

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA” CENTRO
UNIVERSITÁRIO DE MARÍLIA- UNIVEM CURSO DE DIREITO

CAMILA RODRIGUES ABADE

**A DISCIPLINA JURÍDICA DO TRABALHO PRISIONAL E A SUA
RELAÇÃO COM AS NORMAS TRABALHISTAS**

MARILIA
2015

CAMILA RODRIGUES ABADE

A DISCIPLINA JURÍDICA DO TRABALHO PRISIONAL E A SUA RELAÇÃO COM AS
NORMAS TRABALHISTAS

Trabalho de curso apresentado ao curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília UNIVEM, como requisito parcial, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Álvaro Telles Junior

MARILIA
2015

ABADE, Camila Rodrigues

A disciplina Jurídica do trabalho prisional e a sua relação com as normas trabalhistas; orientador: Álvaro Telles Júnior. Marília, SP: [s.n.], 2015.

71 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha” mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília - UNIVEM, Marília, 2014.

1. O trabalho. 2. O trabalho prisional. 3. O trabalho do preso e a CLT.

CDD: 341.6518



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

Camila Rodrigues Abade

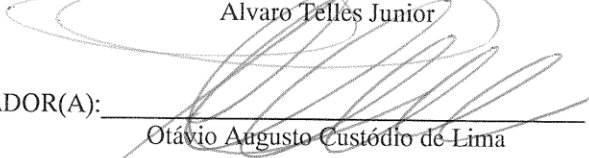
RA: 45042-1

A Disciplina Jurídica do Trabalho Prisional e a sua Relação com as Normas
Trabalhistas.

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa
de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel
em Direito.

Nota: 10,0

ORIENTADOR(A): 
Alvaro Telles Junior

1º EXAMINADOR(A): 
Otávio Augusto Custódio de Lima

2º EXAMINADOR(A): 
Norton Maldonado Dias

Marília, 03 de dezembro de 2015.

A minha família, a quem devo toda a minha vida e que é o motivo que me levou a concluir esta importante etapa em minha vida!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, que me concedeu o dom da perseverança, afinal mesmo quando surgiram os obstáculos que poderiam ter me impedido de continuar, me deu forças para seguir.

Agradeço a meu pai Antonio Marcos, pois vem dele a minha vontade de seguir sempre em frente buscando de todas as maneiras o que será melhor pra mim, vem dele o exemplo de que tentando e estudando estaremos sempre no melhor caminho.

A minha mãe, Silvia, que em todos os momentos também esteve ao meu lado, me ajudando de todas as maneiras que pôde para que essa luta diária fosse sempre superada, me incentivando e me fazendo pensar no futuro, pois apesar de o caminho ser difícil agora, o meu futuro com certeza será recompensador. Enfim tenho na figura de meus pais o meu incentivo, a minha força.

Tenho também muito que agradecer às minhas irmãs Carolina e Carina, que em todo esse tempo aguentaram as minhas chatices, minha impaciência, e mesmo assim estiveram sempre comigo me apoiando também. Porém devo um agradecimento extra à Carolina, pois quando estávamos as duas a escolher qual o curso faríamos na universidade, eu estava em dúvidas se faria Engenharia de Produção ou Direito, por ela ter escolhido fazer Engenharia de Produção, me decidi por cursar Direito, e essa sem dúvidas foi a minha melhor escolha.

Tenho que agradecer também ao meu namorado Evandro, que em todo esse período também me apoiou, afinal foram vários finais de semana debruçada sobre os livros e ele me compreendeu e me ajudou como pôde também, perdi as contas de quantas vezes foi paciente ao me ouvir choramingar por causa do cansaço e da correria em que me encontrava.

À minha afilhada Maria Valentina, que muitas vezes foi o meu combustível para continuar, afinal toda vez que a encontro minhas baterias são recarregadas e volto aos estudos com uma vontade de crescer ainda maior, para que um dia assim como meus pais são exemplos para mim, eu possa ser um exemplo para ela também.

Aos amigos também, por acreditarem em mim, e pelos incentivos que partiam de todos os lados. Enfim, amo todos vocês e espero recompensá-los sempre por toda a ajuda e força que me concederam.

E a todas as outras pessoas que direta ou indiretamente me ajudaram nessa caminhada, o meu muito obrigada!

“Há três métodos para ganhar sabedoria: primeiro, por reflexão, que é o mais nobre; segundo, por imitação, que é o mais fácil; e terceiro, por experiência, que é o mais amargo.”

Confúcio

ABADE, Camila Rodrigues. A disciplina jurídica do trabalho prisional e a sua relação com as normas trabalhistas. 2015. 71 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito)- Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2015.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é a análise do trabalho prisional, e a sua relação com as normas trabalhistas. Sabemos que o trabalho é uma das ferramentas utilizadas na execução penal para a ressocialização, e que este é tido como direito e dever dos presos. Conforme o entendimento da maioria dos doutrinadores e da jurisprudência não se trata de uma relação de emprego, e sim uma relação de direito público, que se concretiza através de um contrato firmado entre o Estado, uma empresa e o preso, ou seja, são necessárias três pessoas para que possa ocorrer, e é nesse ponto que então se distanciaria da relação de emprego prevista nas normas trabalhistas, onde o contrato deverá ser celebrado entre duas pessoas, o empregado e o empregador. Descaracterizada a relação de emprego, fica demonstrada a não aplicabilidade das normas previstas na CLT aos presos que trabalham. A pesquisa buscou destacar os objetivos e finalidade do trabalho do preso, mostrando então que, embora não tenha direito a todos os direitos trabalhistas, também lhe são resguardados vários direitos, deixando de lado o sentido de penalidade que possa ser auferido ao trabalho desenvolvido enquanto se cumpre a pena.

Palavras-chave: Trabalho. Preso. Direito. Dever. Ressocialização.

ABADE, Camila Rodrigues. A disciplina jurídica do trabalho prisional e a sua relação com as normas trabalhistas. 2015. 71 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito)- Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2015.

ABSTRACT

The objective of this work is the analysis of prison labor, and its relation to labor standards. We know that work is one of the tools used in criminal enforcement for rehabilitation, and that this is seen as right and duty of the prisoners. As the understanding of most scholars and case law it is not an employment relationship, but a public law relationship, which is realized through a contract between the state company and the prisoner, that is, are needed three people so it can occur, and this is where then would distance of employment provided for in labor legislation, where the contract should be concluded between two persons, the employee and the employer. Decharacterized the employment relationship, it demonstrates the non-applicability of the rules laid down by CLT to prisoners who work. The research sought to highlight the objectives and purpose of the work of the prisoner, showing then that, though not entitled to all labor rights, also you are guarded various rights, leaving aside the sense of fee that may be paid to work while serving their sentence.

Keywords: Work. Arrested. Right. Duty. Resocialization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPITULO 1 – O TRABALHO.....	14
1.1 Definição.....	14
1.2 Evolução Histórica.....	15
1.3 Direito do Trabalho em algumas Constituições.....	17
1.4 Direito do Trabalho no Brasil.....	18
1.5 Princípios Protetores Trabalhistas.....	19
1.5.1 Conceito de Princípios.....	19
1.5.2 Funções de Princípios.....	22
1.5.3 Princípios do Direito do Trabalho.....	23
1.5.3.1 Princípio da Proteção.....	24
1.5.3.2 Princípio da irrenunciabilidade de Direitos.....	26
1.5.3.3 Princípio da primazia da realidade.....	26
CAPÍTULO 2 – O TRABALHO PRISIONAL.....	28
2.1 Origem e Evolução Histórica.....	28
2.2 O Trabalho do preso no direito internacional.....	30
2.3 O trabalho do preso no direito pátrio.....	32
2.4 Classificações do trabalho prisional.....	34
2.4.1 Em relação aos regimes prisionais.....	34
2.4.1.1 Regras do regime fechado.....	35
2.4.1.2 Regras do regime semiaberto.....	35
2.4.1.3 Regras do regime aberto.....	36
2.4.1.4 Regras do regime disciplinar diferenciado.....	37
2.4.2 Relação ao Local.....	38
2.4.2.1 Trabalho Interno.....	39
2.4.2.1.1 Gerencia do Trabalho prisional.....	40
2.4.2.2 Trabalho Externo.....	41
CAPÍTULO 3 - O TRABALHO DO PRESO E A CLT.....	45
3.1 Empregado x Preso que trabalha.....	45
3.2 O Contrato de trabalho.....	46
3.2.1 Conceito e a Natureza Jurídica.....	46
3.2.1.1 Teoria contratualista.....	46
3.2.1.2 Teoria anticontratualista.....	47
3.2.1.3 Teoria Mista.....	47
3.3 Finalidade ou objeto jurídico do trabalho do preso.....	49
3.3.1 O Trabalho enquanto um dever.....	50
3.3.2 O trabalho enquanto um direito.....	51
3.4 Entendimento jurisprudencial a respeito da competência em razão da matéria.....	53
3.5 Direitos resguardados aos presos que trabalham comparados aos direitos trabalhistas..	54
3.5.1 Remuneração.....	55
3.5.2 Jornada de Trabalho.....	56
3.5.3 Higiene e Segurança.....	57

3.5.4 Acidente de Trabalho.....	57
3.6 O trabalho prisional e o instituto da remição.....	58
3.6.1 Remição pelo trabalho.....	59
3.6.2 Remição pelo estudo.....	60
3.7 A importância do trabalho como atividade laborativa para a recuperação do recluso....	62
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
REFERÊNCIAS.....	65

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 6º reconheceu o trabalho como um direito social, e os direitos sociais são aqueles que visam à qualidade de vida do indivíduo, garantido o mínimo necessário para uma vida digna, ou seja, garantir o imprescindível ao bem estar do ser humano.

Segundo Sérgio Pinto Martins “o Direito Social origina-se da ideia da própria questão social, e abrange não só o Direito do trabalho, ele protege os hipossuficientes com a finalidade de diminuir as desigualdades sociais” (2006, p.14).

Em nossa sociedade o trabalho é tido como algo que dignifica o homem, e é uma importante, se não a mais importante, maneira de ocupar o tempo ocioso. Diante disso será analisado o trabalho do preso de acordo com as Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Prisioneiros, e com a Lei n. 7.210/1984 que falam sobre este tipo de trabalho, e qual seria a relevância da aplicação das normas trabalhistas a este tipo de atividade.

O tema proposto para este trabalho encontra-se articulado com as questões relativas à condição do trabalho desenvolvido pelos sentenciados no sistema prisional, e quais são os benefícios a ele atribuídos.

A pesquisa será limitada ao estudo das atividades desenvolvidas pelos sentenciados, analisando este tipo de trabalho à luz das normas trabalhistas, quais seriam os aspectos positivos e negativos do trabalho nas penitenciárias. A pesquisa é classificada como qualitativa e será abordada fazendo-se uso do método hipotético-dedutivo. Quanto aos procedimentos técnicos a pesquisa pode ser classificada como: bibliográfica, documental e de levantamento.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi feito um plano de trabalho que sistematizou a busca dos materiais que foram utilizados, sendo eles: as fontes bibliográficas e documentais, tais como: doutrinas, estudos jurídicos existentes; legislação nacional e internacional pertinente e a jurisprudência que seja relevante. O material então foi obtido por meio de artigos publicados em revistas especializadas, livros, acórdãos de tribunais superiores, e textos ou artigos publicados na internet.

De maneira sucinta pode-se dizer que primeiramente será feita uma análise do trabalho enquanto direito fundamental, observado o disposto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, onde foram listadas as definições e evolução histórica, e os

princípios norteadores do direito do trabalho, quando também fez-se uma breve exposição de como tais princípios se encaixariam ao trabalho dos presos.

No segundo capítulo serão apresentadas as características do trabalho do preso e sua evolução histórica e como ele se desenvolve nas unidades prisionais.

Já no terceiro capítulo o trabalho do preso e a CLT serão apontados, nesse momento será analisado se estará ou não caracterizada a relação de emprego, assim como o entendimento jurisprudencial a respeito e por fim qual é a função do trabalho ao longo do cumprimento dessa pena e quais são os benefícios trazidos ao preso que trabalha.

De acordo com o exposto, propõe-se uma análise de várias questões que possam apontar a existência de alguns problemas sobre o assunto, afinal a quantidade de questões que podem ser encontradas sobre esta temática pode se mostrar muito vasta, dessa forma, com essa pesquisa se pretende saber quais são os direitos e deveres dos presos e se realmente estão sendo respeitados, se há ou não relação de emprego e por fim, verificar se é possível ou não a aplicação das normas trabalhistas, ressaltando sempre que o princípio da dignidade humana é inerente a todos na sociedade.

De maneira geral e simplificada seriam estes os problemas para os quais se buscam respostas a partir desta pesquisa e a importância central destes estudos aqui propostos seria o real entendimento da importância que é atribuída ao trabalho do preso, afinal o trabalho é uma tentativa de reinseri-lo novamente na sociedade e não uma forma de forçá-lo a pagar, com o seu trabalho, o mau que pode ter causado a ela.

Assim, os resultados desse projeto permitirão uma visão diferenciada a respeito do trabalho do preso, colocando em evidência que eles também são seres humanos e que como todos os outros também devem ser tratados da mesma forma, embora seja necessário frisar que nem todos os benefícios cabem a eles, porém o mínimo necessário para que o Princípio da Isonomia seja respeitado deve ser colocado em prática.

CAPÍTULO 1 – O TRABALHO

Neste capítulo será abordada a definição de trabalho e sua evolução histórica, o trabalho enquanto direito fundamental previsto na CF de 1988 e os princípios protetores do direito trabalhista, onde já será feito um link ao trabalho dos presos, e como seria a aplicação de tais princípios a este tipo de trabalho.

1.1 Definição

A palavra Trabalho vem do latim *tripalium*, instrumento de tortura formado por três paus aos quais os escravos eram submetidos para que aumentassem sua produtividade. Segundo Martins, (2006, p. 3) “inicialmente o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido a maçã proibida”.

Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim. (DELGADO, 2011, p.275 – 276)

Maria Célia de Araújo Furquim ao falar sobre o trabalho diz que:

Trabalho, em sentido geral, entende-se por todo o esforço físico ou intelectual, com o objetivo de realizar alguma coisa, assim qualquer que seja a sua natureza, e qualquer que seja o esforço que o produz, o trabalho se reputa sempre um bem de ordem econômica, juridicamente protegido". (FURQUIM, 2004, p. 2)

A seguir, ainda de acordo com o trabalho de Maria Célia de Araújo Furquim, observamos que o trabalho é citado sob a ótica de algumas Constituições, tais quais podem ser consideradas como definições do trabalho:

- [...] - da República Popular da China/1982: "o trabalho constitui um honroso dever de todos os cidadãos aptos a fazê-lo" (art. 42);
- do Peru/1979: "o Estado reconhece o trabalho como fonte principal de riqueza" (art. 42);
- da Rússia/1977: "a fonte de crescimento da riqueza social, do bem-estar do povo e de cada homem soviético é o trabalho dos soviéticos, livre da exploração" (art. 14);
- de Cuba/1976: "o trabalho na sociedade socialista é um direito, um dever e um motivo de honra para o cidadão" (art. 44);
- da Itália/1948: "cada cidadão tem o dever de exercer, segundo as próprias

possibilidades e a própria opção, uma atividade ou função que contribua para o progresso material ou espiritual da sociedade" (art. 4.º). (FURQUIM, 2004, p. 5-6.)

Pode-se verificar que na China, em Cuba e na Itália o trabalho é tido como um dever de todos os cidadãos, e que por meio dele todos cooperarão com o desenvolvimento de seus países, de acordo com suas aptidões, sendo este trabalho motivo de honra para todos. Já no Peru e na Rússia o trabalho é tido como fato gerador de riquezas ao Estado, que podemos então considerar como seu principal objetivo, gerar riquezas, e conseqüentemente crescimento do Estado.

A partir de tais premissas, podemos dizer que através do trabalho é que o ser humano consegue se desenvolver e atingir seus objetivos de vida, e que com o trabalho ele consegue então, concretizar seus sonhos e também conquista seu espaço e o respeito dos demais, e assim aprende a conviver em sociedade.

1.2 Evolução Histórica

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde as pessoas eram reduzidas à condição de coisa, e eram consideradas propriedade de seu amo ou senhor, a quem deveriam servir em troca de sua própria subsistência. O escravo não era considerado sujeito de direito e nesta época não havia nem o que se falar em direito do trabalho.

Num segundo momento houve a servidão, época do feudalismo onde a figura do escravo foi substituída pela figura do servo, que trabalhava nas terras arrendadas e entregava parte de sua produção aos senhores feudais, que em troca lhe dava proteção. “Nessa época o trabalho era considerado um castigo e os nobres não trabalhavam”, afirma Martins. (2011, p.04).

Num terceiro momento surgem as corporações de ofício, que eram formadas pelos mestres, os companheiros e os aprendizes.

Os mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregadores de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. (NASCIMENTO, 2013, p.43)

Neste momento da história, pode-se dizer que havia um pouco mais de liberdade ao trabalhador, porém mais se valiam os interesses das corporações, ou seja, a prioridade ainda

não eram os direitos dos trabalhadores.

Com a revolução Francesa foram suprimidas as corporações de ofício, pois contrariavam o ideal de liberdade do homem, e nesta época predominava o liberalismo, ou seja, a não intervenção do Estado, que segundo Martins (2013, p. 6) ”quando muito seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciado na frase clássica *laissezfaire, laissezpasser, laissezaller*”.

Nessa época predominava, conforme já dito, o liberalismo, a não intervenção do Estado. Vigorava a lei do mercado: a da oferta e da procura. Com a crescente utilização das máquinas, a demanda era maior que a procura e conseqüentemente o salário era cada vez mais baixo; daí a utilização do trabalho das mulheres, dos menores, (cuja remuneração era menor). O fato é que a necessidade econômica requeria a força de trabalho de todos: homens, mulheres e crianças que deveriam trabalhar muitas horas nas fábricas, em condições precárias, tornando-se muitas vezes um trabalho desumano. A verdade é que se estava diante do aviltamento das condições de trabalho. (FURQUIM, 2004, p. 4)

Nascimento, (2013, p, 44) afirma que “o direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, e as razões que determinaram seu aparecimento são econômicas, políticas e jurídicas”. Pode-se dizer então, que a luta pelos direitos sociais coincide em vários aspectos com a história da luta pelos direitos trabalhistas.

Conforme os ensinamentos de Martins (2011, p. 7) “passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente”. Ao longo dos anos o direito do trabalho foi se desenvolvendo e aos poucos foi havendo a necessidade de intervenção do Estado nessas relações para que houvesse melhorias nas condições de trabalho, buscando sempre o bem-estar social, uma vez que os trabalhadores são a parte hipossuficiente nesta relação, e necessitam de amparo para que grandes injustiças não aconteçam.

No Brasil, de acordo com Vitorino e Fabriz “com a promulgação da atual Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana foi elevada à condição de fundamento da República Federativa do Brasil.” (2011 p. 119), e, juntamente com o princípio da igualdade, assegura que todos são iguais perante a lei, ou seja, todos devem ser tratados da mesma forma, sem qualquer distinção, podemos então incluir aqui os penalmente condenados, que são o objeto do presente trabalho.

1.3 Direito do Trabalho em algumas Constituições

A Constituição do México, em 1917 foi a primeira que tratou sobre o tema e disciplinava, segundo Helcio Mendes Da Costa

[...] a jornada de trabalho diária de 8 horas e a máxima noturna de 7 horas diárias havia a proibição do trabalho de menores de 12 anos; assim como a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; previa também o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais. (COSTA, 2010, p. 1)

A segunda constituição a tratar sobre o tema foi a de Weimar (Alemanha), no ano de 1919, que segundo Martins (2011, p.9) “criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho”, assim pode-se dizer que pela repercussão que gerou na Europa, foi considerada a base das democracias sociais.

Também em 1919 o Tratado de Versalhes, assinado pelas potências mundiais europeias que encerrou oficialmente a Primeira Guerra Mundial, previu a criação da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, que foi criada com o intuito de proteger as relações trabalhistas no âmbito internacional, através da expedição de convenções e recomendações que atuassem nesse sentido.

Em 1927, na Itália, a Carta Del Lavoro, instituiu um sistema corporativista, que serviu de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil. E Segundo os ensinamentos de Sergio Pinto Martins

As diretrizes básicas do corporativismo eram: (a) nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre o capital e o trabalho. A estrutura do sistema era: sindicato único, reconhecido pelo Estado, que era uma *longa manus* do Estado; *contributo sindacale*, de forma a custear as atividades sindicais; proibição da greve; em razão da proibição da greve, havia o poder normativo da Justiça do Trabalho, para impor condições de trabalho nos conflitos coletivos. (MARTINS, 2011, p. 9).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 também trouxe previsões de direitos aos trabalhadores, como limitação na jornada de trabalho, férias remuneradas, entre outros.

1.4 Direito do Trabalho no Brasil

Para iniciar os estudos do direito do trabalho no Brasil, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2013), é importante frisar que existiram dois fatores que influíram na formação de tal direito, que podem ser divididos em internos e externos.

Influências externas. Dentre as influências advindas de outros países e que exerceram, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, sublinhem-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas e, mais recentemente, a crise econômica mundial (2009).

Influências internas. Os fatores internos mais influentes foram o movimento operário de que participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários – em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários; e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930) na atualidade (2012) representada no plano legal pela CLT e seus dispositivos sindicais, com alterações, no direito individual, com ampla legislação esparsa e com a Constituição de 1988. (NASCIMENTO, 2013, P. 50)

As Constituições Brasileiras, inicialmente, tratavam principalmente das formas de Estado e o sistema de governo, e somente com o passar dos anos foram introduzidos os outros ramos do direito, e especialmente o direito do trabalho, como é tratado atualmente em nossa Carta Magna.

A Constituição de 1824 foi a primeira Constituição do Brasil, segundo Túlio Augusto Tayano Afonso (2008, p. 2775), que “era de cunho eminentemente liberal, e fora influenciada pela revolução francesa de 1789. Com isso, consagrava amplamente as liberdades”. Tivemos então nesta Constituição a abolição das corporações de ofício, pois segundo Martins (2011, p 10) pregava-se que “deveria haver liberdade para o exercício de ofícios e profissões”.

Na Constituição de 1891 foi reconhecida a liberdade de associação (§8 do art. 72), mais uma vez, como na Constituição anterior, foi garantida a liberdade de iniciativa. Pode-se dizer que nessas duas Constituições estavam presentes as normas relativas ao Direito Econômico que versavam sobre a livre iniciativa e não normas de Direito do Trabalho.

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, e podemos destacar que

[...] foi fortemente influenciada pela Constituição Alemã de Weimar de 1919, que foi a segunda Constituição no mundo a trazer em seu rol os Direitos Sociais. Trouxe ainda uma grande gama de normas de Direito Econômico, e com isso podemos afirmar que foi a primeira Constituição brasileira a conter a ordem econômica. (AFONSO, 2008, p. 2778 - 2779)

E a partir desta, todas as outras passaram a ter normas referentes ao Direito do Trabalho. Essa constituição trazia consigo, forte influência do Constitucionalismo social e “garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção ao trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§1 do art. 121). (Martins 2011, p. 11).

A Carta Constitucional de 1937 foi apelida de Constituição Polaca, porque marcou uma fase intervencionista do Estado, época em que houve o golpe de Getúlio Vargas. Essa Constituição teve cunho corporativista, destacava a importância do trabalho, e o classificava como um dever social que fortaleceria o Estado.

Em resumo: A Constituição de 1937 expressou a concepção política do Estado Novo e as restrições ao movimento sindical, segundo a idéia de organização econômica pelo Estado, com um Conselho Nacional de Economia, o enquadramento de sindicatos em categorias definidas pelo Estado, a proibição de mais de um sindicato dos trabalhadores na mesma categoria e base territorial, e a proibição da greve, que foi considerada um recurso antissocial e nocivo à economia. (NASCIMENTO, 2013, p. 51)

A Constituição de 1946, segundo os ensinamentos de Sergio Pinto Martins ”é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior” (Martins, 2011, p. 11), e foram conservados vários direitos que já estavam previstos.

Ao tratar sobre o período pós Constituição de 1946, José Francisco Siqueira Neto diz o seguinte:

Iniciado com a promulgação da Constituição de 18 de setembro de 1946, caracteriza-se pelo aumento considerável de direitos trabalhistas constitucionais em relação às Constituições de 1934 e 1937. Dentre esses destacam-se: salário mínimo que deveria atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família; participação obrigatória e direta dos trabalhadores nos lucros da empresa; repouso semanal remunerado, estabilidade, não só nas empresas urbanas como também na exploração rural; assistência aos desempregados; direito de greve. [...] (SIQUEIRA NETO, p. 200)

[...] A Constituição de 1946 por intermédio de seu art. 158, reconheceu o Direito de Greve, cujo exercício seria regulado em lei. O art. 159 assegurou a livre associação profissional e sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. O art. 157 reconheceu as convenções coletivas de trabalho e o art. 123 incorporou a

Justiça do Trabalho na estrutura do poder Judiciário. [...] (SIQUEIRA NETO, p. 201.)

A constituição de 1967 manteve o disposto nas Constituições anteriores em relação aos direitos trabalhistas, sendo mantida praticamente a mesma redação dos artigos anteriores em seu artigo 158, e a emenda de 1969 também não trouxe nenhuma mudança significativa e José Francis Siqueira Neto constatou que:

A emenda Constitucional de 1969 por seu art. 166 manteve idênticas disposições sobre as associações profissionais e sindicais. O art. 165, XIV e XXI reconheceu as convenções coletivas de trabalho e o direito de greve, salvo nos serviços públicos e atividades essenciais. O art. 142 manteve a Justiça do Trabalho na estrutura do Poder Judiciário e o art. 165 também ratificou os direitos trabalhistas, previstos no art. 158 da Constituição anterior, como referencial mínimo para o legislador ordinário (SIQUEIRA NETO, p. 202 - 203.)

Em nossa Constituição Federal atual, a de 1988, o trabalho é tido como um direito social, e segundo Martins, (2006, p. 14) os direitos sociais são garantias estabelecidas às pessoas para a proteção de suas necessidades básicas, visando garantir uma vida com um mínimo de dignidade, direito este, previsto no artigo 6º, tendo sido elencado no artigo 7º algumas garantias, que passaram a ser asseguradas aos trabalhadores, dentre elas o seguro desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço, o salário mínimo, o décimo terceiro salário, entre outros.

Na norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos direitos Sociais”, do Título II, “ Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7 da lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados. Trata o art. 7 da Constituição de direitos individuais e tutelares do trabalho. (MARTINS, 2011, p. 12)

“O Direito Constitucional então é um campo decisivo no processo de inserção justrabalhista no universo geral do Direito”, afirma Delgado, (2011, p. 76).

Ainda de acordo com entendimento do doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2011) a tendência de “constitucionalização do ramo justrabativo”, se solidificou no Brasil com o advento da Carta Magna de 1988.

No Brasil, a mesma tendência de constitucionalização verificou-se: começada em 1934, foi mantida em todas as Constituições posteriores, mesmo as de natureza autocrática (1937, 1967, 1969). Entretanto, tal tendência adquiriu novo status apenas com a Carta Magna de 1988. É que esta, em inúmeros de seus preceitos e, até mesmo, na disposição topográfica de suas normas (que se iniciam pela pessoa humana, em vez de pelo Estado),

firmou princípios basilares para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade – grande parte desses princípios elevando ao ápice o trabalho, tal como a matriz do pós-guerra europeu. (DELGADO, 2011, p. 77)

A partir da Constituição Federal de 1988, os trabalhadores passaram a ter os seus direitos resguardados, pois a jornada de trabalho foi regularizada o que trouxe ao trabalhador uma melhoria em sua qualidade de vida, afinal passou a ter mais tempo para praticar outras atividades que também são importantes em sua vida, dentre elas estar mais com sua família por exemplo, e cuidar da própria saúde. Definiu se também um tempo mínimo necessário para as refeições durante a jornada de trabalho. Tais alterações trazidas pela Magna Carta foram de extrema importância para o Direito do Trabalho como um todo.

Segundo Nascimento (2010, p. 102 – 103) “as leis trabalhistas cresceram de forma desordenada, eram esparsas, de modo que cada profissão tinha uma norma específica, causando assim várias injustiças contras os trabalhadores em outras profissões”. Então houve a reunião de todas essas leis, e essa reunião passou a ser conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, que foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

1.5 Princípios Protetores Trabalhistas

1.5.1 Conceito de Princípios

A importância dos princípios, tanto no direito do trabalho, como no ordenamento jurídico como um todo, inclusive na Constituição Federal, é de fato muito grande, pois embasam a aplicação de todas as normas jurídicas.

Sergio Pinto Martins (2006) trata os princípios como se fossem os primeiros passos a se seguir, e que a partir da aplicação deles far-se-á melhor compreensão e utilização das normas em busca da justiça.

O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. (MARTINS, p. 60-61)

Já Delgado (2012, p. 181) conceitua princípio como sendo a “noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa

realidade, e que, após formadas, direcionam-se a compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”.

Diante disso, é possível afirmar que os princípios são, no direito, uma base para a aplicação de todas as normas, e que tais normas deverão ir de acordo com o descrito nos princípios, eles devem então ser respeitados da mesma forma que elas, como se o seu não cumprimento trouxesse algum tipo de sanção moral.

1.5.2 Funções de Princípios

O princípio é um instituto mais abrangente que a norma, e de acordo com Martins (2011. p. 65) tem várias funções, sendo elas: informadora, normativa, interpretativa e construtora.

Na função informadora, os princípios servem de base ao legislador para a criação das leis, pode-se dizer então que “serve de inspiração ou orientação ao legislador, dando base à criação de preceitos legais, fundamentando as normas jurídicas e servindo de sustentáculo para o ordenamento jurídico” (MARTINS, 2011 P. 65)

Exercendo a função normativa, complementariam possíveis lacunas existentes no ordenamento jurídico, atuam “em casos concretos em que inexista uma disposição específica para disciplinar determinada situação” (MARTINS, 2011, P.65), ou seja, atuam onde haja omissões da lei.

Já na função interpretativa, Martins afirma que os princípios serão uma forma de auxílio para uma melhor interpretação das normas jurídicas, para que de fato o legislador tenha um completo entendimento da norma, “podendo servir como fonte subsidiária do intérprete para a solução de um caso concreto”. (MARTINS, 2011, P. 65- 66)

E por fim, ainda segundo Martins, na função construtora, o princípio “indica, a construção do ordenamento jurídico, os caminhos que devem ser seguidos pelas normas”. (MARTINS, 2011, P.66)

Os princípios também atuam no direito como uma forma subsidiária das leis, ou seja, serão utilizados quando ocorra falta de lei específica que trate sobre o caso concreto, a própria Consolidação das Leis Trabalhistas prevê a possibilidade de aplicação dos princípios para a solução de litígios em seu artigo 8º como segue:

Art. 8. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 1943)

Ao disciplinar sobre os princípios, Maria Inês Moura S. A. da Cunha (1997) descreve:

Há princípios gerais, que informam todo o sistema jurídico, colocando-se como proposições genéricas das quais vão derivar todas as normas, e há princípios específicos, que dizem respeito, unicamente, a um determinado ramo do direito. Assim, há valores que são indistacáveis bem como a boa-fé, a proibição do abuso de direito. Também existem princípios, que são peculiares ao direito civil, e que, não obstante se aplicam ao direito do trabalho, como o princípio da força obrigatória dos contratos *pacta sunt servanda*, e o princípio da autonomia da vontade. Há princípios, entretanto, que são peculiares ao direito do trabalho. (CUNHA, p. 33)

Assim pode-se concluir que existem os princípios gerais, que são aqueles aplicáveis a todos os ramos do direito e existem os princípios que são aplicáveis ao Direito Trabalhista, ou seja, são os princípios específicos aplicados nos casos da justiça do trabalho.

1.5.3 Princípios do Direito do Trabalho

Mauricio Godinho Delgado em um artigo publicado na revista *Magister* em 2005, diz que os princípios norteadores do Direito do Trabalho, na estrutura constitucional brasileira englobam-se em três grandes grupos.

O primeiro rol diz respeito a efetivos princípios constitucionais do trabalho. Trata-se de diretrizes afirmativas do labor humano na ordem jurídico-cultural brasileira: a da valorização do trabalho, em especial do emprego; a da justiça social; a da submissão da propriedade à sua função socioambiental; a diretriz da dignidade da pessoa humana.

O segundo rol diz respeito a princípios constitucionais de amplo espectro, não exatamente originados em função da idéia e realidade do trabalho, porém que hoje também atuam de modo importante, no plano justralhista. Não se construíram e se desenvolveram, é certo, em função do temário *juslaborativo*, elaborando-se, originalmente, em torno de matérias distintas daquelas específicas ao ramo especializado do Direito do Trabalho. Contudo, por diferentes razões passaram a ter influência no campo trabalhista contemporâneo, afetando, muitas vezes com significativa força, sua realidade normativa. Trata-se, em especial, das diretrizes da proporcionalidade, da não-discriminação e da inviolabilidade do direito à vida.

O terceiro rol abrange, finalmente, princípios clássicos do Direito do Trabalho, preexistentes à Carta de 1988, mas que foram por ela absorvidos.

Na medida desta absorção, tais diretrizes adquiriram status constitucional, fortalecendo seu poder de projeção na ordem jurídica do País. Este grupo de princípios diz respeito não somente à dimensão coletiva como também à individual trabalhista. Trata-se dos princípios da liberdade e autonomia associativas e sindicais e da interveniência sindical na negociação coletiva, no plano do Direito Coletivo do Trabalho. No plano do Direito Individual do Trabalho, os princípios da norma mais favorável, da continuidade da relação de emprego e da irredutibilidade salarial. (DELGADO, 2005).

Porém segundo Sergio Pinto Martins

[...] no âmbito doutrinário, porém, são poucos os autores que tratam dos princípios do Direito do trabalho. Mesmo entre os poucos autores que versam sobre o tema não há unanimidade sobre quais seriam os princípios de nossa disciplina, dependendo da ótica de cada autor. (MARTINS, 2006, p. 62)

Então voltando ao foco do presente trabalho, qual seja o trabalho desenvolvido pelos presos no sistema prisional, serão apresentados alguns princípios que julgamos ser mais aplicáveis ao tema, e que os doutrinadores apontam como sendo princípios norteadores do direito do trabalho, sendo eles o princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos, e o princípio da primazia da realidade.

1.5.3.1 Princípio da Proteção

Este é o princípio considerado por muitos como primordial para o direito do trabalho, trata-se do princípio que diz que o trabalhador, que é considerado como parte hipossuficiente na relação jurídica, deve ser posicionado no processo de uma forma que se compense a superioridade econômica do empregador em relação a ele, o que traria o equilíbrio para esta relação jurídica.

De acordo com Sergio Pinto Martins (2011, p. 69), “este princípio pode ser desmembrado em três: (a) o in dúbio pro operário; (b) o da aplicação da norma mais favorável; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.”.

O in dúbio pro operário, assegura que, pairando dúvidas, deveria aplicar-se a norma mais favorável ao trabalhador, porém este princípio vem perdendo sua força, e de acordo com os ensinamentos de Martins:

O in dúbio pro operário não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos artigos 333, do CPC, e 818, da CLT. (MARTINS, 2011, P. 69)

Neste caso não poderá o intérprete aplicar essa regra de forma absoluta, sua

aplicação requer discernimento e ponderação de acordo com o caso concreto, para que não se pratique desigualdade maior, ou evitar que ocorram decisões a favor de quem não faça jus ao pleiteado.

Já a aplicação da norma mais favorável prevê que normas serão confrontadas e, independentemente de sua hierarquia, a mais benéfica ao trabalhador será aplicada, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho.

A regra da norma mais favorável está implícita no caput do art. 7º da Constituição, quando prescreve “alem de outros que visem à melhoria de sua condição social”. O art. 7º da Constituição estabelece direitos mínimos, que são completados ou melhorados pela legislação ordinária ou pela vontade das partes. O objetivo não é piorar, mas melhorar as condições do trabalho. (MARTINS, p. 69, 2011)

Podemos concluir então que, com a aplicação da norma mais favorável, sempre se tem o intuito de beneficiar o trabalhador, porém ao realizar esta ponderação é necessário um pouco de cautela, pois de acordo com Júlio Ricardo de Paula Amaral

É importante ressaltar que existe um limite para a aplicação da norma mais favorável ao empregado, já que o intérprete ou aplicador da lei não deve ter em vista o empregado considerado isoladamente, mas, deve buscar a preservação do interesse coletivo. Urge, ainda, mencionar que, sobrepondo-se ao interesse da coletividade, não poderá haver afronta ao interesse público. Assim, a norma mais favorável ao empregado, isoladamente considerado, não pode ser desfavorável para a sua categoria profissional. (AMARAL, 2001, p.1)

A aplicação da condição mais benéfica, em regra, baseia-se nos direitos adquiridos, e conforme os ensinamentos de Martins (2011, p. 70) “deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior”.

Dessa maneira, conclui-se que direitos anteriormente reconhecidos devem permanecer inalterados, e ratificando esse posicionamento, a súmula 51 do TST esclarece que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”, ou seja, qualquer disposição em contrário afrontaria a regra da aplicação da condição mais benéfica.

A aplicação do princípio da proteção e todos os seus desdobramentos são completamente cabíveis aos presos que trabalham, pois assim como os trabalhadores livres, eles também são a parte hipossuficiente das relações jurídicas de trabalho dentro das unidades prisionais e seus direitos também devem ser respeitados.

1.5.3.2 Princípio da irrenunciabilidade de Direitos

Este princípio consiste na impossibilidade jurídica do trabalhador em renunciar, voluntariamente, de seus direitos que estão garantidos na legislação trabalhista.

Temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho. (MARTINS, 2011, p 70)

Porém esse princípio não é aplicado de forma absoluta, já que, em regra, o trabalhador não pode renunciar seus direitos, porém, via se regra, se esta renúncia for favorável a ele, e ocorrer em forma de tutela jurisdicional, existem hipóteses onde o trabalhador poderá renunciar alguns de seus direitos, através de renúncia; transação; composição e a conciliação.

Portanto, não nos restam dúvidas a respeito de irrenunciabilidade de direitos, e sua aplicação à realidade dos presos que trabalham que pode ser vista de acordo com a situação em que se encontram, por exemplo, não podem abrir mão da segurança em seu local de trabalho, pois isso poderia implicar na realização de um trabalho que lhes causasse danos à própria integridade física.

1.5.3.3 Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade destaca que, o que mais importa para o direito do trabalho, são os fatos e não o que está escrito. Martins (2011, p. 72) afirma que “os fatos prevalecem sobre a norma, e a essência se sobrepõe à aparência”.

[...] a primazia da realidade no Direito Trabalhista alarga a confiança entre os dois pólos da relação de emprego na medida em que assegura o reconhecimento das obrigações e deveres devidos oriundos de uma condição informal ou falsa na sua formalidade, além de relativizar o pacta sunt servanda - subordinando o contrato à realidade e à boa-fé objetiva - e promover a igualdade na relação entre operário e empresa, levando sempre em consideração que a finalidade de tudo é a dignidade da pessoa humana, a partir da interpretação razoável dos fatos. (NUNES, 2012, p.1)

Este princípio pode ser encarado como mais uma forma de proteção ao trabalhador, já que serão consideradas as situações de fato e não a estrutura ou forma que foram acordadas em contrato.

Aqui o trabalhador preso se incluiria mais uma vez, já que se deve considerar a

realidade em que se encontram, ou seja, a realidade em que, de fato, exercem alguma atividade laboral e não somente a formalidade em que ela lhe será atribuída.

Finalizando aqui nossos estudos referentes aos princípios protetores trabalhistas, a seguir, no segundo capítulo, trataremos então do trabalho do preso em si, onde apresentaremos sua previsão legal e características.

CAPÍTULO 2 – O TRABALHO PRISIONAL

Neste capítulo falaremos a respeito do trabalho dos presos efetivamente, qual foi a sua origem, evolução histórica, e como ele se desenvolve nos presídios, ou seja, quais são as suas modalidades e, como e quando cada preso poderá ter direito/dever de exercê-lo.

2.1 Origem e Evolução Histórica

Passando a tratar então do trabalho do preso, Mirabete (2004, p. 89), aponta que “a concepção do trabalho penitenciário seguiu historicamente a evolução experimentada na conceituação da pena privativa de liberdade”, e inicialmente, as penas impostas eram consideradas apenas uma maneira de vingança, e muitas vezes eram aplicadas de maneira cruel e desumana, a prisão era considerada um meio para evitar que o criminoso dificultasse o cumprimento das penas, e a tortura era utilizada, de forma legítima naquela época, como um instrumento para a obtenção de provas e conseqüentemente o acusado aguardaria seu julgamento privado de sua liberdade.

Esses tipos de punições desumanas e cruéis se estenderam até o final do século XVIII e início do século XIX, e a partir daí a pena de prisão passa a ser vista como punição de fato, e passou-se então a olhar o preso como um ser humano, “a prisão, peça essencial no conjunto das punições, marca certamente um momento importante na história da justiça penal: o seu acesso à humanidade” (FOUCAULT, 2011, p. 217).

Consoante aos ensinamentos de Mirabete (2004, p. 89), “na moderna concepção penitenciária, o momento da execução da pena contém uma finalidade reabilitadora ou de reinserção social, assinalando-se o sentido pedagógico do trabalho”, o trabalho seria então uma das ferramentas utilizadas na tentativa de reinserir o penalmente condenado à sociedade.

Segundo Nucci (2012, p. 942) “é um objetivo precípua da execução penal a reintegração social do condenado e do internado, apesar de serem eles retirados do convívio com a sociedade por algum tempo”, e neste contexto o trabalho tem um papel fundamental.

O trabalho prisional não constitui, portanto, per se, uma agravação da pena, nem deve ser doloroso e mortificante, mas um mecanismo de complemento do processo de reinserção social para prover a readaptação do preso, prepará-lo para uma profissão, inculcar-lhe hábitos de trabalho e evitar a ociosidade. (MIRABETE, 2004, P. 90)

Neste caso observarmos que o trabalho desenvolvido pelos presos dentro das unidades prisionais é também uma maneira de mantê-los ocupados e conseqüentemente reduzir os impactos causados pelo confinamento.

Em contrapartida, Vitorino e Fabriz relatam que:

[...] esse mesmo trabalho que se apresenta fundamental para uns também é alvo de oposições por parte de outros. Alegam seus críticos que o trabalho praticado dentro do estabelecimento penal não tem o condão de devolver à sociedade um indivíduo melhor, tampouco diminui os casos de reincidência verificados após a soltura do preso. O trabalho, para estes, serviria somente para gerar gastos ao Estado no aparelhamento das penitenciárias, além de retirar o emprego que poderia ser exercido por um não condenado, já que a mão de obra do preso é mais barata que a de um não preso. (VITORINO E FABRIZ, 2011 p. 121-122)

Esse posicionamento, assim como tantos outros que serão contra ou a favor deste tipo de trabalho, nos faz pensar em qual seria o sentido e quais seriam as conseqüências que deste tipo de trabalho que é desenvolvido nas unidades prisionais, já que segundo Joeline Araujo Souza

[...] a aceitação do trabalho do presidiário perante a comunidade está diretamente ligada às finalidades da pena; ou seja, a aceitação da sociedade depende da visão que a própria sociedade tem sobre qual o fim da pena. Dentre tantas teorias, que com o passar dos anos tentaram humanizar os efeitos da prisão, ainda hoje o conceito retributivo da pena se mantém enraizado na sociedade, o que faz com que a prisão, aos olhos dos “cidadãos normais”, deva ser um lugar de penúria e sofrimento por parte do preso. (SOUZA, 2013, p.1)

No final do século XIX pode-se dizer que o trabalho desenvolvido pelos presos trazia consigo, o sentido de endurecimento da pena privativa de liberdade, já que o trabalhador preso não era considerado um sujeito de direitos, e o seu trabalho, então, serviria como mais uma forma de punição.

Com o surgimento dos direitos sociais no final do século XIX e início do século XX houve uma atuação mais enfática do Estado no sentido de promover uma sociedade mais justa e igualitária, e mais especificadamente no Brasil, conforme já exposto, com a promulgação da atual Constituição Federal, o trabalho foi incluído no rol de direitos sociais, e foi assegurado que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

O artigo 28 da lei 7.210/84 (Lei de Execução Penal), ratificando tal posicionamento, assevera que “o trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva”. Percebe-se, portanto, que em toda atividade humana, incluindo aqui também a laboral, a dignidade do indivíduo deve ser verificada. (VITORINO e FABRIZ, 2011 p.119)

Muitos anos foram necessários para que a visão a respeito da pena privativa de liberdade fosse diferente, e que o intuito de somente punir fosse substituído pela tentativa de reinserção do indivíduo na sociedade. Atualmente a censura criminal deve se resumir somente à privação da liberdade, e pode-se enxergar o trabalho como um direito dever do preso, pois ao exercer atividades laborais enquanto cumpre sua pena pode aprender novo ofício, e desenvolver suas habilidades, e ao cumprir sua pena e retornar ao convívio em sociedade aumenta suas chances de emprego, fomentando seu hábito de trabalhar e possibilitando que possa ganhar honestamente sua vida quando posto em liberdade.

2.2 O Trabalho do preso no direito internacional

A Convenção nº 29 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada na 14ª reunião da Conferência internacional do trabalho em Genebra, e todos os países que a ratificaram, comprometeram-se a abolir todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, salvo as exceções previstas na própria Convenção.

Em seu art. 2º define que: ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. Ou seja, ninguém deve ser submetido a trabalho algum se não em decorrência de sua livre e espontânea vontade.

As Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Prisioneiros, adotadas pelo 1º Congresso das Nações Unidas sobre Prevenção do Crime e Tratamento de Delinquentes, realizado em Genebra, em 1955, que segundo Raphael Fernando Pinheiro

[...] editou orientações para o trabalho do indivíduo privado de sua liberdade, estabelecendo que o trabalho na prisão não deverá ser penoso, devendo estar em consonância com as aptidões físicas e mentais do apenado. Ademais, ressalta o documento que o trabalho será suficiente de natureza útil, possibilitando que o preso possa exercer atividade ativa durante um dia normal de trabalho, e que possa aumentar as capacidade dos presos para ganharem honestamente a vida depois de libertados. (ONU, 2012).

Segundo as Regras deve o Estado proporcionar treinamento profissional aos presos para que possa exercê-lo quando postos em liberdade, podendo, sempre que possível, escolher ele o tipo do trabalho a ser realizado. Preceitua o texto que o trabalho dentro do estabelecimento prisional deve se assemelhar ao exercido fora, preparando o apenado para as condições normais do mercado de trabalho. (ONU, 2012).

Orientam as Regras que nos estabelecimentos penitenciários serão tomadas as mesmas precauções prescritas para a proteção, segurança e saúde, observadas para os trabalhadores livres. Deve-se garantir um dia de descanso semanal e um tempo suficiente destinado à educação e para outras atividades

necessárias ao tratamento e reabilitação, levando-se em consideração as normas e costumes locais presentes no cotidiano dos trabalhadores livres. (ONU, 2012).

No que concerne a remuneração, as Regras salientam que esta deverá ser equitativa, permitindo que os presos utilizem pelo menos uma parte de sua remuneração para adquirir objetos destinados a seu uso pessoal e que possam enviar a outra parte à sua família, devendo o estabelecimento prisional criar um fundo com a parte do valor que o preso terá acesso quando posto em liberdade. (ONU, 2012). (PINHEIRO, 2012, P1)

Já no Pacto de San Jose da Costa Rica, o trabalho forçado, ou obrigatório dos presos está sendo tratado no art. 6º, conforme segue:

Artigo 6º - Proibição da escravidão e da servidão

1. Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.

2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa de liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de proibir o cumprimento da dita pena, imposta por um juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso.

3. Não constituem trabalhos forçados ou obrigatórios para os efeitos deste artigo:

a) os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado;

b) serviço militar e, nos países em que se admite a isenção por motivo de consciência, qualquer serviço nacional que a lei estabelecer em lugar daquele;

c) o serviço exigido em casos de perigo ou de calamidade que ameacem a existência ou o bem-estar da comunidade;

d) o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais. (PACTO DE SAN JOSE DA COSTA RICA, 1969).

Podemos perceber que paira sobre o ordenamento jurídico internacional grande proteção aos direitos dos presos que trabalham, ou seja, seus direitos, enquanto pessoas humanas estão sendo resguardados e que perante a maioria de ordenamentos jurídicos pelo mundo, este tipo de trabalho constitui um direito dever, sendo assim nos resta analisar, o que é previsto no ordenamento jurídico brasileiro.

2.3 O trabalho do preso no direito pátrio

Nos ordenamentos jurídicos pelo mundo o trabalho prisional constitui um direito e um dever do condenado. No Brasil, este tema é tratado em nossa Carta Magna e também na legislação infraconstitucional.

O inciso IV do art. 1º da Constituição estabelece o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil. Assim, o trabalho compõe a base do Estado e promover e resguardar o seu valor social consiste em uma das razões de sua existência. Já o inciso III do mesmo artigo consagra o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, colocando o homem como centro de convergência da ordem normativa. O trabalho e a dignidade da pessoa humana, portanto, são dois valores indissociáveis, uma vez que a Constituição não concebe a dignidade sem o trabalho e o trabalho sem a dignidade. (CABRAL e SILVA, 2010, p.159)

A Constituição Federal de 1988 também dispõe em seu artigo 5º, XLVII que “não haverá penas: a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX; b) de caráter perpetuo; c) de trabalhos forçados; d) de banimento; e) cruéis”. Além disso, a Constituição também traz em seu artigo 5º, XLIX, que “é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral”. Dessa forma nos resta claro que qualquer previsão em contrário, ou seja, qualquer previsão que dê ao trabalho um sentido negativo, ou que vincule este a qualquer tipo de castigo ou sofrimento serão reprovadas pela legislação brasileira.

O Código Penal Brasileiro, lei 2.848/1940, traz em seu artigo 38 que “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”, sendo assim, entendemos que todos os outros direitos devem ser mantidos e respeitados por todos, inclusive o seu direito ao trabalho, que é considerado como um direito social. Logo em seguida em seu artigo 39 assegura que: “o trabalho do preso será sempre remunerado, sendo-lhe garantidos os benefícios da Previdência Social”.

A Lei n. 7.210/84, que instituiu a Lei de Execuções Penais (LEP), tem o seu capítulo III voltado ao trabalho penitenciário e no artigo 28 estabelece que: “o trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva”. Há quem diga que o trabalho dignifica o homem e que também pode ser a melhor maneira para se ocupar o tempo ocioso, e no caso dos presos, trabalhar ocupa seu tempo livre, agrega conhecimento e evita o ócio do confinamento, com o objetivo principal de ressocialização.

Ao continuar disciplinando o trabalho, em seu artigo 31 ela diz o seguinte: “o condenado à pena privativa de liberdade está obrigado ao trabalho na medida de suas aptidões e capacidade”, ora, ao impor dessa forma o trabalho ao preso não estaria sendo inconstitucional esta previsão? Uma vez que a própria Constituição Federal já disciplinou que está vedada a imposição ao trabalho forçado? Na verdade o trabalho para o preso tem a característica de um direito-dever.

O principal dos deveres do condenado é a obrigação de trabalhar, que funciona primordialmente como fator de recuperação, disciplina e aprendizado para a futura vida em liberdade. Não se cuida de trabalho forçado, o que é constitucionalmente vedado, mas de trabalho obrigatório. Se o preso recusar a atividade que lhe foi destinada, cometerá falta grave. (art. 50, VI, LEP) (NUCCI, 2014, p. 954)

É necessário fazer uma ressalva, de acordo com os ensinamentos de Bitencourt que diz que:

O condenado por crime político não está obrigado ao trabalho (art. 200 da LEP), nem o preso provisório (art. 31, parágrafo único, da LEP), mas, se trabalharem, terão os mesmos direitos dos demais presos. (BITENCOURT, 2014, P.637).

O artigo 32 dispõe sobre a atribuição do trabalho, e diz que esta deve ocorrer levando em conta a habilitação, a condição pessoal e as necessidades futuras do preso, bem como as oportunidades oferecidas pelo mercado. Sendo assim entendemos que serão aproveitadas as habilidades de cada um, com o intuito de que trabalhando se aperfeiçoem.

O Manual de Regimento Interno Padrão dos Estabelecimentos Prisionais do Estado de São Paulo, o famoso RIP, também é categórico ao disciplinar o trabalho do preso, que é considerado como um dever e segundo o art. 27, inciso XXX, da seção II, os presos devem submeter-se às atividades laborativas de qualquer natureza quando escalados pelas autoridades competentes.

Ainda neste Manual o trabalho continua a ser disciplinado no título VI, onde é subdividido em interno e externo, e que em qualquer uma dessas modalidades será conferida ao preso a remição de pena, à razão de um dia de pena por três dias trabalhados, insta salientar que a remição será tratada mais afundo nos próximos itens do presente trabalho.

Então devemos levar em consideração que, mesmo o trabalho tendo esse caráter obrigatório ele também pode representar uma forma de benefício ao preso que trabalha, e desta forma a legislação infraconstitucional não entraria em choque com nossa Carta Magna,

e não há então um excesso de pena, que é expressamente vedado pelo nosso ordenamento jurídico.

2.4 Classificação do trabalho prisional

Vejam os a seguir, em quais hipóteses este tipo de trabalho pode ocorrer e como se desenvolve nos presídios.

2.4.1 Em relação aos regimes prisionais

Para uma melhor compreensão, torna-se necessário uma breve exposição a respeito dos regimes de cumprimento das penas.

Existiram segundo a doutrina três principais sistemas prisionais. O primeiro conhecido como sistema Pensilvânico tinha por característica principal o isolamento, o preso era submetido a um total isolamento sendo a ele vedada qualquer visita e até mesmo o trabalho. Sofreu duras críticas, vez que impossibilitava a readaptação social do condenado devido ao completo isolamento. Posteriormente surgiu o sistema Auburniano. Esse sistema, menos rigoroso que o anterior, permitia o trabalho do preso, porém, impunha o silêncio absoluto aos presos. O que de certa forma é um tratamento desumano. Assim como evolução natural surgiu o sistema progressivo. Surgido na Inglaterra no início do século XIX, e logo posteriormente adaptado e adotado na Irlanda. Preconizava este sistema, que o cumprimento das penas seria feito em quatro estágios. No primeiro era submetido o preso ao completo isolamento, a exemplo do que acontecia no sistema Pensilvânico. Assim como progressão deste primeiro estágio, era permitido ao preso trabalhar, conforme preconizado pelo sistema Auburniano, e em seguida o terceiro estágio em que se permitia o trabalho fora da prisão e o último que era o livramento condicional. (ARBEX, 2006, p.1)

O Código Penal Brasileiro, em seu artigo 33 mostra que o sistema adotado por nosso país é o sistema progressivo, e traz em seu parágrafo segundo a seguinte redação, in verbis: “As penas privativas de liberdade deverão ser executadas em forma progressiva, segundo o mérito do condenado, observados os seguintes critérios e ressalvadas as hipóteses de transferência a regime mais rigoroso: a) o condenado a pena superior a 8 (oito) anos deverá começar a cumpri-la em regime fechado; b) o condenado não reincidente, cuja pena seja superior a 4 (quatro) anos e não exceda a 8 (oito), poderá, desde o princípio, cumpri-la em regime semi-aberto; c) o condenado não reincidente, cuja pena seja igual ou inferior a 4 (quatro) anos, poderá, desde o início, cumpri-la em regime aberto.

E além desses três tipos de regime de cumprimento de pena, existe também o regime disciplinar diferenciado, que foi introduzido pela Lei 10.792/2003.

A seguir, então, um breve relato a respeito das regras de cada um dos quatro regimes de cumprimento de penas.

2.4.1.1 Regras do regime fechado

Neste regime, segundo o artigo 34 do Código Penal e seus parágrafos, o condenado é submetido ao trabalho no período diurno e ao isolamento no período noturno.

Nos termos do artigo 8º da Lei de Execução Penal (LEP)

Art. 8. O condenado ao cumprimento de pena privativa de liberdade, em regime fechado, será submetido a exame criminológico para a obtenção dos elementos necessários a uma adequada classificação e com vistas à individualização da execução. (BRASIL, 1984)

Afinal, normalmente o preso condenado a este tipo de regime é considerado de maior periculosidade, e, portanto deve-se haver uma atenção maior voltada a ele.

Aqui os condenados cumprem sua pena nas penitenciárias, e segundo os ensinamentos de Bitencourt:

Quem cumpre pena em regime fechado não tem direito a frequentar cursos, quer de instrução, quer profissionalizantes. E o trabalho externo só é possível (ou admissível) em obras ou serviços públicos, desde que o condenado tenha cumprido, pelo menos, um sexto da pena. (BITENCOURT. 2014, P. 614)

O trabalho neste tipo de regime deverá então ser realizado dentro do próprio estabelecimento e de acordo com as aptidões de cada um.

2.4.1.2 Regras do regime semiaberto

Este tipo de regime encontra-se disciplinado no artigo 35 do Código Penal, e em seus parágrafos, e que diz que o condenado ao cumprimento de pena em regime semiaberto fica sujeito ao trabalho em comum durante o período diurno, em colônia agrícola, industrial ou estabelecimento similar, permanecer recolhido durante o período noturno.

Os condenados aqui cumprem, ou deveriam cumprir a pena, nas penitenciárias que têm o regime semiaberto, e nos CPP's (Centro de Progressão Penitenciária); porém salta-nos a vista o problema de nosso país em relação à superpopulação carcerária, o que muitas vezes impede que o condenado cumpra sua pena no estabelecimento penal adequado.

Segundo Bitencourt (2014, p. 615) “nesse regime o condenado terá direito de frequentar cursos profissionalizantes, de instrução de 2º grau ou superior”.

O trabalho externo é admissível nesse tipo de regime, inclusive na iniciativa privada, e é conhecido como extramuros.

2.4.1.3 Regras do regime aberto

Previsto pelo artigo 36 do Código Penal este tipo de regime baseia-se na autodisciplina e senso de responsabilidade do condenado, já que aqui o condenado deveria trabalhar durante o dia e somente poderia permanecer recolhido durante o período noturno em casas de albergado.

Neste caso então, o estabelecimento adequado para que este tipo de pena fosse cumprido, seria a casa de albergado, porém diante da inexistência deste estabelecimento em nosso país, as penas são cumpridas na própria casa do condenado, que deve obedecer algumas condições que lhes serão impostas.

[...] Ante a falência do sistema penitenciário a inviabilizar o cumprimento da pena no regime menos gravoso a que tem jus o reeducando, o réu, impõe-se o implemento da denominada prisão domiciliar. (BRASIL. STF – Habeas Corpus 107.810. Relator: Ministro Marco Aurélio. Data do julgamento: 17/04/2012. 1ª Turma. Data de publicação 03/05/2012).

O artigo 115 da LEP diz o seguinte: O Juiz poderá estabelecer condições especiais para a concessão de regime aberto, sem prejuízo das seguintes condições gerais e obrigatórias: I - permanecer no local que for designado, durante o repouso e nos dias de folga; II - sair para o trabalho e retornar, nos horários fixados; III - não se ausentar da cidade onde reside, sem autorização judicial; IV - comparecer a Juízo, para informar e justificar as suas atividades, quando for determinado. Se por ventura o condenado vir a descumprir qualquer das condições que lhe foram impostas pode ser regredido e perder o seu direito ao cumprimento de pena em regime aberto.

Neste tipo de regime há suas vantagens e desvantagens. As vantagens podem ser apontadas com facilidade, já que o condenado se mantém em contato com sua família, também se tem aqui uma condição fundamental que o leva a trabalhar, além da economia para o Estado, que não tem que dispor de recursos para a manutenção de estabelecimentos que os abrigaria. As desvantagens também são claras uma vez que o condenado tem uma chance muito maior de evasão, e de não cumprimento das determinações que lhes foram impostas.

Entretanto, bem regulamentada e somente concedida ao condenado apto ao regime aberto, a prisão albergue não é de modo algum uma gratuita garantia para que o condenado tenha onde comer, dormir e ficar livre de preocupações, mas uma forma de cumprimento da pena em que deve

submeter-se ao respectivo regulamento, obedecendo às condições e normas de conduta no processo de reintegração social previsto como finalidade da execução penal.(MIRABETE, 2004, P. 277).

Temos então, neste regime, o trabalho como condição para que o preso possa permanecer cumprindo sua pena fora das unidades prisionais.

2.4.1.4 Regras do regime disciplinar diferenciado

Trata-se de um regime que, para a sua imposição, é necessário previamente que seja proferida uma decisão do juiz das execuções penais, e de acordo com Damásio de Jesus (2014), este tipo de regime poderá ser imposto ao preso que incorrer em prática de um fato tido como crime doloso, ou que implique em falta grave, que de alguma forma prejudique a ordem e disciplina dentro dos presídios e para a sociedade, ou sobre o qual recaiam fundadas suspeitas de envolvimento ou participação em organizações criminosas.

O regime disciplinar diferenciado foi concebido para atender às necessidades de maior segurança nos estabelecimentos penais e de defesa da ordem pública contra criminosos que, por serem líderes ou integrantes de facções criminosas, são responsáveis por constantes rebeliões e fugas ou permanecem, mesmo encarcerados, comandando ou participando de quadrilhas ou organizações criminosas atuantes no interior do sistema prisional e no meio social. (MIRABETE, 2004, P.149).

Neste tipo de regime de cumprimento de pena a severidade é inconteste, já que, somente serão submetidos a ele os condenados que, como já mencionado, demonstrarem de alguma forma algum tipo de risco para a unidade prisional e para a sociedade.

O artigo 52 da Lei de Execuções penais prevê em seus incisos que o regime disciplinar diferenciado terá duração máxima de 360 dias, sem prejuízo de repetição da sanção por nova falta grave de mesma espécie, até o limite de um sexto da pena aplicada; que o recolhimento deste preso se dará em cela individual, que poderá receber visitas semanais de duas pessoas, sem contar crianças, e que essa visita terá duração de duas horas, e por fim diz que o preso terá direito à saída da cela por 2 horas diárias para banho de sol.

Segue o entendimento jurisprudencial a respeito do trabalho no regime disciplinar diferenciado:

EMENTA Recurso ordinário constitucional. Habeas corpus. Execução Penal. Remição. Inexistência de meios, no estabelecimento prisional, para o desempenho de atividades laborais ou pedagógicas. Pretendido cômputo fictício de potenciais dias de trabalho ou estudo. Inadmissibilidade. Necessidade do efetivo exercício dessas atividades. Preso, ademais, sob regime disciplinar diferenciado (RDD). Inexistência de previsão legal para

que deixe a cela para executar trabalho interno. Recurso não provido. 1. O direito à remição pressupõe o efetivo exercício de atividades laborais ou estudiantis por parte do preso, o qual deve comprovar, de modo inequívoco, seu real envolvimento no processo ressocializador, razão por que não existe a denominada remição ficta ou virtual. 2. Por falta de previsão legal, não há direito subjetivo ao crédito de potenciais dias de trabalho ou estudo em razão da inexistência de meios para o desempenho de atividades laborativas ou pedagógicas no estabelecimento prisional. 3. O Regime Disciplinar Diferenciado impõe ao preso tratamento penitenciário peculiar, mais severo e distinto daquele reservado aos demais detentos, estabelecendo que o preso somente poderá sair da cela individual, diariamente, por duas horas, para banho de sol. 4. Não há previsão, na Lei de Execução Penal, para que o preso, no regime disciplinar diferenciado, deixe a cela para executar trabalho interno, o que também se erige em óbice ao pretendido reconhecimento do direito à remição ficta. 5. Recurso não provido. (BRASIL. STF – Recurso ordinário em habeas corpus Nº 124775 / RO. Relator: Ministro Dias Toffoli, Data de Julgamento 11/11/2014. 1ª Turma. Data de Publicação: 19/12/2014).

O trabalho não é previsto neste tipo de regime peculiar de cumprimento de pena, afinal conforme o previsto no mencionado art. 52 da Lei de Execução Penal, e o entendimento da jurisprudência, neste tipo de regime o preso somente terá autorização para sair da cela semanalmente, por duas horas, para receber as visitas cadastradas; e diariamente, por duas horas, para banho de sol, ou seja, subentende-se que não lhe será cabível a atividade laboral enquanto estiver cumprindo pena neste tipo de regime.

2.4.2 Relação ao Local

Em relação ao local, podemos dizer que a lei de execução penal fez uma classificação a respeito do trabalho e o subdividiu em trabalho interno e trabalho externo.

2.4.2.1 Trabalho Interno

O trabalho interno é aquele realizado dentro dos presídios, ou seja, são os trabalhos que tratam das atividades operacionais e de manutenção do sistema penitenciário, e segundo Mirabete esse trabalho “pode ser industrial, agrícola ou intelectual”. (MIRABETE, 2004, P.95)

O já mencionado art. 31 da Lei de Execuções Penais, diz que este tipo de trabalho é obrigatório e serão levadas em consideração às aptidões de cada condenado para que lhes sejam atribuídas quaisquer funções e ressaltamos que ao preso provisório não são impostas tais condições.

A mão-de-obra de condenados pode ser aproveitada na construção, reforma, conservação e melhoramentos do estabelecimento penal e de seus anexos, como deixa claro o art. 33, parágrafo único, da Lei de Execução Penal. Evidentemente, recomenda-se que, sempre que possível, sejam atendidos pelos presos e internados os serviços auxiliares comuns do estabelecimento (enfermarias, escolas, cozinhas, lavanderias) e todos os realizados em favor da administração. É um modo não só de ocupá-los na forma determinada pela lei, como também um dos meios para a redução do gasto público. Nessas hipóteses, evidentemente, a remuneração devida ocorrerá por conta do Estado. (MIRABETE, 2004, P.96)

Porém este tipo de trabalho, não deriva somente das demandas de serviços do próprio estabelecimento prisional, o § 2º do art. 34, da LEP diz que “os governos federal, estadual e municipal poderão celebrar convênio com a iniciativa privada, para implantação de oficinas de trabalho referentes a setores de apoio dos presídios”, ou seja, poderão ser realizados convênios com essas empresas para que as mesmas levem para os presídios oficinas de trabalho que terão por objetivo a formação profissional do condenado.

De acordo com os ensinamentos de Mirabete (2004), existem três espécies de sistemas de organização do trabalho penitenciário, o organizado pela própria administração, o de contrato com as empresas privadas e o misto, e o nosso legislador optou pelo sistema misto, ou seja, o trabalho pode ser gerido pela própria administração ou por entidades paraestatais que terão autonomia para organizar o trabalho prisional.

Entende-se que, assim, o trabalho do preso estará protegido ao mesmo tempo dos excessos de burocracia e da imprevisão comercial. A solução dada ao problema na lei, de um lado, tem a finalidade, em princípio, de imprimir aos trabalhos prisionais critérios e métodos empresariais para melhor aproveitamento da mão-de-obra, sem subordinação hierárquica ou administrativa aos departamentos penitenciários, e de outro impedir que entidades privadas, cuja finalidade é, precipuamente, o lucro, imprimam ao trabalho penitenciário caráter que não se coadune com aquele indispensável ao processo destinado à reinserção social do condenado. (MIRABETE, 2004, P.100).

Ainda consoante aos ensinamentos de Mirabete (2004) o nosso legislador ao tratar sobre o gerenciamento do trabalho prisional, ou seja, de como este trabalho será organizado e gerenciado dentro das unidades prisionais, deixou clara a possibilidade de que esse gerenciamento poderá ser efetuado não só pela própria administração, e a seguir falaremos um pouco mais sobre tal previsão legal.

2.4.2.1.1 Gerencia do Trabalho prisional

Conforme já citado no tópico anterior a gerência, ou seja, a administração do trabalho penitenciário, de acordo com o previsto em nosso ordenamento jurídico, pode ser feita por entidades paraestatais, que são pessoas jurídicas de direito privado criadas por lei, e de acordo com Mirabete “terão autonomia administrativa na organização da atividade laborativa prisional” (2004, p.100).

Para compreendermos o que de fato tal previsão significa, falaremos da FUNAP (Fundação "Prof. Dr. Manoel Pedro Pimentel") que é uma entidade pública ligada a SAP (Secretaria da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo) e da importância de suas iniciativas para o Estado de São Paulo.

A Fundação "Prof. Dr. Manoel Pedro Pimentel", é uma entidade vinculada à SAP (Secretaria da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo), que foi instituída há mais de trinta anos, e segundo informações colhidas em seu próprio site:

[...] tem por missão contribuir para a inclusão social de presos e egressos, desenvolvendo seus potenciais como indivíduos, cidadãos e profissionais. Para isso, planeja, desenvolve e avalia, no âmbito estadual, programas sociais nas áreas da assistência jurídica, da educação, da cultura, da capacitação profissional e do trabalho para as pessoas que se encontrem privadas de liberdade, contribuindo para a inclusão social dos mesmos. (FUNAP, [s/d])

Na área laboral, a FUNAP, por meio do Programa de Alocação de mão-de-obra, abre portas aos sentenciados para a inserção dos mesmos em atividades que lhes proporcionem qualificação, experiência profissional e aferição de renda, tanto em órgãos públicos, empresas privadas ou terceiro setor, e também em oficinas próprias que realizam, por exemplo, fabricação de móveis escolares e cadeiras universitárias, fabricação de papel artesanal, reciclagem de lixo, entre outras várias atividades.

Na prática, para que uma empresa privada consiga instalar uma oficina dentro de uma unidade prisional, ela deve demonstrar seu interesse perante a própria unidade que analisará a possibilidade de instalação ou não da atividade dentro da unidade. Diante disso, será analisado o tipo de trabalho que deverá ser desenvolvido pelos presos, afinal o cuidado com o que entra em uma unidade prisional deve ser redobrado, para que não ocorram fraudes e entrada de objetos não permitidos nas celas. Será analisado também se a unidade tem o espaço físico para a implantação de uma oficina, e que tipo e a quantidade de mão-de-obra

será necessária para o seu funcionamento, assim como qual será a remuneração e condições de trabalho.

Enfim, é um processo onde as vantagens e desvantagens devem estar bem explicadas para que não haja nenhum tipo de imprevisto que possa implicar em algum prejuízo para as partes. Ao final dessa análise, que será feita pela própria unidade e por órgãos superiores, é firmado um contrato entre a empresa e a FUNAP, que então gerencia desenvolvimento do trabalho nessas oficinas dentro da unidade prisional.

2.4.2.2 Trabalho Externo

O trabalho externo é aquele realizado fora das unidades prisionais, e poderá ser desenvolvido no serviço público, em obras públicas, ou até mesmo em empresas privadas.

Este tipo de trabalho está disciplinado no Código penal em seu artigo 34 que assim dispõe: art. 34, § 3.º “O trabalho externo é admissível, no regime fechado, em serviços ou obras públicas”, e também no artigo 35, § 2º onde será também admitido aos presos que cumprirem pena em regime semiaberto, sendo observadas a autodisciplina e o senso de responsabilidade do preso.

A Lei de Execuções Penais, quando se refere ao trabalho externo, reforça as previsões do Código Penal, e em seu artigo 36 diz que o trabalho externo será admissível aos presos que cumprem a pena em regime fechado somente quando se tratar de serviços ou obras públicas que serão realizados por órgãos da Administração Direta ou Indireta, ou entidades privadas, e para que este tipo de trabalho ocorra devem ser tomadas as cautelas contra a fuga e em favor da disciplina.

O entendimento jurisprudencial confirma este posicionamento, como demonstrado a seguir:

PENAL. PROCESSUAL PENAL. AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. PRESO NO REGIME FECHADO. TRABALHO EXTERNO. INDEFERIMENTO. INDISPONIBILIDADE DE ESCOLTA POLICIAL. NECESSIDADE DE MEDIDAS CONTRA FUGA. EXERCÍCIO DA FISCALIZAÇÃO. PODER DISCIPLINAR. PRECEDENTE. 1. A permissão para trabalho externo, aos reeducandos do regime fechado de cumprimento de pena, está subordinada à capacidade e à disponibilidade de vigilância do Poder Público, considerada a possibilidade de fuga, e, ainda, à fiscalização estatal, no exercício do poder disciplinar sobre os apenados em cumprimento de pena. Precedentes. 2. Hipótese em que foi negado o trabalho externo à reeducando do regime fechado de cumprimento de pena, em razão da indisponibilidade de escolta policial para o devido acompanhamento. Acórdão mantido. 3. Agravo regimental não

provido. (BRASIL. STJ. Agravo Regimental no Agravo em recurso Nº 492.982 / MG. Relator: Ministro Rogerio Schietti Cruz. Data de Julgamento: 05/06/2014, Sexta Turma. Data de publicação: 25/06/2014).

Então, para que seja possível a realização de qualquer trabalho externo pelo condenado em regime fechado de cumprimento de pena, previamente devem ser preenchidos os requisitos enumerados pela legislação, que nada mais são, que uma forma de assegurar a disciplina e vigilância sobre esses condenados, que estarão realizando alguns tipos de trabalho onde estarão em contato com a sociedade e sendo assim, como ainda estão em processo de ressocialização devem permanecer sob a guarda e vigilância do Estado.

Em se tratando de regime semiaberto, de acordo com os ensinamentos de Mirabete

Permite-se, evidentemente, que o preso em regime semiaberto também trabalhe em obras ou serviços públicos, realizados pela Administração ou empresas particulares, mas sempre num regime de direito público, inerente ao trabalho prisional. A única distinção entre os dois regimes, no que tange ao trabalho externo, é a desnecessidade de vigilância direta no caso do semi-aberto. (MIRABETE, 2004 P. 103).

Ainda no que se diz respeito ao trabalho externo, a Lei de Execuções Penais assim dispõe em seu artigo 37, in verbis:

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)

Em suma, nos permitimos dizer que, para que o trabalho externo ocorra é de extrema importância que sejam observados dois critérios, um subjetivo e outro objetivo, onde o subjetivo consiste na análise do comportamento do preso e sua responsabilidade, e o objetivo que consiste na obrigatoriedade de cumprimento de 1/6 do total de sua pena.

No tocante à obrigatoriedade de cumprimento de 1/6 do total de sua pena, temos então entendimentos diferentes, ora, se o preso é condenado à cumprir pena em regime fechado, para poder ter direito ao trabalho externo deve cumprir 1/6 do total de sua pena, quando também, salvo nos casos em que não preencha os requisitos, ganhará a progressão de regime para cumprir sua pena no regime semiaberto, porém, quando já em sentença tenha sido condenado ao cumprimento de pena em regime semiaberto, teria então que cumprir mais 1/6 de sua pena? Temos entendimentos diferentes na jurisprudência, onde uma minoria acredita que sim, que seria necessário o cumprimento de 1/6 da pena mesmo tendo sido condenado ao

cumprimento de pena em regime semiaberto, e a grande maioria acredita que não é necessário, sendo assim ao ser condenado já em regime semiaberto o condenado então já teria automaticamente o direito ao trabalho externo.

A título de exemplo temos um caso recente, do ano de 2014, onde o então Ministro Joaquim Barbosa indeferiu, na data de 08 de maio de 2014, na Execução Penal (EP) 2, o pleito para a realização de trabalho externo em um escritório de advocacia formulado por José Dirceu, condenado na Ação Penal (AP) 470, ou, mais conhecida como ação do mensalão.

Segundo os argumentos que foram apresentados, muito embora tenha sido condenado ao cumprimento de pena em regime semiaberto, o pedido para a concessão de permissão para o trabalho externo não deveria ser concedido, pois além do não cumprimento ao requisito temporal, a proposta de emprego era proveniente de um escritório de advocacia, ou seja, uma empresa privada, que dificultaria a fiscalização por parte do Estado, pois segundo ele

No caso sob exame, além do mais, é lícito vislumbrar na oferta de trabalho em causa de mera *action de complaisance entre copains*, absolutamente incompatível com a execução de uma sentença penal. É que no Brasil os escritórios de advocacia gozam, em princípio, da prerrogativa de inviolabilidade (Estatuto da OAB, Lei 8.906/94, art. 7º), que não se harmoniza com o exercício, pelo Estado, da fiscalização do cumprimento da pena. (BRASIL, Supremo Tribunal Federal – Ação Penal 470)

Diante de tais argumentos foi então indeferido o pedido formulado por José Dirceu. Porém tal decisão foi agravada pelo mesmo, que não se conformou com tal indeferimento e, de acordo com o entendimento majoritário da jurisprudência brasileira, o Agravo Regimental no Trabalho Externo na Execução Penal 2 Distrito Federal, onde o Ministro Luís Roberto Barroso foi o relator, foi julgado em 25 de junho de 2014, pelo Tribunal Pleno, e teve a seguinte decisão

EMENTA: EXECUÇÃO PENAL. REGIME INICIAL SEMIABERTO. TRABALHO EXTERNO. 1. A exigência objetiva de prévio cumprimento do mínimo de um sexto da pena, segundo a reiterada jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, não se aplica aos presos que se encontrem em regime inicial semiaberto. Diversos fundamentos se conjugam para a manutenção desse entendimento. 2. A aplicação do requisito temporal teria o efeito de esvaziar a possibilidade de trabalho externo por parte dos apenados em regime inicial semiaberto. Isso porque, após o cumprimento de 1/6 da pena, esses condenados estarão habilitados à progressão para o regime aberto, que tem no trabalho externo uma de suas características intrínsecas. 3. A interpretação jurídica não pode tratar a realidade fática com indiferença, menos ainda quando se trate de definir o regime de cumprimento das penas privativas de liberdade. No caso, são graves e notórias as deficiências do sistema prisional. Neste cenário, sem descuidar dos deveres de proteção que o Estado tem para com a sociedade, as instituições devem prestigiar os

entendimentos razoáveis que não sobrecarreguem ainda mais o sistema, nem tampouco imponham aos apenados situações mais gravosas do que as que decorrem da lei e das condenações que sofreram. 4. A inaplicabilidade do requisito temporal para o deferimento de trabalho externo não significa, naturalmente, que a sua concessão deva ser automática. Embora a Lei de Execução Penal seja lacônica quanto aos requisitos pertinentes, é intuitivo que a medida é condicionada: (i) pela condição pessoal do apenado, que deve ser compatível com as exigências de responsabilidade inerentes à autorização para saída do estabelecimento prisional; e (ii) pela adequação do candidato a empregador. 5. Inexiste vedação legal ao trabalho externo em empresa privada, que deve ser admitido segundo critérios uniformes, aplicáveis a todos os condenados. O art. 34, § 2º, da Lei de Execução Penal – que prevê a celebração de convênio com a iniciativa privada – refere-se expressamente ao trabalho interno. O objetivo da exigência é impedir a exploração econômica do trabalho daquele que, com sua liberdade integralmente cerceada, está obrigado a cumprir as determinações da autoridade penitenciária, sob pena de incidir na falta grave prevista no art. 50, VI, c/c o art. 39 da Lei nº 7.210/1984. 6. No caso, a Vara de Execuções Penais do Distrito Federal submeteu o pedido de deferimento de trabalho externo ao procedimento uniforme aplicado aos condenados em geral, que inclui entrevista com o candidato a empregador e inspeções no potencial local de trabalho. Inexiste fundamento para que o STF desqualifique a avaliação assim efetuada. 7. Agravo regimental a que se dá provimento para, acolhendo as manifestações do setor psicossocial da Vara de Execuções Penais do Distrito Federal o Ministério Público do Distrito Federal e do Procurador-Geral da República, deferir o trabalho externo ao recorrente. (BRASIL, STF. Execução Penal 2 / DF. Trabalho Externo. Agravo. Relator: Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno. Data de julgamento: 25/06/2014. Data de publicação: 30/10/2014).

E por fim, a autorização para a execução de trabalho externo cabe à direção do estabelecimento penal, assim como a sua revogação, e “quando concedida irregularmente, a autorização será cassada pelo juiz da execução no procedimento judicial”. (Mirabete, 2004, p. 112.)

Assim resta analisar se os direitos trabalhistas previstos na CLT se aplicam ou não aos presos nesta situação, já que não há legislação que discipline especificamente este tipo de trabalho, nos referimos aqui a possíveis direitos trabalhistas que poderiam ser concedidos a esses presos, afinal trata-se de um assunto que tem gerado muitas indagações a respeito da constitucionalidade ou não deste tipo de atividade. Sendo assim no terceiro capítulo trataremos a respeito deste assunto.

CAPITULO 3 - O TRABALHO DO PRESO E A CLT

Neste capítulo trataremos da comparação entre o empregado, que tem seus direitos resguardados pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), e o trabalho do preso, trazendo quais são suas diferenças e o porquê da não aplicabilidade da CLT nesses casos.

A princípio devemos esclarecer que, nosso enfoque está no trabalho desenvolvido pelos presos nas empresas que têm oficinas de trabalho instaladas nas unidades prisionais, ou naquelas em que o preso presta serviço fora dessas unidades, já que são nesses locais que o trabalho desenvolvido por eles é muito parecido com o trabalho fora das unidades prisionais, ou seja, desenvolvido por aqueles indivíduos que gozam plenamente de sua liberdade.

Sendo assim, devemos entender a princípio, quem é considerado empregado, e se o preso seria ou não um deles.

3.1 Empregado x Preso que trabalha

A respeito do empregado, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) traz em seu artigo 3º a seguinte definição, in verbis: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, e como explana Martins (2011, p.139) “o empregado é sujeito da relação de emprego e não objeto”.

Para Delgado (2011, p. 56) “sinteticamente, o direito do trabalho abrange todo e qualquer empregado, abrangendo ainda determinados trabalhadores que não são empregados, mas que foram legalmente favorecidos pelo padrão geral da normatividade trabalhista”.

Sob o ponto de vista de seu conteúdo, o Direito do Trabalho é, fundamentalmente, portanto, o Direito dos empregados, especificadamente considerados. Não é, porém, o Direito de todos os trabalhadores, considerados em seu gênero. Excluem-se da área de abrangência desse ramo jurídico especializado, em consequência, inúmeras categorias específicas de trabalhadores não empregatícios. (DELGADO, 2011, p. 56)

Diante de tais conceitos porque então o preso que trabalha não é considerado um empregado? Já que ele também presta serviços a um empregador de maneira não eventual, e recebe um salário? Pois bem, segundo a posição da maioria dos doutrinadores, faltaria aqui um dos requisitos mais importantes para essa caracterização, a dependência ou subordinação.

Martins explica que “subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o objeto do contrato de trabalho.” (2011, p. 140), e, sendo assim, a subordinação é considerada como um elemento fundamental para a caracterização do contrato de trabalho.

Encontramos nossa resposta na Lei de Execuções penais que, prevê, no seu art. 28, parágrafo 2º, que o trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso porque, podemos dizer que se trata de um regime especial de trabalho, onde o empregador, ou uma empresa privada, não pode estabelecer uma relação de emprego diretamente com o seu empregado, que, no caso, seria o penalmente condenado, e sendo assim não existe um contrato de trabalho, sobre o qual falaremos a seguir.

3.2 O Contrato de trabalho

3.2.1 Conceito e a Natureza Jurídica

Contrato de trabalho pode ser considerado como um negócio jurídico celebrado entre o empregado e o empregador, e o artigo 442 da CLT, estabelece que: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, onde o empregado mediante uma contraprestação, que seria o seu salário, se obriga a realizar trabalho de maneira não eventual ao empregador, a quem ficará juridicamente subordinado.

Averiguar qual é a natureza jurídica de um instituto é tentar enquadrá-lo em alguma categoria de nosso ordenamento jurídico. A respeito do contrato de trabalho, existem três teorias que podemos utilizar: a contratualista, a anticontratualista, e a teoria mista.

3.2.1.1 Teoria contratualista

De acordo com essa teoria a relação entre empregado e empregador é considerada como um contrato, onde o que se destaca é a vontade das partes.

A teoria predominantemente entende que o contrato de trabalho tem natureza contratual. Trata-se de um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para sua formação. Há, portanto, um ajuste de vontades entre as partes. Os efeitos do contrato não derivam apenas da prestação de serviços, mas daquilo que foi ajustado entre as partes. A execução é decorrente do que foi ajustado. O mero ajuste de vontades produz, portanto, efeitos jurídicos. A eficácia jurídica ocorre desde o ajuste das partes, adquirindo eficácia com a execução do trabalho. A liberdade em assentir em ajustar o contrato de trabalho é fundamental. (MARTINS, 2011, p. 96)

Indo de encontro com essa teoria, o trabalho do preso evidentemente não se enquadraria em um contrato de trabalho, uma vez que já foi demonstrado que neste caso não existe somente um empregado e um empregador, já que para a realização do contrato é necessária a intervenção do Estado como um mediador para que a relação jurídica aconteça, ou seja, serão necessárias três “pessoas” para a celebração de um contrato, e desta forma não bastaria o consentimento do preso para a realização de tal contrato.

3.2.1.2 Teoria anticontratuálista

Nesta teoria o que realmente importa é a realidade apresentada ao caso concreto. Segundo Penafort:

No anticontratuálisto, vigora o princípio do contrato realidade. Para os anticontratuálistas não importa a vontade do trabalhador, a vontade é elemento irrelevante, despidendo, uma vez que a relação de emprego depende da realidade concreta e dos demais requisitos da onerosidade, subordinação, habitualidade, não eventualidade, alteridade (ônus do empregador), inserção na atividade fim do empreendimento. (PENAFORT, [s/d], p.1)

Essa corrente se baseia no princípio constitucional da primazia da realidade dos fatos sob a forma e, com base nessa teoria, seria possível defender a aplicação das leis celetistas ao trabalho do preso, uma vez que sob sua ótica, seriam preenchidos os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, e de acordo com a opinião de Penafort ([s/d], p.1) “por hora, bem ao contrário da esmagadora maioria, concluímos que não é o consentimento que determina a natureza jurídica da relação de trabalho carcerário”, uma vez que mesmo o trabalho sendo uma das obrigações do preso, ele pode se recusar a fazê-lo.

3.2.1.3 Teoria Mista

A teoria mista é a teoria adotada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, que inclusive em seu artigo 442, equipara o contrato de trabalho à relação de emprego, e o seu texto diz expressamente: “art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, sendo assim essa teoria engloba parte das duas teorias apresentadas anteriormente.

Embora haja uma forte interferência estatal e não exista exatamente autonomia da vontade entre empregado e empregador, há um sistema de proteção ao trabalhador, de forma que as normas de ordem pública incidem

automaticamente sobre o contrato de trabalho restringindo a autonomia da vontade dos sujeitos no pacto laboral. (MARTINS, 2011, p. 97).

Neste caso é necessária a intervenção do Estado nesses contratos afinal nas relações trabalhistas o que de fato existem são partes desiguais, onde o empregado é o mais vulnerável, em relação ao empregador, e então, necessita de uma maior proteção, para ocorra um equilíbrio em relação aos envolvidos e não haja abuso de poder econômico do empregador em detrimento do empregado.

Com base nessa teoria, voltando-nos ao foco do presente trabalho, é que aqui nascem as indagações a respeito da aplicação ou não da CLT ao trabalho desenvolvido nas unidades prisionais, pois ao mesmo tempo em que se considera a teoria contratualista, onde este tipo de trabalho não se enquadraria, também se utilizam dos fundamentos da teoria anticontratualista, o que abre portas para diversas interpretações, inclusive a de que é possível a aplicação das leis celetistas aos presos que trabalham.

Não obstante as similitudes exigidas na Lei de Execução Penal entre o trabalho prisional e o livre, aquele deste se distancia quanto a sua natureza. Trata-se de um dever que decorre da falta de pressuposto liberdade, que insere no conjunto de obrigações que integram a pena. Seu regime é de direito público, inexistente a condição fundamental para o trabalho espontâneo, que é a liberdade para a formação do contrato de trabalho, retirada que foi ao condenado à pena privativa de liberdade. (MIRABETE, 2004, P. 92)

Parte da doutrina entende que, no que tange ao trabalho do preso, a LEP não teria sido recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que disciplina em seu art. 7º, inciso XXX e seguintes, que é proibida a distinção ou discriminação entre quaisquer trabalhadores, e então, ao não permitir a aplicação da CLT estaria fazendo distinção entre o trabalhador preso e o livre.

Rui Carlos Machado Alvim (1991, P.39), que se mostra a favor da aplicação das leis celetistas aos presos que trabalham, diz que “a Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/84), a que veio para cessar abusos, institucionaliza o maior deles”, ou seja, para ele, o não reconhecimento do vínculo empregatício em relação aos presos, seria uma prática altamente discriminatória e atentatória à dignidade humana, e ainda afirma, fazendo menção ao artigo 28, parágrafo 2º da referida Lei, que:

[...] aquela disposição legal, ao negar a possibilidade de contrato trabalhista, contradiz o artigo 28, caput, que enfatiza a finalidade produtiva, portanto, profissionalizante, e o espírito pregado na exposição de motivos, acerca das condições assemelhadas ao trabalho livre nega-se o lado protetivo do preso trabalhador, afastando-o, nas hipóteses cabentes, do regime trabalhista;

fixando-se apenas o lado da exploração da mão-de-obra, na insistência da produtividade. (ALVIM, 1991, P.39)

Wueber Duarte Penafort ([s/d]) acredita que quando o trabalho é executado em prol da administração do sistema prisional, ou seja, aqueles trabalhos que são realizados dentro das unidades prisionais, onde os presos colaboram na manutenção dessas unidades, onde atinge somente os intuitos reabilitadores e ressocializadores da pena, configura-se o verdadeiro trabalho prisional, e sendo assim, não existiria qualquer questão que deva ser sanada fora do previsto na Lei de Execução Penal, porém, acredita que:

Sempre que a ênfase incidir no elemento produtivo em detrimento do elemento educativo, a finalidade na execução do contrato está desfocalizada, e desviada, o fenômeno será de relação de emprego. Estaremos diante da relação de trabalho-espécie, o emprego. Em outras palavras, Se o que estiver preponderando é o aspecto produtivo. em relação ao aspecto educativo-ressocializador estaremos, certamente, diante de emprego com a empresa tomadora de serviços. (PENAFORT, [s/d], p.1)

Porém, conforme o entendimento da maioria, o que existe de fato é um contrato administrativo entre o Estado e o empregador, onde o Estado tem que intervir para esta relação de emprego vir a concretizar-se, e insta salientar que para a celebração deste contrato, sempre devem ser observados os princípios que regem a atuação do ente público, ou seja, o princípio da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

No próximo tópico, trataremos das previsões a respeito da finalidade do trabalho do preso, de qual é a sua natureza jurídica, já que, de acordo com a maioria dos doutrinadores, ele não é considerado um empregado e sendo assim não haveria relação jurídica, o que impede aplicação das leis trabalhistas a estes casos.

3.3 Finalidade ou objeto jurídico do trabalho do preso

Se o preso que trabalha não é considerado como um empregado, e não há relação de emprego, qual seria então a sua finalidade ou objeto jurídico? O trabalho do preso tem suas finalidades específicas baseadas na LEP, ou seja, busca-se através do trabalho a reintegração do indivíduo ao convívio em sociedade.

Então, enquanto não haja legislação específica própria que regule esta modalidade laborativa, extrai-se direitos previstos na Carta Magna para regular esta relação de trabalho. Porém, deve-se atentar às características de cada direito posto, visto que, em razão de sua própria natureza, para distinguir a aplicação ao trabalho do preso ou não. (SOUZA, 2013, p. 1)

Conforme já demonstrado, o trabalho do preso tem uma característica peculiar, ele se diferencia de qualquer outro tipo de trabalho por conta de sua natureza de direito/dever. Ao mesmo tempo em que é concedido ao preso o direito ao trabalho, ele também faz parte de seu rol de deveres, e encontramos na legislação instrumentos que asseguram o direito ao trabalho e que também o impõe. Demonstraremos a seguir o trabalho sob essas duas óticas.

3.3.1 O Trabalho enquanto um dever

Os já mencionados artigos 31 da LEP (Lei de Execuções Penais) e o art. 27, inciso XXX do RIP (Regimento Interno Padrão dos Estabelecimentos Prisionais do Estado de São Paulo) tratam do trabalho enquanto um dever, ou seja, tratam da obrigatoriedade de trabalhar, com uma única ressalva, de que tenha aptidões e capacidade para executar o trabalho ao qual ele será encaminhado.

LEP (Lei de Execuções Penais) tem o seu capítulo IV, voltado aos deveres, direitos e a disciplina, e na seção I que trata especificamente dos deveres, traz em seu artigo 39, inc. V que é dever do condenado a execução do trabalho, das tarefas e das ordens recebidas, constituindo-se a desobediência em falta disciplinar de natureza grave, e de acordo com Mirabete

Não cumpridos quaisquer dos deveres pelo condenado, constitua ou não sua desobediência falta disciplinar, o fato implica demérito do preso, vindo em seu prejuízo por ocasião de se aferir a progressão, razão que indica ser necessária a comunicação ao diretor do presídio de qualquer infração às normas previstas nos arts. 38 e 39 da Lei de Execução Penal. (MIRABETE, 2004, P. 117)

O trabalho, então, é um dos deveres do preso, e sempre que lhe for determinado a atividade laboral ele deverá cumpri-la, e tal determinação reveste-se de legalidade, já que busca-se com tais atividades a ressocialização do preso, através do desenvolvimento de uma atividade que poderá lhe proporcionar muitas chances ao retornar ao convívio em sociedade, e o motivo maior do trabalho enquanto o preso está em pena restritiva de liberdade é justamente esse, mostrar o melhor caminho para o incentivo à ressocialização.

A recusa ao trabalho, se injustificada, configura, é lógico, falta grave e o condenado não apresentará o necessário mérito prisional para ser beneficiado pela progressão de regime e por institutos despenalizadores como a remição, comutação de pena, indulto ou livramento condicional. Será o preço jurídico a pagar por sua injustificada recusa a cumprir uma das regras mais relevantes da disciplina prisional e por sua opção de, voluntariamente, cumprir sua pena

de forma diferente daquela estabelecida pela lei de execução penal. (LEAL, 2004, p. 62)

O trabalho é então um dever do preso, porém ao exercê-lo ele se beneficiará de algumas formas, e Segundo Vinicius Caldeira Brant, existem vários fatores que incentivam os presos à realização de atividades produtivas no cárcere e:

É muito disseminada entre os presos a expressão: “a cabeça é a oficina do diabo”. Muitos alegaram não ter outra motivação para o trabalho a não ser “matar o tempo”, “distrair a atenção”, ou “não ficar pensando em besteira”. A expressão “laborterapia” ganha aqui um sentido bem diferente do que se explicita na imaginação de juristas e criminólogos.[...] Por certo, se o trabalho como passatempo tornar-se um vício, estarão cumpridos, por vias transversas, os desígnios regeneradores dos penalistas bem intencionados. (BRANT, 1994, P.113)

Temos aqui então, de acordo com os estudos de Brant, o que é, na perspectiva de alguns presos, o significado do trabalho. Para muitos deles é só uma forma de passar o tempo, uma forma de se ocupar a cabeça e não ter tempo para outras atividades que possam ser prejudiciais ao cumprimento de sua pena, e até mesmo pelos maus intencionados, é uma forma de se buscar vantagens, como maior acesso a outras áreas das unidades prisionais, de acesso a alimentos, enfim, teria então uma finalidade diferente da que é esperada pelo legislador.

O trabalho como um dever, perante a legislação, é uma ferramenta que auxiliará o preso, e de maneira nenhuma é mais uma forma de castigá-lo ou colocá-lo em situação degradante. Deve ser enxergado como um incentivo, e não como punição.

3.3.2 O trabalho enquanto um direito

Passando a falar então do trabalho enquanto direito, o mesmo é assegurado pelo artigo 41, inc. II da Lei de Execução Penal que diz que constituem direito do preso a atribuição de trabalho e sua remuneração. Vale ressaltar que “o trabalho influi de maneira positiva na saúde física e psíquica da pessoa que se encontra privada da liberdade, por isso ter oportunidade de trabalhar é um direito que não pode ser negado” (Araújo, 2011). Porém no sistema penitenciário brasileiro a realidade é bem diferente, já que por várias vezes não é possível conceder essa oportunidade a todos os presos, devido a vários fatores, como a superpopulação, falta de recursos, entre outras.

Como já mencionamos, o artigo 6º da Constituição Federal, incluiu o trabalho em seu rol de direitos fundamentais e, em conformidade com o que assevera Mirabete

Como o preso, por seu status de condenado em cumprimento de pena privativa de liberdade, não pode exercer a atividade laborativa em decorrência da limitação imposta pela sanção, incumbe ao Estado o dever de atribuir-lhe o trabalho que deve realizar no estabelecimento prisional (item 2.39). É o que determina o art. 41, inciso II, preservando a dignidade humana do condenado (item 2.39.) (MIRABETE, 2004, P. 121)

Portanto é dever do Estado oferecer trabalho à pessoa presa, e vale ressaltar que não pode ser oferecido qualquer tipo de trabalho, já que o direito da dignidade humana deve ser preservado e as atividades as quais ele será submetido devem ser parecidas com as que ele oportunamente poderia estar exercendo se estivesse em liberdade. Paula Julieta Jorge de Oliveira assevera que:

[...] oferecer trabalho ao preso não é colocá-lo para fazer serviços que ninguém queira executar, ou colocá-lo para executar serviços semi-escravos. Não pode ser esse o sentido do trabalho no processo ressocializador e de resgate da dignidade humana do preso enquanto indivíduo. Ao proporcionar a colocação, há que se privilegiarem as habilidades já desenvolvidas e fortalecer o senso de participação na sociedade e não fornecer-lhes mais um motivo para se considerarem párias. (OLIVEIRA, 2010, p.1)

A falta de trabalho ou o seu exercício de maneira equivocada, implicam em evidente agressão para com o princípio da dignidade humana. Ao desenvolver atividades dentro ou fora das unidades prisionais, tais atividades não devem ser penosas, afinal conforme já tratado anteriormente, é assegurado a todas as pessoas a não imposição a trabalhos forçados.

O trabalho carcerário é modalidade de trabalho compulsório. Conforme previsão na Convenção nº 29 da OIT , não constitui forma de trabalho forçado ou obrigatório porque se trata aqui de direito subjetivo do preso, podendo o mesmo exercitá-lo ou não. Caso o condenado não quera trabalhar, não poderá ser aumentada sua pena, tampouco sofrerá castigos corporais ou outras restrições; ele simplesmente não gozará de certos benefícios como a remição da pena, livramento condicional, progressão de regime, indulto e comutação. (BAQUEIRO, [s/d], p. 1)

O que se tem na execução penal é uma figura diferente do trabalho forçado, sendo somente uma forma de conseguir demonstrar ao preso o sentido que o trabalho pode fazer em sua vida. Por óbvio colocá-lo em situação vexatória é completamente ilegal, para que o trabalho prisional cumpra o seu papel ele deve auxiliar o desenvolvimento do preso e não piorar suas condições de vida.

3.4 Entendimento jurisprudencial a respeito da competência em razão da matéria

A maioria da jurisprudência que trata desse assunto tem decidido da seguinte forma, no que diz respeito à competência para julgamento de tal matéria:

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - LABOR PRESTADO POR PRESIDIÁRIO PERANTE O ESTABELECIMENTO PRISIONAL. 1. Consoante disposto no art. 114, I, da CF, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. 2. No caso, o Regional manteve a sentença que considerou esta Justiça Especializada competente para julgar demandas que tenham como objeto o trabalho prestado por apenado recolhido em estabelecimento prisional do Estado Reclamado. 3. Todavia, o labor realizado pelo preso decorre do expressamente estabelecido na Lei de Execução Penal e não está regido pelas regras da CLT. Essa prestação de trabalho tem por objetivo ressocializar e reabilitar o apenado, tendo sido realizada dentro da relação existente entre o preso e o Estado que é regida pelo Direito Penal e não pelo Direito do Trabalho. Restra evidente, portanto, a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar o presente feito. Recurso de revista provido. (BRASIL. TST. Recurso de Revista nº 148240-67.2007.5.06.0009. Relatora Juíza Convocada: Maria Doralice Novaes. Data de Julgamento: 05/05/2010. 7ª Turma. Data de Publicação: 07/05/2010)

TRABALHO DO PRESO - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO - IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA - ART. 28 DA LEI DE EXECUÇÃO PENAL. O pedido de reconhecimento de relação empregatícia, em que o prestador de serviços é réu-presos, encontra óbice intransponível na normatização legal em vigor. A Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/84), ao cuidar do trabalho do réu-presos e suas consequências jurídicas, deixa explicitado que não se sujeita à CLT e Legislação Complr (art. 28, § 2º), mas que objetiva, dentre outros, possibilitar sua recuperação, através de processo socioeducativo e produtivo, para que possa ser reintegrado à sociedade. Por isso mesmo, a contraprestação remuneratória pelo trabalho que executa não possui o significado técnico-jurídico de salário, daí a impossibilidade de se reconhecer, em relação ao tomador de seus serviços, um contrato de trabalho com suas consequências trabalhistas. Finalmente, revela ressaltar que seu direito ao trabalho não se altera pelo fato de ter obtido progressão do regime para semiaberto ou aberto, porque a norma não faz qualquer distinção quanto a forma em que deve cumprir a pena. Recurso de revista conhecido e não provido. (BRASIL. TST. Recurso de Revista nº 90-94.2010.5.03.0051. Relator: Milton de Moura França. Data de Julgamento: 11/05/2011. 4ª Turma. Data de Publicação: 20/05/2011)

Então essas decisões ao optar competência da jurisdição estadual para o julgamento dos casos, reforçam a previsão legal, que enfatiza a não aplicação da legislação trabalhista neste tipo de caso, ou seja, o preso que trabalha não seria considerado um empregado, já que não temos um dos fatores principais que caracterizam as relações de trabalho, motivo pelo qual a justiça do trabalho não teria competência para tais demandas.

Porém, também encontramos um julgado na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em que a relação de emprego ficou reconhecida, ou seja, haveria competência da justiça trabalhista para o julgamento do caso e ao final foram concedidos os direitos trabalhistas ao preso que cumpria sua pena em regime aberto e trabalhava em uma empresa particular. Segue a ementa:

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO DO APENADO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. O trabalho externo prestado por condenado em regime aberto não configura o trabalho prisional, previsto na Lei das Execuções Penais. Relação de trabalho que se sujeita à tutela da CLT. Sem embargo, a inobservância do inciso II do artigo 37, da CF, quando figura no pólo empregador sociedade de economia mista, acarreta a nulidade da contratação, sendo, contudo, reconhecidos os seus efeitos. (BRASIL. TRT 4ª REGIÃO. Recurso Ordinário nº 0098800-61.2009.5.04.0018. Relator: Des.ª Maria Cristina Schaan Ferreira. Data de Julgamento: 19/10/2011. 6ª Turma. Data de Publicação: 28/10/2011).

Neste julgado o condenado encontrava-se em cumprimento de pena em regime aberto e de acordo com a fundamentação utilizada neste caso, o trabalho que não estaria sujeito às normas da CLT seria somente o prestado pelos presos que estivessem em regime fechado, porém insta salientar que a LEP não fez qualquer especificação sobre o regime de pena em que o preso que trabalhasse se encontraria, somente previu a não aplicação da CLT.

Tendo conhecido o real sentido do trabalho penitenciário, e compreendido o motivo da não aplicabilidade das leis trabalhistas, no próximo tópico, faremos a comparação dos direitos que são resguardados aos presos com os direitos resguardados aos trabalhadores.

3.5 Direitos resguardados aos presos que trabalham comparados aos direitos trabalhistas

Muito embora não sejam aplicadas as leis trabalhistas ao trabalho prisional, assim como os trabalhadores livres, os encarcerados também possuem seus direitos relativos ao trabalho. Eles têm direito à remuneração, a jornadas de trabalho pré-estabelecidas, à condições de higiene e segurança no local em que desenvolverão suas atividades entre outras particularidades, além de ter direito à remição de pena. A seguir trataremos destes direitos e faremos uma comparação com o equivalente previsto na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

3.5.1 Remuneração

Sob a ótica trabalhista, Martins explana que:

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família. (MARTINS, 2011, p. 230).

O artigo 29 da LEP prevê que, todo preso que trabalhar terá direito à remuneração, mediante prévia tabela, e este valor não poderá ser inferior a 3/4 (três quartos) do salário mínimo, e ainda, essa remuneração poderá ser feita com base em horas trabalhadas ou pelas tarefas que forem efetuadas. Porém a realidade nas unidades prisionais não é essa, e existem presos que trabalham e nem recebem remuneração, ou o valor que recebem é inferior a tal previsão.

A respeito da remuneração, que é prevista no artigo 29 da LEP, temos uma enorme discussão a respeito do valor que é defeso ao trabalho do preso, ou seja, o valor equivalente à 3/4 (três quartos) do salário mínimo, e em virtude disso, tal dispositivo está sendo questionado no STF (Supremo Tribunal Federal) através da ADPF 336 (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) que foi ajuizada pela Procuradoria Geral da República, que em síntese argumenta que há neste caso violação aos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade humana, assim como a previsão constante no artigo 7º, da Constituição Federal, que entre outras previsões, diz que será garantido ao trabalhador o direito ao salário mínimo.

Segundo notícia veiculada no site do Tribunal, o procurador-geral, Rodrigo Janot mostra os seguintes argumentos:

Qual a diferença entre o trabalho realizado por pessoa livre daquele realizado por presidiário? Os valores decorrentes do princípio da isonomia não autorizam a existência de norma que imponha tratamento desigual sem que a situação corrobore a necessidade da diferenciação. A força de trabalho do preso não diverge, em razão do encarceramento, daquela realizada por pessoa livre, consistindo a remuneração inferior não somente ofensa ao princípio da isonomia, como injustificável e inconstitucional penalidade que extrapola as funções e objetivos da pena (BRASIL, 2015, P. 1)

A remuneração auferida pelo preso de acordo com o previsto no artigo 29 § 1º deverá atender segundo consta na própria Lei de Execuções Penais:

- a) à indenização dos danos causados pelo crime, desde que determinados judicialmente e não reparados por outros meios;
- b) à assistência à família;
- c) a pequenas despesas pessoais;

d) ao ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com a manutenção do condenado, em proporção a ser fixada e sem prejuízo da destinação prevista nas letras anteriores. (BRASIL, 1984)

E de acordo com o parágrafo segundo do mesmo artigo, se houver saldo restante, o valor, como afirma Nucci (2014, p. 954) “será depositado para a formação de um pecúlio a ser entregue ao condenado que tornar à liberdade”.

À legislação local cabe determinar os parâmetros para a fixação da remuneração do preso ou do internado e poderá ser efetuada por hora trabalhada ou por tarefa executada, dependendo da natureza do serviço e da conveniência da terapêutica exigida, sempre respeitando-se os limites estabelecidos na Lei de Execução Penal, inclusive quanto à duração da jornada de trabalho.(Mirabete, 2004, p. 93)

Ressaltamos que a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 336 ainda encontra-se em andamento e enquanto não haja decisão que modifique o constante na Lei de Execuções Penais é ela quem deve continuar sendo respeitada.

3.5.2 Jornada de Trabalho

Poderíamos definir como jornada de trabalho, o período diário em que o empregado estaria à disposição de seu empregador, e segundo Delgado (2011, p. 805) “é, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula”.

Dentro das normas trabalhistas, e ainda de acordo com os ensinamentos de Delgado, “a jornada padrão de trabalho é, hoje, de 8 horas ao dia, com a conseqüente duração semanal de trabalho de 44 horas (art. 7º, XIII, CF/88)”. Existem variações, porém para a nossa comparação, que é simples, já é suficiente saber a jornada padrão das normas trabalhistas.

A assimilação que deve existir entre o trabalho penitenciário e o trabalho livre conduz à recomendação de que aquele mantenha também uma jornada igual ou aproximada deste, afim de que a capacitação profissional do preso e internado lhe permita, ao deixar a prisão, render na atividade laborativa à altura das necessidades do mercado, bem como ocupá-lo de forma produtiva durante boa parte do dia.(MIRABETE, 2004, p. 98)

A Lei de Execução Penal, assevera que a jornada normal de trabalho no trabalho interno, não será inferior a 6 (seis) nem superior a 8 (oito) horas, com descanso nos domingos e feriados (ART. 33 da LEP), porém a alguns tipos de atividades podem ser atribuídos horários especiais, que são aqueles serviços em que não é possível a interrupção a noite, aos domingos e feriados, por exemplo os serviços de uma enfermaria ou de cozinha dentro da

própria unidade prisional. Nesses casos o condenado não perde seus direitos, eles só serão adaptados para que o bom andamento desses serviços não seja prejudicado.

Em nenhuma hipótese, porém, a jornada diária poderá ser inferior a seis ou superior a oito. Somente com uma jornada de no mínimo seis horas diárias o preso tem direito aos benefícios auferidos com o trabalho (remuneração mínima estabelecida, remição, etc.). (MIRABETE, 2004, P.99).

Quanto à jornada de trabalho, percebemos então que também não há uma grande diferenciação ao previsto na legislação trabalhista, e que os presos não são colocados em trabalhos que lhes forcem ou lhes privem de alguma coisa, os horários serão sempre preestabelecidos e seu cumprimento será observado pela própria unidade prisional que os libera e posteriormente os recolhe nos horários determinados.

3.5.3 Higiene e Segurança

Aqui o tratamento ao trabalho dos presos, em relação ao trabalho livre, deve ser o mesmo, as condições dos locais de trabalho devem ser preservadas, pois assim como em qualquer outra forma de trabalho, eles estarão expostos aos mesmos riscos e perigos de uma atividade. Conforme nos ensina Mirabete:

[...] é necessário, assim, estabelecer para o trabalho dos presos as mesmas exigências do ponto de vista de higiene que existem no trabalho livre (asseio, imunização, aeração etc) e as prescrições preventivas de segurança (dispositivos de segurança). (MIRABETE, 2004, p. 91)

Sendo assim, nas unidades prisionais, ou em qualquer outro lugar onde o trabalho seja desenvolvido, devem ser preservadas a saúde e a segurança dos presos que trabalham.

3.5.4 Acidente de Trabalho

Como já sabemos o trabalho do preso e, as condições para a realização deste trabalho, devem ser parecidas com as condições do trabalho realizado pelos indivíduos livres e

[...] tendo em vista a obrigatoriedade do labor do preso, como relação de direito público tendente à finalidade reintegradora, decorre daí também a necessidade de se estender ao condenado a proteção devida em caso de acidente de trabalho.

[...] Prevêem as Regras Mínimas da ONU que devem ser tomadas as providências necessárias para indenizar os presos pelos acidentes de trabalho e enfermidades profissionais em condições similares àquelas a que a lei dispõe para os trabalhadores livres (nº 74.2). A legislação pátria dá guarida a

essa orientação ao incluir entre os direitos do preso os da “Previdência Social” (arts. 39 do CP e 41 III da LEP). MIRABETE (2004, P. 92).

O artigo 5º, XLIX, da Constituição Federal: diz que “é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral”, ou seja, o preso também terá direito de indenização, se por ventura lhe ocorrer algum acidente enquanto estiver trabalhando. Neste sentido a jurisprudência tem decidido que há responsabilidade solidária e objetiva, não só da empresa em que o preso estaria trabalhando, mas também do Estado, conforme demonstrado a seguir:

INDENIZAÇÃO. Dano moral e pensão mensal vitalícia, em virtude de acidente de trabalho de preso em estabelecimento prisional. Perda de parte dos dedos indicador e médio. Responsabilidade solidária e objetiva do Estado e da empresa responsável pelo trabalho do preso. Dever do Estado de preservar a integridade física dos presos sob custódia. Empresa tomadora dos serviços que tem responsabilidade em caso de acidente de trabalho. Sem evidências de que o preso tenha se ferido de propósito ou de outras causas excludentes de responsabilidade. Comprometimento físico estimado pela perícia em dez por cento, por analogia com a tabela de indenização da SUSEP, que pode ser adotado para efeito do valor da pensão mensal vitalícia. Cabível indenização a título de dano moral, que é fixada em dez mil reais. Demanda parcialmente procedente. Sucumbência recíproca. Recurso parcialmente provido. (BRASIL. TJ. Apelação nº 0022289-18.2010.8.26.0602 / SP. Relator: Edson Ferreira. Data de Julgamento: 16/04/2013. 2ª Câmara de Direito Público. Data de Publicação: 19/04/2013).

Além dessas garantias, os presos que trabalham terão direito à remição, que nada mais é que um direito assegurado ao preso por ter trabalhado enquanto está cumprindo sua pena. Ou seja, é mais um incentivo para a realização do trabalho, que é concedido não só pelo desenvolvimento de atividades laborais, mas também pelo estudo. Vejamos a seguir considerações a respeito da remição.

3.6 O trabalho prisional e o instituto da remição

A remição de pena é um instituto que considerará parte da pena cumprida, em virtude de trabalho ou de estudo, e está previsto no artigo 126 da LEP, como segue: “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”. Assim o preso que trabalhar, ou estudar, terá parte de sua pena diminuída em razão de ter desenvolvido tais atividades.

Conforme nos ensina Mirabete:

Trata-se de um meio de abreviar ou extinguir parte da pena. Oferece-se ao preso um estímulo para corrigir-se, abreviando o tempo de cumprimento da sanção para que possa passar ao regime de liberdade condicional ou à liberdade definitiva. (MIRABETE, 2004, P. 517).

Dessa forma, observamos que a remição é uma proposta que surgiu para auxiliar o penalmente condenado, e é também um incentivo ao bom comportamento, já que se por fato superveniente ao de ter lhe sido concedida a remição ele vier a cometer falta considerada como grave, a LEP em seu artigo 127 traz expressamente que o juiz poderá revogar até 1/3 (um terço) do tempo remido, em razão do cometimento da falta, sendo assim ele perderá 1/3 dos dias remidos aos quais fazia jus.

A remição pelo trabalho é um direito privativo dos condenados que estejam cumprindo a pena em regime fechado ou semiaberto, porém, em relação à remição pelo estudo, segundo Nucci (2014, p.983), “umas das novidades, introduzidas pela Lei 12.433/2011, é a possibilidade de remição de pena, pelo estudo, quando o sentenciado estiver em regime aberto ou em gozo de livramento condicional (art. 126 § 6º, LEP).”, ou seja, a remição pelo estudo diferentemente da remição pelo trabalho, que só pode ser concedida se a pena estiver sendo cumprida em regime fechado ou semiaberto, poderá, além desses, beneficiar o sentenciado que estiver cumprindo sua pena em regime aberto, ou em gozo do livramento condicional.

3.6.1 Remição pelo trabalho

A remição de pena pelo trabalho é um direito garantido a todo apenado, sendo cada caso considerado em suas peculiaridades, e para garantir tal direito ele deve cumprir, corretamente, todo o planejamento desenvolvido pela unidade prisional na qual esteja cumprindo sua pena.

Trata-se de um incentivo para que o sentenciado desenvolva uma atividade laborerápica, através da qual, a função da pena tem a maior chance de atingir seus objetivos, ou seja, a ressocialização.

[...] O instituto da remição é de nítido caráter penal. Instituto que, para maior respeito à finalidade reeducativa da pena, constitui superlativo incentivo à aceitação daquilo que, discursivamente, nossa Lei de Execução Penal chama de 'programa individualizador da pena privativa de liberdade' (art. 6º da Lei 7.210/1984). A remição premia o apenado que se revela capaz de disciplina e, nessa vertente, valoriza o trabalho. Trabalho que a CF promoveu às

categorias de princípio fundamental da República Federativa do Brasil (inciso IV do art. 1º) e de pilar da ordem social brasileira (art. 193). (BRASIL. STF. Habeas Corpus nº 110.566. Relator: Ministro Ayres Britto. Data de julgamento 28/02/2012. Segunda Turma. Data de publicação: 08/06/2012).

Funciona da seguinte maneira, a cada três dias trabalhados, o sentenciado tem o desconto de um dia em sua pena, e conforme os ensinamentos de Nucci:

O dia trabalhado deve ter, no mínimo, seis horas e, no máximo, oito, com descanso aos domingos e feriados (art. 33, caput, LEP). Note-se ser o período base para o dia de trabalho computando para a remição o montante de seis horas. Se o condenado trabalhar oito, duas horas ficam anotadas em sua ficha para posterior utilização, ao formar outras seis horas. (NUCCI, 2014. P. 313)

Ocorre que em nosso país, é muito comum que as unidades prisionais não tenham possibilidades para providenciar atividades laborais para todos os presos, e dessa forma o Estado falha no seu dever de fazer funcionar o ciclo da pena, onde o trabalho é uma das ferramentas mais importantes. Assim, mesmo o trabalho sendo considerado como um direito ao preso é muito comum que não se tenha a possibilidade de exercê-lo e conseqüentemente, por não ter trabalhado, não faça jus à remição pelo trabalho.

3.6.2 Remição pelo estudo

A remição de pena pelo estudo também é concedida aos apenados para incentivá-los a buscar novos conhecimentos, afinal, ele pode desenvolver seus estudos desde o ensino fundamental até o nível superior, ressalvadas por óbvio as previsões e restrições legais.

A lei 12.433/2011, foi a responsável pela inclusão da remição pelo estudo, e a partir daí ficou disposto no artigo 126, § 1º, inciso I que será reduzido 1 (um) dia de pena a cada 12 (doze) horas de frequência escolar, onde o apenado pode ter frequentado atividade de ensino fundamental, médio, inclusive profissionalizante, ou superior, ou ainda de requalificação profissional, sendo consideradas 4 (quatro) horas por dia, ressaltando que essas atividades educacionais podem ser desenvolvidas em sistemas presenciais, ou até mesmo em cursos realizados à distância, porém através de entidades credenciadas pelas autoridades competentes.

Vale destacar, que de acordo com o § 5º do referido artigo, caso seja certificada a conclusão de ensino fundamental, médio ou superior durante o cumprimento da pena, será

acrescido 1/3 ao tempo remido pelo estudo, ou seja, trata-se de um incentivo a mais para que o apenado se dedique aos estudos e busque verdadeiramente a sua formação já que segundo Nucci (2011, p. 984) “não se deve deixar de analisar eventual fraude nos estudos”, e uma vez caracterizada a fraude, ou seja, a não participação em aulas ou o não aproveitamento dos cursos, pode gerar a exclusão do apenado dos programas de estudo.

Sabemos que a remição pelo estudo se estende aos presos que cumprem sua pena em regime aberto e também aos que estão em livramento condicional, sendo necessária, nesses casos, uma maior atenção das autoridades competentes para que não hajam fraudes para a concessão da remição pelo estudos, e de acordo com os ensinamentos de Nucci

Por isso, quando em regime aberto, se o sentenciado optar pelo estudo, deve o magistrado valer-se do disposto pelo art. 115, caput, da Lei de Execução Penal, estabelecendo como condição especial, a comprovação do aproveitamento no curso escolhido. Essa comprovação pode dar-se mensalmente, sob pena de não haver o reconhecimento da remição. O mesmo se diga do livramento condicional, fixando-se a obrigação de comunicar, periodicamente, a sua ocupação, no cenário do estado. (art. 132, § 1º, b, LEP). (NUCCI, 2011, P. 986).

De acordo com os ensinamentos de Mirabete, “a remição não reduz o total da pena imposta ao condenado, mas abrevia o tempo de sua duração. Por isso, determina a lei que seja computada para outros efeitos”, sendo considerada e aplicada para diminuição dos prazos dos benefícios em geral.

Encerrando nossas considerações no que diz respeito à remição vale mencionar, a figura da remição ficta, onde sentenciados pleiteiam judicialmente a remição pelo trabalho mesmo sem ter exercido atividade laboral alguma, sob o argumento de que, só não foi possível desenvolver esse tipo de atividade por ter havido negligência do Estado, que não lhes concedeu meios para que tal atividade fosse desenvolvida.

Nesse sentido, a jurisprudência tem decidido da seguinte forma:

EMENTA. Recurso ordinário constitucional. Habeas corpus. Execução Penal. Remição. Inexistência de meios, no estabelecimento prisional, para o desempenho de atividades laborais ou pedagógicas. Pretendido cômputo fictício de potenciais dias de trabalho ou estudo. Inadmissibilidade. Necessidade do efetivo exercício dessas atividades. Preso, ademais, sob regime disciplinar diferenciado (RDD). Inexistência de previsão legal para que deixe a cela para executar trabalho interno. Recurso não provido. 1. O direito à remição pressupõe o efetivo exercício de atividades laborais ou estudantis por parte do preso, o qual deve comprovar, de modo inequívoco, seu real envolvimento no processo ressocializador, razão por que não existe a denominada remição ficta ou virtual. 2. Por falta de previsão legal, não há direito subjetivo ao crédito de potenciais dias de trabalho ou estudo em razão

da inexistência de meios para o desempenho de atividades laborativas ou pedagógicas no estabelecimento prisional. 3. O Regime Disciplinar Diferenciado impõe ao preso tratamento penitenciário peculiar, mais severo e distinto daquele reservado aos demais detentos, estabelecendo que o preso somente poderá sair da cela individual, diariamente, por duas horas, para banho de sol. 4. Não há previsão, na Lei de Execução Penal, para que o preso, no regime disciplinar diferenciado, deixe a cela para executar trabalho interno, o que também se erige em óbice ao pretendido reconhecimento do direito à remição ficta. 5. Recurso não provido. (BRASIL. STF. Recurso ordinário em Habeas Corpus nº 124775. Relator: Ministro Dias Toffoli. Primeira Turma. Data de julgamento 11/11/2014. Data de publicação: 19/12/2014).

Concluimos que diante da situação atual das unidades prisionais e da impossibilidade de desenvolvimento de atividades laborais ou educacionais, não é possível conceder a remição, pois está pautada literalmente na ocorrência do trabalho e do estudo. O trabalho então é um direito que deve ser concedido ao apenado, porém devem ser observadas todas as possibilidades para que este trabalho seja desenvolvido de acordo com a previsão legal, e respeite fundamentalmente o princípio à dignidade da pessoa humana.

3.7 A importância do trabalho como atividade laborativa para a recuperação do recluso

Ao trabalho desenvolvido pelos presos dentro das unidades prisionais podem ser atribuídas duas finalidades, ou seja, pode ser considerado como uma oportunidade de ressocialização, que deve ser encarada dessa forma não só pelo Estado, mas também pelos presos, afinal de nada adiantará o envolvimento de todo o sistema se intrinsecamente o condenado não estiver buscando sua ressocialização. E sem dúvidas é também uma questão de responsabilidade social, que advém das empresas que se alocam nas unidades prisionais não somente visando lucros, como existem muitas em nosso país, nos referimos aqui àquelas que disponibilizam postos de trabalho com o intuito de contribuir para a ressocialização dos presos.

O trabalho é, então, uma importantíssima ferramenta utilizada na execução penal, pela qual busca-se fomentar nos presos o hábito de trabalhar e mostrar que a partir do trabalho é que se conquistam várias coisas em nossas vidas, e que, ao retornarem ao convívio em sociedade o melhor a se fazer é buscar continuar sua vida de maneira digna.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é considerado pela maioria das pessoas como uma condição de dignidade, e através do trabalho é que se consegue conquistar várias coisas em nossas vidas, sejam elas materiais, intelectuais e até mesmo sentimentais.

Uma pessoa que está livre, ou seja, está em pleno gozo de todos os seus direitos, e se encontra em liberdade, é capaz de escolher o que quer fazer, tem, portanto, a oportunidade de avaliar o que é melhor para ela, e somente após tirar suas conclusões aceita ou não um tipo de trabalho. Sendo assim consegue então valorar o que lhe seria bom ou ruim, insta salientar que, é no decorrer de nossas vidas que desenvolvemos nossos valores, e claro o trabalho é um deles.

Quando um indivíduo por ter infringido alguma lei, encontra-se privado de sua liberdade, está em uma situação diferente, ao ser preso ele será submetido ao cumprimento da lei, que impõe sobre ele o dever, e também lhe dá o direito ao trabalho, suas vontades ficam de certa forma suprimidas, porém não estará obrigado a nada, ele deverá trabalhar de acordo com as suas habilidades e com as oportunidades que lhe forem concedidas, não tendo portanto somente a sua liberdade de escolha.

Vimos que, ao trabalho desenvolvido pelos presos nas unidades prisionais, não cabe a aplicação das normas trabalhistas, pois não se configura uma relação de emprego entre o preso e a empresa para a qual ele prestará seus serviços, tem-se um contrato administrativo, que para concretizar-se precisa da figura do Estado, o que descaracteriza, portanto, o contrato de trabalho.

Sabemos também que as atividades desenvolvidas pelos presos são parecidas e muitas vezes idênticas às desenvolvidas pelos trabalhadores livres, e mesmo assim de acordo com o previsto na Lei de Execuções Penais àquele não deve ser equiparado a este, pois em nosso entendimento perder-se-ia o caráter educativo do trabalho na execução penal, e diante da realidade de nosso país, poderia até mesmo parecer injusto, com as pessoas livres que se encontram desempregadas e sofrem com a crise que se instala em nosso país atualmente.

Mesmo que as normas trabalhistas fossem aplicadas a este trabalho, como ficaria uma situação onde, por exemplo, um preso estivesse trabalhando e fosse transferido para uma outra unidade prisional? Teria então seu vínculo cortado com a empresa? Seria então mandado embora e teria direito a receber todas as verbas rescisórias e o seguro desemprego?

Transferências ocorrem com frequência no sistema prisional isso não seria uma burocracia que espantaria as empresas privadas que instalam suas oficinas dentro dessas unidades? O que diminuiria muito as oportunidades de trabalho dentro das unidades prisionais.

Sem dúvida para que o vínculo empregatício fosse reconhecido aos presos, a nosso ver, seriam necessários muitos estudos e talvez até mesmo a criação de uma legislação mais específica em que todas as situações fossem previstas de maneira que não prejudicassem as oportunidades que atualmente estão sendo concedidas.

A disciplina jurídica do trabalho prisional é um tema peculiar, e deve ser encarado como tal, a este tipo de trabalho é concedido uma característica única, que traz ao trabalho diversos sentidos e não só o de oferecer sua força laboral em troca de remuneração, ou geração de riquezas ao empregador, ele significa mais que isso, seria na verdade como uma lição de escola, onde os presos serão submetidos ao aprendizado de maneira ativa, com sua própria dedicação.

Concluimos indo assim de encontro com o pensamento da maioria, que de fato não seja possível a aplicação das normas trabalhistas a estes casos, pelo menos não por enquanto. Vemos o trabalho do preso sob outra ótica, ele seria uma das ferramentas na busca da ressocialização, através dele tenta-se mostrar aos presos como seria sua vida se fosse pautada no trabalho digno, no desenvolvimento de uma profissão, enfim, seria uma tentativa de mostrar a eles como pode ser sua vida sem o crime.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. **Evolução Constitucional do trabalho na ordem econômica jurídica brasileira.** Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/tulio_augusto_tayano_afonso.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2015.

ALMEIDA, A. L. C. P. de. ; MAUAD, L. S. ; Bernardes, R. B. ; Campos, R. T. Sistema prisional os direitos trabalhistas do condenado preso no estado democrático de direito. **RT: Revista Brasileira de Ciências Criminais.** Vol. 98/2012, p. 399, set. 2012. Disponível em: <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6007900000150a0fcd31ab82d81ed&docguid=Ic66ef320142d11e2b814010000000000&hitguid=Ic66ef320142d11e2b814010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=82&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em 23 mai. 2015.

ALMEIDA FILHO, Amaro Alves de. Trabalho penitenciário. **RT: Doutrinas Essenciais Processo Penal.** São Paulo, vol. 6, p. 131, Jun. 2012. Disponível em: <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6007a00000150a0e9d220c2da96db&docguid=I232a30e0e2ae11e19348010000000000&hitguid=I232a30e0e2ae11e19348010000000000&spos=2&epos=2&td=4&context=43&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 18 nov. 2014.

ALVIM, Rui Carlos Machado. **O trabalho penitenciário e os direitos sociais.** Editora Atlas SA. São Paulo. 1991

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Limitações à aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_26/artigos/IIMITACOES.htm>. Acesso em: 09 jul. 2015.

ARAÚJO, Neli Trindade da Silva de. **Trabalho penitenciário: um dever e um direito.** Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20537/trabalho-penitenciario-um-dever-e-um-direito>>. Acesso em 07 set. 2014.

ARBEX, André Santos. **Regimes de cumprimento de pena.** Disponível em: <<http://fadiva.edu.br/documentos/jusfadiva/2006/22.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 2015.

AZEVEDO, José Eduardo. **A Penitenciária do Estado: a preservação da ordem pública paulista.** Disponível em: <<http://www.sap.sp.gov.br/common/museu/museu.php?pg=4>>. Acesso em: 05 jan. 2015.

BATISTELA, Jamila Eliza; AMARAL, Marilda Ruiz Andrade. **As regras mínimas para o tratamento de prisioneiros da ONU e a Lei de Execução Penal Brasileira: uma breve comparação.** Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1661/1583>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

BAQUEIRO, Fernanda Ravazzano Lopes. **Da necessidade da declaração e respeito aos direitos trabalhistas dos presos e o papel do Ministério Público do Trabalho no combate à exploração da mão de obra carcerária.** Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/fernanda_ravazzano_lopes_baqueiro.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2015.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal - Parte geral.** 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BOTTURA, Vitor Raatz. **O direito ao trabalho externo no regime semiaberto.** Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/33568/o-direito-ao-trabalho-externo-no-regime-semiaberto#ixzz3nvoMFZWW>>. Acesso em 02 set. 2015.

BRANT, Vinicius Caldeira. **O trabalho encarcerado.** Editora Forense. 1ª edição. Rio de Janeiro/1994.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em 07 set. 2014

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 07 set. 2014.

BRASIL. **Lei 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: 07 set. 2014.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Remuneração de presos em três quartos do salário mínimo é tema de ADPF.** Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=289202>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgRg no AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL Nº 492.982 – MG. Agravante: Edgar Luiz Azaías. Agravado: Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Relator: Ministro Rogério Schietti Cruz. Brasília, 5 de junho de 2014. Disponível em: < <http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25188096/agravo-regimental-no>>

agravo-em-recurso-especial-agrg-no-aresp-492982-mg-2014-0068348-9-stj/inteiro-teor-25188097>. Acesso em: 21 jul. 2015.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. EP 2 TrabExt-AgR. Agravante: Jose Dirceu de Oliveira e Silva. Relator: Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 25/06/2014. Disponível em: <
<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7087412>>. Acesso em 21 jul. 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso ordinário em habeas corpus Nº 124775/RO. Recorrente: Marcio Marques do Nascimento. Recorrido: Ministério Público Federal. Relator: Ministro Dias Toffoli. Brasília 11 de novembro de 2014. Disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25339216/recurso-ordinario-em-habeas-corporum-rhc-124775-ro-stf/inteiro-teor-159293520>. Acesso em: 21 jul. 2015

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 148240-67.2007.5.06.0009. Relatora Juíza Convocada: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 05/05/2010, 7ª Turma, Data de Publicação DEJT: 07/05/2010. Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em 21 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 909420105030051 90-94.2010.5.03.0051, Relator: Milton de Moura França, Data de Julgamento: 11/05/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em 21 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO: 0098800-61.2009.5.04.0018 Relator: Des.ª Maria Cristina Schaan Ferreira. Data de Julgamento: 19/10/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/10/2011. Disponível em: < <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20608328/recurso-ordinario-ro-988006120095040018-rs-0098800-6120095040018>>. Acesso em 21 jul. 2015.

CABRAL, Luisa Rocha; SILVA, Juliana Leite. O trabalho penitenciário e a ressocialização do preso no Brasil. **Revista do CAAP**. Jan.-jun. 2010. Disponível em: < <http://www2.direito.ufmg.br/revistadoaacp/index.php/revista/article/view/277/274>>. Acesso em: 21 jul. 2015

CALIXTO, Negi. Trabalho externo particular do condenado na execução penal. **RT: Doutrinas Essenciais Processo Penal**. Vol. 6, p. 909, jun. 2012. Disponível em: < <http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6007a00000150a0f30b4c143d0eb0&docguid=I2283dec0e2ae11e19348010000000000&hitguid=I2283dec0e2ae11e19348010000000000&spos=2&epos=2&td=12&context=55&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 18 nov. 2014.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=25>. Acesso em: 09 jul. 2015.

CHAVES, Vanessa Afonso. **O trabalho do preso na execução penal**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4110>. Acesso em: 09 jul. 2015.

CHIMENTI, Ricardo Cunha; SANTOS, Marisa Ferreira dos; ROSA, Márcio Fernando Elias; CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Constitucional**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Pacto de San Jose da Costa Rica (1969)**. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 18 fev. 2015.

CORRÊA, Elisa. **Vantagens e desvantagens de contratar um preso**. Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0,,EMI82408-17201,00-VANTAGENS+E+DESVANTAGENS+DE+CONTRATAR+UM+PRESO.html>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 18 fev. 2015.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR Editora LTDA, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR Editora LTDA, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho**. Revistas Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. 8. Ed. Setembro/ Outubro 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios especiais do direito individual do trabalho – Núcleo basilar. **Revista dos Tribunais**. Vol. 925, p. 323, nov. 2012. Disponível em: <

<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6007900000150a0f9db12cfdd691a&docguid=I1823a76023ec11e29c6e010000000000&hitguid=I1823a76023ec11e29c6e010000000000&spos=1&epos=1&td=2&context=68&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em 23 mai. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito do trabalho e inclusão social – Estrutura, evolução, e papel da CLT no Brasil. **Revista dos Tribunais**. Vol. 924/2012, p. 437 – 457, out. 2012. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6007900000150a103e1d63d22291a&docguid=I3c82f7c01f3511e28af1010000000000&hitguid=I3c82f7c01f3511e28af1010000000000&spos=2&epos=2&td=13&context=107&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 23 mai. 2015.

DIAS, Fábio Coelho. **A pena de prisão frente à ressocialização**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8455>. Acesso em: 05 jan. 2015.

FONSECA, Gabriel Ciríaco. **Princípio da Proteção e Suas Dimensões no Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.domtotal.com/direito/pagina/detalhe/26743/principio-da-protacao-e-suas-dimensoes-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 09 jul. 2015.

FUNDAÇÃO “PROF. DR. MANOEL PEDRO PIMENTEL”. **Sobre a FUNAP**. Disponível em: <<http://www.funap.sp.gov.br/sobre.html>>. Acesso em: 05 jan. 2015.

FUNDAÇÃO SANTA CABRINI GESTORA DO TRABALHO PRISIONAL. **História do trabalho prisional**. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.santacabrini.rj.gov.br/.%5Chtml%5Cprisional.htm>>. Acesso em: 05 jan. 2015.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. O trabalho, sua evolução e reconhecimento pelos ordenamentos jurídicos. **RT: revista de direito constitucional e internacional**, São Paulo, v.12, n. 49, p. 145, out. 2004. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6007a00000150a0e0ac76f849ec77&docguid=I674840c0f25311dfab6f010000000000&hitguid=I674840c0f25311dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=3&context=29&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 18 fev. 2015.

FURTADO, Josa Paula Alves. **Análise e crítica às PEC's 304/2013 e 368/2013**. Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/analise-e-critica-as-pecs-3042013-e-3682013.html>> Acesso em: 11 out. 2014.

GALLO, Janaina Soares. **Tribunal Regional do Trabalho Reconhece vínculo a apenado em Regime aberto**. Disponível em: <<https://www.ibccrim.org.br/noticia/13928-Tribunal>>

Regional-do-Trabalho-Reconhece-vnculo-a-apanado-em-Regime-aberto>. Acesso em: 02 out. 2015

LEAL, João José. **O Princípio Constitucional do Valor Social Trabalho e a Obrigatoriedade do Trabalho Prisional.** Disponível em: <<http://www6.univali.br/seer/index.php/nej/article/viewFile/357/300>>. Acesso em 21 jul. 2015.

MAIA, Clarissa Nunes [et al] (org.). **História das prisões no Brasil.** vol 1. Rio de Janeiro: Rocco, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 22 ed. São Paulo: Atlas S.A, 2006.

Ministério da Justiça; Secretaria Nacional de Justiça. **Normas e Princípios das Nações Unidas sobre Prevenção ao Crime e Justiça Criminal.** Disponível em: <http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/projects/UN_Standards_and_Norms_CPCJ_-_Portuguese1.pdf>. Acesso em 07 set. 2014.

MIRABETE, Júlio Fabrini. **Execução penal** . São Paulo, 11. ed., Atlas, 2004.
MORAES, Henrique Viana Bandeira. **Dos sistemas penitenciários.** Disponível em:<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12621&revista_caderno=3> . Acesso em: 05 jan. 2015.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.**25. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Processo Penal e Execução Penal.** 11. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Leis penais e processuais penais comentadas.** 8. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

NUNES, Guilherme. **O Princípio da primazia da realidade como instrumento da boa fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial da relação de emprego.** Disponível em:<<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-princ%C3%ADpio-da-primazia-da-realidade-como-instrumento-da-boa-f%C3%A9-objetiva-da-tutela-da-confi>> . Acesso em: 20 jul. 2015.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O trabalho do apenado e a (des)marginalização do direito laboral. A possibilidade do liame empregatício do trabalho extramuros em prol da iniciativa privada.** Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/116281/000966829.pdf?sequence=1>>. Acesso em 21 jul. 2015.

OLIVEIRA, Paula Julieta Jorge de. **Direito ao trabalho do preso: uma oportunidade de ressocialização e uma questão de responsabilidade social.** Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/red/article/view/2801/3957>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

PAULA, Gáudio Ribeiro de; OLIVEIRA, Maxwel Caixeta de. **O Trabalho do Preso e seus Direitos: Uma Perspectiva da Situação no Distrito Federal.** Disponível em: <http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/4454/o_trabalho_do_preso_e_seus_direitos_uma_perspectiva_da_situacao_no_distrito_federal>. Acesso em: 21 abr. 2015.

PENAFORT, Wueber Duarte. **Lei de Execução Penal. Natureza jurídica da relação de trabalho no cárcere.** Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/33047-41538-1-PB.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2015.

PESSOA, Eudes Andre. **A Constituição Federal e os Direitos Sociais Básicos ao Cidadão Brasileiro.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9623>. Acesso em 06 set. 2014.

PIACINI NETO, Odasir. **A extinção do auxílio reclusão e a vedação ao retrocesso social.** Disponível em: <http://odapiacini.jusbrasil.com.br/artigos/112364106/a-extincao-do-auxilio-reclusao-e-a-vedacao-ao-retrocesso-social?ref=topic_feed>. Acesso em 11 out. 2014.

PINHEIRO, Raphael Fernando. **A contribuição do trabalho penitenciário no processo de reeducação do preso.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11727>. Acesso em: 06 set. 2014.

PINHEIRO, Raphael Fernando. A função reeducadora do trabalho penitenciário frente a ociosidade na perspectiva dos presos da Unidade Prisional Avançada de Brusque/Santa Catarina. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 102, jul 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12033>. Acesso em: 06 jul. 2015.

SADDY, André. **Trabalho do preso à luz da Previdência Social.** Disponível em: <http://www.researchgate.net/profile/Andre_Saddy/publication/267949172_Trabalho_do_pre>

so_luz_da_Previdncia_Social/links/54ca7ce60cf22f98631b1827.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2015.

SEREJO FILHO, João Bispo. **A atividade laboral (Lícita e Contínua) como meio para a ressocialização de apenados.** Disponível em: <http://www.cecgp.com.br/files/pdfs/Artigo_Jo%C3%A3o_B_S_F.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2015.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Democracia: apontamentos e pareceres.** São Paulo: LTr, 1996.

SOUZA, JoelineAraujo. **A disciplina jurídica do trabalho prisional.** Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26001/a-disciplina-juridica-do-trabalho-prisional>>. Acesso em: 09 set. 2014.

VITORINO, Caroline de Queiroz Costa; FABRIZ, Daury Cesar. **Trabalho do preso: direito ou dever.** In: BUSSINGER, Elda Coelho de Azevedo. Direitos fundamentais: Pesquisas. Curitiba: Editora CRV, 2011.

ZACKSESKI, Cristina. **Relações de trabalho nos presídios.** Disponível em: <<http://criminologiacritica.com.br/arquivos/1312905926.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

WAUTERS, Edna. **A reinserção social pelo trabalho.** Disponível em: <http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/monografia_ednaw.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2015