

O TRABALHO PENITENCIÁRIO – ANÁLISE COMPARADA BRASIL/ESPANHA/PORTUGAL

Gláucio Araújo de Oliveira

Esta investigação científica faz breve inserção nos fatos que acarretaram a origem do trabalho penitenciário. Em seguida, deságua nos princípios norteadores do trabalho penitenciário ditado pela Organização das Nações Unidas, passando a proceder à análise comparada das legislações do Brasil, Espanha e Portugal, demonstrando as similitudes de cada um dos sistemas penitenciários.

Há o enfrentamento de questões de direito material e processual. No primeiro caso, aborda-se a natureza jurídica das relações de trabalho dos reclusos e o meio ambiente do trabalho penitenciário. Em segundo aspecto, apresenta-se, em destaque, tese relativa à competência material da Justiça do Trabalho pátria para dirimir conflitos decorrentes das relações de trabalho dos reclusos. No mais, discorre-se sobre as peculiaridades do trabalho penitenciário, pincelando-se, dos três ordenamentos legais que foram objeto de investigação, as características próprias no enfrentamento dessa matéria intrigante, não só

por reunir conceitos e elementos provenientes dos regimes gerais que regulamentam o trabalho livre, como também por assimilar outras definições, específicas das relações laborais atípicas dos presos.

Histórico – O termo trabalho tinha uma conotação depreciativa. Identificava-se com um estado de penúria, sofrimento, humilhação e estava diretamente relacionado com o cumprimento de uma pena.¹ Coincidentemente, o vocábulo trabalho, originário do latim, representa um instrumento de tortura, significando dor e sofrimento. Da mesma forma, as expressões italiana “lavoro” e inglesa “labour”, derivam de “labor”. Esta última, em latim, como antes dito, expressa sentimento de dor e atividade penosa, e, como consequência, a palavra “labor”, com seu

1 Sobre o conteúdo depreciativo do termo trabalho. RACHID COUTINHO, A. (1998): Trabalho e Pena. Revista LTr, Num. 62-10, Editora Ltr, São Paulo, pág. 1340.



Gláucio Araújo de Oliveira

Procurador do Trabalho. Doutor em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade de Barcelona

correspondente grego “ponos”, originou o vocábulo pena.

Na história da execução da pena, em seus primórdios, a prisão apareceu como forma regular de punição (pena de morte ou de mutilação corporal) e, em segundo plano, como elemento complementar, impondo-se a obrigatoriedade do trabalho no cárcere. Neste último caso, o início do trabalho no sistema penitenciário era proveniente de dois fatores: primeiramente, era tido como uma punição – representava a própria pena – e, depois, começou a ser um instrumento de reinserção social do apenado. Pode-se dizer, por isso, que o trabalho, desde o ponto de vista etimológico, originou-se com a pena.

Não se pode esquecer que, em diversas épocas, o trabalho penitenciário apareceu como opção – economicamente mais rentável – para suprir carência de força laboral do mercado de trabalho livre.

A doutrina especializada já abordava as características do trabalho prisional, senão vejamos os ensinamentos de De La Cuesta Arzamendi, *“pues la interrupción del crecimiento demográfico, unida a la mortandad derivada de las Guerras de Religión, provocó una amplia disminución de la fuerza de trabajo, cuando el aumento de los intercambios económicos y comerciales, debido a los descubrimientos y a la apertura de nuevos mercados”*.²

A história revelou que o trabalho penitenciário sempre esteve intimamente

ligado às oscilações do mercado de trabalho do mundo livre. Em períodos de baixa demanda de mão de obra ocorreram processos refratários de trabalho intramuros, ao passo que, em períodos de crescimento econômico sempre houve uma procura pela força braçal proveniente do sistema carcerário.

Dos princípios norteadores do trabalho penitenciário – As Regras Mínimas de Tratamento de Presos da Organização das Nações Unidas revela-se como o conjunto de diretrizes que norteia a atuação de seus países membros. Sem exaurir o tema, destacam-se algumas disposições que constam das Regras Mínimas da ONU, tais como a aplicação aos presos das mesmas regras de Segurança e Medicina do Trabalho adotadas para o trabalho livre (item 74.1 da ONU). Da mesma forma, o trabalho disponibilizado ao recluso deve respeitar sua aptidão e capacidades físicas e mentais (item 71.2 da ONU). Seguindo a tendência de dar tratamento isonômico em matéria trabalhista, há dispositivo expresso determinando que a organização e os métodos do trabalho penitenciário devem aproximar-se tanto quanto possível dos que regem um trabalho semelhante fora do estabelecimento, de modo a preparar os reclusos para as condições normais do trabalho em liberdade (item 72.1 da ONU). Por derradeiro, tanto quanto possível, o trabalho proporcionado deve ser de natureza que mantenha ou aumente as capacidades dos reclusos de ganharem honestamente a vida depois de libertados (item 71.4 da ONU).

Sem prejuízo do disposto nas Regras Mínimas de Tratamento de Presos da ONU, diversos países editaram normativas próprias que, não se pode negar, avançaram em relação

2 DE LA CUESTA ARZAMENDI, J.L. (1982): El trabajo penitenciario resocializador: Teoría y Regulación positiva. Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa, pág. 40.

às Regras Mínimas da ONU. No Brasil, a Lei de Execução Penal trata do trabalho penitenciário (Lei n. 7.210/84). Já em Portugal há um Código de Execução Penal e, por fim, na Espanha, o Real Decreto n. 782/2001 disciplina sobre o trabalho dos reclusos.

Da natureza jurídica das relações de trabalho – No Brasil, a Lei de Execução Penal elenca expressamente em seu parágrafo 2º, do artigo 28, que as relações de trabalho dos presos não estão sujeitas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Como adiante se demonstrará, tal dispositivo legal, interpretado isoladamente, jamais pode ter o alcance de inviabilizar a apreciação, na Justiça do Trabalho, de controvérsias decorrentes de relações de trabalho no sistema penitenciário. Em relação à natureza jurídica das relações de trabalho dos apenados, em Portugal, o artigo 43.3 do Código de Execução Penal sinaliza que tais relações de trabalho devem ser discutidas em sede de seu Regulamento Geral das Relações de Trabalho Livre. Assim sendo, apenas na Espanha se pode considerar que há uma relação laboral especial, conforme consta no artigo 1º do Real Decreto n. 782/2001, inclusive com a figura ímpar do Organismo Autônomo de Trabalho atuando como verdadeiro empregador. Reforça essa ideia o texto do artigo 1.4 do RD 782/2001, fazendo constar a seguinte ressalva no tocante à vedação e à aplicação restrita do Estatuto do Trabalhador: *“...sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto o la normativa de desarrollo”*. Para corroborar, o artigo 2.1., alínea “c”, do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, dispõe expressamente sobre a relação laboral especial dos reclusos, conferindo aos mesmos todos os direitos básicos estabelecidos

na Constituição Federal.

A competência material para julgar controvérsias do trabalho penitenciário – Em relação à competência material para apreciar demandas provenientes do trabalho penitenciário, em Portugal e na Espanha o tema está pacificado. Em Portugal, não há maiores questionamentos quanto à competência material, estando devidamente delimitada a matéria no próprio Código de Execução Penal, conforme se extrai da redação do artigo 43.3.³ Por sua vez, na Espanha, o Real Decreto n. 782/2001, em seu artigo 1.5, remete para o “Jusgado de lo Social” as demandas oriundas do trabalho de reclusos.⁴

O mesmo não se pode dizer do Brasil. Após a vigência da Emenda Constitucional n. 45/2004, dando nova redação para o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, contemplando para a Justiça do Trabalho a apreciação de demandas decorrentes de relações de trabalho, inclusive de outras controvérsias decorrentes de relações de trabalho (art. 114, incisos I e IX), ainda há questionamentos sobre a competência material da Justiça do Trabalho para apreciar lides envolvendo o trabalho de reclusos. O tema ora tratado não tem sido abordado com a

3 “Artigo 43.3. Trabalho em unidades produtivas de natureza empresarial.(...) A relação jurídica especial de trabalho referida no n.º 1 segue o regime geral das relações de trabalho em liberdade, ressalvadas as limitações decorrentes da execução das medidas privativas da liberdade.”

4 Artigo 1.5 da RD 782/2001 “Las cuestiones litigiosas derivadas de los conflictos individuales que se promuevan por los internos trabajadores encuadrados en la relación laboral especial penitenciaria se regirán por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.” De uma simples leitura dos artigos 2º. e 3º. da Lei de Procedimiento Laboral pode-se afirmar que o trabalho de reclusos encontra amparo naquela normativa.

profundidade devida pelos operadores do Direito do Trabalho. Acredita-se que tal panorama decorra do fato de rarearem situações em que o Poder Judiciário Trabalhista é acionado. Depois, com a devida vênia, as decisões isoladas de nossos tribunais trabalhistas, desprovidas de precedentes jurisprudenciais ou mesmo de trabalhos doutrinários específicos sobre o tema (trabalho de preso), lamentavelmente preferiram trilhar caminho menos árduo, adotando de forma simplória fundamentações superficiais que sequer adentram ao mérito, pois geralmente atrelam o trabalho do preso a própria execução penal, ou seja, declaram, de plano, a incompetência material da justiça obreira para a análise de qualquer controvérsia trabalhista vinculada ao trabalho penitenciário, o que me parece um grande equívoco, como em seguida se analisará.

Em um primeiro momento não se deve fazer mera interpretação gramatical do parágrafo 2º, do artigo 28, da Lei de Execução Penal (Lei n. 7.210/84), excluindo da apreciação da Justiça do Trabalho todas as controvérsias advindas das relações de trabalho dos presos. Depois, cabe lembrar que a redação do artigo 114 da Carta Magna foi redigida posteriormente àquele dispositivo legal, portanto, tem-se que esta nova redação do artigo 114 da Carta Magna revogou tacitamente o texto em referência da LEP. Ademais, o artigo 114 da CF/88 é de clareza solar ao dispor que cabe à Justiça do Trabalho dirimir controvérsias decorrentes de relações de trabalho e, por via de consequência, cabe à Justiça Especializada analisar cada caso concreto com supedâneo no texto consolidado, leis trabalhistas esparsas e também com fulcro em outros diplomas que não sejam da seara trabalhista (tais como Código de Defesa do

Consumidor, Código Civil, etc.).

O equívoco atual decorre da inobservância de um princípio básico que é dispor de uma Justiça Especializada para apreciar demandas, tendo em vista o bem jurídico a ser tutelado, na verdade, o trabalho humano. Não se esqueça de que, antes da Emenda Constitucional n. 45/2004, a competência material da Justiça do Trabalho tinha como referência os sujeitos de determinada relação jurídica (empregado x empregador). Com a nova redação do artigo 114 da CF/88, entende-se que a competência material da Justiça do Trabalho passou a atender um leque maior de trabalhadores, albergando cooperados, estagiários, avulsos, autônomos e porque não também os reclusos.

No estágio atual da redação do artigo 114 da Constituição Federal, a competência material da Justiça do Trabalho também deve ser definida tendo o trabalho humano como bem jurídico maior a ser tutelado, conferindo-se um ambiente laboral digno a quem quer que seja. Reprise-se não haver que se distinguir entre trabalho livre e trabalho penitenciário, pois o bem maior a ser protegido é o homem. Trilhando nessa linha de raciocínio, defende-se a tese de aplicação dos dispositivos da CLT para o trabalhador preso, tais como matérias de Segurança e Medicina do Trabalho, tudo no entendimento sedimentado na Súmula n. 736 do C. STF. Veja-se, por exemplo, uma controvérsia alusiva à aplicação dos limites de peso que uma trabalhadora reclusa possa carregar. É óbvio que tal discussão deve ser apreciada pela Justiça Especializada, socorrendo-se do texto celetário e da legislação trabalhista esparsa. Igualmente, cabe exclusivamente à Justiça do Trabalho apreciar pretensão em que se discute a existência

ou não de vínculo empregatício de reclusos.

Outro dos questionamentos utilizados em julgados trabalhistas, para afastar a competência material da Justiça do Trabalho, prende-se na ausência de livre manifestação de vontade do preso para deliberar sobre a prática de alguma atividade profissional. Para completar tal raciocínio, alguns julgados fazem vinculação despropositada do instituto da remição da pena ao trabalho penitenciário. Pois bem, em relação ao primeiro ponto, que está intimamente ligado à obrigatoriedade do trabalho, tal característica do trabalho do apenado não pode representar um norte para se definir sobre competência material em referência a determinada matéria. Veja-se que o elemento da obrigatoriedade do trabalho sequer figura entre os pressupostos caracterizadores do liame empregatício. Por muito menos, pode ser referência para deslocar a competência material da Justiça do Trabalho na apreciação de matéria trabalhista de reclusos. Ainda, a obrigatoriedade do trabalho, nada mais representa que uma peculiaridade do trabalho penitenciário, diga-se de passagem, muitas vezes desvirtuada, pois o trabalho somente pode ser exigido quando respeitados todos os princípios agasalhados pelas Regras Mínimas da ONU (item 71.2) e pela Lei de Execução Penal, caso contrário, está caracterizada a figura do trabalho forçado⁵. Ademais de tudo dito até o presente momento, se estamos diante de princípios norteadores do trabalho penitenciário que visam a aproximar

os métodos e à organização do trabalho penitenciário àqueles empregados no trabalho livre (item 72.1 da ONU c/c art. 28, §1º. da LEP e artigo 56, incisos V e VI das Regras Mínimas de Tratamento do Preso no Brasil – Resolução n. 14/94 do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária - CNPCP), nada mais razoável que a Justiça Especializada enfrente questões trabalhistas que envolvam o trabalho de presos. De outra banda, a própria Lei de Execução Penal silencia e não faz correlação alguma entre o trabalho penitenciário e a execução penal, portanto, tal interpretação equivocada de alguns tribunais laborais sequer tem amparo legal. Para ilustrar, cita-se o artigo 66 da LEP que trata da competência do juízo de execução penal e que acertadamente não faz qualquer menção em matéria de trabalho penitenciário. Por derradeiro, o instituto da remição da pena pelo trabalho não tem qualquer vínculo jurídico com o tema ora tratado, tanto é verdade que a tendência nos países de primeiro mundo é banir a remição da pena pelo trabalho, ao passo que, em países da América do Sul, faz-se caminho inverso, possibilitando a remição quando há atividades laborais ou de ensino educacional.⁶ Repise-se que tal distinção de tratamento em nada afeta o trabalho penitenciário, e por muito menos pode ser alçado a fator determinante para se estabelecerem critérios de competência material de algum juízo.

Da obrigatoriedade do trabalho do preso – Não

5 Definição dada pela Convenção n. 29 da OIT: “Art. 2 — 1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.”

6 No Brasil para cada 03 dias de trabalho há remição de 01 dia da pena (art. 126, §1º. da LEP). Há algumas decisões administrativas conferindo a remição da pena pelo estudo. Matéria que merece estudo mais detalhado. No ordenamento espanhol há omissão sobre o tema e a legislação portuguesa limita-se a referir-se a flexibilização da execução da pena (art. 41.6 do CEP).

raro, algumas leis determinam a obrigatoriedade do trabalho do recluso, sob pena da recusa se caracterizar falta disciplinar, ensejando repercussões na execução da pena. Alçado a verdadeiro dever do preso, tanto que nas Regras Mínimas da ONU (item 71.2), como em diversos ordenamentos legais há menção expressa a tal imposição ao recluso, tal medida se impõe e se justifica com vistas a combater a ociosidade no ambiente carcerário, além de perseguir a tão almejada ressocialização do detento. No caso da Espanha, não se observa tal obrigatoriedade, pois depende de manifestação do recluso sua inserção no mercado de trabalho penitenciário, conforme se infere da redação do artigo 7.1 do Real Decreto 782/01 “1. *La relación laboral especial penitenciaria se formalizará con la inscripción del interno en el correspondiente Libro de Matrícula*”. Portanto, não há no ordenamento legal espanhol qualquer passagem com conteúdo impositivo de trabalho ao recluso. Em Portugal, a legislação é omissa, comportando, assim, a adoção dos princípios elencados nas Regras Mínimas da ONU. Por derradeiro, no Brasil há expressa menção à obrigatoriedade do trabalho penitenciário, conforme se observa do texto do artigo 31 da Lei de Execução Penal, com a ressalva da faculdade ao trabalho para o preso provisório (art. § único do artigo 31 da LEP).

Independentemente da redação dos textos legais antes mencionados, reafirma-se que a obrigatoriedade do trabalho do recluso somente está amparada quando há o respeito pleno de todas as diretrizes traçadas na lei de execução penal de um país, bem como atendendo as disposições das Regras Mínimas de Tratamento dos Presos da ONU (por exemplo, trabalho formativo e qualificador, respeitando-

se a aptidão e capacidade do recluso, etc.).

Do trabalho externo e interno – A legislação brasileira concede tratamento diferenciado para o trabalho do preso, distinguindo-o principalmente pelo local de prestação dos serviços (trabalho externo ou interno), independentemente do regime de execução da pena. Veja-se que, em nosso ordenamento legal, não há qualquer impeditivo quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício entre um empregado recluso e a iniciativa privada, mesmo quando se tratar de trabalho penitenciário no interior de determinada unidade prisional. A única restrição imposta pela Lei de Execução Penal reside na limitação ao percentual de presos que laborem externamente, não podendo ultrapassar o limite de 10% do total de presos por obra (art. 36, §1º. Entende-se que a limitação imposta pela LEP também deve ser aplicada para o trabalho penitenciário intramuros, com vistas a inviabilizar o abuso do uso de mão de obra carcerária tendente a atender interesses econômicos da iniciativa privada ou interesses da administração pública (suprir carência de pessoal).

O ordenamento legal português estabelece diversas formas de prestação de serviços provenientes dos reclusos, permitindo-se que o labor ocorra ou não no interior da unidade prisional. Em estabelecimentos penitenciários, admitem-se: o trabalho em unidades produtivas de natureza empresarial (art. 42.1, “a” do CEP); o desenvolvido pelos estabelecimentos penitenciários, consistente em serviços auxiliares e de manutenção das instalações e equipamentos e por conta própria.

Na Espanha, o Real Decreto 782/2001 limitou o trabalho carcerário interno sob direção do Organismo Autônomo de Trabalho (tomador

dos serviços), mas permite a atuação do empregador civil na utilização extramuros de mão de obra de reclusos (art. 1.2 do RD). Qualquer outra atividade desenvolvida em uma unidade prisional e que não tenha caráter produtivo não está albergada pelo Real Decreto em referência (art. 1.3 do RD).

Jornada de trabalho do recluso – A questão dos limites de duração da jornada de trabalho também mereceu regulamentação da Lei de Execução Penal brasileira ao expressamente dispor que o trabalho de detentos não pode ser inferior a 06 horas diárias e, no máximo, 08 horas por dia, assegurando-se o descanso em domingos e feriados (art. 33 da LEP). A Espanha adota procedimento distinto do brasileiro, estipulando de forma genérica que o horário de trabalho deverá ser regulamentado pela administração prisional de cada unidade. Em Portugal a normativa especial adota as regras dispostas no regime geral das relações de trabalho livre, conforme se extrai da redação dos arts. 43.3 c/c 43.4, ambos do CEP. As Regras Mínimas da ONU, como faz o ordenamento espanhol, remete para a administração penitenciária local a regulamentação do horário de trabalho e limites da jornada de trabalho.

A remuneração do preso – Sem questionarmos a constitucionalidade ou não do texto do artigo 29 da LEP, o legislador brasileiro dispõe que o trabalho do preso não poderá ser remunerado em valores inferiores a $\frac{3}{4}$ do salário mínimo.⁷

As Regras Mínimas da ONU disciplinam que o trabalho do preso deve ser remunerado de modo equitativo (item 76.1), modelo também adotado pela legislação portuguesa (art. 41.5 do CEP). Por outro lado, a Espanha remunera por produtividade e também levando em consideração as horas trabalhadas pelo recluso (art. 15 do RD 782/01), mas sempre tendo como base de cálculo o piso profissional da categoria correspondente e estabelecido pelo Organismo Autônomo de Trabalho e Prestações Penitenciárias ou outro órgão correspondente. Registre-se que as tarefas executadas como prestação de serviços à comunidade não são remuneradas, por não representarem típica prestação de serviços ou trabalho penitenciário. Cite-se, por exemplo, disposição contida no artigo 30 da LEP.

Remuneração/destino – A remuneração auferida pelo detento pode ter diversos destinos, seja para indenizar a vítima, ressarcir o Estado, ou mesmo para sustento da família do preso, para compra de itens de primeira necessidade para este último, e também pode ser depositada em conta específica para formação de pecúlio visando a servir e a amparar o preso quando posto em liberdade. A legislação brasileira faz referência a tal instituto no artigo 29, §1º da LEP. O Real Decreto 782/01 silencia a respeito. O Código de Execução das Penas e Medidas Privativas da Liberdade de Portugal, em seu artigo 46, disciplina de forma pormenorizada o destino da remuneração do recluso que, em resumo, servirá para atender: suas despesas diárias; formação de pecúlio; indenizações ou multas e obrigações de alimentos, sem prejuízo de outra destinação a ser estabelecida pela administração prisional competente. Por último, as Regras Mínimas da

7 O texto das Regras Mínimas para o Tratamento do Preso no Brasil limita-se a garantir remuneração conforme a aptidão e condição pessoal do recluso, respeitada a determinação médica (art. 56, item II).

ONU, em seu item 76.2 autoriza que o preso utilize pelo menos uma parte de sua remuneração para compra de objetos de uso pessoal, devendo enviar uma parte para sua família, sem prejuízo de uma cota parte para formação de pecúlio que ficará à disposição do recluso quando de sua colocação em liberdade.

Meio ambiente do trabalho – De um modo geral, todos os regramentos legais que tratam do trabalho penitenciário remetem às questões de Segurança e Higiene do Trabalho para a legislação ordinária protetiva dos trabalhadores livres. No mesmo sentido, as controvérsias alusivas a acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e outras matérias atreladas à Seguridade Social socorrem-se das regras dispostas aos trabalhadores livres.⁸ Algumas legislações vão além, vedando o trabalho de reclusos em ambiente insalubre ou perigoso (art. 41.3 do CEP).

Repouso semanal remunerado/férias - Além das normativas afetas ao meio ambiente do trabalho, mais precisamente matérias de Segurança e Higiene do Trabalho, aos reclusos que exercem alguma atividade profissional também é assegurado descanso semanal remunerado e férias anuais. Como antes dito, a legislação pátria elenca no artigo 33 da LEP o direito a descanso semanal aos domingos e feriados. O ordenamento legal português concede tratamento isonômico do recluso

8 A LEP refere-se em seu artigo 28§1º. sobre Segurança e Higiene do Trabalho. O Código de Penas de Portugal refere-se a isonomia antes referida em seu artigo 43.4 e o Real Decreto espanhol, que também dá o mesmo tratamento igualitário, consigna tal posição em seu artigo 5º. No tocante a Seguridade Social o RD 782/01 dispõe no artigo 19 a obrigação da filiação do recluso no regime geral de seguridade. As Regras Mínimas da ONU conferem essa mesma isonomia no seu item 74.1.

àquele conferido ao trabalhador livre, devendo-se, portanto, observar-se o regime geral dos trabalhadores daquele país (art. 43.4 do CEP). Na Espanha, o artigo 17.2 do Real Decreto n. 782/01 disciplina a concessão de um dia e meio por semana de descanso, além do respeito aos dias festivos. Já as Regras Mínimas da ONU orientam para a concessão de um dia de descanso por semana (item 75.2). Em relação a férias anuais, o diploma legal português remete para a normativa geral dos trabalhadores livres, ao passo que o Real Decreto da Espanha confere 30 dias de férias anuais (art. 17.5). No Brasil, há omissão por completo do legislador.

CONCLUSÃO – A realidade carcerária dos três países, objetos desta investigação científica, não difere muito, revelando as mesmas carências encontradas nos mais diversos sistemas prisionais. Em regra, os destaques negativos notabilizam-se: pela ausência de ofertas de trabalho aos reclusos; pela falta de estrutura física dos estabelecimentos penitenciários; pelo trabalho penitenciário desprovido de qualificação, sem finalidade educativa e produtiva, além de não respeitar a aptidão e capacidade de cada recluso. Enfim, a tônica das administrações públicas penitenciárias é não dar a importância devida no trato de matéria tão relevante e que representa o ponto inicial em processo delicado de encaminhamento e de preparo de cidadãos para a reinserção social. Ousa-se trazer ao debate controvérsias alusivas ao trabalho penitenciário para uma justiça especializada e que assumam responsabilidade em matéria trabalhista também no ambiente carcerário. O tema ora abordado não pode ser desprezado ou posto em segundo plano, seja conferindo parcos direitos sociais ao recluso,

alimentando a voracidade da indústria de exploração de mão de obra carcerária, com vistas a atender exclusivamente os anseios econômicos da iniciativa privada, ou mesmo visando a suprir carência de pessoal da administração pública. Da mesma forma, a complexidade do tema não permite que se autorize de forma irresponsável a concessão de toda a gama de direitos trabalhistas contemplados pelo regime geral de trabalho livre. O tema é tormentoso, merece análise profunda de cada sistema penitenciário, do seu correspondente ordenamento legal, da realidade socioeconômica, entre outros elementos relevantes. Deve-se ponderar quais garantias, direitos, deveres e outras obrigações devem ser conferidos ao trabalhador preso. Certamente que o trabalho penitenciário deve ser visto sob outra ótica, mais próxima de uma conduta voltada para a responsabilidade social por parte dos beneficiados dessa mão de obra diferenciada e mais distante de interesses econômicos voltados exclusivamente para a redução de custos produtivos.