

TRABALHO DECENTE NO SISTEMA PRISIONAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA GESTÃO DE MÃO DE OBRA CARCERÁRIA DO PARÁ E DO AMAZONAS

DECENT WORK IN THE PRISON SYSTEM: A COMPARATIVE ANALYSIS OF HANDCRAFT MANAGEMENT CÁRCERARIA DO PARÁ AND AMAZONAS

JULIANA OLIVEIRA EIRÓ DO NASCIMENTO¹
 JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO²
 SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY³

RESUMO

Neste artigo, realiza-se uma análise comparativa entre a gestão de mão de obra prisional nos estados do Pará e Amazonas, sob a ótica do conceito de Trabalho Decente. A pesquisa visa responder se, à falta de legislação específica, é possível afirmar que a gestão da mão de obra dos presos nos estados do Pará e do Amazonas traz avanços no que concerne à garantia dos direitos mínimos em prol da dignidade da pessoa humana. A hipótese é que a gestão da mão de obra prisional do Pará e do Amazonas, apresentam avanços na proteção de garantias aos apenados, mas ainda são parcimoniosos na garantia de direitos mínimos em prol da dignidade do detento trabalhador. Por fim, a pesquisa conclui que tanto a gestão da mão de obra dos encarcerados no estado do Pará, como no estado do Amazonas ainda são parcimoniosas na garantia dos direitos mínimos necessários a assegurar o trabalho em condições que respeitem a dignidade da pessoa humana. Para tanto, utilizar-se-á o método hipotético-dedutivo, com uma análise documental e bibliográfica, pelo exame de conceitos e aspectos teóricos, através de obras de Brito Filho (2018), Sarlet (2016), Kant (2007) e Rocha (2011); e uma abordagem qualitativa dos temas.

Palavras-chave: trabalho decente; trabalho carcerário; gestão de mão de obra carcerária no Pará-BR; gestão de mão de obra carcerária no Amazonas-BR.

- 1 Mestranda em Direitos, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional no Centro Universitário do Pará (CESUPA). Advogada no escritório André Eiró Advogados. ORCID iD: 0000-0002-5754-8937.
- 2 Doutor em Direito pela PUC/SP. Vice-Coordenador do PPGD/CESUPA. LATTES iD: <http://lattes.cnpq.br/7823839335142794>. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4435-6450>.
- 3 Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Desembargadora do Trabalho. Ex-presidente do TRT da 8ª Região (2016-2018). Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento e da graduação do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Líder do grupo de pesquisas CNPq Emprego, Subemprego e Políticas Públicas na Amazônia. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1244-6221>.

Como citar esse artigo:/How to cite this article:

NASCIMENTO, Juliana Oliveira Eiró do; BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. Trabalho decente no sistema prisional: uma análise comparativa da gestão de mão de obra carcerária do Pará e do Amazonas. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 17, n. 3, p. 30-52, 2022. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v17i3.8954>.

ABSTRACT

In this article, a comparative analysis is carried out between the management of prison labor in the states of Pará and Amazonas, from the perspective of the concept of Decent Work. The research aims to answer whether, in the absence of specific legislation, it is possible to say that the management of the prisoner's workforce in the states of Pará and Amazonas brings advances in terms of guaranteeing minimum rights in favor of the dignity of the human person. The hypothesis is that the management of the prison workforce in Pará and Amazonas, present advances in the protection of guarantees to the convicts, but they are still parsimonious in guaranteeing minimum rights in favor of the dignity of the detainee worker. Finally, the research concludes that both the management of the workforce of those incarcerated in the state of Pará and in the state of Amazonas are still parsimonious in guaranteeing the minimum rights necessary to ensure work in conditions that respect the dignity of the human person. To do so, the hypothetical-deductive method will be used, with a documentary and bibliographic analysis, by examining concepts and theoretical aspects, through works by Brito Filho (2018), Sarlet (2016), Kant (2007) and Rocha (2011); and a qualitative approach to the themes.

Keywords: decent work; prison work; prison labor management in Pará-BR; prison labor management in Amazonas-BR.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, é possível verificar que o direito ao trabalho em condições que preservem a dignidade da pessoa humana, ou seja, o trabalho decente possui uma vasta proteção no arcabouço jurídico normativo nacional, como na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), bem como no ordenamento jurídico internacional como, por exemplo, no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

Tendo em vista que, a dignidade é um atributo intrínseco a todos os indivíduos, preexistente a qualquer direito positivo, não sendo possível excepcionar nem mesmo ao pior indivíduo criminoso condenado, constata-se que é obrigação do Estado oportunizar o labor em condições que respeitem a dignidade humana dentro das penitenciárias.

O mencionado dever estatal fica ainda mais evidente quando se analisa que a Lei de Execuções Penais (LEP - Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984) (BRASIL, 1984) estabelece benéficos que aproximam o apenado da liberdade, como a remição de pena e a progressão de regime, que estão condicionados à realização de atividades laborais.

Nesse sentido, tanto a LEP como o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal (CP) (BRASIL, 1940) asseguram o direito ao trabalho digno aos sujeitos encarcerados, todavia não estabelecem os direitos mínimos a serem garantidos em prol dessa dignidade, bem como há uma determinação expressa na LEP no sentido de vedar a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943) (BRASIL, 1940).

Em decorrência dessa ausência de legislação específica, muitos detentos ficam ao alvêrio de Projetos de gestão de mão de obra carcerária formulados por cada Estado. Com isso, muitas vezes, deixam de ter garantidos direitos mínimos em prol da dignidade humana, o que dificulta o desenvolvimento humano e social, e a reinserção social obrigatória (art. 1º, LEP), revelando-se importante uma pesquisa que busque examinar tais projetos.

Por isso, e tendo em vista o enfoque regional do Programa de Pós Graduação stricto sensu do Centro Universitário do Pará – CESUPA, com o fim de realizar uma investigação comparativa

no que tange aos direitos dos detentos que laboram, selecionou-se a regulamentação da mão de obra encarcerada no Pará, realizada por meio da portaria nº 465/2020 da SEAP/PA (PARÁ, 2020), e no Amazonas, estabelecida em um Projeto de gestão formulado pela Secretaria Estadual de Administração Penitenciária do Amazonas (SEAP)⁴.

Com isso, a presente pesquisa reúne informações com a finalidade de responder ao seguinte problema de pesquisa: à falta de legislação específica, pode-se afirmar que a gestão da mão de obra dos presos nos estados do Pará e do Amazonas traz avanços no que concerne à garantia dos direitos mínimos em prol da dignidade da pessoa humana?

A hipótese é que a gestão prisional do Pará e do Amazonas, no que se relaciona com a mão de obra dos apenados, considerando a lacuna legislativa específica sobre direitos mínimos de presos que laboram, apresenta avanços na proteção da dignidade desses sujeitos no campo sócio laborativo. Todavia, ainda são parcimoniosos na garantia de direitos mínimos em prol da dignidade do detento trabalhador.

O presente estudo justifica-se pela necessidade de pesquisas sobre a realidade social do labor no cárcere, uma vez que os Projetos de gestão de mão de obra, a que estão submetidos os sujeitos presos, podem estar violando direitos mínimos garantidores de dignidade da pessoa humana.

Atualmente, é possível constatar uma carência de reflexões sobre o labor no cárcere e de pesquisas que relacionem o Sistema Penal e o Trabalho Decente. Tal fato é exemplificado pela incipiente produção acadêmica neste tema. Ao se fazer uma busca no catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, pelas palavras-chaves “Cárcere e Trabalho Decente no Pará”, “Labor digno no sistema carcerário Amazônico”, “Gestão de mão de obra no cárcere”, verificou-se que ainda não se encontram dissertações ou teses que proponham tal análise e investigação.

Desse modo, o presente estudo apresenta relevância teórica pela produção de conteúdo que relaciona a questão trabalhista com o labor nos presídios, bem como pela análise de uma problemática que pode estar afetando diretamente os Direitos Humanos dos indivíduos encarcerados nos estados do Pará e Amazonas.

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar as diferenças existentes entre a gestão da mão de obra nos estados do Pará e do Amazonas no que concerne à garantia dos direitos mínimos em prol da dignidade da pessoa humana. Para atingir o fim almejado, o presente artigo é estruturado em seis itens, sendo o primeiro esta introdução; o segundo explana a relação entre trabalho e a noção de dignidade da pessoa humana; o terceiro realiza uma análise do labor prisional no Brasil; o quarto realiza uma análise da gestão de mão de obra do Pará e Amazonas; o quinto expõe uma comparação dessas gestões de mão de obra no que tange aos direitos mínimos garantidos em prol da dignidade humana. Por fim, o sexto e último item apresenta as considerações finais deste estudo.

A pesquisa é substancialmente básica, tendo em vista que se objetiva proporcionar conhecimento científico nos ramos dos Direitos Humanos e fundamentais, bem como no Direito

4 Atualmente, o Projeto de gestão de mão-de-obra carcerária do estado do Amazonas não está disponível para acesso em nenhuma plataforma digital. Contudo, algumas informações sobre o Projeto podem ser localizadas no site da SEAP-AM, no endereço eletrônico <http://www.seap.am.gov.br/trabalhando-a-liberdade/>.

Penal e no Trabalhista, no que tange ao conhecimento sobre as condições de mão de obra no cárcere nos estados do Pará e Amazonas.

No que se refere aos métodos que garantiram as bases lógicas da investigação científica, utiliza-se o hipotético-dedutivo e, ao final, todo o levantamento e análise bibliográfica e documental foi sistematizado de forma qualitativa para fins de conclusão da pesquisa realizada.

Ressalta-se que a pesquisa é exploratória teórica e, quanto aos métodos de procedimento, utiliza-se o bibliográfico, pelo exame pormenorizado de conceitos e aspectos teóricos que se relacionem com o labor decente e indigno carcerário, através de obras de Brito Filho (2018) e Sarlet (2016), bem como de filósofos como Kant (2007) e Rocha (2011).

Quanto às técnicas de pesquisa, utiliza-se a análise de documento de fontes primárias, como normas nacionais e internacionais, normas coletivas, princípios constitucionais, bem como secundárias, no que se refere ao exame pormenorizado dos Projetos de gestão aplicados no Amazonas, de livros e artigos publicados na literatura.

2. O TRABALHO E A NOÇÃO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Kant (2007) esclarece que a dignidade humana é uma qualidade intrínseca a todos os seres racionais, tendo em vista que são capazes de realizar ações para realizações pessoais. Logo, os seres humanos são fins em si mesmos, não sendo possível usá-lo como meios para atingir outros fins.

O autor acrescenta que, no reino dos fins, tudo possui um preço e uma dignidade de modo que homem racional não pode ser substituído por outro de igual valor, ele é dotado assim de dignidade humana, não podendo jamais ser instrumentalizado (KANT, 2007).

Além disso, ao apresentar suas lições sobre a dignidade humana, Sarlet (2016) explica que é uma característica de todos os seres humanos preexistente a qualquer direito positivo. Explica também que a dignidade é o que impõe ao Estado, bem como a toda a sociedade, o dever de respeitar o complexo de direitos e garantias estabelecidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH - de 1948 que, segundo ele, é o arcabouço normativo que tornou universal as lições Kantianas.

Desse modo, todos os seres humanos passaram a ser merecedores de igual respeito, tendo o Estado a obrigação de zelar pela dignidade de todos, devendo não somente se abster de ações que possam a violar, como também tendo o dever de atuar positivamente por meio de políticas públicas, como a edição de leis e ações afirmativas, para eliminar obstáculos que possam afastar os indivíduos de uma vida digna (RODRIGUES, 2011).

São nesse sentido as previsões dos diplomas internacionais garantidores de Direitos Humanos, como a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948 igualmente consagra a igualdade entre os indivíduos em dignidade e direitos (ONU, 1948). A mesma previsão se repete no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966).

Além disso, a DUDH, assinada pelo Brasil em 1948, que estabelece “[...] o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo” (ONU, 1948).

Outrossim, é possível verificar que, no rol de direitos estabelecidos neste diploma internacional, com o objetivo de garantir vida digna e minimizar as desigualdades, há, no artigo 23, a prescrição de que todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, bem como tem direito a igual remuneração por igual trabalho (ONU, 1948).

Além disso, nas “convenções fundamentais” da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estão previstos os direitos à “liberdade sindical (87 e 98), a proibição do trabalho infantil (29 e 105), a limitação de idade para o trabalho (138 e 182), bem como a proibição de discriminação (100 e 111)” (BRITO FILHO, 2021, p. 87).

Ademais, verifica-se que no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, há, do mesmo modo, previsões dos direitos mínimos que devem ser assegurados ao homem-trabalhador, nos artigos 6º ao 9º (BRASIL, 1992).

Provavelmente inspirada nesse arcabouço normativo internacional, a CF/88 determina, no artigo 1º, inciso III, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) e, segundo Sarlet (2016), consagra, em seguida, um extenso rol de direitos fundamentais garantidos a todos sem discriminação, em razão do princípio geral de igualdade (artigo 3º, inciso IV, e 5º, CF/88), como forma de explicitar esse valor (BRASIL, 1988).

Em meio a essa vasta listagem de direitos, verifica-se o direito ao trabalho e à previdência social (artigo 6º). Ademais, com o objetivo de assegurar o labor em moldes que respeitem o valor universal da dignidade humana, a Carta Magna elenca, no artigo 7º, o rol de direitos devidos a todos os sujeitos trabalhadores (BRASIL, 1988).

Na verdade, o que se verifica, de acordo com as lições de Brito Filho (2018), é que se tornou necessário, em vista da necessidade de garantir a dignidade humana e afastar qualquer forma de instrumentalização do indivíduo trabalhador, assegurando o que se denomina Trabalho Decente, entendido pelo autor com um arcabouço de direitos mínimos que devem ser assegurados em prol da dignidade da pessoa humana.

O autor explica que esses direitos mínimos estão divididos em 3 planos. O primeiro plano é o individual, que engloba o “direito ao trabalho” (BRITO FILHO, 2018, p. 51); a “liberdade de escolha do trabalho” (BRITO FILHO, 2018, p. 52); a “igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho” (BRITO FILHO, 2018, p. 52); o “direito a exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador” (BRITO FILHO, 2018, p. 53); o “direito a justa remuneração” (BRITO FILHO, 2018, p. 54); o “direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso” (BRITO FILHO, 2018, p. 54); a “proibição do trabalho infantil” (BRITO FILHO, 2018, p. 55).

No que tange ao segundo plano, denominado de coletivo, verifica-se que engloba o direito à “liberdade sindical” (BRITO FILHO, 2018, p. 56). Por fim, o autor explica que o terceiro plano é o da seguridade e corresponde à “proteção contra o desemprego e outros riscos sociais” (BRITO FILHO, 2018, p. 56).

Dessa forma, como o trabalho deixou de ser visto como um simples meio de sobrevivência, passando a ser considerado uma forma de realização dos indivíduos, é possível afirmar que não basta que a oportunidade de trabalho seja garantida, é necessário que o Estado busque formas de regulamentar a atividade para que se desenvolva de forma decente (BRITO FILHO, 2018).

Com isso, o governo do Brasil, em 2003, assumiu o compromisso, junto à OIT, de promover o Trabalho Decente e, em 2006, criou a Agenda Nacional de Trabalho Decente, formada por 4 eixos, a saber: 1) Criação de empregos de qualidade para homens e mulheres; 2) A extensão da proteção social; 3) A promoção e fortalecimento do diálogo social; 4) O respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT.

Em razão disso, o Brasil comprometeu-se a garantir, através de políticas públicas, a liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento do direito de negociação coletiva; o fim de qualquer forma de labor forçado ou obrigatório; a eliminação efetiva do trabalho infantil; e a abolição da discriminação no que tange ao emprego e à ocupação.

Tal análise impõe a explicação do que vem a ser considerado o contraponto do trabalho decente. De acordo com Brito Filho (2018), o trabalho indigno seria uma das piores formas de precarização do labor, podendo ser verificado, por exemplo, no trabalho em condição análoga à de escravo, previsto inclusive como crime no art. 149 do CP (BRASIL, 1940).

Essa espécie de superexploração de mão de obra se consuma quando fica constatado (1) o labor de maneira forçada, isto é, quando é “exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”, conforme Convenção nº 29 da OIT; (2) o trabalho desempenhado em jornada exaustiva, de modo que o obreiro sofra com desgastes físicos e mentais, além de malefícios para a sua saúde e/ou vida, ainda que estejam sendo respeitados os limites estabelecidos na legislação vigente; (3) o trabalho com restrição de locomoção por dívida contraída; e (4) o labor realizado em condições degradante que não assegurem o mínimos estabelecido legalmente (BRITO FILHO, 2018).

Além disso, Brito Filho (2018) salienta que igualmente deve ser considerado trabalho indigno o labor escravo por equiparação. De acordo com as lições do autor, o crime se consuma quando há a retenção do obreiro “em seu local de trabalho por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte, ou com vigilância extensiva, ou pela retenção de seus documentos ou objetos de uso pessoal” (BRITO FILHO, 2018, p. 109).

Importa destacar que as Convenções da OIT nº 29 (OIT, 1930) e 105 (OIT, 1957), ambas ratificadas pelo Brasil por decreto publicado em 1966, já regulamentam o combate ao labor em condição análoga à de escravo. Com isso, o país passa a ter o dever de combater o labor obrigatório ou forçado e de forma alguma utilizá-los.

Por fim, Brito Filho (2018) aponta que o labor realizado por crianças e adolescentes, e o intermediado, ou quando ocorre discriminação e/ou exclusão, isto é, quando os empregadores dispõem tratamento desigual ou até excluem do mercado de trabalho “[...] pessoas que, por qualquer circunstância são discriminadas e/ou pertencem a grupos vulneráveis [...]” (BRITO FILHO, 2018, p. 117-118), de igual maneira é trabalho indigno.

Diante do panorama descrito, visualiza-se que o Estado tem o dever de garantir a efetivação do labor a todos os indivíduos sem qualquer forma de discriminação, bem como deve atuar

positivamente para assegurar que o trabalho seja desempenhado em moldes que respeitem todos os direitos mínimos garantidores de dignidade humana.

3. O TRABALHO PRISIONAL NO BRASIL

No que se refere aos sujeitos encarcerados, tendo em vista o princípio geral de igualdade consagrado nos art. 3º, inciso IV e 5º da CF/88 (BRASIL, 1988), é possível verificar que, se o preso mantém todos os direitos não atingidos pela perda da liberdade, devendo as autoridades respeitarem a integridade física e moral (artigo 38º do CP e 3º da LEP) do detento, conforme artigo 3º, da LEP (BRASIL, 1984), e artigo 38, do CP (BRASIL, 1940), o direito ao trabalho em moldes que respeitem a dignidade humana deve ser assegurado dentro das penitenciárias.

Além disso, constata-se a existência de benefícios, condicionados à prática de atividade laborativa, capazes de aproximar o apenado do direito constitucional à liberdade que enfatizam a necessidade de criação de vagas de trabalho no sistema carcerário, a saber: a progressão de regime, prevista no artigo 112 da LEP, bem como a remição de 1 (um) dia de pena a cada 3 (três) dias de trabalho, conforme o artigo 126 da LEP (BRASIL, 1984).

Contudo, tendo em vista, conforme já mencionado, que a noção de dignidade da pessoa humana se aplica a todos os indivíduos, o labor desempenhado pelos presos deve ser regulado por parâmetros que respeitem esse valor e deve objetivar, conforme dispõe o artigo 1º da LEP, que elenca os objetivos da execução penal, a ressocialização do apenado, o que parece estar sendo um desafio para o Estado durante o período de custódia do condenado (BRASIL, 1984).

É bem verdade que a LEP determina, no artigo 28, que o trabalho do preso deve ocorrer em condições dignas, devendo ter por finalidade, além da produção, a educação. Além disso, o mesmo diploma jurídico estabelece, no artigo 83, que as penitenciárias devem possuir em duas dependências, dentre outras coisas, áreas e serviços destinados à assistência e ao trabalho (JULIÃO, 2009).

Soma-se a isso que, de acordo com a LEP, a assistência destinada ao preso deve visar à ressocialização, devendo compreender, dentre outras coisas, a formação profissional do detento que deve se dar, por exemplo, por meio do trabalho (artigos 17 a 21 da LEP) (JULIÃO, 2009).

Outrossim, o labor no cárcere deve ser também considerado como um dever social, tendo em vista que a remuneração auferida deverá ser usada para indenizar os danos causados pelo delito, desde que haja determinação judicial e não tenham sido de outro modo reparados; bem como deverá, em parte, ser destinado à assistência familiar do preso; a pequenas despesas pessoais e ao ressarcimento do Estado pelos custos da manutenção do condenado sob sua custódia, conforme art. 29, §1º, da LEP (BRASIL, 1984).

A problemática decorre do fato de que a LEP pouco dispõe sobre quais os direitos mínimos a serem garantidos em prol do trabalho que preserve a dignidade humana do encarcerado, bem como que garanta que o trabalho funcione como uma verdadeira ferramenta de ressocialização.

O que se verifica é que a LEP se restringe apenas a assegurar as precauções relativas à segurança e higiene, no artigo 28, §1º, uma remuneração que, na contramão dos ditames

constitucionais, poderá ser de inferior ao salário mínimo, de acordo com o artigo 29, bem como um limite à jornada de trabalho, no artigo 33, compatível com as previsões constitucionais (BRASIL, 1984).

Além disso, constata-se que o artigo 28, § 2º, da LEP, prevê expressamente a inaplicabilidade da proteção da CLT (BRASIL, 1943) às relações de trabalho estabelecidas com os apenados, pois, segundo a Exposição de Motivos nº 213, de 9 de maio de 1983 do mesmo diploma legal, inexistente “[...] condição fundamental, de que o preso foi despojado pela sentença condenatória: a liberdade para a formação do contrato”, gerando apenas um vínculo de natureza pública (BRASIL, 1984).

Em razão disso, verifica-se que há, no ordenamento jurídico brasileiro, uma carência de legislação específica que tenha por finalidade regulamentar os direitos mínimos a serem garantidos aos indivíduos encarcerados em prol do trabalho em condições que assegurem a dignidade humana e que seja um meio de redução dos obstáculos para a reinserção social do detento.

Como consequência dessa ausência de parâmetros regulatórios mínimos à exploração da mão de obra presa, cada Estado elabora e implementa o seu próprio método de gestão de mão de obra dentro dos presídios. Isso torna possível a supressão de diversos direitos imprescindíveis para garantir que o labor seja desempenhado de forma digna e muitos apenados acabam ficando ao alvedrio de condições de labor violadoras da dignidade humana e, conseqüentemente, dos Direitos Humanos.

Tal constatação se confirma, por exemplo, quando verificamos as conclusões a que chegou Julião (2009), após quatros anos pesquisando sobre educação e profissionalização como forma de reinserção social do apenado no sistema penitenciário do Rio de Janeiro. De acordo com o autor, o labor dentro do sistema carcerário é muitas vezes mal remunerado, não estão de acordo com normas mínimas necessárias à preservação da saúde, segurança e higiene dos presos. Além disso, em sentido contrário às previsões básicas da LEP, não há a garantia de vagas para todos os encarcerados e pouco se dá importância à verdadeira formação profissional dos detentos.

No mesmo sentido observam-se as conclusões das investigações realizadas por Lemos, Mazzilli e Klering (1998) sobre o trabalho prisional do Rio Grande do Sul, em que afirmam a incapacidade do Estado de efetivar o labor no cárcere como um meio de reinserção social após o cumprimento de pena. Além disso, explicam que, no lugar de trazer como benefício o desenvolvimento pessoal do preso, apenas geram desgastes psicológicos, tendo em vista que ocorrem de forma repetitiva e com pouquíssimo envolvimento do preso no processo produtivo.

Outrossim, os autores descrevem que o labor, muitas vezes, ocorre sob a égide da rigidez e pressão, ocasionando sofrimento, doenças e envelhecimento aos corpos dos apenados. Por fim, explicam que todo esse panorama somente garante um enorme desequilíbrio psíquico que afasta cada vez mais o encarcerado de um bom e adequado retorno ao convívio social (LEMOS; MAZZILLI; KLERING, 1998).

Realizado esse panorama geral sobre o trabalho dos encarcerados no Brasil, far-se-á uma análise comparativa entre a gestão da mão de obra dos presos nos estados do Pará e do Amazonas, de modo a examinar se os parâmetros mínimos instituídos ao labor dos apenados

nessas regiões são capazes de proteger a dignidade humana e garantir o labor como uma ferramenta de reinserção social obrigatória.

4. ANÁLISE DA GESTÃO DE MÃO DE OBRA DO PARÁ E AMAZONAS

Com o objetivo de comparar como os dois Estados, que abrigam uma das maiores massas carcerária da região Amazônia⁵, estão garantindo os direitos mínimos em prol do Trabalho Decente aos sujeitos encarcerados, neste item é realizada, em primeiro lugar, uma análise da gestão de mão de obra do estado do Pará e, em seguida do estado do Amazonas, no que se refere aos direitos assegurados aos presos que realizam atividade laborativa.

Posteriormente, passa-se a uma análise comparativa entre a coordenação das atividades laborais nesses estados, no que diz respeito aos direitos mínimos assegurados com o fim de garantir o trabalho em moldes que preservem a dignidade humana, sob a ótica do conceito de Trabalho Decente.

4.1 ANÁLISE DA GESTÃO DE MÃO DE OBRA NO SISTEMA PRISIONAL DO PARÁ

Atualmente, no estado do Pará, a gestão do trabalho no sistema penitenciário está regulamentada pela Portaria nº 465/2020 – GAB/SEAP, elaborada pelo Secretário de Estado de Administração Penitenciária do Estado do Pará, publicada no Diário Oficial nº 34.226, no dia 21 de maio de 2020 (PARÁ, 2020).

A Portaria tem como objetivo normatizar e estabelecer procedimentos para a realização das atividades laborais do sujeito privado de liberdade, seja preso provisório ou sentenciado, custodiado em unidades prisionais do estado ou em unidades hospitalares (PARÁ, 2020).

A Portaria estabelece que o trabalho realizado pelo sujeito custodiado será dividido em (1) operações de produção, como agropecuária, artefatos, artesanatos, cortes e costuras industriais, fraldas descartáveis, marcenaria, panificadora e confeitaria, reciclagem, serralheria, vasouraria, dentre outros que visem a criação de produtos nas unidades prisionais produtivas; e (2) prestação de serviços em unidades prisionais e administrativas da SEAP e em entidades do Poder Executivo e Legislativo estaduais, municipais e federais, Poder Judiciário, Ministério Público Estadual e Federal, organizações da sociedade civil, organizações não governamentais, organizações sociais, organismos internacionais, federações sindicais, sindicatos e outras entidades e empresas privadas, firmados por meio de convênios ou termos de cooperação técnica, como conservação e recuperação ambiental, distribuição de alimentação, higienização, limpeza e desinfecção de órgãos públicos e unidades prisionais, limpeza de vias públicas, lavanderia, e outras prestações de serviços implementadas após a publicação da Portaria (PARÁ, 2020).

5 Conforme consulta realizada no endereço eletrônico do Ministério da Justiça e Segurança Pública. <https://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen/sisdepen>.

Ressalta que, nesse último caso, a alocação do sujeito preso nas atividades deverá ser realizada pelo técnico em reinserção social observando os critérios definidos pela Coordenadoria de Trabalho e Produção (CTP/DRS), acerca, principalmente, da geração ou informação do Número de Identificação do Trabalhador (NIT) para garantias de benefícios previdenciários no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), na espécie de segurado facultativo (PARÁ, 2020).

No que tange à jornada de labor dos detentos trabalhadores, a Portaria dispõe que não poderá ser inferior a 6 horas nem superior a 8 horas por dia, salvo se for atribuído um horário especial em virtude de algum tipo de trabalho que esteja vinculado com a produção de algum item ou prestação de algum serviço que seja essencial ou emergencial para a SEAP ou de interesse público (PARÁ, 2020).

Os detentos que tenham interesse em realizar atividades laborais deverão passar por uma seleção realizada por uma equipe multidisciplinar da unidade prisional, momento em que será avaliada a compatibilidade da aptidão física e mental do preso para a realização da atividade laboral pretendida, bem como será examinado o comportamento do detento (PARÁ, 2020).

Ademais, é necessário que os apenados passem por uma triagem biopsicossocial que identificará os sujeitos que não possuem documentos essenciais de cidadão e de trabalhador, como Certidão de nascimento, Carteira de identidade, Cadastro de pessoa física, Carteira de Trabalho e Previdência Social, para realizar as respectivas emissões (PARÁ, 2020).

É importante destacar que a Portaria resguarda também o direito ao trabalho aqueles detentos que estão em condição idosa acima de 60 anos, com doenças, bem como de pessoas com deficiência (PcD), porém, que possuem capacidade laborativa preservadas. Nestes casos, deverá ocorrer a contratação de seguro contra acidente de trabalho, bem como é necessário que a jornada de trabalho esteja em conformidade com os parâmetros constitucionais (PARÁ, 2020).

Além disso, a Portaria regulamenta que, antes de iniciadas as atividades descritas no convênio de cooperação, o preso deve receber todo o treinamento e orientação profissional necessário e adequado à boa execução do trabalho (PARÁ, 2020).

Conforme já mencionado, as atividades laborais permitem que os presos se beneficiem de formas mais céleres de atingir a liberdade. Nesse sentido, na hipótese de o apenado sofrer alguma espécie de acidente de trabalho que o impeça de trabalhar, a Portaria estabelece que o acidentado continue a se beneficiar da remição de pena (PARÁ, 2020).

Cumprе salientar também que a Portaria determina que o seguro contra acidente de trabalho deve ser contratado pelo Estado, em benefício do apenado, mas, na hipótese desta contratação estatal não ocorrer, é dever do conveniado promover a contratação (PARÁ, 2020).

Acrescenta-se que a Portaria especifica que, nos casos de acidente de trabalho ou no trajeto para o local de exercício da atividade laboral, será de responsabilidade do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da entidade conveniada, a prestação de assistência à saúde e a elaboração da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) (PARÁ, 2020).

A Portaria ressalta que a frequência nas atividades laborais da pessoa privada de liberdade deve ser anotada em folha de frequência apropriada e lançada em ferramenta eletrônica

ou sistema de informação, bem como deve ser monitorada e organizada constantemente (PARÁ, 2020).

Sobre a remuneração do sujeito preso, a Portaria dispõe que o apenado que realiza trabalho prisional na SEAP estadual receberá somente uma parcela da bolsa remunerada classificada conforme a atividade de operações de produção ou de prestação de serviços prestada, senão vejamos (PARÁ, 2020).

Nos casos de agropecuária na Colônia Penal Agrícola de Santa Izabel, a bolsa remunerada corresponderá a R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais); na Marcenaria na Central de Triagem Metropolitano II e Centro de Recuperação do Coqueiro será de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais); nos casos de Serviços Gerais em todas as unidades prisionais a bolsa remunerada totalizará R\$ 100,00 (cem reais); no caso do detento realizar Serviços Gerais na sede da SEAP, receberá R\$ 746,77 (setecentos e quarenta e seis reais e setenta e sete centavos); nas Unidades prisionais produtivas, a bolsa é de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) (PARÁ, 2020).

Tal remuneração se diferencia daquela determinada na Portaria às pessoas privadas de liberdade que trabalham em entidades conveniadas, caso em que a remuneração estará disposta em instrumento firmado e terá o valor global de 01 (um) salário-mínimo vigente, devendo incluir o percentual da contribuição previdenciária na modalidade de segurado facultativo (PARÁ, 2020).

Salienta-se que a Portaria ressalta que, nos casos de convênios firmados antes da sua publicação, o valor da remuneração poderá ser diferente (PARÁ, 2020).

De acordo com o que já foi salientado, o trabalho também é para o preso um dever social, pois o salário auferido deve atender a algumas espécies de indenização. No estado do Pará, a Portaria também define a que deverá ser destinado o valor percebido pelos detentos em decorrência da sua atividade laboral, bem como o percentual correspondente (PARÁ, 2020).

Nos casos das pessoas privadas de liberdade em regime aberto, a remuneração líquida atenderá a seguinte distribuição: 25% (vinte e cinco por cento) da destinado à família e/ou dependente que, na hipótese de inexistência, somará a remuneração da pessoa privada de liberdade; 50% (cinquenta por cento) será destinado à pessoa privada de liberdade, para gastos pessoais; bem como 25% (vinte e cinco por cento) ao ressarcimento do Estado, pelas despesas realizadas com a manutenção da pessoa privada de liberdade (PARÁ, 2020).

No que tange à remuneração líquida percebida pelos sujeitos que cumprem pena em regime semiaberto, a distribuição deverá ocorrer de maneira diferente, sendo que 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração poderá ser destinado à família e/ou dependente da pessoa privada de liberdade, 25% (vinte cinco por cento) destinado à pessoa privada de liberdade; 25% (vinte e cinco por cento) à constituição do pecúlio, depositado em conta poupança; bem como 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração ao ressarcimento do Estado (PARÁ, 2020).

Ressalta-se que o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) destinado aos custos pessoais da pessoa privada de liberdade, somente poderá ser recebido pelo sujeito apenado quando receber algum benefício judicial de licença temporária, progressão de regime, livramento condicional ou alvará de soltura (PARÁ, 2020).

Por fim, os detentos em regime fechado terão sua remuneração líquida distribuída em 25% (vinte e cinco por cento) à família da pessoa privada de liberdade e/ou dependente que,

na hipótese de inexistência, somará ao pecúlio; 50% (vinte e cinco por cento) à constituição do pecúlio; e 25% (dez por cento) da remuneração ao ressarcimento do Estado, pelas despesas com a manutenção do custodiado (PARÁ, 2020).

Em conformidade com o que dispõe a LEP, a Portaria determina que os detentos poderão realizar atividades que tenham a finalidade educativa e produtiva, exclusivamente com o propósito de capacitação profissional, para remição da pena e com possibilidade de recebimento de bolsa remunerada e a jornada normal de trabalho prisional deverá estar em conformidade com os ditames constitucionais (PARÁ, 2020).

Por fim, a Portaria dispõe que os egressos do Sistema Penitenciário também serão beneficiados pela Portaria 465/2020 – GAB/SEAP (SEAP, 2020). Além disso, determina que a Coordenadoria de Assistência ao Egresso e Família (CAEF/DRS) da Diretoria de Reinserção Social passa a ter o dever de atuar de forma conjunta para garantir os direitos previstos na LEP, bem como inserir os presos e os egressos em uma rede de inclusão e proteção social (PARÁ, 2020).

Igualmente, devem ser articuladas ações com o objetivo de formar uma rede de cidadania que promova a reinserção social, a capacitação profissional e a valorização desses sujeitos de modo que seja possível inseri-los no mercado de trabalho (PARÁ, 2020).

Do mesmo modo, a SUSIPE, no que tange à relação comportamental trabalho/empresa, passa a ter a função de acompanhar, monitorar e fiscalizar o desempenho dos detentos nas empresas e instituições conveniadas, bem como deve ajudar na reconstituição da cidadania através de ações que garantam direitos elementares, como a documentação civil (PARÁ, 2020).

4.2 ANÁLISE DA GESTÃO DE MÃO DE OBRA NO SISTEMA PRISIONAL DO AMAZONAS

Atualmente, no estado do Amazonas, as atividades laborais dos sujeitos apenados são reguladas por um Projeto de gestão de mão de obra⁶ elaborado pela Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SEAP). Esse órgão, conforme a Lei estadual nº. 4.163, de 09 de março de 2015 (AMAZONAS, 2015), tem a função tanto de elaborar, como de implementar, monitorar e avaliar políticas públicas que visem à reintegração dos sujeitos encarcerados e à humanização da pena, respeitando a integridade física e moral do preso, conforme 5º, XLIX, da CF/88 (BRASIL, 1988).

Em vista de assegurar que o detento tenha a oportunidade de se beneficiar da progressão de regime e da remição de pena pelo trabalho, o Projeto tem o objetivo de criar meios de oportunizar o labor para os apenados que cumprem pena em regime fechado e semiaberto (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a)

Ademais, o Projeto estabelece, em conformidade com o que ordena a LEP (BRASIL, 1984), que o trabalho do apenado não deve visar somente a produção, mas ao aprendizado e à capacitação dos sujeitos dentro do cárcere; com isso, é possível estimular a reinserção social obrigatória do preso após o cumprimento de pena e evitar a reincidência (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

6 Atualmente, o Projeto de gestão de mão-de-obra carcerária do estado do Amazonas não está disponível para acesso em nenhuma plataforma digital. Contudo, algumas informações sobre o Projeto podem ser localizadas no site da SEAP-AM, no endereço eletrônico <http://www.seap.am.gov.br/trabalhando-a-liberdade/>.

No Amazonas, os detentos que tenham interesse em ocupar a vaga de trabalho devem ser submetidos a um processo seletivo realizado pela Comissão Técnica de Classificação (CTC), composta por dois chefes de serviço, um psiquiatra, um psicólogo e um assistente social, de modo que seja possível definir se o preso possui as aptidões necessárias para ocupar a vaga pretendida, bem como avaliar a responsabilidade, tipo de crime, seu psicológico e comportamento carcerário, em vista de garantir a segurança de todos os envolvidos nas atividades (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

O Projeto determina, de forma expressa, em conformidade com o que dispõe a LEP (BRASIL, 1984), que as atividades laborais realizadas pelos detentos não geram vínculo empregatício, ou seja, não é uma relação regida pelas CLT (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Outrossim, estão enumerados também os direitos sociais, constitucionalmente previstos a todos os trabalhadores, aos quais os detentos que realizam atividades laborativas não farão jus, a saber: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio indenizado ou não, indenização adicional prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84, repouso semanal remunerado, feriados ou dias santificados, férias + 1/3 constitucional, 13º salário, licença paternidade, contribuição previdenciária (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019b).

Do mesmo modo, o Projeto dispõe claramente sobre os direitos que devem ser assegurados a esses trabalhadores, como, por exemplo, a remuneração pelas atividades prestadas que deve corresponder ao valor do salário mínimo (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Ressalta-se que o Projeto também estabelece como esse valor deverá ser fracionado, de modo que 10% deve ser depositado mensalmente, por meio do Documento de Arrecadação (DAR), a título de ressarcimento ao Estado; 5% destinado ao trabalhador, deverá ser depositado em caderneta de poupança e constituir um pecúlio a ser entregue quando posto em liberdade; 25% destinado ao pagamento de indenização pelos danos causados pelo crime, desde que determinado judicialmente; 25% para pagamento de multa, se determinada judicialmente; 25% para assistência familiar e de seus dependentes (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Com isso, após todos os descontos, o apenado fará jus a apenas 10% do salário-mínimo recebido para custeio de despesas pessoais. Ademais, deve receber valor referente à alimentação e transporte - quando couber, conforme estabelece o Estatuto Penitenciário do Estado do Amazonas - Lei nº 2711 de 28 de dezembro de 2001 (AMAZONAS, 2001). Além disso, a empresa deve fornecer quantidade suficiente de uniforme, EPI - equipamento de proteção individual - e treinamento adequado para a prática da atividade laboral (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Na qualidade de segurado facultativo, ao sujeito apenado será devido o valor de 11% referente ao pagamento da contribuição do regime geral da previdência social (INSS), depositado em conta e gerido pelo Fundo Penitenciário do Estado do Amazonas - PUPEAM (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

É importante ressaltar que a SEAP tem o dever legal de implementar medidas para preservar a vida e a saúde do detento e, do mesmo modo, a empresa deve manter o ambiente de trabalho nos padrões das normas de Segurança e Medicina no Trabalho. A SEAP deve garantir,

igualmente, a segurança de todos os envolvidos na atividade laborativa, bem como deve controlar a folha de frequência dos apenados e os documentos que comprovem pagamentos devidos aos encarcerados (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

A jornada de trabalho do sujeito preso deve respeitar os limites constitucionalmente previstos, bem como a empresa beneficiária do serviço prestado pelo apenado deve realizar o controle dessa jornada, estabelecer os horários e locais da atividade laborativa, bem como assegurar descanso nos domingos e feriados (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

5. COMPARAÇÃO DA GESTÃO DE MÃO DE OBRA CARCERÁRIA NO PARÁ E AMAZONAS

Após apresentadas as principais previsões estabelecidas nas gestões de mão de obra dos estados do Pará e Amazonas, esse item tem como objetivo expor uma análise comparativa entre o Projeto de gestão e a Portaria, com a finalidade de analisar quais as diferenças entre ambos no que se refere aos direitos mínimos necessários de serem garantidos aos apenados em prol de que laborem em condições que preservem a dignidade humana, de modo que o trabalho prisional seja uma ferramenta de ressocialização.

Primeiramente, é possível verificar que a Portaria do Estado do Pará visa regulamentar os procedimentos para o trabalho prestado pelo apenado às unidades prisionais e administrativas da SEAP/PA, bem como às entidades do Poder Executivo e Legislativos da esfera federal, estadual e municipal; Poder Judiciário, Ministério Público Estadual e Federal, organizações da sociedade civil, organizações não governamentais, organizações sociais, organismos internacionais, federações sindicais e sindicatos e outras entidades ou empresas privadas (PARÁ, 2020).

Nesse ponto já é possível constatar uma diferença evidente no que se refere ao Projeto de gestão do Estado do Amazonas, verifica-se que esse diploma normativo possuiu o objeto de normatizar o labor prestado pelos encarcerados apenas às empresas privadas, à SEAP e outras Secretarias Estaduais (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Ademais, a Portaria elaborada pela SEAP/PA disciplina o trabalho dos presos que cumprem pena em regime aberto, semiaberto e fechado (PARÁ, 2020), enquanto que o Projeto de Gestão do Amazonas, ora analisado, dispõe somente sobre as atividades laborais prestadas por apenados em regime fechado e semiaberto (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Cumpra ressaltar que tanto a Portaria do Pará (PARÁ, 2020), quanto o Projeto de gestão do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), regulamentam um processo de seleção ao qual o preso deve ser submetido para que sejam analisadas as suas aptidões, capacidade e comportamento. Com essa previsão, é possível que o encarcerado seja colocado em uma atividade compatível e seja garantida, de forma mais adequada, a segurança de todos os envolvidos nas atividades laborais.

No que tange aos direitos mínimos a serem garantidos em prol do trabalho em condições que respeitem a dignidade humana, após a análise dos Projetos de gestão de mão de obra carcerária do Pará (PARÁ, 2020) e Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), foi possível verificar que, diante da carência legislativa no que tange à proteção desses direitos aos apenados que trabalham, é possível considerar que a criação de projetos que visem estimular a criação de vagas de trabalho e regulamentar o trabalho no cárcere é um enorme avanço. Todavia, ainda se constata que a garantia desses direitos mínimos é bastante parcimoniosa.

Brito Filho (2018), ao explicar os direitos mínimos a serem garantidos ao homem-trabalhador, explica que, no plano individual, o Estado deveria criar meios e condições para garantir o direito ao trabalho, bem como todos os demais direitos dele decorrentes. Além disso, tem o dever de criar mecanismos para que o sujeito possa manter uma vida digna, assim como a sua família.

No que tange à regulamentação do trabalho no cárcere, a Portaria elaborada pela SEAP/PA visa estimular a criação de vagas para oportunizar o trabalho aos presos que cumprem as penas em regime aberto, semiaberto e fechado (PARÁ, 2020), enquanto o Projeto de Gestão do Amazonas, ora analisado, abarca uma quantidade menor de indivíduos, isto é, somente os apenados em regime fechado e semiaberto, não regulamentado as hipóteses de regime aberto (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Em relação aos egressos do Sistema Penitenciário, verifica-se que são expressamente beneficiados pela Portaria do Pará (PARÁ, 2020), enquanto o Projeto do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a) não possui qualquer previsão relativa a esses sujeitos. Salienta-se que muitos desses indivíduos sofrem com uma enorme dificuldade de reinserção no mercado de trabalho, criando um verdadeiro obstáculo à ressocialização. Logo, é demasiadamente importante uma gestão de mão de obra que vise oportunizar vagas de trabalho para esses egressos.

Ademais, a Portaria do Estado do Pará possui o objetivo de garantir a oportunidade de emprego para detentos maiores de 60 (sessenta) anos e/ou com doença, e para pessoas com deficiência (PcD), mas que possuam a capacidade de laborar (PARÁ, 2020). A previsão não se repete no Projeto de Gestão do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Desse modo, é evidente que, no que se refere ao direito social ao trabalho, a Portaria elaborada pela SEAP-PA (PARÁ, 2020) parece regular de forma mais abrangente e adequada a oportunidade de labor tanto para os encarcerados como para os egressos do sistema prisional do que o Projeto de gestão de mão de obra do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Cumprido destacar que Brito Filho (2018) leciona também que é necessário que seja assegurada a liberdade de escolha do trabalho. O autor explica que a escolha da atividade laboral deve decorrer da livre vontade do trabalhador, sendo vedado submeter qualquer indivíduo ao trabalho forçado e que não derive do seu espontâneo desejo.

Aqui cabe ressaltar que, apesar de a CF/88, vedar, expressamente, a pena de trabalho forçado (artigo 5º, inciso XLVII, alínea c) (BRASIL, 1988), a LEP dispõe, no artigo 31, que o condenado com sentença transitada em julgado à pena privativa de liberdade está obrigado

a trabalhar (BRASIL, 1984). Apesar de aparentemente contrariar o texto constitucional, essa previsão da LEP nunca foi declarada inconstitucional.

No que se refere à gestão da mão de obra presa nos estados do Pará e Amazonas, é possível verificar que tanto no Projeto (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), como na Portaria editada pela SEAP-PA (PARÁ, 2020), não há qualquer previsão expressa no que se refere ao trabalho de forma não espontânea pelo trabalhador, na verdade, ambos determinam que “os interessados na vaga” devem se submeter ao processo seletivo, de modo que se denota que a opção pelo trabalho ocorrerá de forma livre.

Além disso, Brito Filho (2018) explica que também é necessário que seja garantido o direito à igualdade no exercício do trabalho. Segundo o autor, a oportunidade de labor deve ser oferecida sem qualquer forma de discriminação; do mesmo modo, a gestão dentro da tomadora da atividade deve ocorrer sem qualquer distinção.

Nesse sentido, é possível verificar que tanto na gestão do Pará (PARÁ, 2020) como na do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), existe expressamente o objetivo de reinserção social do preso após o cumprimento de pena, de modo a tentar evitar a discriminação que sofrem os egressos do sistema penal ao serem inseridos no mercado de trabalho.

Todavia, somente o Projeto do Amazonas determina o atendimento adequado das necessidades do preso trabalhador no que se refere a treinamento, EPIs, uniforme, de modo que seja possível desempenhar suas atividades de forma digna, sem escassez desses itens, conforme se supõe que laborem os demais trabalhadores da beneficiária do serviço (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

De outro lado, a Portaria de SEAP-PA parece observar a enorme resistência existente em empregar egressos do sistema prisional, pois determina que sejam elaboradas ações que garantam àqueles que já cumpriram a pena estabelecida, meios de serem (re) inseridos no mercado de trabalho, evitando a discriminação (PARÁ, 2020).

Outrossim, apenas essa Portaria possui uma previsão que determina que devem ser garantidas oportunidades de labor aos detentos maiores de 60 (sessenta) anos e/ou com doença e para apenados com deficiência (PcD) (PARÁ, 2020).

Desse modo, nota-se que, apesar de existirem previsões que visam à igualdade no exercício do trabalho, em especial, na Portaria do Estado do Pará (PARÁ, 2020), que parece ter avançado um pouco mais nesse aspecto, é evidente a necessidade de que ambos os projetos previssessem a fiscalização e o controle de discriminação nas entidades que se beneficiam do labor de detentos e egressos.

Acrescenta-se que, de acordo com as lições de Brito Filho (2018), deve ser garantido o direito a exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador, bem como a sua vida. O autor esclarece que “De nada adianta ao trabalhador um emprego, mesmo com remuneração razoável, se sua saúde estiver comprometida” (BRITO FILHO, 2018, p. 53).

Nesse sentido, verifica-se que a Portaria do Pará (PARÁ, 2020) e o Projetos de gestão de mão de obra carcerária do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a) determinam que aquele que esteja se beneficiando do trabalho do apenado tem a obrigação de zelar pelas instalações e infraestrutura, mantendo o ambiente de trabalho

dentro dos padrões de segurança e higiene exigidos. Ademais, ambas as gestões determinam o direito ao treinamento e orientação adequada, devendo ser fornecido pela beneficiária do serviço para a execução de modo seguro e adequado das atividades prestadas.

No entanto, constata-se que somente o Projeto do Estado do Amazonas faz referência expressa ao respeito às normas de Segurança e Medicina no Trabalho, bem como determina que sejam fornecidos os materiais e EPIs necessários ao bom desempenho das atividades e que a empresa que abrigue a mão de obra dos presos fiscalize, oriente e exija o uso desses (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Em contrapartida, apenas a Portaria do Pará determina que o Estado tem o dever de contratar um seguro acidente de trabalho em benefício da pessoa privada de liberdade, na ausência dessa contratação, o diploma normativo estabelece expressamente que aos conveniados caberá promover o seguro (PARÁ, 2020)

Brito Filho (2018) explica que ao sujeito trabalhador deve ser garantido o direito à justa remuneração capaz de suprir as suas necessidades, bem como as de seus familiares e detentos, de modo que possam viver com dignidade. Além disso, a contraprestação pelo serviço deve ser correspondente aos serviços realizados.

É bem verdade que tanto o diploma normativo que regulamenta o trabalho dos encarcerados no Pará (PARÁ, 2020), como do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a) determinam que devem ser remunerados em valor não inferior a 1 (um) salário mínimo, quando realizam atividades laborais em entidades ou empresas privadas. Todavia, é possível verificar que, na Portaria que regulamenta o trabalho no sistema carcerário, há a permissão de que o detento receba bolsas remuneratórias em valor inferior ao mínimo legalmente previsto quando labora na SEAP/PA (PARÁ, 2020).

Ademais, cumpre ressaltar que tanto no Pará o salário percebido pelo apenado que realiza atividades laborais deve atender a distribuições específicas em percentuais elevados, com isso os presos que trabalham sofrem uma redução drástica no valor real da remuneração auferida (PARÁ, 2020). O mesmo se repete com os apenados no Amazonas. Por exemplo, no estado do Amazonas, 25% do valor recebido deverá ser destinado à assistência familiar do encarcerado e somente 10% será destinado a despesas pessoais (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

No que se refere à Portaria, constata-se que após a distribuição, se o detento estiver em regime fechado de cumprimento de pena, somente terá 25% do valor recebido destinado à assistência familiar e aos seus dependentes, de modo que nenhum valor percebido será destinado às suas despesas pessoais (PARÁ, 2020).

Contudo, na hipótese de o detento estar em regime semiaberto, 25% da remuneração será destinada a familiares e dependentes e 25% destinada às despesas pessoais do condenado. Sobre os apenados em regime aberto, 25% do salário deve atender a interesses de seus familiares e dependentes, enquanto que 50% do valor recebido é destinado às suas despesas pessoais (PARÁ, 2020).

Cumpre destacar que, em vista das dificuldades e obstáculos com que se deparam muitos egressos do sistema prisionais para conseguirem se inserir no mercado de trabalho, ambos os diplomas possuem uma previsão demasiadamente importante para a reinserção social do preso após o cumprimento de pena.

No Projeto elaborado pelo Estado do Pará, caso o preso cumpra pena em regime fechado, 50% do valor recebido deve integrar o pecúlio, depositado em conta poupança e entregue ao preso quando posto em liberdade. Em relação àqueles que estão em regime semiaberto, o percentual destinado ao pecúlio é de 25%. Em ambos os casos, se o detento não possuir dependentes, a porcentagem que seria destinada à assistência familiar também deverá constituir esse pecúlio (PARÁ, 2020).

No Amazonas, independentemente do regime de cumprimento de pena, verifica-se a previsão de que 5% do valor recebido deverá constituir o pecúlio, depositado em caderneta de poupança e deverá ser entregue ao condenado quando posto em liberdade. O Projeto também estabelece que, não havendo danos a serem ressarcidos, metade do valor deverá ser destinado ao pecúlio e a outra metade, à assistência familiar. Na hipótese de não possuir família ou dependentes, o valor deve ser integralmente destinado ao pecúlio (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Desse modo, o detento que realizar atividades laborativas durante o período de custódia, ao sair do sistema penitenciário, se beneficia do valor em pecúlio depositado em conta poupança para que tenha condições mínimas de se manter nos primeiros períodos fora do cárcere. Com isso, terá um tempo maior para buscar e encontrar alternativas para receber remuneração capaz de lhe garantir uma vida digna (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

Importa reiterar que, apesar de a LEP, na contramão dos preceitos fundamentais da constituição, assegurar a possibilidade de recebimento de salário abaixo do mínimo legal aos apenados (BRASIL, 1984), o Projeto do Amazonas já garante o salário-mínimo aos detentos (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a). Por outro lado, o Estado do Pará garante-o somente àqueles que laboram em entidades ou empresas privadas, o que talvez seja um obstáculo para a garantia de uma remuneração capaz de garantir a dignidade humana desses sujeitos trabalhadores (PARÁ, 2020).

De igual modo, é possível analisar que tanto o Projeto elaborado no Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), como a Portaria do Pará (PARÁ, 2020), permitem inúmeros descontos nos valores recebidos pelos detentos, restando apenas, muitas vezes, uma parcela demasiadamente baixa para despesas pessoais do trabalhador e de assistência à sua família, tornando provavelmente difícil atender a necessidades mínimas necessárias a uma vida digna, como prescreve o artigo 7º, IV, da CF/88 (BRASIL, 1988).

É bem verdade que a Portaria do Estado do Pará já avançou bastante nesse aspecto, prevendo um percentual de 25% àqueles sujeitos em regime semiaberto e 50% aos sujeitos privados de liberdade em regime aberto (PARÁ, 2020), enquanto o Amazonas apenas 10% (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a). Além disso, torna-se imprescindível examinar se um detento, por exemplo, que recebe menos do que um salário mínimo, consegue, com esse percentual, concretizar o mínimo existencial, e não somente o mínimo vital.

Outrossim, cumpre salientar que, no que tange ao pagamento de alimentação e transporte, somente o Projeto de Gestão do Amazonas determina o pagamento desses valores pelo beneficiário do trabalho prestado ao apenado (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a).

No que se refere ao direito às justas condições de trabalho, Brito Filho (2018) explica que é necessário que haja limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso, de modo que a beneficiária da mão de obra respeite uma duração adequada do labor.

Nesse aspecto, tanto o diploma que regulamenta o trabalho dos detentos no Pará (PARÁ, 2020), como o instrumento do estado do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), estabelecem jornada de trabalho em conformidade com os ditames constitucionais, ou seja, não inferior a 6 (seis), nem superior a 8 (oito) horas, com descanso nos domingos e feriados, além disso determinam, expressamente, o devido controle da presença e jornada de trabalho para que os detentos recebam, de forma justa e adequada, os benefícios decorrentes das atividades laborais, ou seja, remição de pena e progressão de regime.

Contudo, verifica-se que a Portaria do Pará admite uma jornada especial em casos essenciais e emergenciais, porém não regulamenta qualquer parâmetro para que essa jornada excepcional não seja violadora da dignidade (PARÁ, 2020).

Brito Filho (2018, p. 56) também explica que é necessário que seja assegurada a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais, “[...] aqueles que impedem ou diminuem sua capacidade de subsistência, sendo um deles o desemprego que [...] assume proporções que, sem nenhum alarmismo, são gigantescas”.

Nesse aspecto, cumpre reiterar que a Portaria da SEAP-PA (PARÁ, 2020) e o Projeto de Gestão do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a) garantem tanto para aquele sujeito que cumpre pena em regime semiaberto, como para aquele em regime fechado, que um percentual do valor recebido seja reservado para a constituição de um pecúlio. Esse valor deverá ser entregue no final do cumprimento da pena, para resguardar a subsistência do sujeito fora do cárcere enquanto busca vaga de trabalho.

Porém, inexistente previsão sobre algo que possa funcionar como um Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em benefício dos apenados. Contudo, a Portaria (PARÁ, 2020) e o Projeto (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a) garantem ao detento que realize atividade laboral o recebimento do percentual de contribuição previdenciária para segurado facultativo.

Por fim, cumpre frisar que, tendo em vista que os detentos não estão sujeitos ao regime da CLT (BRASIL, 1943), alguns benefícios não são assegurados por nenhum dos dois Projetos de gestão de mão de obra carcerária, a saber: férias + 1/3, 13º salário, FGTS, auxílio-acidente, aviso prévio indenizado ou não, repouso semanal remunerado, feriados e dias santificados e auxílio enfermidade.

Contudo, apesar de ser evidente que os presos trabalhadores, tendo em vista que estão sujeitos à restrição de liberdade, não fazem jus a todos os direitos trabalhistas devidos a um trabalhador livre com vínculo empregatício, é necessário que seja definido um conjunto mínimo de direitos em prol da dignidade humana de todos os encarcerados que laboram, afastando-se, com isso, qualquer espécie de trabalho indigno nas penitenciárias.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz do que foi exposto, é possível verificar que tanto a gestão da mão de obra dos encarcerados no estado do Pará (PARÁ, 2020), como no estado do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), ainda são parcimoniosas na garantia dos direitos mínimos necessários a assegurar o trabalho em condições que respeitem a dignidade da pessoa humana.

Para atingir tais resultados, o artigo examinou a relação entre o direito ao trabalho e a noção de dignidade da pessoa humana. Verificou-se que o arcabouço jurídico brasileiro, bem como o internacional não admitem que o direito ao labor seja dissociado da noção de dignidade, tendo em vista que esse é um valor inerente a todos os indivíduos racionais.

Dessa forma, o Estado passa a ter o dever de atuar positivamente para garantir oportunidade de trabalho em moldes dignos, evitando a instrumentalização do trabalhador. É nesse sentido que Brito Filho (2018) leciona sobre o trabalho decente, afirmando que somente se concretiza se assegurado o arcabouço de direitos mínimos necessários para a prática da atividade laboral preservando a dignidade do sujeito, afastando qualquer espécie de labor indigno.

Igualmente o estudo analisou o trabalho prisional no Brasil, explicando que é um direito/dever do apenado desempenhar suas atividades laborais em condições dignas, tendo em vista que esse é um direito fundamental e possibilita que o preso afaia benefícios que o aproximam da liberdade de forma mais célere. Logo, o Estado deve garantir vagas de trabalho dentro do cárcere e atuar para que o labor não viole a dignidade do preso.

A pesquisa explicou que apesar de a LEP determinar que o trabalho deva ocorrer de forma digna, visando, sobretudo, funcionar como uma ferramenta de reinserção social obrigatória do encarcerado, o diploma carece de previsões sobre os parâmetros mínimos para tanto (BRASIL, 1984).

Como consequência, muitos detentos ficam à mercê de gestões de mão de obra estaduais que, no sentido contrário aos diplomas normativos mencionados, pouco objetivam a ressocialização do condenado, tornando o labor muitas vezes apenas uma forma de explorar um trabalho com custos reduzidos e desgastar a integridade física e mental do preso, afastando-o da ressocialização.

Em seguida, para responder ao problema de pesquisa proposto, o estudo examinou como tem ocorrido a gestão de mão de obra dos encarcerados nos estados do Pará e Amazonas, demonstrando como a Portaria nº 465/2020 GAB/SEAP/PA (PARÁ, 2020) e o Projeto de Gestão de mão de obra do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a) normatizam o trabalho do preso, em especial os direitos mínimos a serem garantidos.

Por fim, realizou-se uma análise comparativa entre as duas gestões, sob a ótica da relação estabelecida previamente sobre o trabalho e a noção de dignidade humana, demonstrando que, em face de uma carência de arcabouço legislativo específico que assegure direitos mínimos adequados aos apenados que trabalham, a criação de um Projeto de gestão de mão-de-obra pelos Estados do Pará (PARÁ, 2020) e Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a) que, de algum modo, tenha o objetivo de garantir alguns direitos constitucionalmente previstos, inclusive mais vantajosos que o estabelecido pela LEP, como

o salário mínimo, já significa um grande avanço em prol da garantia da dignidade humana dos detentos no campo sócio laborativo.

Por outro lado, verificou-se que tanto o Projeto de Gestão de Mão de Obra do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), como a Portaria do Estado do Pará (PARÁ, 2020) são parcimoniosos no que se refere à garantia de determinados direitos mínimos necessários ao trabalho em condições que sejam capazes de garantir a dignidade humana.

Outrossim, o estudo enfatizou que os direitos previstos na CF/88 a todos os trabalhadores são fundamentalmente necessários para consolidação de uma vida digna, de modo que ainda que o trabalhador, como é o caso dos detentos, não esteja protegido pelas CLT (BRASIL, 1943), é necessário que seja assegurado um arcabouço de direitos mínimos capazes de garantir o labor em moldes que preservem a dignidade humana do preso (BRASIL, 2020).

Além disso, frisou-se que alguns aspectos da Portaria formulada pelo Estado do Pará (PARÁ, 2020) são mais benéficos do que as previsões do Projeto do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), como o fato de que a primeira abrange um número maior de condenados, ou seja, os presos em regime aberto e os egressos do sistema prisional, no que tange à garantia de oportunidade de trabalho, bem como à destinação de um percentual maior do salário às despesas pessoais do apenado.

Porém, no que se refere à garantia de um justo salário, observou-se que o Projeto do Amazonas se destaca (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), tendo em vista que a Portaria da SEAP-PA (PARÁ, 2020) ainda prevê remuneração abaixo do mínimo legal em alguns casos, bem como silencia sobre a necessidade de fornecimento de alimentação, transporte, uniforme e EPIs.

Constatou-se, com a análise dos instrumentos, que tanto a Portaria (PARÁ, 2020), como o Projeto (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a) deixam de assegurar também algo que possa funcionar como uma espécie de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Ademais, no diploma do Pará (PARÁ, 2020) e no do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), há a prescrição de que o salário-mínimo estabelecido deve sofrer numerosos descontos e, conseqüentemente, enormes reduções, fazendo com que o rendimento pecuniário do preso trabalhador seja incapaz de atender, conforme ditames constitucionais, as suas necessidades de subsistência, assim como as de sua família. Tal fato é ainda agravado quando se observa que o trabalhador preso no Pará ainda pode, dependendo da atividade que exerça, auferir valor inferior ao salário mínimo que, com os elevados descontos, chega a patamares baixíssimos.

Com isso, conclui-se, por meio da análise comparativa realizada, que tanto o Projeto do Amazonas (SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA, 2019a), como a Portaria do Pará (PARÁ, 2020), no que se refere à proteção dos direitos mínimos em prol da atividade laboral em moldes que preservem a dignidade humana e, conseqüentemente, dos Direitos Humanos, são deficientes.

Cumprе ressaltar que o respeito da dignidade dos presos que laboram no sistema penitenciário é um caminho obrigatório, pois não há como concretizar Direitos Humanos, sem realizar essa associação, de modo que se afaste qualquer forma de trabalho indigno, abominado

por todos os diplomas nacional e internacional, não sendo possível excepcionar mesmo aos sujeitos criminosos, tendo em vista que, conforme os ditames constitucionais, não perdem seu status de sujeito detentor de Direitos Humanos, em especial, de dignidade humana.

REFERÊNCIAS

- AMAZONAS. **Lei nº 2711, de 28 de dezembro de 2001**. Dispõe sobre o Estatuto Penitenciário do Estado do Amazonas. 2001. Disponível em: https://sapl.al.am.leg.br/norma/pesquisar?tipo=1&numero=2711&ano=2001&data_0=&data_1=&data_publicacao_0=&data_publicacao_1=&ementa=&assuntos=&data_vigencia_0=&data_vigencia_1=&orgao=&o=&indexacao=. Acesso em: 24 jan. 2022.
- AMAZONAS. **Lei Ordinária nº 4.163, de 9 de março de 2015**. Dispõe sobre a estrutura administrativa do Poder Executivo, define os órgãos e entidades que o integram, o seu quadro de cargos de provimento em comissão e funções gratificadas, e dá outras providências. 2015. Disponível em: <https://sapl.al.am.leg.br/norma/8617>. Acesso em: 24 jan. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.
- BRASIL. **Lei de Execução Penal. Lei 7.210, de 11 de julho de 1984**. Incluído pela Lei nº 12.258 de 15 de junho de 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7210.htm. Acesso em: 2 nov. 2020.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 2 nov. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras formas de Trabalho Indigno**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Justiça: tema de liberalismo igualitário**. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2021.
- JULIÃO, Elinaldo Fernandes. **Ressocialização através da educação e do trabalho no Sistema Penitenciário Brasileiro**. 2009. 440p. Tese (Doutorado) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.
- KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução: Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.
- LEMO, Ana Margarete; MAZZILLI, Cláudio; KLERING, Luís Roque. Análise do Trabalho Prisional: um Estudo Exploratório. **Rev. Adm. Contemp**, Curitiba, v. 2, n. 3, set./dez. 1998.
- PARÁ. SEAP. Portaria nº 34.226, de 20 de maio de 2020. Normatiza e estabelece procedimentos para o trabalho prisional de pessoas privadas de liberdade e egressos do Sistema Penitenciário, no âmbito do Estado do Pará. **Diário Oficial do Estado do Pará**: Belém, p. 33, 21 maio 2020.
- ONU. Comissão Internacional de Direitos Humanos. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem**. Bogotá, 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 029: Convenção sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório**. 1930. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 105**: Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado. 1957. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 5 jul. 2021.

RODRIGUES, Geisa de Assis. **Ação civil pública e termo de ajustamento de conduta**: teoria e prática. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2016.

SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA (Amazonas). **Projeto trabalhando a liberdade**: criação de grupo de trabalhadores para utilização de mão de obra prisional. Manaus. 2019a

SECRETÁRIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA (Amazonas). **Apresentação trabalho do preso**. Manaus. 2019b

Dados do processo editorial

- Recebido em: 02/03/2022
- Controle preliminar e verificação de plágio: 07/03/2022
- Avaliação 1: 11/03/2022
- Avaliação 2: 28/03/2022
- Decisão editorial preliminar: 21/08/2022
- Retorno rodada de correções: 24/08/2022
- Decisão editorial/aprovado: 18/09/2022

Equipe editorial envolvida

- Editor-chefe: 1 (SHZF)
- Editor-assistente: 1 (ASR)
- Revisores: 2