

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

BRUNA DOMINGOS DA SILVA

**A (IM)POSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
AOS AGENTES TERCEIRIZADOS DO SISTEMA PRISIONAL DE SANTA
CATARINA**

CRICIÚMA

2019

BRUNA DOMINGOS DA SILVA

**A (IM)POSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
AOS AGENTES TERCEIRIZADOS DO SISTEMA PRISIONAL DE SANTA
CATARINA**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.^a Msc. Patricia Farias dos Santos

**CRICIÚMA
2019**

BRUNA DOMINGOS DA SILVA

**A (IM)POSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
AOS AGENTES TERCEIRIZADOS DO SISTEMA PRISIONAL DE SANTA
CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito do Trabalho.

Criciúma, SC, 09 de dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Msc. Patricia Farias dos Santos - (UNESC) - Orientadora

Prof. Msc. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - (UNESC)

Prof. Msc. Raquel de Souza Felício - (UNESC)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradecer a essa força maior que move e rege o mundo, chamado de diversas formas, mas para mim, único. Em especial, aos ensinamentos budistas transmitidos pela Monja Coen que muitas vezes foram capazes de estancar crises.

Agradecer também a minha querida e paciente orientadora Patricia Farias dos Santos, sempre disposta a elucidar questionamentos e auxiliar nos momentos em que não vislumbra como prosseguir.

Gostaria também de expressar minha gratidão à minha família, pessoas as quais nutro o mais profundo e verdadeiro amor e o faço utilizando o nome de minha irmã mais velha, Fabiane da Silva, a qual inspirou a escolha do meu tema, que laborou de forma terceirizada como cozinheira nas dependências do Presídio Santa Augusta e sabe o que é trabalhar sob a pressão do sistema prisional, além de ter sofrido ameaças de morte durante seu contrato de trabalho.

E por fim, mas não menos especial, agradecer a todos os meus amigos que prestam auxílio, companhia, levantam nosso astral e torcem pelo nosso sucesso, e o faço por meio do nome de queridos amigos que conheci por meio da faculdade, que acompanharam diariamente a confecção e as angústias da produção deste trabalho, sendo o Vitor Moreira Tomasi, Milena Pedroso de Castro, Gabrielli Pereira Junkes e Sabriny da Rosa Gonçalves.

**“As palavras têm o poder de ferir e de sarar.
Quando elas são boas, têm o poder de
mudar o mundo.”**

Buda

RESUMO

O presente trabalho consiste no estudo e análise da concessão do adicional de periculosidade aos Agentes terceirizados do Sistema Prisional do Estado de Santa Catarina, para tanto, passamos pelo estudo da natureza jurídica do salário e dos adicionais previstos legalmente, assim como, estudamos a carreira do Agente Penitenciário Catarinense, a terceirização na Administração Pública, e por fim, passamos a um estudo profundo do adicional de periculosidade, para posteriormente utilizando das decisões mais recentes do TRT12, compreender as razões para a (im)possibilidade da concessão do adicional de periculosidade. Para alcançar este objetivo, utilizar-se-á pesquisa qualitativa e teórica com método de pesquisa de dedução para conclusão do presente trabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Trabalho. Adicional. Periculosidade. Agente Prisional.

ABSTRACT

The thesis presented consists of a study and analysis of the granting of additional dangerousness to outsourced agents of the Santa Catarina State Prison System, for this purpose, passed to study the legal nature of salary and for the legally provided periods, as well as studied for a career. The Santa Catarina Penitentiary Agent, a public administration outsourcer, and finally, conducts an in-depth study of additional hazardousness to use more recently the most recent TRT12 decisions, understanding the reasons for the impossibility or possibility of granting additional hazardousness. To achieve this goal, use it for qualitative and theoretical research with deduction research to complete this paper.

Keywords: Outsourcing. Work. Additional. Dangerousness. Prison Officer.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
CTASP	Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público
CTPS	Carteira de Trabalho de Previdência Social
INFOPEN	Levantamento Nacional de Informações Penitenciária
LEP	Lei de Execuções Penais
MTE	Ministério do Trabalho e Empresa
NR	Norma Regulamentadora
OJ	Orientação Jurisprudencial
PGC	Primeiro Grupo Catarinense
PCC	Primeiro Comando da Capital
PPE	Programa de Proteção ao Emprego
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT12	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região
UPA	Unidade Prisional Avançada

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 AS HIPÓTESES LEGAIS E A INCIDÊNCIA DOS ADICIONAIS EXISTENTES NO DIREITO DO TRABALHO	12
2.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR	12
2.2 A NATUREZA JURÍDICA DO SALÁRIO E DOS ADICIONAIS.....	17
2.3 AS HIPÓTESES LEGAIS DE INCIDÊNCIA DOS ADICIONAIS	22
3. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL DE SANTA CATARINA	27
3.1 O SISTEMA PRISIONAL EM SANTA CATARINA	27
3.2 O PLANO DE CARREIRA DO AGENTE PRISIONAL DE SANTA CATARINA ...	31
3.3 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	37
4 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE NO SISTEMA PRISIONAL	43
4.1 A INCIDÊNCIA DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE NAS ATIVIDADES DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL	43
4.2 A (IM)POSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE AOS AGENTES TERCEIRIZADOS DO SISTEMA PRISIONAL DE SANTA CATARINA FRENTE AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E A O.J. 383 DO TST	48
4.3 ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRT12 ACERCA DA CONCESSÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE AOS AGENTES TERCEIRIZADOS DO SISTEMA PRISIONAL DE SANTA CATARINA.....	54
5 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

O adicional de periculosidade é concedido nas hipóteses do art. 193, da CLT ao qual foi alterado pela Lei n.º 12.740/12, trazendo em seu caput “a forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego”, referida alteração gerou discussões jurídicas acerca da possibilidade de concessão do adicional de periculosidade.

Vivemos em uma sociedade capitalista, onde no fim do dia, o que importa para que esse sistema funcione é a margem de lucro. A terceirização das atividades de uma empresa surgiu exatamente com este propósito: lucro. Conforme conceitua o Autor LEITE (2018, p.362) é a forma como uma empresa pode diminuir gastos, ampliar lucros e sua habilidade de competir em seu mercado de trabalho, que o faz por meio da contratação de outra empresa especializada no serviço de interesse da contratante.

A crescente utilização deste meio de contratação de serviços vem gerando diversas controvérsias no direito de trabalho, o surgimento da Lei n.º 13.429/2017 com o escopo de dirimir as contendas, não logrou êxito em esclarecer todas, em especial acerca da terceirização na Administração Pública.

Dentro deste cenário, ocorrem diversas terceirizações dentro do sistema prisional – que vive uma situação caótica – que acabam por gerar supressão de direitos aos empregados terceirizados, principalmente, os Agentes “Penitenciários” terceirizados, ao qual são contratados para cumprirem determinada função – que não a de Agente Penitenciário – e acabam sendo alocados para tais funções, sem perceber as devidas verbas, de forma isonômica, em especial, o adicional de periculosidade ao qual passou por recente mudança, com a inclusão do inciso II, no art. 193, prevendo concessão do adicional de periculosidade para “roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.” (BRASIL, 1943) apesar da previsão, há grande controvérsia no ordenamento jurídico acerca da (im)possibilidade da concessão do adicional de periculosidade.

Para melhor compreender a temática, no primeiro capítulo vamos abordar as relações de trabalho e a proteção conferida ao trabalhador pelo ordenamento jurídico, passando a uma análise da natureza jurídica do salário e dos adicionais existentes, assim como, as hipóteses legais de incidência dos adicionais.

No segundo capítulo, serão estudadas as relações de trabalho no sistema prisional de Santa Catarina, passando pela situação atual do sistema prisional, com enfoque especial no Estado de Santa Catarina, seguido do plano de carreira do agente prisional de Santa Catarina, bem como, a terceirização na Administração Pública.

O terceiro e último capítulo, passamos a análise da do adicional de periculosidade no sistema prisional, iniciando com o adicional de periculosidade para as atividades de segurança pessoal ou patrimonial, passando a análise da (im)possibilidade da concessão do adicional de periculosidade aos Agentes terceirizados do sistema prisional de Santa Catarina, e por fim, uma análise jurisprudencial da posição dos tribunais acerca da temática.

A relevância social deste trabalho é para aprimorar e demonstrar a discussão que gira em torno da (im)possibilidade da concessão do adicional de periculosidade aos Agentes terceirizados do sistema prisional de Santa Catarina, analisar a terceirização na Administração Pública e o reflexo nas contratações realizadas dentro do sistema prisional, assim como, chamar atenção ao entendimento do TRT12 e TST acerca da referida matéria, o maior objetivo, em especial, é fomentar a discussão sobre a atual situação dessa categoria profissional.

2 AS HIPOTHESES LEGAIS E A INCIDÊNCIA DOS ADICIONAIS EXISTENTES NO DIREITO DO TRABALHO

2.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

As relações de trabalho no Brasil para que fiquem caracterizadas, é necessário o preenchimento de alguns requisitos, sendo o labor realizado por pessoa física, a existência de pessoalidade, não seja eventual, realizado de forma onerosa e, também, com a presença de subordinação.

Diante da existência dos referidos elementos, resta configurada a relação de trabalho entre as partes – empregado e empregador – e restará caracterizada mesmo que não haja um contrato de trabalho formal assinado.

No que concerne ao surgimento do contrato de trabalho, existem duas teorias basilares que explicam, das quais: a teoria contratualista e a teoria anticontratualista (MARTINS, 2014, p. 49).

Segundo a teoria contratualista, a partir da relação empregado-empregador, surge um contrato de trabalho e somente a partir disso é que está caracterizada a relação de trabalho entre as partes (MARTINS, 2014, p. 49).

Em contrapartida, a teoria anticontratualista sustenta que a relação de trabalho surge no momento em que o empregado inicia o labor na empresa, pois defende que o mesmo não possui autonomia para discussão do contrato de trabalho (MARTINS, 2014, p. 49).

A CLT adotou a teoria mista, quando em seu art. 442 menciona acordo tácito ou expresso, trazendo situações que se encaixam na defesa de ambas as teorias (MARTINS, 2014, p. 49).

Ainda que adotada a teoria contratualista, é necessário se ter em mente que o contrato de trabalho pactuado entre as partes recebe intervenção de terceiros, tais como o sindicato e o Estado (por meio de leis) limitam as condições em que podem ser estipuladas, a fim de proteger a parte hipossuficiente da relação, qual seja, o empregado, tudo conforme dispõe o art. 444 da CLT (MANUS, 2011, p. 50).

Importa mencionar que as condições limitativas de discussão supramencionadas foram amplamente alteradas, visto que, a Lei 13.467/17 introduziu diversos dispositivos que ampliam a autonomia da vontade na discussão

do contrato de trabalho, sendo amplamente criticada pelos doutrinadores, conforme veremos exemplos a seguir.

Um exemplo é o introduzido art. 442-B que dispõe acerca da contratação de autônomo, onde independentemente da existência ou não de regime de exclusividade ou continuidade, cumprido os requisitos de contratação, não resta caracterizada a relação de emprego (BRASIL, 2017).

O autônomo pode vir a trabalhar com todos os requisitos de uma relação de trabalho, contudo, não se submete ao poder de direção de seu superior, tende haver certa liberdade em sua atuação (MOURA, 2016, p. 152).

Com a introdução do supramencionado artigo, o legislador afastou a aplicação do direito protetivo do trabalho, passando o contrato do trabalhador autônomo ser regulado pelo Código Civil, onde cabe destacar seu art. 598, que limita o tempo de prestação de serviços para 4 (quatro) anos (LEITE, 2018, p. 185).

Outro exemplo que merece destaque é a introdução do trabalhador hipersuficiente no seu art. 444, parágrafo único, dando liberdade para negociar seu contrato de trabalho, desde que, possua diploma de nível superior, receba salário mensal sendo igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que equivaleria em torno de R\$ 5.839,45 atualmente, segundo o último índice divulgado (BRASIL, 2017).

No que concerne à atuação do Poder Público no Direito do Trabalho, esclarece o Doutrinador MORAES que o administrador público não poderá se utilizar de leis e atos normativos nos casos criando ou aumentando diferenças discricionárias, especialmente o Poder Público, onde no desempenho de sua função deverá dispor aos casos interpretações congruentes entre si (2019, p. 37):

Desta forma, podemos concluir que nenhuma autoridade pública poderá aplicar sua interpretação no caso concreto ao seu bel prazer, mas uma interpretação uniforme aos casos, a fim de se evitar desigualdades entre os trabalhadores.

No decorrer da história do Direito do Trabalho, seja mundial ou nacional, nem sempre estivemos sob a égide de uma legislação protetiva ao qual resguarda a integridade física e moral do trabalhador, assim como, preserva os valores sociais do trabalho, a referida proteção é recente (DELGADO, 2018).

Conforme o Doutrinador DELGADO, somente na época da Revolução Industrial é que surgiria uma relação empregatícia baseada numa liberdade jurídica e subordinação (2018, p. 92).

Sem dúvida, o elemento essencial dos princípios é a relação subordinada de trabalho, sabe-se que as relações de trabalho em que existiram sujeição pessoal e física do empregado – como por exemplo, o período de escravidão – em nada tem a ver com o Direito do Trabalho, visto que, no Direito do Trabalho falamos de relações laborais onde a subordinação refere-se ao modo de realização do trabalho, sendo a subordinação um requisito, contudo, não se confunde com sujeição pessoal do trabalhador ao seu empregador (DELGADO, 2018).

A CLT em seu art. 8º afirma que a Justiça e as autoridades, na falta de dispositivos legais, devem embasar suas decisões por meio da jurisprudência, analogia, equidade e outros princípios, ou seja, garante de forma expressa a legalidade da aplicação dos princípios trabalhistas (GLEIBE, 2010, p. 31).

A CF trouxe à baila o princípio fundamental dos valores sociais do trabalho em seu art. 1º, IV, bem como, no art. 5º, XIII garante o livre exercício de qualquer ofício, trabalho ou profissão, desde que atendidos os requisitos legais, ou seja, garante a liberdade do exercício de qualquer profissão, desde que respeitados os valores sociais do trabalho (DELGADO, 2017).

Para que não haja desvirtuamento dos valores sociais do trabalho, existem os princípios trabalhistas de proteção que norteiam as normas e as relações dentro do Direito do Trabalho (DELGADO, 2017).

Além dos princípios gerais provenientes de outros ramos do direito, como aqueles oriundos do direito civil e do direito constitucional que são aplicáveis ao Direito do Trabalho, os princípios justralhistas basilares são: princípio da proteção, princípio da norma mais favorável, princípio da imperatividade das normas trabalhistas, princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio da condição mais benéfica, princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da intangibilidade salarial, princípio da primazia da realidade sobre a forma e princípio da continuidade da relação de trabalho (DELGADO, 2017, p. 212).

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas dispõe que as partes ao elaborarem um contrato de trabalho não poderão por sua mera liberalidade afastar as normas justralhistas, das quais são essencialmente imperativas (DELGADO, 2017, p. 216).

O princípio da proteção, onde o mesmo se subdivide em três outros, dos quais, o princípio do *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica, aos quais permeiam as relações de trabalho

surgem para garantir a proteção da parte hipossuficiente da relação, o trabalhador (DELGADO, 2010, p. 73-74).

O princípio do *in dubio pro operario* refere-se ao conflito de interpretações sobre uma única norma, ao qual deve imperar o entendimento mais favorável ao empregado. Pode ser exemplificado pelo art. 10, II, alínea 'b' do ADCT ao qual levanta diferentes interpretações acerca do dispositivo, por vedar dispensa imotivada ou sem justa causa “desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” onde pode existir diversos marcos de contagem para a confirmação da gravidez, neste caso, se utiliza o provável período de fecundação, por se mostrar mais vantajoso para a empregada (LEITE, 2018, p. 100).

Apesar do princípio do *in dubio pro operario* ser aplicável no Direito do Trabalho, este não é estendido ao processo, visto que, tende serem seguidas as normas do ônus probatório (LEITE, 2018, p. 101).

O princípio da norma mais favorável refere-se ao conflito de duas normas trabalhistas que são aplicáveis ao mesmo caso, onde se aplica a mais favorável ao trabalhador, independente da hierarquia normativa (QUADROS; FERREIRA, 2019, p. 199).

O princípio da condição mais benéfica não se refere a qualquer norma, mas sim a uma condição de trabalho inserida no contrato, ao qual ainda que surja nova condição aplicável ao contrato de trabalho, gera ao trabalhador direito adquirido, podendo optar pela condição mais benéfica ao mesmo, estando tal princípio previsto no art. 468 da CLT, bem como, Súmula 51, I, do TST (NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 200).

O princípio da intangibilidade salarial tem relação direta com a especial proteção que recebe o salário, por ter caráter alimentar, ou seja, sendo o salário a contraprestação pelo serviço realizado, se supõe que o mesmo seja utilizado para a subsistência do trabalhador. Em contrapartida, a proteção conferida não é absoluta, visto que há exceções, como por exemplo, o desconto por prestação alimentícia, e ainda, as normas de proteção a redução salarial podem ser flexibilizadas por meio de negociação coletiva (DELGADO, 2017, p. 222-223).

O princípio da realidade sobre a forma diz respeito ao fato de que ao Direito do Trabalho importa a realidade fática contratual e não aquela formal expressa no contrato de trabalho, podendo inclusive um contrato civil de prestação de serviços ser descaracterizado, desde que comprovado que a realidade fática era

um contrato de trabalho presente as características de uma relação de emprego (DELGADO, 2017, p. 223).

O princípio da continuidade da relação de trabalho é o que dá suporte para diversos entendimentos favoráveis ao empregado para que seja mantida e presumida a manutenção da relação empregatícia ao longo do tempo (DELGADO, 2017, p. 223).

Sendo assim, tais entendimentos se materializam em dispositivos legais, tais como, a Súmula 212 do TST a qual dispõe que o ônus da prova é do empregador para comprovar o término da relação de trabalho, bem como, o entendimento geral de que os contratos de trabalho são indeterminados e aqueles por tempo determinado constituem exceção à regra (DELGADO, 2017, p. 226).

O princípio civilista da inalterabilidade dos contratos, decorrendo do chamado *pacta sunt servanda* onde há o devedor de cumprir pontualmente o pactuado entre as partes no contrato, havendo flexibilização apenas em situações excepcionais que modificam o conhecimento das partes acerca do contrato pactuado, tal princípio teve influência direta no princípio justrabalhista da inalterabilidade contratual lesiva, onde de forma diversa do princípio civilista, tem o escopo de proteger o empregado das alterações contratuais que possam o incorrer em prejuízo, não incidindo o princípio nas alterações que tenham por objetivo beneficiar o empregado (DELGADO, 2017, p. 218-219).

Não obstante ao supramencionado, houve momentos em que o Direito do Trabalho flexibilizou o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, onde no cenário nacional de retração econômica em 2015, sobreveio a Medida Provisória n. 680 que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), podendo as empresas que comprovassem dificuldade econômica, reduziram de forma temporária até o limite de 30% (trinta por cento) a jornada de trabalho, com a conseqüente redução salarial de forma proporcional, onde era realizada por meio de acordo coletivo de trabalho específico para este fim (DELGADO, 2017, p. 220).

Ou seja, ainda que tal flexibilização gere um benefício ao empregador, esta possui o escopo de evitar a quebra da empresa, visto que, uma vez falida, gera uma demissão em massa, onde em inúmeras vezes não há saldo sequer para o pagamento da rescisão contratual dos empregados.

Podemos concluir que as relações de trabalho para existirem tende haver os pré-requisitos supramencionados, bem como, se orientarem pelos princípios

gerais e os princípios justralhistas, a fim de que a saúde, a segurança e a dignidade do trabalhador sejam resguardadas.

2.2 A NATUREZA JURÍDICA DO SALÁRIO E DOS ADICIONAIS

No que se refere à origem do salário, elucida o Doutrinador LEITE, que o “salário” tem origem do grego *hals* e do latim *sal*, visto que, antigamente o sal tinha vultoso valor e os pagamentos dos empregados eram realizados dessa forma (2018, p. 462).

Apesar disso, cabe mencionar que a contraprestação em trocas de mercadoria ou pecúnia não existiu no período da escravatura, onde enxergavam o trabalho como obrigação e responsabilidade do escravo, somente após a Revolução Francesa começou surgir um sistema de pagamento de salários, contudo, sem ser disciplinado, iniciando o salário a ser visto como necessário para sobrevivência do trabalhador e de sua família (LEITE, 2018, p. 463).

Aponta o Doutrinador MARTINEZ, que para se configurar uma relação de trabalho ou contrato de trabalho é necessário o preenchimento de cinco pré-requisitos, dos quais, devendo ser subordinado, prestado de forma pessoal, prestação contínua do trabalho, não assumir os riscos da atividade do tomador dos serviços e ser oneroso (2018, p. 166).

Sendo assim, o que nos importa momentaneamente é chamar a atenção de que um dos requisitos de uma relação de trabalho no Brasil é a existência de uma contraprestação em dinheiro pelo trabalho prestado e essa contraprestação é chamada de “salário”.

Vislumbramos em toda relação empregatícia a contraprestação ao empregado, podendo ser totalmente paga em dinheiro ou também em parte por utilidades, pelo serviço prestado. Podemos chamar de remuneração ou salário, pois a CLT trouxe ambas as definições como sinônimos (MANUS, 2011, p. 120).

No art. 458 da CLT além do pagamento em dinheiro, o dispositivo traz a possibilidade de o pagamento ser também em parcelas “*in natura*” que o empregador efetue por contrato ou costume de forma habitual, sendo inteiramente proibido pagamento com drogas nocivas ou bebidas alcoólicas (BRASIL, 1943).

As parcelas “*in natura*” é uma forma de pagamento do salário, onde ao invés de efetuar o pagamento em dinheiro, será entregue em utilidades, tais como, uma cesta básica (MARTINEZ, 2018, p. 529).

Apesar da possibilidade de ter o pagamento não somente em dinheiro, mas também em parcelas “*in natura*” terá de ser respeitada a regra inserta no parágrafo único do art. 82 da CLT que determina o pagamento de no mínimo 30% (trinta por cento) em dinheiro (BRASIL, 1943).

Não obstante, o §1º do mesmo dispositivo legal, reforça que os valores atribuídos às utilidades fornecidas deverão ser justos e razoáveis e obedecer à percentagem que determina a lei nos arts. 81 e 82 da CLT (BRASIL, 1943).

Nem toda utilidade poderá ser considerada prestação “*in natura*” para tanto, se propõe o §2º do mesmo dispositivo legal, onde esclarece que tudo aquilo fornecido para o trabalho não será considerado uma utilidade, assim como, valores relativos à educação em estabelecimento próprio ou particular, transporte para o trabalho, assistência médica em geral, previdência privada, seguros de vida e/ou acidente e o valor fornecido para vale-cultura (BRASIL, 1943).

A fim de garantir a proteção dos trabalhadores, a CF trouxe em seu art. 7º, IV, a garantia da fixação de um salário mínimo capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador (BRASIL, 1988).

Atualmente, o salário mínimo nacional é de R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais), o que não impede de cada Estado estipular seu salário mínimo regional (BRASIL, 2009).

O Estado de Santa Catarina possui seu salário mínimo estipulado pela Lei Complementar n.º 459, onde em seu art. 1º, I, determina como salário mínimo o valor de R\$ 1.158,00 (um mil, cento e cinquenta e oito reais) para os empregados alocados na agricultura, pecuária, indústrias extrativas e beneficiamento, domésticos, construção, indústrias de instrumentos musicais e brinquedos, hípicas, empregados motociclistas, motoboys, e do transporte em geral, com exceção dos motoristas (BRASIL, 2009).

No inciso II, estipula o valor de R\$ 1.201,00 (um mil, duzentos e um reais) aos empregados dos setores: indústrias do vestuário e calçado, fiação e tecelagem; artefatos de couro, de papel, mobiliário, telemarketing, papelão e cortiça, e as distribuidoras, vendedoras e administradoras de jornais e revistas (BRASIL, 2009).

No inciso III, estipula o valor de R\$ 1.267,00 (um mil, duzentos e sessenta e sete reais) aos empregados dos setores de indústrias químicas e farmacêuticas, cinematográficas, alimentação, comércio em geral e agentes autônomos do comércio (BRASIL, 2009).

No inciso IV estipula o valor de R\$ 1.325,00 (um mil, trezentos e vinte e cinco reais) para os empregados dos setores de indústrias metalúrgicas, mecânicas, material elétrico, gráficas, vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana, borracha, seguros, edifícios residenciais, edifícios comerciais e similares, joalheria, administração escolar ou ensino, estabelecimentos de cultura, processamento de dados, motoristas do transporte em geral e de serviços de saúde (BRASIL, 2009).

Em contrapartida, ressalta o art. 3º da referida Lei Complementar que o disposto terá validade aos empregados que não possuam piso salarial definido em lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2009).

Acerca da natureza jurídica do salário, explica o Doutrinador LEITE, que possui natureza alimentícia, estando tal disposição expressa no art. 100, § 1º da CF, não sendo somente para atender as necessidades do trabalhador, mas também de sua unidade familiar (2018, p. 465).

A CLT em seu art. 457 e parágrafos seguintes nos informa que integra o salário as gorjetas percebidas, bem como, as parcelas salariais as quais são habituais o pagamento ao empregado (BRASIL, 1943).

Acerca da especial proteção a qual possui o salário, além dos dispositivos legais protetores, conta também com diversos princípios, onde podemos citar o princípio da intangibilidade, da irredutibilidade, da impenhorabilidade e o da inalterabilidade (MARTINS, 2014, p. 104).

O princípio da intangibilidade salarial protege o salário contra descontos provenientes de terceiros, empregador, decisões judiciais, arresto, dentre outros, que impeça o empregado de dispor livremente de seus proventos, salvo exceção legal expressa no art. 833, §2º do CPC, que trata de dívida por prestação alimentícia (MOURA, 2016, p. 249).

Ainda, importa mencionar que o supramencionado princípio encontra respaldo legal no art. 449 da CLT ao qual concede preferência aos créditos trabalhistas perante outros, por exemplo, em uma recuperação judicial (LEITE, 2018, p. 467).

O princípio da irredutibilidade tem por objetivo proteger o trabalhador de reduções em seu salário, tal princípio é previsto de forma expressa no art. 7º, VI, da CF/88 e implícito no art. 468 da CLT, havendo excepcionalidade, sendo por meio de acordo ou convenção coletiva, contudo não se trata de mera redução, mas tende haver um propósito, como por exemplo, manutenção dos empregos ou outras vantagens, podendo persistir de forma temporária e respeitando o valor do salário mínimo (LEITE, 2018, p. 465).

O princípio da inalterabilidade está diretamente ligado ao princípio da irredutibilidade salarial, em suma, não é válida qualquer alteração do salário do empregado que seja prejudicial, por exemplo, alterar a forma de pagamento quinzenal para mensal (LEITE, 2018, p. 465).

O princípio da integralidade salarial está expresso no art. 462, §§1º a 4º da CLT, ao qual veda descontos efetuados no salário pelo empregador, excetuando apenas situações de descontos por adiantamento de salário, dispositivo de lei ou de contrato coletivo (BRASIL, 1943).

Em seu §1º autoriza o legislador desconto para indenizar dano causado pelo empregado, ao qual o mesmo tenha concordado com o desconto ou tenha agido com dolo (BRASIL, 1943).

No §2º veda que a empresa que tenha armazém para venda de produtos ou prestação de serviços, ofereça prestações "*in natura*" ou induza aos seus empregados, utilizarem o armazém ou seus serviços (BRASIL, 1943).

O §3º diz respeito aos empregados que somente possuem acesso ao armazém e serviços do seu empregador, onde o órgão competente irá controlar os preços para que sejam razoáveis, sem intenção de lucrar e beneficiando o empregado (BRASIL, 1943).

Por fim, o §4º do dispositivo, veda que as empresas limitem de qualquer forma ou meio a liberdade do empregado de dispor de seu salário. Em suma, o princípio da integralidade salarial e o dispositivo legal atrelado ao mesmo, buscam proteger o empregado de descontos ilegais e arbitrários (BRASIL, 1943).

O princípio da impenhorabilidade salarial protege o trabalhador de seus credores, o dispositivo legal que base ao princípio é o art. 833, IV, do CPC, contudo há exceções, como por exemplo, dívida por prestações alimentícias, bem como, multa por ilícito penal, conforme art. 50 e seguintes do CP (LEITE, 2018, p. 468).

Além da proteção conferida pelos princípios mencionados, a CF/88 no rol do art. 7º traz diversas garantias ao salário, como podemos citar de forma exemplificativa, o 13º (décimo terceiro) salário, pagamento de FGTS, remuneração pelo trabalho noturno superior ao trabalho diurno, férias remuneradas com adicional de 1/3, remuneração ao trabalho prestado de forma extraordinária, dentre outras garantias (BRASIL, 1988).

No que diz respeito aos tipos especiais de salário, sendo um desses, os adicionais, que podem derivar de lei ou acordo entabulado entre as partes, se tratando de uma parcela para compensar o labor efetuado em condições adversas, podendo ocorrer por conta de atividade periculosa, insalubre ou um trabalho extraordinário (MANUS, 2011, p. 132-133).

Logo, os adicionais dividem-se em legais (previstos em lei) e estipulados (pela vontade das partes ou por acordo/convenção coletiva), sendo os adicionais legais respectivamente, o adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, adicional de transferência e o adicional de horas extras, e os adicionais convencionais (estipulado pelas partes) mais comuns, são aqueles chamados de adicional de fronteira e de campo, e o adicional de quebra de caixa (DELGADO, 2017, p. 859).

Os adicionais supramencionados possuem natureza salarial, questão há muito superada no Direito do Trabalho, ao que se extrai dos entendimentos das súmulas 60, 76 e 291, 80 e 248 do TST (DELGADO, 2017).

Apesar de possuírem natureza salarial, não integram o salário, desaparecendo a situação fática ensejadora do recebimento do adicional, este poderá ser suprimido (DELGADO, 2017, p. 858).

Apesar do entendimento, tende ser analisado o tipo de adicional prestado e o caso concreto em conjunto aos entendimentos mais recentes do Tribunal, visto que, divergem a fim de não acarretar prejuízos ao empregado, em especial quando pagos com habitualidade.

Como por exemplo, a Súmula n.º 265 do TST, que dispõe que havendo a transferência do empregado do trabalho noturno ao turno diurno, não é considerada prejudicial, visto que, o entendimento é de que é benéfico ao trabalhador o trabalho durante o período diurno, sendo lícita a supressão do pagamento do adicional noturno (BRASIL, 2003, p. A-75).

Contudo, referido entendimento é lícito somente por ser considerada mudança benéfica ao trabalhador, semelhante é o caso da Súmula n.º 80 do TST que entende pode haver a supressão do pagamento de adicional de insalubridade quando esta é eliminada pelo uso de aparelhos protetores (BRASIL, 2003, p. A20).

Em contrapartida, a Súmula n.º 291 do TST estabelece o pagamento de uma indenização para que haja a supressão do pagamento de horas extras pagas com habitualidade por pelo menos 1 (um) ano (BRASIL, 2011, p. A-83).

2.3 AS HIPÓTESES LEGAIS DE INCIDÊNCIA DOS ADICIONAIS

O adicional noturno é previsto no art. 73 da CLT, ao qual dispõe que o trabalhador noturno terá remuneração superior ao diurno e terá um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna (BRASIL, 1943).

Para fins da aplicação da norma supracitada, compreende-se trabalho noturno aquele realizado entre as 22:00 (vinte duas horas) de um dia até as 05:00 (cinco horas) do dia seguinte, conforme art. 73, §2º da CLT (BRASIL, 1943).

Conforme o §1º do mesmo dispositivo legal, cada hora noturna é contabilizada de forma diversa da convencional, não sendo 60 (sessenta) minutos cada hora, mas sim 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos (BRASIL, 1943).

A forma de contabilizar a hora noturna é chamada de ficção jurídica e conforme explica MOURA, tal diferenciação tem por escopo fazer com que o empregado trabalhe menos cumprindo uma jornada de trabalho de 8 (oito) horas, contudo, a realidade fática é do cumprimento de uma jornada de 7 (sete) horas (2016, p. 477).

Ainda, no adicional noturno há diferenciação do trabalhador rural e do trabalhador urbano, sendo o urbano conforme supramencionado, e o rural, conforme estipula a Lei n.º 5.889/73, onde o art. 2º define que empregado rural é a pessoa física que labora, com todos os requisitos de uma relação empregatícia presentes, em prédio rústico ou propriedade rural (BRASIL, 1973).

Dito isso, o art. 7º da referida Lei, considera como trabalho noturno aquele compreendido entre as 21:00 (vinte e uma) horas de um dia até as 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, se atividade em lavoura, e das 21:00 (vinte e uma) horas de

um dia até as 04:00 (quatro) horas do dia seguinte, se atividade pecuária (BRASIL, 1973).

Além da disposição acerca da carga horária, a remuneração também possui distinção, conforme estipula o parágrafo único do art. 7º da referida Lei, o adicional noturno será pago no importe de 25% (vinte e cinco) por cento sobre a remuneração normal (BRASIL, 1973).

Ainda, importa mencionar que quando o empregado estende sua jornada de trabalho, efetuando horas extras, serão consideradas uma extensão de sua jornada de trabalho noturna, sendo remunerado pelo adicional noturno acrescido do adicional de horas extras, exegese do art. 73, §5º da CLT e Súmula 60, II, do TST (MOURA, 2016, p. 478).

O adicional de horas extras é previsto legalmente no art. 59 da CLT e dispõe acerca das horas laboradas de forma extraordinária da jornada normal de trabalho do empregado e possui o limite máximo de 2 (duas) horas por dia, podendo haver prorrogação de jornada de trabalho mediante acordo individual entre empregado e empregador ou acordo coletivo de trabalho (MANUS, 2011, p. 146).

A remuneração pela hora extra laborada terá de ser no mínimo 50% (cinquenta por cento) superior a remuneração da hora normal de trabalho, conforme orienta o §1º do art. 59 da CLT (MANUS, 2011, p. 147).

Quando o pagamento do adicional é feito de forma habitual, ainda assim, é possível a sua supressão, desde que haja o pagamento de uma indenização, conforme dispõe a Súmula 291 do TST, que havendo pagamento habitual por pelo menos 1 (um) ano, poderá haver a supressão total ou parcial, desde que haja uma indenização equivalente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas de forma total ou parcial, “para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal”. O valor será a multiplicação e uma média das horas extras do último ano, anterior a mudança com o valor pago pela hora extra suprimida (BRASIL, 2011, p. A-83).

A Lei n.º 9.601/88 flexibilizou largamente a prestação e o pagamento das horas extras, trazendo a possibilidade da instituição do chamado “banco de horas”, que consiste na dispensa do valor adicional pelo pagamento das horas extras e se substitui por compensação do correspondente período em outro dia, não podendo ultrapassar o período máximo de 10 (dez) horas diárias e não exceder no período limite de 1 (um) ano, conforme redação do §2º do art. 59 da CLT (BRASIL, 1943).

O art. 59-B esclarece que se não houver atendimento as exigências legais de compensação de jornada, inclusive as estabelecidas por acordo ou convenção coletiva de trabalho, não implica repetição do pagamento das horas excedentes, se não ultrapassada a duração máxima semanal, devendo ser pago somente o adicional (BRASIL, 1943).

O parágrafo único do art. 59-B deixa claro ao estabelecer que a prestação de horas extras de forma habitual não descaracterizará o acordo realizado de compensação de jornada ou o banco de horas (BRASIL, 1943).

O Doutrinador MARTINEZ, faz uma crítica ao banco de horas, afirmando que não se trata de um sistema para compensar horas ou prorrogar, mas sim de um sistema único que em suas palavras “cumula o que de pior existe em ambos os sistemas” por conta da forma imprevisível que ocorrem (2018, p. 462).

Apesar de causar controvérsia e ser amplamente criticado, pois o empregado fica à mercê do empregador para a compensação das horas e a insegurança acerca do pagamento das horas extras, o TST ratificou o entendimento em sua Súmula 85 (BRASIL, 2016, p. A-21).

Contudo, não é admitido banco de horas para atividade insalubre sem que tenha sido realizada inspeção prévia e haja permissão, conforme estipulado pelo art. 60 da CLT (BRASIL, 1943).

Caso não haja consenso dentro da empresa acerca da implementação do banco de horas, conforme supramencionado, é lícito o acordo individual para que se pactue, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses, conforme §5º do art. 59 da CLT (MANUS, 2011, p. 147).

O art. 59-A do mesmo dispositivo legal inova ao trazer possibilidade de mediante acordo ou convenção coletiva, ou acordo individual de trabalho, estipular jornada de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, inclusive com a opção de indenizar ou respeitar os intervalos de descanso e alimentação (BRASIL, 1943).

Ainda, no parágrafo único do art. 59-A esclarece que o pagamento estipulado para a jornada de trabalho 12x36 englobará o descanso semanal remunerado, descanso em feriados e será considerado compensado, quando houver, feriados e as prorrogações de trabalho noturno (BRASIL, 1943).

O adicional de transferência se refere às mudanças do local de trabalho, onde o empregado terá de mudar o seu domicílio, via de regra há a impossibilidade

de alteração, salvo com anuência do empregado, cargo de confiança ou extinção do local de trabalho (MANUS, 2011, p. 146).

Existindo qualquer das hipóteses legais supramencionadas, é devido um adicional de no mínimo 25% (vinte e cinco) por cento sobre o salário que o empregado recebia noutra localidade, o que não impede de ser estipulado maior valor, enquanto perdurar a situação, conforme o art. 469, §3º da CLT (MANUS, 2011, p. 146).

O adicional de insalubridade é previsto no art. 189 da CLT e dispõe que é previsto para as atividades em que haja exposição a agentes prejudiciais à saúde do trabalhador por tempo superior aos limites de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho (MANUS, 2011, p. 148).

Podendo o adicional de insalubridade, após aferição no local de trabalho por meio de perícia – tudo conforme determina o art. 195 da CLT – ser concedido em 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), conforme estipula o art. 192 do mesmo dispositivo legal (MANUS, 2011, p. 148).

O Ministério do Trabalho é responsável por indicar os agentes nocivos, os limites de tolerância, as formas de proteção e o tempo em que pode haver exposição, conforme exegese do art. 155, I, da CLT (MARTINEZ, 2018, p. 377).

O Ministério do Trabalho o faz por meio de Normas Regulamentadoras, que dispõe especificamente acerca da insalubridade na NR-15 onde aponta os limites de tolerância para o calor, radiação, ruído, dentre outras atividades insalubres específicas (como exemplo, ar comprimido e câmara hiperbárica) (BRASIL, 1978).

Em seu tópico 15.1.5 esclarece que limite de tolerância se refere ao tempo e a natureza em que o empregado está exposto ao agente com os limites mínimos e máximos em que pode permanecer sob esta condição (BRASIL, 1978).

No 15.4 reforça que a neutralização – com o uso de equipamentos aprovados pela autoridade competente – ou a eliminação do agente que gera a insalubridade importa no fim do pagamento do respectivo adicional (BRASIL, 1978).

O adicional de periculosidade é previsto legalmente no art. 193 da CLT ao qual traz como hipóteses de concessão em seu inciso I: inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, II: roubos ou outras espécies de violência física nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial, o dispositivo foi alterado pela Lei n.º 12.740/12, trazendo atualmente em seu caput “a forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego” que o faz por meio da NR-16 (BRASIL, 1943).

Por conta da alteração trazida pela Lei n.º 12.740/12, o recebimento do adicional de periculosidade depende da inclusão da atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, tendo que estar previsto na NR-16 para que seja devido o adicional, conforme reforça o art. 196 da CLT (BRASIL, 1943).

Como é possível verificar, a NR-16 traz as atividades em que há a previsão da concessão do adicional de periculosidade e esta é concedida somente para aquelas atividades expressamente previstas no rol estabelecido pela referida norma (BRASIL, 1978).

O adicional de periculosidade incide sobre o salário básico do trabalhador e o pagamento feito com habitualidade, integra para o cálculo das verbas salariais (MARTINS, 2014, p. 92).

Os adicionais convencionais mais comuns são chamados de adicional de fronteira e de campo, ao qual consiste naquela prestação paga ao trabalhador para quando este laborar em locais inabitáveis (fronteira) ou fora da sede do empregador (campo) (DELGADO, 2017, p. 859).

O adicional de quebra de caixa consiste naquele em que é dado aos funcionários que prestam o serviço de “caixa” por conta da atividade desgastante e o risco de descontos em seu salário (DELGADO, 2017, p. 859).

Desta forma, verificamos que os adicionais são previstos em lei ou convencionado pelas partes com homologação do Estado, podendo ou não integrar o salário do trabalhador, e em suma, servem para compensar o trabalhador por algum esforço extraordinário dispendido em sua função.

3. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL DE SANTA CATARINA

3.1 O SISTEMA PRISIONAL EM SANTA CATARINA

No Brasil, a primeira prisão foi construída no Rio de Janeiro em 1850 e denominada “Casa de Correição da Corte”, onde atualmente é o Complexo Frei Caneca (PORTO, 2008, p. 14).

E conforme o Doutrinador PORTO (2008, p. 14), acerca do modelo implementado na primeira prisão brasileira:

Parodiando o modelo de Auburn, no estado de New York, famosa por ser a primeira prisão a estabelecer o regime de cela única, a técnica punitiva aplicada na Casa de Correição da Corte consistia na reabilitação dos presos através do trabalho obrigatório nas oficinas durante o dia e o isolamento celular noturno. O trabalho não era definido como punição ao criminoso, mas como agente indispensável à transformação do indivíduo. No regime carcerário aplicado na Casa de Correição da Corte, o trabalho era elemento destinado a extrair dos corpos dos condenados o máximo de tempo e de suas forças, obrigando-os a bons hábitos.

Além do estipulado, aponta o Doutrinador (PORTO, 2008, p. 14), que também eram indicados o silêncio absoluto e o isolamento noturno, a fim de provocar um ambiente em que o preso se sentisse solitário e pudesse refletir, onde “o isolamento é um intensificador para qualquer aparelho de poder: permite a aplicação de disciplina, no caso direcionada à ideia de adestramento”.

Contudo, da mesma forma em que atualmente a população carcerária cresce todos os dias, em 1850 não era diferente, não sendo aplicado nenhuma das premissivas previstas pelo modelo, somado ao uso de açoites, correntes, corte de cabelo e roupas listradas, tais elementos faziam parte do regulamento da Casa de Correição da Corte à época (PORTO, 2008, p. 15).

Atualmente, a Lei n.º 7.210/84 estipula as formas de cumprimento da pena privativa de liberdade e outras, além das condições em que deve viver o preso, conforme estipula em seu art. 88 (BRASIL, 1984):

Art. 88. O condenado será alojado em cela individual que conterà dormitório, aparelho sanitário e lavatório.

Parágrafo único. São requisitos básicos da unidade celular:

a) salubridade do ambiente pela concorrência dos fatores de aeração, insolação e condicionamento térmico adequado à existência humana;

b) área mínima de 6,00m² (seis metros quadrados).

Apesar do que determina a lei supracitada, a realidade é outra, conforme o último Infopen (Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias) de Junho/2017, há no Brasil 726.354 (setecentos e vinte e seis mil, trezentos e cinquenta e quatro) pessoas em cárcere privado, contudo, existem somente 423.242 (quatrocentos e vinte e três mil, duzentos e quarenta e dois) vagas oficiais, ou seja, há um *déficit* de 303.112 (trezentos e três mil, cento e doze) vagas (BRASIL, 2017).

Com um *déficit* tão elevado, faz com que não haja qualquer respeito aos requisitos básicos de vivência do reeducando, gerando diversos outros problemas que decorrem da superlotação, como por exemplo, doenças contagiosas se espalham com maior velocidade, existe uma facilidade em incitação de rebeliões, e conseqüentemente, ocorrem numerosas mortes, que estão diretamente ligadas ao problema da superlotação (PORTO, 2008, p. 22).

Presídios superlotados fazem com que a administração veja perdido o controle sob o mesmo, onde muitas vezes fica à mercê de facções criminosas, que geram diversos conflitos para se manter no poder.

Exemplo disso é a rebelião que ocorreu em 29/07/2019 no Centro de Recuperação Regional de Altamira/Pará, resultando na morte de 58 (cinquenta e oito) detentos, sendo o maior massacre de presos, após o Carandiru em 1992, que também iniciou por conta de conflitos entre duas facções dentro do presídio (AZEVEDO; CARNEIRO; SAUMA, 2019).

No Centro de Recuperação Regional de Altamira/Pará, a rebelião se iniciou por conta de um ataque da Facção Comando Classe A a Facção Comando Vermelho, ambas brigam pelo comando da região do Pará, que resultou em mortes violentas por asfixia e decapitação (AZEVEDO; CARNEIRO; SAUMA, 2019).

Cabe mencionar, inclusive, que o Centro de Recuperação Regional de Altamira/Pará sofre com o problema da superlotação, e que, durante a rebelião, agentes penitenciários foram usados como reféns (AZEVEDO; CARNEIRO; SAUMA, 2019).

Após a referida rebelião, algumas unidades prisionais do Pará passaram por uma intervenção autorizada pelo Ministério da Justiça, autorizado por Sergio Moro e o com coordenação da força-tarefa pelo agente penitenciário federal Maycon Cesar Rottava (CARNEIRO, 2019).

Ocorre que, o MPF (Ministério Público Federal) investiga as unidades que agem na mencionada força-tarefa por ocorrências de tortura e maus-tratos, onde há registros de práticas de perfuração dos pés dos apenados com pregos (CARNEIRO, 2019).

Em Santa Catarina, o sistema prisional, é composto pelas seguintes unidades, segundo o art. 1º da Lei Estadual n.º 15.085/10 (BRASIL, 2010):

Art. 1º Os estabelecimentos penais do Estado de Santa Catarina, subordinados ao Departamento de Administração Prisional - DEAP, da Secretaria Executiva de Justiça e Cidadania, que funcionará como órgão corregedor, compreendem:

I - Penitenciárias;

II - Colônias Agrícolas, Industriais ou similares;

III - Presídios;

IV - Casas de Albergado;

V - Hospital de Custódia e Tratamento Psiquiátrico; e

VI - Unidades Prisionais Avançadas.

Conforme o site oficial da Secretaria de Saúde do Estado de Santa Catarina¹, segundo dados divulgados pela Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania, o Departamento de Administração Penal e a Gerência de Apoio Psiquiátrico, o sistema prisional de Santa Catarina é composto pela quantificação das seguintes unidades: Colônia Penal Agrícola: 01 unidade; Casa do Albergado: 02 unidades; Hospital de Tratamento e Custódia: 01 unidade; Unidade Prisional Avançada – UPA: 13 unidades; Presídio Feminino: 02 unidades; Presídio Masculino: 04 unidades; Presídio Masculino e Feminino: 16 unidades; Penitenciária: 07 unidades, totalizando 46 unidades.

Em Santa Catarina, o quadro de superlotação que assola o sistema prisional no cenário nacional, não é diferente, segundo o último Infopen divulgado, há 21.558 (vinte e um mil, quinhentos e cinquenta e oito) presos no sistema prisional do Estado, em contrapartida, o último Infopen é de Junho/2017 que utilizou dados coletados até o fim de Dezembro/2016, ou seja, a análise é defasada em comparação a situação atual em que se encontra o sistema prisional (BRASIL, 2017).

Há um levantamento realizado pelo G1, divulgado em 26/04/2019, ao qual utilizou dados coletados nos meses de março e abril de 2019, sendo um dos

¹ DIAGNOSTICO do sistema prisional de SC. 10 de abril de 2014. Disponível em:<
<http://www.saude.sc.gov.br/index.php/pesquisar?searchword=sistema%20prisional&searchphrase=all>
> Acesso em: 24 de setembro de 2019.

levantamentos mais atualizados no país até o momento (CARVALHO; LEITE; PRADO; RAMALHO; REIS; VELASCO, 2019).

Segundo o mesmo, Santa Catarina tem 26.628 (vinte e seis mil, seiscentos e vinte e oito) presos cumprindo regimes de detenção, 22.295 (vinte e dois mil, duzentos e noventa e cinco) deles ocupando vagas em presídio, existindo apenas 18.107 (dezoito mil, cento e sete) vagas oficiais disponíveis, estando com superlotação de 23% (vinte e três por cento), apesar do quadro apresentado, que espanta, pelos dados, Santa Catarina é o 2º Estado com menor superlotação, ficando atrás somente do Paraná (CARVALHO; LEITE; PRADO; RAMALHO; REIS; VELASCO, 2019).

Apesar de existir projeto e verba aprovada desde 2014 para a construção de mais 4 unidades prisionais, o governo vem lidando com impasses judiciais e exigências junto as Prefeituras para iniciar a construção, especialmente com 3 municípios do Estado – Imaruí, Tijucas e São José – o que dificulta a aproximação de uma solução ao *déficit* de vagas (BATTISTELLA, 2019).

A superlotação dentro do sistema prisional de Santa Catarina, tem reflexo direto nas ruas, basta lembrarmos os primeiros ataques aos ônibus que iniciaram no Estado em 2010, aos quais eram motivados por reivindicações dos presos e ordenados por facções criminosas (BATTISTELLA, 2019).

Em Santa Catarina, existem dois grandes grupos de Facções Criminosas que atuam, sendo, o PGC (Primeiro Grupo Catarinense) criado em 03/03/2003 e o PCC (Primeiro Comando da Capital) criado em 1993 em São Paulo (ETTORE, VARGAS, 2019).

Cada vez mais comum e explícito a violência que sai dos presídios e invadem as ruas envolvendo Facções Criminosas, em Santa Catarina, isso ocorre principalmente na região da comunidade Chico Mendes com a Novo Horizonte (parte Continental de Florianópolis), ao qual o enfrentamento se deve por uma guerra de território para o tráfico de drogas, ao qual resulta em inúmeras vítimas (ETTORE, VARGAS, 2019).

O fortalecimento das facções criminosas nas ruas faz com que dentro do sistema prisional somado a superlotação, a precariedade do sistema em oferecer um ambiente adequado e a falta de servidores públicos para efetuar o trabalho de forma eficiente e integral, a facção criminosa se torna uma saída aos apenados que ingressam no sistema, onde oferecem proteção, médicos, advogados, apoio dentro e

fora da prisão, contudo, o preço é alto, e quanto mais apenados aderem às facções criminosas, mais o Estado perde o controle (ETTORE, VARGAS, 2019).

Santa Catarina já vislumbrou o que facções criminosas são capazes de promover nas ruas, nos anos de 2012 e 2013, ocorreram diversos atentados (fogos em veículos, viaturas e ônibus) ordenados por Facções Criminosas de dentro dos presídios – que culminaram no maior júri da história do Estado com 80 réus – onde, à época foi apontado que os motivos dos ataques eram para chamar a atenção aos maus-tratos que ocorriam dentro dos presídios (ETTORE, VARGAS, 2019).

Após ocorrerem rebeliões, atentados e denúncias, o governo busca dar uma rápida resposta a sociedade, que se contenta com aparências e achismos ou sequer tem acesso a esse tipo de informação, o que ocorre é que longe dos nossos olhos e do conforto da nossa casa, ocorre uma guerra por controle, poder e pelo tráfico, dentro e fora dos presídios, presos e agentes penitenciários ultrapassam todos os limites inimagináveis para manter o controle (ETTORE, VARGAS, 2019).

Existe a necessidade de assumir que nosso atual sistema é falho e não funciona como prometemos. O preso acredita que será reeducando, irá integrar novamente a sociedade após o cumprimento integral da pena, mas o que ele encontra é um presídio que possui 450 (quatrocentos e cinquenta) vagas com 1.203 (um mil, duzentos e três) presos e uma guerra entre duas facções por controle que cobram mensalmente para que ele permaneça vivo dentro do sistema, onde também terá de obedecer cegamente, inclusive com a prática de mais delitos.

Ao agente penitenciário, que irá encontrar um ambiente salubre, organizado e que segue as regras e recomendações da sua profissão, onde ele vigiará 5 (cinco) presos, conforme a recomendação dada pelo Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária, mas existem 19 Estados no Brasil que descumprem a determinação e a média nacional é de 7 (sete) presos por agente penitenciário (CAESAR, VELASCO, 2018).

3.2 O PLANO DE CARREIRA DO AGENTE PRISIONAL DE SANTA CATARINA

O Agente Penitenciário tem “as funções de atendimento, vigilância, custódia, guarda e assistência e orientação” dos reeducandos que se encontram recolhidos nos estabelecimentos prisionais (PORTO, 2008, p. 23).

Não obstante, devem zelar pela disciplina, por meio dos relatórios que possuem o dever de submeter aos seus superiores das ocorrências, registro de entrada e saída, contagem diária dos reeducandos, vigilância interna e externa do estabelecimento prisional, bem como, atenção às necessidades do reeducando (PORTO, 2008, p. 23).

Conforme consta na Instrução Normativa 001/DEAP/GAB/SSP extraída do Site Oficial do DEAP/SC, a definição das atividades que competem ao Agente Penitenciário (BRASIL, 2010):

CÓDIGO: ANS – SSP

DESCRIÇÃO SUMÁRIA: Executar atividades que envolvam o processo de cumprimento das penas estabelecidas a condenados à prisão, recebimento de preso provisório, bem como atividades de escolta e custódia de presos, sejam provisórios ou com sentenças transitadas em julgado, e ainda, a vigilância externa nas unidades prisionais do Estado, em cumprimento à Lei federal nº 7.210, de 11 de julho de 1984 - Lei de Execução Penal.

DESCRIÇÃO DETALHADA:

- 1 - zelar pela disciplina geral e segurança dos presos condenados e provisórios dentro das unidades prisionais;
- 2 - zelar pela segurança e custódia dos presos durante as escoltas e permanência fora das unidades prisionais;
- 3 - realizar vigilância externa e interna nas unidades prisionais do Estado, impedindo fugas ou arrebatamento de presos;
- 4 - levar ao conhecimento do superior imediato os casos graves de indisciplina dos presos;
- 5 - seguir as normas contidas no plano de trabalho obedecendo à escala de serviço;
- 6 - ter sob sua responsabilidade materiais de uso comum dos agentes, zelando sempre pelo bom estado e manutenção periódica dos equipamentos; e
- 7 - executar outras atividades compatíveis com o cargo.

Além do exposto, é a Lei Complementar n.º 675 de Santa Catarina que define o plano de carreira, vencimentos e da outros provimentos aos cargos de Agente Penitenciário e Agente de Segurança Socioeducativo do Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania (SJC) (BRASIL, 2016).

Considera a Lei Complementar n.º 675, no rol estabelecido em seu art. 2º, faz a definição do que é o plano de carreira e vencimentos, a classe, o quadro pessoal, o que é cargo de provimento efetivo, o desenvolvimento, enquadramento e a progressão funcional, bem como, o que é a avaliação administrativa (BRASIL, 2016).

E ainda, o ingresso na carreira de Agente Penitenciário se dá por meio de concurso público ao qual tem como requisitos, a necessidade de ter graduação de

qualquer tipo de formação que seja reconhecida pelo MEC, ser brasileiro, ter no mínimo 18 (dezoito) anos, estar quite com as obrigações eleitorais e militares, não ter registro de sentença penal condenatória transitada em julgado, estar em gozo dos direitos políticos, reputação ilibada, capacidade física plena e aptidão psicológica compatível com o exercício do cargo pretendido e possuir Carteira Nacional de Habilitação, no mínimo, categoria B, tudo conforme se extrai do art. 11 da Lei (BRASIL, 2016).

Além da aprovação no concurso público – prova objetiva, aptidão física e estudo social – o Agente Penitenciário passa por um período probatório de 3 (três) anos, onde é analisado, segundo o art. 13, § 1º da Lei Complementar, assiduidade, pontualidade, comprometimento com a Instituição, relacionamento interpessoal, disciplina, eficiência e conhecimento da profissão e das atividades (BRASIL, 2016).

Durante o período probatório é vedado que o Agente Penitenciário seja abarcado com outras atividades que não aquelas inerentes ao cargo, bem como, outras vedações elencadas, tais como, remoção do servidor para unidade diversa da lotação inicial, remoção para outros órgãos, licença para mandato classista, exercício de função gratificada ou cargo comissionado, licença prêmio, tratamentos de assuntos pessoais ou para cursas pós-graduação, tudo conforme rol do art. 19 da Lei Complementar n.º 675 (BRASIL, 2016).

Todos esses requisitos existem para que a avaliação realizada, seja isonômica e justa, onde é feita por meio de relatórios enviados periodicamente pelos supervisores imediatos, tudo conforme o art. 13, § 3º da Lei (BRASIL, 2016).

Contudo, existem situações em que o período de estágio probatório é suspenso, conforme elencado no art. 20 da referida Lei, quando em licença para tratamento de saúde, por motivo de doença em pessoa da família, repouso à gestante, licença-paternidade, concorrer e exercer cargo eletivo, licença especial para atender menor adotado, readaptado, acidente de serviço, Serviço Militar obrigatório, e quando, afastado do cargo para responder processo administrativo disciplinar (BRASIL, 2016).

O Agente Penitenciário que for considerado Apto no Relatório de Acompanhamento de Desempenho Funcional será estável na função, em contrapartida, aquele que for considerado inapto será exonerado, conforme se extrai do art. 17, §§1º e 2º (BRASIL, 2016).

A avaliação cabe a Comissão Permanente de Avaliação Especial, que é composta, de forma obrigatória, por 3 (três) servidores em exercício de cargo de provimento efetivo estável, é coordenada pelo Secretário de Estado da Justiça e Cidadania, conforme arts. 14 e 15 (BRASIL, 2016).

Conforme elencado no art. 16, compete a Comissão Permanente de Avaliação especial, as seguintes funções: coordenar e orientar a aplicação do Relatório de Acompanhamento de Desempenho Funcional, elaborar em conjunto com o setorial de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania o formulário de Acompanhamento de Desempenho Funcional, fixar cronograma de trabalho para cada período de avaliação, dar conhecimento prévio das normas, critérios e conceitos a serem utilizados nas avaliações, julgar recurso interposto pelo servidor, em razão da avaliação realizada pelo seu chefe imediato, avaliar e decidir sobre questões que tenham comprometido ou dificultado a aplicação das avaliações pelos avaliadores, sugerindo medidas às unidades competentes, e por fim, formular parecer conclusivo sobre o desempenho do servidor ao Secretário de Estado da Justiça e Cidadania, cujo teor deverá contemplar a assinatura da maioria dos integrantes da Comissão (BRASIL, 2016).

Para obter progressão na função, existem dois tipos: progressão funcional e progressão extraordinária, a primeira se dá por meio do cumprimento dos requisitos estabelecidos na Lei Complementar n.º 675, elencados a partir do art. 26, e a progressão extraordinária é aquela concedida por Ato de Bravura ou *Post Mortem* (BRASIL, 2016).

No que concerne à remuneração, a Lei Complementar n.º 675 extinguiu outros benefícios concedidos por leis anteriores, em especial, adicional de local de exercício, adicional vintenário, adicional de permanência, gratificação de risco de vida incorporada; e a indenização de estímulo operacional – serviço extraordinário e trabalho noturno, conforme estipula o art. 51 (BRASIL, 2016).

Em contrapartida, o art. 52 estipulou que a remuneração do Agente Penitenciário será composta pelo vencimento do cargo, correspondente à carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, adicional de atividade penitenciária, gratificação por hora extraordinária, adicional noturno e adicional por tempo de serviço, onde conforme o parágrafo único do referido artigo, não se exclui outras verbas legalmente previstas (BRASIL, 2016).

O Adicional de Atividade Penitenciária, consiste segundo o art. 53 no índice de 222,25% (duzentos e vinte e dois inteiros e vinte e cinco centésimos por cento) do valor do vencimento do Agente Penitenciário lotados na Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania ou na Diretoria de Assistência Social da Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação, bem como, no índice de 100% (cem por cento) o valor do vencimento, se lotado fora da Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania ou na Diretoria de Assistência Social da Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação, não sendo tal benefício cumulável com outros benefícios próprios do órgão em que se encontra em exercício (BRASIL, 2016).

Existem ainda, o adicional de horas extras e o adicional noturno, onde, no primeiro – adicional de horas extras – o Agente Penitenciário só deve laborar além do seu turno em casos excepcionais (extrema necessidade, fechamento de escala ou turno), visto que, a carga horária já é extenuante e longa (BRASIL, 2016).

O pagamento das horas extras é realizado conforme instrui o art. 55, §§ 1º e 2º, qual seja, a hora extraordinária paga no montante de 1 (uma) hora trabalhada acrescida de 50% (cinquenta por cento) e sendo o valor da hora normal de trabalho correspondente a 1/200 (um duzentos avos) do valor do vencimento do Agente Penitenciário (BRASIL, 2016).

No segundo – adicional noturno – compreende como hora noturna, aquela laborada das 22:00 horas às 06:00 horas, onde é remunerada conforme o art. 57 da Lei Complementar n.º 675, da seguinte forma: valor da hora normal de trabalho correspondente a 1/200 (um duzentos avos) do valor do vencimento da respectiva classe, desconsiderada qualquer outra vantagem (BRASIL, 2016).

Em suma, a carreira de Agente Penitenciário é dividida em classes, aos quais os Agentes progredem na carreira com o cumprimento dos requisitos em lei, somado ao tempo de serviço, e possuem seus vencimentos, regramentos e demais disposições fixadas na Lei Complementar n.º 675, conforme visto as principais temáticas neste subtópico (BRASIL, 2016).

Conforme estudo realizado dentro do sistema prisional de Santa Catarina junto aos administradores (DAMAS; OLIVEIRA, 2013, p. 17), em uma de suas entrevistas, obtiveram os seguintes relatos:

Um caso só [de transtorno mental] gera muito problema, existe uma ignorância grande, digamos assim, por parte de alguns agentes penitenciários e pela maioria dos detentos ... Na sexta-feira passada eu tinha dois detentos na segurança surtando e isso quase causou um desastre aí dentro. Uns presos achavam que nós estávamos batendo nos outros presos. E causou um mal-estar na unidade. Um desses dois na quinta-feira à noite já tinha surtado e nós tivemos que chamar a PM para fazer o uso da pistola taser. Só assim para acalmar o cara. O cara se machucou todo, se arranhou, se bateu na grade e o cara tinha suspeita de HIV ... aí tu vai fazer o quê? Bater num detento não adianta, é ilegal. Entrar lá na cela, fazer o uso da força pra tirar o detento da cela, não cabia mais o uso progressivo da força porque ele tava sangrando. Então eu não vou expor um agente penitenciário meu a uma possível doença ... Então ... a PM usou a pistola Taser, deu um choque no preso para acalmar. Ai tinha quase 200 presos berrando, chutando porta por causa do maluco ali. (PT3)

Como podemos verificar, o Agente Penitenciário está exposto durante todo o seu turno a um nível de pressão e estresse alto, pois vive a realidade no sistema prisional brasileiro, que não respeita as condições mínimas de vivência do reeducando, ao qual determina a LEP e reflete diretamente nos Agentes Penitenciários.

Além do exposto, ainda, conforme o estudo supramencionado (DAMAS; OLIVEIRA, 2013, p. 17), o Agente Penitenciário não é preparado para lidar com as diversas situações que enfrentam no cotidiano, tampouco, recebem acompanhamento psicológico, tendo reflexo negativo na vida pessoal:

Tem reflexo na vida do agente prisional com certeza ... A gente já passou por problemas, por rebelião, motim, e a gente fica abalado emocionalmente. E tem colegas que, desde a última rebelião que aconteceu na penitenciária, há 10 anos, que não se recuperou. Que não teve um acompanhamento depois disso. E às vezes a gente percebe ... que muitos fazem uso do álcool ... isso pode ser consequência do estresse ... Querendo ou não, a gente leva uma vida sob pressão. Tanto quando está no sistema, quanto lá fora. Porque a gente tem que estar atento ... A nossa relação com o preso não é amistosa. Como ele vê a gente como opressores, lá fora ... quando eles estiverem libertos, eles podem querer investir contra um agente ... Nós somos agentes prisionais 24 horas por dia todos os dias. Tem essa tensão também. A gente acaba absorvendo tudo isso e não se dá conta ... É a mesma coisa a rotina dentro do sistema. ... Devia ter um acompanhamento de formação e capacitação mais frequente ... Eu nunca tinha trabalhado no presídio, então eu percebo certas coisas aqui que não está de acordo. Mas para eles que estão aqui, eles não percebem, porque é uma rotina. (PS3)

Como foi mencionado pelo entrevistado, assim como um Policial Militar, o Agente Penitenciário permanece nesta condição 24 (vinte e quatro) horas por dia, não existe descanso, pois os reeducandos o veem como “inimigo”, o que deixa o Agente Penitenciário suscetível a retaliações (DAMAS; OLIVEIRA, 2013).

Não somente existe a desatenção à saúde mental do Agente Penitenciário, como também o Estado não fornece adequadamente material, sendo recorrente no Brasil movimentos reivindicatórios por coletes a prova de bala, armamento, viaturas, salários atrasados, dentre outros.

3.3 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A terceirização é a forma como uma empresa pode diminuir gastos, ampliar lucros e sua habilidade de competir em seu mercado de trabalho, onde “contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados.” (LEITE, 2018, p. 362).

Na Administração Pública, a terceirização também ocorre com a contratação de terceiro para prestação dos serviços que seriam feitos pela própria Administração Pública, podendo ser para qualquer atividade, atividade-meio ou atividade-fim, conforme conveniência do ente público (OLIVEIRA, 2019, p. 409).

A terceirização na Administração Pública podemos considerar pela contratação de terceiros para “prestação de serviços eventuais por terceiros, portanto por empreitada e não concessão ou permissão” por prazo determinado (ARAÚJO, 2018, p. 150).

De forma sucinta, a relação de trabalho na terceirização se dá de forma diversa da usual – empregado e empregador – existindo a contratante (empresa/empresário) e a contratada (tomadora de serviços/terceiro), onde a empresa contratante não tem vínculo empregatício para com os empregados da empresa contratada (LEITE, 2018).

O art. 2º, *caput*, da Lei n.º 8.666/93, determina que contratos da Administração Pública com terceiros, deve ser precedido de licitação, ao qual, tem por finalidade a preservação do princípio da isonomia e a garantia da preservação do melhor interesse para a Administração Pública, salvo hipóteses legais de dispensa previstas no art. 24 do mesmo dispositivo legal (BRASIL, 1993).

Fazendo com que seja expreso legalmente a obediência aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, igualdade, publicidade, probidade administrativa, vinculação ao instrumento convocatório, julgamento objetivo e outros

princípios correlacionados, conforme estipula o art. 3º da Lei n.º 8.666/93 (BRASIL, 1993).

Apesar de que na Administração Pública ser possível entabular contratos de terceirização, ainda que o contrato seja ilícito, não será reconhecido o vínculo empregatício, em atenção ao art. 37, II, da CF, o que não exime da responsabilidade subsidiária em caso de inadimplemento obrigação, conforme entendimento do Tema de Repercussão Geral n.º 725 do STF (BRASIL, 1998).

Ocorre que, a responsabilidade subsidiária da Administração Pública não se configura forma automática, conforme exegese do Tema de Repercussão Geral n.º 246.

Desta forma, não sendo a Administração Pública automaticamente responsável, é necessário que existam provas de sua culpabilidade pelo inadimplemento das obrigações, e ainda, vale destacar que mesmo quando condenada, a responsabilidade é limitada, pois não há possibilidade em ser condenada em reintegrar o empregado ou efetuar anotação em CTPS (LEITE, 2018, P. 367).

O Decreto n.º 9.507/18, conforme arts. 1º e 2º, dispõe acerca da execução indireta por meio de contratação de serviços para os entes da Administração Pública, assim como, indica que os serviços que serão executados de forma preferencial de forma indireta, é indicada por Ato de Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, ao qual o fez por meio da Portaria n.º 443 (BRASIL, 2017).

Os serviços indicados pela Portaria supramencionada, estão no rol do art. 1º da referida Portaria, ao qual, listou diversas atividades e em seu parágrafo único deixou claro que serviços não listados poderão ser objeto de execução indireta, desde que não seja causa de nenhuma vedação expressa no Decreto n.º 9.507/18 (BRASIL, 2018).

No que concerne às vedações, a Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, não fará contrato de execução indireta de serviços que possua cargo com decisões ou posicionamentos em áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle; cargos estratégicos cujo controle e conhecimentos possam importar em risco; poder de polícia, de regulamentar e concessão de serviço público e impor sanções; e funções que conste no plano de cargo da categoria profissional (BRASIL, 2018).

Menciona os §§1º e 2º que os serviços auxiliares ou acessórios poderão ser objeto de execução indireta, desde que, não haja transferência de “atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado”, em contrapartida, nenhum serviço correlacionado ao poder de polícia poderá ser por meio de serviço de execução indireta (BRASIL, 2018).

Para as empresas públicas e sociedades de economia mista em que a União exerça controle, estabelece o art. 4º que não poderá ser objeto de contrato de execução indireta de serviços que necessite o uso pela “de profissionais com atribuições inerentes às dos cargos integrantes de seus Planos de Cargos e Salários, exceto se contrariar os princípios administrativos”, bem como, com o surgimento de pelo menos uma das hipóteses constantes no rol, das quais: prestado de forma temporária, complemento temporário por demanda de serviços, por conta de tecnologia ou serviço mais atualizado e seguro ou de menor custo financeiro e ao meio ambiente, ou ainda, não ser possível ingressar na concorrência do mercado (BRASIL, 2018).

Os parágrafos do dispositivo esclarecem outras determinações, das quais, o §1º menciona que as situações de contratação temporária de forma excepcional podem ter relação com demandas locais ou para abranger maior território (BRASIL, 2018).

O parágrafo §2º determina que ainda que haja atribuições semelhantes entre empregados da contratada e contratante, somente terão os serviços contratados, bem como, o parágrafo §3º assegura que a vedação ao qual está inserida no *caput* do supramencionado artigo, não se aplicará a cargos para serem extintos ou já em extinção (BRASIL, 2018).

Por fim, o parágrafo § 4º dispõe que “o Conselho de Administração ou órgão equivalente” serão responsáveis por delimitar as atividades que poderão ser executadas indiretamente (BRASIL, 2018).

O art. 5º do Decreto n.º 9.507/18 impõe vedação de caráter geral, onde não poderá o ente federado contratar empresa que “haja administrador ou sócio com poder de direção” que possua alguma relação de parentesco com cargo comissionado ou função de confiança que preste serviços na área responsável pelo pedido ou por contratar, ou ainda, encarregado com cargo superior no órgão ou entidade (BRASIL, 2018).

Para que ocorra a licitação, a Administração Pública o instrumento convocatório ao qual, segundo o parágrafo único do art. 6º do Decreto n.º 9.507/18, poderá dispor acerca da forma de execução dos serviços, para controle de qualidade e prever pagamento conforme o resultado e terá seu objeto definido, seja no instrumento convocatório, projeto básico ou termo de referência (BRASIL, 2018).

O art. 7º do mesmo dispositivo legal, veda a inclusão de algumas cláusulas, tais como, prevê que a Administração Pública reembolse salários, personalidade e subordinação dos empregados da contratada para com a Administração Pública, fixe preços por índices gerais para alocação de mão de obra ou torne o objeto do contrato como prestação de mão de obra (BRASIL, 2018).

O art. 8º estipula as disposições contratuais obrigatórias para se contiver, onde se verifica que a Administração Pública busca se eximir da responsabilidade pelos encargos trabalhistas, onde em seu inciso I, exige declaração pela contratada de que é responsável pelos encargos trabalhistas e sociais do contrato entabulado, bem como, no inciso III condiciona o pagamento mensal à comprovação do pagamento dos encargos trabalhistas, previdenciários e sociais dos empregados que atuaram na execução dos serviços (BRASIL, 2018).

Além do supra exposto, em seu inciso IV estabelece a possibilidade de rescisão unilateral, se verificado que a contratada não está efetuando os pagamentos dos encargos trabalhistas (BRASIL, 2018).

No sistema prisional, também ocorrem terceirizações, principalmente das atividades-meio, contudo, existem também empresas terceirizadas de vigilância que atuam dentro dos presídios, onde há empregados atuando nas mesmas funções que Agentes Penitenciários estatutários.

Exemplo disso, é a empresa Montesinos e o Grupo Ondrepsb, que atuam dentro de presídios do Estado, onde ambos ameaçaram o encerramento dos contratos de terceirização em 2017, por conta de débitos atrasados no repasse pelo Governo do Estado que chegaram até o montante de R\$ 117 milhões, conforme informado pelo Jornal NSC em 31/10/2017 na notícia intitulada de “Acordo entre Estado e empresas mantém terceirizados nas cadeias de SC por mais um mês”.²

² ACORDO entre Estado e empresas mantém terceirizados nas cadeias de SC por mais um mês. NSC Total, 31 de outubro de 2017. Disponível em: < <https://www.nsctotal.com.br/noticias/acordo-entre-estado-e-empresas-mantem-terceirizados-nas-cadeias-de-sc-por-mais-um-mes> > Acesso em: 01 de outubro de 2019.

Acerca dos direitos dos empregados terceirizados, é o entendimento do TST, expresso na OJ n.º 383 onde apesar de que a contratação terceirizada ilícita não gere vínculo empregatício quando se trata da Administração Pública, isso não afasta a aplicação do princípio da isonomia, onde terceirizado e empregado da empresa tomadora de serviços, quando desempenhadas as mesmas funções, devem perceber as mesmas verbas trabalhistas (BRASIL, 2011).

Apesar do entendimento supramencionado, a realidade fática é outra, onde muitos empregados terceirizados do sistema prisional tende buscar no judiciário a solução para a supressão de verbas trabalhistas as quais possuem direito e o servidor estatutário percebe, contrariando a Orientação Jurisprudencial n.º 383 e o princípio da isonomia.

Não obstante, o Estatuto do Desarmamento (Lei nº 10.826/2003), alterado em 2014, garantiu aos agentes penitenciários o porte de arma, em contrapartida, trouxe alguns requisitos, conforme estipulado no art. 6º, §1º-B (BRASIL, 2003):

§ 1º-B. Os **integrantes do quadro efetivo** de agentes e guardas prisionais poderão portar arma de fogo de propriedade particular ou fornecida pela respectiva corporação ou instituição, mesmo fora de serviço, desde que estejam:

I - submetidos a regime de dedicação exclusiva;

II - sujeitos à formação funcional, nos termos do regulamento; e

III - subordinados a mecanismos de fiscalização e de controle interno. (*grifo nosso*)

Por conta da terminologia “quadro efetivo”, não é possível que agentes terceirizados tenham direito ao porte de arma, seja em serviço ou fora, para obter a concessão, se faz necessário procurar a tutela jurisdicional, uma vez que as concessões são efetivadas pela Polícia Federal que possui discricionariedade para recusar o porte de arma (RIBEIRO, 2018).

O legislador possuía o escopo de proteger o Agente Penitenciário e Agente Prisional dentro e fora de serviço, contudo, com os requisitos que apresenta, exclui os Agentes terceirizados, ao qual não farão jus (ORTEGA, 2015).

Conforme podemos extrair do julgamento dos Autos n.º 5006600-04.2018.4.04.7200, pela Relatora Vivian Josete Pantaleão Caminha, que tramita na 2ª Vara Federal de Florianópolis³, encontrado a partir da pesquisa jurisprudencial

³ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Recurso de Apelação – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Vivian Josete Pantaleão Caminha. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 04 de setembro de 2019. Disponível em:<

pelas palavras-chaves “porte de arma agente quadro efetivo” onde o entendimento foi de que não há diferença de Agente Penitenciário concursado ao terceirizado, referente aos riscos sofridos dentro e fora do estabelecimento prisional por ambos, onde se concedeu o porte de arma.

Em contrapartida, cabe destacar que o porte de arma é deferido com limitação temporal durante o período em que está vigente o contrato de trabalho, encerrado o contrato, é encerrada a autorização ao porte de arma.

O impacto que o fenômeno da Terceirização tem no sistema prisional é alto e pode gerar diversos danos, visto que, o Agente Prisional temporário tende buscar no judiciário guarida e recursos para proteger sua integridade física ante a omissão do Estado quanto ao porte de arma.

Assim como, o aumento de terceirizações dentro do sistema prisional poderá gerar danos futuramente, pois todos os contratos de execução indireta de serviços são temporários e isso faz com que um grupo de agentes treinados saia para que novos entrem, sem experiência acerca da rotina do estabelecimento prisional ou profissional, fazendo com que não haja continuidade da prestação de um serviço organizado de excelência, pois os administradores estarão sempre se deparando com uma nova equipe com novas dificuldades.

4 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE NO SISTEMA PRISIONAL

4.1 A INCIDÊNCIA DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE NAS ATIVIDADES DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL

Primeiramente, cabe destacar que o adicional de periculosidade antes de ser previsto na CLT, é direito constitucional do trabalhador urbano e rural, expresso no art. 7º, XXIII, da CF (BRASIL, 1988).

De acordo com o que já fora mencionado neste trabalho, as atividades consideradas perigosas que incidem o adicional de periculosidade estão previstas no art. 193 da CLT, ao qual o prevê nas hipóteses de “I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica”, bem como, “II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.” (BRASIL, 1943).

Merece destaque neste subcapítulo, o inciso II, ao qual foi incluso pela Lei n.º 12.740/12, dependendo de regulamentação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme exegese do art. 196 da CLT, onde o órgão o faz por meio da NR n.º 16 (BRASIL, 1943).

O art. 193 da CLT, tampouco a NR n.º 16 deixou claro ou definiu o que seriam “atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial”, apesar disso, tudo leva ao entendimento de que se remete as atividades de vigilante, sendo aqueles regidos pela Lei n.º 7.102/83 (MARTINEZ, 2018, p. 395).

E ainda, menciona no art. 193, §3º de que havendo outros adicionais, da mesma natureza, concedidos por meio de acordo coletivo ao vigilante, será compensado. A norma utiliza de forma expressa o termo “vigilante” (BRASIL, 1943).

Quando se busca na Lei n.º 7.102/83 (BRASIL, 1983) a definição legal das atividades de segurança pessoal ou patrimonial, depara-se com a redação do *caput* do art. 15, ao qual define como vigilante o empregado que efetua as atividades descritas no art. 10, onde em seus incisos I e II do *caput* e parágrafos §§ 2º, 3º e 4º nos remete as descrições das atividades de transportes de valores, vigilância patrimonial de bens públicos ou privados e segurança pessoal, atividades previstas no item 2, “a” e “b” do Anexo 3 da NR 16 (BRASIL, 1978).

O item 16.1 da NR n.º 16 define como atividades e operações perigosas aquelas previstas nos anexos da norma, bem como, o 16.2 prevê que o recebimento do adicional de periculosidade será na proporção de 30% (trinta por

cento) incidentes sobre o salário, excluídos os acréscimos decorrentes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa (BRASIL, 1978).

Em contrapartida, a Súmula 132 do TST, entende que o adicional de periculosidade pago de forma habitual e permanente, integra o salário para o cálculo de indenização e horas extras, contudo, nas horas em que está de sobreaviso, não se encontra exposto a risco, sendo incabível a integração do adicional de periculosidade (BRASIL, 2005, p. A-38).

O anexo 3 da NR 16 dispõe acerca das atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (BRASIL, 1978).

E para os fins da aplicação da referida norma, no item 2 considera como empregados de segurança pessoal e patrimonial, aqueles que atendem alguma das condições apontadas pela norma, das quais (BRASIL, 1978):

- a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7.102/1983 e suas alterações posteriores.
- b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

Considerando os requisitos trazidos pela norma em seu item 2, aponta no item 3, de forma expressa, as profissões as quais atendem os requisitos referidos, sendo: vigilância patrimonial, segurança de eventos, transportes coletivos, ambiental e florestal, transporte de valores, escolta armada, segurança pessoal, supervisão e fiscalização operacional, telemonitoramento e telecontrole.

Anteriormente a alteração dada em 2012, as atividades de segurança pessoal e patrimonial não tinham expressa previsão na norma, contudo, não basta a previsão da concessão do adicional de periculosidade no dispositivo legal, a norma restringe para as profissões as quais expressamente prevê em seu item 3.

As profissões que não constem no rol expresso da norma, tende buscar a tutela jurisdicional como forma de perceber o adicional devido, ou a empresa e/ou sindicato da categoria busque de forma espontânea o Ministério do Trabalho para caracterização ou descaracterização da periculosidade por meio de perícia, conforme art. 195, §1º da CLT (BRASIL, 1943).

Quando houver sido reclamado a concessão do adicional de periculosidade em juízo, seja pelo sindicato da categoria ou empregado, o magistrado determinará a realização de perícia designando perito competente, e não havendo, irá requisitar “perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho”, conforme §2º do art. 193 da CLT (BRASIL, 1943).

Não obstante ao entendimento do dispositivo supramencionado, o parágrafo §3º determina que não prejudicará a fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho, tampouco, a produção de perícia ex officio (BRASIL, 1943).

De acordo com o que já foi mencionado neste trabalho acerca da necessidade da atividade estar expressa na legislação, para que haja a concessão do adicional, sendo exemplo disso, o julgamento de Recurso, onde o entendimento do TRT12, no julgamento do Recurso Ordinário⁴ na 4ª Câmara presidido pelo Relator Garibaldi Tadeu Ferreira, foi em denegar a concessão do adicional de periculosidade ao vigia municipal, por não considerar a atividade semelhante a de vigilante, a qual está prevista expressamente no rol do Anexo 3 da NR 16.

No supracitado julgamento, aponta o colegiado que sendo o Reclamante vigia municipal e apesar de resguardar o patrimônio público e outras atividades correlatas, diferente do vigilante, não era necessário possuir curso e ter porte de arma em serviço, o que minoraria os riscos provenientes da profissão.

Em contrapartida, o entendimento do TRT4 no julgamento do Recurso Ordinário⁵ na 6ª Turma presidido pelo Relator Fernando Luiz de Moura Cassal, é de que para a caracterização do adicional de periculosidade não se faz necessário que o empregado se utilize de arma de fogo.

Para a 6ª Turma, o entendimento é de que a lei somente exige que o empregado exerça “atividade de segurança pessoal ou patrimonial que o exponha a possibilidade de violência física pela responsabilidade” de evitar atividades provenientes de criminosos para que haja a concessão do adicional de periculosidade.

⁴ BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. Recurso Ordinário – Florianópolis. Relatora: Desembargador Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 05 de abril de 2017. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=336647>>. Acesso em: 20 de outubro de 2019.

⁵ BRASIL. Tribunal Regional da 4ª Região. Recurso Ordinário – Porto Alegre. Relator: Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal. Pesquisa de Jurisprudência, Jusbrasil, 02 de agosto de 2017. Disponível em: <<https://trt4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/484354787/recurso-ordinario-ro-209643020155040332/inteiro-teor-484354797>>. Acesso em: 20 de outubro de 2019.

Contudo, o TST no julgamento de Recurso de Revista⁶ interposto para discutir se vigia teria direito a concessão do adicional de periculosidade da mesma forma que o vigilante, consolidou-se o entendimento de que o vigia, por conta de suas atividades, não estaria exposto a roubo ou outras formas de violência física da mesma forma que o vigilante está, sendo assim, não há previsão legal para o pagamento do adicional de periculosidade.

De forma diversa da decisão supramencionada, no julgamento do Recurso de Revista⁷ da 7ª Turma, estabeleceu que é incontroverso o pagamento de adicional de periculosidade ao Agente de Disciplina Prisional ao qual exercia atividades de segurança pessoal e patrimonial no Presídio em que estava lotado, e efetuando análise das suas atividades diárias, esta se encaixaria no item 2, “b” da NR n.º 16, ainda que sua profissão não constasse expressamente no rol, as suas atividades laborais possuem previsão legal para o pagamento de adicional de periculosidade.

É necessário que juízes e desembargadores observem o princípio da finalidade social do processo, onde segundo (LEITE, 2018, p. 117) poderá até mesmo fazer a correção de uma “injustiça da própria lei”.

Esclarece o autor (LEITE, 2018, p. 117) que tal princípio garante que “o juiz tenha uma atuação mais ativa, na medida em que auxilia o trabalhador, em busca de uma solução justa, até chegar o momento de proferir a sentença.”

No art. 4º do Decreto n.º 4.657/42 (LINDB), estipula que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”. Ou seja, não se restringirá a literalidade da lei (BRASIL, 1942).

Do mesmo dispositivo legal, no art. 5º define que “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.” (BRASIL, 1942).

E ainda, no art. 765 da CLT, esta concede de forma expressa ampla liberdade aos juízes e magistrados na condução do processo, e ainda, estabelece a

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista – Distrito Federal. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 11 de outubro de 2017. Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cff86de9b03c46d015d0e6852076fc52>>. Acesso em: 15 de outubro de 2019.

⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista – Distrito Federal. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 20 de setembro de 2017. Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#a11cbbcb5ff75bd30022f55c0dfe5746>>. Acesso em: 15 de outubro de 2019.

necessidade de priorizar pela celeridade nos andamentos das causas, “podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.” (BRASIL, 1943).

Se verifica que a legislação concede ampla liberdade para que o juízo do processo possa proceder para verificar a realidade dos fatos alegados – por meio de diligências conforme art. 765 da CLT, por exemplo – bem como, poderá ainda, utilizar de forma análoga outros dispositivos, desde que, não seja conflitante com o Direito do Trabalho, exegese do art. 769 da CLT (BRASIL, 1943).

O princípio da primazia da realidade deriva do art. 7º, XXXIV, da CF, sendo um princípio constitucional trabalhista ao qual dispõe que irá prevalecer a realidade dos fatos que ocorriam na relação laboral, desconsiderando o estipulado pelo contrato de trabalho, se de modo diverso se dava a realidade, exceto nos casos em que acarrete prejuízos ao empregado (MORAES, 2019, p. 139).

Visto que, para a concessão do adicional de periculosidade, é necessário que o Ministério do Trabalho e Emprego regulamente, que o faz por meio da NR n.º 16 ao qual estipula rol de 9 (nove) profissões para a concessão do adicional de periculosidade (BRASIL, 1978).

Quando nos deparamos com um caso em que o empregado atua em profissão não estipulada no rol do Anexo 3 da NR n.º 16, contudo, efetua a mesma atividade descrita por profissão estipulada no rol, tendo somente nomenclatura diversa, se o Tribunal segue interpretando as normas para aplicação nos casos se utilizando da linguagem literal da lei, sem considerar a realidade dos fatos e os princípios protetivos, criamos uma insegurança jurídica no âmbito trabalhista (BRASIL, 1978).

Aponta o autor (DELGADO, 2017, p. 254) três possibilidades de interpretações errôneas da norma, sendo, a interpretação por inércia, ao qual se trata da insistência em reproduzir os mesmos entendimentos de norma anterior, a fragmentada, sendo a interpretação de apenas parte da lei de forma desconexa ao sentido geral da mesma, e por fim, a reducionista, aquela que reduz os efeitos da norma seja pelos efeitos de instituto normativo diverso ou interpretação, destaca o autor que o resultado dessas distorções é o “que se pode denominar de interpretação regressiva do Direito.”

Na atualidade, existem “duas vertentes interpretativas no Direito. Uma formalista (ou tradicional) e outra particularista (ou progressista).” Na primeira ocorre quando o juiz se atém a efetuar a aplicação da letra literal da lei, e a segunda,

aquela que se atém aos fatos do caso concreto e aos princípios (LEITE, 2018, p. 113).

Segundo o autor (LEITE, 2018, p. 116) “interpretar é descobrir o sentido e o alcance das expressões contidas nas disposições (enunciados) dos textos com força normativa” buscando no direito as formas que o sistema o oferece juntamente aos princípios e normas, a fim de conceder a melhor interpretação ao caso.

O art. 8º da CLT, conforme já mencionado neste trabalho garante de forma expressa a aplicação, conforme cada caso, da “jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado” sem que qualquer interesse prevaleça sobre o público (BRASIL, 1943).

4.2 A (IM)POSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE AOS AGENTES TERCEIRIZADOS DO SISTEMA PRISIONAL DE SANTA CATARINA FRENTE AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E A O.J. 383 DO TST

O art. 51 da Lei Complementar n.º 675, extinguiu todas as verbas previstas na lei anterior que “não estejam especificamente relacionadas no art. 52” do mesmo dispositivo legal, e cita alguns adicionais revogados, tais como, adicional de local de exercício, adicional vintenário, adicional de permanência, gratificação de risco de vida incorporada e indenização de estímulo operacional – serviço extraordinário e trabalho noturno (BRASIL, 2016).

Referido artigo nos remete a conclusão de que a remuneração do Agente Penitenciário será composta exclusivamente pelo rol de verbas as quais o art. 52 cita, sendo: o vencimento do cargo previsto no dispositivo legal, adicional de atividade penitenciária, gratificação por hora extra, adicional noturno e adicional por tempo de serviço (BRASIL, 2016).

Em contrapartida, o parágrafo único do supracitado artigo, esclarece que apesar da limitação expressa no art. 51 e 52, não se exclui a percepção das verbas remuneratórias previstas no rol, conforme segue (BRASIL, 2016):

Parágrafo único. O disposto neste artigo não exclui o direito à percepção, nos termos da legislação e regulamentação específicas, de:

- I – décimo terceiro vencimento, na forma do inciso IV do art. 27 da Constituição do Estado;
- II – terço de férias, na forma do inciso XII do art. 27 da Constituição do Estado;
- III – diárias e ajuda de custo, na forma da legislação em vigor;
- IV – abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição da República, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;
- V – retribuição financeira transitória pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento;
- VI – vantagem de que trata o § 1º do art. 92 da Lei nº 6.745, de 28 de dezembro de 1985;
- VII – retribuição financeira transitória pela participação em grupos de trabalho ou estudo, em comissões legais e em órgãos de deliberação coletiva, nos termos do inciso II do art. 85 da Lei nº 6.745, de 1985;
- VIII – auxílio-alimentação;
- IX – vantagens pessoais incorporadas, observado o disposto no art. 60 desta Lei Complementar; e
- X – outras parcelas indenizatórias previstas em lei.

Consoante ao dispositivo supra exposto, constatamos que não há previsão expressa da percepção do adicional de periculosidade no rol, todavia o inciso X estipula que não serão excluídas outras verbas remuneratórias legalmente previstas (BRASIL, 2016).

De acordo com MARTINS (2013, p. 91-92):

O §3º do art. 193 da CLT faz referência a vigilante. Este tem lei específica, que é a Lei n.º 7.102/1983. Assim, parece que a lei quer significar que o adicional de 30% é devido aos vigilantes que fazem segurança pessoal ou patrimonial, mas é devido também a outras pessoas que façam segurança pessoal ou patrimonial, ainda que não sejam vigilantes, pois o inciso II do art. 193 não usa a palavra vigilantes.

O entendimento do Autor (MARTINS, 2013) é no sentido de que pode ser concedido o adicional de periculosidade a pessoas que laboram com segurança pessoal ou patrimonial, uma vez que o inciso II do art. 193 da CLT menciona: “II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial”, o dispositivo legal não faz menção a nenhuma profissão de forma expressa (BRASIL, 1943).

Em contrapartida, a ampla discussão nos tribunais - conforme será melhor exposto no subcapítulo seguinte – se refere ao *caput* do referido artigo, por condicionar a concessão do adicional de periculosidade a “regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego” (BRASIL, 1943).

O Ministério do Trabalho e Emprego faz essa regulamentação por meio da Portaria n.º 3.214/78, sendo a já citada NR n.º 16, que dispõe em seu item 2 do Anexo 3 (BRASIL, 1978):

2. São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.

b) empregados que exercem a **atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações** metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e **de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.** (*grifo nosso*)

Em análise das condições impostas, podemos concluir que a alínea ‘a’ se refere expressamente aos vigilantes, inclusive aponta o dispositivo legal que regula a profissão, conforme já analisado no capítulo anterior (BRASIL, 1978).

Importa destacar, neste momento, a alínea ‘b’ que diferentemente da alínea ‘a’ não cita expressamente uma única profissão, mas diversos ramos em que poderão os empregados perceber adicional de periculosidade (BRASIL, 1978).

Um dos ramos ao qual cita a alínea ‘b’ e que destacamos se refere às instalações de “bens públicos, contratados diretamente pela Administração Pública direta ou indireta”, (BRASIL, 2015), ou seja, em consonância ao pensamento do Autor citado, o empregado que labora em segurança pessoal ou patrimonial fará jus ao recebimento (MARTINS, 2013).

Efetuamos o referido destaque para chamar atenção ao fato de que a utilização do termo “diretamente pela Administração Pública direta ou indireta” limita o magistrado interpretar que o legislador somente faz referência aos empregados estatutários e celetistas, contratados pela Administração Pública direta ou indireta por meio de concurso público, excluindo os empregados terceirizados.

Ocorre que ambos os agentes – estatutários e terceirizados – laboram nas mesmas condições perigosas, ao denegar o adicional de periculosidade aos agentes terceirizados, há violação ao princípio da isonomia, do qual deriva o princípio da comunicação remuneratória, do qual explica o Doutrinador (DELGADO, 2017, p. 521):

Esse preceito de isonomia ou comunicação remuneratória passou a ser interpretado pela jurisprudência na devida extensão, de modo a mitigar o

caráter antissocial da fórmula terceirizante. Assim, todas as parcelas de caráter salarial cabíveis aos empregados originários da entidade tomadora (13º salário, jornada, adicional noturno, vantagens salariais normativas, etc.) foram estendidas aos trabalhadores terceirizados, segundo o padrão jurídico estabelecido na Lei n. 6.019.

Apesar do Doutrinador (DELGADO, 2017, p. 521), afirmar que é necessário que haja aplicação de forma isonômica, também apresenta que a realidade fática é outra, onde grande parte da jurisprudência não segue padrão remuneratório.

Além do desrespeito ao princípio da isonomia, também há violação a O.J. 383, ao qual é fruto de interpretação consolidada do art. 12, alínea 'a' da Lei n.º 6.019/74, em síntese garante a percepção de “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente” (BRASIL, 1974).

Contudo, cabe mencionar que com a inclusão do art. 4º-C, §1º na Lei n.º 6.019/74 há uma supressão tácita da garantida prevista no art. 12, porém é entendimento do Autor (MARTINEZ, 2018, p. 598) que “a negativa de salário equivalente dificilmente passará pelo crivo da verificação da constitucionalidade.” (BRASIL, 1974).

Neste mesmo sentido os Autores DELGADO e DELGADO (2018, p. 209) entendem que:

A segunda mudança muito impactante promovida pela Lei n. 13.467 /2017 consiste na consagração da ideia da discriminação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa contratante (art. 4º-C, § 1º, Lei n. 6.019/74). Ou melhor: a possibilidade de escolha contratual, pelas empresas, entre se adotar uma prática discriminatória ou não quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados.

Para o Doutrinador MARTINEZ a isonomia no âmbito salarial se expressa de forma simples, sendo que “o exercício das mesmas funções pressupõe a atribuição da mesma dimensão salarial”, vale também destacar que é possível a distinção no pagamento salarial quando há motivos plausíveis, tais como “experiência ou formação técnica”. (2018, p. 596) O art. 7º, XXXII da CF faz proibição no tocante a diferenciar “trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos” (BRASIL, 1943).

Em contrapartida, havendo distinção no pagamento salarial entre empregados que exercem as mesmas funções, existem meios para buscar a paridade salarial (MARTINEZ, 2018).

Referida garantia está prevista no art. 7º, XXX, da CF que proíbe diferença salarial por conta “de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.” (BRASIL, 1943).

A equiparação salarial possui requisitos cumulativos expressos no art. 461 da CLT, sendo, aquele em que é prestado com “a mesma perfeição técnica” onde o “tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos” conforme o §1º do dispositivo (BRASIL, 1943).

O §2º exclui a aplicação da equiparação salarial quando o contratante possuir “pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários”, onde com a alteração dada pela Lei n.º 13.467/17 não é mais necessário homologar, como também o §3º cita como requisitos os critérios de mérito e tempo (BRASIL, 2017).

O §4º deixa claro que o empregado em nova função por motivo de deficiência física ou mental, não serve para paradigma e o §5º ao qual foi incluído pela Lei n.º 13.467/17 dispendo que só será possível proceder com a equiparação salarial quando paradigma e paragonado tenham laborado conjuntamente em cargo ou função, vedou o referido parágrafo a indicação de paradigma remoto (BRASIL, 2017).

O §6º também incluído pela Lei n.º 13.467/17 prevê o pagamento de multa indenizatória ao empregado no patamar de 50% (cinquenta por cento) “do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” se “comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia” (BRASIL, 2017).

A dificuldade em obter a isonomia aos empregados terceirizados, é o art. 37 da CF, especificamente o inciso II, que dispõe acerca da obrigatoriedade de aprovação em “concurso público de provas ou de provas e títulos” para ocupar função pública (BRASIL, 1943).

Desta forma, o empregado terceirizado com a inserção do art. 4º-C, §1º na Lei n.º 6.019/74 somado ao art. 37, II, da CF tem seus direitos trabalhistas mitigados, onde corremos o risco de cair em um sistema, conforme definiu

DELGADO e DELGADO (2018, p. 199) “um sistema de terceirização "sem peias", sem limites, desenfreado” violando diversos princípios trabalhistas e constitucionais.

No sistema prisional, o Agente terceirizado vive uma situação de descaso, onde labora em ambiente claramente perigoso, da mesma forma que os servidores estatutários, porém não recebem o respectivo adicional de periculosidade e as modificações que a Lei de Terceirizações recebeu, alterando a situação dos empregados de forma prejudicial, violando princípios, o Agente terceirizado permanece em situação gravosa, visto que, o sistema de terceirização visa lucro e não a proteção do empregado (DELGADO; DELGADO, 2018).

Existe o Projeto de Lei 1.305/19 ao qual se trata de uma reapresentação do Projeto de Lei nº 5.492/2016, que prevê a concessão de adicional de periculosidade e insalubridade aos agentes públicos previstos no art. 144 da CF (BRASIL, 2019).

O Projeto de Lei 1.305/19 menciona expressamente os agentes do art. 144 da CF, bem como, “os agentes penitenciários, os policiais legislativos federais, os agentes socioeducativos, os agentes de trânsito e os guardas municipais”, além de reiterar os pedidos anteriores com o adicional de atividade de risco, inovou prevendo o reconhecimento da atividade como exclusiva de Estado, o projeto se encontra atualmente como aguardando designação de Relator na Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público (CTASP) (BRASIL, 2019).

Em Santa Catarina a situação de precariedade não é diferente de outros Estados e assim como os Agentes Penitenciários estatutários sofrem com o sistema insalubre e perigoso que laboram, aqueles que são terceirizados passam pelas mesmas situações, somado ao fato de que não recebem a mesma preparação que o Agente estatutário tem acesso.

Vivemos no chamado século da depressão e vemos muitas pessoas próximas adoecerem por conta da pressão que sentem, todos os funcionários que laboram no sistema prisional tem maior facilidade de desenvolverem doenças psicológicas ou psicossomáticas. “Carecem não só de formação específica, mas de apoio por parte do sistema de atenção psicossocial.” (DAMAS; OLIVEIRA, 2013).

Por fim, é necessário que seja garantido o salário equitativo ao empregado terceirizado, e por consequência, o adicional de periculosidade ao Agente terceirizado, sob pena de desrespeitarmos diversos preceitos constitucionais já expostos neste subcapítulo, não podemos aceitar que a terceirização seja um

meio de desrespeito as mais comezinhas garantias constitucionais de proteção ao trabalhador.

4.3 ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRT12 ACERCA DA CONCESSÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE AOS AGENTES TERCEIRIZADOS DO SISTEMA PRISIONAL DE SANTA CATARINA

A Jurisprudência, segundo o Doutrinador DELGADO (2017, p. 183) consiste na “reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir dos casos concretos colocados a seu exame jurisdicional.”

O Direito do Trabalho validou, além de outras, o uso da jurisprudência como fonte em seu art. 8º da CLT, fazendo “de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.” (BRASIL, 1943).

Para compreender o entendimento do TRT12 acerca da concessão do adicional de periculosidade aos agentes terceirizados lotados nos presídios, penitenciárias, U.P.A e afins do Estado de Santa Catarina é que se procedeu a análise jurisprudencial do período compreendido entre o início de 2014 a 2019, com as palavras-chaves “adicional de periculosidade agente sistema prisional”, ao qual resultou em 63 acórdãos, onde se buscou apresentar as decisões de anos e argumentos mais variados, dentro dos resultados.

Optado por iniciar o período de análise jurisprudencial em 2014, visto que, por conta do tema ser específico para determina profissão, curtos períodos haviam poucas decisões e a alteração do art. 193, II, da CLT e a regulamentação do Anexo 3 da NR 16 ocorreram no ano de 2013, sendo os principais dispositivos legais necessários à análise da temática.

No julgamento do Recurso Ordinário⁸, realizado em 26/09/2017 insurgiu-se a Ré acerca da condenação no juízo de origem ao pagamento de adicional de periculosidade a partir de 03/12/2013 até a conclusão da contratualidade.

Sendo o entendimento da Relatora Desembargadora Teresa Regina Cotosky, que “A subsunção da novel legislação ao caso sob análise é precisa,

⁸ BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. Recurso Ordinário – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Teresa Regina Cotosky. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 26 de setembro de 2017. Disponível em: <
<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=341558>
>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

havendo suficiente densificação normativa do art. 7º, XXIII, da CRFB, de modo que inadequado tratar o art. 193 da CLT na condição de norma de eficácia limitada.”

Para a Desembargadora, a legislação é clara e não limitativa, e ainda que o fosse, há o Anexo 3 da NR 16 o regulamentando e sendo o Autor Agente de Controle laborava em ambiente perigoso, fazendo jus ao recebimento do adicional de periculosidade.

Neste mesmo sentido, no julgamento do Recurso Ordinário⁹, realizado em 05/07/2017 a Ré interpôs o Recurso onde além de outras inconformidades, postulou pela reforma do julgado de origem que concedeu o adicional de periculosidade ao Autor, que laborava como Agente de Controle.

Conforme se extrai do acórdão, a Ré declarou em sua defesa que:

Embora o reclamante pudesse desempenhar algumas atividades comuns aos agentes prisionais, como escolta/movimentação de presos na área interna da unidade, inspeção em celas, etc, suas atribuições, assim como as dos demais agentes de controle, eram bem mais restritas se comparadas com aquelas desempenhadas pelos agentes penitenciários propriamente ditos.

Por conta disso, a 4ª Câmara entendeu que o empregado laborava sob perigo capaz de ensejar no pagamento de adicional de periculosidade. Cabe destacar também com esta declaração da Ré no julgado uma realidade enfrentada pelo Agente terceirizado, ao qual é contratado para realizar determinados serviços e acaba sendo alocado para laborar da mesma forma que um Agente Penitenciário estatutário, contudo sem receber a mesma proteção que o Agente estatutário recebe.

Da mesma forma, a 5ª Câmara em 21/02/2014 ao julgar o Recurso Ordinário¹⁰, entendeu pela concessão do adicional de periculosidade ao Agente de Controle, por considerar que o empregado estava exposto a situações onde a

⁹ BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. Recurso Ordinário – Florianópolis. Relator: Desembargador Marcos Vinicio Zanchetta. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 05 de julho de 2017. Disponível em: <
<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=339587>
>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. Recurso Ordinário – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Maria de Lourdes Leiria. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 21 de abril de 2014. Disponível em: <
<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=274582>
>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

qualquer momento poderiam “resultar em violência física, em razão da potencialidade de eclosão de eventos violentos por parte dos presidiários.”

No julgamento do Recurso Ordinário¹¹ pela 3ª Câmara em 19/04/2017, destacou que a empresa Ré possui como objeto social a prestação de serviços de segurança prisional e fornecimento de pessoal qualificado em disciplina no sistema prisional.

Por conta disso, não há como alegar que o Autor sendo Agente de Controle não exercia atividades de segurança pessoal ou patrimonial, visto que, se trata da finalidade da empresa, desta forma, o entendimento foi pela concessão do adicional de periculosidade ao Autor.

Em contrapartida aos entendimentos supra expostos, no julgamento do Recurso Ordinário¹² em 05/07/2017 interposto pela Ré para além de outros requerimentos, ter reformada a sentença que a condenou no pagamento de adicional de periculosidade ao Autor, que laborava como Agente de Controle.

A decisão proferida na 5ª Câmara entendeu que não basta a edição do art. 193 da CLT com a inclusão do inciso II, sem que esteja a profissão regulamentada e prevista pelo MTE, que o faz por meio do Anexo 3 da NR 16, podemos extrair do julgado (BRASIL, 1943):

E conclui que não é fator suficiente ao deferimento do adicional em questão o labor no interior de estabelecimento prisional. Isso porque a função de agente de controle é distinta daquela indicada na norma regulamentadora do MTE; enquanto este profissional se limita àquele contratado pelas empresas de vigilância, inclusive com possibilidade de posse de arma, o agente de controle é responsável tão somente pela organização prisional.

No mesmo diapasão, no julgamento do Recurso Ordinário¹³ interposto pela Ré em face de sentença que a condenou ao pagamento de adicional de

¹¹ BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. Recurso Ordinário – Florianópolis. Relator: Desembargador Amarildo Carlos de Lima. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 19 de abril de 2019. Disponível em:<
<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=339054>
>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

¹² BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. Recurso Ordinário – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 11 de julho de 2017. Disponível em:<
<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=339338>
>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

¹³ BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. Recurso Ordinário – Florianópolis. Relator: Desembargador Roberto Basilone Leite. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 05 de julho de 2017. Disponível em:<

periculosidade ao Autor, que laborava como Agente de Controle, o entendimento da 4ª Câmara foi de que o desempenho da função do Autor não lhe confere direito a perceber o adicional de periculosidade, conforme destacamos abaixo:

No caso, o demandante desempenhou a função de agente de controle, atividade que não exige o uso de arma de fogo e que tampouco se confunde com segurança pessoal ou patrimonial. O suposto perigo em potencial advindo do ambiente de trabalho – penitenciária, não lhe confere o direito à parcela postulada.

Para os Ministros da 4ª Câmara, não há previsão legal para a concessão de adicional de periculosidade para Agente de Controle no Anexo 3 da NR 16, bem como, o risco de desempenhar atividade laboral em uma penitenciária não ensejaria direito ao adicional (BRASIL, 1978).

Além disso, segundo o entendimento da Corte, podemos extrair do julgado que o desempenho da função de Agente de Controle não se confunde com segurança pessoal ou patrimonial.

A 5ª Câmara ao julgar o Recurso Ordinário¹⁴ em 22/05/2018 interposto pela Ré para reformar dentre outros aspectos, a condenação ao pagamento de adicional de periculosidade ao Agente de Controle, ao qual decidiu a Colenda Câmara por reformar a condenação, eximindo a Ré do pagamento.

Para os Ministros, visto que a profissão de Agente de Controle não se encontra expressa no rol do Anexo 3 da NR 16 e que “o art. 193, inc. II, da CLT não é norma autoaplicável”, não há previsão legal para a concessão do adicional de periculosidade (BRASIL, 1943).

No julgamento do Recurso Ordinário¹⁵ pela 6ª Câmara em 05/07/2016, entendeu pela negativa da concessão do adicional de periculosidade, por entender que o Agente de Controle “não exercia atividade profissional de segurança pessoal ou patrimonial.”

<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=339225>
>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. Recurso Ordinário – Florianópolis. Relator: Desembargador Irno Ilmar Resener. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 22 de maio de 2018. Disponível em:<

<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=347335>
>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional da 12ª Região. Recurso Ordinário – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Lília Leonor Abreu. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 05 de julho de 2016. Disponível em:<

Podemos extrair dos entendimentos apresentados de que não há consenso nas decisões exaradas pelo TRT12, carecendo a matéria de ser pacificada.

Desta forma, buscando-se o entendimento do TST pelas palavras-chaves “adicional de periculosidade agente sistema prisional”, no período de 2014 a 2019, tendo sido encontrado 56 acórdãos.

No julgamento do Recurso de Revista¹⁶ pela 8ª Turma, em 18/10/2017 de Recurso interposto pela Ré requerendo a reforma do julgado que a condenou ao pagamento de adicional de periculosidade na origem.

Para a 8ª Turma, ainda que se reconheça que o local de trabalho no sistema prisional é hostil, não havia como concluir que o Autor, na função de Agente de Controle, laborava com segurança pessoal ou patrimonial, não se encaixando no requisito do art. 193, II, da CLT (BRASIL, 1943).

Ao julgar o Agravo em Recurso de Revista¹⁷ em 03/04/2019 a 8ª Câmara entendeu que na função de Agente de Controle não exercia as funções de segurança pessoal ou patrimonial. Contudo, cabe destacar do julgado:

Não se ignora que, ao trabalharem em regime de parceria (cogestão), os agentes privados, ainda que indiretamente, atuam e contribuem para a segurança interna e proteção das pessoas e do estabelecimento. Contudo, isso não significa, ante as restrições impostas pela norma regulamentadora, que possam ser considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial para fins de percepção do adicional de periculosidade.

Apesar da constatação do desvio que ocorre no sistema prisional com a terceirização, conforme já comentado neste trabalho, verificamos que empregados como “Agente de Disciplina” ou “Agente de Controle” acabam desempenhando as mesmas funções que o Agente Penitenciário estatutário, ainda assim, decidiu a Corte pela exclusão da condenação do adicional de periculosidade.

<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=324646>
>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – Distrito Federal. Relator: Ministra Dora Maria da Costa. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 18 de outubro de 2017. Disponível em:< <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#e2273a97fc1b276aaaba68e340033060>>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – Distrito Federal. Relator: Ministra Maria Cristina Irgoyen Peduzzi. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 03 de abril de 2019. Disponível em:< <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ed76d5671a544c63a3eb7ff99e8aaa>>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

Em contrapartida, no julgamento do Recurso de Revista¹⁸ a 5ª Turma em 18/10/2017 entendeu que é devido o adicional de periculosidade, pois na origem ficou comprovado por meio de laudo pericial a exposição do Agente de Disciplina à violência física.

Diferente do julgado citado anteriormente, neste foi levado em consideração a situação do sistema prisional brasileiro, conforme destacamos:

O Tribunal Regional, a partir de uma interpretação teleológica do artigo 193, II, da CLT e das conclusões expostas no laudo pericial, concluiu que a Autora, agente de disciplina prisional, está exposta, de modo permanente, à situação de risco, porque sujeita a comportamentos violentos dos internos, especialmente levando-se em consideração a situação vivida pelo sistema prisional brasileiro.

Além do exposto, importa mencionar o destaque realizado na origem deste julgado (2º grau):

Destaque-se que a proteção em face do exercício de função perigosa encontra assento constitucional, consoante art. 7º, inciso XXIII, não sendo lícito verter interpretação que implique em tornar letra morta tal garantia constitucional:

Sendo assim, constatamos que da mesma forma que ocorre no TRT12 o entendimento também não é pacífico no TST, gerando uma insegurança jurídica para os Agentes terceirizados do sistema prisional de Santa Catarina.

Enquanto os entendimentos favoráveis à concessão do adicional de periculosidade entendem que o art. 193, II da CLT não é norma limitativa, bastando a situação de exposição à violência física, em contrapartida, os entendimentos desfavoráveis a concessão do adicional de periculosidade entendem que somente é possível a aplicação do art. 193, II, da CLT quando constar expressamente a profissão no rol do Anexo 3 da NR-16, por meio do qual o MTE regula (BRASIL, 1943).

¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – Distrito Federal. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 18 de outubro de 2017. Disponível em:< <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#55ad8b0a624f62256da22b91738fe168>>. Acesso em: 04 de novembro de 2019.

5 CONCLUSÃO

Com o acelerado desenvolvimento da indústria em uma sociedade capitalista modificou-se as formas das relações de trabalho, surgindo outros meios e formas, sendo um deles, o fenômeno da terceirização, a qual não se limitou a área privada, bem como, ocorre na seara da Administração Pública, onde apesar do surgimento da Lei n.º 13.429/2017 ainda há divergências legais para serem suprimidas, tais como, a isonomia salarial.

O objetivo principal deste trabalho é limitado ao enfoque de apresentar a (im)possibilidade da concessão do adicional de periculosidade ao agente terceirizado no sistema prisional de Santa Catarina, ao qual para chegar a uma constatação final por meio dos estatutos e dados coletados, no primeiro capítulo primeiro capítulo as hipóteses legais e a incidência dos adicionais existentes no Direito do Trabalho, para tanto iniciamos com análise sucinta das relações de trabalho que se devolvem entre empregado e empregador, abordando a teoria mista adotada pela CLT e os princípios basilares trabalhistas que regem as relações de trabalho no Brasil, tais como, princípio da proteção, princípio da norma mais favorável, princípio da imperatividade das normas trabalhistas, princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio da condição mais benéfica, princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da intangibilidade salarial, princípio da primazia da realidade sobre a forma e princípio da continuidade da relação de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 212), bem como, a natureza jurídica do salário, abordando em especial a proteção que recebe e a natureza jurídica e as hipóteses legais dos adicionais do Direito do Trabalho.

No segundo capítulo, tendo em vista os estudos e análises das relações de trabalho, passamos a analisar especificamente as relações de trabalho no sistema prisional de Santa Catarina, da seguinte forma: estudo e análise dos dados coletados acerca do sistema prisional de Santa Catarina, o plano de carreira do agente prisional de Santa Catarina ao qual é o parâmetro da isonomia requerida pelos Agentes terceirizados, e por fim, abordamos a terceirização na Administração Pública, a fim de compreender as contratações realizadas por meio da terceirização e as consequências geradas ao sistema prisional.

No terceiro capítulo, passamos a analisar o adicional de periculosidade no sistema prisional, onde primeiramente analisamos a incidência do adicional de

periculosidade nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial, passando ao estudo da (im)possibilidade da concessão do adicional de periculosidade aos agentes terceirizados do sistema prisional de Santa Catarina frente ao princípio da isonomia e a O.J. 383, e por fim, procedida a verificação do entendimento jurisprudencial do TRT12, concluindo com o entendimento do TST acerca da temática.

Após estas considerações, foi possível verificar que não há qualquer entendimento uníssono acerca da temática no TRT12, havendo decisões que entendem pela negativa da concessão do adicional de periculosidade ao Agente terceirizado por entender que não é compatível a aplicação do princípio da isonomia frente ao art. 37, II, da CF e/ou que o art. 193 da CLT depende de regulamentação pelo MTE que o faz por meio da NR-16 que não prevê em seu rol de profissões (Anexo 3) de forma expressa o trabalho no sistema prisional como atividade periculosa e ainda que fosse considerado o precário sistema prisional brasileiro, não haveria previsão legal para conceder, inclusive tendo sido observado que as decisões mais atuais são no sentido denegatório, tal qual ocorre no TST, onde não há entendimento consolidado, havendo acórdãos de reforma da sentença pelos mesmos entendimentos citados anteriormente – falta de previsão legal e afronta ao art. 37, II da CF.

Em contrapartida as decisões denegatórias supramencionadas, aquelas que concedem o adicional de periculosidade no TRT12 o fazem sob o argumento de que o art. 193 da CLT provém de dispositivo constitucional (art. 7º, XXIII da CF), não podendo ser norma interpretada como limitativa, outras apenas entendem que o trabalho – ainda que terceirizado – de Agente no sistema prisional faz jus aos requisitos expressos no art. 193, II, da CLT, pois labora exposto à violência física e os acórdãos do TST que mantém a condenação ao pagamento de adicional de periculosidade ou reformam para que se conceda o adicional, se limitam a verificar se na origem restou comprovado a exposição do Agente à violência física.

A posição que se adota e conclui ser a mais compatível com o Direito do Trabalho e os princípios constitucionais trabalhistas é a de concessão do adicional de periculosidade aos Agentes terceirizados, visto que, denegar o adicional de periculosidade afronta o princípio da proteção do trabalhador, bem como, o princípio da isonomia.

Aceitar que a terceirização seja utilizada como mero fornecimento de mão de obra barata para o Estado no sistema prisional é afrontar o princípio da proteção do empregado, bem como, todos aqueles que derivam deste. Sabemos que a realidade do sistema prisional brasileiro é precária, não fornece os meios adequados para que os Agentes possam trabalhar e em toda unidade, seja presídio, penitenciária, UPA, colônia penal ou casa de albergado está em deficiência de pessoal, material, superlotação e diversos outros problemas. Possuímos diversos Agentes e até mesmo pessoas de outros setores que desistem de laborar no sistema prisional por conta do estresse e do perigo iminente que correm. É inadmissível que concordamos com um sistema que contrata empresa especializada de segurança para fornecimento de pessoal e depois seja acatado o argumento de que não labora aquele empregado em atividade de segurança pessoal ou patrimonial, é um ultraje.

Proteger Agentes terceirizados do sistema prisional que diariamente desempenham funções de Agente Penitenciário sem preparo e sequer sem receber as verbas as quais possuem direito, é um dever de toda sociedade e principalmente do Poder Judiciário que tem os meios para aplicar a lei na sua forma, mas sempre em consonância com os princípios da isonomia e da proteção do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Edmir Netto de. **Curso de direito administrativo**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

AZEVEDO, Gabriela; CARNEIRO, Taymã; SAUMA, Jorge. 26 dos 62 detentos mortos em massacre de Altamira eram presos provisórios. **G1 Globo**, 03 ago. 2019. Disponível em:<<https://g1.globo.com/pa/para/noticia/2019/08/03/25-dos-58-detentos-mortos-em-massacre-de-altamira-eram-presos-provisorios.ghtml>> Acesso em: 09 out. 2019.

ACORDO entre Estado e empresas mantém terceirizados nas cadeias de SC por mais um mês. **NSC Total**, 31 out. 2017. Disponível em:<<https://www.nsctotal.com.br/noticias/acordo-entre-estado-e-empresas-mantem-terceirizados-nas-cadeias-de-sc-por-mais-um-mes>> Acesso em: 01 out. 2019.

BATTISTELLA, Clarissa. Unidades prisionais que estão no papel reduziram pela metade o déficit de vagas em SC. **NSC total**, 20 jul. 2019. Disponível em:<<https://www.nsctotal.com.br/noticias/unidades-prisionais-que-estao-no-papel-reduziram-pela-metade-o-deficit-de-vagas-em-sc>> Acesso em: 09 out. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 ago. 2019.

_____. Lei nº. 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 15 out. 2019.

_____. Lei nº. 5.889, de 08 de junho de 1973. **Estatui normas reguladoras do trabalho rural**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 15 set. 2019.

_____. Lei nº. 7.102, de 20 de junho de 1983. **Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm>. Acesso em: 10 set. 2019.

_____. Lei nº. 15.085, de 04 de janeiro de 2010. **ALTERA DISPOSITIVOS DA LEI Nº 12.116, DE 2002, QUE DEFINE OS ESTABELECIMENTOS PENAIS DO ESTADO, CRIA UNIDADES PRISIONAIS AVANÇADAS E ADOTA OUTRAS PROVIDÊNCIAS**. Disponível em:<<http://leisestaduais.com.br/sc/lei-ordinaria-n-15085-2010-santa-catarina-altera-dispositivos-da-lei-n-12116-de-2002-que-define-os-estabelecimentos-penais-do-estado-cria-unidades-prisionais-avancadas-e-adoa-outras-providencias>>. Acesso em: 20 set. 2019.

_____. Lei nº.12.740, de 08 de dezembro de 2012. **Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.442,**

de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l12740.htm>. Acesso em: 27 set. 2019.

_____. Lei nº. 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 20 set. 2019.

_____. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 set. 2019.

_____. Lei nº. 8.666, de 21 de junho de 1993. **Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 15 out. 2019.

_____. Orientação Jurisprudencial nº. 383, de 27 de maio de 2011. **TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html>. Acesso em: 15 set. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. Tema de Repercussão Geral nº. 246. 246 - Responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviço. Ministra Relatora Rosa Weber. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&numeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246>>. Acesso em: 20 set. 2019.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 5.492. **Estabelece a periculosidade e a insalubridade para os órgãos integrantes do sistema de segurança pública, previstos em Artigo 144 da Constituição Federal.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2087161>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 1.305. **Assegura aos servidores integrantes do sistema de segurança pública, previstos no art. 144 da Constituição Federal, aos agentes penitenciários, aos policiais legislativos federais, aos agentes socioeducativos, aos agentes de trânsito e aos guardas municipais, o reconhecimento do exercício de atividades exclusivas de Estado**

e a percepção de indenização por Atividade de Risco Policial e Bombeiro Militar. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2193497>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

_____. Decreto-Lei nº. 4.657, de 04 de setembro de 1942. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.** Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 28 out. 2019.

_____. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 set. 2019.

_____. Decreto-Lei nº. 9.507, de 21 de setembro de 2018. **Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm>. Acesso em: 15 set. 2019.

_____. Lei nº. 10.826, de 22 de dezembro de 2003. **Dispõe sobre registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição, sobre o Sistema Nacional de Armas – Sinarm, define crimes e dá outras providências.** Disponível em:<

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.826.htm>. Acesso em: 02 nov. 2019.

_____, 2010. Instrução Normativa nº. 001/2010/DEAP/GAB/SSP, de 25 de agosto de 2010. **Dispõe sobre normas e procedimentos operacionais de segurança a serem adotadas pelas Unidades Prisionais do Estado de Santa Catarina.**

Disponível em:< <http://www.deap.sc.gov.br/index.php/downloads/normativas-e-portarias/39-12042012-instrucao-normativa-0012010-deap-1/file>>. Acesso em: 15 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** – Distrito Federal.

Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 11 de outubro de 2017. Disponível em:<

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cff86de9b03c46d015d0e6852076fc52>>. Acesso em: 15 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** – Distrito Federal.

Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 20 de setembro de 2017. Disponível em:<

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#a11cbbcb5ff75bd30022f55c0dfe5746>>. Acesso em: 15 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** – Distrito Federal. Relator: Ministra Dora Maria da Costa. Pesquisa de

Jurisprudência, Acórdãos, 18 de outubro de 2017. Disponível em:<

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#e2273a97fc1b276aaaba68e340033060>>. Acesso em: 04 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** – Distrito Federal. Relator: Ministra Maria Cristina Irgoyen Peduzzi. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 03 de abril de 2019. Disponível em:< <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ed76d5671a544c63a3ebeb7ff99e8aaa>>. Acesso em: 04 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** – Distrito Federal. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 18 de outubro de 2017. Disponível em:< <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#55ad8b0a624f62256da22b91738fe168>>. Acesso em: 04 out. 2019.

_____. Tribunal Regional da 4ª Região. **Recurso Ordinário** – Porto Alegre. Relator: Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal. Pesquisa de Jurisprudência, Jusbrasil, 02 de agosto de 2017. Disponível em:<<https://trt4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/484354787/recurso-ordinario-ro-209643020155040332/inteiro-teor-484354797>>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. Tribunal Regional da 12ª Região. **Recurso Ordinário** – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Teresa Regina Cotosky. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 26 de setembro de 2017. Disponível em:< <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=341558>>. Acesso em: 04 out. 2019.

_____. Tribunal Regional da 12ª Região. **Recurso Ordinário** – Florianópolis. Relatora: Desembargador Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 05 de abril de 2017. Disponível em:< <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=336647>>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. Tribunal Regional da 12ª Região. **Recurso Ordinário** – Florianópolis. Relator: Desembargador Marcos Vinicio Zanchetta. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 05 de julho de 2017. Disponível em:< <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=339587>>. Acesso em: 04 out. 2019.

_____. Tribunal Regional da 12ª Região. **Recurso Ordinário** – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Maria de Lourdes Leiria. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 21 de abril de 2014. Disponível em:< <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=274582>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

_____. Tribunal Regional da 12ª Região. **Recurso Ordinário** – Florianópolis. Relator: Desembargador Amarildo Carlos de Lima. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 19 de abril de 2019. Disponível em:< <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=339054>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

_____. Tribunal Regional da 12ª Região. **Recurso Ordinário** – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino. Pesquisa de Jurisprudência,

Acórdãos, 11 de julho de 2017. Disponível em:<
<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=339338>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

_____. Tribunal Regional da 12ª Região. **Recurso Ordinário** – Florianópolis. Relator: Desembargador Roberto Basilone Leite. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 05 de julho de 2017. Disponível em:<
<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=339225>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

_____. Tribunal Regional da 12ª Região. **Recurso Ordinário** – Florianópolis. Relator: Desembargador Irno Ilmar Resener. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 22 de maio de 2018. Disponível em:<
<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=347335>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

_____. Tribunal Regional da 12ª Região. **Recurso Ordinário** – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Lília Leonor Abreu. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 05 de julho de 2016. Disponível em:<
<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=324646>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC); Precedentes Normativos [recurso eletrônico] – Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016. Disponível em:<<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Recurso de Apelação** – Florianópolis. Relatora: Desembargadora Vivian Josete Pantaleão Caminha. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 04 de setembro de 2019. Disponível em:<
<https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/citacao.php?doc=TRF419689886>>. Acesso em: 01 out. 2019.

CAESAR, Gabriela; VELASCO, Clara. Brasil tem média de 7 presos por agente penitenciário; 19 estados descumprem limite recomendado. **G1 Globo**, 22 fev. 2018. Disponível em:<<https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/brasil-tem-media-de-7-presos-por-agente-penitenciario-19-estados-descumprem-limite-recomendado.ghtml>> Acesso em: 17 out. 2019.

CARNEIRO, Taymã. Justiça Federal afasta comandante da Força-Tarefa Penitenciária em atuação no PA, após massacre em Altamira. **G1 Globo**, 03 out. 2019. Disponível em:<<https://g1.globo.com/pa/para/noticia/2019/10/03/justica-federal-afasta-comandante-da-forca-tarefa-penitenciaria-em-atuacao-no-pa-apos-massacre-em-altamira.ghtml>> Acesso em: 15 out. 2019.

CARVALHO, Bárbara; LEITE, Carolline; PRADO, Gabriel; RAMALHO, Guilherme; REIS, Thiago; VELASCO, Clara. Superlotação aumenta e número de presos provisórios volta a crescer no Brasil. **G1 Globo**, 26 abr. 2019. Disponível

em:<<https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2019/04/26/superlotacao-aumenta-e-numero-de-presos-provisorios-volta-a-crescer-no-brasil.ghhtml>> Acesso em: 07 out. 2019.

DAMAS, Fernando Balvedi; OLIVEIRA, Walter Ferreira. A saúde mental nas prisões de Santa Catarina, Brasil. Florianópolis: **Cadernos Brasileiros de Saúde Mental**, 2013. Disponível em: <https://app.uff.br/observatorio/uploads/A_saude_mental_nas_prisoas_de_Santa_Catarina,_Brasil.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº. 13.467/2017**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAGNOSTICO do sistema prisional de SC. **Secretaria de Estado da Saúde do Governo de Santa Catarina**, 14 abr. 2014. Disponível em:<<http://www.saude.sc.gov.br/index.php/informacoes-gerais-documentos/informes-e-eventos/pagina-principal/encontro-estadual-de-gestores-de-saude-e-do-sistem/8131-diagnostico-do-sistema-prisional-sc-juliana>> Acesso em: 24 set. 2019.

ETTORE, Júlio; VARGAS, Diogo. Violência que amedronta: conflitos entre criminosos geram mortes, deixam comunidades reféns em meio a disputa no tráfico de drogas. **Clic RBS**. Disponível em:<http://www.clicrbs.com.br/sites/swf/dc_guerrafaccoes/index.html#abre> Acesso em: 09 out. 2019.

GLEIBE, Pretti. **Manual de direito do trabalho**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional**. 11 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto; **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

ORTEGA, Flávia Teixeira. Os agentes e guardas prisionais possuem porte de arma de fogo mesmo fora de serviço? **Jusbrasil**, 22 abr. 2016. Disponível em: <<https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/327044005/os-agentes-e-guardas-prisionais-possuem-porte-de-arma-de-fogo-mesmo-fora-de-servico?ref=serp>>

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Região. vol. 45. Nº 75. 107-130, jan/jun 2007.

PORTO, Roberto. **Crime organizado e sistema prisional**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RIBEIRO, Tiago. A Discricionariedade/Arbitrariedade do Delegado da Polícia Federal para conceder o registro de arma de fogo frente ao Estatuto do Desarmamento e atuais perspectivas. **Jusbrasil**, 27 mai. 2018. Disponível em: <<https://tiagodurigon.jusbrasil.com.br/artigos/582640806/a-discricionariedade-arbitrariedade-do-delegado-da-policia-federal-para-conceder-o-registro-de-arma-de-fogo-frente-ao-estatuto-do-desarmamento-e-atuais-perspectivas?ref=serp>> Acesso em: 22 out. 2019.

SISTEMA prisional de SC está 23% acima da capacidade; superlotação é a 2ª menor do país. **G1 Globo**, 26 abr. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2019/04/26/sistema-prisional-de-sc-esta-23percent-acima-da-capacidade-superlotacao-e-a-2a-menor-do-pais.ghtml>> Acesso em: 07 out. 2019.

SANTA CATARINA. Lei Complementar nº. 675, de 03 de junho de 2016. **Institui o Plano de Carreira e Vencimentos dos cargos de Agente Penitenciário e Agente de Segurança Socioeducativo do Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania (SJC) e estabelece outras providências**. Disponível em: <<http://leisestaduais.com.br/sc/lei-complementar-n-675-2016-santa-catarina-institui-o-plano-de-carreira-e-vencimentos-dos-cargos-de-agente-penitenciario-e-agente-de-seguranca-socioeducativo-do-quadro-de-pessoal-da-secretaria-de-estado-da-justica-e-cidadania-sjc-e-estabelece-outras-providencias>>. Acesso em: 01 set. 2019.