

As dificuldades do egresso do sistema penitenciário brasileiro em ingressar no mercado de trabalho traçando como parâmetro de análise o trabalho decente

The difficulties of drawing out of the brazilian penitentiary system in entering the work market, drawing decent work as a parameter of analysis

Mariana Milano Diniz Sembariski*
Deivid Felix Sembariski Farias Lima**

RESUMO

A Constituição Federal traz um rol de direitos e garantias fundamentais, entre os quais o direito ao trabalho que deve ser garantido a todos, sem qualquer diferenciação. Nesse sentido, em que pese a discriminação no emprego seja desautorizada no âmbito constitucional e infraconstitucional, a exemplo da Lei 9.029/1995, bem como no plano internacional, mais precisamente pela Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a negativa de contratação de indivíduos que possuam antecedentes criminais incide em conduta discriminatória que ofende diretamente o Princípio da Igualdade, constringendo à efetivação do Direito ao Trabalho e predispondo abuso de poder do empregador. O debate é relevante, considerando que a OIT coaduna que o trabalho decente é considerado condição fundamental para a superação da pobreza, da redução das desigualdades sociais, da garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável. Dessa forma, a não contratação de condenados gera a consequência de sua exclusão do meio social, deixando-os a margem da sociedade, posto que o trabalho é condição de integração social, estreitando o caminho para a reincidência, a volta ao crime. Neste escopo, o presente artigo fará um recorte do trabalho decente e as dificuldades enfrentadas pelos condenados em ingressar no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: direito ao trabalho; trabalho decente; egresso do sistema penitenciário; antecedentes criminais;

ABSTRACT

The Federal Constitution brings a list of fundamental rights and guarantees, among which the right to work that must be guaranteed to all, without any differentiation. In this sense, despite discrimination in employment being disallowed in the constitutional and infraconstitutional scope, as in Law 9.029/1995, as well as in the international sphere, more precisely by Convention n. 111 of the International Labor Organization (ILO), the refusal to hire individuals who have a criminal record incurs in discriminatory conduct that directly offends the Principle of Equality, constraining the implementation of the Right to Work and predisposing the employer to abuse of power. The debate is relevant, considering that the ILO agrees that decent work is considered a fundamental condition for overcoming poverty, reducing social inequalities, guaranteeing democratic governance and sustainable development. In this way, not hiring convicts generates the consequence of their exclusion from the social environment,

Artigo submetido em 22 de agosto de 2023 e aprovado em 25 de outubro de 2023.

* Mestre em direito pela Faculdades Londrina. Pós graduada em Ciências Criminais, Criminologia, Direito Penal Militar, Gestão Pública, Gestão de RH e Qualidade Pública e Responsabilidade Fiscal. Bacharela em Direito pela FAP. Email: mmilanodiniz@gmail.com

** Mestrando em Direito pela Faculdades Londrina. Pós graduado em Direito e Processo Penal, Direito Militar e Direito Previdenciário. Bacharel em Direito pela FAP. Email: sembarskideivid@gmail.com

leaving them on the margins of society, since work is a condition for social integration, narrowing the path to recidivism, the return to crime. In this scope, this article will make a cut of decent work and the difficulties faced by convicts in entering the labor market.

Keywords: right to work; decent work; egress from the penitentiary system; criminal record;

1 INTRODUÇÃO

Um dos maiores desafios que a comunidade brasileira enfrenta é o *modus operandi* com aquela pessoa que agiu contra as normas legais, ilicitamente, logo, sendo o transgressor das normas impostas pelo Estado. A sociedade moderna não sabe como assistir ao indivíduo que enfrenta problemas advindos do cárcere, ela não foi preparada para isso, o que dificulta e muito, os devidos encaminhamentos. Neste íterim, o problema se torna ainda maior quando nos deparamos com um sujeito que já esteve inserido na prisão anteriormente, um reincidente.

A maior barreira imposta pela sociedade é a rotulagem, o estigma, uma vez que após o indivíduo ter quitado seus débitos com a justiça a “tatuagem” de ex-presidiário não sai do sujeito. Ele mesmo incarna esta característica, e não consegue voltar a se inserir na sociedade, muitas vezes por não saber ou não ter oportunidades. Cria uma muralha que vai além dos portões, grades e cercas do presídio, pois sente que os outros vão agir com preconceito, ou ainda por falta de oportunidade, de apoio, de se sentir incapaz de retomar a vida habitual.

A Constituição Federal de 1988, em seu título II, capítulo I, do artigo 5º, concede a todos os brasileiros, “sem distinção de qualquer natureza”, a igualdade perante a lei (Princípio da Igualdade, artigo 5º, *caput*). O artigo em questão elenca um amplo rol de regras e princípios que guiam todo o ordenamento jurídico. No que tange o direito ao trabalho, este consta previsto na lista de direitos sociais, econômicos e culturais, e está inserido na proposta nacional Constitucional e no Plano Internacional dos Pactos de Direitos Humanos. No aspecto meramente formal, o direito em questão possui êxito, uma vez que a sociedade atual é pautada pela garantia à dignidade do ser humano, motivando à integração social, núcleos axiológicos do ordenamento jurídico pátrio.

Destarte, o direito ao trabalho deve ser assegurado a todos, sem diferenciação, por se referir a direito fundamental, que tem como atributo a universalidade. Neste aspecto, destaque para o Princípio da Igualdade, que em sentido amplo e material, delibera que “a todos deve ser indubitavelmente garantida a igualdade de oportunidades”.

A Carta Magna prioriza este princípio, ao estabelecer como metas da República Federativa do Brasil, o desenraizamento da marginalização e a diminuição de desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos e quaisquer traços de discriminação. Este é o papel do ordenamento jurídico brasileiro, e tem o escopo de englobar as legislações infraconstitucionais, para não permitir atuar de forma discriminatória e inibitória também no direito ao trabalho.

Neste viés, o sistema penitenciário brasileiro tem como intuito a Ressocialização do Apenado. Essa essência pedagógica se torna uma política criminal que partilha da percepção de que a atribuição da pena é educativa, carecendo o preso internalizar os fundamentos da punição para que não volte a cometer outros atos criminosos. De igual sorte, a exclusão social destes agentes, que não possuem possibilidades de ingresso ao meio, acarreta por si só o reingresso a criminalidade, aumentando assim os índices de reincidência e a superpopulação nos ergástulos. Neste prisma, é notória a importância das serventias sociais para que esse propósito seja alcançado, singularmente, a reinserção do condenado ao mercado de trabalho.

Sobretudo, também é dever da Sociedade e do Estado favorecer a reintegração do ex-detento ao seio da comunidade que foi segregado no curso da pena, focando na ressocialização

daqueles que cometeram algum ato delituoso. Entretanto, o efetivo dos egressos é outro, indo na contramão, sendo muito cruel. Nota-se, por inúmeros fatores, a imensa dificuldade na recolocação deste sujeito no mercado de trabalho.

Diante disso, o presente artigo tem como escopo delinear essas dificuldades, trazendo à baila os fatores que atrapalham o reingresso do egresso ao mercado de trabalho. Para tanto, propõe-se a demonstrar que a execução da exigência de certidão de Antecedentes Criminais pelo empregador no processo de admissão do empregado e, posteriormente, a sua não contratação, pormenoriza-se como atuação discriminatória e antijurídica, que tem a finalidade de exterminar da sociedade certa parcela de pessoas, marginalizando esta espécie. Para tanto pretende apresentar conceitos significativos sobre o Trabalho Decente e agregá-lo ao tema.

Afinal, o que significa trabalho decente? Trabalho decente é o “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”, segundo a principal organização que atua no tema no mundo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O elemento central do conceito de trabalho decente, concebido pela OIT em 1999, é a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres e o combate a todas as formas de discriminação. O conceito sintetiza a missão da organização de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Nesta toada, o trabalho decente é considerado condição fundamental para a superação da pobreza, da redução das desigualdades sociais, da garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável.

Para tanto, utilizou-se o método dedutivo e a vasta pesquisa bibliográfica, que puderam corroborar com os argumentos para a defesa da tese.

2 TRABALHO DECENTE

O desastroso cenário pós Segunda Guerra Mundial que foi ocasionado com a ascensão de Hitler em 1933 espalhando no mundo a ideia de homem-objeto e marcando uma era impiedosa de desprezo pela vida humana deixando um rastro de barbárie e brutalidade o qual, considerava milhares de pessoas como indignas e as condenavam ao extermínio a fim de se obter uma *raça ariana* ou um padrão rígido de características físicas, resultou na reconstrução dos direitos humanos em caráter mundial.

Findada a Grande Guerra, iniciaram-se as discussões sobre os abusos e o desrespeito aos Direitos Humanos que foram acometidos, levando à consolidação de mecanismos do Direito Internacional dos Direitos Humanos com a finalidade de estabelecer meios internacionais de proteção desses direitos.

Lastreado nos valores de igualdade, fraternidade e liberdade, o movimento de reconstrução dos direitos humanos se baseou na conscientização e o consenso do mundo para o efetivo exercício da cidadania mediante a satisfação da subsistência digna e decorosa de qualquer pessoa humana, sem distinção (Lafer, 1988, p. 151).

Neste compasso, Celso Lafer dialoga com Hannah Arendt mencionando:

A privação da cidadania afeta substancialmente a condição humana uma vez que que o ser humano privado de suas qualidades acidentais, o seu estatuto político, vê-se privado de sua substância, perde a sua qualidade substancial, que é de ser tratado pelos outros como um semelhante (Lafer. 1988, p. 151).

Segundo Carolina Alves de Souza Lima, o Direito Internacional dos Direitos Humanos é um ramo autônomo da ciência jurídica contemporânea que visa a proteger, única e exclusivamente, as vítimas de direitos humanos, pois que funda a dignidade da pessoa humana.

Sua função por excelência é inculcar consciência jurídica universal desses direitos e o respeito incondicional ao ser humano e a sua dignidade (Lima, 2019, p. 26).

É formado por um conjunto de instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos de natureza e efeitos jurídicos variáveis como tratados internacionais, declarações e resoluções, que operam tanto no âmbito global por meio das Nações Unidas, como no âmbito regional, por meio dos sistemas regionais de proteção dos direitos humanos, a exemplo do sistema americano, europeu e africano (Lima, 2019, p. 27).

A fim de impedir que o ser humano possa voltar a ser tratado como mero objeto pelo Estado e consagre seu direito de cidadão livre e autônomo, dotado de direitos como à identidade e à integração social a vivência internacional sistematizou essas ideias na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 (Resolução nº 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948), assinada pelo Brasil em mesma data.

Nas palavras de Flávia Piovesan: “Reconhece enfaticamente o valor da dignidade inerente a todos os membros da família humana combinando o discurso liberal e o social da cidadania, conjugando o valor da liberdade com o valor da igualdade” (Piovesan, 2004, p. 231).

Essa Declaração Universal consagra a reconstrução da sociedade no plano internacional confirmando em seu primeiro artigo que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos e são dotadas de razão e consciência.

A reconstrução dos direitos humanos no pós-guerras, segundo descrito por Dinaura Gomes, espelhou-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, judicizada pelo Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, juntamente com o Pacto Internacional de Econômicos Sociais e Culturais. O marco desta união foi a obrigatoriedade do respeito universal aos direitos humanos, atribuindo a qualquer sujeito a condição de Direito Internacional (Gomes, 2019, p. 162).

Após duas décadas, em 16 de dezembro de 1966 o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos juntamente com o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, incluiu os direitos dos trabalhadores difundindo-se em âmbito global.

Não obstante os consagrados Pactos é inegável que para a satisfação do direito à vida é necessário a contemplação dos direitos sociais, principalmente no que tange ao trabalho decente, a fim de assegurar condições à dignidade da pessoa humana e facilitar o pleno direito ao exercício da cidadania. Nas palavras de Cançado Trindade:

O próprio direito à vida, tido como o mais fundamental de todos os direitos, tomando em sua ampla dimensão, a abarcar também as condições de vida (direito de viver, com dignidade), por exemplo, pertence a um tempo tanto ao domínio dos direitos civis e políticos como a dos direitos econômicos, sociais e culturais. Não podemos naturalmente, nos limitar somente aos “direitos de subsistência”: há que ir mais além. A experiência na promoção e proteção dos direitos humanos não se tem confinado à satisfação das necessidades humanas básicas, que constitui tão somente o mínimo, o passo inicial, tem ela vislumbrado um horizonte bem mais amplo, através da capacitação em matéria de direitos humanos, do exercício pleno do direito de participação em todos os domínios da atividade humana (Cançado, 1997, p.396).

Nessa toada, estes valores e preceitos incluídos na Declaração Universal estão presentes no Sistema Interamericano de Proteção de Direitos Humanos através da 9ª Conferência Interamericana realizada em Bogotá tendo como principal instrumento a Convenção Americana de Direitos Humanos, assinada em 1969 e vigente a partir de 1978, sendo assinada e promulgada pelo Brasil apenas em 1992 (Decreto 678/1992). (OEA)

Esta Convenção Americana dialoga diretamente com os direitos adquiridos e garante um catálogo de direitos civis e políticos dentre os quais o direito à personalidade jurídica, à vida, a não escravidão, ao julgamento justo, à privacidade, liberdade religiosa, à associação, etc.

O Estado Democrático de Direito é tido como o agente transformador nas sociedades, mas para ser efetivo deve ser fortalecido e dialogar com a ordem internacional, principalmente por se tratar de direitos sociais e estar condicionado a dignidade da pessoa humana.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui o condão de atuar juntamente com os Estados-membros na promoção das Normas Internacionais do Trabalho garantindo a eficiência e a imposição por parte destes na melhoria das condições de trabalho e na garantia do trabalho decente, clamando ainda pelo combate ao tráfico de pessoas, ao trabalho infantil e outras situações que menospreza a dignificação do trabalho humano.

Quanto a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Georgenor de Sousa Franco Filho e Valério de Oliveira Mazzuoli rememoram sua constituição em 1919, ao final da 1ª Guerra Mundial, por meio do Tratado de Versalhes, juntamente com a ONU – Organização das Nações Unidas. Atualmente é uma agência especializada da ONU, sediada em Genebra e possui uma composição única tripartite, onde cada delegação de Estado-membro é formada por quatro integrantes: 2 do Governo; 1 dos empregadores e 1 dos empregados, de modo a dar caráter de paridade as suas deliberações (Franco Filho, 2016, p. 17).

Os fins e objetivos da OIT, de acordo com Platon Teixeira de Azevedo Neto, foram estabelecidos na Declaração de Filadélfia de 1944, voltados especificamente ao direito humano ao trabalho decente. Ela foi responsável por elencar cinco princípios:

O trabalho não é uma mercadoria; A liberdade de expressão e de associação é uma conexão indispensável para um progresso constante; A pobreza onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; A luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma grande energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático tendo em vista promover o bem comum (Azevedo Neto, 2015, p. 62).

Nesta esteira, extrai-se desta declaração a afirmativa que o “O trabalho não é uma mercadoria”. Assim, desde o início da OIT a sua participação efetiva em nível internacional tem sido pautada em garantir ao trabalhador, independente da raça ou da nacionalidade, a concretização de sua dignidade respeitada e tutelada em qualquer lugar do planeta.

Afinal, o que significa trabalho decente? Segundo o site da OIT, trabalho decente é o “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”, segundo a principal organização que atua no tema no mundo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Oficializado em 1999, o conceito de trabalho decente recopila a sua missão histórica de promoção de oportunidades para que tanto as mulheres quanto os homens consigam um trabalho produtivo e de qualidade, em iguais condições de liberdade, segurança, dignidade humanas e com a equidade devida. Segundo a OIT ainda, características estas que são consideradas condições fundamentais para o fim da pobreza e para a diminuição das desigualdades sociais, garantindo assim a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável pleno.

Esta foi a ideia firmada nas três reuniões realizadas em 2005 na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU). A promoção do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos, especialmente mulheres e jovens, foi definida como meta de políticas e estratégias nacionais e internacionais de desenvolvimento.

Segundo Gunther, os elementos que devem constituir o trabalho decente são: Trabalho Produtivo e Seguro; Respeito Aos Direitos Trabalhistas; Remuneração Adequada; Proteção Social; Diálogo Social; Liberdade Sindical; Negociação Coletiva e Participação; mencionando

ainda que os cinco elementos devem ser considerados de forma integrada. (Gunther, 2017, p. 10)

O reconhecimento do trabalho decente, conforme expõe Elton Duarte Batalha, ganhou maior notoriedade após a Segunda Guerra Mundial, quando a noção de Dignidade da Pessoa Humana passou a ser observada como exemplar no âmbito produtivo (Batalha, 2017, p. 21). Com isso, “o obreiro não merece tratamento como se fosse mais um mero fator de produção: ao contrário, deve ser considerado como um fim em si mesmo, em uma perspectiva Kantiana e fonte de poder conforme a visão Arentidiana” (Batalha, 2017, p. 21). Outros autores seguem a mesma premissa, como é o caso de Luiz Eduardo Gunther: “O trabalho decente está ligado diretamente aos Direitos Humanos Fundamentais eis que fonte da subsistência humana, sendo fundamental no desenvolvimento do indivíduo” (Gunther, 2017, p. 11).

Ainda, de acordo com Dinaura Gomes, “é por meio do trabalho decente que as pessoas conseguem a sua subsistência, a inclusão social e as reais condições para o exercício da cidadania”, que são pilares da República como um Estado Democrático de Direito (art. 1º CF) (Gomes, 2019, p. 164).

Ainda sobre esta premissa, José Claudio Monteiro de Brito Filho corrobora explanando que para ele o trabalho decente é:

O conjunto mínimo de direitos dos trabalhadores, necessários à preservação de sua dignidade e que corresponde: à existência de trabalho, à liberdade de trabalho em condições justas, incluindo a remuneração e que preservem sua saúde e segurança; a proibição do trabalho da criança e a restrição ao trabalho do adolescente, à liberdade sindical e à proteção contra os riscos sociais (Brito Filho, 2014, p. 33).

A discriminação em matéria de emprego e ocupação foi o tema da Convenção 111 da OIT. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra no ano de 1958, entrou em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960 passando a vigor no Brasil em 26 de novembro de 1966.

Nesta premissa, por considerar que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, nos termos da Convenção: “Adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito a Convenção que será denominada Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958”. (OIT)

Em seu primeiro artigo esmiuça o termo “discriminação”:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (Convenção 111, OIT).

Prossegue distinguindo que as exclusões ou as preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não podem ser consideradas discriminatórias e menciona que “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Já em seu segundo artigo menciona que qualquer Membro que promulgar tal Convenção será responsável por formular e aplicar uma política nacional que tenha o intuito de promover métodos adequados para a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. Devendo inclusive esforçar-se para obter a colaboração das organizações de empregadores e

trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política; promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação; revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política; seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional; assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional; indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Derradeiro, convém mencionar que o artigo quarto não considera como discriminatória as medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Em suma, a finalidade da Convenção foi a de constituir instrumentos para a efetiva implantação de práticas de Trabalho Decente sugerindo que a dignidade do trabalho está baseada em quatro pilares estratégicos: princípios e direitos fundamentais do trabalho; proteção social; trabalho e emprego; e fortalecimento do diálogo social tripartite.

3 O TRABALHO NO CÁRCERE

A Carta Magna do País em seu artigo 170 dispõe que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social". Dessa feita, como o trabalho sempre esteve inserido na vida da sociedade, seja ele manual ou, intelectual, objeto garantidor da dignidade humana, incluindo assim o trabalho do preso.

Na esfera penal, o Código Penal em seu trigésimo nono artigo, garante que o trabalho do preso será sempre remunerado, sendo-lhe garantidos os benefícios da Previdência Social. Nesta linha de raciocínio, Celso Delmanto comenta:

O trabalho é direito e dever dos presos. Será sempre remunerado (em valor não inferior a três quartos do salário mínimo), mas devendo a remuneração atender à reparação do dano do crime, assistência à família etc. (LEP, art. 29). Garante-lhe, ainda, este art. 9 do CP, os benefícios da Previdência Social. Assim, embora o trabalho do preso não fique sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (LEP, art. 28, § 2º), ele tem direito aos benefícios previdenciários (Delmanto, 2000, p. 301).

Nesta seara, entendendo que os ergástulos constituem ainda um tabu na nossa sociedade, que, cada vez mais, pretendem proteger-se das agressões urbanas com muralhas e adornos de segurança, intercedem pela punição dos criminosos com afincos e sagacidade, e, sequer, param para refletir sobre as causas do problema.

O sistema prisional supõe que a afronta às leis esteja relacionada a uma falta de disciplina moral para o convívio em comunidade. Considera a punição, nestes casos, mais especificamente, a restrição de liberdade, como forma real e simbólica para a solução de um problema, e sugere, em tese, a ressocialização dos presidiários, aspirando nesse ínterim, que a pena seja inferida não apenas com o fundamento de punir, mas também com o intuito de reeducar (Julião, 2010, p. 211).

No que tange a Lei de Execuções Penais, promulgada em 11 de julho de 1984¹, e o Código Penal Brasileiro, prenunciam a obrigatoriedade do trabalho nos ergástulos brasileiros.

¹Lei de Execuções Penais, promulgada em 11 de julho do ano de 1984.

Todavia, todas as preocupações nas normas pertinentes giram em torno de especificar impreterivelmente o intento e as serventias de se transmitir esse trabalho nos estabelecimentos prisionais. Os artigos enumerados do 28² ao 37, regulamentam esta questão.

Cumprir salientar que apenas a lei por si só não é capaz de vencer as barreiras rotineiras almejadas pelos estabelecimentos prisionais, uma vez que a ausência de políticas laborativas terapêuticas sérias nas prisões, traz prejuízos imensuráveis ao cumprimento efetivo da norma. Neste teor, infelizmente é impossível adquirir oficinas ou locais destinados a execução de trabalhos em todos os sistemas penais, ou ainda, equipamentos suficientes para atender os apenados. O sentimento que a normatização sobre o tema gera é que, caso fosse possível implementar postos de trabalho em número adequado, a grande demanda dos problemas das instituições prisionais minimizaria em seu máximo, arriscando a dizer que desapareçam instantaneamente. Ademais, o trabalho enquanto preso, auxiliaria em uma aferição de renda, bem como possibilitaria uma qualificação profissional quando posto em liberdade. Essa lógica

²⁴Artigo 28: O trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva.; §1º: Aplicam-se à organização e aos métodos de trabalho as precauções relativas à segurança e à higiene; §2º: O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 29: O trabalho do preso será remunerado, mediante prévia tabela, não podendo ser inferior a 3/4 (três quartos) do salário-mínimo; §1º: O produto da remuneração pelo trabalho deverá atender: a) à indenização dos danos causados pelo crime, desde que determinados judicialmente e não reparados por outros meios; b) à assistência à família; c) a pequenas despesas pessoais; d) ao ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com a manutenção do condenado, em proporção a ser fixada e sem prejuízo da destinação prevista nas letras anteriores. §2º: Ressalvadas outras aplicações legais, será depositada a parte restante para constituição do pecúlio, em Caderneta de Poupança, que será entregue ao condenado quando posto em liberdade.

Artigo 30: As tarefas executadas como prestação de serviço à comunidade não serão remuneradas.

Artigo 31: O condenado à pena privativa de liberdade está obrigado ao trabalho na medida de suas aptidões e capacidade; Parágrafo único. Para o preso provisório, o trabalho não é obrigatório e só poderá ser executado no interior do estabelecimento.

Artigo 32: Na atribuição do trabalho deverão ser levadas em conta a habilitação, a condição pessoal e as necessidades futuras do preso, bem como as oportunidades oferecidas pelo mercado; §1º: Deverá ser limitado, tanto quanto possível, o artesanato sem expressão econômica, salvo nas regiões de turismo; §2º: Os maiores de 60 (sessenta) anos poderão solicitar ocupação adequada à sua idade; §3º: Os doentes ou deficientes físicos somente exercerão atividades apropriadas ao seu estado.

Artigo 33: A jornada normal de trabalho não será inferior a 6 (seis) nem superior a 8 (oito) horas, com descanso nos domingos e feriados; Parágrafo único. Poderá ser atribuído horário especial de trabalho aos presos designados para os serviços de conservação e manutenção do estabelecimento penal.

Artigo 34: O trabalho poderá ser gerenciado por fundação, ou empresa pública, com autonomia administrativa, e terá por objetivo a formação profissional do condenado; §1º: Nessa hipótese, incumbirá à entidade gerenciadora promover e supervisionar a produção, com critérios e métodos empresariais, encarregar-se de sua comercialização, bem como suportar despesas, inclusive pagamento de remuneração adequada; §2º: 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.

Artigo 35: Os órgãos da Administração Direta ou Indireta da União, Estados, Territórios, Distrito Federal e dos Municípios adquirirão, com dispensa de concorrência pública, os bens ou produtos do trabalho prisional, sempre que não for possível ou recomendável realizar-se a venda a particulares; Parágrafo único. Todas as importâncias arrecadadas com as vendas reverterão em favor da fundação ou empresa pública a que alude o artigo anterior ou, na sua falta, do estabelecimento penal.

Artigo 36: O trabalho externo será admissível para os presos em regime fechado somente em serviço ou obras públicas realizadas por órgãos da Administração Direta ou Indireta, ou entidades privadas, desde que tomadas as cautelas contra a fuga e em favor da disciplina; §1º: O limite máximo do número de presos será de 10% (dez por cento) do total de empregados na obra; §2º: Caberá ao órgão da administração, à entidade ou à empresa empreiteira a remuneração desse trabalho; §3º: A prestação de trabalho à entidade privada depende do consentimento expreso do preso.

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

pode ser extraída, por exemplo, do artigo 28 da Lei de Execuções Penais (LEP), que menciona: “o trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva”.

Neste prisma, vê-se que o trabalho se converte em um dispositivo produtivo e opera como impulsor na educação, ou reeducação do condenado. Bem explanado que o trabalho serve para dignificar a vida do ser humano, principalmente dentro de uma sociedade capitalista e cada vez mais consumista. Dessa feita, entende-se que privar o ser humano do trabalho é limitar os seus sonhos e menosprezar as perspectivas presentes e futuras.

3.1 Princípio da Igualdade e a Discriminação negativa

A Constituição Federal promulgada em 1988, preconiza em seu artigo 5º³, o princípio da igualdade e como, consequência, afasta todas as formas de discriminação negativa. Neste contexto, o artigo 3º⁴, inciso IV, da referida lei faz referência sobre a igualdade, seja ela de cor, crença, gêneros, idade e raça.

A igualdade preconiza um dos fundamentos essenciais de um Estado Democrático de Direito, assim, adquire um caráter obrigatório, absoluto e irrestrito, não admitindo qualquer meio de discriminação negativa, primordialmente na esfera das relações de trabalho, onde se precisa avocar a procura pelo trabalho digno, como esteio em garantir a dignidade do ser humano e sua autonomia social.

Neste diapasão, da demanda pela dignidade, Estêvão Mallet corrobora arguindo que existem várias concepções de igualdade: a igualdade absoluta e/ou a igualdade relativa e a igualdade formal e/ou material. Conquanto, é de rigor que se não há um arquétipo de igualdade, não existe meio de se falar em justiça. Diante disso, desponta a relevância do Princípio da Igualdade e a reprovação da discriminação negativa: “afinal, o que é a discriminação senão a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável? Nada mais do que isso” (Mallet, 2010, p. 17).

Ante o contexto, entende-se que o princípio da não discriminação decorre do princípio da igualdade. Assim, torna-se ineficaz abordar o tema discriminação sem uni-lo à igualdade. Derradeiro afirmar que discriminação se torna uma desigualdade.

Estêvão Mallet, elucida a discriminação como:

Discriminação supõe desigualdade. Não qualquer desigualdade, (...), mas a desigualdade ilegítima, intolerável diante das circunstâncias e dos padrões então vigentes. Por isso que, se a justiça se relaciona com a igualdade e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também a negação da justiça (Mallet, 2010, p. 17).

Nota-se que discriminar é distinguir, todavia, não possui o cunho pejorativo se a distinção fora feita dentro da lei, de forma lícita (discriminação positiva) (Souto Maior, 2002, p. 97).

Neste norte, a discriminação ilícita, que passará a ser referida unicamente como discriminação, resulta de um preconceito e traduz um fenômeno intergrupar revertido a certo grupo de indivíduos ou a uma pessoa em particular, acarretando uma predisposição negativa. (Gugel, 2000, p. 18) Mais além, a discriminação representa totalmente uma exclusão, distinção, restrição ou preferência que tenha como fulcro ou consequência, anular ou prejudicar, o pleno

³Artigo 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

⁴Artigo 3º: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais, ora no campo político, social, econômico, cultural, definindo sempre, como uma desigualdade. (Piovesan, 2005, p. 48) Ainda sobre este tema, Piovesan contribui dizendo que “a discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes e como diferentes em situações iguais” (Piovesan, 2005, p. 48).

Neste prisma, quando se trata do assunto igualdade e não-discriminação, este consiste no exórdio do próprio Direito do Trabalho, que desponta historicamente como componente de equilíbrio entre as desigualdades atuais entre empregados e empregadores nas relações de trabalho. Tradicionalmente existem inúmeros grupos de pessoas que são discriminadas, principalmente no que tange a colocação no mercado de trabalho. Assim, nota-se que inclusive na relação de emprego verifica-se uma desigualdade e o comprovatório desfavorecimento das minorias sociais.

A Lei de Execuções Penais, assegura um rol de direitos ao egresso, entretanto, as políticas públicas utilizadas para concretizá-los caminham a passos lentos. Via de regra, a realidade de muitos países em se esforçar para trazer de volta à sociedade o egresso tem sido fruto de um investimento unilateral de cada ex-detento, que a cada dia, supera os incalculáveis obstáculos do preconceito e da exclusão social.

Nesse cenário, Evandro Lins Silva corrobora:

(...) Os egressos do cárcere estão sujeitos a uma outra terrível condenação: - o desemprego. Legalmente, dentro dos padrões convencionais, não podem viver ou sobreviver. A sociedade que os enclausurou sob o pretexto hipócrita de reinseri-los depois em seu seio, repudia-os, repele-os, rejeita-os. Deixa, aí sim, de haver alternativa, o ex-condenado só tem uma solução: - incorporar-se ao crime organizado (Silva, 2011, p. 40).

Nota-se que a falta de acolhimento e acompanhamento por uma parcela dos organismos encarregados, o preconceito da sociedade, o estigma da prisão, a impossibilidade de encontrar emprego para conseguir prover o seu sustento e de sua família, bem como, a falta de apoio destas, representa um dos fatores que mais levam à reincidência desses sujeitos.

Neste contexto, a falta e/ou fragilidade das políticas públicas para alcançar as especificidades desse público e a insuficiência na criação de novas oportunidades, unida à falta de confiança e ao preconceito social, são obstáculos por muitas vezes de caráter intransponíveis. De igual sorte, as estatísticas de reincidência, a reentrada prisional, e o ciclo criminal vicioso, tornam os números tão elevados. Fica latente que não é razoável praticar uma política sistêmica e eficaz de segurança pública sem desprender esforços e recursos para inclusão social dos egressos do cárcere. Opor a este público as circunstâncias palpáveis ao exercício da cidadania, acrescido à conservação do chavão de bandido e criminosos, mesmo com o término da pena, é cooperar para o reflexo de ciclos de violência e procedimentos de criminalização e vitimização.

Em nível de Paraná, o DEPEN – Departamento de Execuções Penais, utiliza o Patronato Municipal. Este, tem a finalidade de atender egressos beneficiados com a progressão para o regime aberto, liberdade condicional, sentenciados com trabalhos externos, liberdade vigiada, prestação de serviços à comunidade e os com suspensão condicional da pena (*sursis*), por determinação das Varas de Execuções Penais, dos Juízes das Varas Criminais e Justiça Federal, com penas restritivas de direito. (DEPEN)

A tentativa é de minimizar a vulnerabilidade relacionada aos processos de criminalização e agravada pelo cárcere, uma vez que versa sobre população que traz como experiência do cárcere um acervo de efeitos que intensificam o procedimento de estigmatização e exclusão social. Se para os cidadãos, habitantes da periferia, que possuem baixa escolaridade e auferem pouca renda, o alcance a políticas públicas e/ou a oportunidades de evolução social já são medíocres e injustos, quando se trata de um egresso, esse quadro de vulnerabilidades é

estremado, uma vez que o rótulo de ex-detento, a falta da subjetividade, o afastamento dos vínculos familiares e comunitários, e o atestado de antecedentes criminais intensificados com o preconceito social, perduram da pena temporária em pena perpétua de exclusão social.

Os marginais são em regra definidos em características atribuídas ao *status*, sejam eles pela raça, pelo sexo, de acordo com a condição econômica e social, deficiência, etnia ou religião, ou, ainda, de acordo com o delito e/ou de acordo com a orientação sexual. Neste diapasão, quanto mais visíveis os atributos que delimitam a posição da minoria (marcadores sociais da diferença), mais árduo se torna para remediar as marcas da desigualdade social que se reproduz em todos os panoramas da sociedade, incluindo os vínculos empregatícios.

O próprio desequilíbrio basilar na relação de emprego, pode ocasionar descomedimentos, que, se associado a um aspecto discriminatório, transforma-se ainda mais violento. Tal fato está ligado diretamente a concepção de chagas, elucidado por Carlos Roberto Bacila, em razão do indivíduo que não se inclui no estereótipo do “empregado ideal”, inúmeras vezes visto como alguém com menos qualificação para o trabalho. O estigma é definido por Bacila como:

[...] um sinal ou marca que alguém possuiu, que recebe um significado depreciativo (...) gera profundo descrédito e pode também ser entendido como defeito, fraqueza ou desvantagem. Daí a criação absurda de duas espécies de seres: os estigmatizados e os ‘normais’, pois, afinal, considera-se que o estigmatizado não é completamente humano (Bacila, 2005, p. 24).

Estigma compreende um “rótulo” comumente empregado aos indivíduos que possuem aspectos subjetivos e/ou objetivos, conforme o mesmo autor explana:

[Os estigmas] contém um aspecto objetivo, que é a marca (sexo, raça, condição social, defeito físico, religião, etc.) e outro subjetivo (valoração negativa ou depreciativa), o estigma fere a igualdade entre as pessoas e a aplicação do Direito (Bacila, 2005, p. 25).

O referido rótulo de pessoa “menos qualificada” induz uma situação de discriminação, tornando-se uma tatuagem no indivíduo. Maurício Godinho Delgado contextualiza discriminação como “[...]conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada [...]” (Delgado, 2006, p. 97).

Em nível de Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituiu no ano de 1958, por meio da Convenção de número 111⁵, o conceito de discriminação nas relações de trabalho:

Artigo 1: Para os fins da presente convenção o termo discriminação compreende:
a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (OIT – Convenção número 111)

⁵ Convenção número 111: I: Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60; II: Dados referentes ao Brasil: a) aprovação: Decreto Legislativo número 104, de 24.11.64; b) ratificação: 26 de novembro de 1965; c) promulgação: Decreto n. 62.150, de 19.1.68; d) vigência nacional: 26 de novembro de 1966.

Neste viés, a Convenção número 111 da OIT, reconhece como discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por objetivo, destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Sobre este prisma, a paridade de oportunidades inicia com o emprego e com a correta remuneração, sem o que o agente esteja fadado à marginalidade e exclusão. O empregador tem o livre arbítrio de estabelecer as normas concernentes à contratação de seus funcionários, entretanto, sem que isso infrinja em uma situação discriminatória.

Em suporte ao princípio da igualdade, o Estado e o particular, não podem admitir condutas discriminatórias, preconceituosas ou racistas. Neste norte, o direito de contratar, ou mesmo de convencionar unilateralmente um acordo de trabalho, obrigatoriamente devem estar blindados de licitude. Não é atribuído ao empregador o direito de descometer do poder que possui, desviando-o de sua finalidade.

4 DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A instauração e a garantia ao direito à igualdade são fundamentais a qualquer democracia, devido ao significado de igualdade no exercício de direitos. Todavia, apura-se que apenas a interdição da exclusão não gera automaticamente está inclusão. Nesse sentido, a repressão punitiva não se torna viável, uma vez que a pretensão é a igualdade com a factual inserção de grupos reputados vulneráveis e que padecem constante padrão de discriminação (Piovesan, 2005, p. 52).

Há uma distância entre a norma legal (dever-ser) e os fatos (ser), restando evidente que não basta prever a proibição de discriminação na legislação, uma vez que a sua ilegalidade não está em causa: a discriminação não é aceita pelo ordenamento jurídico. Faz-se necessário eliminar a discriminação do mundo dos fatos, visto que esta continua a ocorrer na prática (Mallet, 2010, p. 40).

O cumprimento dos direitos econômicos, culturais e sociais, perfazem uma obrigação jurídica do Estado, obedecendo os direitos econômicos, sociais e culturais, fundamentando-se na Carta Magna e nos tratados internacionais, entre eles, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos que elenca uma série de direitos, incluindo o direito ao trabalho.

Neste diapasão, para o cumprimento do direito ao trabalho sem diferenciação e com equidade entre os trabalhadores, se assinala pela interdição de posturas que obstruam o ingresso ao mercado de trabalho ou então pela determinação de normas que assegurem esta entrada (Souto Maior, 2002, p. 98).

O assunto discriminação na esfera do emprego, ganhou relevância na Organização Internacional do Trabalho (OIT). Conforme elucidado acima, a Convenção 111 destacou-se pela erradicação da discriminação, a Declaração de Filadélfia⁶ estipulou:

[...] todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades.

Neste viés, conforme elucidado anteriormente, a Convenção 111 da OIT, ratificada no Brasil através do Decreto número 62.150/68 (Brasil, 1968), versa sobre a discriminação no contexto de emprego e ocupação, contempla no artigo primeiro, o conceito de discriminação que deduz qualquer discrepância ou exclusão que seja baseada na raça, cor, sexo, religião,

⁶A Constituição e a Declaração de Filadélfia são os documentos considerados fundadores dos princípios da OIT. Em 1944, à luz dos efeitos da Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo de sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

opinião política, ascendência nacional ou origem social e enseje a destruição ou alteração da igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Neste norte, a alínea “b” do mesmo texto, engloba também a discriminação a “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Ainda sobre esta norma, o artigo segundo estabelece que todos os membros precisam instituir uma política nacional com o foco na erradicação de toda e qualquer discriminação, ocasionando a igualdade de oportunidades e tratamento.

Ainda, embora bastante amplo, o direito à dispensa de trabalhadores encontra óbices em inúmeras barreiras legais representativas de garantias de emprego, bem como em normas de conteúdo, inclusive, morais, que reprovam a discriminação e o abuso de direito.

Tomando como base o artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal⁷, bem como nos artigos 1º e 4º, da Lei número 9.029/95⁸, que proíbem as práticas discriminatórias para efeitos de permanência da relação jurídica de trabalho, em caso de comprovada dispensa discriminatória, é possível o trabalhador ser reintegrado ao emprego, com o pagamento dos salários e benefícios do período de afastamento, sem embargo de fazer jus à indenização por danos morais a tanto.

Derradeiro, é necessária a interferência do Estado quando o foco é erradicar a discriminação e assegurar a igualdade de fato na esfera do Direito do Trabalho, por intermédio de ações afirmativas, que se satisfarão na busca da paz social e o desenvolvimento econômico do país, os quais não serão atingidos se certa parcela da sociedade for excluída do processo de produção.

4.3 Discriminação no trabalho em virtude dos antecedentes criminais:

O Código de Processo Penal, editado em 1942, assegura a Autoridade Policial o direito de ao tomar ciência de uma infração penal deve imediatamente identificar o indiciado e acostar seus antecedentes criminais. Destarte, cumpre salientar que o hábito de revelar em público a lista contendo os condenados por crimes estabeleceu-se no período de Drácon (aproximadamente 620 anos antes de Cristo) (Pedrosa, 2008, p. 5).

Neste contexto, os antecedentes criminais possuem a função de alterar a dosimetria da pena (artigo 59, Código Penal⁹), bem como para motivar a decretação da prisão preventiva (artigo 312 Código de Processo Penal - CPP¹⁰), ou, ainda, para a revogação de suspensão condicional da pena (artigo 709 § 2º CPP)¹¹.

⁷Artigo 7º: são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

⁸Artigo 4º: é competente, para as causas previstas nesta Lei, o Juizado do foro: I: do domicílio do réu ou, a critério do autor, do local onde aquele exerça atividades profissionais ou econômicas ou mantenha estabelecimento, filial, agência, sucursal ou escritório; II: do lugar onde a obrigação deva ser satisfeita; II: do domicílio do autor ou do local do ato ou fato, nas ações para reparação de dano de qualquer natureza; Parágrafo único: em qualquer hipótese, poderá a ação ser proposta no foro previsto no inciso I deste artigo.

⁹Artigo 59: O juiz, atendendo à culpabilidade, aos antecedentes, à conduta social, à personalidade do agente, aos motivos, às circunstâncias e consequências do crime, bem como ao comportamento da vítima, estabelecerá, conforme seja necessário e suficiente para reprovação e prevenção do crime;

¹⁰Artigo 312: A prisão preventiva poderá ser decretada como garantia da ordem pública, da ordem econômica, por conveniência da instrução criminal, ou para assegurar a aplicação da lei penal, quando houver prova da existência do crime e indício suficiente de autoria.

¹¹ Artigo 709: A condenação será inscrita, com a nota de suspensão, em livros especiais do Instituto de Identificação e Estatística, ou repartição congênere, averbando-se, mediante comunicação do juiz ou do tribunal, a revogação da suspensão ou a extinção da pena. Em caso de revogação, será feita a averbação definitiva no registro

Nesta linha de pensamento, entende-se que o único fundamento da preservação dos antecedentes criminais é o interesse público. Oportunidades que serão empregados apenas pelo juiz criminal nas hipóteses elencadas acima, entre outras.

Corroborar Ronaldo Leite Pedrosa dizendo:

Na era da multiplicação da população, com vinculado e inevitável agravamento dos índices de criminalidade, mormente nas chamadas “*ciudades grandes*”, é evidente que o Estado terá que contar com fórmulas de, ao menos, monitorar o passado delituoso do cidadão. Mas isso tem (ou devia ter) limites (Pedrosa, 2008, p. 2).

O Código Penal delimita limites constantes no artigo 64¹² do CP, ao qual estipula que os efeitos de reincidência não prevalecerão na condenação anterior se houver transcorrido o prazo de cinco anos entre a data do cumprimento ou extinção da pena e a infração posterior, computado o período de prova da suspensão ou do livramento condicional, se não ocorrer revogação. Assim, decorrido este prazo, as condenações anteriores não deverão ser levadas em consideração em novo processo. Neste norte, a Lei de Execuções Penais prevê em seu artigo 202:

[...] cumprida ou extinta a pena, não constarão da folha corrida, atestados ou certidões fornecidas por autoridade policial ou por auxiliares da Justiça, qualquer notícia ou referência à condenação, salvo para instruir processo pela prática de nova infração penal ou outros casos expressos em lei [...].

Torna-se notório que os egressos do sistema penitenciário detêm uma dificuldade ou até impossibilidade de atingir empregos formais, motivados na Declaração de Bons Antecedentes (Pedrosa, p. 6, 2008).

Em matéria de empregabilidade, o processo seletivo para admissão de trabalhador deve possuir fundamento no princípio da não discriminação, pois corre o risco de marginalizar essa população e retirá-la do convívio da comunidade sem qualquer possibilidade de retorno por meio do trabalho. Não há proporção entre o valor objetivado e o valor sacrificado, não possuindo compreensão que tutele a iniciativa privada do poder diretivo do empregador, assim, não há quem diga que este esteja acima do princípio da igualdade e da não discriminação, uma vez que estas perfazem matéria de ordem pública (Gosdal, 2003, p. 6). Assim, Gosdal explica que a identidade do cidadão está atrelada ao trabalho, sendo que a reinserção no mercado constitui o caminho precípua no retorno à sua dignidade e efetiva recuperação (Gosdal, 2003, p. 4).

Pode-se afirmar que a referida exigência constitui prática discriminatória, que tem como prerrogativa a exclusão de certa parcela da sociedade e configura abuso de poder do patrão, uma vez que se opõe à Constituição Federal, aos tratados internacionais já ratificados pelo Brasil, às legislações infraconstitucionais e aos princípios que se comunicam com o ordenamento jurídico brasileiro. Conforme já evidenciado supra, a mera configuração da discriminação negativa não significa automaticamente inclusão social, fazendo-se necessário o uso de ações afirmativas para que este objetivo seja alcançado e o direito ao trabalho, direito fundamental, seja efetivado.

geral; § 2º O registro será secreto, salvo para efeito de informações requisitadas por autoridade judiciária, no caso de novo processo.

¹²Artigo 64: Para efeito de reincidência: I: não prevalece a condenação anterior, se entre a data do cumprimento ou extinção da pena e a infração posterior tiver decorrido período de tempo superior a 5 (cinco) anos, computado o período de prova da suspensão ou do livramento condicional, se não ocorrer revogação;

E assim, possamos minimizar ou excluir totalmente a discriminação sofrida por esses sujeitos e tentar cumprir a lei que deve ter mais ressocialização e o seu direito ao trabalho, pois é esse que dignifica o homem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo o exposto, entende-se que o fator “ressocialização do preso”, apesar de ser um dever do Estado, também possui um cunho social muito importante. O Direito não pode determinar que os empregadores acolham os ex-presidiários como seus trabalhadores, todavia, conforme bem exposto, pode estimular essa prática. Assim, torna-se devido uma mudança de entendimento por parte da sociedade, devendo aceitar os ex-detentos como seus membros para que objetivo do sistema penal seja atingido e a pena cumpra o seu teor pedagógico e ressocializador.

Nesta esteira, Romeu Falconi corrobora mencionando que o “sistema prisional brasileiro é desorganizado, defeituoso, perverso e sobrevivente de improvisações”. (Falconi, 1998, p. 48) Ainda afirma que “a superlotação dificulta o labor do preso contradizendo o Código Penal que ao invés de reeducar para contribuir com a formação social se constata uma exploração e a pouca remuneração do trabalhador”. (Falconi, 1998, p. 70) E finaliza mencionando que “a desordem laboral do preso, deteriora as relações humanas e torna o trabalho do apenado abjecto, destituindo-o de sua dignidade, despojando seus direitos e aniquilando a sua possibilidade de reintegração social” (Falconi, 1998, p. 79).

Nota-se que o percurso para romper este ciclo de violências que é aturado pelos egressos sistema prisional é uma via de mão dupla a qual carece ser trafegada e convergida por inúmeros atores. Tão significativo quanto a participação e a aspiração do próprio egresso, é a cooperação efetiva das políticas públicas e dos órgãos das justiças criminas, bem como das instituições policiais, dos meios de comunicação, das universidades, empresas, e da sociedade civil como um todo.

Por meio do conceito de Trabalho Decente, depreendeu-se que o trabalho constitui um fator de integração do indivíduo à comunidade como sendo dignificante e indispensável para a melhoria da qualidade de vida das pessoas, sem o qual permaneceriam verdadeiramente à margem da sociedade.

Neste contexto, no que tange a atitude do empregador, quanto a não contratação dos empregados com antecedentes criminais, entende-se que essa prática gera consequências desumanas e uma total afronta ao Estado Democrático de Direito, discrepando-se, indiscutivelmente, do bem-estar social e legal.

Assim, quanto ao Princípio da Igualdade e o Princípio da Não Discriminação, que ensejam igualdades de oportunidades e englobam o Direito ao Trabalho como direito fundamental, uma vez que se apresenta entre os direitos sociais elencados aos Direitos Humanos, sendo internacionalmente amparado, compete ao Estado propiciar a sua efetivação. Se a erradicação das desigualdades sociais e a impulsão do bem de todos, sem preconceitos, compõe as metas do Estado, a atitude da não contratação de candidato a trabalho que detenha registros criminais não deve ser aceita pelo direito como legítima. Neste viés, o entendimento se deu pela nítida prática discriminatória, uma vez que o poder de exclusão da sociedade de certa parcela de indivíduos, causa uma desigualdade fática e ofensa ao Princípio da Igualdade.

Ademais, não basta apenas consentir que a devida conduta é uma atitude discriminatória, uma vez que a atividade laborativa para o egresso do sistema carcerário tem como fundamento a reinserção no meio social, com escopo do resgate da dignidade humana, justificado pelo fundamento do Estado Democrático de Direito pela Carta Magna do País.

Superar as trilhas desse labirinto e alargar as portas de saída do sistema de justiça criminal deve ser o norte da atuação do Estado, isso se justifica, pois no decorrer dos anos,

percebe-se que não basta trabalhar no âmbito individual, pois tão importante quanto atender o egresso é sensibilizar a sociedade e materializar estratégias e vias concretas de inserção deste público, muitas vezes composto por indivíduos ansiosos para retomar a vida em liberdade, vencendo o descrédito, o preconceito, o medo, a insegurança e a desconfiança social.

Derradeiro, concluiu-se pela complexidade das razões que levam a essas dificuldades, mas principalmente o preconceito social ainda é o maior obstáculo para a ressocialização do detento. É necessário que a sociedade reveja essa visão preconceituosa e torne a aceitar que aquela pessoa almeja e merece uma segunda chance para recomeçar a sua vida.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **O Trabalho Decente com um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BACILA, Carlos Roberto. **Um Estudo sobre os Preconceitos**. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2005.

BATALHA, Elson Duarte. **Trabalho decente sob a perspectiva do Direito Internacional**. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. São Paulo. LTR, 2014.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Tratado Internacional dos Direitos Humanos**. Volume I, Porto Alegre: Sergio Antonio Fbris Editor, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Proteções contra discriminação na relação de emprego**. In: VIANA; RENAULT. 2006.

DELMANTO, Celso. **Código Penal Comentado**, 5ª edição, Editora Renovar, 2000;

Departamento de Execução Penal do Estado do Paraná

Disponível em:

<http://www.depen.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=38>; Acesso em 01/06/21 , às 14 horas e 27 minutos

“Dificuldades dos ex-apenados em reingressar no mercado de trabalho”;

Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/34851/dificuldades-dos-ex-apenados-em-reingressar-no-mercado-de-trabalho>; Acesso e 25/05/21, às 16 horas e 20 minutos.

FALCONI, Romeu. **Sistema presidencial: resinserção social**. São Paulo: ícone Editora, 1998.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Incorporação e a 90plicação das Convenções Internacionais da OIT no Brasil**. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza; MAZZUOLI, Valério de Oliveira (Coord.). **Direito Internacional do**

Trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Educação de Qualidade e a prática do Teletrabalho no cenário dos avanços tecnológicos: disciplina jurídica**. In: LORA, Ilse Marcelina Bernardi; SLOMP, Angélica Cândido Nogara; GARCIA, Alessandra Souza (Coord.). Reforma Trabalhista: um necessário olhar feminino. Tirant lo Blanch, 2019.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Antecedentes Criminais e a Discriminação no Trabalho**. WQRevista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 28, n. 49, p. 227–258, jan./jun., 2003.

GUGEL, Maria Aparecida. **Discriminação Positiva**, Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, ano 10, n. 19, mar., 2000.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **O papel da OIT na compreensão do trabalho decente. O parâmetro dos Direitos Fundamentais e da Dignidade Humana**. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

“Inclusão Social de Ex-Detentos no Mercado de Trabalho: Reflexões acerca do Projeto Esperança Viva”

Disponível em:

http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR212.pdf;

Acesso em 25/05/21, às 14 horas e 36 minutos.

JULIÃO, Elionaldo Fernandes. **“O impacto da educação e do trabalho como programas de reinserção social na política de execução penal do Rio de Janeiro”**. Rev. Bras. Educ., Rio de Janeiro, v. 15, n. 45, Dez. 2010.

Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v15n45/10.pd>; Acesso em: 23/05/21, às 10 horas e 04 minutos.

LAFER, Celso. **A Reconstrução dos Direitos Humanos. Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LIMA, Carolina Alves de Souza. **Conquista da Cidadania, dos Direitos Humanos e do Direito à Educação Escolar na perspectiva do Direito Internacional dos Direitos Humanos**. In: Cidadania, Direitos Humanos e Educação. São Paulo: Almedina, 2019;

LUZ, Valdemar P. da. **Dicionário Jurídico**. Barueri, São Paulo. Editora Manole. 2014.

MALLET, Estêvão. **Igualdade, discriminação e Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 76, n. 3, p. 17-51, jul/set, 2010

MALLET, Estêvão. **Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

"O egresso do sistema prisional: Doe stigma a inclusão social":

Disponível em:

<http://institutoelo.org.br/site/files/publications/6249f589266779f9bd30d6a403db544f.pdd>;
Acesso em 30/05/21, às 13 horas e 41 minutos.

“Organização Internacional do Trabalho”

Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/content/constitui%C3%A7%C3%A3o-oit-e-declara%C3%A7%C3%A3o-de-filad%C3%A9fia>; Acesso em 01/06/21, às 15 horas e 13 minutos.

PEDROSA, Ronaldo Leite. **Folha Penal Perpétua.**

Disponível em:

http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=66c257b7-bd44-4564-a3bc-6ddefc61f2&groupId=10136. Acesso em: 01/06/21, às 16 horas e 09 minutos.

PIOVESAN, Flávia. Ações Afirmativas das Perspectivas de Direitos Humanos, **Cadernos de Pesquisa**, Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 35, n. 124, jan./abr. 2005. ISSN 0100-1574.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos.** Sur - Revista Internacional de Direitos Humanos, v.1, n.1, 2004. ISSN 1806-6445.

SILVA, Evandro Lins e. **De Beccaria a Filippo Gramatica, in sistema penal para o terceiro milênio.** 4. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 68, n. 2, abr./jun., 2002.