

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

JACKSON PASSOS SANTOS

YNES DA SILVA FÉLIX

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Jackson Passos Santos; Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-497-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o V Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 14 e 18 de junho de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Inovação, Direito e Sustentabilidade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Jackson Passos Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

Ynes Da Silva Félix

Universidade de Direito da UFSM

O TRABALHO DECENTE E OS DESAFIOS DA EMPREGABILIDADE PARA AS PESSOAS EGRESSAS DO SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO

DECENT WORK AND EMPLOYABILITY CHALLENGES FOR PEOPLE RELEASED FROM THE BRAZILIAN PENITENTIARY SYSTEM

Samia Moda Cirino ¹

Mariana Milano Diniz Sembariski ²

Resumo

A discriminação no emprego é desautorizada no âmbito constitucional e infraconstitucional, bem como no plano internacional (Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho). Diante disso, a negativa de contratação de pessoas com antecedentes criminais caracteriza conduta discriminatória, constringendo à efetivação do direito humano ao trabalho. Neste escopo, por meio de levantamento bibliográfico e análise das normas jurídicas sobre o tema, o presente artigo aplica o conceito de trabalho decente para evidenciar a baixa empregabilidade e estabelecer a crítica aos entraves colocados às pessoas egressas para inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Direito ao trabalho, Trabalho decente, Egressos do sistema penitenciário, Discriminação, Empregabilidade

Abstract/Resumen/Résumé

Discrimination in employment is unauthorized in the constitutional and infra-constitutional scope, as well as internationally (Convention no. 111 of the International Labor Organization). Given this, the refusal to hire people with criminal records characterizes discriminatory conduct, constraining the realization of the human right to work. In this scope, utilizing a bibliographic survey and analysis of legal norms on the subject, this article applies the concept of decent work to highlight low employability and establish a critique of the obstacles posed to condemned people entering the job market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to work, Decent work, Egresses from the penitentiary system, Discrimination, Employability

¹ Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Mestre e Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Professora no Mestrado Profissional em Direito das Faculdades Londrina.

² Mestranda em Direito pela Faculdades Londrina. Pós-graduada em Criminologia; Direito Penal Militar; Ciências Criminais; Gestão Pública; Gestão de Recursos Humanos; Qualidade Pública e Responsabilidade Fiscal. Bacharel em Direito (FAP).

1 Introdução

Hodiernamente um dos grandes desafios que a sociedade brasileira enfrenta é o *modus operandi* em relação às pessoas que agiram contrariamente às normas legais, mais especificamente, no que tange aos transgressores das normas penais. Em uma sociedade tão desigual como a nossa, não há a devida assistência, por meio de políticas públicas efetivas, para os egressos do sistema penitenciário. Nesse viés, o problema se torna ainda maior quanto à empregabilidade dos sujeitos que já estiveram inseridos na prisão anteriormente.

O estigma é uma barreira de difícil superação imposta pela sociedade aos egressos, uma vez que, mesmo após essas pessoas terem “quitado seus débitos com a justiça” o rótulo de ex-presidiário continua a incidir negativamente sobre o sujeito. Muitas vezes, por não saber ou não ter oportunidades, ele mesmo, o egresso, acaba por incarnar esta característica, sem êxito em reinserir-se na sociedade como sujeito pleno. Com isso, cria-se uma muralha que vai além dos portões, grades e cercas do presídio, pois a discriminação que a sociedade lhes crava na própria carne e alma, é manifesta na falta de oportunidade, de apoio, de se sentir incapaz de retomar a vida como ser humano digno.

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. 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, sua fundamentalidade é expressa na Carta Magna no rol de direitos sociais (art. 7º, CF), de modo que está inserto na proposta nacional Constitucional e no Plano Internacional dos Pactos de Direitos Humanos. Da forma como foi disposto pelo Constituinte, o direito ao trabalho expressa-se como núcleo axiológico da sociedade brasileira (art. 1º, IV, CF).

Destarte, o direito ao trabalho deve ser assegurado a todos, sem diferenciação, por se referir a direito humano e fundamental, que tem como atributo a universalidade, e por ser manifestação da dignidade humana. 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.

Alinhado a essa perspectiva, o sistema penitenciário brasileiro tem como intuito a ressocialização do apenado. Essa essência pedagógica da política criminal brasileira parte do pressuposto 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. Contudo, a inefetividade de políticas públicas voltadas à reinserção dessas pessoas na sociedade de forma ampla, é um importante fator de retorno à criminalidade, aumentando, assim, os índices de reincidência e a superpopulação nos estabelecimentos prisionais.

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, destacando alguns fatores que obstam o reingresso das pessoas condenadas ao mercado de trabalho. Para tanto, propõe-se demonstrar que a exigência de certidão de antecedentes criminais pelo empregador no processo de admissão 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.

Identificado esse problema, o presente artigo, volta-se principalmente ao conceito de Trabalho Decente. Afinal, o que significa trabalho decente? O conceito refere-se ao “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, a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O alinhamento entre os temas de trabalho decente e empregabilidade de pessoas egressas justifica-se em razão de o elemento central do conceito de trabalho decente, concebido pela OIT, consistir na 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 humana. 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.

2 Trabalho decente

Findada a Segunda Grande Guerra Mundial, 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 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).

Sob essa perspectiva do Pós-Guerra, de internacionalização dos direitos, Carolina Alves de Souza Lima destaca que 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 o direito 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, essa declaração “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, 2018, p. 231). Ainda, em seu primeiro artigo, a Declaração Universal consagra a reconstrução da sociedade no plano internacional, confirmando 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 por meio 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). A Convenção Americana dialoga diretamente com os direitos adquiridos e garante um catálogo de direitos civis e políticos, entre 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. Segundo essa perspectiva, 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 menosprezam a dignificação do trabalho humano.

Quanto à 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, na qual 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 da 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, independentemente de fatores como nacionalidade, a concretização de sua dignidade, respeitada e tutelada em qualquer lugar do planeta.

Esses objetivos envolvem o conceito de trabalho decente. Segundo a OIT, trabalho decente é o “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. 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. 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 para grupos mais vulneráveis como 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, normativamente, como imprescindível 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 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).

Correlato ao tema do trabalho decente, 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. 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).

A Convenção 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 e segue elencando um rol de exigências aos Membros que utilizam a Convenção:

- a) esforçar-se por 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;
- b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;
- d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;
- e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;
- f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos (Convenção 111, OIT).

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 do detento e egressos: entraves à empregabilidade

A Carta Magna brasileira 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". Essa concepção do trabalho humano, objeto garantidor da dignidade humana, inclui o trabalho do preso.

Na esfera penal, o Código Penal, em seu artigo 39, garante o trabalho do preso, de forma remunerada, sendo-lhe assegurados os benefícios da Previdência Social. Sobre a importância do trabalho do preso, 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).

Os estabelecimentos prisionais constituem ainda um tabu na nossa sociedade, que, cada vez mais, pretende proteger-se das agressões urbanas com muralhas e adornos de segurança, intercede pela punição dos criminosos com afincos e sagacidade, e, sequer, reflete 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 – questão desmistificada pela Criminologia. Em sua vertente tradicional, o Direito Penal considera a punição, 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).

Segundo esse escopo, a Lei de Execuções Penais, promulgada em 11 de julho de 1984, e o Código Penal Brasileiro, prenunciam a obrigatoriedade do trabalho nos estabelecimentos prisionais. 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 28 ao 37, regulamentam esta questão.

Cumprir salientar que apenas a lei 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 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”.

Não bastassem as limitações reais para o trabalho do preso nos estabelecimentos prisionais, o presente trabalho volta-se aos entraves impostos após a sua saída, decorrente do estigma socialmente imposto a ele, chancelado pelo sistema de antecedentes criminais. Tornase 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).

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

O Código Penal no artigo 64 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 esse 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 [...].

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).

A falta de acolhimento e acompanhamento por uma parcela dos órgãos públicos 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 chapão 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 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 socialmente marginalizados 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 desigualdades 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 ao estigma 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:

[O estigma] 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).

Diante da discriminação sofrida por este grupo de pessoas, na próxima seção o tema será abordado à luz do princípio da igualdade.

4 Discriminação das pessoas egressas nas relações de trabalho

O tema em debate requer uma aproximação com o princípio da igualdade, preconizado no artigo 5º da Constituição Federal, eis que visa afastar toda a forma de discriminação negativa. Neste contexto, o artigo 3º, 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 for 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 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).

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 nas relações de trabalho. Tradicionalmente existem inúmeros grupos de pessoas que são discriminadas, principalmente no que tange a colocação no mercado de trabalho.

Em nível de Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituiu no ano de 1958, por meio da Convenção de número 111, 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)

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 deve estar blindado de licitude. Não é atribuído ao empregador o direito de descometer do poder que possui, desviando-o de sua finalidade.

A instauração e a garantia do 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 essa 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, perfaz 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, assinala-se 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 Filadélfia¹ 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, a Convenção 111 da OIT, ratificada no Brasil através do Decreto n. 62.150/68 (BRASIL, 1968), que 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, opinião política, ascendência nacional ou origem social e que possa ensejar a destruição ou alteração da igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. 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, 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.

Tomando como base o artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal, bem como nos artigos 1º e 4º, da Lei número 9.029/1995², 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.

A interferência do Estado é necessária quando o foco é erradicar a discriminação e assegurar a igualdade de fato na esfera do Direito do Trabalho, por intermédio de ações

¹A 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.

²Artigo 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.

afirmativas, que se satisfarão na busca da paz social e do desenvolvimento econômico do país, os quais não serão atingidos se certa parcela da sociedade for excluída do processo de produção.

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 estes 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, é necessário o uso de ações afirmativas para que este objetivo seja alcançado e o direito ao trabalho, direito fundamental, seja efetivado.

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, por meio de políticas de discriminação positiva, pode estimular os empregadores a acolher ex-presidiários como seus trabalhadores. Assim, é necessária uma mudança de entendimento por parte da sociedade para aceitar os ex-detentos como seus membros e, desse modo, viabilizar o objetivo precípua do sistema penal de ressocialização.

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 vivenciado pelos egressos do 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 criminais, 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 à recusa de 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 BIBLIOGRÁFICAS

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 presidial: resinserção social**. São Paulo: ícone Editora, 1998.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Incorporação e a aplicação 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":

Diponível 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, p. 43-55, 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, p. 20-47, 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.