

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANDRESSA WOSNISKI LUIZ

**AS DIRETRIZES PARA O TRABALHO DAS PESSOAS PRIVADAS DE  
LIBERDADE E A POLÍTICA NACIONAL DO TRABALHO NO ÂMBITO DO  
SISTEMA PRISIONAL - PNAT**

CURITIBA

2019

ANDRESSA WOSNISKI LUIZ

**AS DIRETRIZES PARA O TRABALHO DAS PESSOAS PRIVADAS DE  
LIBERDADE E A POLÍTICA NACIONAL DO TRABALHO NO ÂMBITO DO  
SISTEMA PRISIONAL -PNAT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito Privado, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Direito do Estado.

Orientação: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior

CURITIBA

2019



ANDRESSA WOSNISKI LUIZ

**AS DIRETRIZES PARA O TRABALHO DAS PESSOAS PRIVADAS DE  
LIBERDADE E A POLÍTICA NACIONAL DO TRABALHO NO ÂMBITO DO  
SISTEMA PRISIONAL-PNAT**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à  
Universidade Federal do Paraná, como parte das  
exigências para a obtenção do título de bacharel  
em Direito do Estado.

Curitiba, 21 de novembro de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Júnior  
Orientador

---

Prof.<sup>a</sup>. Rui Carlo Dissenha  
Avaliador

---

Érica Hartmann  
Avaliadora

## RESUMO

O Sistema Penitenciário brasileiro passa por uma crise que é de conhecimento geral da sociedade, e que ocorre principalmente devido ao aumento da população carcerária, o que resulta em grandes dificuldades do Estado em garantir os direitos previstos a todas as pessoas privadas de liberdade. Um desses direitos é o direito ao trabalho, que junto à educação são as bases para uma efetiva ressocialização. Tendo em vista a falta de condições do Estado em fornecer trabalho aos apenados foi criada, através do Decreto Federal 9.450/2018, a PNAT- Política Nacional do Trabalho no âmbito do sistema prisional voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional por meio dos contratos firmados entre empresas privadas e o Poder Executivo Federal pelo processo de licitação.

A política é um avanço no que se refere ao enfrentamento dos problemas da pouca eficiência da ressocialização nos moldes brasileiros e da alta taxa de reincidência, no entanto, há na nova política algumas lacunas, além de permanecerem na PNAT, como serão apontados nesse trabalho, alguns problemas relativos às normas aplicáveis ao trabalho realizado pelas pessoas privadas de liberdade, pois em que pese a necessidade da disponibilização de trabalho aos apenados é necessário que sejam repensadas as normas inconstitucionais do trabalho aplicáveis na LEP.

Palavras-chave: PNAT, Decreto 9.450/2019, Sistema Penitenciário, trabalho do apenado, aplicabilidade da CLT, LEP.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	7
2. A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E PENA .....	8
3. AS CARACTERÍSTICAS E A NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO CARCERÁRIO... ..	11
4. A “NÃO” APLICABILIDADE DA CLT E O PATAMAR MÍNIMO DO SALÁRIO. ...	15
5. A PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS NO OFERECIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO NO SISTEMA PENITENCIÁRIO .....	20
6. A OBRIGATORIEDADE DE VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS PRESAS NO DECRETO 9450/18. ....	21
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	25
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	27

## 1 INTRODUÇÃO

Um dos eixos da ressocialização está alicerçado no exercício do trabalho pela pessoa condenada, estando previsto na lei nº 7.210/1984 - Lei de Execução Penal (LEP) com o condão de “dever social e condição de dignidade humana” o trabalho, segundo a LEP, apresenta uma dupla finalidade: a educativa e a produtiva.

A regulamentação do trabalho exercido pela pessoa condenada encontra-se sobretudo na LEP, a qual possui um capítulo exclusivo com regras para o trabalho realizado durante o cumprimento de pena, o Capítulo III, dos artigos 28 a 37, que estabelece normas para o trabalho exercido pelo preso de acordo com as peculiaridades do sistema prisional. Algumas destas normas são discutíveis, como a sua “dupla natureza jurídica”, no sentido de que é o trabalho ao mesmo tempo um direito e obrigação do preso, ou a norma que estipula o valor mínimo de salário a ser recebido pelo detento em  $\frac{3}{4}$  do salário-mínimo e a sua recepção pela Constituição Federal do Brasil de 1988, visto que o valor se encontra abaixo do valor mínimo constitucional.

Outros pontos passíveis de discussão dentro da seara do trabalho no âmbito penitenciário são a previsão expressa na LEP da não aplicação da CLT para as atividades laborais exercidas pelos detentos, a participação da iniciativa privada no fomento de canteiros de trabalho no sistema prisional e a isenção dos encargos sociais a elas aplicada em relação aos presos que trabalham nestas oficinas.

Nesse aspecto, é possível perceber a escassa normatividade a respeito do assunto, bem como pouca discussão dentro da doutrina trabalhista, sendo em maior parte tratado pelo viés penal, além da falta de deliberação no campo político para que sejam criadas novas normas compatíveis com as previsões constitucionais e da falta também de políticas públicas no incremento de oportunidades de trabalho aos apenados.

O trabalho é um dos pontos cruciais dentro finalidade de ressocialização da pessoa condenada, no entanto, o sistema prisional brasileiro apresenta diversos problemas que são amplamente conhecidos, os principais deles se referem a superlotação e as condições precárias de estrutura das penitenciárias, de modo que o Estado não têm obtido êxito em assegurar alguns direitos básicos aos presos, quanto menos em garantir que direito ao trabalho esteja disponível a todos esses.

Sendo assim é necessário que o tema seja colocado em pauta e que sejam elaboradas novas políticas e diretrizes a respeito, de modo a se procurar meios de solução dos problemas do sistema penitenciário.

Tendo em vista a necessidade de regulamentação da previsão de vagas destinadas às pessoas condenadas, que já era prevista pelo §5º (incluído pela Lei 13.500/2017) do art. 40 da Lei 8.666/93, a qual dispõe sobre licitações e os contratos administrativos do Poder Executivo Federal, em 24 de julho de 2018, com fim de regulamentação do citado artigo, entrou em vigência o Decreto nº 9.450/2018, qual institui a Política Nacional do trabalho no âmbito do sistema prisional, que tem como objeto expresso de “ampliar a qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional”.

Este trabalho tem o fim discutir quais as contribuições da instituição da nova Política no panorama do problema da disponibilização de trabalho aos presos, quais os seus pontos discutíveis e quais as perspectivas de eficácia de sua aplicação. O trabalho foi estruturado a partir de pesquisa bibliográfica sobre o tema, além de consulta e análise dos últimos dados sobre o Sistema Penitenciário Brasileiro, inicia-se a partir de uma breve apresentação das principais características do trabalho dentro do sistema prisional e das regras atualmente aplicadas, chegando-se ao exame então da Política Nacional do Trabalho no âmbito do sistema prisional.

## **2 A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E PENA**

O trabalho nem sempre teve o mesmo significado que tem atualmente, como algo que constitui o ser e é fonte de subsistência do indivíduo, sendo necessário também para a construção da sociedade em si. Ao longo da história da humanidade, o trabalho foi se transformando junto às mudanças sociais.

O sistema penal dentro dessa evolução histórica tem desde sua origem uma ligação com o trabalho, já que o trabalho fora em épocas distantes, sinônimo de pena, conforme descreve a Prof. <sup>a</sup> Aldacy Richad Coutinho que o trabalho tinha nas épocas mais distantes uma identificação com um estado de penúria, sofrimento, pena, humilhação e exploração, sendo assim exprimidas nas ideias dos filósofos antigos, apresentando sempre o lado negativo do trabalho. A autora recorda que a própria origem da palavra trabalho vem do latim do vocábulo *trepalium*, ou *tripalium*,



um instrumento de tortura, que na sua forma verbal tem um significado de dor e sofrimento, sendo também retratado na bíblia como uma punição aplicada a Adão em face do pecado cometido por ele.<sup>1</sup>

O trabalho humano passou por algumas fases, de escravo, durante Antiguidade, no sentido de punição e submissão como referido no parágrafo acima, ao trabalho servil durante o Feudalismo, no qual o vassalo, ou servo, oferecia seus serviços, obediência e auxílio em troca de moradia, terras para prover seu sustento e proteção. Aos poucos o comércio foi se intensificando e foram surgindo novas configurações aos territórios, passando-se a uma concentração maior de pessoas nas cidades que eram pontos estratégicos do mercado à época.

Massimo Pavarini e Dario Melossi na obra *Cárcere e Fábrica* abordam essa transição do sistema feudal para o capitalismo, explicam que o processo criador da relação capitalista é o processo de separação do trabalhador da propriedade, das suas próprias condições de trabalho, ou seja, transforma os produtores diretos em operários assalariados, o capital passa a ser o meio de subsistência e produção e não mais a terra, havendo, assim um êxodo para as cidades onde havia trabalho, gerando uma mão de obra excedente, o que acabou levando muitas pessoas a se tornarem mendigos ou desocupados que agora viviam nas cidades sem um meio de subsistência.<sup>2</sup>

Melossi aborda o modo de enfrentamento à época pelo Estado ao problema da vagabundagem e mendicância, e até mesmo da criminalidade:

“O açoite, o desterro e a execução capital foram os principais instrumentos de política social, até metade do século (XVI), quando os tempos se mostram maduros, evidentemente, para uma experiência que se revelaria exemplar. Por solicitação de alguns expoentes do clero inglês, alarmados com as proporções alcançadas pela mendicância em Londres, o rei autorizou o uso do castelo de Briedwell para acolher os vagabundos, os ociosos, os ladrões e os autores de delitos de menor importância. O objetivo da instituição que era dirigida com mãos de ferro, era reformar os internos através do trabalho obrigatório e da disciplina.”<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e pena**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR. 1999. p.08.

<sup>2</sup> MELOSSI, Dario; PAVARINI, Massimo. **Cárcere e fábrica: as origens do sistema penitenciário (séculos XVI-XIX)**. Revan, 2006.p. 13

<sup>3</sup> MELOSSI, Dario; PAVARINI, Massimo. **Cárcere e fábrica: as origens do sistema penitenciário (séculos XVI-XIX)**. Revan, 2006.p.33

Em virtude desse crescimento do número de pessoas desocupadas, segundo os autores, foram criadas as *casas de correção*, para as quais eram encaminhados aqueles que não trabalhavam e aqueles que se recusavam a trabalhar, ato que então considerado “crime”. Esclarecem os autores que os estatutos chegaram prever a obrigação de que o trabalhador aceitasse a primeira oferta de trabalho que lhe fizessem. Desse modo, nas casas de correção, o trabalho forçado era direcionado para combater à resistência da força de trabalho, fazendo com que fossem aceitas as condições necessárias para a extração máxima de produção.

Passando a Idade Moderna do século XVI e XVII, um período transitório, em que o comércio, o modo de vida, as formas de produção e o trabalho vão ganhando novas formas, chega-se à Revolução Industrial, caracterizada pela produção em massa e o acúmulo de capitais, onde a força de trabalho passa a ser “vendida” pelo trabalhador, que devido à fatores como aumento da população e a política liberal, é também explorada intensamente.

Nesse ínterim, o sentido das penas e as características do cárcere também acabam tomando outros contornos, como expõe Souza:

“Surge o Estado burguês, que tem como fundo a teoria do contrato social. O Estado sendo uma concepção soberana do povo, a pena passa então a ser entendida como retribuição à perturbação da ordem jurídica escolhida pelos homens e exaltada pelas leis. [...] O indivíduo que quebrava esse contrato social era considerado um rebelde, devendo ser excluído do conjunto social, logo, sua culpa poderia ser retribuída com uma pena.”<sup>4</sup>

Lemos (*et.al*) reforça que no início do século XVIII, houve concomitantemente com as transformações sociais e a origem de uma sociedade capitalista e industrial, o surgimento de um apelo pela humanização das penas, passando-se então à aplicação substituta dos castigos corporais, a privação de liberdade, que passa a ter agora um sentido retributivo, conforme apontam os autores citando Foucault, que apresenta o sentido da prisão como uma peça essencial no conjunto das punições, marcando um momento importante na história da justiça penal, fundamentadas nas sociedades industriais, pelo seu caráter econômico, as prisões aparecem como uma reparação, a troca do tempo do condenado pelo delito que cometeu. É nesse período que surgem as bases do sistema penitenciário como é tido atualmente, e como explicam os autores, também da concepção do trabalho dentro desse sistema:

---

<sup>4</sup> SOUZA, Joeline Araújo. **A Disciplina Jurídica Do Trabalho Prisional**. 2013. p. 161.

“Sob a ótica de uma disciplina rígida, foi implantado o trabalho prisional. Utilizado como princípio de ordem e de regularidade, veicula, pelas exigências que lhe são próprias, de maneira insensível, as formas de um poder rigoroso, sujeita os corpos a movimentos regulares, exclui a agitação e a distração, impõe uma hierarquia e uma vigilância que serão ainda mais bem aceitas, e penetrarão com mais profundidade no comportamento dos apenados.”<sup>5</sup>

### **3 AS CARACTERÍSTICAS E A NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO CARCERÁRIO**

A Lei de execuções penais - Lei nº 7.210 de 1984 é a principal fonte de regulamentação do trabalho exercido pelos presos durante o cumprimento de sua pena, o tema é posto em apenas nove artigos dentro do Capítulo III, exclusivo para disciplinar o Trabalho, além de alguns outros artigos esparsos no documento.

O trabalho do preso é definido pela LEP como: “um dever social e condição de dignidade humana”, com finalidade educativa e produtiva, devendo ser aplicadas à sua organização e métodos as precauções relativas à segurança e higiene, não sendo a este trabalho, porém, conforme a previsão do artigo 28, §2º da lei, aplicado o regime da Consolidação das Leis de Trabalho.

Há uma divisão na LEP que distingue “trabalho interno” e “trabalho externo”, para o trabalho externo, que é aquele realizado fora do estabelecimento prisional, devem ser observados os requisitos dispostos no artigo 36 da LEP, o qual antevê a admissibilidade de trabalho externo para presos em regime fechado com a autorização do diretor do estabelecimento e somente em serviço ou obras públicas realizadas por órgãos da Administração Direta ou Indireta, ou entidades privadas, sendo necessário que o preso tenha cumprido ao menos 1/6 da pena e apresente aptidão, disciplina e responsabilidade. A exigência do cumprimento de 1/6 da pena, não é, no entanto, exigida pelo preso no regime semiaberto, conforme já pacificado pela jurisprudência brasileira.

O trabalho externo é mais comum no regime semiaberto, já que nesse regime o preso pode sair durante o dia dos estabelecimentos, denominados Colônias Agrícolas, Industriais ou Similares, contidos no artigo 91 da LEP, para atividade

---

<sup>5</sup> LEMOS, Ana Margarete; MAZZILLI, Cláudio; KLERING, Luís Roque. **Análise do trabalho prisional: um estudo exploratório. Revista de Administração Contemporânea.** p.04.

laboral ou para curso profissionalizante, e retornar à este para pernoitar. Aqui cabe ressaltar que como uma alternativa à inércia do Estado e à ausência de vagas nos estabelecimentos prisionais, passou-se a aplicar a instituição da harmonização do regime semiaberto.

Com base na Súmula Vinculante nº 56 do STF, a qual dispõe que a falta de estabelecimento adequado ao cumprimento de pena em regime semiaberto não autoriza que o preso seja mantido em regime mais gravoso, podendo ser adotada como uma das alternativas a colocação em liberdade eletronicamente monitorada ao sentenciado que sai antecipadamente ou é posto em prisão domiciliar por falta de vagas, no regime semiaberto harmonizado o apenado é monitorado através de tornozeleira eletrônica e de acordo com as condições específicas da decisão judicial poderá cumprir sua jornada de trabalho e retornar a sua residência.

A outra forma de trabalho prevista é a realizada no interior dos presídios e poderá, segundo o artigo 34 da LEP, ser gerenciado por fundação, empresa pública com autonomia administrativa, ou pela iniciativa privada através de convênios celebrados com a administração pública. Ainda, dentro da seção que dispõe sobre o trabalho interno, no artigo 31, encontra-se a regra da obrigatoriedade do trabalho ao preso condenado à pena privativa de liberdade, a qual é discutida pela doutrina, pois é a partir dela também que se argumenta sobre a não aplicação dos direitos trabalhistas, vejamos algumas abordagens a respeito:

André Ribeiro Giamberardino considera que no paradoxo existente entre o direito ao trabalho e o dever de realizá-lo, há uma prevalência do trabalho como dever, já que a negativa ao trabalho é considerada falta grave conforme a previsão do artigo 50, VI da LEP. Questiona o autor também sobre a obrigatoriedade no sentido contraditório entre o dever de trabalhar diante da escassez de oferta de trabalho das unidades prisionais e do desejo manifesto da população carcerária em trabalhar.<sup>6</sup>

Para além da LEP, outro instrumento que possui normas importantes de voltadas a um sistema penal mais humanizado, incluindo regras essenciais para o exercício do trabalho é o documento nomeado como: “Regras mínimas para o

---

<sup>6</sup> GIAMBERARDINO, André Ribeiro. **Comentários à Lei de Execução Penal**.2018.p. 68.

tratamento dos presos das Nações Unidas” ou Regras de Mandela, que são as principais diretrizes para a regulamentação das normas de execução penal.<sup>7</sup>

Em 1994 foi editada no Brasil a partir das Regras de Mandela, a Resolução nº 14 do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária - CNPCP<sup>8</sup>, a qual fixa as Regras mínimas para o tratamento do preso no Brasil, trazendo em seu artigo 56 os parâmetros mínimos para a execução do trabalho pelos presos, que são: trabalho de caráter não aflitivo; remunerado conforme sua aptidão e condição pessoal; de caráter educativo e produtivo; devem ser consideradas as necessidades futuras do preso, bem como as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho; garantia das mesmas precauções quanto à segurança e saúde dos trabalhadores livres; indenização em casos de acidente de trabalho; jornada adequada e remuneração que possibilite a indenização pelos danos causados pelos crimes, aquisição de objetos de uso pessoal, ajuda à família e constituição de pecúlio à ser entregue quando posto em liberdade.

O trabalho realizado pelo preso, segundo as Regras mínimas para o tratamento do preso da ONU, deve ser exercido na medida das aptidões e capacidade do preso e ainda deve atender as necessidades futuras da pessoa condenada, devendo ser organizado de maneira mais parecida possível com os trabalhos realizados afóra. Em consonância com esta previsão se encontra o artigo 32 da LEP, o qual prevê que na atribuição do trabalho interno, deverão ser levadas em conta a habilitação, a condição pessoal e as necessidades futuras do preso, bem como as oportunidades oferecidas pelo mercado, e para que se efetive tal proposição, há a recomendação no § 2º de que seja limitado o trabalho com artesanato sem expressão econômica.

Ocorre, no entanto, que os trabalhos realizados dentro das penitenciárias nem sempre apresentam essa característica de natureza útil, exigida no artigo 32 §1º da LEP, pois em muitas unidades penais, por indisponibilidade de vagas de

---

<sup>7</sup> 7 Adotadas pelo Primeiro Congresso das Nações Unidas sobre a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Delinquentes, realizado em Genebra em 1955, e aprovadas pelo Conselho Econômico e Social das Nações Unidas através das suas resoluções 663 C (XXIV), de 31 de Julho de 1957 e 2076 (LXII), de 13 de Maio de 1977. Resolução 663 C (XXIV) do Conselho Econômico e Social. Disponível em: <[https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson\\_Mandela\\_Rules-P-ebook.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-P-ebook.pdf)>

<sup>8</sup> Resolução nº 14 de 11 de novembro de 1994. Estabelece as regras mínimas para o tratamento do preso no Brasil. Disponível em <<http://depen.gov.br/DEPEN/depen/cnpcp/resolucoes/1994/resolucao14de11denovembrode1994.pdf>>

trabalho a grande maioria presos exercem o artesanato como trabalho e atividades de manutenção, limpeza ou até mesmo, atividades peculiares ao sistema penitenciário como recolhimento de cartas ou entrega de refeições, como reforça a pesquisa de campo em uma unidade penal de autoria de Iara do Rocio de Paula, na qual pôde-se constatar que a prestação de serviços pelos presos baseia-se principalmente em atividades simples, tais como limpeza, cozinha, costura de bolas, entre outras que não oferecem um preparo profissional correspondente com as necessidades e exigências do mercado de trabalho o qual terão que enfrentar após o encarceramento.<sup>9</sup>

Está disposta ainda na LEP a regra sobre trabalho como requisito para o ingresso do preso no regime aberto, em seu artigo 114. Há também no instrumento legal a previsão no artigo 27 de que o egresso contará com a assistência social do Estado para obtenção de trabalho e apoio necessário para seja reintegrado à sociedade.

O trabalho da pessoa condenada é considerado um direito – dever por alguns doutrinadores, como Bitencourt : “O trabalho prisional é a melhor forma de ocupar o tempo ocioso do condenado e diminuir os efeitos criminógenos da prisão e, a despeito de ser obrigatório, hoje é um direito – dever do apenado e será sempre remunerado (artigo 29 da LEP).<sup>10</sup>

Na LEP, o trabalho do preso é previsto tanto como obrigação, exceto para o preso provisório e o condenado por crime político, quanto como dever nos artigos 31 e 39 inciso V respectivamente, sendo seu descumprimento passível de aplicação de falta grave. No entanto, é possível se afirmar, tal como Rodrigo Durque Estrada Roig<sup>11</sup>, que a punição pela não realização do trabalho é inconstitucional e anticonvencional, uma vez que ninguém pode ser obrigado ao exercício de atividade laborativa, o que feriria a autonomia da vontade individual, além de constituir (em sentido material) trabalho de cunho forçado proibido constitucionalmente.

Ademais, se segundo a LEP o trabalho tem uma função educativa, é contraditório que seja também um dever passível de sanção, pois como educativo,

---

<sup>9</sup> PAULA, Iara do Rocio de. **O valor da educação e do trabalho nos ambientes prisionais:** caminho para reintegrar o egresso à sociedade. Universidade Federal do Paraná. 2007. p. 02.

<sup>10</sup> Bitencourt, Cezar Roberto. "Tratado de direito penal: parte geral, vol. 1." *São Paulo: Saraiva* (2012): p. 641

<sup>11</sup> ROIG, Rodrigo Duque Estrada. **Execução penal: teoria crítica.** 4. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018

deveria ser estimulado, já que como uma atividade inerente à vida em sociedade, deve ser entendida pelo próprio preso não como um castigo, associado à pena, tal como era concebido na origem do sentido de trabalho e do sistema penal, mas sim como uma prestação à qual se recebe um reconhecimento, cumprindo assim, um dos objetivos da ressocialização, que é preparar a pessoa condenada ao retorno à sociedade.

#### **4 A “NÃO” APLICABILIDADE DA CLT E O PATAMAR MÍNIMO DO SALÁRIO**

Outra característica do trabalho penitenciário trazido pela LEP em seu artigo 28 é a não aplicabilidade da Consolidação das Leis do trabalho, portanto, os presos já condenados, ou presos provisórios (aos quais o trabalho é facultativo), não têm os mesmos direitos previstos aos demais trabalhadores.

Uma das justificativas para que o preso que trabalha não seja abrangido pela CLT seria primeiramente o caráter educativo do trabalho durante o cumprimento da pena. Em segundo lugar, alguns autores utilizam o argumento de que não haveria uma relação direta do trabalho dos presos com as empresas que ofertam vagas de trabalho ao sistema penitenciário, pois é necessário um terceiro nessa relação, que seria o Estado. Parte da doutrina defende que em regra, por faltar liberdade contratual e de escolha do trabalho, a legislação brasileira não reconhece o vínculo empregatício para o condenado que presta serviços com a finalidade de reeducação e reinserção social, como destaca Laura Machado de Oliveira:

“Tais autores que defendem a falta da liberdade na pactuação do contrato de trabalho fixam-se no artigo 442 da CLT que estabelece que: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. É nesse ponto que os defensores da marginalização celetista se concentram, pois como não há o “acordo”, isto é, a vontade manifestada de forma expressa ou tácita para a formação contratual, não haveria a relação de emprego.”<sup>12</sup>

Nesse sentido, Giamberardini e Pavarani apontam que a obrigatoriedade seria um outro motivo atrelado à característica educativa, que ensejaria na falta do

---

<sup>12</sup> DE OLIVEIRA, Laura Machado. **A não configuração do liame empregatício do trabalho prisional extramuros em prol da iniciativa diante do Tribunal Superior do Trabalho: a obrigatoriedade do trabalho prisional e a ressocialização através da laborterapia.** 2016. p. 137

elemento relativo à vontade de contratar, essencial para caracterização de uma relação de trabalho, vejamos:

“Além de apontar a finalidade reeducativa mais uma vez como ideológica, também decorre da obrigatoriedade, a ausência de elemento essencial do contrato de trabalho que é a liberdade do ato volitivo em sua formação. Não sendo produtivo e com valor de troca não se aplica no caso o regime da CLT, e sim as regras da própria LEP.”<sup>13</sup>

Desse modo, esclarecem os autores, o motivo da aplicação da LEP e não da CLT, é a relação de subordinação que se dá entre o preso e o Estado, quando é este quem organiza a atividade laboral e fica encarregado pela remuneração do trabalho prestado pelo preso. No entanto a LEP prevê a possibilidade da celebração de convênios entre governo e a iniciativa privada, sendo que nesses casos para Giamberardino e Pavarani é necessário que se observem algumas características do trabalho realizado pelo preso neste sentido:

“É preciso verificar se estão presentes os requisitos próprios de qualquer relação de emprego: onerosidade, subordinação, continuidade e pessoalidade. Em caso de resposta positiva, a posição mais democrática é indubitavelmente pelo reconhecimento de um contrato de trabalho e conseqüentemente de todos os devidos encargos sociais[...]”<sup>14</sup>

De outro entendimento, que não o que diferencia o de trabalho de acordo à quem é prestado, se ao Estado ou às empresas conveniadas, há alguns autores que entendem que a diferença na relação e a possível aplicação da CLT está ligada ao regime em que o preso que trabalha se encontra, tal como entendem Cegarra e Nascimento<sup>15</sup>, os quais sustentam que em relação ao trabalho realizado por presos no regime fechado à empresa privada, não há uma subordinação direta, pois a empresa não pode impor, dentro do ambiente prisional, onde será prestado o trabalho, algumas atribuições inerentes ao empregador, tal como, o início e fim da jornada de trabalho que é realizada conforme as regras do estabelecimento penal. Outro elemento necessário à caracterização de relação de emprego estaria

---

<sup>13</sup> PAVARINI, Massimo; GIAMBERARDINO, André. **Teoria da pena e execução penal uma introdução crítica**. 2011.p.252.

<sup>14</sup> PAVARINI, Massimo; GIAMBERARDINO, André. **Teoria da pena e execução penal uma introdução crítica**. 2011.p.253.

<sup>15</sup> CEGARRA, J. R. ; NASCIMENTO, G. L. . Aplicabilidade da CLT no trabalho do preso. 2017.p 13.



prejudicado, que seria a personalidade, pois mesmo sendo exercido diretamente pelo indivíduo preso, ele pode ser substituído, mesmo sem conhecimento da empresa.

Da mesma forma o trabalho realizado por preso em regime semiaberto, entendem os autores que ainda não seria possível se falar em contratação direta, pois estariam estes presos ainda sujeitos às regras do sistema penitenciário. Já em relação ao regime aberto os autores sustentam que no que concerne ao regime aberto, o entendimento é de que pode se estabelecer o vínculo empregatício do preso com a CLT, por não mais ter o sentenciado que retornar ao presídio diariamente, nem se submeter às ordens impostas pelo sistema penitenciário.<sup>16</sup>

Já posição da jurisprudência do TST vai de encontro com o estabelecido em lei e não reconhece o liame empregatício à pessoa condenada que trabalha, e até mesmo não reconhece a competência para julgar a matéria como expõe Laura Machado de Oliveira:

“Segundo o TST, o liame empregatício não seria configurado em razão do “óbice intransponível na normatização legal em vigor”, assim como a finalidade do trabalho carcerário, que seria a sua “recuperação, através de processo socioeducativo e produtivo, para que possa ser reintegrado à sociedade. [...] o TST disciplina que tanto no trabalho prestado internamente ou externamente a competência será do juízo comum, e jamais da justiça especializada em razão do trabalho ser prestado em razão do cumprimento de uma pena.”<sup>17</sup>

É importante frisar que, embora haja a previsão expressa de que os presos não estão sujeitos à aplicação da CLT, no mesmo artigo § 1º há uma referência a um dos direitos previstos aos demais trabalhadores que se estende aos presos que trabalham que são as normas de higiene e segurança, portanto, assim ao mesmo tempo em que exclui o preso da cobertura pela CLT para a maioria dos direitos nela previstos, garante apenas a observação às normas de segurança e higiene, como destacam Gomes e Santos:

“Isso pode gerar uma grande contradição, porque, podem-se utilizar as medidas de proteção celetistas, para se garantir ao trabalho do preso as

---

<sup>16</sup> CEGARRA, J. R. ; NASCIMENTO, G. L. . Aplicabilidade da CLT no trabalho do preso. 2017.p.14

<sup>17</sup> DE OLIVEIRA, Laura Machado. **A não configuração do liame empregatício do trabalho prisional extramuros em prol da iniciativa diante do Tribunal Superior do Trabalho: a obrigatoriedade do trabalho prisional e a ressocialização através da laborterapia.** Revista de Direito, v. 8, n. 01, 2016.p. 143.

condições necessárias de segurança e higiene. Por outro lado, não autoriza a percepção, pelo trabalhador de eventuais adicionais de periculosidade ou insalubridade. Ora, ambientes insalubres ou perigosos possuem maior propensão a causar acidentes de trabalho, daí a necessidade de utilização de equipamentos de proteção ou pagamento do respectivo adicional.<sup>18</sup>

Em relação ao recebimento de salário a LEP estabelece em seu artigo 29 que os presos que exercem atividade laborativa têm direito a receber salário, porém em um patamar mínimo de  $\frac{3}{4}$  do salário mínimo, uma previsão que vai contra a previsão constitucional do artigo 7º, inciso VI, que garante o salário mínimo indistintamente a todos os trabalhadores.

Para Cabral e Silva se o objetivo do trabalho prisional é a ressocialização do preso, o recebimento de salário inferior ao mínimo frustra a sua finalidade, na medida em que o presidiário recebe menos que qualquer outro trabalhador única e exclusivamente em função de ter-lhe sido aplicada a pena privativa de liberdade. Seria, dessa forma, para os autores, uma discriminação injustificada que favorece a exploração lucrativa do trabalho do encarcerado em detrimento da finalidade do trabalho prisional que é a reintegração ao convívio social da pessoa condenada.<sup>19</sup>

Outro ponto a se discutir em relação ao salário previsto ao preso diz respeito a proporcionalidade entre as destinações desse salário, presentes no artigo 29 da LEP, e o valor da remuneração, sendo praticamente impossíveis de serem realizadas com o ínfimo valor recebido pelo preso, como bem reflete o autor Guilherme de Souza Nucci:

“Se o valor percebido pelo preso deve ser de, pelo menos,  $\frac{3}{4}$  do salário mínimo, a listagem de destinações do produto da remuneração é irreal. Com tal montante, ele precisaria indenizar o dano causado pelo crime, garantir assistência à sua família, gastar consigo em pequenas despesas, além de ressarcir o Estado pelas despesas com sua manutenção. Não bastasse, ainda deveria haver uma sobra para formar um pecúlio, conforme prevê o § 2.º deste artigo. Seria o milagre da multiplicação do dinheiro.”<sup>20</sup>

Ocorre ainda que a previsão de um salário mais baixo do que o Constitucional como aponta André Giamberardino, é e em grandes casos, tomada como a previsão

---

<sup>18</sup> GOMES, Isabella Monteiro; SANTOS, Michel Carlos Rocha. **Trabalho do preso: premissas para o reconhecimento dos direitos trabalhistas e da relação de emprego**. 2011. p. 115.

<sup>19</sup> CABRAL, Luisa Rocha; SILVA, Juliana Leite. **O trabalho penitenciário e a ressocialização do preso no Brasil**. Revista do centro acadêmico Afonso Pena, v. 13, n. 1, 2010.p.165.

<sup>20</sup> NUCCI, Guilherme de Souza. **Curso de execução penal**. 2018.p.55

de um valor de teto e não um valor mínimo de remuneração, ocasionando a exploração de uma mão de obra vulnerável, com baixo custo, da qual as empresas acabam se beneficiando.<sup>21</sup>

Além do salário abaixo do mínimo nacional, como não há aplicação da CLT, também não há cobrança dos encargos sociais às empresas conveniadas, o que acaba por baratear ainda mais os custos de para empresas, se comparado com o emprego de uma pessoa em liberdade, ocasionando uma concorrência desleal pelo chamado dumping, como bem aponta Laura Machado de Oliveira, a partir de dados a respeito do real valor do salário pago aos presos e do uso pelas empresas dessa mão de obra:

“A esse fato, dá-se o nome de dumping social, fato que não está atrelado unicamente ao trabalho carcerário, mas a qualquer relação em que o empresariado aufera lucros de uma forma desproporcional em comparação ao restante do mercado, ferindo o princípio da livre concorrência, previsto constitucionalmente.”<sup>22</sup>

O conceito de “dumping social” é apresentado por Enoque Ribeiro dos Santos, a partir de um conjunto de definições, como:

“Com base nestas informações, podemos apresentar o conceito de *Dumping Social* como uma prática de gestão empresarial antijurídica, moldada pela concorrência desleal e ausência de boa-fé objetiva, que busca primacialmente a conquista de fatias de mercado para produtos e serviços, seja no mercado nacional ou internacional, provocando prejuízos não apenas aos trabalhadores hipossuficientes contratados em condições irregulares, com sonegação a direitos trabalhistas e previdenciários, bem como às demais empresas do setor.”<sup>23</sup>

Dessa maneira, o Estado ao estabelecer as mesmas regras ao trabalho exercido pelo preso à administração pública e à iniciativa privada, acaba por legalizar esse tipo de prática que leva à exploração da mão de obra do preso e gera uma concorrência desleal para as empresas que dela se beneficiam.

---

<sup>21</sup> GIAMBERARDINO, André Ribeiro. **Comentários à Lei de Execução Penal**.2018.p. 69

<sup>22</sup> OLIVEIRA, Laura Machado de. **O trabalho do apenado e a (des)marginalização do direito laboral**. Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 21, n. 4698, 12 maio 2016.

<sup>23</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate. O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate**. 2015.p.66

## 5 A PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS NO OFERECIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO NO SISTEMA PENITENCIÁRIO

A destinação de vagas de trabalho que sejam úteis na concepção do mercado às pessoas durante o cumprimento de pena é importante para que quando reintegrados à sociedade essas pessoas possam ter chances de acesso ao mercado de trabalho formal ou a uma atividade profissional autônoma que lhe garanta o sustento, pois, caso não tenham exercido nenhuma atividade laboral durante o período de cumprimento de pena, é muito provável que além do fator discriminação, ainda tenham somada a dificuldade referente à falta de experiência, despreparo e desatualização profissional.

Tendo em vista que o sistema carcerário brasileiro tem inúmeras dificuldades estruturais e de forma geral não consegue oferecer vagas de trabalho a todos os presos e assim garantir esse direito, o legislador previu a possibilidade da participação da iniciativa privada para auxiliar nessa função. O artigo 34, §2º da LEP prevê 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.

Nesse aspecto, cabe relacionar aqui a questão da responsabilidade social da empresa, que, conforme destaca o procurador Dr. Gláucio Araújo de Oliveira, está relacionado diretamente à função social da propriedade, no sentido de que são providências com um objetivo único de atender aos interesses da coletividade, gerar bem-estar na sociedade e atender as necessidades sociais de uma comunidade. De acordo com autor, as ações sociais da empresa devem estar voltadas dentre outros aspectos à reduzir as desigualdades sociais, estabelecendo políticas de combate à exclusão social em prol de uma sociedade mais justa, não devendo ser imposto às empresas que tomem estas ações, e sim partir voluntariamente delas, de modo que:

“A produção de bens e serviços deve servir de elo entre a realidade da sociedade livre e a vida com privação de liberdade. Então o trabalho penitenciário representa assunção de parcela de responsabilidade social que é conferida à iniciativa privada, ocupando espaço que o Estado não consegue atuar ou não tem interesse em imiscuir-se.”<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> OLIVEIRA, Gláucio Araújo de. **O trabalho penitenciário no Brasil**. 2017.p.23.

A participação das empresas é importante para que os objetivos do trabalho na ressocialização se efetivem, pois a partir da disponibilização de atividades próximas à realizadas no mercado de trabalho é que o preso poderá ter a oportunidade adquirir experiência profissional que será de suma importância quando da sua reinserção social após a saída do sistema penitenciário. No entanto, a mão de obra utilizada por estas empresas gera produtividade, e, portanto, a empresa auferir lucros, a partir do momento em que ela gastaria mais se fosse empregar um trabalhador livre, o que não está em consonância com os objetivos da participação da iniciativa privada na ressocialização pelo trabalho. Ao trabalhador preso que trabalha para a iniciativa privada, seja no âmbito interno ou externo, devem ser garantidos todos os direitos de um trabalhador livre que exerceria a mesma função dentro da empresa, porque a iniciativa de participação destas empresas no sistema penitenciário deve ser voltada ao cumprimento da sua função social e não com vistas à obtenção de um menor custo para seu produto.

## **6 A OBRIGATORIEDADE DE VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS PRESAS NO DECRETO 9450/18**

Em 24 de julho de 2018 foi instituída pelo Decreto 9.450/2018 a Política Nacional do Trabalho no Âmbito Prisional - PNAT, que regulamenta o artigo §5º do artigo 40 da Lei 8.666/1993, incluído pela lei 13.500 de 2017, o qual prevê que:

“Art. 40. §5º. A Administração Pública poderá, nos editais de licitação para a contratação de serviços, exigir da contratada que um percentual mínimo de sua mão de obra seja oriundo ou egresso do sistema prisional, com a finalidade de ressocialização do reeducando, na forma estabelecida em regulamento.”

A Portaria Interministerial nº 03 de 11 de setembro de 2018 foi editada posteriormente com finalidade de estabelecer os procedimentos de contratação de mão de obra formada por pessoas presas ou egressas do sistema prisional, conforme a previsão dos artigos 5º e 6º da PNAT, bem como dispor sobre a fiscalização de seu cumprimento pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O objetivo estabelecido na PNAT é o de ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, do empreendedorismo e da formação profissional das pessoas

presas e egressas do sistema prisional. Essa ampliação é dada principalmente através da nova obrigação estabelecida no artigo 5º do Decreto quanto à contratação de serviços pela Administração Pública Direta:

“Art. 5º. Na contratação de serviços, inclusive os de engenharia, com valor anual acima de R\$ 330.000,00 (trezentos e trinta mil reais), os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão exigir da contratada o emprego de mão de obra formada por pessoas presas ou egressas do sistema prisional, nos termos disposto no § 5º do art. 40 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.”

A exigência estabelecida no Decreto é uma forma de fazer com que as empresas cumpram com o seu papel inerente à função social porque, em que pese algumas consideradas “vantagens” para a empresa que estabelece convênios com a Administração Pública com vagas de trabalho aos apenados, ainda assim, o número de empresas que o faz e o quantitativo de presos trabalhando, é muito baixo, representando apenas 17,5% do total da população carcerária brasileira, conforme último relatório do Infopen.<sup>25</sup>

Embora o intuito da PNAT seja importante no fomento ao trabalho no sistema carcerário, se observa que há uma falta de clareza em alguns pontos do Decreto, como por exemplo, no que diz respeito à qualificação da mão de obra que será utilizada. O artigo 4º institui como um dos objetivos da PANT: “promover a qualificação das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, visando sua independência profissional por meio do empreendedorismo”, entretanto, não há nenhuma prescrição de como será efetivado esse objetivo, nem quanto à qualificação que não envolva o empreendedorismo, àquela voltada ao mercado, de que maneira forma será promovida.

O Decreto também não impõe à empresa a obrigação de prover tal qualificação, visto que o artigo 7º do Decreto estabelece que a empresa deverá providenciar: transporte, alimentação, uniforme idêntico ao utilizado pelos demais terceirizados, equipamentos de proteção, caso a atividade exija, inscrição do preso semiaberto na qualidade de segurado facultativo e o pagamento da respectiva contribuição ao RGPS, e por fim, remuneração, nos termos da legislação pertinente.

---

<sup>25</sup> Levantamento nacional de informações penitenciárias, atualização junho de 2017. Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2019.p. 59

É necessário que haja uma formação profissional, em conjunto com oferta de trabalho dentro do sistema prisional, pois é necessário levar em consideração que maioria da população carcerária possui baixa escolaridade e pouca ou nenhuma experiência profissional, conforme o Levantamento de Informações Penitenciárias de 2017 - Infopen, o qual mostra que 51,3% das pessoas privadas de liberdade possuem o ensino fundamental incompleto, enquanto apenas 9,5% possuem o ensino médio completo, proporções muito diferente das encontradas no restante da população brasileira, onde 33% têm o ensino fundamental incompleto e 26,8% completou o ensino médio.<sup>26</sup>

A partir destes dados, portanto, é possível inferir que para além da disponibilização de vagas de trabalho às pessoas condenadas, é necessário que a elas seja fornecido educação com viés profissionalizante principalmente, para que possam efetivamente ser inseridas dentro de um mercado de trabalho ao retornarem à sociedade. No entanto, não há uma diretiva em tal sentido, a qual poderia ter sido incluída no Decreto 9.450/18, que exige apenas que haja comprovação da aptidão da pessoa presa (art. 5º § 2º, II) que trabalhará para empresa contrata na licitação, mas nada menciona a respeito da qualificação para o trabalho.

Nessa perspectiva, Dandara Tinoco aponta também como um dos desafios existentes na implementação da PNAT, a questão da disponibilização trabalhos que forneçam uma experiência que possa ser útil ao apenado ao término de pena e retorno à sociedade:

Por fim, é preciso olhar para a PNAT à luz dos elementos que podem tornar o trabalho para presos e egressos não apenas mais numeroso, mas também mais significativo no sentido de criar alternativas conectadas à prevenção de reincidências. Embora uma das diretrizes do decreto seja favorecer “a reinserção social das pessoas presas em regime fechado, semiaberto e abertas, e egressas do sistema prisional”, não são mencionadas questões como o aproveitamento de habilidades ou aspirações vocacionais ou a importância da combinação das atividades laborais com educacionais e esportivas.<sup>27</sup>

O Decreto prevê ainda, a possibilidade de a administração deixar de aplicar a exigência posta no artigo 5º do Decreto para os contratos acima de R\$ 330.000,00,

---

<sup>26</sup> Levantamento nacional de informações penitenciárias, atualização junho de 2017. Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2019.p.34.

<sup>27</sup> TINOCO, Dandara. O trabalho na prisão e na vida em liberdade: Oportunidades de desafios da Política Nacional. Instituto Igarapé. 2019. p.18.

em caso de inviabilidade da contratação, sem, entretanto, descrever quais seriam as possibilidades para que haja exoneração do cumprimento da porcentagem de emprego de mão de obra de presos, o que acaba por deixar um elevado grau de discricionariedade para Administração para dispensar a obrigação prevista em lei.

Sendo assim, há a possibilidade de se concluir que, como não há um rol taxativo de possibilidades de dispensa da obrigação de contratação de mão de obra de pessoas presas e egressas do sistema prisional nada impede que uma das justificativas seja a falta de mão de obra qualificada para exercer as atividades, aí o objetivo da política que é a ampliação do acesso ao trabalho e a promoção da qualificação às pessoas privadas de liberdade acaba-se esvaindo.

Em relação à extensão da política aos demais entes da federação, o §4º do artigo 1º do Decreto determina que seja feita articulação e integração da PNAT com políticas, programas e projetos similares e congêneres da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entretanto há uma lacuna no que se refere de que forma essa articulação deve ser feita, não há uma clara especificação das atribuições de cada estado, ou uma determinação de que a obrigação da reserva de vagas também deva se atribuir também aos contratos de convênios Estaduais, há apenas a determinação de que o Ministério da Segurança Pública deve estimular a apresentação, pelos estados e Distrito Federal, a cada dois anos, de um Plano Estadual da Política Nacional de Trabalho no Âmbito do sistema penitenciário.

Por fim, em relação à ausência de garantias de direitos trabalhistas, a PNAT não inova e não prevê nenhum direito igualitário aos presos que devem trabalhar para as empresas que tem convênio com o Estado e os demais trabalhadores e remete às mesmas normas alvo de discussão e crítica já aplicadas aos presos que trabalham, como ao prever dentre das obrigações da contratada pela Administração Pública, presente no artigo 7º, a remuneração a ser dar nos termos da legislação pertinente, ou seja, nos termos da LEP, que prevê o salário mínimo abaixo do constitucional, além da previsão da inscrição apenas do preso em regime semiaberto e na qualidade de segurado facultativo.

Dessa maneira o que se percebe é que em relação aos direitos já tolhidos do preso que trabalha, qual seja o reconhecimento da relação empregatícia, os seguros devidos em caso de acidentes de trabalho ou doença, o direito à previdência, em nada foram alterados pela PNAT, de forma que as mesmas previsões deficitárias e até mesmo inconstitucionais da LEP acabaram sendo repetidas pela PNAT.



## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa realizada neste trabalho foi possível constatar pontos relevantes no que se trata da regulação do trabalho realizado no âmbito do sistema penitenciário. Em primeiro lugar que o assunto não é posto em discussão nos espaços sociais e políticos com a importância e abrangência que deveria ser, vide a regulamentação precária do trabalho efetuado pelo preso, sendo quase que exclusivamente pautada na Lei de Execução Penal de 1984, a qual, na pequena parte dedicada ao trabalho, não seguiu a evolução que outrora ocorrera no âmbito dos direitos dos trabalhadores livre dada com a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Um dos pontos dentro do tema em que há discussão diz respeito à caracterização de uma relação de trabalho ou não quando o preso exerce atividade laboral para as empresas privadas que possuem convênio com o Estado, oferecendo vagas de trabalho externo ou estabelecendo oficinas de trabalho dentro de estabelecimentos penais, e a abrangência da CLT aos presos que trabalham nesses postos, existindo nesse ponto divergências de opiniões a respeito.

Já em relação à previsão do teto mínimo para o salário dos presos, pode-se extrair uma opinião majoritária de que é uma regra que não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, já que nela há a garantia do direito a um salário mínimo a todos os trabalhadores sem distinção às pessoas que trabalham e estão cumprindo uma pena.

Dentro desse panorama de escassez de normas e o vazio de políticas públicas específicas a esse segmento da sociedade, surge o Decreto 9.450/2018 com objetivo de tornar obrigatória a participação das empresas no fomento à disponibilidade de vagas de trabalho destinada aos presos, através da regulamentação de uma possibilidade existente na Lei de Licitações, da administração pública exigir da contratada uma porcentagem mínima de mão de obra de presos ou egressos do sistema penal.

Até a entrega em vigor do Decreto, essa previsão era apenas uma faculdade à Administração Pública, que passa a ser obrigatoriedade requisito para contratação de obras acima de R\$300.000,00 pelo poder público. É uma medida impositiva, porém tendo em vista a pouca participação voluntária das empresas nesse campo, face ao objetivo de que os presos possam exercer atividades laborais semelhantes

às que existem no mercado e assim ter a possibilidade de aprender novos ofícios ou continuar a exercê-los, a medida faz com que esse objetivo seja cumprido em maior medida.

Entretanto a PNAT apresenta diversas lacunas que talvez venham a dificultar a ampliação e articulação da política à nível nacional, além de não trazer as mudanças necessárias para uma regulamentação do trabalho dos apenados dentro dos moldes de um Estado democrático, em que se deve garantir a igualdade de direitos a todos.

Ainda é cedo para falar a respeito da eficácia desse novo regramento, quanto aos resultados que podem vir da sua aplicação, se haverá uma inclusão real da pessoa em cumprimento de pena ou egressa do sistema penitenciário no mercado, e o reflexo nos números de reincidência com a consequente diminuição do índice de encarceramento no país. Fato é que a Política deve ser difundida, discutida e também aperfeiçoada, no sentido de se garantir ao preso ao menos os direitos que lhe são inerentes como trabalhador, de modo também a evitar a ocorrência de uma concorrência desleal no mercado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BITENCOURT, Cezar Roberto. **"Tratado de direito penal: parte geral, vol. 1."** São Paulo: Saraiva. 2012.
- BRASIL. Decreto 9.450, de 24 de julho de 2018. **Institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/Decreto/D9450.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/Decreto/D9450.htm)> Acesso em: 15 de setembro de 2019.
- 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.
- BRASIL. Lei 8.666, de 21 de junho de 1993. **Institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8666cons.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.
- CABRAL, Luisa Rocha; SILVA, Juliana Leite. **O trabalho penitenciário e a ressocialização do preso no Brasil.** Revista do centro acadêmico Afonso Pena, v. 13, n. 1, 2010.
- CEGARRA, J. R. ; NASCIMENTO, G. L. . **Aplicabilidade da CLT no trabalho do preso.** Ethos Jus , v. 1, p. 1, 2017
- CERQUEIRA, Luciana Muccini. **Trabalho decente. Mulher condenada penal.** Universidade Federal do Tocantins. RIUFT. 2019.
- COSTA, Caio César de Medeiros; TERRA, Antônio Carlos Paim. **Compras públicas: para além da economicidade.** Brasília: Enap, 2019.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e pena.** Revista da Faculdade de Direito UFPR, v. 32, 1999.
- GIAMBERARDINO, André Ribeiro. **Comentários à Lei de Execução Penal.** Belo Horizonte: Editora CEI.2018.
- GOMES, Isabella Monteiro; SANTOS, Michel Carlos Rocha. **Trabalho do preso: premissas para o reconhecimento dos direitos trabalhistas e da relação de emprego.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 144, p. 193-210, 2011.

LEMOS, Ana Margarete; MAZZILLI, Cláudio; KLERING, Luís Roque. **Análise do trabalho prisional: um estudo exploratório**. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 2, n. 3, p. 129-149, 1998.

MARCÃO, Renato. **Execução penal**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MELOSSI, Dario; PAVARINI, Massimo. **Cárcere e fábrica: as origens do sistema penitenciário (séculos XVI-XIX)**. Revan, Rio de Janeiro. 2006.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL. **Levantamento nacional de informações penitenciárias, atualização junho de 2017**/organização, Marcos Vinícius Moura. Brasília. 2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge.Cavalcante,Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Curso de execução penal**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

OLIVEIRA, Gláucio Araújo de; CARNEIRO, Carolina Regina Bonin. **A ressocialização do preso pelo estudo e trabalho profissionalizante**. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR*, v. 6, n. 60, p. 31-40, jun. 2017.

OLIVEIRA, Gláucio Araújo de. **O trabalho penitenciário no Brasil**. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR*, v. 6, n. 60, p. 13-26, jun. 2017.

OLIVEIRA, José Matheus Antunes Ribeiro de; PESSÔA, Ulisses. **O trabalho do apenado em relação à execução penal e seus desdobramentos nos ramos do direito**. *Legis Augustus*, v. 12, n. 1, p. 16-32, 2019.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **A não configuração do liame empregatício do trabalho prisional extramuros em prol da iniciativa diante do Tribunal Superior do Trabalho: a obrigatoriedade do trabalho prisional e a ressocialização através da laborterapia**. *Revista de Direito*, v. 8, n. 01, 2016.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O trabalho do apenado e a (des)marginalização do direito laboral**. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4698, 12 maio 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48692>> . Acesso em: 1 nov. 2019.

PAULA, Iara do Rocio de. **O valor da educação e do trabalho nos ambientes prisionais: caminho para reintegrar o egresso à sociedade.** Monografia (Especialização Em Gestão Penitenciária). Universidade Federal do Paraná. 2007.

PAVARINI, Massimo; GIAMBERARDINO, André. **Teoria da pena e execução penal uma introdução crítica.** Editora Lumen Juris, 2011.

ROIG, Rodrigo Duque Estrada. **Execução penal: teoria crítica.** 4. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

TINOCO, Dandara. **O trabalho na prisão e na vida em liberdade: Oportunidades de desafios da Política Nacional.** Instituto Igarapé. 2019. p.18.