota-se que o sistema jurídico nacional até defende o trabalho do preso em iguais circunstâncias ao trabalho livre, cumprindo aparentemente o entendimento internacional⁴³, mas, contraditoriamente, retira seus direitos trabalhistas ao não reconhecer a relação de trabalho sob a égide da CLT e/ou demais leis trabalhistas. Segundo Schwartz (2011), tal posicionamento, por si só, viola os direitos da pessoa humana, proporcionando, além do mais, o enriquecimento sem causa dos tomadores de serviço de iniciativa privada.

A questão do acesso ao trabalho decente em ambiente prisional é substancial para que se possa falar em direitos humanos, a partir do ponto de vista que considera o trabalho como elemento indispensável para reinserção humanizada do condenado no ambiente social livre. Afinal, quando a OIT prevê o trabalho decente, por óbvio, não exclui aquele

⁴² Expõe a autora Oliveira (2016b, p. 142-143) que “A jurisprudência do TST foi modificada ao longo da sua história no que tange ao trabalho carcerário. Em momento anterior à promulgação da LEP, em 1964, o TST reconhecia o vínculo empregatício conforme a seguinte ementa: ‘O empregado sentenciado, exercendo trabalho remunerado em estabelecimento particular, por autorização do Juiz Criminal, é livre de contratar a prestação de serviços, estando amparado pela Consolidação das Leis do Trabalho, art. 3º’. Já em 1973, em ementa de outra decisão: ‘Não impede a lei possa o presidiário custodiado estabelecer uma relação de trabalho subordinado, não lhe faltando capacidade para contratar, aplicando-se-lhe a legislação trabalhista em toda a sua plenitude’”.

⁴³ Lembrando que o Relatório da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações orientou que inexistindo para os presos acesso alternativo ao mercado de trabalho livre, deve-se possibilitar condições próximas a do trabalho em liberdade. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2002)

desenvolvido pelo preso, dentro ou fora da prisão. Ao estabelecer o trabalho como um dever e não garanti-lo enquanto direito, está-se, mais uma vez, colocando-o enquanto elemento de punição, essencialmente retributivo (CHIES, 2000).

Uma das alternativas para viabilizar a proteção dos direitos dos presos no que tange à prestação de serviços sem ferir o dispositivo de proibição da LEP seria a consagração do trabalho prisional como uma nova categoria de contrato de trabalho, sendo regulada de acordo com os princípios de direito do trabalho, cuja garantia o preso não deveria perder ante a sentença penal condenatória, afinal, continua titular de seus direitos sociais.

O projeto de Lei nº 513 (BRASIL, 2013), já abordado neste estudo, que pretende alterar a LEP, contraditoriamente, continua prevendo a marginalização do trabalho prisional à CLT, contudo retira a obrigatoriedade. Considerando a motivação do TST para a não submissão celetista do trabalho prisional, a descaracterização da obrigatoriedade não resolve o problema da proteção e garantia de dignidade ao trabalhador preso.

6. CONCLUSÕES

O estudo teve por objetivo verificar a adequação do sistema jurídico brasileiro, acerca do trabalho prisional, com o entendimento internacional, que se fundamenta em direitos humanos. Intuiu-se avaliar a conformidade das leis e diretrizes do sistema penitenciário com as normas de proteção ao trabalhador, em especial, no que tange aos direitos trabalhistas decorrentes do reconhecimento da relação empregatícia em âmbito prisional.

No primeiro capítulo, foram feitas considerações acerca do trabalho, de um modo geral, demonstrando que este não pode ser tratado a partir de uma perspectiva meramente jurídica. Oportunamente, apresentou-se a origem do vocábulo, esclarecendo que a palavra, em si, já possui uma carga pejorativa, haja vista ter relação com torturas e punições.

Demonstrou-se que o sentido do trabalho, por estar inserido em um processo cultural, que é dinâmico, se altera de acordo com o contexto social que o rodeia. Nesse sentido, apesar da carga negativa que acompanha o termo, o trabalho é indispensável para o desenvolvimento humano, podendo ser, ao contrário, um meio de emancipação, principalmente na sociedade moderna, quando a inclusão se dá, entre outras coisas, por meio do mercado de trabalho.

Dando sequência ao primeiro capítulo, foi traçado um histórico sobre o desenvolvimento da prisão e do trabalho como métodos punitivos no mundo ocidental. Demonstrou-se em quais momentos se mantiveram juntos e em quais momentos se separaram até que a pena de trabalho forçado fosse formalmente extinta. Demonstrou-se que essa ideia de que a pessoa que não se submete ao trabalho, ainda que em condições precárias, é considerada como vagabunda se dá ideologicamente a partir do surgimento do modo de produção capitalista.

Nesse contexto, tentou-se demonstrar que a prisão só surgiu e só se estruturou como tal sob influência do modo de produção predominante. Assim, forçoso reconhecer que, apesar

de ser proibida a pena de trabalho forçado, o trabalho ainda mantém seu caráter obrigatório, que se fundamenta não só por uma questão jurídica, mas também com respaldo nos valores sociais que julgam bons comportamentos.

Ainda no primeiro capítulo, foi levantado um breve histórico acerca da prisão e do trabalho no Brasil, demonstrando que, embora suas consequências tenham relações com o modo de produção, sob o recorte brasileiro, é preciso levar-se em conta o processo de exploração do trabalho escravo e averiguar o quanto tal contexto atrasou a evolução da legislação para a efetiva abolição da pena de trabalho forçado na legislação.

No segundo capítulo, foi feito um apanhado dos dispositivos legais e políticas penitenciárias que regulam a situação do preso no Brasil, dando ênfase para as atividades laborais executadas pelas pessoas encarceradas e os institutos que se relacionam a essas atividades. Foi demonstrado de que forma funciona o sistema progressivo de cumprimento de pena e porque o trabalho se torna fator importante dentro da penitenciária.

A partir dessa argumentação, concluiu-se que o trabalho tem posição central no cumprimento de pena, pois reflete diretamente na mensuração do bom comportamento, sendo um dos principais meios de alcance de remição de pena. Constatou-se, ainda, que o trabalho se trata de um dever do preso, mas por outro lado é inegavelmente um direito, que deveria ser tutelado pelo Estado tal como é cobrado enquanto obrigação.

No que tange especificamente ao sentido do trabalho prisional na legislação brasileira, o estudo apresentou as principais normas que o regulam e verificou que ele é instituído com uma finalidade educativa e produtiva, sendo tais objetivos a justificativa para a não submissão do trabalho prisional ao regime trabalhista.

No capítulo seguinte, a pesquisa apresentou o direito do trabalho como um direito humano, esclarecendo seu enquadramento à segunda dimensão de direitos humanos, como um direito social. Foi apresentado um histórico que explica o surgimento do direito do trabalho, a partir dele concluiu-se que o direito do trabalho é instrumento de efetivação de justiça social, sendo premissa para a possibilidade de contemplação de direitos humanos.

Nesse mesmo capítulo, foram apresentadas as principais normas internacionais de proteção ao trabalhador. Foi possível demonstrar o importante papel da OIT como órgão de promoção de direitos humanos, evidenciando seu entendimento sobre o trabalho, ante ao qual o trabalho prisional não é deixado de lado. O órgão se utiliza de declarações, convenções e recomendações para regular os direitos dos trabalhadores, dando contribuições imprescindíveis para a constituição das legislações de cada Estado.

Dessa forma, concluiu-se que o princípio de proteção ao trabalhador não deve restringir-se à relação de emprego, devendo atender a todo e qualquer trabalhador inserido numa relação de trabalho, em sentido amplo. A tutela internacional ao trabalhador, percebe-se, está muito além da dependência do mero vínculo empregatício, levando em consideração a proteção aos direitos sociais que pertencem a todos, empregados ou não.

No que diz respeito à tutela ao trabalhador em âmbito interno, o estudo apresentou os principais instrumentos normativos de proteção ao trabalhador, mas evidenciou que, dentre as modalidades contratuais trabalhistas, a relação de emprego é a que mais protege o trabalhador, haja vista sua atenção para a situação de vulnerabilidade do empregado ante ao empregador.

Ante ao abordado, concluiu-se que as novas formas de trabalho apresentam perspectivas distintas da tradicional relação de emprego, sendo incumbência do direito do trabalho submeter-se a uma atualização, estabelecendo e regulando conceitos e formas de tutela para que as demais modalidades de trabalho convivam com a relação de emprego subordinado sem que, por vezes, fiquem aquém da proteção trabalhista.

Concluiu-se, ainda, que uma vez caracterizada a relação de emprego, todos os direitos a ela relacionada devem ser garantidos, motivo pelo qual há resistência na admissão de estabelecimento do vínculo. Sob essa perspectiva, a resistência em assumir a configuração do vínculo empregatício, nos casos em que o é de fato, é nítido atentado à proteção aos direitos do trabalhador, compromisso do Estado com a efetivação de direitos humanos.

No último capítulo, o estudo tratou especificamente do trabalho prisional, tentando avaliar a compatibilidade entre o sistema nacional e as normas internacionais, ou seja, se o sistema brasileiro se adequa aos preceitos de direitos humanos dos quais é signatário. Para tanto, demonstrou o entendimento internacional do trabalho prisional, que se dá não só pelas declarações e convenção, mas também pelas recomendações, que embora não tenham força vinculante, são importantes diretrizes para a efetivação de direitos.

Assim, constatou-se que o direito internacional do trabalho, sob a égide dos direitos humanos, dispõe de posicionamento consistente acerca do trabalho prisional, de modo a proibi-lo como instrumento de punição e chamando a atenção dos Estados para que o condenado não se submeta a uma relação de exploração com o setor privado, haja vista que a sua vulnerabilidade enquanto trabalhador se multiplica ante a condição de encarcerado.

Apresentado um panorama geral de como se estabelecem os contratos de trabalho, em sentido amplo, no Estado de Mato Grosso do Sul, o estudo constatou que, ao menos no plano formal, não há inadequações com as normas nacionais penitenciárias, por outro lado,

considerando o entendimento internacional, a pesquisa concluiu que algumas situações são incontestavelmente uma afronta aos direitos humanos.

Tal afirmação se justifica principalmente na verificação da existência de arranjos contratuais que privam os trabalhadores da sua devida proteção, ignorando a orientação internacional para que se promovam políticas de combate às relações de trabalho que possam incluir outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal do trabalhador.

O estudo conclui, ainda, que uma das alternativas para viabilizar a proteção dos direitos dos presos no que tange à prestação de serviços sem ferir o dispositivo de proibição da LEP quanto a não submissão à CLT seria a consagração do trabalho prisional como uma nova categoria de contrato de trabalho, sendo regulada de acordo com os princípios de direito do trabalho, cuja garantia o preso não deveria perder ante a sentença penal condenatória, afinal, continua titular de seus direitos sociais.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

ALMEIDA, Luciane Pinho de. A questão social como expressão da sociedade Capitalista do Trabalho e a Exclusão Social em Mato Grosso do Sul. In: MIRANDA, Daniel Estevão Ramos de; SILVA, José Carlos da. (Org.). **Trabalho, trabalhadores e capitalismo no século XXI**. Campo Grande/MS: Editora UFMS, 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **Adeus trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

_____. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 229-237, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462003000200004&lng=pt&nrm=iso> Acesso em 28 nov. 2017.

_____; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=pt&nrm=iso> Acesso em 23 nov. 2017.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **História da educação**. Rio de Janeiro: Moderna, 1996.

ARENDT, Hannah. **Origens do Totalitarismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

BARATTA, Alessandro. **Criminologia Crítica e Crítica do Direito Penal**: introdução à sociologia do direito penal. 6. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. atual. São Paulo: LTr, 2016.

_____. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho:** peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BATISTA, Nilo. **Matrizes ibéricas do sistema penal brasileiro.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2000.

BECCARIA, Cesare. **Dos delitos e das penas.** Tradução de Neury Carvalho Lima. São Paulo: Hunter Books, 2012.

BITENCOURT, Cesar Roberto. **Falência da pena de prisão:** causas e alternativas. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Tratado de direito penal:** parte geral. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 19. Ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BRASIL. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 11 set. 2017.

_____. Casa Civil. **Código Penal.** Decreto-Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> Acesso em: 11 set. 2017.

_____. Casa Civil. **Código de Processo Penal.** Decreto-Lei nº 3.689 de 3 de outubro de 1941. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3689.htm> Acesso em: 10 set. 2017.

_____. Casa Civil. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 30 jul. 2017.

_____. Casa Civil. **Lei nº 7.210 de 11 de julho de 1984.** Institui a Lei de Execução Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7210.htm> Acesso em: 11 set. 2017.

_____. **Exposição de Motivos da Lei de Execução Penal.** Exposição de Motivos nº 213, de 9 de maio de 1983. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7210-11-julho-1984-356938-exposicaodemotivos-149285-pl.html>> Acesso em: 15 set. 2017.

_____. Casa Civil. **Lei nº 8.072 de 25 de julho de 1990.** Dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do art. 5º, inciso XLIII, da Constituição Federal, e determina outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8072compilada.htm> Acesso em: 20 set. 2017.

_____. Casa Civil. **Lei nº 6.416 de 24 de maio de 1977.** Altera dispositivos do Código Penal (Decreto-lei número 2.848, de 7 de dezembro de 1940), do Código de Processo Penal (Decreto-lei número 3.689, de 3 de outubro de 1941), da Lei das Contravenções Penais (Decreto-lei número 3.688, de 3 de outubro de 1941), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6416.htm> Acesso em: 11 set. 2017.

_____. Casa Civil. **Lei nº 9.867 de 10 de novembro de 1999**. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme específica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9867.htm> Acesso em: 29 ago. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 363**. Contrato nulo. Efeitos (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363> Acesso em 29 nov. 2017.

_____. Casa Civil. **Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm> Acesso em: 28 out. 2017.

_____. Casa Civil. **Lei nº 11.530 de 24 de outubro de 2007**. Institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania - PRONASCI e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11530.htm> Acesso em: 01 set. 2017.

_____. Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária – CNPCP. **Resolução nº 14 de 11 de novembro de 1994**. Regras Mínimas para o Tratamento do Preso no Brasil. Disponível em: <<http://www.criminal.mppr.mp.br/arquivos/File/ExecucaoPenal/Outros/1994resolu14CNPCP.pdf>> Acesso em: 13 ago. 2017.

_____. Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária – CNPCP. **Resolução nº 01 de 30 de março de 1999**. Recomenda aos Departamentos Penitenciários Estaduais ou órgãos congêneres seja assegurado o direito à visita íntima aos presos de ambos os sexos, recolhidos aos estabelecimentos prisionais. Disponível em: <https://www2.mppa.mp.br/sistemas/gcsites/upload/40/ato_normativo_federal_resol-01.pdf> Acesso em 25 set. 2017.

_____. Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária – CNPCP. **Resolução nº 04 de 29 de junho de 2011**. Recomenda aos Departamentos Penitenciários Estaduais ou órgãos congêneres seja assegurado o direito à visita íntima a pessoa presa, recolhida nos estabelecimentos prisionais. Disponível em: <<http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/politicas-2/mulheres-1/anexos-projeto-mulheres/resolucao-no-04-de-29-de-junho-de-2011.pdf>> Acesso em 26 set. 2017.

_____. **Exposição de Motivos à Reforma da Lei de Execução Penal**. 2013. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/ecidania/visualizacaomateria?id=115665>> Acesso em: 19 set. 2017.

_____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias - INFOPEN**. 2014a. Disponível

em: <<http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/transparencia-institucional/estatisticas-prisional/levantamento-nacional-de-informacoes-penitenciarias>> Acesso em 25 ago. 2017.

_____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias – INFOPEN MULHERES**. 2014b. Disponível em: <<http://www.justica.gov.br/noticias/estudo-traca-perfil-da-populacao-penitenciaria-feminina-no-brasil/relatorio-infopen-mulheres.pdf>> Acesso em 20 set. 2017.

_____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN. **Plano Diretor de Melhorias para o Sistema Prisional**. [s.d.] Disponível em: <<http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/arquivos/plano-diretor/anexos-plano-diretor/plano-diretor-de-melhorias-para-o-sistema-prisional.pdf>> Acesso em: 01 set. 2017.

_____. Ministério da Justiça. Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária – CNPCP. **Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária**. 2015a. Disponível em: <<http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/cnpcp-1/imagens-cnpcp/plano-nacional-de-politica-criminal-e-penitenciaria-2015.pdf>> Acesso em 01 set. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo n. RR-60600-88.2008.5.15.0090**. Ministro Relator José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 2015b. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/204208148/recurso-de-revista-rr-606008820085150090/inteiro-teor-204208168?ref=juris-tabs>> Acesso em 10 dez. 2017.

CARNOY, Martin. **Mundialização e reforma da educação**: o que os planejadores devem saber. UNESCO, 2002.

CARVALHO, Salo de. **Penas e garantias**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CASTRO, Flávia Lages de. **História do direito geral e Brasil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

CERNEKA, Heidi Ann. Homens que menstruam: considerações acerca do sistema prisional às especificidades da mulher. **Veredas do Direito**. Belo Horizonte, v.6, n.11, p.61-78, jan-jun 2009. Disponível em: <<http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/6/5>> Acesso em: 4 nov. 2016.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social brasileiro**. São Paulo: LTr, 1980.

CHIES, Luiz Antônio Bogo. **Privatização penitenciária e trabalho do preso**. Pelotas: Educat, 2000.

COSTA, Gisela França da. **Função e sentido do trabalho no marco da ressocialização**. 2014. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

- COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalho e pena. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, v. 32, n.0, p. 7-23, 1999. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1872/1567>> Acesso em: 23 ago. 2017.
- CUNHA, Manuela Ivone Pereira da. **Malhas que a reclusão tece**: questões de identidade numa prisão feminina. Lisboa: Gabinete de Estudos Jurídico-Sociais, 1994.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DIAS, Felipe da Veiga; COSTA, Marli Marlene da. **Sistema punitivo e gênero**: uma abordagem alternativa a partir dos direitos humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.
- ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão popular, 2004.
- ESPINOZA, Olga. **A mulher encarcerada em face do poder punitivo**. São Paulo: IBCCrim, 2004.
- ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela reabilitação do preso**. São Paulo: Instituto Ethos, 2001.
- FERREIRA, Gilberto. **Aplicação da pena**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. 31. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.
- FRANÇA, Marlene Helena de Oliveira. Criminalidade e prisão feminina: uma análise da questão de gênero. **Revista Ártemis**. João Pessoa, v.18, n.1, p.212-227, jul./dez., 2014.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLLI. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLLI (Orgs.). **Direito internacional do trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.
- FUDOLI, Rodrigo de Abreu. **Da remição da pena privativa de liberdade**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.
- GARLAND, David. **A cultura do controle**: crime e ordem social na sociedade contemporânea. Rio de Janeiro: Revan, 2014.
- GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI**: os novos desafios do trabalhador brasileiro. São Paulo: LTr, 2009.
- GOMES, Isabella Monteiro; SANTOS, Michel Carlos Rocha. Trabalho do preso: premissas para o reconhecimento dos direitos trabalhistas e da relação de emprego. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**, v.1, n.18, 2012. Disponível em: <<http://npa.newtonpaiva.br/direito/?p=526>> Acesso em 23 ago. 2017.

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Demonstrativo do trabalho prisional remunerado e não remunerado do regime fechado**. 2017a.

_____. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Termo de cooperação mútua para utilização de mão de obra prisional sem vínculo empregatício**. 2017b.

GUIMARÃES, Cláudio Alberto Gabriel. **Funções da pena privativa de liberdade no sistema capitalista**. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

LARA, Xico. **Trabalho, Educação, cidadania**: reflexões a partir da educação entre trabalhadores. Rio de Janeiro: CAPINA/CERIS/MAUAD, 2003.

LOPES, M. C. R. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 91-113, mar./jun. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462009000100005&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em 11 nov. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARQUES, Oswaldo Henrique Duek. **Fundamentos da pena**. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2008.

MELOSSI, Dario; PAVARINI, Massimo. **Cárcere a fábrica**: as origens do sistema penitenciário (séculos XVI-XIX). 2. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2010.

MIRABETE, Júlio Fabbrini. **Execução Penal**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação de dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149-162, jan./jun. 2009.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1982.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o direito internacional social**: a aplicação ampliada das normas da organização internacional do trabalho. 2015. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de processo penal e execução penal**. 10. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ática, 2001.

OLIVEIRA, Murilo carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Laura Machado de. O trabalho do apenado e a (des)marginalização do direito laboral. **Revista de Direito Brasileira**, v.13. n.06, p.167-189, jan.-abr., 2016a. Disponível em: <<http://www.rdb.org.br/ojs/index.php/rdb/article/view/136/247>> Acesso em 10 out. 2017.

_____. A não configuração do liame empregatício do trabalho prisional extramuros em prol da iniciativa privada diante do Tribunal Superior do Trabalho: a obrigatoriedade do trabalho prisional e a ressocialização através da laboroterapia. **Revista de Direito UFV**, v.8, n.1, p.129-173, 2016b. Disponível em: <<http://www.seer.ufv.br/seer/revdireito/index.php/RevistaDireito-UFV/article/view/216>> Acesso em 05 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 1966. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>> Acesso em 15 ago. 2017.

_____. Assembleia Geral. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. 1970. Disponível em: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>> Acesso em 18 ago. 2017.

_____. Conselho Econômico e Social. **Regras Mínimas para o Tratamento dos Reclusos**. 1955. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direitos-Humanos-na-Administra%C3%A7%C3%A3o-da-Justi%C3%A7a.-Prote%C3%A7%C3%A3o-dos-Prisioneiros-e-Detidos.-Prote%C3%A7%C3%A3o-contra-a-Tortura-Maus-tratos-e-Desaparecimento/regras-minimas-para-o-tratamento-dos-reclusos.html>> Acesso em: 11 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. 1969. Disponível em: <http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm> Acesso em: 11 de dezembro de 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional. **Declaração de Filadélfia**. 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf> Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf> Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção nº 29**. 1930. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>> Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção nº 87**. 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em 12 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção nº 98**. 1949. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm> Acesso em 12 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção nº 100**. 1951. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm> Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção nº 105**. 1957. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/469>> Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111**. 1958. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm> Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção nº 138**. 1973. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm> Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção nº 182**. 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm> Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Comissão de Peritos da OIT. **Relatório da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações - Relatório III (Parte 1 A)**. 2002. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/rep-iii-1a.htm>> Acesso em: 20 dez. 2017.

_____. Repartição Internacional do Trabalho. **Classificação das normas laborais**. 2004. <<http://www.oit.org/public//portugue/region/ampro/brasil/rules/organiza.htm>> Acesso em: 20 nov. 2017.

_____. Conferência Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 198**. 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument> Acesso em 20 nov. 2017.

PAVARINI, Massimo. **Control y dominación**: teorías criminológicas burguesas y proyecto hegemónico. Madrid: Silgo XXI, 1992.

PINTO, José Augusto Rodrigues. A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a justiça do trabalho: reflexos, inovações e impactos. **Revista LTr**, v. 69, n. 5, p. 521-532, maio 2005. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/40916>> Acesso em 16 ago. 2017.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2015.

PLATÃO. **As leis**. Tradução de Edson Bini. Bauru: Edipro, 1999.

RODRIGUES, Anabela Miranda. **Novo olhar sobre a questão penitenciária**: estatuto do recluso e socialização, jurisdicionalização, consensualismo e prisão. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

ROIG, Rodrigo Duque Estrada. **Direito e prática histórica da execução penal no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 2005.

RUSCHE, Georg; KIRCHHEIMER, Otto. **Punição e estrutura social**. Tradução de Gizlene Neder. 2. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 8ª Edição, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SCHWARTZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SLONIAK, Marcos Aurélio. **Trabalho prisional no regime fechado**: entre a lei de execução penal e a realidade vivenciada. Curitiba: Juruá, 2015.

SOUZA, Artur de Brito Gueiros. **Presos estrangeiros no Brasil**: aspectos jurídicos e criminológicos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SCHWARTZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

URNAU, Evandro. A discriminação do preso trabalhador. **Cadernos da escola judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 8, p. 85-91, 2009.

ANEXO I



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
AGÊNCIA ESTADUAL DE ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO
DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA PENITENCIÁRIA
DIVISÃO DO TRABALHO PRISIONAL

TERMO DE COOPERAÇÃO MÚTUA N.º xx/xxxx,
PROCESSO n.º XXXXXXXXX, PARA UTILIZAÇÃO DE
MÃO DE OBRA PRISIONAL SEM VÍNCULO
EMPREGATÍCIO, ENTRE A AGÊNCIA ESTADUAL DE
ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO DO
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL E
XXXXXXXXXX.

A Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário do Estado de Mato Grosso do Sul, **AGEPEN/MS**, pessoa jurídica de Direito público, inscrita no CNPJ/MF sob n.º XXXXXXXXXX, neste ato **representada** por seu **Diretor Presidente, xxxxxxxxxxxx**, brasileiro, estado civil, portador da carteira de identidade RG n.º XXXXXXXXXX/SSP/MS e CPF n.º XXXXXXXXXX, com domicílio funcional nesta Capital, a Rua Santa Maria, n.º 1307, Bairro Coronel Antonino, doravante denominada Cooperante **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**; pessoa jurídica, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º XXXXXXXXXX, localizada à Av. XXXXXXXXXX, Bairro: xxxxxxxxxxxx, telefone: xxxxxxxxx; CEP xxxxxxxxx, Município - MS, neste ato representada por xxxxxxxxxxxxxxxx, brasileiro, casado, RG. xxxxxxxxx, CPF xxxxxxxxxxxx, domiciliado à Rua xxxxxxxxxxxxxxxx, Município/MS, doravante denominada Cooperada, resolvem firmar o presente termo, mediante as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

Constitui objeto do presente Termo a utilização de mão de obra de internos dos regimes fechado, semiaberto, aberto e Livramento condicional da Cidade xxxxxxxxxxxx, para prestação de serviços gerais no endereço acima mencionado da empresa.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA BASE LEGAL

O presente Termo obedecerá às disposições nele contidas, nas Leis Federais 7.210/1984, 8.666/1993 e Decreto Estadual 12.140/2006, sendo que os serviços prestados pelos internos, não estarão sujeitos a CLT, não gerando, vínculo empregatício para as partes, conforme parágrafo 2º, Artigo 28, Lei n.º 7.210/84.

CLÁUSULA TERCEIRA – DAS OBRIGAÇÕES



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
AGENCIA ESTADUAL DE ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO
DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA PENITENCIÁRIA
DIVISÃO DO TRABALHO PRISIONAL

I - Compete à COOPERANTE:

- a) Através da Unidade Penal, realizar a triagem dos internos que serão destinados às atividades destacadas na Cláusula Primeira deste Termo, para o quantitativo de **xxx** podendo ser aumentado ou diminuído, conforme necessidade da cooperada e disponibilidade da Agepen;
- b) Através da Unidade Assistencial Patronato Penitenciário, e na ausência desta, a Unidade Prisional onde o custodiado estiver lotado, realizar vistoria nos locais de trabalho, para constatar as atividades dos internos e prestar recomendações cabíveis;
- c) Providenciar quando solicitado pela Cooperada, a substituição dos internos que não se adequarem ao serviço nas atividades mencionadas neste Termo.

II - Compete à COOPERADA:

- a) Colocar instrutor, para orientar e fiscalizar as atividades a serem desenvolvidas;
- b) Colocar à disposição dos internos toda a matéria prima, materiais e Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessários para realização das atividades, fiscalizar sua utilização nos termos da Legislação de Segurança no Trabalho e prestar assistência material em caso de acidente de trabalho;
- c) Remunerar os internos, conforme Cláusula Quarta deste termo;
- d) Adotar controle individual de presença no trabalho, onde constem além do timbre da Empresa, os dias, mês, ano, hora de entrada e saída, ocorrências e assinatura da chefia imediata e encaminhar **impreterivelmente**, no início do mês seguinte, a Unidade Penal onde os internos estiverem cumprindo pena;
- e) Comunicar imediatamente a Unidade Penal onde os internos estiverem cumprindo pena, ocorrências, atrasos, saídas durante o trabalho, saídas antecipadas e faltas ao trabalho;
- f) Solicitar à COOPERANTE a substituição dos internos quando necessário, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA QUARTA – DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

A remuneração devida pela cooperada a cada interno será de no mínimo $\frac{3}{4}$ do salário nacional, alimentação e transporte, podendo a empresa conveniada acordar benefícios adicionais ao preso trabalhador.



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
AGÊNCIA ESTADUAL DE ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO
DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA PENITENCIÁRIA
DIVISÃO DO TRABALHO PRISIONAL

CLÁUSULA QUINTA – DA FORMA DE PAGAMENTO

A remuneração será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte, diretamente ao interno com recibo que deverá conter as informações próprias e necessárias, enviando cópia dos mesmos para o e-mail: trabalho@agepen.ms.gov.br, até o dia 15 (quinze) do mesmo mês.

CLÁUSULA SEXTA – DOS ATRASOS E NÃO PAGAMENTOS

O descumprimento da Cláusula Quinta do presente Termo, a critério da COOPERANTE implicará em imediata suspensão da liberação de internos para o local de trabalho, até a regularização ou rescisão prevista na Cláusula Décima deste Termo. Persistindo a pendência em prejuízo do interno, poderá a Cooperante adotar as medidas cabíveis para que o presente surta os efeitos legais.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA RETENÇÃO E RECOLHIMENTO AO JUDICIAL

Fica a cooperada encarregada de realizar a retenção de 10% (dez por cento) da remuneração bruta do interno e efetuar o conseqüente depósito judicial na sub conta xxxxxx, da Agência nº xxxx, da Caixa Econômica Federal, vinculada aos Autos do Processo xxxxxxxxxxxx, conforme determinação constante do ofício nº 7.175 da vara de Execução Penal/TJMS (RCN) DE 06/12/2010, e para obter o boleto bancário para pagamento, deverá acessar www.tjms.jus.br: Depósitos Judiciais, preencher e avançar até concluir, imprimir boleto, pagar e enviar cópia do comprovante para o email: trabalho@agepen.ms.gov.br, até o dia 15 de cada mês.

CLÁUSULA OITAVA – DA JORNADA DE TRABALHO

Conforme Lei de Execução Penal, a jornada diária de trabalho será: mínimo 06 (seis) e máximo 08 (oito) horas com intervalo para o almoço no caso de oito horas, devendo permanecer no local de trabalho, não podendo ultrapassar 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme Constituição Federal; Art. 7º, Inciso XIII.

CLÁUSULA NONA - DO RECOLHIMENTO PREVIDENCIÁRIO

Nos termos do artigo 39 do Código Penal Brasileiro, artigo 41, inciso III, da Lei de Execução Penal e artigo 11, IX e XI do Decreto Federal nº 3048/99, a empresa, **facultativamente**, poderá se responsabilizar pelo recolhimento dos encargos



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
AGÊNCIA ESTADUAL DE ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO
DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA PENITENCIÁRIA
DIVISÃO DO TRABALHO PRISIONAL

previdenciários referente ao preso trabalhador, observando o prazo previsto na legislação que rege o assunto.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA VIGÊNCIA E RESCISÃO

A vigência deste Termo de Cooperação será de **12 (doze) meses**, contados a partir da data de assinatura, podendo sofrer modificações e prorrogações, por meio de TERMO ADITIVO, desde que, nenhuma das partes se manifeste em contrário, podendo, entretanto, ser rescindido mediante simples comunicação de uma parte à outra, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente instrumento, acarretará a sua rescisão, independente de notificação ou aviso, a critério exclusivo da parte lesada.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS CASOS OMISSOS

Os casos omissos que surgirem no período de execução deste TERMO serão solucionados de comum acordo entre as partes, sempre dentro das normas legais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA PUBLICAÇÃO DO ATO

Fica sob responsabilidade da COOPERANTE a publicação do extrato deste TERMO no órgão de Imprensa Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO FORO

Fica eleito e convencionado entre as partes o foro desta Capital, com exceção a qualquer outro, por mais privilegiado que seja para dirimir questões oriundas deste TERMO ou a sua interpretação.

E, para firmeza e validade do que pelas partes ficou definido, firmam o presente em 02 (três) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas que também o subscrevem.

Campo Grande, de de 2.017



GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
AGENCIA ESTADUAL DE ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO
DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA PENITENCIÁRIA
DIVISÃO DO TRABALHO PRISIONAL

XXXXXXXXXX
DIRETOR PRESIDENTE - AGEPEN-MS
Cooperante

XXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Cooperada

Testemunhas:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
DIRETORA DE ASSISTÊNCIA PENITENCIÁRIA
CPF: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
CHEFE DA DIVISÃO DO TRABALHO
CPF: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

ANEXO II



GOVERNO DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
AGÊNCIA ESTADUAL DE ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO
DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA PENITENCIÁRIA
DIVISÃO DO TRABALHO PRISIONAL

DEMONSTRATIVO DO TRABALHO PRISIONAL REMUNERADO E NÃO REMUNERADO DO REGIME FECHADO
MÊS DE REFERÊNCIA: OUTUBRO/2017 (25,74% dos Internos Trabalhando)

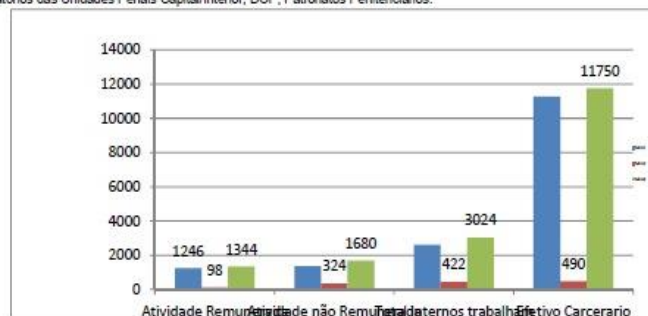
ORDEM	UNIDADE PENAL	EFETIVO CARCERÁRIO		ATIVIDADE REMUNERADA		ATIVIDADE NÃO REMUNERADA		Total int. trab.		Total Geral int. trab.
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
1	Amambai/EPAM	177	0	19	0	27	0	46	0	46
2	Aquidauana/EPA	145	0	6	0	54	0	60	0	60
3	Bataguassu/EPB	121	0	5	0	20	0	25	0	25
4	Campo Grande/CT	235	0	45	0	22	0	67	0	67
5	Campo Grande/EPFILZ	329	0	0	38	0	87	0	125	125
6	Campo Grande/EPJFC	2322	0	125	0	178	0	303	0	303
7	Campo Grande/PCG	1212	0	220	0	174	0	394	0	394
8	Campo Grande/PTRAN	607	0	162	0	35	0	197	0	197
9	Cassilândia/EPCAS	170	0	13	0	91	0	104	0	104
10	Corumbá/EPC	501	0	19	0	79	0	98	0	98
11	Corumbá/EPFCAJG	0	99	0	11	0	69	0	80	80
12	Coxim/EPX	117	0	15	0	17	0	32	0	32
13	Dourados/PED	2304	0	355	0	173	0	528	0	528
14	Dois Irmãos do Buriti/PSM	537	0	69	0	54	0	123	0	123
15	Jardim/EPMR	222	0	14	0	16	0	30	0	30
16	Jateí/EPFLPS	0	60	0	4	0	34	0	38	38
17	Naviraí/PSMN	540	0	46	0	66	0	112	0	112
18	Nova Andradina/EPMNA	130	0	4	0	30	0	34	0	34
19	Paranaíba/EPPar	289	0	49	0	63	0	112	0	112
20	Ponta Porã/EPFPP	0	96	0	4	0	45	0	49	49
21	Ponta Porã/EPRB	434	0	42	0	103	0	145	0	145
22	Rio Brilhante/EPRB	222	0	1	0	50	0	51	0	51
23	Rio Brilhante/EPFRB	0	82	0	7	0	21	0	28	28

ORDEM	UNIDADE PENAL	EFETIVO CARCERÁRIO		ATIVIDADE REMUNERADA		ATIVIDADE NÃO REMUNERADA		Total int. trab.		Total Geral int. trab.
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
24	São Gabriel do Oeste/EPF	0	70	0	3	0	33	0	36	36
25	Três Lagoas/EPFTL	0	83	0	31	0	35	0	66	66
26	Três Lagoas/PSMTL	646	0	37	0	104	0	141	0	141
TOTAL		11260	490	1246	98	1356	324	2602	422	3024

	Masculino	Feminino	TOTAL	Total Masc.	Total Fem.	Total Geral
Atividade Remunerada	1246	98	1344	10,60%	0,83%	11,44%
Atividade não Remunerada	1356	324	1680	11,54%	2,76%	14,30%
Total internos trabalham	2602	422	3024	22,14%	3,59%	25,74%
Efetivo Carcerário	11260	490	11750	95,83%	4,17%	

Obs: 25,74% (vinte e cinco vírgula setenta e quatro) percentuais do efetivo carcerário laboram através do sistema de parcerias e trabalho externo de um total apurado de 3024 (três mil e vinte e quatro) laborantes entre os sistemas remunerado e não remunerado.

Obs: Fonte: Relatórios das Unidades Penais Capital/Interior, DOP, Patronatos Penitenciários.



Em 16.11.2017

ELAINE CRISTINA SOUZA ALENCAR CECCI
Chefe da Divisão do Trabalho Prisional