

A PROMOÇÃO DO TRABALHO DA PESSOA PRIVADA DE LIBERDADE E EGRESSA: POLÍTICA PÚBLICA E ATUAÇÃO RESOLUTIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

*THE PROMOTION OF WORK BY PERSONS PRIVATE OF LIBERTY
AND RELEASED: PUBLIC POLICY AND RESOLVING ACTIVITIES BY
THE LABOR PROSECUTOR'S OFFICE*

Ileana Neiva Mousinho¹

Sumário: Introdução. 1. O direito da pessoa privada de liberdade ao trabalho. 2. A política nacional de trabalho no âmbito do sistema prisional (PNAT) e o trabalho na Administração Pública. 3. O Ministério Público do Trabalho e a atuação para o preenchimento de percentual de vagas, nos contratos administrativos, com pessoas presas e egressas do sistema prisional. 4. Conclusão. Referências.

Resumo: O presente artigo visa analisar os deveres do Estado brasileiro na implementação de políticas públicas de estímulo ao trabalho no sistema prisional e promoção do trabalho da pessoa egressa, com vistas a demonstrar as possibilidades de atuação resolutiva do Ministério Público do Trabalho. O estudo demonstra as ações já realizadas e a instituição de um projeto específico para vagas de trabalho de pessoas presas e egressas, na Administração Pública brasileira, os entraves enfrentados e a necessidade de atuação interinstitucional para movê-los. Ao final, demonstra-se que experiências exitosas têm ocorrido, e o Brasil é capaz, com auxílio do Ministério Público brasileiro e de parcerias interinstitucionais, de realizar, a um custo razoável, a implementação de política pública de trabalho das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, com o almejado resultado da sua ressocialização, iniciando por seus próprios contratos administrativos.

Palavras-chave: Ministério Público do Trabalho. Atuação Resolutiva. Política Pública de Trabalho no Sistema Prisional. Transposição de Obstáculos. Diversas possibilidades de trabalho. Fomento ao sistema de

¹ Mestra em Direito e Desenvolvimento pela Universidade Federal do Ceará. Subprocuradora-Geral do Trabalho. Membro da 1ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho. Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção do Trabalho na Administração Pública – MPT/CONAP. Professora da Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU. E-mail: ileana.neiva@mpt.mp.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2201288486922295>.

reserva de vagas nos contratos de prestação de serviços terceirizados. Ressocialização.

Abstract: *This article intends to analyze the duties of the Brazilian State in the implementation of public policy to stimulate labor in the prisional system and to promote the work of the egress person, with perspectives to demonstrate the possibilities of a resolute action from the Labor Prosecutor's Office. The study shows the already took actions and the institution of a specific project for job positions of egress and arrested people, in the Brazilian Public Administration, the faced obstacles and the need of interinstitutional action to demote them. At the end, is demonstrated that successful experiences have occurred, and that Brazil is capable, with the help of the Prosecutor's Office and interinstitutional partnerships, of doing, with a reasonable cost, the implementation of labor public policy to egress and arrested people, with the longed-for result of their resocialization, starting with their own administrative contracts.*

Keywords: *Labor Prosecutor's Office. Resolute Action. Public Labor Policy in the Prison System. Overcoming obstacles. Various job possibilities. Fostering the vacancy reservation system in outsourced service provision contracts. Resocialization.*

INTRODUÇÃO

Na execução da pena privativa de liberdade, segundo preconiza a Regra 1 da Organização das Nações Unidas (ONU) para tratamento de pessoas privadas de liberdade, “todos os reclusos devem ser tratados com o respeito inerente ao valor e dignidade do ser humano”.

O conjunto de regras mínimas, editado pela ONU, estabelece, também, que “os objetivos de uma pena de prisão ou de qualquer outra medida restritiva da liberdade são, prioritariamente, proteger a sociedade contra a criminalidade e reduzir a reincidência”, e esclarece que

estes objetivos só podem ser alcançados se o período de detenção for utilizado para assegurar, sempre que possível, a reintegração destas pessoas na sociedade após a sua libertação, para que possam levar uma vida autossuficiente e de respeito para com as leis (Regra 4).

Ressai, portanto, desse conjunto de regras, também conhecido como Regras de Mandela, que, para obtenção do fim previsto no item 1 da Regra 4, é necessário que “as administrações prisionais e demais autoridades competentes” proporcionem “educação, formação profissional e trabalho”, entre outras formas de assistência, inclusive as de natureza reparadora, como a saúde (item 2 da Regra 4 e Regra 24).

Destaca-se que o serviço médico do estabelecimento prisional ou qualquer outro serviço por ele designado deve avaliar a aptidão do recluso para iniciar e continuar uma atividade laboral (Regras 30, “e”, e 31), de modo que as políticas públicas de saúde, educação e trabalho são interdependentes e devem ser implementadas em conjunto.

Nesse diapasão, a Regra 96 da ONU preconiza que “todos os reclusos condenados devem ter a oportunidade de trabalhar e/ou participar ativamente na sua reabilitação, em conformidade com as suas aptidões física e mental, de acordo com a determinação do médico ou de outro profissional de saúde qualificado”, deixando claro que a política de trabalho do preso deve caminhar *pari passu* com a promoção de sua saúde.

É pressuposto de um trabalho saudável da pessoa privada de liberdade a proibição de jornadas exaustivas ou trabalhos penosos (Regra 97). A limitação das horas de trabalho ressaí do item 2 da Regra 96, segundo a qual “deve ser dado trabalho suficiente de natureza útil aos reclusos, de modo a conservá-los ativos durante um dia normal de trabalho”.

Além disso, a Regra 97, item 2, estabelece que “nenhum recluso será chamado a trabalhar para beneficiar, a título pessoal ou privado, qualquer membro da equipa prisional”, o que se traduz no dever de o Ministério Público verificar, nas inspeções, se há exploração do trabalho da pessoa privada de liberdade pela administração prisional. Assim, diante dos direitos da pessoa privada de liberdade e egressa ao trabalho digno e com finalidade de ressocialização, há deveres estatais que não podem ser olvidados na execução de uma política nacional de trabalho.

Neste artigo, busca-se demonstrar que o estado de coisas inconstitucional no sistema prisional brasileiro também se revela na falta da implementação de uma política nacional de trabalho da pessoa presa e egressa do sistema prisional, conquanto existam instrumentos legais, como a PNAT (Política Nacional de Trabalho no âmbito do sistema prisional) – Decreto n. 9.450/2019 –, que prevejam instrumentos adequados para a abertura de vagas de trabalho.

A atuação resolutiva do Ministério Público brasileiro, em especial o Ministério Público do Trabalho, deve se voltar para a implementação da PNAT, como se demonstrará a seguir, sem prejuízo de várias outras medidas para aumentar o trabalho das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, como as oficinas internas, o trabalho

externo em empresas e a qualificação para o empreendedorismo, incluindo mulheres e população LGBTQIA+, nos termos das Regras de Mandela, de Bangkok (quanto ao trabalho das mulheres) e de Yogyakarta (quanto à liberdade de identificação e orientação sexual).

O Ministério Público do Trabalho tem atuado para aumentar o número de vagas de trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas, afastando os obstáculos opostos e alcançando resultados positivos, principalmente diante da nova ótica de atuação voltada à cobrança da edição de leis e decreto, por Estados e Municípios, prevendo a reserva de vagas, nos contratos de prestação de serviços terceirizados e de obras, para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional e a instituição de Fundos Rotativos, para destinação de recursos com a finalidade de manter as estruturas de trabalho no sistema prisional e qualificar e treinar para o exercício de profissões as pessoas privadas de liberdade.

Em vários Estados e Municípios foram constituídos Fundos Rotativos, e as leis instituidoras preveem a reversão de parte dos recursos obtidos com o trabalho da pessoa privada de liberdade para os referidos Fundos, além de os recursos dos Fundos retroalimentarem as políticas de educação e trabalho, com destinação de recursos dos Fundos para aquisição de equipamentos e matérias-primas para as oficinas de trabalho, pagamento de remuneração pelo trabalho dos custodiados e de despesas com a sua capacitação profissional, entre outras².

Com os recursos dos Fundos Rotativos, é possível aos estabelecimentos prisionais melhorarem a sua infraestrutura e assim atrair empresas para ali instalarem unidades de suas fábricas, aumentando o trabalho ofertado à pessoa privada de liberdade. Os recursos, por serem destinados também à educação, são importantes para a qualificação profissional que propicia a inserção dos apenados nas cotas dos contratos de prestação de serviços terceirizados, de que adiante se falará.

1. O DIREITO DA PESSOA PRIVADA DE LIBERDADE AO TRABALHO DECENTE

A Regra 98 do tratamento mínimo para pessoas privadas de liberdade e egressas (Regras de Mandela) determina que, “tanto quanto

² Como exemplo, citam-se a Lei n. 17.610, 6 de agosto de 2021, do Estado do Ceará; a Lei Complementar n. 809, de 30 de dezembro de 2022, do Estado de Santa Catarina, a Lei n. 11.344, de 4 de janeiro de 2023, do Estado do Rio Grande do Norte, entre outras.

possível, o trabalho proporcionado deve ser de natureza que mantenha ou aumente as capacidades dos reclusos para ganharem honestamente a vida depois de libertados”. E ainda preconiza que “deve ser proporcionada formação profissional, em profissões úteis, aos reclusos que dela tirem proveito e especialmente a jovens reclusos”.

Logo, há de se afastar, no sistema prisional, o estímulo a atividades que não aumentem a qualificação da pessoa privada de liberdade, nem tampouco assegurem empregabilidade futura ou possibilidade de atuarem como microempreendedores individuais.

Experiências de convênios com empresas para costurar bolas ou fazer vassouras com materiais recicláveis, infelizmente, não melhoram a capacitação da pessoa privada de liberdade, tampouco lhes garante o sustento após o cumprimento da pena, ao voltarem ao convívio social.

Conquanto se reconheça a boa intenção nessas atividades, é imperioso reconhecer o fracasso desse tipo de trabalho para a ressocialização da pessoa privada de liberdade, e o completo olvido do item 3 da Regra 98, segundo o qual “dentro dos limites compatíveis com uma seleção profissional apropriada e com as exigências da administração e disciplina prisional, os reclusos devem poder escolher o tipo de trabalho que querem fazer”. Em outras palavras, é preciso ouvir os presos e estimulá-los a falar de suas habilidades e desejos antes de cometerem crime(s).

É fundamental para o engajamento e a continuidade do trabalho que as atividades ofertadas sejam interessantes e capazes de trazer algum benefício financeiro para a pessoa privada de liberdade e sua família. Não se trata de um excesso de direitos, como alguns poderiam falar, mas de verdadeiro pragmatismo para a adesão ao trabalho e êxito da política de fomento ao trabalho no sistema prisional.

Ademais, consoante a Regra 99,

a organização e os métodos do trabalho nos estabelecimentos prisionais devem aproximar-se tanto quanto possível dos que regem um trabalho semelhante fora do estabelecimento, de modo a preparar os reclusos para as condições de uma vida profissional normal.

Também os métodos de estímulo saudável à produtividade e premiações devem ser aplicados no sistema prisional, causando um

aumento da satisfação e da autoestima no e pelo trabalho, essencial para manter os reclusos longe da influência das facções criminosas.

Além disso, nos termos da Regra 98, item 2, “deve ser proporcionada formação profissional, em profissões úteis, aos reclusos que dela tirem proveito e especialmente a jovens reclusos”, o que implica dizer que, além de ser dever do estado estimular o preso e mantê-lo engajado no trabalho, há um dever de não desperdiçar recursos e esforços públicos em capacitação para profissões obsoletas ou que não garantam a empregabilidade futura.

É preciso reconhecer que experiências de produção agrícola ou industrial em estabelecimentos prisionais somente serão eficientes se forem concomitantes com o planejamento do fluxo de escoamento da produção e se há mercado consumidor para ela.

Se a organização do trabalho fracassa no retorno financeiro à pessoa privada de liberdade ou egressa, estas ficam suscetíveis à ação das facções criminosas e outros detratores do trabalho no sistema prisional, que, diante do insucesso da experiência de trabalho, buscam afastar os reclusos da atividade e novamente cooptá-los para o crime. Por isso, o êxito de uma política pública de trabalho da pessoa privada de liberdade é, também, essencial para afastar as pessoas privadas de liberdade e os egressos do raio de influência de facções criminosas.

E, ao se falar de eficiência da política de trabalho, não se pode deixar de falar na remuneração paga às pessoas privadas de liberdade. Segundo a Regra 103, item 1, das Diretrizes da ONU, a pessoa privada de liberdade deve ser remunerada de modo equitativo, e, nos termos do item 2, deve ser permitido aos reclusos a utilização de pelo menos uma parte da sua remuneração para adquirir objetos autorizados, destinados ao seu uso pessoal, e para enviar outra parte à sua família, além da parte destinada à administração prisional, de modo a constituir uma poupança que será entregue ao recluso no momento da sua libertação (item 3).

Por isso, toda atuação do Ministério Público do Trabalho adota o pressuposto de que é preciso buscar a melhor remuneração possível para a pessoa privada de liberdade, pois parcela dessa remuneração destina-se para a sua família e outra parte para a própria manutenção do sistema prisional, quando há regulamentação do tema, por exemplo, com leis ou decretos prevendo a instituição do Fundo Rotativo.

Salvo nos casos em que o trabalho seja efetuado para outros departamentos do Estado, “as pessoas às quais esse trabalho seja prestado

devem pagar à administração a remuneração normal exigível para esse trabalho, tendo, todavia, em conta a produtividade dos reclusos” (Regra 100 de Mandela). Infelizmente, várias leis de Fundo Rotativo têm previsto a remuneração de $\frac{3}{4}$ do salário mínimo, não atentando que, com essa conduta, diminuem os recursos que são destinados aos próprios Fundos, prejudicando a concretização das políticas ou assistências aos apenados.

É sabido que, no afã de assegurar uma maior atratividade, para as empresas, em contratar o trabalho dos privados de liberdade, e diante da regra do art. 29 da Lei de Execução Penal (LEP), o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 336, considerou recepcionado, pela Constituição Federal, o referido artigo. Todavia, nem o permissivo de pagamento de $\frac{3}{4}$ do salário mínimo logrou aumentar o número de pessoas privadas de liberdade laborando, dentro e fora dos estabelecimentos penais, ao longo das últimas décadas.

É fácil ver, portanto, que o interesse de empresas pelo trabalho de pessoas privadas de liberdade não perpassa, apenas, pela diminuição de custos, pois esse ganho pode ser perdido em uma rebelião ou em baixa produtividade, se a qualificação dos privados de liberdade não for bem realizada. Logo, não é diminuindo o valor do salário – mas garantindo condições de segurança dentro do sistema prisional e uma boa classificação dos presos quanto aos aspectos físicos, psicológicos e de instrução formal – que se poderá aumentar o interesse dos empresários em instalar unidades de suas empresas nos estabelecimentos prisionais.

Por isso, a política de fomento ao trabalho tem que expandir o seu foco para a segurança, a educação formal e profissionalizante e a saúde no sistema prisional, além da construção, pelo próprio Estado brasileiro, de galpões e locais com condições de abrigar máquinas das empresas, que, em regra, são caras e precisam ser operadas com segurança por pessoal qualificado, e não apenas em diminuir o valor da remuneração dos apenados.

A mera diminuição do valor da remuneração e dos direitos dos privados de liberdade não tem a atratividade almejada e somente desestimula o trabalho, pelo que se deve interpretar que a decisão do STF foi somente pela recepção do art. 29 da LEP, não impedindo, é claro, que se busque aumentar o valor da remuneração a ser paga às pessoas privadas de liberdade.

Outro ponto importante para a eficácia do trabalho no sistema prisional é destacado na Regra 100, item 1, segundo o qual “as indústrias e as explorações agrícolas devem, de preferência, ser dirigidas pela administração prisional e não por empresários privados”.

Essa é uma regra que remete à reflexão sobre o fato de que a ótica privada é a de melhor aproveitamento da mão de obra e de pagamento de menor custo pelo trabalho, o que não pode ser objeto da atuação estatal na promoção do trabalho decente da pessoa privada de liberdade e egresso.

No sistema prisional, a máxima de que o trabalho não é mercadoria assume especial importância, pois, além de considerar o trabalho mercadoria, ofender a dignidade do trabalhador e o objetificar, há, nessa conduta, desrespeito ao objetivo do trabalho, que é a ressocialização.

Assim, quer o trabalho seja executado no interior do estabelecimento prisional, quer ocorra “extramuros”, no interior de empresas ou local por elas designado, as boas condições de trabalho, segundo os princípios do trabalho decente, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), devem ser observadas.

Deve-se lembrar, ainda, que a Regra 102, item 1, preceitua que “as horas diárias e semanais máximas de trabalho dos reclusos devem ser fixadas por lei ou por regulamento administrativo, tendo em consideração regras ou costumes locais respeitantes ao trabalho dos trabalhadores em liberdade”. As horas de trabalho também devem ser “balanceadas”, de modo a permitir que haja um dia de descanso semanal e tempo suficiente para a educação e para outras atividades necessárias, que são, também, parte do tratamento e reinserção dos reclusos (item 2).

Não ofende, todavia, o princípio do trabalho decente o fato de que, quando os reclusos forem empregados para o trabalho não controlado pela administração prisional, devem ser sempre colocados sob vigilância do pessoal prisional.

A vigilância dos reclusos pelos trabalhadores do sistema prisional, aliás, visa não só evitar fugas e condutas indevidas, mas também protegê-los de riscos laborais inerentes às atividades realizadas ou originados de condutas impróprias durante a execução do trabalho. A vigilância se traduz, portanto, nos termos da Regra 101, item 1, em cuidados prescritos para proteger a segurança e a saúde das pessoas privadas de liberdade, com vistas a impedir a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho. Se tais acidentes e adoecimentos ocorrerem, surge o dever de

indenizar, pois o Estado tem o dever de preservar a saúde física e mental das pessoas presas.

2. A POLÍTICA NACIONAL DE TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA PRISIONAL (PNAT) E O TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Regra 107 do conjunto de regras conhecido como Regras de Mandela preconiza que

desde o início do cumprimento da pena de um recluso, deve ter-se em consideração o seu futuro depois de libertado, devendo este ser estimulado e ajudado a manter ou estabelecer relações com pessoas ou organizações externas, aptas a promover os melhores interesses da sua família e da sua própria reabilitação sociais.

Por isso, a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional – PNAT tem a finalidade de ampliar as alternativas de absorção econômica das pessoas presas em regime fechado, semiaberto e aberto, egressas do sistema prisional e presos provisórios.

A PNAT busca estimular a oferta de vagas de trabalho, valendo-se da posição da Administração Pública, de contratante de bens e serviços, e seu poder de estabelecer reserva de vagas para grupos em posição social de vulnerabilidade. Há, ainda, a vantagem de que, no regime de contratação como terceirizados, as pessoas privadas de liberdade têm o seu trabalho fiscalizado pelos próprios agentes da Administração Pública tomadora dos serviços, que, como fiscais de contratos, podem verificar a forma pela qual os prepostos da empresa contratada tratam os trabalhadores privados de liberdade e egressos, e concita-los, e aos servidores públicos, a atuar em colaboração com os técnicos das secretarias de administração penitenciária para que o trabalho seja educativo e ressocializador.

Embora o aumento de vagas de trabalho em oficinas dentro dos estabelecimentos prisionais seja uma interessante forma de ressocialização, a experiência de trabalho “extramuros”, em órgãos da Administração Pública direta, produz uma experiência de ressocialização mais profunda e mais próxima das situações reais de trabalho que os apenados, ao cumprirem suas penas e serem libertados, encontrarão.

A PNAT incentiva tanto a ampliação de vagas pela iniciativa privada, convidada a se instalar em estabelecimentos do sistema

prisional, por meio de chamamento público³, quanto a abertura de vagas pelo setor público (art. 4º, IV). Nesse objetivo, ressaltamos com grande importância a disposição do art. 5º da PNAT, relativa à reserva de vagas, na contratação de serviços, inclusive os de engenharia, com valor anual acima de R\$ 330.000,00 (trezentos e trinta mil reais).

Ora, a Administração Pública é grande contratante de serviços de empresas prestadoras de serviços terceirizados e de obras públicas, e tem a prerrogativa de exigir, nos editais de licitações, que a licitante vencedora contrate pessoas presas ou egressas, nos percentuais exigidos na PNAT (art. 6º), em relação à Administração Pública federal, e percentuais maiores, previstos em outras leis e decretos estaduais e municipais.

Importante lembrar que, apesar da independência dos entes federados, a PNAT funciona como regra que orienta os outros entes federados, pois compete à União expedir

normas gerais de licitação e contratação, em todas as modalidades, para as administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, obedecido o disposto no art. 37, XXI, e para as empresas públicas e sociedades de economia mista, nos termos do art. 173, § 1º, III. (art. 22, XXVII, da Constituição Federal)

E mais: com a publicação da Lei n. 14.133/2021 – nova Lei de Licitações e Contratos Administrativo –, está claríssimo o dever da Administração Pública federal, estadual e municipal, de exigir, nos editais, que um percentual mínimo de trabalhadores responsáveis pela execução do objeto da contratação seja constituído por oriundos ou egressos do sistema prisional (art. 25, §9º, II).

3. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A ATUAÇÃO PARA O PREENCHIMENTO DE PERCENTUAL DE VAGAS, NOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS, COM PESSOAS PRESAS E EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL

O Ministério Público do Trabalho, a partir de setembro de 2021, instituiu o projeto de atuação finalística para fomento do trabalho no sistema prisional, para implementação da PNAT e sua política de cotas.

³ Art. 3º - São diretrizes da PNAT (...) VI uniformizar modelo de edital de chamamento, visando a formação de parcerias para construção de espaços de trabalho em unidades prisionais por entes privados e públicos.

Assim, o projeto foi estruturado com as seguintes etapas:

a) Instauração de PA-PROMO para registrar os atos relacionados ao projeto e as irregularidades específicas reconhecidas;

b) Realização de diligências no PA-PROMO, tais como:

b.1) requisição de informações à Secretaria de Administração Penitenciária sobre a contratação de pessoas presas e de elegíveis para trabalhar;

b.2) Requisição de informações dos Estados e Municípios sobre os contratos de prestação de serviços terceirizados, espécies de atividades contratadas e número de empregados contratados (número de Municípios pode ser total ou, pelo menos, deve ser definido conforme as sub-regiões geográficas do Estado, devendo o processo iniciar em uma região geografia onde haja maior contingente de presos e egressos do sistema prisional);

b.3) Realização de reuniões com os Escritórios Sociais instalados em cada Estado, segundo a política do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), para obter informações sobre os egressos do sistema prisional e sua qualificação para o trabalho, municípios de residência e casos de inserção no trabalho.

Esclareça-se que os Escritórios Sociais são equipamentos públicos impulsionados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desde 2016 e que funcionam mediante parceria entre Judiciário e Executivo, para oferecer serviços especializados com base no acolhimento de pessoas egressas e seus familiares, permitindo-lhes encontrar apoio para a retomada do convívio social.

Desde 2019, o CNJ vem trabalhando em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e a colaboração do (à época chamado) Departamento Penitenciário Nacional, para a qualificação e expansão dos Escritórios Sociais em todo o país. A ação tem o importante apoio de Tribunais de Justiça, que atuam de forma colaborativa com poderes públicos locais e outros atores relevantes mobilizados em rede, conforme se extrai de informações do site do CNJ⁴.

Com o fomento e a orientação do programa, também foram desenvolvidas metodologias próprias de atenção ao público, como a

⁴ Atualmente, os Escritórios Sociais estão presentes em dezenas de municípios nas cinco regiões do país e sua instalação segue em expansão. Cf. <<https://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario/politica-de-atencao-a-pessoas-egressas-do-sistema-prisional-escritorios-sociais/escritorios-sociais/>>.

singularização do atendimento e mobilização de pré-egressos, que estão sendo trabalhadas em diversas capacitações pelo país e já mobilizaram milhares de participantes.

No projeto de implementação da PNAT, o Ministério Público do Trabalho realiza, também, as seguintes ações:

a) Realização de visitas e apoio ao Escritório Social para entender a sistemática de cadastro dos egressos e as dificuldades de inserção dos egressos no trabalho;

b) Realização de reuniões com as associações de prefeitos para apresentação de minuta de edital e contrato com cláusula de contratação de cotas de pessoas presas e egressas do sistema prisional e tentativa de assinatura conjunta de compromisso de contratação por vários municípios;

c) Realização de reunião com o sindicato das empresas prestadoras de serviços terceirizados, com vistas a assegurar a receptividade dos presos e egressos no ambiente de trabalho e ajustar o fluxo de trabalho das empresas com as Secretarias de Administração Penitenciária, Escritórios Sociais e Administração Pública contratante;

d) Instauração de Notícias de Fato em face do Estado e de Municípios para investigar as causas de descumprimento das cotas de contratação de pessoas presas e egressas, nos contratos de prestação de serviços terceirizados, e obter o compromisso de inserção nos contratos de prestação de serviços de cláusula de contratação de pessoas presas ou egressas do sistema prisional, segundo percentual previsto na PNAT ou nas leis e decretos estaduais e municipais já editados;

e) Em caso de inexistência de tais diplomas legais, estimular a criação, assinalando prazo razoável para a sua edição;

f) Acompanhamento da implementação da cota e tomada de compromisso do Estado/Município e da empresa contratada de garantir os direitos trabalhistas, a contribuição previdenciária e as normas de saúde e segurança do trabalho.

No projeto de atuação finalística em comento, além da atuação promocional da política pública de trabalho, os(as) membros(as) também verificam as irregularidades a serem reprimidas, incumbindo-lhes:

a) Combater a falta de cumprimento das cotas para trabalho dos presos e egressos nos contratos de prestação de serviços terceirizados;

b) Combater a falta de cumprimento de direitos trabalhistas, previdenciários e normas de saúde e segurança do trabalho nas contratações em curso e nas que vierem a ser realizadas;

c) Combater a inserção de um só gênero nos contratos de prestação de serviços e procurar inserir ambos os gêneros mediante tratativas com os escritórios sociais e as empresas;

d) Combater a discriminação na inserção do trabalho de pessoas privadas de liberdade com deficiência e LGBTIQIA+.

Nesse ponto, importante lembrar a necessidade de aplicação dos princípios de Yogyakarta, conjunto axiológico que objetiva combater toda e qualquer forma de distinção, restrição, discriminação que seja baseada na orientação sexual e na identidade de gênero. Logo, esses princípios impedem quaisquer discriminações nos estabelecimentos prisionais, sob todos os ângulos da vivência prisional, tais como o direito à vida, à segurança pessoal, à educação e ao trabalho.

É fácil perceber que quase todas as atividades previstas no projeto de atuação finalística do Ministério Público do Trabalho requerem a realização de visitas ou inspeções nos estabelecimentos prisionais (para averiguar a falta do oferecimento de oportunidades de trabalho e/ou aprendizado de um ofício) e nos órgãos da Administração Pública tomadores de serviços ou empresas que ofertam trabalho externo às pessoas privadas de liberdade.

A participação do Ministério Público nas inspeções do sistema prisional está prevista na Resolução CNMP n. 56/2010, que dispõe sobre a uniformização das inspeções em estabelecimentos penais pelos membros do Ministério Público, para mencionar a atribuição do Ministério Público do Trabalho (MPT) no acompanhamento da Política Nacional de Trabalho no âmbito do sistema prisional.

A Resolução n. 56/2010 estabelece que, nas unidades prisionais onde seja desenvolvido trabalho interno, a inspeção mensal deverá ser preferencialmente acompanhada por membro do Ministério Público do Trabalho designado para avaliação das condições ambientais laborais e regularidade do cumprimento de direitos trabalhistas respectivos dos profissionais lotados no sistema prisional, e, quanto ao trabalho externo em tomadores de serviços, estabelece que incumbe aos membros do Ministério Público do Trabalho averiguarem o cumprimento, pelas empresas contratadas, das obrigações de providenciarem, para as pessoas privadas de liberdade e aos egressos contratados, transporte,

alimentação, uniforme idêntico ao utilizado pelos demais terceirizados, equipamentos de proteção individual, inscrição do preso com segurado do Regime Geral da Previdência Social e remuneração, nos termos da legislação pertinente.

Em suma, há arcabouço normativo para que seja implementada uma política nacional de trabalho a pessoas privadas de liberdade e egressas; há uma instituição vocacionada a exigir e acompanhar a implementação de políticas públicas de trabalho já criadas; e há o consenso internacional de que o exercício de atividade laboral por quem cumpre pena é ponto comum em todos os modelos de prisões bem-sucedidas e efetivamente contribui para a ressocialização.

Veja-se, por exemplo, que a Noruega é um exemplo de ressocialização de pessoas privadas de liberdade, com taxa de reabilitação no percentual de 80% (oitenta por cento). Outros exemplos de ressocialização pelo trabalho são encontrados no Centro Penitenciário de Topas, em Salamanca (Espanha), mas ali se revelou, também, em pesquisa realizada por discente da Universidade de Salamanca, “*las diferencias que existen entre hombres y mujeres en cuanto a recursos y actividades destinadas a la reinserción social*”⁵. Segundo a pesquisa, em Topas, as mulheres exercem atividades de cabelereiro, enquanto homens trabalham na padaria, serviços de pedreiro, jardinagem, informática, cozinha e hidráulicos.

No Brasil, são marcantes, também, as diferenças de gênero dentro das prisões, com o agravante de que os números de inserção no trabalho, tanto de homens quanto de mulheres, são muito baixos. Os dados estatísticos do trabalho no sistema prisional, compilados pela Secretaria Nacional de Políticas Penais, do Ministério da Justiça, informam que há, em todo o país, apenas 156.769 presos em atividades laborais.

As causas desse baixo número em relação à população prisional são múltiplas, e dentre elas destaca-se o baixo investimento financeiro em atividades educacionais e laborais. Dados da SENAPPEN demonstram que, no mês de abril de 2023, as despesas de custeio do sistema prisional foram de R\$ 245.529.448,06, mas, desse total, apenas foram gastos R\$ 7.519.604,92 com atividades laborais e educacionais.⁶

5 MARTÍN, Beatriz Sánchez. **Delicuencia Feminina**: Análisis de la situación de la mujer en el Centro Penitenciário de Topa desde la perspectiva de género. Disponível em: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/100234/TFM_EstudiosInterdisciplinariosGenero_SanchezMartin_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 jun. 2023.

6 Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzcyODcyMDAtYjJkNC0oZjA4LWFkZTQtZDA1ZjEwYmE2MmQoIiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQoNGMtNDNmNy05MwYyLTRiOGRhNmJmZ-ThlMSJ9>>. Acesso em: 12 jun. 2023

É claro que as empresas não se interessam em fixar estabelecimentos prisionais se não houver estrutura física adequada, e, por isso, o primeiro desafio é apresentar locais, dentro dos presídios, onde possam se instalar, com segurança para os seus maquinários e supervisores.

Por isso, ainda continua atual a observação do médico Drauzio Varella, voluntário da antiga Casa de Detenção de São Paulo (Carandiru), desativada em 2002:

(...) jamais conheci no Sistema Penitenciário uma só pessoa que se opusesse à ideia de criar empregos nas cadeias. Do mais humilde funcionário ao presidente da República, todos concordam que trabalhar dá ao sentenciado a possibilidade de aprender uma profissão, de fazer um pecúlio para ajudar a família e facilitar a reinserção na sociedade depois de cumprir a pena, de afastá-lo dos pensamentos nefastos que a ociosidade traz, além de melhorar a autoestima, conferir dignidade e acelerar a passagem das horas. Tantos são os benefícios que cabe a pergunta: por que o trabalho não é obrigatório nas cadeias? Por uma razão simples: impossível existir empregados sem empregadores. Todos os diretores de presídio se queixam da dificuldade de conseguir empresas dispostas a montar oficinas nas dependências das cadeias. As poucas que o fazem oferecem trabalhos puramente manuais: costurar bolas de futebol, colocar espirais em cadernos, montar tomadas elétricas, pregar botões, confeccionar pequenas peças de roupas e outras tarefas que não exigem formação técnica. É pouco provável que tais atividades formem profissionais preparados para enfrentar a concorrência no mercado de trabalho. A mesma sociedade que se revolta contra a vida ociosa dos prisioneiros lhes nega a oportunidade de sair da ociosidade⁷.

Por essa dificuldade, e já tendo sido verificado que diversos chamamentos públicos para que empresas se instalem nos presídios foram desertos, o Ministério Público do Trabalho, buscando uma solução mais rápida de trabalho no sistema prisional e de contratação de egressos, criou o projeto de atuação finalística acima citado, com o objetivo de implementar a PNAT, mediante a inserção das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, nos contratos de prestação de serviços terceirizados.

7 VARELLA, Drauzio. **Carcereiros**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012, p. 130-131.

Há, não se pode negar, uma resistência da classe empresarial, por múltiplos fatores, de se instalar dentro dos presídios. Logo, o Estado brasileiro deve, na execução da PNAT, procurar dissipar essas resistências, em parceria com o Ministério Público brasileiro e os Grupos de Monitoramento do Sistema Prisional, dos Tribunais de Justiça/CNJ.

Porém, é necessário que o próprio Estado brasileiro comece, ele próprio, a dar o exemplo, efetuando as contratações de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional e agindo, diretamente, para a mudança de cultura do setor de prestação de serviços terceirizados, e, em etapa subsequente, ou mesmo concomitante, buscar a adesão de empresários de outros setores econômicos.

O importante é começar com os meios previstos na PNAT e, agora, na nova Lei n. 14.133/2021, que determina a obrigação da Administração Pública, ao licitar e contratar, de observar os princípios da legalidade, do desenvolvimento nacional sustentável e do interesse público, entre outros. A nova Lei prevê que, nos editais de licitação, deve ser prevista reserva de vagas para pessoas egressas do sistema prisional. Para além da previsão da PNAT, a nova lei não estipula um valor mínimo do contrato, para que haja a exigência de cumprimento das cotas sociais, de modo que a empresa que vencer a licitação, de qualquer valor, deve se comprometer a efetivar a contratação.

A Lei n. 14.133/2021 vem ao encontro da tendência do moderno Direito Administrativo de atribuir nova função à licitação: a de regulação das relações sociais. Nesse sentido, Rafael Carvalho Rezende Oliveira defende que essa função regulatória do processo licitatório “pressupõe o atendimento não apenas dos valores econômicos, mas, também, dos valores sociais, ambientais entre outros”. Para o autor, a licitação “almeja resguardar os valores consagrados na Constituição da República”⁸.

A noção de desenvolvimento sustentável se baseia no tripé: eficiência econômica, ambiental e social. Portanto, uma gestão sustentável deve levar em conta, de forma equânime, esses três aspectos, e é curial que a segurança pública seja um interesse coletivo maior, revelando a urgência de adoção de políticas de trabalho que possam contribuir para a ressocialização dos(as) detentos(as) e diminuir os alarmantes índices de violência e reincidência em crimes registrados no Brasil.

8 OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Licitações e contratos administrativos**: teoria e prática. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012. p. 154.

Logo, o princípio do desenvolvimento nacional sustentável orienta as contratações públicas para a promoção do bem de todos, incluindo as pessoas privadas de liberdade e egressas, cuja ressocialização contribui para a melhoria da segurança pública e a redução das desigualdades sociais. Nessa toada, não podem prevalecer interpretações de facultatividade da inserção, nos editais de licitação e nos contratos, de reserva de vagas para os grupos que encontram dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

Há um fim social a ser perseguido com a terceirização de serviços na Administração Pública, o qual, necessariamente, perpassa pela valorização do trabalho humano, determinando um dever administrativo de cumprir as cotas de contratação de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Não é demais lembrar que uma pessoa privada de liberdade que trabalha também auxilia no sustento de pessoas vulneráveis, como seus próprios filhos, os quais, privados de recursos, muitas vezes são vítimas do trabalho infantil. O cárcere de um pai ou mãe, sem uma política de trabalho, pode, ao contrário do que determina a lei, sobre a pena não ultrapassar a pessoa do criminoso, repercutir sobre a família, aumentando a sua vulnerabilidade social.

Por isso, a divisão da remuneração da pessoa privada de liberdade, com destinação de um valor para a sua família, é também um objetivo da atuação do Ministério Público do Trabalho. Nesse sentido, é pertinente uma atuação ministerial para que, nos contratos de prestação de serviços terceirizados, a Administração Pública preveja que a remuneração da pessoa privada de liberdade seja igual à remuneração dos demais trabalhadores, prevista na Planilha de Custos e Formação de Preços do Contrato.

A decisão do Supremo Tribunal Federal, pela constitucionalidade do art. 29 da LEP, não impede, obviamente, o pagamento de valor superior a $\frac{3}{4}$ do salário mínimo. Ademais, os princípios elencados no art. 5º da Lei n. 14.133/2021 autorizam o pagamento do salário mínimo sem ferir o princípio da economicidade, pelo qual deve guiar-se a Administração Pública.

Entre os princípios citados pelo art. 5º da Lei n. 14.133/2021 estão o do interesse público, da motivação e do desenvolvimento nacional sustentável, de modo que o princípio da economicidade, também ali referido, deve ser sopesado com os demais, em técnica interpretativa e

argumentativa que se convencionou chamar “ponderação de princípios”. Exsurge, pois, desse juízo de ponderação, a conclusão de que o Ministério Público do Trabalho, como promotor do direito fundamental ao trabalho da pessoa privada de liberdade, deve atuar, nos procedimentos que instaurar, para assegurar que a remuneração da pessoa privada de liberdade seja igual ou superior ao salário mínimo.

Essa atuação resolutiva, respaldada no § 1º do art. 1º-A da Resolução n. 56/2010 do CNMP, funda-se no fato de que o trabalho da pessoa privada de liberdade, em serviços externos, a iguala a qualquer trabalhador não cotista dos contratos de prestação de serviços terceirizados. Não se aplica à pessoa privada de liberdade que presta serviços externos ao sistema prisional em contratos de prestação de serviços terceirizados a restrição do §2º do art. 28 da Lei de Execução Penal (LEP), de não aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ao contrário, o trabalhador privado de liberdade, na forma do §2º do art. 5º da PNAT, é um trabalhador com outro qualquer, para efeitos remuneratórios e de reconhecimento de vínculo de emprego, devendo seu contrato ser registrado, inclusive para fins previdenciários.

Ademais, considerando a divisão do valor da remuneração e a sua finalidade, é produtor – e o MPT tem tido êxito nessa tarefa – que seja fixado valor salarial igual ao salário mínimo. Nesses casos, tem-se invocado que as regras de Mandela, de Bangkok e de Yogyakarta não permitem que se retire das pessoas privadas de liberdade outros direitos, além daqueles que são consectários da própria perda da liberdade, o que não é o caso da remuneração em serviços externos nos contratos de prestação de serviços terceirizados.

4. CONCLUSÃO

A Política Institucional de Fomento à Atuação Resolutiva do Ministério Público brasileiro, do Conselho Nacional do Ministério Público, determina que os(as) membros(as) do Ministério Público devem entregar à sociedade “resultados socialmente relevantes”. Sem dúvidas, um dos resultados mais relevantes no atual cenário é a indução de uma cultura, na Administração Pública brasileira, de utilização do sistema de cotas sociais ou reservas de vagas nos contratos de prestação de serviços terceirizados e de obras para a ressocialização, mediante

inserção no mercado de trabalho, das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

Por meio da Resolução n. 56/2010, o Ministério Público do Trabalho passou a integrar os grupos de trabalho interinstitucional e a participar de inspeções no sistema prisional, com vistas a verificar as condições propiciadas para o trabalho das pessoas privadas de liberdade, dentro do sistema prisional.

O quadro inicial revelou inúmeros obstáculos à concretização do direito ao trabalho dos apenados, como a falta de estrutura física adequada, de insumos para a confecção de produtos, de qualificação profissional e até de regulamentação mínima sobre a forma de escrituração da remuneração recebida pelos apenados e da divisão da remuneração, não obstante os termos gerais dessa divisão estejam previstos no § 1º art. 29 da LEP.

Além disso, é evidente a resistência das empresas em se estabelecer no interior de um sistema penitenciário constante conflagrado por rebeliões, gerando um círculo vicioso em que políticas de trabalho não se efetivam por falta de segurança e por isso não se consegue atrair estabelecimentos para dentro dos presídios. Além disso, valores de recursos públicos, investidos em oficinas custeadas pelo Fundo Penitenciário, também foram desperdiçados pela falta de segurança e/ou novos investimentos, como a compra de insumos.

Assim, com vistas ao aumento de oferta de trabalho, o Ministério Público do Trabalho elaborou um projeto de atuação específico, voltado ao cumprimento da PNAT, na parte da reserva de vagas, nos contratos de prestação de serviços terceirizados, sem embargo de continuar buscando outras formas e possibilidades de trabalho, no sistema prisional.

A opção por esse projeto deve-se ao fato de que a Administração Pública brasileira deve agir para se alinhar às Regras de Mandela, de Bangkok e de Yogyakarta, além de cumprir a Lei de Execução Penal e se alinhar aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, como o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente **para todos**) e ODS 16 (paz, justiça e instituições eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e **construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis**).

A construção de uma Administração Pública eficaz e responsável, comprometida com o desenvolvimento nacional sustentável, perpassa, portanto, pelo compromisso com a implementação da PNAT, inserindo nos editais e contratos de prestação de serviços terceirizados e de obras a reserva de vagas para pessoas presas e egressas do sistema prisional.

Essa inserção deve ser não apenas numérica, mas qualitativa, exigindo das empresas contratadas o respeito à dignidade remuneratória e pessoal das pessoas privadas de liberdade e egressas contratadas, coibindo qualquer forma de discriminação e de restrição dos seus direitos trabalhistas e previdenciários, pois o apenado “cotista”, assim como egresso, é um trabalhador contratado por empresa privada para exercício de atividade fora do presídio e deve ter todos os seus direitos trabalhistas assegurados.

Desse modo, o Ministério Público do Trabalho intenta contribuir para a “*resolução concreta de situações de inefetividade de direitos de cuja defesa e proteção é incumbida a Instituição*”, como estatui a Recomendação n. 54/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público, pois a sua seara de atuação é o trabalho, com vistas à proteção da dignidade e da saúde humanas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público.

Recomendação n. 54, de 28 de março de 2017. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o-054.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Resolução nº 56, de 22 de junho de 2010.** Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resoluco-0561.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. Secretaria de Administração Penitenciária. **Dados estatísticos educação e trabalho - população carcerária feminina.** Disponível em: <http://www.sap.sp.gov.br/download_files/pdf_files/SAP_perfil-pop-feminina_dez-2017.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Cartilha da Mulher Presa**. 2ª edição, 2012. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/cartilha-da-mulher-presa/>>. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Regras de Mandela**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a9426e51735a4d0d8501f06a4ba8b4de.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Regras de Bangkok**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/cd8bc11ffdcbc397c32eedc40afbb74.pdf>>. Acesso em 10 jun. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Escritórios Sociais**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario/politica-de-atencao-a-pessoas-egressas-do-sistema-prisional-escritorios-sociais/escritorios-sociais/>>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Política Nacional de Atenção às Pessoas Egressas do Sistema Prisional**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/Pol%C3%ADtica-Nacional-de-Aten%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0s-Pessoas-Egressas-do-Sistema-Prisional_eletronico.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Dados Estatísticos de Trabalho e Educação no Sistema Prisional**. Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzcyODcyMDAtYjJkNCooZjA4LWFkZTQtZDA1ZjEwYmE2MmQoIiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQoNGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>>. Acesso em: 12 jun. 2023.

DAMIANO, Henrique. Cooperativas sociais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 31, p. 203-208, jul./dez. 2007.

DANDARO, Isabela Factori. Mulheres no cárcere: a humanização do sistema prisional e os reflexos no processo de reinserção social das detentas. In: CNMP. **A visão do Ministério Público sobre o sistema prisional brasileiro**, v. 3, 2018.

DIAS, Daniella Maria dos Santos. Por um estado democrático de direito sem preconceitos e discriminações: o papel do Ministério Público para a garantia dos direitos da população LGBTI no sistema prisional. In: CNMP. **A visão do Ministério Público sobre o sistema prisional brasileiro**, v. 3, 2018.

JORGE, Marco Antonio; CARVALHO, Tereza C. de A. Reincidência Criminal e Inserção Precária no Mercado de Trabalho. In: MACAMBIRA Jr. (org.). **O Mercado de Trabalho Formal no Brasil**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006.

LAZAROTTO, Kellyn et al. **Fundo Rotativo do Sistema Prisional do Estado de Santa Catarina: case regional de Chapecó**. Disponível em: <<https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/93/69>>. Acesso em: 12 jun. 2023.

MARTÍN, Beatriz Sánchez. *Delicuencia Feminina: Análisis de la situación de la mujer en el Centro Penitenciario de Topa desde la perspectiva de gênero*. Disponível em: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/100234/TFM_EstudiosInterdisciplinariosGenero_SanchezMartin_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 jun. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Princípios de Yogyakarta**. Disponível em: <www.mpf.mp.br>. Acesso em: 10 jun. 2023.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Licitações e contratos administrativos: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

REGRAS DA ONU PARA TRATAMENTO DE RECLUSOS. Disponível em: <https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-P-ebook.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2023.

REGRAS DA ONU PARA TRATAMENTO DE MULHERES PRESAS. **Regras de Bangkok**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/cd8bc11ffdc397c32eecd40afbb74.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2023.

TRENTIN, Jiskia Sandri. O estado inconstitucional de coisas e a obrigatoriedade de inspeção prisional pelo ministério público. In: **CNMP. A visão do Ministério Público sobre o sistema prisional brasileiro**, v. 3, 2018.

VARELLA, Drauzio. **Carcereiros**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012, p. 130-131.