

**Ministério da Justiça**  
**Departamento Nacional de Política Penitenciária**

**Gestão Penitenciária**  
**no Rio de Janeiro: problemas e Perspectivas**

Relatório de Pesquisa



---

Setembro de 2002

# **CESeC** CENTRO DE ESTUDOS DE SEGURANÇA E CIDADANIA

## Diretora

*Julita Lemgruber*

## Coordenadores de Áreas

*Silvia Ramos*

*Leonarda Musumeci*

*Jacqueline Muniz*

*Antonio Carlos Carballo Blanco*

*Barbara Musumeci Soares*

## Estatístico

*Doriam Borges*

## Gerente de Projetos

*Dolores Rodrigues*

## Pesquisador Associado

*Luiz Eduardo Soares*

## Projeto de Pesquisa:

*Gestão Penitenciária no Estado do Rio de Janeiro:  
Problemas e Perspectivas.*

## Coordenação

*Jacqueline de Oliveira Muniz*

*Tania Maria Dahmer Pereira*

## Pesquisadores

*Antônio Carlos Rafael*

*Marcelo Benedicto Ferreira*

## Catálogos Sobre Gestão Prisional

*Adriana Lima de Almeida*

*Edinilson Cruz da Silva*

## Apresentação

Este relatório contém os resultados alcançados pela pesquisa “**Gestão Penitenciária no estado do Rio de Janeiro: problemas e perspectivas**”, realizada pelo Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (CESeC) da Universidade Cândido Mendes (UCAM), e financiada pelo Ministério da Justiça. Os dados foram organizados com o objetivo de descrever o perfil dos funcionários do Departamento do Sistema Penitenciário do Estado do Rio de Janeiro (DESIPE), bem como conhecer os principais problemas enfrentados pelo sistema penitenciário fluminense. O estudo foi de caráter exploratório e realizado no ano de 2001.<sup>1</sup>

Para cumprir seu objetivo, o projeto dividiu-se em quatro etapas: 1) realização de entrevistas qualitativas e aplicação de questionário junto aos funcionários do DESIPE; 2) mapeamento de duas experiências de administração penitenciária no Brasil (Guarapuava/PR e Bragança Paulista/SP); 3) identificação, seleção e organização de bibliografia nacional e internacional sobre administração penitenciária, 4) levantamento e catalogação de fontes, referências, experiências, agências e projetos relacionados aos sistemas penitenciários, disponíveis na *Internet*.

A relevância de projetos de pesquisa como esse está justamente na possibilidade de cooperar para que a produção de informações sobre o sistema penitenciário seja menos descontínua e individualizada. Pelo contrário, que os conhecimentos possam ser disseminados de forma mais homogênea, tornando-se mais acessíveis à população funcional dos sistemas penitenciários e à sociedade como um todo. Da mesma forma que é importante conhecer o cotidiano da administração penitenciária, também é relevante traçar o perfil e levantar os problemas e as demandas apresentadas pelos operadores do sistema, bem como conhecer suas expectativas e opiniões a respeito do trabalho que desenvolvem.

Vale ressaltar que os dados enfocados nesse relatório foram coletados a partir da realização de um conjunto de entrevistas gravadas e da aplicação de um questionário constituído por 130 perguntas e subdividido pelas seguintes temáticas, que, em conjunto, podem ser compreendidas como os objetivos específicos da pesquisa: 1) caracterização

---

<sup>1</sup> Portanto, os dados objetivos dispostos nesse relatório correspondem a realidade encontrada no DESIPE em 2001.

sócio-econômica e institucional dos funcionários; 2) percepções do risco dentro e fora do trabalho; 3) vitimização no trabalho; 4) estigma e discriminação social; 5) cotidiano da custódia; 6) avaliações das rotinas dos estabelecimentos penais; 7) percepções sobre os presos; 8) visões sobre o sistema penitenciário; 9) expectativas profissionais; 10) formação e qualificação profissional, e 11) avaliações dos projetos e iniciativas do sistema penitenciário.

De um modo geral, em virtude da perspectiva pioneira de mapear o universo funcional do sistema penitenciário fluminense, a pesquisa contou com a calorosa receptividade das categorias funcionais do DESIPE. Pode-se mesmo dizer, que os servidores contribuíram de forma ativa, viabilizando o acesso às informações institucionais existentes, concedendo longas entrevistas gravadas, auxiliando na seleção dos temas abordados na investigação, e respondendo com interesse e presteza as perguntas contidas no questionário.

Cabe enfatizar que os dados produzidos por esta pesquisa constituem um material inédito a ser utilizado como uma rica fonte de informações, sobretudo porque apresenta o ponto de vista dos funcionários sobre o sistema penitenciário e seu cotidiano.

### **Os primeiros passos**

As dificuldades para se descrever aspectos importantes sobre o DESIPE se devem, principalmente, à inexistência de informações sistematizadas. Não há registros sobre o desenvolvimento histórico do sistema prisional fluminense e muitas informações a respeito dos presos e funcionários não estão informatizadas. Tais problemas inviabilizam a recuperação e a organização de diversos aspectos sobre a vida prisional. Da mesma forma, não é costume dos operadores do sistema registrar as “práticas” desenvolvidas no cotidiano da custódia e as dificuldades encontradas para implementá-las.

Configura-se, então, a importância de se realizar pesquisas capazes de dar visibilidade aos diferentes problemas do DESIPE. Tomemos como exemplo, a necessidade de conhecer as origens da institucionalização do ofício de Agente de Segurança Penitenciária (ASP). Pouco se sabe a respeito. E, o que se sabe, procede do testemunho de

funcionários antigos, já aposentados, que, ao assumirem tal ofício, eram denominados de “Guardas de Presídio”, pelo menos até 1970.

“Gestão Penitenciária no Estado do Rio de Janeiro: Problemas e Perspectivas”, é a primeira pesquisa de grande porte realizada junto aos funcionários do DESIPE. O pioneirismo do projeto o levou, em seguidos momentos, a se deparar com dificuldades na obtenção de informações institucionais, bom número delas ainda não organizadas e indisponíveis para consulta. Esta situação não foi vista como obstáculo à pesquisa, e sim como a comprovação da necessidade dessa “fotografia” institucional como primeiro passo para a construção de um diagnóstico capaz de estimular discussões a respeito da realidade gerencial e operacional existente no DESIPE.

### **Legislação penitenciária e política pública**

A vida cotidiana das unidades prisionais e dos demais órgãos do Sistema de Justiça Criminal, responsáveis pela operacionalização da política de execução das penas privativas de liberdade, se orienta na Lei de Execução Penal (Lei Federal N.º 7210 de 11/07/1984), no Regulamento do Sistema Penal do Rio de Janeiro (Decreto Estadual N.º 8897 de 31/03/1986) e nas diversas portarias, estabelecidas pela Direção Geral do DESIPE, com base na legislação federal. São as portarias que fornecem a diretriz operacional aos diferentes profissionais no que diz respeito a estratégias de custódia, à concretização de direitos e regalias para os presos e familiares, assim como, as práticas administrativas. Na legislação estadual, também é importante destacar o Decreto N.º 8896, que regulamenta a Lei Estadual N.º 994/85 e trata dos requisitos da carreira de agente de segurança penitenciária, assim como de seu Código de Ética.

Tanto a Lei de Execução Penal quanto o Regulamento do Sistema Penal do Rio de Janeiro enfatizam, de forma destacada, as diversas áreas de assistência aos condenados e internados (Capítulo II em ambos documentos), sem, contudo, dedicar a mesma atenção às questões relativas à segurança penitenciária e às áreas administrativas. Fica em descoberto, então, as competências das áreas administrativas e de vigilância, restringindo-se a LEP apenas a detalhar, no caso da administração, os requisitos para o exercício da função de diretor.

Para cobrir essa lacuna, o Decreto Estadual N.º 8896 estabelece parâmetros para o funcionamento da área de segurança penitenciária, documento de vital importância para os agentes de segurança penitenciária do Rio de Janeiro. A ausência de diretrizes e atribuições para a área de segurança penitenciária na Lei de Execuções Penais e no Regulamento do Sistema Penal aponta para a condição de “invisibilidade” do ofício de Agente de Segurança Penitenciária na formulação de políticas públicas de segurança.

Pode-se dizer que a LEP também é frágil no que diz respeito às competências dos ASPs e pessoal administrativo. No entanto ela é comparativamente mais detalhada no que se refere ao pessoal técnico. Pode-se dizer que esta desproporção, reflita prioridades em termos de ênfase. Ou seja, a LEP, elaborada em um ambiente político de democratização, privilegiaria os aspectos relativos ao "tratamento" ou à "reinserção" dos presos, através da descrição minuciosa das chamadas "assistências", atribuindo um papel secundário às atividades de vigilância e administrativas.

É bem provável que sendo a intenção da lei preencher uma grave lacuna existente até então<sup>2</sup>, os aspectos mais restritivos ou coercitivos da execução da pena privativa de liberdade associados aos serviços de vigilância tenham ficado em segundo plano. Tudo se passa como se a lei procurasse dar mais relevo aos direitos e deveres dos presos, e menos aos instrumentos de vigilância - cuja missão primordial é fazer valer estes direitos e deveres pela observância e produção de disciplina.

Esta diferença de enfoque parece indicar a diferenciação de *status* e prestígio atribuídos às categorias profissionais. De um lado têm-se aqueles que exercem a vigilância e disciplina - os ASPs - que possuem um ofício<sup>3</sup> e aqueles que possuem profissões reconhecidas e regulamentadas, cujo código de conduta e conhecimentos profissionais são universais, não se restringindo ao ambiente de trabalho, como é o caso dos ASPs e auxiliares técnicos e administrativos.

## **Estrutura organizacional do DESIPE**

---

<sup>2</sup> Lacuna essa que, na época, seria a necessidade de uma legislação nacional que definisse as regras de tratamento aos presos já existentes na legislação internacional e em poucos estados brasileiros. Segundo levantamento preliminar, identificou-se que os dois primeiros estados a se anteciparem à LEP foram o Rio de Janeiro e Pernambuco.

<sup>3</sup> Atividades que possuem baixo nível de institucionalização e regulamentação.

No Sistema de Justiça Criminal, o DESIPE é o órgão formalmente incumbido da execução penal, cujo objetivo é “efetivar as disposições da sentença ou decisão criminal”. Em outras palavras, cabe ao DESIPE custodiar todos os condenados à pena privativa de liberdade. Porém, desde janeiro de 2000, o sistema vem assumindo uma nova função ao receber os presos provisórios e condenados que lotavam as carceragens das delegacias policiais. Como parte desse programa do governo estadual, vem sendo construídas e inauguradas Casas de Custódia para abrigar esses presos, gerando, assim, um aumento da população prisional.

Até o momento, foram inauguradas seis Casas de Custódia: três no Complexo de Bangu, uma em Niterói, uma em Campos e uma no Complexo Frei Caneca. Destas, apenas duas têm estrutura administrativa formalizada, ou seja, possuem corpo de funcionários do próprio DESIPE, uma vez que foram utilizadas a mesma estrutura de cargos das duas extintas penitenciárias que as antecederam. As outras quatro Casas de Custódias não tiveram suas estruturas administrativas formais oficializadas. Com isso, ainda não fazem parte do organograma oficial do DESIPE e os funcionários não estão enquadrados nos cargos e funções gratificadas de rotina. Nestas mesmas quatro casas de custódia, a administração vem sendo compartilhada entre o DESIPE e a Polícia Militar. O motivo alegado para a parceria é a carência numérica de ASPs para sustentar os plantões nos postos de vigilância.

Após serem definitivamente condenados, os presos deixam as Casas de Custódia e são encaminhados para um dos quatro presídios do sistema: Presídio Ary Franco, Presídio Evaristo de Moraes, Presídio Hélio Gomes e Presídio Nelson Hungria (unidade feminina). O Presídio Ary Franco é a primeira unidade de ingresso masculino, após a passagem dos presos pelas Casas de Custódia. É neste presídio que equipes técnicas realizam o Plano Individualizado de Tratamento (PIT).

Os técnicos inicialmente coletam dados sócio-econômicos do interno e sua família, além de reunirem informações da folha penal e da ficha disciplinar. Com base nessas informações preliminares, indicam os objetivos e as atividades de individualização das penas dos condenados. A redistribuição dos presos se faz paulatinamente através das penitenciárias (regime fechado) e dos institutos penais (regime semi-aberto ou aberto).

As presas, para as quais ainda não existe uma Casa de Custódia, aguardam nas carceragens policiais a definição de sentença judicial e, quando condenadas, ingressam no DESIPE, pelo Presídio Nelson Hungria, sendo redistribuídas para a Penitenciária Talavera Bruce (regime fechado) ou para o Instituto Penal Romeiro Neto (regime semi-aberto/aberto).

As penitenciárias masculinas são em número de dez : Lemos de Brito e Pedrolino Werling de Oliveria, localizadas no Complexo Frei Caneca, no bairro do Estácio. No Complexo Penal de Bangu, no mesmo bairro, temos a Penitenciária Esmeraldino Bandeira, Alfredo Franjan, Laércio da Costa Pellegrino (Bangu I), Jonas Lopes de Carvalho e Vicente Piragibe. No Complexo Penal de Niterói, temos a Penitenciária Vieira Ferreira Neto e na cidade de Campos, a Penitenciária Carlos Tinoco da Fonseca. Os Institutos Penais, masculinos (regime semi aberto), são assim localizados : Edgar Costa em Niterói, Agrícola de Magé, nesta mesma cidade, e Plácido de Sá Carvalho, no Complexo Penal de Bangu.

As sete unidades hospitalares que atendem presas e presos, nas especialidades de clínica médico-cirúrgica, psiquiatria, fisiologia, doenças sexualmente transmissíveis e manicomial são assim distribuídas: Roberto Medeiros, Hamilton Agostinho Vieira de Castro, Sanatório Penal, todos no Complexo Penal de Bangu; Hospital Fábio Soares Maciel e de Custódia Psiquiátrico Heitor Carrilho, no Complexo Penal Frei Caneca. Em Niterói, o de custódia/psiquiátrico Henrique Roxo e o Penal de Niterói.

Completando as 33 unidades prisionais fluminenses, também faz parte do DESIPE o Patronato Magarinos Torres, localizado no centro da cidade do Rio de Janeiro, destinado a albergados e egressos do Sistema Penal. Esta unidade presta serviços a uma média de 206 albergados e 1000 egressos, estes últimos submetidos a controle de livramento condicional.

Os órgãos de apoio técnico e assessoramento às direções de unidades e à Direção Geral do DESIPE se revestem das características técnico-administrativas próprias da administração pública estadual, sendo denominadas de superintendências, coordenações, divisões e escola de formação. Suas atividades estão direcionadas às áreas de educação de presos, serviço social, saúde, administração, psicologia, administração, jurídica, transportes, pessoal, material, engenharia, pessoal, correição e segurança. São, ao todo, cinco coordenações, dez divisões, duas Superintendências, a Escola de Formação Penitenciária, o Centro de Processamento de Dados e o Fundo Especial Penitenciário.



As 33 unidades prisionais e os 18 órgãos de apoio técnico e de assessoramento são coordenados pela Direção Geral e se reportam administrativa e politicamente ao Gabinete do Secretário de Estado da Secretaria de Justiça

### **Alguns aspectos históricos**

São poucas as informações sobre a história das unidades prisionais fluminenses e do DESIPE. Das unidades, as mais antigas são a Penitenciária Lemos de Brito, inicialmente denominada Casa de Correção da cidade do Rio de Janeiro (1850), o Presídio Hélio Gomes (1856) e a antiga Casa de Detenção (1856), posteriormente denominada Penitenciária Milton Dias Moreira. Estas três unidades iniciaram a constituição do Complexo Frei Caneca. Portanto, essas unidades datam o período do Império, tendo, também, integrado o sistema prisional sob o comando do Ministério da Justiça à época do Rio de Janeiro como capital federal.

Em 1960, as unidades acima citadas, acrescidas das penitenciárias Talavera Bruce (1941) e a Penitenciária Esmeraldino Bandeira (1957), passaram a ser administradas pela então Superintendência do Sistema Penal (SUSIPE), na nova estrutura administrativa do Estado da Guanabara.

No período de 1960 a 1975 (ano de fusão dos estados da Guanabara e do Rio de Janeiro), foram construídas outras unidades: Presídio Evaristo de Moraes (1962), Hospital Hamilton Agostinho Vieira de Castro (1966) e Penitenciária Moniz Sodrê (1971). Antes da fusão, ainda no antigo estado do Rio de Janeiro, foram criadas a Penitenciária Agrícola de Magé (1962), o Instituto Penal Romeiro Neto (1966) e o Hospital de Custódia e Tratamento Psiquiátrico Henrique Roxo (1972).

Em 1975, a SUSIPE transformou-se no Departamento de Sistema Penal (DESIPE) e, incorporou a administração das unidades prisionais do antigo Estado do Rio, acima mencionadas. A partir daí, novas unidades são construídas atendendo a demanda contínua de criação de vagas para a custódia de presos. Na década de 70, o DESIPE assume a administração do Presídio Aray Franco (1975), até então, uma grande carceragem de presos da Secretaria de Segurança Pública. Em 1977, é inaugurado o Hospital Penitenciário Roberto Medeiros, em Bangu e, em 1979, os Institutos Penais Plácido de Sá Carvalho e

Vicente Piragibe. Por necessidade de vagas em regime fechado, mais tarde este último foi remodelado para abrigar presos nesse regime.

Em 1988, é construída a Penitenciária Laércio da Costa Pellegrino, de regime fechado e segurança máxima, com arquitetura e sistema eletrônico de segurança considerados pioneiros à época, com o objetivo de abrigar presos de alta periculosidade e de facções diferentes. Tal unidade inaugurou a construção da série de unidades ainda conhecidas por Bangu I, Bangu II, Bangu III e Bangu IV, com a bandeira eleitoral /governamental de combate ao crime organizado. A construção de Bangu II, III e IV é originária da década de 90, quando também foi extinta a Penitenciária Cândido Mendes, localizada, até 1994, na Ilha Grande. Em 1993, foi inaugurada a primeira unidade prisional de regime fechado para presos ex-policiais, denominada Penitenciária Pedrolino Werling de Oliveira, no Complexo Frei Caneca.

É importante salientar que o Hospital Penal de Niterói, em funcionamento como unidade de Clínica Médica, foi transformado em março de 1994 no primeiro Hospital Penal para tratamento de presos portadores de HIV no Brasil, dentro do primeiro convênio realizado entre o Ministério de Saúde, através do Sistema Único de Saúde, e o DESIPE. Tal convênio, que se estendeu a todas as unidades hospitalares do DESIPE, continua em vigor.

### **A interação das unidades prisionais com instituições da sociedade**

As instituições que se fazem representar através de grupos organizados junto às unidades do DESIPE são, em sua maioria, vinculadas a igrejas. Seu trabalho, além da administração de rituais religiosos, se estende a tarefas de assistência material e cultural, estando submetidas à aquiescência da direção das unidades, sob orientação de norma específica.

A Pastoral Penal das Arquidioceses do Rio de Janeiro e de Niterói; membros da Igreja Batistas; representantes da Assembléia de Deus e da Igreja Universal; espíritas e metodistas; são alguns grupos que prestam assistência aos presos. O trabalho de alguns desses grupos se estende à assistência e acolhimento de egressos. A responsabilidade de coordenação do trabalho dos agentes religiosos nas unidades é do Serviço Social, visando adequar a oferta de serviços religiosos à especificidade de cada unidade.

Outros grupos organizados ingressam nas unidades com vistas a detectar situações conflituosas e apurar denúncias. Tratam-se de representantes de organizações de defesa de direitos humanos, tais como o Conselho da Comunidade, as Comissões de Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-RJ) e da Assembléia Legislativa, além de ONGs de defesa de direitos de minorias e outros. Representantes da Vara de Execuções Penais (promotores e funcionários vinculados aos Juízes) também fazem visitas esporádicas de fiscalização no interior das prisões.

O DESIPE recebe a visita de universitários, interessados em conhecer o funcionamento das unidades, e oferece estágios regulares nas diversas áreas técnicas. Pesquisadores, vinculados a programas de pós-graduação também têm ingresso nas unidades para realizar pesquisas. Eventualmente, jornalistas produzem matérias sobre eventos culturais e aspectos curiosos da vida prisional. Neste sentido, são visitas programadas e autorizadas pela administração penitenciária.

Funcionários de empresas forma outro público que também freqüenta as unidades prisionais, principalmente aquelas em que funcionam oficinas de trabalho onde atuam os presos. As oficinas são criadas a partir de convênios formulados com a Fundação Santa Cabrini, órgão vinculado ao Gabinete do Secretário de Justiça que tem a competência de implantar e gerenciar o trabalho prisional, desde 1977.

Por último, a visitação de familiares/amigos de presos são uma rotina administrada pelas unidades, obedecendo normas de ingresso e revista. As visitas dos familiares aliadas às formas de interação com a sociedade acima mencionadas, funcionam como um esforço de aproximar os presos de novos conhecimentos, informações, hábitos de vida em liberdade e da possibilidades de convivência diferenciadas daquelas que se instituem entre eles e seus custodiadores.

### **Os Agentes de Segurança Penitenciária**

A categoria dos ASPs numericamente aglutina o maior quantitativo de funcionários. Dos 3.393 funcionários do DESIPE, 2.716 pertencem à essa categoria funcional. Na década de 90, o DESIPE realizou dois concursos públicos para admissão de ASPs, em 1994 e 1997, com 500 e 700 vagas, respectivamente. Destas, em cada concurso, 100 vagas foram

reservadas a candidatas mulheres. Para as áreas técnicas, por exemplo, foi realizado um único concurso em 1998, depois de 21 anos sem nenhuma admissão por concurso ou contrato de técnicos.

Os ASPs, ainda que sejam admitidos para funções específicas na área de segurança penitenciária, são constantemente desviados de sua função original para ocuparem atividades administrativas ou técnicas, neste último caso somente quando têm formação de nível superior específica. Na área administrativa, o DESIPE não realiza contratos ou concursos há pelos menos 20 anos. Isto repercute de forma negativa sobre o quadro de pessoal, uma vez que as vagas preenchidas em concursos de ASPs muito rapidamente se tornam novamente ociosas, já que muitos profissionais são desviados para outras funções. O resultado prático dessas medidas é a fragilização da segurança penitenciária.

A função de agente de segurança penitenciária está mais claramente regulamentada desde 1985 (Decreto 8896, Lei Estadual 944/85). Nesta regulamentação foram incluídos os antigos guardas de presídios e criados dois cargos: agente de segurança penitenciária e inspetores, correspondendo a estes últimos a função de chefia dos demais. As escalas e jornadas de trabalho fixadas, desde então, são de 24 horas de jornada de trabalho e 72 horas de folga. Esta é a jornada genérica para a função do ASP que atua nas turmas de segurança penitenciária. No entanto, mesmo na área de segurança existe a jornada diária de trabalho, assim como para todos aqueles ASPs desviados para funções administrativas.

Os ASPs que atuam nas chamadas “turmas de guardas” estão diretamente subordinados a um “chefe de turma”, o inspetor. Este, por sua vez, vincula-se à Chefia de Vigilância, que se subordina à Chefia de Segurança da Unidade. Isto significa que um agente de segurança penitenciária que atua em “turma de guarda”, em contato direto e contínuo com os presos, está subordinado a uma hierarquia de quatro chefias superiores, incluindo a Direção da unidade. Segundo a regulamentação, a missão de inspetores e de agentes de segurança penitenciária é:

- vigiar, manter a ordem, a segurança e a disciplina nos estabelecimentos penais;
- escoltar presos e internos quando necessário e legalmente, de uma unidade prisional para outra e/ou de estabelecimentos hospitalares penitenciários;
- zelar pela segurança dos apenados, de pessoas e/ou bens nas instituições prisionais;
- participar dos programas de reabilitação e assistência aos presos e internos.

A missão de escolta, quando necessária, foi transformada em uma competência específica, com treinamento e lotação de pessoal voltado apenas para aquela atividade e executada pela Coordenação de Segurança do DESIPE, através do Serviço de Operações Externas (SOE), desde 1987. Antes desta data, todas as escoltas dependiam dos serviços da Polícia Militar. A vigilância e manutenção da ordem nos estabelecimentos penais, sob a responsabilidade dos ASPs, está restrita ao espaço físico interno das unidades. Todo policiamento externo e sobre os muros que circundam as unidades está sob a responsabilidade da Polícia Militar.

A função de ASP, de acordo com a legislação mencionada, apresenta-se incompatível com qualquer outra atividade, remunerada ou não, que traga prejuízo à administração da vigilância e segurança nas unidades do DESIPE. O Decreto N.º 8896, no Capítulo V, dispõe sobre o Código de Ética da função de ASP, assim como os direitos, responsabilidades, transgressões, sanções e apuração das infrações disciplinares.

Ainda que o Decreto acima exija a conclusão do primeiro grau como escolaridade mínima para o ingresso na carreira de ASP, os dois últimos concursos, na década de 90, tiveram como exigência a conclusão do segundo grau. Outros quesitos foram: ser cidadão brasileiro, idade mínima de 18 anos, ter habilidade para dirigir veículos e ser aprovado nas várias etapas do concurso público.

### **Plano Amostral e Seleção da Amostra**

O levantamento estatístico das informações referentes às características dos funcionários do sistema penitenciário do Estado do Rio de Janeiro foi realizado através de uma amostra probabilística de funcionários, dimensionada a partir de uma lista de funcionários por setor ou unidade do sistema, fornecida pelo setor de recursos humanos do DESIPE, referente ao mês de abril de 2001. Cabe ressaltar que estavam no âmbito da pesquisa apenas as unidades situadas nos municípios do Rio de Janeiro e Niterói, conforme Tabela 1. Na referida listagem encontrava-se, por unidade, o nome do funcionário e os três últimos números de sua matrícula, além de informações sobre a unidade de lotação e

cargo/função. Cabe ressaltar, também, que o cadastro de pessoas apresentava problemas de atualização que foram detectados na operação de coleta.

Através da listagem observou-se a existência de 3397 funcionários alocados em 39 diferentes setores ou unidades nos referidos municípios (ver Tabela 1 a seguir). A amostra foi dimensionada visando atender às restrições operacionais, bem como às demandas metodológicas da pesquisa. Com o objetivo de representar na amostra todas as 39 unidades ou setores no âmbito da pesquisa, amostras independentes foram selecionadas em cada unidade.

O tamanho da amostra de pessoas, em cada unidade, foi estabelecido de modo a fornecer estimativas de proporções referentes aos atributos sócio-econômicos e culturais dos funcionários (por exemplo, distribuição do número de pessoas por sexo ou distribuição do número de pessoas que participaram de algum programa de treinamento / especialização), com erro máximo absoluto de 3% com grau de confiança de 95%, excetuando-se o caso das coordenações<sup>4</sup>, divisões<sup>5</sup>, Escola de Formação Penitenciária e Gabinete do DESIPE, para as quais a amostra foi dimensionada para fornecer estimativas com erro máximo absoluto de 13% com grau de confiança de 95%. A amostra final resultou em 771 funcionários, alocada como apresentado na Tabela 1, o que corresponde a uma fração de amostragem global de aproximadamente 22,7%.

A seleção da amostra em cada setor ou unidade foi realizada por amostragem sistemática considerando-se o total de funcionários listados pelo DESIPE. Uma vez selecionada a amostra de funcionários, a coleta das informações foi realizada através de pesquisa direta, por intermédio de entrevistadores.

---

<sup>4</sup> Coordenação Administrativa, de Saúde, de Segurança, Jurídica e Técnica Social do DESIPE.

<sup>5</sup> Divisão de Classificação, de Educação e Cultura, de Engenharia, de Transporte e Subsistência e Material do DESIPE.

**TABELA 1 – Tamanhos da população e amostra de funcionários do sistema penitenciário do Estado do Rio de Janeiro, segundo unidade de lotação.**

Unidades	População		Amostra	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Coordenação Administrativa	25	0.7%	3	0.4%
Coordenação de Saúde	102	3.0%	10	1.3%
Coordenação de Segurança	210	6.2%	21	2.7%
Coordenação Jurídica do DESIPE	51	1.5%	6	0.8%
Coordenação Técnica Social	13	0.4%	1	0.1%
Divisão de Classif. do DESIPE	12	0.4%	1	0.1%
Divisão de Educação e Cultura	13	0.4%	1	0.1%
Divisão de Engenharia	15	0.4%	1	0.1%
Divisão de Transporte	32	0.9%	5	0.6%
Divisão Subsistência e Material	16	0.5%	1	0.1%
Escola de Formação Penitenciária	19	0.6%	5	0.6%
Gabinete do DESIPE	32	0.9%	2	0.3%
Hospital Cust. Trat. Psiq. Heitor Carrilho	137	4.0%	34	4.4%
Hospital Custódia Trat. Psiq. Henrique Roxo	110	3.2%	27	3.5%
Hospital Dr. Hamilton A. Vieira Castro	99	2.9%	25	3.2%
Hospital Penal de Niterói	79	2.3%	20	2.6%
Hospital Penal Fábio Soares Maciel	164	4.8%	41	5.3%
Hospital Psiq. Penal Roberto Medeiros	113	3.3%	28	3.6%
Instituto Penal Plácido Sá Carvalho	123	3.6%	31	4.0%
Instituto Penal Romeiro Neto	51	1.5%	13	1.7%
Instituto Penal Vicente Piragibe	133	3.9%	33	4.3%
Instituto Penal Vieira Ferreira Neto	114	3.4%	28	3.6%
Patronato Magarino Torres	66	1.9%	17	2.2%
Penitenciária Alfredo Tranjan	128	3.8%	32	4.2%
Penitenciária Esmeraldino Bandeira	127	3.7%	31	4.0%
Penitenciária Jonas Lopes Carvalho	126	3.7%	33	4.3%
Penitenciária Laércio da Costa Pellegrino	62	1.8%	15	1.9%
Penitenciária Lemos Brito	98	2.9%	25	3.2%

**TABELA 1 (Continuação)**

<b>Unidades</b>	<b>População</b>		<b>Amostra</b>	
	<b>Absoluto</b>	<b>Percentual</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Percentual</b>
Penitenciária Milton Dias Moreira	<b>125</b>	3.7%	<b>31</b>	4.0%
Penitenciária Moniz Sodré	<b>115</b>	3.4%	<b>29</b>	3.8%
Penitenciária Pedrolino Werling de Oliveira	<b>54</b>	1.6%	<b>12</b>	1.6%
Penitenciária Serrano Neves	<b>152</b>	4.5%	<b>39</b>	5.1%
Penitenciária Talavera Bruce	<b>114</b>	3.4%	<b>29</b>	3.8%
Presídio Ary Franco	<b>98</b>	2.9%	<b>23</b>	3.0%
Presídio Edgar Costa	<b>83</b>	2.4%	<b>22</b>	2.9%
Presídio Evaristo de Moraes	<b>104</b>	3.1%	<b>26</b>	3.4%
Presídio Hélio Gomes	<b>110</b>	3.2%	<b>27</b>	3.5%
Presídio Nelson Hungria	<b>55</b>	1.6%	<b>14</b>	1.8%
Sanatório Penal	<b>117</b>	3.4%	<b>29</b>	3.8%
<b>Total Global</b>	<b>3397</b>	100.0%	<b>771</b>	100.0%

Adicionalmente, dado que o tamanho da população em estudo é relativamente pequeno (3397 funcionários), fixou-se em 567 funcionários o tamanho mínimo da amostra, visando garantir uma representatividade da população, considerando os possíveis problemas que poderiam existir no cadastro, bem como na operação de campo. Conforme demonstra a tabela abaixo, foram respondidos 584 questionários, os quais correspondem a um índice de sucesso da ordem de 75,7%.



**TABELA 2 – Distribuição das taxas de resposta e de recusa dos funcionários do sistema penitenciário do Estado do Rio de Janeiro, contemplados no plano amostral.**

<b>Resultado da Operação de Campo</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Percentual</b>
<b>Funcionários sorteados e entrevistados</b>	579	<b>74,7%</b>
<b>Funcionários não sorteados que solicitaram entrevista</b>	4	<b>0,5%</b>
Funcionários entrevistados durante o pré-teste	4	<b>0,5%</b>
Funcionários licenciados	61	<b>7,9%</b>
Licença Médica	41	<b>5,3%</b>
Licença Prêmio	9	<b>1,2%</b>
Licença s/especificação	11	<b>1,4%</b>
Funcionários de férias	21	<b>2,7%</b>
Funcionários desconhecidos na unidade	30	<b>3,9%</b>
Funcionários transferidos de unidade	18	<b>2,3%</b>
Funcionários afastados e exonerados	6	<b>0,8%</b>
Funcionários que não compareceram ao trabalho	10	<b>1,3%</b>
Funcionários com dificuldade de agendamento da entrevista	20	<b>2,6%</b>
Funcionários que se recusaram a participar da pesquisa	20	<b>2,6%</b>
Funcionários aposentados	2	<b>0,3%</b>
<b>Total</b>	<b>773</b>	<b>100,0%</b>

A pesquisa foi realizada por amostragem probabilística. Assim sendo, cada unidade selecionada na amostra, além de representar a si própria, representa também outras unidades da população-alvo que não foram selecionadas. A cada unidade selecionada é associado um fator de expansão (peso), que representa o inverso da sua probabilidade de seleção, e obtêm informações (estimativas) sobre os funcionários do Sistema Penitenciário do Estado do Rio de Janeiro, conforme interesse da pesquisa.

Cabe ressaltar que obteve-se dois pesos de expansão, um para as coordenações, divisões, Escola de Formação Penitenciária e Gabinete do DESIPE, e outro para as unidades penitenciárias, de forma a manter a proporcionalidade de cada um dentro da população estudada (Tabela 1).

A aplicação de pesos resulta em números fracionários nas frequências calculadas, que foram arredondados na apresentação das tabelas. Por sua vez, estes arredondamentos provocam às vezes pequenas diferenças nos totais de umas tabelas comparados com outras.

## **Trabalho de Campo**

Apesar da deflagração de duas greves e das peculiaridades das rotinas de trabalho das unidades prisionais, principalmente em se tratando da entrada de pessoas estranhas, em um intervalo de três meses uma equipe de 19 pesquisadores realizou 579 entrevistas em todas as unidades do DESIPE localizadas na cidade do Rio de Janeiro e em Niterói. Em função de dificuldades operacionais, foram excluídas do universo abrangido pela pesquisa as unidades localizadas em Magé e em Campos.

As entrevistas foram feitas no próprio local de trabalho e no horário de expediente dos funcionários. Todos os entrevistados responderam um questionário com 130 perguntas, que demorou em média uma hora para ser aplicado. Cada pesquisador foi treinado para registrar de forma fiel as respostas do entrevistado, sempre com a preocupação de evitar interferências de outros funcionários e/ou de presos, além de garantir o sigilo das respostas.

Por diversas vezes os funcionários reagiram com surpresa após serem informados que a pesquisa seria realizada com eles e não com os presos. Diziam que “pela primeira vez seriam ouvidos”. Como o momento da coleta de dados foi marcado por intensa negociação salarial entre o Sindicato dos Servidores do DESIPE e o Governo do Estado, o interesse em responder o questionário foi grande. Porém, esse mesmo fator também teve efeito oposto, pois outros funcionários estavam tão insatisfeitos e desacreditados que ofereceram inúmeras resistências à participação. Na maioria das vezes, os pesquisadores, com muita habilidade, conseguiram reverter a situação e realizar as entrevistas.

De qualquer forma, o clima de insatisfação, duas greves, intercorrências e problemas cotidianos nas unidades foram aspectos que interferiram de forma negativa no ritmo do trabalho de campo. As rotinas e procedimentos para a entrada nas unidades, justificadas pela natureza e necessidades do trabalho da segurança, também contribuíram para atrasar o processo, porém de forma menos acentuada que os momentos nos quais o funcionário não comparecia para realizar a entrevista previamente agendada. Neste caso, o

motivo da ausência podia ser tanto problemas relativos à rotina de trabalho como uma falta ao trabalho. Uma consequência desse fato, é que a entrevista com um plantonista não realizada no dia marcado só poderia ser remarcada para daí a três dias, por causa da escala de trabalho.

Como só foi possível obter da Secretaria de Justiça e Direitos Humanos, por questões de segurança, uma listagem com o primeiro nome, os três primeiros dígitos da matrícula e a unidade de lotação de cada funcionário, foi difícil localizar com rapidez a maioria dos sorteados para participar da pesquisa. Os entrevistadores tiveram que utilizar inúmeros meios para encontrar o funcionário, desde os formais, através do setor de pessoal de cada unidade, até os informais, principalmente informações com os próprios funcionários, por sinal uma fonte bem precisa. Como muitos funcionários se conhecem através de um de seus sobrenomes, a ausência destes na listagem dificultou ainda mais o trabalho dos pesquisadores.

## Parte I: Quem são os funcionários do DESIPE?

*Art. 76 - O quadro do pessoal penitenciário será organizado em diferentes categorias funcionais, segundo as necessidades do serviço, com especificação de atribuições relativas às funções de direção, chefia e assessoramento do estabelecimento e às demais funções.*

*Art.77 - A escolha do pessoal administrativo e especializado, de instrução técnica e vigilância atenderá a vocação, preparação profissional e antecedentes pessoais do candidato.<sup>1</sup>*

Nesta parte do relatório, os dados foram organizados com o objetivo de descrever o perfil dos funcionários do Departamento do Sistema Penitenciário do Estado do Rio de Janeiro (DESIPE). Espera-se, portanto, que a partir da leitura dos textos e a avaliação dos gráficos e tabelas seja possível encontrar pistas sobre “quem são os funcionários do DESIPE”. Da mesma forma que é importante conhecer o cotidiano da administração penitenciária, também é relevante traçar o perfil e levantar os problemas e as demandas apresentadas pelos operadores do sistema, bem como conhecer suas expectativas e opiniões a respeito do trabalho que desenvolvem.

### 1. Composição do quadro de funcionários do DESIPE

Com base no levantamento realizado a partir das folhas de pagamento referentes ao segundo trimestre de 2001, o número de funcionários do DESIPE foi estimado em 3.362 servidores, distribuídos da seguinte forma:

**Tabela 1 – Distribuição dos funcionários do DESIPE, segundo cargo**

	Quantitativo	%
Agentes de Segurança Penitenciária	2.536	75,4
Auxiliares	492	14,6
Técnicos	335	10,0
<b>Total</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DESIPE – RJ

<sup>1</sup> Lei de Execução Penal N.º 7.210, de 11 de julho de 1984.

De acordo com a atual estrutura de cargos do DESIPE, os Agentes de Segurança Penitenciária, antes chamados de "Guardas de presídio", atuam na disciplina, vigilância e escolta dos presos, e na manutenção e administração das unidades prisionais. Os Técnicos, todos com formação de nível superior, são os responsáveis pelas atividades de "assistência" aos internos<sup>2</sup>, ou seja, cuidam da saúde, das questões jurídicas e da assistência social. Além das atividades propriamente assistenciais, também compete aos técnicos, particularmente aos psicólogos, assistentes sociais e psiquiatras, integrar as Comissões Técnicas de Classificação<sup>3</sup>.

Aos Auxiliares cabem as atividades de suporte às distintas áreas da administração e assistência. Auxiliares de enfermagem, bombeiros hidráulicos, motoristas, agentes administrativos, técnicos de radiologia, dentre outros, fazem parte desse segmento funcional. Esses profissionais ocupam cargos que não exigem formação de nível superior. Parte do quadro é composta por antigos funcionários, muitos com escolaridade equivalente ao primeiro grau (completo ou incompleto). Ainda dentre esses profissionais, há aqueles que mesmo já tendo concluído o segundo grau, não foram incluídos em um cargo de nível médio. Portanto, é possível afirmar que boa parcela dos auxiliares é oriunda de uma época em que não era exigido formação mínima de nível médio para ingressar no DESIPE.

Conforme se verifica na Tabela 1, o fato de 75,4% do pessoal penitenciário ser composto por Agentes de Segurança pode ser compreendido em razão de os instrumentos diretos de custódia, ou seja, os recursos voltados para a guarda dos condenados à pena privativa de liberdade, ocuparem lugar de destaque na preservação da segurança dos apenados e dos próprios funcionários.

No cotidiano das prisões, as atividades de vigilância e disciplina, face sua natureza extensiva e diversificada, consomem um volume substantivo de recursos humanos e materiais. Inversamente às atividades de segurança e vigilância, as funções

---

<sup>2</sup> Lei de Execução Penal, Título II, Capítulos 1 e 2.

<sup>3</sup> Segundo o Regulamento Penal do Estado do Rio de Janeiro (Art. 3º), em cada estabelecimento prisional a Comissão Técnica de Classificação deve ser presidida pelo diretor de unidade e constituída por um psiquiatra, um psicólogo, um assistente social e dois chefes de serviço. A CTC tem as seguintes atribuições: elaborar um programa individualizador das penas restritivas de liberdade e restritivas de direitos; opinar sobre o índice de aproveitamento; apurar e emitir parecer sobre as infrações disciplinares ocorridas nos estabelecimentos; propor aos diretores dos estabelecimentos o encaminhamento ao diretor-geral dos pedidos de conversão, progressão e regressão de regimes; estudar e propor medidas que aprimorem a execução penal; opinar quanto ao trabalho para os presos sob regime semi-abeto; dar parecer sobre as condições pessoais do interno.

assistenciais, desempenhadas pelos técnicos e auxiliares, consomem menos recursos. Em função dessa diferença na divisão dos esforços e recursos empregados nas atividades da custódia, somente 24,6% do corpo funcional é constituído por técnicos e auxiliares. A partir desse quadro, verifica-se que vigilância e disciplina são aspectos sobre-valorizados.

Para os operadores do sistema entrevistados, a "segurança" é a principal atividade ou a "atividade fim" do DESIPE. O prestígio interno atribuído à área da segurança expressa, em boa medida, a complexa rotina da custódia. Qualquer atividade que "movimente" o preso, pressupõe a presença daqueles funcionários diretamente responsáveis pela sua guarda, ou melhor, pela sua integridade física.

Sempre que um preso necessita sair da cela para participar de alguma atividade, ser atendido por algum profissional ou mesmo quando se dirige ao pátio para o banho de sol, precisa estar acompanhado por um ASP. A movimentação dos presos também envolve a atuação dos agentes que abrem e fecham as grades ao longo dos corredores e passagens dentro das unidades. Assim, todas as atividades de manutenção da vida prisional (educação, saúde, alimentação, higiene, assistência social e jurídica etc.) requerem a participação e a cooperação diuturnas dos agentes de segurança penitenciária.

Tal ordem de emprego e o volume da massa carcerária determinam, em parte, o quantitativo de ASPs necessário para dar conta de cada posto de serviço, assim como sua jornada e escalas de trabalho.<sup>4</sup> Por conta disso, costuma-se dizer, nas prisões do Rio de Janeiro, que "a chefia de segurança deve ser o braço direito e esquerdo do diretor", pois é ela que, no dia a dia, "segura a cadeia".

## **2. Gênero e divisão do trabalho de custódia.**

Quando se recorta a população funcional do DESIPE por gênero, constata-se que 72,0% dos funcionários são homens e 28,0% são mulheres. A modesta presença feminina ilumina alguns aspectos importantes da realidade carcerária fluminense. Conforme já foi mencionado, das 32 unidades prisionais que compõem o DESIPE,

---

<sup>4</sup> É importante destacar que diferentemente dos principais serviços das áreas técnicas, as atividades da área de segurança são ininterruptas, incluindo finais de semanas e feriados. Em razão disso, as escalas de trabalho dos ASPs são diversificadas, variando desde regimes distintos de plantões até jornadas corridas ou convencionais de trabalho.

somente 1/3 delas (sete unidades hospitalares mistas e três femininas) pode legalmente acolher a clientela prisional feminina existente no estado. Por outro lado, a maior parte da população carcerária, no estado do Rio de Janeiro, é composta por homens (96,4%).

Uma vez que o maior consumo de funcionários é relativo às funções de vigilância e disciplina (custódia direta), é presumível que a população funcional seja, a princípio, predominantemente masculina. Isto se articula com uma das exigências legais para o exercício da custódia prevista na Lei de Execuções Penais<sup>5</sup>. Contudo, é somente no que se reporta à custódia direta que há a exigência legal de que o trabalho seja efetuado por pessoas do mesmo sexo que o custodiado. No que se refere ao restante do pessoal penitenciário, sobretudo os profissionais voltados para prestação dos diversos serviços assistenciais, não há qualquer restrição legal quanto ao gênero. Dessa forma, homens e mulheres podem exercer quaisquer atividades de assistência técnica ao preso.

## 2.1. "O mundo da assistência é feminino"

Além das questões relativas à cultura institucional e, por sua vez, ao imaginário do mundo da custódia, outros elementos de natureza administrativa e formal contribuem para a institucionalização da influência do gênero nas formas de prestação da custódia. O primeiro ponto a ser destacado diz respeito ao processo seletivo dos funcionários do sistema penitenciário. Os editais de concurso para o preenchimento de vagas para agentes penitenciários - obedecendo às características das unidades, o perfil da população prisional e os postos de serviços existentes nas unidades - definem previamente as cotas de vagas para candidatos homens e mulheres.

Já os editais relativos aos concursos para às áreas assistenciais, apenas discriminam a quantidade de vagas ofertadas para as distintas categorias profissionais e suas respectivas especializações. Na área médica, por exemplo, as vagas são definidas segundo a natureza das clínicas médicas existentes no DESIPE como é o caso da clínica geral, psiquiatria, ortopedia, pneumologia etc..

Um outro aspecto que contribui para reforçar o recorte de gênero nas atividades de custódia diz respeito à construção social das profissões e às estratégias sociais de

---

<sup>5</sup> "No Estabelecimento para mulheres só se permitirá o trabalho de pessoal do sexo feminino, salvo quando se tratar de pessoal técnico especializado." (Inciso II, Art. 77.Lei de Execução Penal, nº.7.210, 11 de julho de 1984)

ingresso, de homens e mulheres, no mercado de trabalho. Muitas profissões são ainda percebidas como "tipicamente" femininas, tais como a psicologia, enfermagem, serviço social, magistério, terapia ocupacional etc.. Do mesmo modo, certos serviços considerados "leves" e, por isso mesmo, adequados à "fragilidade feminina", são ainda percebidos como "naturalmente" próprios às mulheres, como os serviços de secretaria, recepção, cozinha, estética, dentre outros.

É fato que as organizações públicas e privadas importam esta lógica da sociedade, refletindo não somente na ocupação dos espaços profissionais acessíveis às mulheres como na sua remuneração. Isto fica evidente naquelas atividades que guardam alguma relação com os dispositivos de controle e regulação da sociedade. Um caso típico é o sistema de segurança pública e justiça criminal. Tanto nas polícias quanto no DESIPE existe a forte convicção de que as mulheres deveriam se dedicar a tarefas indiretas, ou "atividades-meio", entendidas como mais leves, menos arriscadas e ajustadas à "especial condição feminina".<sup>6</sup> Pode-se dizer, sem exagero, que as atividades de vigilância, tanto pública quanto privadas, possuem um *ethos* claramente masculino, sendo o ingresso de mulheres um fato recente.

**Tabela 2 – Distribuição dos funcionários segundo cargo de ingresso e sexo.**

	Masculino		Feminino		Total	
Agentes de Segurança Penitenciária	2083	85,5%	453	48,9%	2536	75,4%
Auxiliares técnicos de nível médio	188	7,7%	304	32,8%	492	14,6%
Técnicos de nível superior	164	6,7%	170	18,3%	334	9,9%
<b>Total</b>	<b>2435</b>	<b>100,0%</b>	<b>927</b>	<b>100,0%</b>	<b>3362</b>	<b>100,0%</b>

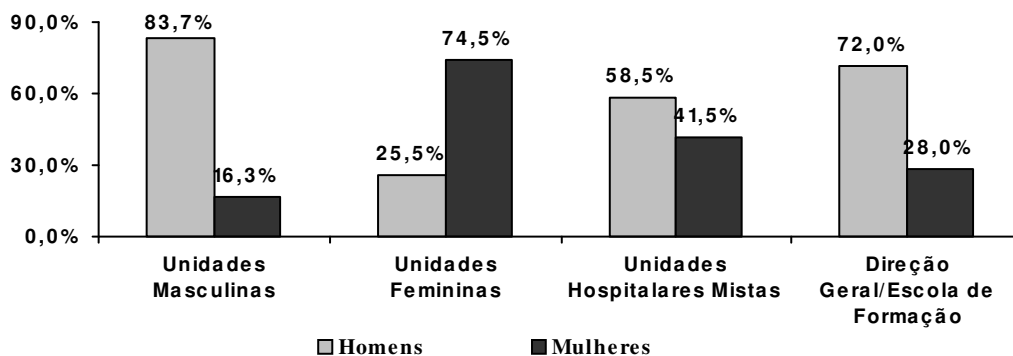
Na Tabela 2, quando se observa a distribuição dos funcionários segundo cargo de ingresso e gênero, constata-se um fato bastante significativo: 51,1% das mulheres que trabalham no DESIPE pertencem ao quadro dos técnicos e auxiliares, enquanto apenas 14,5% dos homens estão lotados nessas mesmas categorias profissionais. Os dados parecem indicar que o recorte de gênero apresenta-se como uma importante variável na divisão social do trabalho das unidades prisionais.

<sup>6</sup> Outras profissões, tradicionalmente associadas ao universo masculino, como a medicina e a advocacia, ambas existentes no DESIPE, têm assumido uma significação mais neutra, sobretudo em razão das conquistas políticas e sociais das mulheres em relação à ruptura dos padrões tradicionais de definição dos papéis de gênero.



Além dos estabelecimentos penais femininos, cujo quadro funcional é composto em sua maioria por mulheres (74,5% do efetivo), as funcionárias mulheres encontram-se também lotadas, de forma significativa, nas unidades hospitalares, constituindo 41,5% de todo o efetivo funcional, como demonstra o Gráfico 1.

**Gráfico 1 - Distribuição dos funcionários por gênero e tipos de unidade.**



A presença significativa de mulheres nos hospitais tem relação com o perfil funcional desse tipo de estabelecimento. Os ASPs consideram os hospitais do sistema como unidades "mais calmas e mais fáceis de se trabalhar". Isso se deve ao fato de nesses locais ocorrer uma inversão das prioridades em termos de custódia. A chamada custódia indireta ou o "tratamento", expresso nas funções de assistência à saúde dos presos, é a principal atividade-fim dessas unidades, estando a "vigilância" e a "disciplina" subordinadas às rotinas assistenciais. Assim, essa inversão de prioridades encontra-se refletida na própria composição do quadro funcional dos hospitais e ambulatórios do sistema penal.

Em virtude das diversas especialidades que conformam a assistência à saúde, a maior parte dos funcionários lotados nos hospitais é composta de "técnicos" e "auxiliares", totalizando de 61% do efetivo existente (Tabela 3). Tratam-se, pois, de unidades mais "assistenciais" e menos "disciplinares" que, por sua vez, empregam mais a mão de obra feminina que, como demonstrado acima, encontra-se mais concentrada nas áreas técnicas.

**Tabela 3 - Distribuição dos funcionários por cargo de ingresso e tipo de unidade**

	ASPS		Técnicos(*)		Total	
Direção Geral e Escola de Formação	159	56,6%	122	43,4%	281	100,0%
Unidades masculinas	1841	91,1%	179	8,9%	2020	100,0%
Unidades femininas	218	89,7%	25	10,3%	243	100,0%
Unidades hospitalares mistas	316	39,0%	495	61,0%	811	100,0%
<b>Total</b>	<b>2534</b>	<b>75,5%</b>	<b>821</b>	<b>24,5%</b>	<b>3355</b>	<b>100,0%</b>

(\*) Nesta tabela a categoria "Técnicos" inclui os técnicos de nível superior e os auxiliares.

Para aqueles segmentos funcionais que advogam que a principal missão do DESIPE é o "tratamento" e a conseqüente "reinserção social" dos presos, as unidades hospitalares seriam mais "calmas" e "eficazes", em razão, sobretudo, do primado das assistências sobre a produção da ordem e disciplina. Para esses, as unidades hospitalares, ainda que voltadas para presos em condições especiais e transitórias (os "doentes"), poderiam ser apresentadas como um exemplo de que o desejado "controle" e, por sua vez, a ordem e a disciplina internas dependem, em boa medida, da combinação e implementação efetiva de distintas formas de custódia, sem prejuízo para a segurança e integridade dos custodiados e funcionários.

É voz corrente no DESIPE que o "pagamento dos direitos do preso", além de obrigação legal do estado, é um poderoso instrumento de produção de ordem e disciplina porque "alivia a cadeia, reduzindo a ansiedade do preso". Muitos funcionários dos hospitais fazem questão de frisar que as unidades hospitalares "são menos cadeia" e por isso podem receber os ASPs mais idosos e os menos severos. Já as unidades convencionais, que lidam com "vagabundos de verdade", não comportam esses profissionais.<sup>7</sup>

Ainda destacando a presença feminina em relação aos tipos de unidades existentes no sistema, pode-se constatar que as mulheres, tanto técnicas como ASPs "desviadas de função" também se fazem presentes na Escola de Formação e, sobretudo, na Direção Geral do DESIPE e seus órgãos assessores, como a Superintendência de Saúde, nos quais a principal demanda de serviços encontra-se nas áreas técnicas e administrativas. Conforme evidencia a Tabela 3, nesse item, 43,4% dos funcionários são

<sup>7</sup> Em verdade, observa-se uma espécie de debate entre os funcionários cujo ponto culminante é a tentativa de demonstrar que os hospitais devem progressivamente deixar de ser "cadeias", tal como se entende as unidades convencionais.

da área técnica. Dividindo esse percentual por gênero, tem-se 28,0% de mulheres e 15,4% de homens.

As mulheres encontram-se sobre-representadas exatamente naquelas atividades cuja custódia é indireta. Se os homens administram as trancas visíveis da cadeia e, por sua vez, a regulação da movimentação e o controle objetivo sobre os corpos confinados, as mulheres ocupam-se mais das trancas e cadeados invisíveis, ou melhor, daquelas atividades indiretas e mais subjetivas do mundo da custódia. Esse elemento estrutural ajuda a evidenciar aspectos importantes da "cultura carcerária", tomando de empréstimo da cultura mais abrangente alguns atributos associados ao lugar do feminino e do masculino.

Se no senso comum o "mundo da segurança" está simbolicamente associado à virilidade e à administração da força física<sup>8</sup>, por outro lado, "o mundo da assistência" está associado a certos atributos também considerados "naturais" do papel feminino, tais como "cuidar", "educar", "aconselhar", "orientar", "ouvir" e "servir" as almas sob interdição penal. O recorte de gênero pode evidenciar duas éticas ou dois ethos concorrentes dentro das cadeias e que operam como uma espécie de divisor moral de águas da realidade carcerária. Estamos nos referindo à clássica e enganosa dicotomia "tratamento *versus* punição", que na prática penitenciária é instrumentalizada pela oposição entre atitudes "pró-presos" e "anti-presos" (voltaremos a este ponto mais adiante).

Se, no DESIPE, aos funcionários do sexo masculino é concedido o poder de administrar os corpos e seus movimentos, ao do sexo feminino é delegado moralmente o papel de "cuidar" das almas e de suas aflições físicas e emocionais derivadas do encarceramento. Caberia ao "mundo masculino da segurança" a demarcação simbólica e o registro agudo e constante, na memória, da existência dos muros internos e externos da prisão. Na prática, o lugar da vigilância e da censura propicia a elaboração simbólica de uma distância verticalizada, querida e desejada, porque instrumentalizada como uma estratégia de construção e sustentação cotidiana de uma autoridade cuja encenação se pensa primordialmente coercitiva. Trata-se do "trabalho duro e difícil de, a um só

---

<sup>8</sup> Assim como nas outras atividades de regulação como as desenvolvidas pelos policiais, seguranças privados, integrantes da defesa civil e das forças combatentes, observa-se a sobrevalorização das virtudes físicas dos indivíduos no exercício das suas respectivas funções. Os atributos corporais são de tal ordem considerados que nos concursos públicos e processos seletivos para estas categorias profissionais, os testes de resistência física, bem como a compleição física, a altura, peso etc., operam como pré-requisitos no momento de moldar os perfis de entrada exigidos.

tempo, “ser” e “pôr” a cerca, de administrar as restrições da pena privativa de liberdade. Atividades e comportamentos que se traduzem, no dia a dia da cadeia, na arte de negociar o "não" e o " não pode" em ambientes inóspitos, instáveis e adversos.

Já ao "mundo feminino da assistência", caberia resgatar a lembrança de que as grades, as cercas e os muros possuem portas que acessam não só as liberdades internas, os direitos e regalias previstos, como também o mundo livre, administrando o "sim" e o "pode" para dentro e fora da cadeia. Se ao mundo da segurança é dada a atribuição de "segurar o preso aqui dentro", ao mundo da assistência caberia "adiantar a vida do interno" procurando "trazer a liberdade" para mais perto. Em outras palavras, no primeiro caso têm-se as "trancas masculinas que guardam" e, no segundo caso, o "passaporte" feminino que liberta. É exatamente nesse ponto que se pode visualizar de modo sensível e direto a construção simbólica da distância negociada entre funcionários e presos.

À versão “feminalizante” da custódia é permitida moralmente estabelecer proximidades com os presos. A distância aqui pode ser horizontalizada, operando como um requisito para a produção eficaz da custódia indireta. Aqui a redução moral de uma distância percebida como auto-protetora porque neutra, universal e impessoal, aparece como uma estratégia de personalização produtiva e útil para o sistema. Pois, se para os propósitos da segurança o preso é um indivíduo indistinto da massa, para os propósitos da assistência, o preso é um indivíduo em conflito com a lei. Isso se reflete nas regras de etiqueta ou de convivência. É comum os presos chamarem as mulheres técnicas de "tias" e "donas sociais" e os ASPs de "sr. funcionário" ou "sr. fulano", ou os "DESIPES". Expressões, estas, que informam o caminho de mão dupla da individualização dos sujeitos presos e seus problemas. Os técnicos chamam os presos pelos nomes e podem estender as mãos aos cumprimentos, ao passo que os ASPs se protegem de qualquer contato físico, exceto nos casos de abordagem direta e imobilização de algum preso.

(...) O preso botar a mão em você... eu nunca admiti preso botar a mão em mim. Eu já vi uma vez, ali na unidade (...) o preso vir bater nas costas do funcionário... isso eu não admito. Tem que ter respeito, me chamar de senhor. Eu respeito ele, então, ele tem que me respeitar. (...) Bem, se a gente falar o preso tem que respeitar. (Agente de Segurança com cinco anos de serviço)

A proximidade com o preso, percebida como poluente e contagiante, serve aqui aos objetivos do controle dos corpos, seus movimentos e expectativas. Em uma frase: "tranqüiliza a cadeia ou a deixa menos tensa". Isto porque é preciso "ganhar a confiança do preso para que o tratamento oferecido seja eficaz" e realçar a gramática simbólica da distância. Construir proximidades é correlato a "conviver", relacionar-se com o preso, cujo perigo simbólico adverte que a "convivência na cadeia" é dada pela proximidade é o caminho mais rápido e arriscado para a "convivência".

Temos aqui que balizar a sutileza da chamada "boa distância", cuja conceituação evidencia o dilema de se relacionar com o "preso" - entendido como um criminoso substantivo ou como a "pessoa do preso" -, que ressalta um papel conjuntural e não uma condição essencial. O mundo da assistência opera como uma espécie de reserva moral e simbólica cuja intervenção pode ser vista como "mole" pelos presos, passando uma imagem de profissionais que caem "nos caôs e nas armações" dos internos.

É fato que a moralização das atividades de custódia, assim como ocorre com outras funções reguladoras em nossa sociedade, divide de forma equivocada e instrumental, as atividades de custódias em "boas" e "más", ou melhor, em "bons papéis", associados aos serviços assistenciais, e "maus papéis", associados à vigilância e à disciplina.

Não muito diferente do que ocorre na realidade das prisões francesas pesquisadas por Chauvenet, as tarefas diretas de custódia, por razões instrumentais invasoras e restritivas, são percebidas como menos nobres e "sujas", ao passo que as atividades de custódia indireta são interpretadas como "superiores" e "limpas" para a sociedade mais ampla. Observa-se o que os autores franceses chamam de "divisão moral do trabalho" respaldada pelas atribuições de *status* e prestígio profissionais socialmente atribuídos.

No caso dos técnicos, seus instrumentais e procedimentos profissionais têm lugar dentro e fora da cadeia. Já os procedimentos, instrumentos e métodos de trabalho dos agentes de segurança penitenciária estão restritos à invisível vida intra-muros. Trata-se de um saber que não encontra lugar para além dos muros da prisão. Como ser ASP fora da cadeia, se sua razão de ser resulta da exclusividade e dependência construída pelo sistema?

### 3. Um sistema de "não brancos"

Quando os funcionários do DESIPE discursam sobre seus mecanismos de sobrevivência e seus esforços de ascensão social, o viés racial e seus impactos quanto às desigualdades de oportunidade não aparecem tematizados de forma explícita. Na fala de nossos informantes, os efeitos perversos do "racismo à brasileira" sobre o exercício dos direitos sociais e civis seguem uma via subliminar, podendo ser percebidos no próprio silêncio discursivo daqueles funcionários que se auto classificaram como "não brancos".

Nas entrevistas, a censura custosa e sutil da referência étnica pontua os fragmentos de fala relativos aos esforços empreendidos para "mudar de vida" e "constituir ou manter uma família". É, precisamente, quando os funcionários abordam sua "origem familiar humilde e modesta" que os possíveis efeitos do preconceito racial sobre suas trajetórias podem ser compreendidos. Neste sentido, constata-se que a desigualdade sócio-econômica engloba e perpassa a problemática da discriminação racial.

As dificuldades e percalços individuais enfrentados na busca de uma "vida melhor e mais digna" encontram-se diretamente associados às tentativas de satisfação das "necessidades materiais". A "origem racial" é vista pelos funcionários como mais uma das muitas barreiras a serem vencidas ao longo da vida, talvez a mais complexa e sensível, já que se apresenta como uma espécie de condição imutável, uma evidência incontornável.

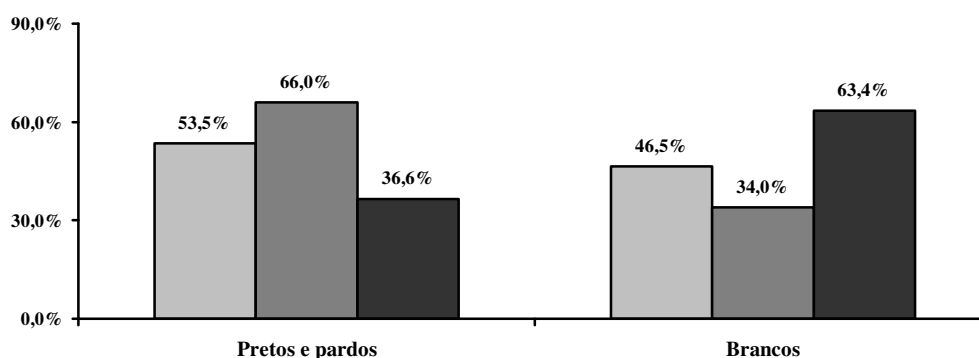
Aqueles que experimentam os sentidos e lugares associados à "cor da pele" no Brasil, particularmente a população "não branca", aprendem desde cedo que a igualdade racial constitui um desafio diário, para muitos uma "utopia", pois é possível mudar de classe, mudar de *status*, mas não se pode "mudar de cor". Por um lado, este recurso retórico parece apontar, a um só tempo, para uma internalização sofrida e forçada do preconceito racial, e para uma estratégia muda de auto-preservação. Também, por sua vez, de minoração da vergonha e de uma posição percebida como inferior e humilhante. Por outro lado, a associação nativa entre raça e condição socio-econômica tem sido confirmada em diversas pesquisas, tanto nas relativas aos integrantes do universo prisional quanto a outros grupos sociais.

Muitos estudos nacionais e internacionais que tratam especificamente da realidade prisional, sobretudo aqueles que enfocam a população encarcerada, têm

evidenciado que o componente racial se caracteriza como um dos aspectos mais dramáticos das políticas de encarceramento. Wacquant chama atenção para o fato de que as "minorias étnicas", via de regra compostas por "pobres" ou grupos vivendo em condições reprodutivas miseráveis, constituem o público privilegiado das políticas criminais de encarceramento.

Segundo o autor, as terapias penais punitivas, em diversos países, têm se dirigido sistematicamente para a massa dos "excluídos". Tudo se passa como se o crescente aprisionamento dos pobres e negros constituísse a única e verdadeira "política de inclusão" do estados liberais (Vera Malaguthi). Para muitos, os sistemas prisionais foram "escurecendo" ao longo do tempo, evidenciando de forma inequívoca uma nova e perversa missão do encarceramento: "servir como regulação da miséria, quiçá a sua perpetuação, e ao armazenamento dos refugos do mercado" (pág. 33).

**Gráfico 2 - Populações funcional e prisional segundo raça.**



Fonte: População prisional, DESIPE, fevereiro de 2001.

População da Região Metropolitana do Rio de Janeiro, PNAD/IBGE - 1999.

Foi excluído do universo dos funcionários o item "outras raças", que corresponde a 2,4%. Do universo dos presos, foi excluído o item "sem informação", relativo a 4,8% dos casos.

■ Funcionários      ■ Presos      ■ População

A partir dos dados disponíveis no DESIPE para o ano de 2001 (Gráfico 2), a composição racial dos presos evidencia a existência de uma maioria de "pretos e pardos" (66,0%). A mesma avaliação pode ser feita quando se observa que a maior parcela de funcionários do DESIPE também é de "pretos e pardos" (53,5%). Em termos de perfil racial, é possível perceber uma significativa proximidade entre os mundos dos custodiadores e dos custodiados.

No gráfico 2, observa-se também que o percentual de "pretos e pardos" na população do Rio de Janeiro (36,6%) é significativamente inferior aos percentuais

obtidos para os funcionários e presos do DESIPE que possuem a mesma “cor” ou “raça”. Tem-se, portanto, uma sobre-representação de indivíduos “não brancos” trabalhando ou cumprindo pena dentro do sistema penitenciário fluminense.

### 3.1 Vigilância e Assistência, dois "mundos" e duas "cores" distintas

Para se estabelecer a composição racial dos funcionários do DESIPE, adotou-se no questionário o modelo de pergunta utilizado pelo Instituto Brasileiro Geografia e Estatística (IBGE) para abordar a questão sobre “cor ou raça”. Nesse método, o próprio entrevistado classifica sua “cor ou raça” a partir de uma lista com as seguintes alternativas: preta, parda, branca, amarela ou indígena. O resultado encontrado está na Tabela 4.

**Tabela 4 - Distribuição dos funcionários segundo raça e cargo de ingresso**

	Agente de Segurança Penitenciária		Auxiliares		Técnicos		Total	
Pretos e pardos	1453	57,4%	266	54,1%	31	9,4%	1750	52,2%
Branco	1001	39,5%	226	45,9%	293	89,1%	1520	45,3%
Outros	77	3,0%	0	0,0%	5	1,5%	82	2,4%
<b>Total</b>	<b>2531</b>	<b>100,0%</b>	<b>492</b>	<b>100,0%</b>	<b>329</b>	<b>100,0%</b>	<b>3352</b>	<b>100,0%</b>

Quando indagados sobre a sua “cor” ou “raça”, 52,2% dos funcionários do DESIPE se auto-classificaram como “pretos” ou “pardos”, e 45,3% definiram-se como “brancos”. A evidência de que mais da metade dos funcionários do DESIPE é composta de “pretos” e “pardos” ganha uma expressão ainda maior quando a variável “cor da pele auto-declarada” é recortada pelas categorias funcionais.

Na Tabela 4, também nota-se de imediato que os funcionários “pretos e pardos” não estão representados da mesma forma entre os segmentos profissionais. Enquanto 57,4% dos agentes de segurança penitenciária e 54,1% dos auxiliares se definiram como “não brancos”, 89,1% dos técnicos se auto-classificaram como “brancos”. Através da variável “cor da pele”, pode-se perceber uma nítida distinção racial entre os servidores de nível médio (“ASPs” e “auxiliares”) e aqueles de nível superior (“técnicos”).



Os dados relativos à composição racial dos funcionários do DESIPE e o cargo que ocupam dentro do sistema, apontam para uma espécie de “divisão racial do trabalho” de custódia. Se as atividades de custódia indireta ou os serviços especializados de assistência ao preso são majoritariamente desenvolvidos por funcionários “brancos”, as atividades de custódia direta ou os serviços de segurança, disciplina e de suporte administrativo são, em boa medida, realizadas por servidores “pretos” e “pardos”. A associação entre as variáveis “cor auto-declarada”, “cargo de ingresso” e “gênero” indica que o “mundo da vigilância” tem se caracterizado como “masculino” e “não branco”, ao passo que o “mundo das assistências” tem se mostrado “branco” e “feminino”.

Os serviços auxiliares cumprem uma função subalterna e subordinada no conjunto das atividades assistenciais, e que por isso deles é exigido um perfil profissional mais baixo. Assim como os ASPs, suas atribuições configuram um ofício e não uma profissão, funcionando como "tarefeiros" que dão suporte às atividades especializadas da custódia desenvolvidas pelos técnicos, como advogados, médicos, e assistentes sociais, por exemplo.

Um outro fato importante é que nas funções auxiliares de natureza administrativa, é praxe das gestões suprir a necessidade de pessoal com o tradicional "desvio de função". Muitos funcionários que ingressaram como agentes de segurança penitenciária costumam ser remanejados para as tarefas auxiliares com a finalidade de suprir a crônica deficiência de pessoal de suporte e apoio. Esta proximidade pode ser melhor compreendida, quando analisarmos o nível de instrução dos funcionários do DESIPE e os requisitos de ingresso no sistema, bem como o perfil sócio-econômico dos funcionários.

#### 4. "Um Diploma de doutor para abrir e fechar cadeado"

*Foi a partir da minha matrícula que começou a mudar a mentalidade dentro das cadeias. Por que? O diretor, até nós entrarmos, para te exemplificar bem, era como um ser feudal dentro de uma unidade prisional. Por que? Porque, geralmente, era um cara formado e o agente penitenciário era... primeiro grau, (...)muitos eram até analfabetos, (...) mal sabiam escrever seu nome. E a partir da matrícula 192, a partir de 1982, o agente penitenciário começou a entrar no Sistema com um grau de escolaridade maior. (...)Então, isso começou a mudar um pouco... esse feudalismo com relação ao diretor. Tivemos algumas mudanças no organograma da nossa classe... passamos a ter a exigência do segundo grau. (agente de segurança com 18 anos de serviço)*

Um dos argumentos mais utilizados pelos agentes penitenciários no processo de afirmação positiva de sua identidade, tem sido propagar, dentro e fora do sistema, que hoje a “categoria” está “mais preparada” porque “a maioria tem curso superior”. De fato, essa percepção encontra respaldo empírico, conforme demonstra a Tabela 5.

**Tabela 5 - Escolaridade atual dos funcionários segundo cargo de ingresso.**

	ASPs.		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Superior</b>	<b>1377</b>	<b>54,3%</b>	<b>160</b>	<b>32,5%</b>	<b>329</b>	<b>100,0%</b>	<b>1866</b>	<b>55,6%</b>
Completo	692	27,3%	67	13,6%	329	100,0%	1088	32,4%
Incompleto	685	27,0%	93	18,9%	0	0,0%	778	23,2%
<b>Médio</b>	<b>1046</b>	<b>41,2%</b>	<b>241</b>	<b>49,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1287</b>	<b>38,3%</b>
Completo	865	34,1%	200	40,7%	0	0,0%	1065	31,7%
Incompleto	181	7,1%	41	8,3%	0	0,0%	222	6,6%
<b>Fundamental</b>	<b>112</b>	<b>4,4%</b>	<b>91</b>	<b>18,5%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>203</b>	<b>6,1%</b>
Completo	82	3,2%	51	10,4%	0	0,0%	133	4,0%
Incompleto	30	1,2%	40	8,1%	0	0,0%	70	2,1%
<b>Total</b>	<b>2535</b>	<b>100,0%</b>	<b>492</b>	<b>100,0</b>	<b>329</b>	<b>100,0%</b>	<b>3356</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Nesta tabela, foram excluídos seis casos invalidados porque não possuíam referência do cargo associada à escolaridade de ingresso.

Do universo de funcionários lotados no DESIPE, aproximadamente 1/3 tem formação de nível superior completa (32,4%). Ao incluir nesse grupo os servidores que ainda não conseguiram concluir o nível superior, verifica-se que mais da metade do quadro funcional (55,6%) chegou a frequentar um curso de formação universitária. Os

funcionários com formação de nível médio e fundamental representam 38,3% e 6,1%, respectivamente.

Não é de se estranhar que 100,0% dos técnicos tenham formação de nível superior completa, já que se trata de uma exigência para poderem exercer suas funções dentro do sistema. Ao desagregar os dados por categoria funcional, observa-se que os principais responsáveis pela predominância do nível universitário no atual perfil educacional do DESIPE são, precisamente, aqueles funcionários que ocupam os "cargos de nível médio": mais da metade dos agentes penitenciários (54,3%) e 1/3 dos auxiliares (32,5%) declarou possuir curso superior completo ou incompleto. Essas cifras tornam-se ainda mais expressivas se considerarmos que, excetuando as mudanças relativas às carreiras técnicas, as diversas alterações ocorridas no processo de seleção do restante do pessoal penitenciário não ultrapassaram, nessas duas últimas décadas, à exigência legal do ensino médio.<sup>9</sup>

No caso específico dos ASPs, foi somente a partir de 1989 que a conclusão do ensino médio tornou-se um requisito obrigatório para o ingresso na carreira<sup>10</sup>. Certamente esta recente exigência legal, reforçada pela mudança de *status* funcional da antiga categoria de "guarda de presídio" para atual designação de "agente de segurança penitenciária", colaborou para impulsionar mudanças substantivas no perfil educacional da referida categoria<sup>11</sup>: o ingresso no sistema de indivíduos com, no mínimo, o ensino médio completo, e a elevação do nível de escolaridade dos funcionários mais antigos que não estavam adequados à nova exigência.

Para se ter acesso aos benefícios funcionais da "nova carreira", todos os funcionários, mesmo que por caminhos distintos, tiveram que procurar se ajustar às novas regras em vigor<sup>12</sup>. Prova da pertinência dessas observações é o fato de hoje se ter uma significativa concentração de ASPs (41,2%) e de auxiliares (49,0%) com ensino médio completo ou incompleto.

---

<sup>9</sup> Em relação aos profissionais das áreas técnicas, a exigência do curso superior sempre foi requisito mínimo para o ingresso no sistema penitenciário. Tal exigência foi reforçada pela Lei de Execuções Penais ao determinar que as Comissões Técnicas de Classificação e as atividades de assistência fossem desenvolvidas por carreiras específicas de nível universitário.

<sup>10</sup> Antes de 1989, a exigência mínima de escolaridade era o ensino fundamental.

<sup>11</sup> A mudança de status profissional de guarda de presídio para agente de segurança penitenciária ocorreu em 1986, três anos antes da alteração dos requisitos exigidos para a função.

<sup>12</sup> Segundo depoimentos de funcionários mais antigos, na corrida pela "legalização da situação funcional", muitos se empenharam em ampliar a escolaridade através da participação em cursos supletivo. A preocupação com o aumento da escolaridade gerou eventos inusitados como, por exemplo, a "compra" de diplomas falsos.

O impacto das transformações ocorridas no perfil educacional dos ASPs, sobretudo no que se refere aos esforços de ampliação do nível de educação formal, pode ser melhor percebido através do cruzamento dos dados relativos à escolaridade atual com os da escolaridade de ingresso no sistema (Tabela 6).

**Tabela 6 - Taxas de Mobilidade Escolar dos ASPs e auxiliares técnicos**

	ASPs		Auxiliares	
<b>Superior Incompleto</b>	196	43,2%	10	24,4%
<b>Médio Completo</b>	499	41,8%	83	29,9%
<b>Médio Incompleto</b>	102	47,4%	5	16,1%
<b>Fundamental Completo</b>	196	77,8%	15	24,6%
<b>Fundamental Incompleto</b>	36	59,0%	5	11,1%
<b>Total</b>	1029	47,3%	456	25,9%

Quase metade dos Agentes de Segurança ampliou o nível de escolaridade após a entrada para o DESIPE (47,3%). Porém, aqueles que ingressaram com os níveis de escolaridade mais baixos foram, fundamentalmente, os que mais se esforçaram para ampliar o nível de educação formal. Assim, dos ASPs, ainda em atividade, que entraram para o sistema com o curso fundamental incompleto, 59,0% aumentaram o nível de instrução. Nesse universo estão incluídos os analfabetos e os funcionários que "só sabiam ler e escrever", e que ingressam no sistema quando o nível de instrução não era uma exigência obrigatória. Foram os ASPs que tinham o nível fundamental completo os que mais se esforçaram para ampliar a escolaridade (77,8%).

Chama a atenção o fato de 41,8% dos ASPs que entraram para o DESIPE com nível médio de escolaridade tenham se esforçado para ingressar em um curso de nível superior. E, da mesma forma, que 43,2% dos agentes de segurança que ingressaram com o nível superior incompleto tenham, pelo menos, concluído um curso universitário. O empenho dos ASPs fica ainda mais evidente quando se verifica que os auxiliares técnicos, nas mesmas faixas de mobilidade escolar, possuem taxas bem inferiores às apresentadas pelos ASPs, respectivamente 29,9% e 24,4%.

A despeito da ausência de expedientes institucionais de estímulo efetivo à realização de algum curso universitário, uma parcela significativa dos ASPs que atualmente possui curso superior completo ou incompleto, se esforçou para aumentar a educação formal, ultrapassando em muito o nível mínimo de instrução exigido para o

cargo. Uma tal ordem de discrepância entre a escolaridade exigida e a obtida pelos ASPs, nos conduz a indagar sobre as possíveis alterações do perfil educacional dos funcionários do DESIPE nos últimos anos.

É evidente que alguns aspectos históricos de natureza institucional ajudam a compreender as mudanças ocorridas no perfil educacional de ingresso dos funcionários, sobretudo no que se refere ao crescimento gradual do grupo daqueles com escolaridade de entrada igual ou acima do ensino médio. A fusão dos antigos estados do Rio de Janeiro e Guanabara, ocorrida em março de 1975, possibilitou uma ampliação quantitativa e qualitativa do quadro funcional do atual DESIPE. Além da incorporação dos funcionários lotados nos antigos sistemas prisionais, em sua maioria "guardas de presídio", a reestruturação de toda a máquina administrativa do estado, possibilitou o aproveitamento de técnicos de nível superior oriundos das secretarias e órgãos que haviam sido extintos.

Em um primeiro momento, as chamadas "sobras de pessoal" foram oportunas para o recém criado "Departamento do Sistema Penal". Contudo, estas "sobras" mostraram-se logo insuficientes para suprir a ausência de concursos públicos voltados principalmente para as áreas técnicas. Para dar conta das novas necessidades de custódia após a unificação das populações prisionais e da própria estruturação do DESIPE, os expedientes adotados para suprir as vagas dos novos órgãos de natureza administrativa e técnica foram, simultaneamente, o "desvio de função" de funcionários do próprio sistema e a requisição de pessoal especializado de outros órgãos públicos.<sup>13</sup>

Em razão da longa ausência de concursos públicos voltados para as áreas assistenciais, estes expedientes, passaram a fazer parte da rotina do sistema, configurando uma "praxe" administrativa até, pelo menos, o final da década de 80<sup>14</sup>. Durante este período, os funcionários com curso superior completo chegaram a corresponder a 15,5% de todo o efetivo funcional.

---

<sup>13</sup> A contratação de pessoal de nível universitário sem concurso ocorreu apenas em 1977, quando da criação de uma nova unidade prisional hospitalar: o Hospital de Psiquiatria Roberto Medeiros. Conforme relatos dos funcionários desta época, a criação deste hospital funcionou como uma espécie de justificativa legal para minimizar a histórica carência de profissionais das áreas assistenciais e administrativas do sistema penal. Aproveitou-se o momento da inauguração para se constituir uma "grande reserva de técnicos", que seriam posteriormente redistribuídos dentro do sistema. Neste período, contratou-se 17 assistentes sociais, que correspondiam na época a mais que o dobro do contingente que existia em todo o sistema.

<sup>14</sup> Conforme explicitado em diversos depoimentos, muitos agentes de segurança penitenciária que possuíam curso superior, fizeram concurso neste período visando a facilidade do desvio de função. Eles queriam trabalhar em suas áreas de formação e a entrada para o sistema como ASP parecia um caminho mais fácil.

Nas últimas três décadas, observou-se tanto uma redução substantiva no conjunto de funcionários que ingressaram com o curso fundamental, quanto um significativo crescimento do percentual daqueles que iniciaram suas carreiras no sistema com o curso superior, como se observa na Tabela 7. Do conjunto de funcionários que entrou no DESIPE até 1979, 41,2% possuíam o curso fundamental (completo ou incompleto) e somente 18,2% tinham o curso superior (completo ou incompleto). Constata-se que, nos períodos seguintes, esta proporção é drasticamente invertida. Ao tomarmos como exemplo a década de 90, observamos que a participação dos funcionários que entraram com o ensino fundamental caiu para 2,3%, ao passo que a participação daqueles que ingressaram com o nível superior cresceu para 43,5% do total dos funcionários desta geração.

**Tabela 7: Distribuição dos funcionários segundo escolaridade de entrada e ano de ingresso**

	Até 1979		1980 a 1989		1990 a 1999		2000		Total	
<b>Superior</b>	<b>77</b>	<b>18,2%</b>	<b>224</b>	<b>25,3%</b>	<b>899</b>	<b>45,3%</b>	<b>31</b>	<b>43,1%</b>	<b>1231</b>	<b>36,6%</b>
Completo	61	14,5%	137	15,5%	512	25,8%	10	13,9%	720	21,4%
Incompleto	16	3,8%	87	9,8%	387	19,5%	21	29,2%	511	15,2%
<b>Médio</b>	<b>171</b>	<b>40,5%</b>	<b>461</b>	<b>52,1%</b>	<b>1040</b>	<b>52,4%</b>	<b>41</b>	<b>56,9%</b>	<b>1713</b>	<b>51,0%</b>
Completo	99	23,5%	322	36,4%	1005	50,7%	41	56,9%	1467	43,6%
Incompleto	72	17,1%	139	15,7%	35	1,8%	0	0,0%	246	7,3%
<b>Fundamental</b>	<b>174</b>	<b>41,2%</b>	<b>199</b>	<b>22,5%</b>	<b>45</b>	<b>2,3%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>418</b>	<b>12,4%</b>
Completo	123	29,1%	144	16,3%	45	2,3%	0	0,0%	312	9,3%
Incompleto	51	12,1%	55	6,2%	0	0,0%	0	0,0%	106	3,2%
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100,0%</b>	<b>884</b>	<b>100,0%</b>	<b>1984</b>	<b>100,0%</b>	<b>72</b>	<b>100,0%</b>	<b>3362</b>	<b>100,0%</b>

A tendência de ampliação do pessoal penitenciário com curso universitário continuou a ser reforçada na década de 90. Neste período, o ingresso de profissionais com nível superior completo chegou a ser quase o dobro (25,8%) do contingente que entrou no sistema até o final da década de 70 (14,5%). Inicialmente, esta ampliação se deu com a absorção da parcela excedente de candidatos que foram aprovados no concurso realizado para a secretaria estadual de saúde. Deste concurso, foram aproveitados tanto os profissionais de diversas clínicas médicas, quanto os psicólogos e assistentes sociais.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Em 1993, o DESIPE reinaugurou o antigo hospital penal de Niterói com uma nova proposta de trabalho. Esta unidade passaria a prestar atendimento hospitalar aos presos portadores de HIV.

Ainda na década de 90, mais propriamente durante a gestão do Governador Marcello Alencar (1995-1998), foram construídas quatro novas unidades prisionais e duplicada a capacidade de lotação de algumas unidades antigas. O esforço de ampliar a capacidade operacional do sistema certamente fez crescer a demanda por funcionários, seja para as atividades de vigilância, seja para as atividades assistenciais.

No caso do pessoal que atua nas atividades de custódia especializada, um outro fator contribuiu para acentuar a necessidade de preenchimento de vagas. A celebração de um convênio inédito entre o DESIPE e o Sistema Único de Saúde (SUS), efetuada no segundo governo de Leonel Brizola (1991-1994), condicionou, entre outros quesitos, a transferência regular de recursos federais às unidades hospitalares do sistema ao cumprimento das exigências contratuais de lotação de recursos humanos. Assim, a necessidade de adequar, proporcionalmente, o número de profissionais especializados ao quantitativo de presos atendidos em cada unidade de saúde, precipitou a realização, no ano de 1998, do primeiro concurso público voltado exclusivamente para as áreas assistenciais nos 151 anos de existência do sistema penitenciário fluminense.

Somou-se ao crescente aumento do pessoal técnico especializado, o ingresso também crescente de candidatos às carreiras de "nível médio" que possuíam o curso superior completo ou em andamento. Isto é mais evidente entre os agentes de segurança penitenciária, categoria profissional numericamente mais expressiva do sistema penitenciário.

**Tabela 8 - Distribuição dos ASP.s segundo escolaridade de entrada e ano de ingresso**

	Até 1979		1980 a 1989		1990 a 1999		2000		Total	
<b>Superior</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>188</b>	<b>24,0%</b>	<b>603</b>	<b>42,6%</b>	<b>26</b>	<b>38,8%</b>	<b>817</b>	<b>32,3%</b>
Completo	0	0,0%	106	13,6%	242	17,1%	10	14,9%	358	14,1%
Incompleto	0	0,0%	82	10,5%	361	25,5%	16	23,9%	459	18,1%
<b>Médio</b>	<b>124</b>	<b>46,4%</b>	<b>430</b>	<b>55,0%</b>	<b>809</b>	<b>57,1%</b>	<b>41</b>	<b>61,2%</b>	<b>1404</b>	<b>55,4%</b>
Completo	57	21,3%	291	37,2%	799	56,4%	41	61,2%	1188	46,9%
Incompleto	67	25,1%	139	17,8%	10	0,7%	0	0,0%	216	8,5%
<b>Fundamental</b>	<b>143</b>	<b>53,6%</b>	<b>164</b>	<b>21,0%</b>	<b>5</b>	<b>0,4%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>312</b>	<b>12,3%</b>
Completo	108	40,4%	138	17,6%	5	0,4%	0	0,0%	251	9,9%
Incompleto	35	13,1%	26	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	61	2,4%
<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>100,0%</b>	<b>782</b>	<b>100,0%</b>	<b>1417</b>	<b>100,0%</b>	<b>67</b>	<b>100,0%</b>	<b>2533</b>	<b>100,0%</b>

De 1979 até 2000 houve um progressivo aumento do nível de escolaridade dos agentes de segurança penitenciária que entraram para o DESIPE. Vale ressaltar que em 1979 a escolaridade de entrada de mais da metade dos ASPs não ultrapassava o nível fundamental (53,6%), e que nenhum deles tinha formação de nível superior. Porém, em duas décadas o quadro se inverteu totalmente: os ASPs com formação universitária (completa ou incompleta) passaram a compor 42,6% do contingente daqueles que começavam suas carreiras no sistema penitenciário na década de 90.

#### 4.1. "Quem pode mais, pode menos": gerações em conflito.

*(...) Na minha geração, a maioria é nível superior, realmente deu uma melhorada no nível (...). Por exemplo, a gente bate muito de frente com os funcionários antigos e eles não têm muito argumento com a gente. A primeira coisa que eles falam: "vocês são novinhos, vão ter que guardar muita cadeia ainda, muita galeria". O argumento deles é esse, quando (...) a gente começa a argumentar, eles não têm muito argumento, e aí falam: "vocês são muito novinhos". (ASP com cinco anos de serviço)*

O ditado popular "quem pode mais pode menos", muito acionado pelo corpo funcional do DESIPE, retrata de forma bastante apropriada a atual e desconfortável disparidade entre a formação educacional exigida para as atividades de vigilância e o perfil escolar apresentado pelos candidatos aprovados nos últimos concursos. Como vimos, a principal chave interpretativa dessa discrepância é o caráter instrumental das motivações enunciadas pelos próprios funcionários para justificar o seu ingresso no sistema.

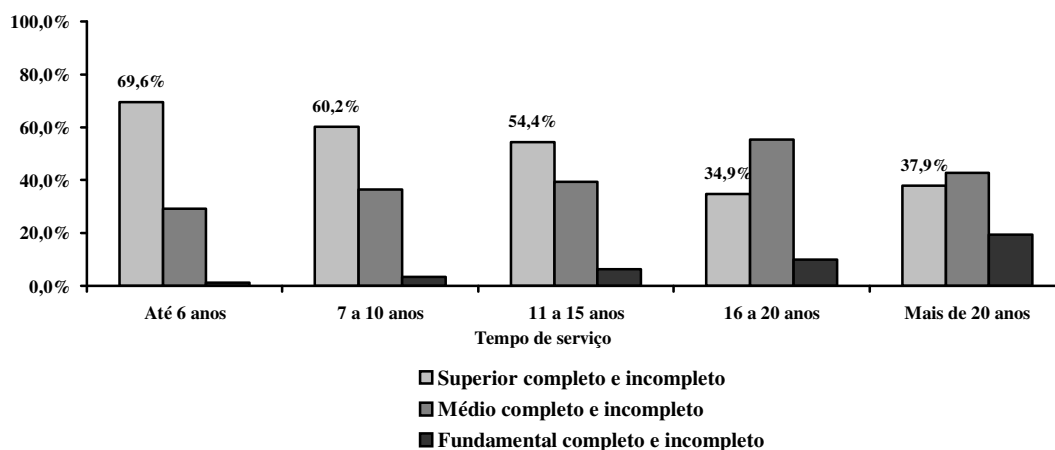
A mensagem destas motivações, estruturada por uma espécie de excesso de realismo desencantador, é simples e direta: trata-se de aproveitar a "oportunidade que apareceu" e assegurar aquele mínimo, expresso na aceitação de um "ofício" percebido como aquela realidade possível que "estava ao alcance das mãos". Contudo, uma realidade muito aquém do sonho de exercer "uma profissão mais respeitada" e reconhecida publicamente.

O Gráfico 3 é suficientemente esclarecedor do impacto produzido pelo pragmatismo das escolhas individuais sobre a atual composição geracional do pessoal penitenciário. Fica evidente que os funcionários das "matrículas mais novas", isto é, os



integrantes das chamadas "novas gerações", contribuíram, de forma decisiva, para as agudas transformações ocorridas no perfil educacional do DESIPE. Isto pode ser melhor identificado quando se correlaciona o nível de instrução com a variável "tempo de serviço no sistema".

**Gráfico 3 - Escolaridade dos funcionários segundo seu tempo de serviço.**



Constata-se, pois, que a participação de funcionários com nível superior (completo ou incompleto) se amplia na razão inversa do tempo de serviço "tirado no sistema". Em outras palavras, quanto menor é o "tempo de casa", maior é o percentual daqueles que possuem ou pretendem adquirir um diploma de doutor. Na faixa "até seis anos" de serviço no sistema, 69,6% dos funcionários têm nível superior completo ou incompleto. Nas faixas seguintes, os percentuais relativos a essa mesma faixa de escolaridade vai decaindo gradativamente. Assim, entre os funcionários com mais de 20 anos de DESIPE, pouco mais de 1/3 frequentou faculdade (37,9%).

É claro que o ingresso constante de "doutores" com a tarefa formal de cuidar tão somente das atividades de custódia direta, tem contribuído para redimensionar os conflitos experimentados no interior da cultura organizacional. O embate entre os "jovens com mais estudo" e os "antigos de pouca instrução", tem servido para ambientar as tensões resultantes de visões distintas e concorrentes sobre a razão de ser da custódia e, principalmente, sobre suas formas concretas de execução. O choque de gerações ou o "choque de mentalidades", como preferem dizer os funcionários, tem aparecido como o palco privilegiado para as disputas de interesse e os jogos de poder no interior das unidades. Um palco que também funcionaria como um poderoso expediente retórico acionado, ora pelos "meninos de condomínio", ora pelos "guardas da antiga", para

justificar toda sorte de problemas enfrentados no cotidiano dos estabelecimentos prisionais.

Do ponto de vista dos funcionários mais antigos, os "doutores da tranca", por serem "mais estudados", teriam aquela vergonha de ficar na galeria "abrindo e fechando cadeado". Em seus próprios termos, a "garotada de diploma", além de muito jovem, não possui qualquer identificação com as tarefas próprias da vigilância. Afinal, "correr a cadeia", "bater grade", "fazer revista", "dar geral", "movimentar presos" ou, simplesmente, "ficar atento no posto", não são atividades que fazem parte do repertório de práticas associadas ao mundo especializado dos bacharéis.

De todo modo, esta suposta ausência de afinidade tem sido interpretada pelos "cadeeiros" como uma fonte inesgotável de insatisfações e, por sua vez, como o principal motivador da animosidade entre os funcionários e das suas atitudes despropositadas. Para os antigos guardas, a "falta de amor pela camisa do DESIPE" explicaria a pouca "responsabilidade com o serviço" e, de forma mais grave, o cometimento regular de infrações disciplinares.

Faltar o serviço, abandonar o posto, "ficar de intimidade com o preso", ler jornal ou dormir na guarita, são exemplos de comportamentos reprováveis que os funcionários mais antigos atribuem freqüentemente aos novatos. No confronto diário entre as distintas "matrículas de ASPs", a ocorrência destes eventos acaba servindo para reforçar a percepção de que os novos agentes de segurança "teriam muita escola, mas seriam pouco escolados para lidar com a autoridade do cargo". Classificados como rebeldes e, em muitos casos, como negligentes no desempenho de suas tarefas, esses novos agentes costumam ser vistos como "presas fáceis nas mãos dos presos" mais experientes.

*(...) E o preso está sempre te analisando, por quê? Porque é o guarda que vai dar mole, é o guarda que vai tomar bolada. Teve uma fuga lá que foi dez e meia da manhã. Era o guarda que eles já sabiam que dava mole. O guarda chegava na guarita e pegava o jornal. (...) sempre o preso está te olhando, se você está na guarita e se você está olhando aquela galeria de 600 presos. Você vai sempre ver um ou dois te olhando, é o chamado "olheiro". Eles vão sempre te olhar e vão te estudar: "aquele guarda dá mole, vamos com ele". E lá teve um que fugiu... e a gente só viu porque o PM lá fora pegou, senão ia responder todo mundo de novo. É o famoso preso "Doril", ninguém viu, sumiu. (ASP com cinco anos de serviço)*

A imagem de que as novas gerações de guardas "estão [no sistema] só de passagem" e de que elas não se preocupam em construir vínculos identitários, interessando-se apenas pelas "facilidades" oferecidas pelo serviço público, é ainda mais

ênfatizada nas falas saudosistas daqueles que afirmam ter "crescido junto com o DESIPE". Para estes pioneiros "as necessidades do serviço" fazem com que o requisito da instrução formal esteja subordinado a outros atributos considerados mais importantes para o exercício das funções de vigilância...

*(...) a escolaridade eu acho que não adianta tentar também melhorar porque para trabalhar na Unidade tem que ser "safo" mesmo, tem que ter um pouco de sangue frio para trabalhar (...). [A escolaridade] resolveria no sentido de ter as pessoas mais esclarecidas, entendeu? Mas o trabalho em si não necessita. Estou falando do guarda de turma, óbvio que uma direção, um chefe de segurança, uma jurídica... é excelente. Para turmas não necessitaria. (ASP com 25 anos de serviço)*

Da herança familiar destacam-se a "educação de berço", a honradez, os "bons costumes" e as "boas companhias". Do legado pessoal dos indivíduos são ênfatizados a coragem, a astúcia, a "boa índole", a frieza, o senso de justiça etc.. Contudo, tanto o patrimônio familiar, quanto o individual são concebidos como um tipo de herança bruta que deverá ser lapidada no processo de socialização dentro do sistema. Uma socialização adulta que molda e faz "revelar" o verdadeiro agente de segurança porque, em sintonia com os ritmos sensíveis da cadeia, opera como uma espécie de provação continuada que a cada instante provoca, testa e "sacode" os conhecimentos trazidos por seus postulantes:

*(...) o cara tem que ter um caráter moral forte e psicológico também... porque, se ele ceder alguma coisa, (...) [se] o guarda na área de segurança vacilou uma vez, aquela brechinha vai ser explorada como se tivesse saído do esmalte. Saiu o esmalte em qualquer lugar....vai a deteriorização. (...) O Sistema é como se fosse um forno de alta pressão, se não tiver nobreza ali, se não bancar, ele desmancha ali. Então aqui, a gente costuma dizer: "ah, o cara mudou". Ele não muda, o cara não muda, ele se revela. É o Sistema [que] revela o sujeito (...). (ASP com 22 anos de serviço)*

*"(...) a cadeia é uma escola, é uma escola. E não é só o preso que aprende dentro da cadeia, o guarda também aprende. Por exemplo, eu costumo perguntar as pessoas uma das coisas mais impossíveis de você conceber: você já viu alguém conseguir ferver um saco de leite, ferver o leite dentro do saco sem derreter o saco? Pois é, eu aprendi fazer isso na cadeia." (ASP com 25 anos de serviço)*

Vê-se, aqui, que a experiência, ou melhor, o "tempo de cadeia tirada" aparece nestes discursos como a condição mesma do desenvolvimento e da aprendizagem dos saberes e habilidades fundamentais para a custódia. De tão singulares e inusitados esses

saberes práticos parecem, a primeira vista, só encontrar lugar na dimensão artesanal e empírica do "aprender fazendo" com e como os mais antigos.

Se na ótica dos antigos o saber construído e aprendido *on the job* é pensado como um patrimônio fundamental e, em certa medida, inquestionável. Para os agentes penitenciários mais jovens, este acervo empírico ainda que válido, útil e oportuno, não seria suficiente para dar conta dos desafios atuais colocados para o mundo da custódia. Na perspectiva das gerações mais recentes, os conhecimentos obtidos com a educação formal, mesmo que dissociados da realidade imediata da custódia, teriam a virtude de "questionar a praxe", de relativizar os procedimentos entendidos como ultrapassados, de repensar os velhos hábitos enraizados, enfim, de romper com as "práticas [que consideram] viciadas".

Para a "moçada" que está hoje no DESIPE, a "antigüidade não [deve ser mais garantia de] posto". Em contraposição ao discurso dos mais velhos, a chamada nova geração de ASPs superestima a importância do seu "nível cultural melhor", procurando se afirmar como "mais preparada" e com "mais capacidade" para aprender e apreender as vivências construídas pelo "pessoal da antiga". Neste recorte discursivo, fica evidente que não basta apenas "estar acostumado com o serviço". Para enfrentar a "pressão diária da cadeia" mostra-se também indispensável "ter [o] esclarecimento" crítico propiciado pela educação formal.

*"(...) porque é aquele negócio, quando um elemento não tem um grau de instrução elevado, tudo bem, ele vai adquirir experiência. Mas o tempo que ele leva para adquirir experiência é maior do que o de alguém que tenha um nível intelectual, um nível cultural, um nível escolar mais alto. Então, nós aprendemos até de uma forma mais rápida." (ASP com cinco anos de serviço).*

A defesa de um nível de instrução mais elevado, tem funcionado como mais uma munição simbólica, acionada pelos integrantes das "matrículas recentes", com o intuito de reverter as desvantagens associadas à sua posição no jogo institucional de prestígio e poder. A batalha valorativa com as gerações antigas tem ocorrido, prioritariamente, no campo da "prática" identificada como o sagrado território dos oponentes. A estratégia mostra-se elaborada e sutil: ganhar espaço na arena discursiva dos outros, fazendo um uso ardiloso de seus próprios instrumentos argumentativos de defesa. Referimo-nos, aqui, à disputa acirrada pelos sentidos atribuídos à "experiência" dentro do sistema penitenciário. Em oposição à visão substantiva desta noção, os arautos das novas

gerações introduzem a curiosa diferença entre "tempo de serviço" e "vivência" construída. Advogando em causa própria, defendem que mais relevante que a quantidade de experiências acumuladas (expressa, por exemplo, nos "anos de casa" ou na "folha corrida" do funcionário), seria a qualidade destas experiências adquiridas, isto é, o modo pelo qual o cotidiano da custódia é vivenciado, principalmente pelos funcionários "mais preparados":

*Quando eu comecei a trabalhar como agente teve um choque de mentalidades quanto à posição de trabalho entre os agentes. As funcionárias mais antigas diziam que os novos agentes, com nível superior, não iam dar conta do trabalho porque só ficavam escrevendo. As guardas antigas diziam para as novas: o que adiantou ter estudado tanto, ter um diploma, para ficar com uma chave pendurada na cintura, abrindo e fechando grande para preso? (...) As guardas antigas não tinham o costume de escrever o que acontecia no plantão, e tentavam resolver tudo com as presas, na base da moral, sem explicar as presas os seus direitos e o regulamento da casa. A nossa turma organizou a escrita no livro de ocorrências e resolvia os conflitos esclarecendo, explicando para as presas o que elas tinham direito e o que elas não tinham, e quando era necessário anotava na ficha da detenta a insubordinação. (...) Os antigos servidores chamavam a gente de "guarda de três minutos de cadeia", e a gente chamava eles de "guarda questão" que tem "questão para resolver com o preso". É o guarda que não usava a caneta e resolvia tudo sozinho na base do espancamento". (ASP feminina com 12 aos de serviço)*

É evidente que o alto valor concedido pela "garotada" do DESIPE às formas de experimentação da custódia, visa ressaltar a sua "bagagem intelectual". A inversão retórica do desprestígio, sentido em relação aos funcionários mais velhos, é instrumentalizada pela afirmação de que a ambicionada "competência" não se confundiria com o "tempo de casa". Neste tipo de proposição, "ter mais capacidade" significa estar mais qualificado intelectualmente a experimentar a experiência melhor que outros. No jargão interno, tal "capacidade" equivaleria, portanto, à convicção de "agir com profissionalismo", expressão atualmente muito em voga no DESIPE.

Os agentes de segurança que se qualificam como a "turma de profissionais" se atribuem um grau maior de discernimento dos expedientes normativos que regem o sistema penitenciário e, por sua vez, reconhecem nesta habilidade de "conhecer o regulamento" e de "saber trabalhar com as portarias" o seu verdadeiro diferencial no desempenho do serviço. Do seu ponto de vista, enquanto os antigos "guardas de presídio" acreditam em "preso de confiança" e procuram impor sua autoridade pelo "nome" e "na moral", os novos "agentes penitenciários" dizem preferir trabalhar "menos

com a força e mais com o conhecimento", impondo-se perante o preso "na argumentação" dos seus direitos e deveres.

Para muitos representantes da nova geração o emprego do "conhecimento", trazido dos bancos escolares, contribuiu para "melhorar o andamento do serviço". Isto porque teria motivado um esforço sutil, em boa medida informal e voluntário, de buscar distinguir as técnicas e os procedimentos corretos daqueles entendidos como incorretos. Tal esforço teria ainda contribuído para emprestar um grau maior de visibilidade aos comportamentos extraídos da "praxe", sejam eles adequados ou impróprios. Desta perspectiva, os possíveis erros profissionais que antes poderiam passar despercebidos ou serem até relevados em razão de um suposto "desconhecimento de causa", teriam ficado hoje mais explícitos entre os funcionários. A maior explicitação dos erros compromete a fabricação de justificativas e de posturas permissivas assentadas sobre o tradicional álibi "da ignorância" ou da "falta de esclarecimento" quanto às normas, técnicas e procedimentos adotados pelo universo prisional:

*Tem umas pessoas agora nos cargos, que são pessoas formadas, quer dizer, todo mundo aqui, 90% é advogado. Quando não é advogado é economista, administrador. (...) Mas a pessoa que tem um certo esclarecimento, por exemplo, um advogado, ele sabe o quê que é isso, entendeu? Por exemplo, aqui tem o chefe de segurança, é advogado. Tem dois ou três inspetores que são advogados. Tem um monte de guarda de turma, advogados. Eu sou psicóloga e estou fazendo Direito, também. (...) Então, eu não posso dizer: "ah, eu não sabia que isso ia dar problema". Você sabe exatamente o que é, sabe o que é inafiançável. [Assim], orienta os outros. Então eu acho que a [rotina na cadeia] tem melhorado. O nível também melhorou nessa questão de não ter espancamento. (ASP- psicóloga com 15 anos de serviço)*

É claro que a contrapartida de um uso mais "consciente" e refletido dos expedientes formais e informais da custódia é a ampliação da responsabilidade individual sobre as práticas carcerárias, que se faz acompanhar de cobranças internas mais incisivas. Contudo, estas cobranças não estão a serviço apenas da transparência e da integridade dos comportamentos e atitudes considerados positivos. No embate entre as gerações, elas também costumam ser empregadas como instrumentos de discriminação e, até mesmo, de "perseguição" institucional.

Quando instados a falar sobre as possíveis razões das frequentes transferências de postos, setores ou unidades ocorridas no DESIPE, os agentes penitenciários entrevistados deixaram entrever em suas falas que os "ofícios" ou "carrinhos" recebidos quase sempre dizem respeito aos "problemas arrumados" com as chefias imediatas ou

com colegas de outras matrículas. Todos são unânimes em afirmar que a circulação de funcionários tem operado ora como um instrumento de negociação para a obtenção de uma "boquinha"<sup>16</sup>, ora como uma forma de punição "rápida" e velada dos indivíduos classificados como indesejáveis.

Não muito diferente do que ocorre com o "preso problema", o recurso da transferência ou a "movimentação" do funcionário costuma ser acionada como uma "providência imediata" para resolver todo tipo de conflito experimentado na rotina prisional. Por conta de sua abrangência de propósitos, os "carrinhos" cobrem desde os pequenos atritos interpessoais até os casos de suspeitas fundamentas e infundadas sobre os comportamentos indevidos.

#### 4.2. Uma realidade em desencanto: "comer, dormir e não deixar fugir".

A experimentação do conflito entre gerações, tematizado através da escolaridade, acena para transformações em andamento dentro da cultura organizacional. A encenação dos embates internos e o acirramento de interesses e percepções divergentes revelam que na base do conflito encontra-se uma batalha mais substantiva: o que parece estar em jogo é uma disputa pelo lugar mesmo de construção e de afirmação de uma "nova identidade" funcional capaz de responder aos novos tempos, capaz de atender aos desafios internos da custódia e às demandas internas.

Não se pode esquecer de dizer que do universo dos agentes da lei, no caso os agentes penitenciários, em parte em função do alto grau de invisibilidade do seu trabalho e da clientela muda, subalterna e destituída de qualidades morais positivas dos que trabalham, são aqueles que desfrutam dos menores índices de confiança e credibilidade públicas. O ingresso de gerações mais letradas não construiu a crise identitária, mas a explicitou e a consolidou.

A velha e a nova geração buscam uma espécie de soberania discursiva sobre a representação simbólica do universo carcerário, ou o monopólio sobre a visão de mundo que informa esta realidade. Pode-se dizer que o processo de mudança, expresso na crise de identidade, tem sido custoso para todos - uma vez que impõe uma dramática revisão ou reavaliação dos papéis funcionais, das crenças sedimentadas, dos valores que

---

<sup>16</sup> Os funcionários costumam utilizar o termo "boquinha" ao se referirem a postos distantes da custódia direta, longe do "batente" do dia a dia.

respaldam o comportamentos e as atitudes, bem como das convicções ou tradições sedimentadas em longa data.

Os conflitos explicitados no embate entre gerações tem como divisor de águas o problema da escolaridade de mais, para fazer alguma coisa que é menos do ponto de vista da educação formal, mas que é desconhecida e desafiadora por se tratar de um saber confinado ao mundo da prisão. A disputa pelas práticas e procedimentos revela a baixa institucionalidade dos saberes custodiais.

Outra ordem de discrepância reporta-se à descontinuidade existente entre o conhecimento universitário trazido pelos funcionários e o "saberes e práticas custodiais" indispensáveis ao processo de trabalho na cadeia. Nas atividades de custódia direta, o conhecimento obtido pela educação formal dobra-se aos "saberes" construídos pela prática. Se o primeiro desfruta de reconhecimento social, o segundo confinado ao mundo da cadeia, é desprestigiado porém indispensável, oportuno, útil e operacional. Do ponto de vista do processo de trabalho pouco se pode fazer com o diploma de doutor na galeria. De outro lado, para ser "doutor na galeria" tem que segurar muito o cadeado, isto é fazer-se na prática, constituir-se na própria experiência.

A mensagem aqui é otimista: a crise de identidade, oriunda da tensão entre gerações, revela a ambição de constituir um lugar para custódia em sintonia com as demandas sociais e legais do presente. Isto pode ser muito proveitoso para o DESIPE, uma vez que se tem muito a fazer, aproveitando as vivências, saberes e práticas nascidas e questionadas no ato mesmo de viabilizar o sistema.

#### 4.3. A "cor" de quem tem mais estudo.

A leitura comparada das Tabelas 10 e 11 evidencia que o padrão identificado para a população da região metropolitana do Rio de Janeiro, em termos da relação entre educação formal e "raça", se reproduz no corpo funcional do sistema penitenciário. Resguardadas as características específicas das populações comparadas, em ambas as tabelas observa-se que quanto mais se amplia o nível de escolaridade, mais significativa é a participação relativa dos indivíduos auto-classificados como "brancos". No caso do sistema penitenciário, constata-se uma inversão ainda mais pronunciada da performance educacional dos funcionários: enquanto 64,9% dos "brancos" possuem formação



universitária completa ou incompleta, 52,0% dos funcionários "pretos e pardos" estão concentrados nos níveis de ensino médio e fundamental.

**Tabela 10 - Escolaridade atual dos funcionários segundo a cor auto atribuída.**

	"Não brancos"				Branços		Total	
	Pretos e Pardos		Outros					
<b>Superior</b>	<b>839</b>	<b>48,0%</b>	<b>41</b>	<b>45,1%</b>	<b>986</b>	<b>64,9%</b>	<b>1866</b>	<b>55,6%</b>
Completo	395	22,6%	36	39,6%	657	43,2%	1088	32,4%
Incompleto	444	25,4%	5	5,5%	329	21,7%	778	23,2%
<b>Médio</b>	<b>808</b>	<b>46,2%</b>	<b>45</b>	<b>49,5%</b>	<b>432</b>	<b>28,4%</b>	<b>1285</b>	<b>38,3%</b>
Completo	648	37,0%	35	38,5%	381	25,1%	1064	31,7%
Incompleto	160	9,1%	10	11,0%	51	3,4%	221	6,6%
<b>Fundamental</b>	<b>102</b>	<b>5,8%</b>	<b>5</b>	<b>5,5%</b>	<b>101</b>	<b>6,6%</b>	<b>208</b>	<b>6,2%</b>
Completo	82	4,7%	5	5,5%	46	3,0%	133	4,0%
Incompleto	20	1,1%	5	0,0%	55	3,6%	75	2,2%
<b>Total</b>	<b>1749</b>	<b>100,0%</b>	<b>91</b>	<b>100,0%</b>	<b>1519</b>	<b>100,0%</b>	<b>3359</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Nesta tabela foram excluídos 3 casos invalidados porque não possuíam referência racial associada à escolaridade atual.

**Tabela 11 - Escolaridade estimada da população da Região Metropolitana do Rio de Janeiro segundo a cor, no ano de 1999**

	"Não brancos"				Branços		Total	
	Pretos e Pardos		Outros					
<b>Superior</b>	<b>113861</b>	<b>3,6%</b>	<b>1686</b>	<b>26,9%</b>	<b>828346</b>	<b>15,2%</b>	<b>943893</b>	<b>11,0%</b>
Completo	95943	3,1%	1686	26,9%	721841	13,3%	819470	9,6%
Incompleto	17918	0,6%	0	0,0%	106505	2,0%	124423	1,5%
<b>Médio</b>	<b>587851</b>	<b>18,7%</b>	<b>2091</b>	<b>33,3%</b>	<b>1461451</b>	<b>26,9%</b>	<b>2051393</b>	<b>23,9%</b>
Completo	474498	15,1%	2091	33,3%	1262477	23,2%	1739066	20,3%
Incompleto	113353	3,6%	0	0,0%	198974	3,7%	312327	3,6%
<b>Fundamental</b>	<b>2434638</b>	<b>77,6%</b>	<b>2496</b>	<b>39,8%</b>	<b>3144494</b>	<b>57,9%</b>	<b>5581628</b>	<b>65,1%</b>
Completo	727132	23,2%	404	6,4%	1351426	24,9%	2078962	24,2%
Incompleto	1707506	54,4%	2092	33,3%	1793068	33,0%	3502666	40,8%
<b>Total</b>	<b>3136350</b>	<b>100,0%</b>	<b>6273</b>	<b>100,0%</b>	<b>5434291</b>	<b>100,0%</b>	<b>8576914</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD/IBGE – 1999.

A correlação positiva entre "cor da pele" auto atribuída e nível de instrução do funcionário reitera as sutilezas do perfil do pessoal penitenciário, principalmente quando se analisa a proporção daqueles que concluíram o curso superior ou possuem

somente o ensino médio completo. O contingente de funcionários "brancos" com "diploma de doutor" (43,2%) corresponde hoje a quase o dobro do universo dos funcionários "pretos e pardos" (22,6%) que apresentam o mesmo nível educacional. Já no que se reporta ao atual nível mínimo de instrução exigido para o ingresso nas carreiras de agente de segurança penitenciária e auxiliar técnico, o perfil educacional entre as "raças" se inverte: os funcionários "pretos e pardos" (37,0%) que possuem apenas o ensino médio completo estão comparativamente mais representados do que os "brancos" (25,1%) em igual condição escolar.

Como se pode notar na Tabela 12, as "desvantagens" educacionais dos servidores que se auto classificaram como "pretos e pardos" em relação aqueles que se definiram como "brancos" são ainda mais acentuadas quando se avalia a escolaridade de ingresso no DESIPE.

**Tabela 12 - Escolaridade de ingresso dos funcionários segundo a cor auto atribuída.**

	"Não brancos"				Branco		Total	
	Pretos e Pardos		Outros					
<b>Superior</b>	<b>488</b>	<b>27,9%</b>	<b>20</b>	<b>24,7%</b>	<b>716</b>	<b>47,1%</b>	<b>1224</b>	<b>36,5%</b>
Completo	200	11,4%	15	18,5%	499	32,8%	714	21,3%
Incompleto	288	16,5%	5	6,2%	217	14,3%	510	15,2%
<b>Médio</b>	<b>1020</b>	<b>58,3%</b>	<b>51</b>	<b>63,0%</b>	<b>637</b>	<b>41,9%</b>	<b>1708</b>	<b>51,0%</b>
Completo	845	48,3%	30	37,0%	586	38,6%	1461	43,6%
Incompleto	175	10,0%	21	25,9%	51	3,4%	247	7,4%
<b>Fundamental</b>	<b>241</b>	<b>13,8%</b>	<b>10</b>	<b>12,3%</b>	<b>167</b>	<b>11,0%</b>	<b>418</b>	<b>12,5%</b>
Completo	195	11,1%	10	12,3%	106	7,0%	311	9,3%
Incompleto	46	2,6%	0	0,0%	61	4,0%	107	3,2%
<b>Total</b>	<b>1749</b>	<b>100,0%</b>	<b>81</b>	<b>100,0%</b>	<b>1520</b>	<b>100,0%</b>	<b>3350</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Nesta tabela foram excluídos 12 casos invalidados porque não possuíam referência racial associada à escolaridade de ingresso.

Os funcionários "brancos" que entraram para o DESIPE com instrução formal acima do ensino médio correspondem a quase o dobro (47,1%) dos "pretos e pardos" que ingressaram com o mesmo nível educacional (27,9%). Levando-se em consideração apenas os servidores que, independente da obrigatoriedade estabelecida em concurso, apresentaram formação superior completa no início de suas carreiras funcionais, vê-se que a proporção de "brancos" chegou a ser três vezes maior (32,8%) do que a dos funcionários "pretos e pardos" (11,4%). Já no que se refere à apresentação do curso

médio ou do ensino fundamental como escolaridade de ingresso, esses últimos (72,1%) atingiram cifras bem mais elevadas que os primeiros (52,9%), reiterando a disparidade em termos de formação escolar entre "brancos" e "não brancos" .

Fica evidente, portanto, que o hiato entre os perfis educacionais dos servidores "brancos" e dos "pretos e pardos" é hoje bem menor do que aquele identificado quando do ingresso no sistema penitenciário. A redução dessa distância sugere que no decorrer de suas trajetórias funcionais, os servidores que compõem o atual quadro de pessoal do DESIPE procuraram, de algum modo, ampliar seus níveis de escolaridade.

Partindo da constatação de que, no início de suas vidas funcionais, "brancos" e "não brancos" possuíam patamares diferenciados de instrução, é razoável supor que os seus esforços de melhoria educacional também tenham sido bastante distintos. Isto significa dizer que a variável "cor da pele" pode ter exercido uma significativa influência sobre o grau de ascensão educacional dos funcionários após sua entrada no sistema. Para ilustrar a relação entre os níveis de mobilidade escolar e a "cor da pele" revelou-se mais oportuno destacar a categoria dos agentes de segurança penitenciária, que é o grupo funcional numericamente mais expressivo do sistema.

**Tabela 13 - Taxas de Mobilidade Escolar dos Agentes Penitenciários segundo cor auto atribuída.**

	Pretos e Pardos		Branco		Total	
Superior Incompleto	123	46,1%	67	36,2%	190	42,0%
Médio Completo	268	38,8%	221	47,2%	489	42,2%
Médio Incompleto	76	49,4%	16	39,0%	92	47,2%
Fundamental Completo	118	74,2%	71	87,7%	189	78,8%
Fundamental Incompleto	20	100,0%	15	37,5%	35	58,3%
<b>Total</b>	605	41,8 %	390	39,0%	995	40,6%

Obs.: Desta tabela foram excluídos os agentes penitenciários que se definiram como pertencentes a "outra raça".

O primeiro ponto a ser destacado da Tabela 13 refere-se à parcela significativa de ASPs que aumentaram a sua escolaridade ao longo do percurso como servidor público: 40,6% dos ASPs auto classificados como "brancos", "pretos" ou "pardos" ultrapassaram o seu grau instrução de ingresso. Esta cifra torna-se bem mais expressiva quando se analisa a variável "cor auto atribuída".

Observa-se que a taxa de mobilidade educacional dos agentes penitenciários "pretos e pardos" (41,8%) foi levemente superior ao índice obtido para os "brancos" (39,0%), o que contribuiu para a elevação da taxa geral de mobilidade escolar da

categoria. Tal performance, ainda que pareça modesta, indica que os esforços escolares empreendidos pelo contingente de ASPs "pretos e pardos" tenham sido qualitativamente mais custosos do que os esforços efetuados pelos "brancos".

Os efeitos sobre o aumento da instrução formal produzidos pela desigualdade educacional entre "brancos" e "não brancos", estabelecida inicialmente pelos níveis de instrução de ingresso no sistema, ajuda a compreender as possíveis dinâmicas diferenciadas de mudança educacional destes segmentos. Os ASPs "brancos" e "não brancos" tendem a apresentar padrões de evolução educacional muito distintos, por conta, fundamentalmente, das desvantagens iniciais em função dos perfis escolares na entrada para o sistema. Isso pode ser percebido pela leitura desagregada das taxas de ascensão educacional apuradas para cada item da escolaridade de ingresso.

Os dados da Tabela 13 ainda revelam que os agentes de segurança penitenciária "pretos e pardos" apresentaram taxas de migração escolar superiores aos "brancos" exatamente nos segmentos educacionais incompletos. Nesses segmentos, a mobilidade foi de 100,0% no ensino fundamental, 49,4% no ensino médio e 46,1% no ensino superior, ao passo que o desempenho dos ASPs "brancos", nestes mesmos segmentos, foi de 37,5%, 39,0% e 36,2%, respectivamente.

A análise comparativa da progressão escolar dos agentes de segurança "brancos" e "não brancos", põe em relevo alguns aspectos originais e distintivos destes subgrupos. Os ASPs "brancos", melhores posicionados em termos de escolaridade inicial, destacam-se, principalmente, pela mudança de ciclos escolares, isto é, pela entrada em um estágio mais avançado da formação educacional regular. Por sua vez, os "pretos e pardos", em função de sua desvantagem educacional, destacam-se mais pelo esforço de conclusão de ciclos escolares já iniciados, ou seja, pelo empenho na finalização dos cursos fundamental, médio e superior que foram interrompidos ou estavam em andamento antes da entrada para o DESIPE.

Mesmo que pareça redundante, é importante ressaltar que tanto para os ASPs "brancos" quanto para os "não brancos", as taxas de ascensão educacional foram mais expressivas para os que tinham os menores níveis de escolaridade no ingresso. A necessidade de adequação aos requisitos educacionais da nova carreira de agente de segurança penitenciária contribuiu significativamente para estimular a corrida pela habilitação nos cursos fundamental e médio, sobretudo entre os velhos guardas de presídio. Para estes funcionários, os programas de educação de adultos, especialmente

os famosos cursos supletivos, constituíram a principal estratégia de complementação dos estudos básicos. Ainda hoje, muitos guardas da antiga geração relatam que só puderam "recuperar o tempo perdido" e obter, com maior rapidez, os seus valiosos "certificados de conclusão" porque participaram de programas noturnos de suplência, em sua maioria gratuitos ou muito baratos.

## 5. "As idades da razão": "experiência na vida" e inexperiência no cárcere.

*E eu tenho dúvidas se, de repente, essa menina com 18, 19 anos está preparada, sabe agüentar esse rojão que a gente vê por aí. Sem querer diminuir as mulheres, sabe? Eu acho que para as mulheres é mais difícil ainda, não é? Meninas que estavam habituadas dentro de casa, com mamãe, papai, de repente cai dentro de uma cadeia. Eu acho isso complicado. (...) Não vejo como se impedir isso porque a Constituição [permite]. Como é que se vai impedir uma pessoa, porque tem 19 anos, de fazer um concurso público. (ASP masculino com 16 anos de serviço)*

Uma das grandes preocupações dos funcionários e administradores mais antigos dos estabelecimentos penais tem sido a "juventude" do atual sistema penitenciário. É voz corrente no DESIPE que o crescente aumento dos incidentes prisionais, assim como o seu recrudescimento, se devem, em grande parte, à uma suposta redução progressiva da idade dos presos e, principalmente, da idade dos servidores.

*Olha, eu acho que é a questão da idade. No meu concurso a idade mínima para entrar era 25 anos, depois baixou para 18 anos. Uma pessoa com 18 anos não tá formada para trabalhar no sistema carcerário. Ela pode estar formada para trabalhar em outras questões, porque, particularmente, o sistema carcerário é muito difícil, porque você toma contato com o mundo da delinquência ali na tua cara, colorido, o dia inteiro, "n" articulações para você conhecer tudo. Então tem estagiário de Direito que vai numa unidade e quer pedir autógrafa ao "Escadinha", quer pedir autógrafa ao "Uê". Porque é meio de atração a coisa da delinquência. E, eu acho que é uma coisa primordial colocar uma idade limite de 21 anos, 18anos é muito baixo. (ASP feminina, com 12 anos de serviço)*

A máxima de que cada vez mais "a cadeia está nas mãos dos jovens" tem circulado pelas bocas e cabeças daqueles que compõem o sistema. Expressões como essa ganham mais adesão sempre que eclode nas unidades prisionais um novo evento de alta repercussão, envolvendo não somente os presos como também os próprios

funcionários. Os constantes motins da massa carcerária, as fugas, as manifestações sindicais dos servidores, as denúncias de maus tratos aos presos, violência e corrupção soam como uma espécie de alarme geral que, em alto e bom som, faz ecoar pelas salas, ambulatórios, passadiços e galerias o sentimento corporativo de que os possíveis descontroles no sistema merecem ser creditados à uma malfadada novidade atribuída aos modernos tempos carcerários: a percepção ordinária de que, atualmente, se teria nas cadeias uma "meninada tomando conta de outra meninada".

*Hoje em dia, eu digo que essa molecada que está chegando agora com 19, 20 anos é o pessoal geração-computador. [Para esse pessoal] a cadeia não é o ponto final na vida deles. Eles querem alguma coisa a mais, eles querem ir mais longe (...) e a cadeia não é o futuro deles, eles não se importam muito. (...) [O rendimento destes agentes] é muito menor, muito menor, sem comparação. Porque aquilo ali é passagem. É como se fosse uma namorada que tu não está afim de casar. Então, tu não está nem aí. Você vai para o portão dela ficar todo sábado e domingo namorando? Vai num dia e não vai no outro, e arruma outra mais ali na frente. (ASP com 15 anos de serviço)*

É evidente que não se deve menosprezar os problemas concretos derivados do encarceramento de pessoas cada vez mais jovens e do ingresso de custodiadores que teriam completado recentemente a sua maioridade. No primeiro caso, as respostas políticas à percepção coletiva de insegurança nas grandes cidades, orientadas por um enquadramento imediatista, via de regra conservador e repressivo, têm contribuído para as agudas transformações do perfil da população carcerária, sobretudo do seu perfil etário. Em maio de 2001, um total de 62,2% da população carcerária do DESIPE tinha no máxima 30 anos de idade (destes 39,1% na faixa até 25 anos).

As terapias punitivas respaldadas pela "guerra contra as drogas" têm funcionado como um dos principais motores, tanto para a fabricação de uma juventude encarcerada quanto para a ampliação de sua permanência dentro do sistema. A recente fragilização do tradicional código de ética da "massa" carcerária - mais conhecido como a "lei do coletivo" - que definia as regras informais de convivência estabelecida pelos presos -, assim como a fragmentação interna das facções em comandos jovens e velhos, constituem bons exemplos da quebra dos padrões anteriores de interação, do surgimento de "novas éticas" e, por conseguinte, de novos comportamentos no mundo dos presos.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Hoje os presos mais antigos confirmam a existência desta fragilidade. Exemplos são as rebeliões e outros incidentes que têm ocorrido nos dias de visita, dia antes considerado sagrado na ética dos antigos presos. Outro dado são as disputas entre gerações de presos pelos postos de "frente de cadeia" e a instabilidade que isto tem gerado nas relações entre o "coletivo".

Os relatos dos agentes de segurança sobre a presença dos "funkeiros" no DESIPE são bastantes ilustrativos da ruptura desses valores.

*(...) os presos antigos dizem: "ah, essa molecada nova não tem juízo, não tem cabeça". Já a grande maioria dos presos mais antigos estão (sic) naquele finalzinho de carreira, procuram ficar um pouco mais recuados para não se meterem no problema. (ASP com 16 anos de serviço)*

*(...) mudou a clientela, o preso mudou. Ela é hoje mais o reflexo da rua, como é a rua hoje? Você vê aí esses arrastões, esses bailes "funks", que a polícia dá porrada nesses [funkeiros] na rua e eles morrem de rir. Isso para eles é normal: entrar no ônibus pela janela e tomar umas trauletadas (sic) (...). Eles acabam vindo parar aqui. Então, essas galeras de funkeiros tão contaminando as cadeias. Eles não ligam para nada. Hoje o risco de uma fuga com violência é muito maior que antigamente. Antigamente para um preso tentar fugir praticando uma violência contra o agente era difícil, hoje é fácil. Nós já tivemos agora na casa de custódia um colega que foi amarrado e ainda levou umas estocadas na barriga. O outro preso [antigo] gritou: "não mata ele não, não mata ele não". Hoje as lideranças que surgem dentro do sistema são mais hostis, mais duras. (...) Hoje se rompe com a "lei do coletivo. Essa convivência, que antes era mais harmônica no cárcere, hoje é complicada. Eles tentam fugir com a visita na cadeia, eles tentam fugir com violência no Domingo, Dia dos Pais... (ASP com 16 anos de serviço)*

É interessante notar que a produção exacerbada de uma "molecada atrás das grades", alimentada por um apetite social discriminatório e moralizante, é percebida pelos atores que vivem a realidade intra-muros (presos antigos e funcionários) como um acontecimento trágico porque previsível e, ainda assim, corrosivo e desafiante. Os custodiadores e custodiados mais "cascudos", mesmo que motivados por posições e interesses divergentes, partilham da convicção de que a demanda externa pelo aprisionamento de uma "galera de pouca idade" tem contribuído sobremaneira para "tumultuar a vida da cadeia".

"Sem filhos para criar", "sem mulher para sustentar", "sem família para apoiar" e "ao deus dará", os jovens prisioneiros são vistos como uma "massa revoltada e [naturalmente] desobediente" que "não tem medo de castigo" porque pouco ou quase nada teriam a perder com a ida para cadeia. Em outras palavras, as novas gerações de detentos aparecem, tanto para o restante dos presos quanto para os funcionários, como uma ameaça constante à precária ordem interna, isto é, como mais um elemento de instabilidade e risco a comprometer a frágil "normalidade" do ambiente carcerário. "Criadores de caso" no mundo livre, os jovens "depositados no DESIPE" também são

vistos internamente como os "encenqueiros da cadeia" que "tocam um agito", desde os pequenos aos grandes incidentes prisionais.

A dramática penalização da juventude, sobretudo aquela que se encontra na periferia da vida social, constitui uma realidade sobre a qual os custodiadores não exercem a mínima ingerência. Trata-se de um fenômeno construído de fora para dentro, que ultrapassa os limites de autoridade e responsabilidade do sistema penitenciário. Contudo, se não cabe ao DESIPE decidir sobre as características da população custodiada, resta-lhe a inevitável tarefa de "assumir o problema" da precocidade etária das novas gerações de detentos e aprender a "tocar a cadeia" assimilando mais esta nova situação.

Já no que diz respeito ao perfil etário dos funcionários, o acalorado debate acerca da idade ideal para o ingresso no DESIPE apresenta-se, independente de seu embasamento empírico, como uma questão legítima porque está diretamente associada à administração penitenciária e, por sua vez, às suas políticas de recrutamento, seleção e formação de pessoal. Entretanto, a pertinência e a relevância dessa discussão não podem ser fundamentadas por uma leitura da categoria "juventude" vinculada somente à faixa etária dos custodiadores. Diferente do que se pode confirmar para a clientela apenada, o atual corpo funcional do DESIPE é muito menos jovem do que a sua representação cotidiana quer fazer acreditar.

A Tabela 14 apresenta os dados relativos à idade atual dos funcionários. A tabela é suficientemente incisiva quanto à parcela dos mesmos que hoje integra o que se pode chamar de primeiro estágio da vida adulta. De acordo com a apuração realizada pela pesquisa, é pouco expressivo o quantitativo de funcionários que compõem a faixa etária de "20 a 29 anos" de idade (9,2%), contrariando, portanto, as imagens relativas à uma certa "juventude" do pessoal penitenciário. A revelação mais contundente trazida pela Tabela 14 é que 60,7% do total de servidores do DESIPE possuem idade igual ou superior a 40 anos.



**Tabela 14 - Distribuição dos funcionários por faixa etária atual e cargo de ingresso no DESIPE**

	ASPs		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>20 a 29 anos</b>	294	11,6%	15	3,0%	0	0,0%	309	9,2%
<b>30 a 39 anos</b>	764	30,1%	149	30,3%	98	29,2%	1011	30,1%
<b>40 a 49 anos</b>	1163	45,9%	224	45,5%	130	38,7%	1517	45,1%
<b>50 a 59 anos</b>	289	11,4%	83	16,9%	73	21,7%	445	13,2%
<b>Mais de 60 anos</b>	25	1,0%	21	4,3%	35	10,4%	81	2,4%
<b>Total</b>	2535	100,0%	492	100,0%	336	100,0%	3363	100,0%

Ao se analisar cada grupo etário específico, verifica-se também que as maiores concentrações obtidas estão situadas exatamente nos intervalos de "30 a 39 anos" e de "40 a 49 anos", cujos percentuais correspondem a 30,1% e 45,1%, respectivamente. Mesmo que se considere a distribuição etária dos funcionários segundo seu cargo de ingresso, o argumento de que se tem "jovens custodiando jovens" não se sustenta empiricamente, não podendo ser generalizado. Isto fica bem evidente no caso dos agentes de segurança penitenciária que possuem a atribuição formal de manter um contato direto e diuturno com os presos: apenas 11,6% deles apresentam, hoje, idade igual ou menor do que 29 anos.

Uma outra particularidade que merece atenção refere-se à contribuição relativa das classes funcionais para o envelhecimento da pirâmide etária do DESIPE. De pronto identifica-se que os funcionários que atuam nas atividades de assistência apresentam um perfil etário mais elevado do que aqueles que realizam o trabalho de vigilância e disciplina. Enquanto somente 12,4% dos ASPs possuem idade igual ou superior a 50 anos, os auxiliares e técnicos na mesma faixa etária representam 21,2% e 32,1% de seus efetivos. Vê-se, portanto, que quanto mais se caminha da custódia direta para a indireta, mais se amplia o percentual de funcionários com idades mais avançadas.

Além da periodicidade irregular dos concursos públicos para cada categoria funcional e dos seus benefícios diferenciados para fins de aposentadoria<sup>18</sup>, um outro aspecto também contribui para que os técnicos representem a classe funcional com um

<sup>18</sup> A presença mais expressiva do pessoal de "meia idade" entre os custodiadores indiretos se deve a alguns fatores de natureza legal e institucional. Cabe mencionar a periodicidade irregular da realização de concursos públicos para cada categoria funcional e as recentes emendas constitucionais, relativas à reforma administrativa e a previdência social, que alteraram a contagem do tempo de serviço necessário à

padrão etário mais elevado. Diferente do que ocorre com os profissionais de nível médio, o pré-requisito do diploma de curso superior faz com que os candidatos aos postos de assistência especializada entrem no sistema com idades de ingresso comparativamente bem mais altas do que os demais servidores.<sup>19</sup>

Como se pode visualizar na Tabela 15, somente 3,0% dos técnicos iniciaram suas carreiras no DESIPE com idade igual ou inferior a 24 anos, o que corresponde a um quantitativo significativamente menor do que os percentuais obtidos para os auxiliares (20,4%) e agentes de segurança (16,1%).<sup>20</sup> Merece atenção o fato de que estas cifras, quando desagregadas por classe de servidores, permitem, ainda, questionar a hipótese de que os funcionários estariam ingressando no DESIPE cada vez mais jovens e que, por conseguinte, a custódia estaria sendo gradativamente transferida para as mãos de indivíduos recém saídos da adolescência. A avaliação detalhada do perfil etário de ingresso no sistema não deixa dúvidas quanto à improcedência destas proposições.

**Tabela 15 - Distribuição dos funcionários segundo faixa de idade de entrada no DESIPE e cargo de ingresso**

	ASPs		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Até 24 anos</b>	407	16,1%	100	20,4%	10	3,0%	517	15,4%
<b>25 a 29 anos</b>	931	36,7%	103	21,0%	82	24,6%	1116	33,2%
<b>30 a 34 anos</b>	697	27,5%	123	25,1%	61	18,3%	881	26,2%
<b>35 a 39 anos</b>	330	13,0%	67	13,6%	57	17,1%	454	13,5%
<b>40 anos ou mais</b>	170	6,7%	98	19,9%	124	37,1%	392	11,7%
<b>Total</b>	2535	100,0%	491	100,0%	334	100,0%	3360	100,0%

Do universo total dos funcionários, apenas 15,4% possuíam idade igual ou inferior a 24 anos quando iniciaram suas trajetórias como custodiadores. Observa-se também que mais da metade dos atuais servidores (51,4%) já tinha, no mínimo, 30 anos de idade quando deram os primeiros passos no DESIPE. Mesmo quando se analisa cada recorte etário da Tabela 15, em particular, constata-se que a maior parte dos funcionários que poderiam ser formalmente classificados como "jovens" na época de

---

aposentadoria dos funcionários públicos. Tais mudanças beneficiaram diretamente os agentes penitenciários, que tiveram a contagem do seu tempo de serviço reduzida.

<sup>19</sup> Conforme o relato dos técnicos, particularmente dos profissionais da saúde, o DESIPE não foi a primeira experiência profissional nas suas áreas de formação.

<sup>20</sup> Vale ressaltar que 54,2% dos técnicos iniciaram suas atividades de assistência com idade igual ou maior que 30 anos. Já os auxiliares e agentes penitenciários, no mesmo intervalo etário, correspondem a 33,5% e 19,7%, respectivamente.

sua admissão, já haviam ultrapassado o primeiro estágio da maioridade legal: 33,2% de todo quadro funcional do sistema encontravam-se no segmento etário de "25 a 29 anos".

Nota-se, assim, que as preocupações referentes à "juventude" dos custodiadores não encontram fundamento objetivo na idade cronológica. Elas parecem ter mais rendimento na gramática discursiva dos operadores do sistema, quando se considera uma outra chave semântica: a corriqueira associação feita entre "idade" e "experiência de cadeia". Neste recorte simbólico, a "juventude" torna-se, salvo raras exceções, sinônimo de disposições e atitudes orientadas pela impulsividade, descontrole, inconstância, instabilidade emocional etc..

*(...) Porque você tem que estar muito equilibrada emocionalmente para conseguir suportar isso, não é? Suportar ver seres humanos nessas condições? Você conseguir separar as coisas, separar a presa de você, então você tem que está legal com a sua cabeça, com o teu pessoal, teu emocional, então você tem que tá equilibrado para poder trabalhar com essa situação. Eu acho assim: este último concurso agora, que teve há três anos atrás, entraram muitas meninas muito novas, até sem experiência, sem vivência para poder ter esse equilíbrio. Eram pessoas novas, mas a formação era outra, a consciência era outra, o nível de solidariedade era outro. (...) Há seis anos atrás eu não era uma menina nova, já era uma mulher de 33 ano. Mas eu, particularmente, tinha minha vivência de fora. Algumas colegas minhas eram mais novas do que eu, mas tinha também esse espírito de solidariedade. (...) A gente não tinha experiência nenhuma de unidade prisional, mas a gente veio com outra mentalidade... assim de vestir a camisa [do DESIPE] mesmo. (Técnico feminino com oito anos de serviço)*

Na sintaxe do mundo da custódia o lugar da "juventude" é construído pelo tradicional pressuposto da "falta", reiterando a disputa geracional pelo monopólio político das significações emprestadas à administração ordinária da vida prisional. Definida na narrativa dos custodiadores mais antigos pela ausência, ou seja, por aquilo que ela não é, a suposta "juventude" dos funcionários é apresentada como portadora de uma carência "natural" de certos predicados considerados indispensáveis à sobrevivência na dura rotina do cárcere. A "cabeça no lugar", a "firmeza das atitudes", o "espírito de união", a "manha do cadeado", apresentam-se nas narrativas como importantes qualificativos de uma "maturidade" adquirida no ritual cotidiano de abrir e fechar as grades mais visíveis e menos visíveis da prisão. Esses atributos que "não estão nos livros", se prestariam como preciosos antídotos contra os arroubos e destemperos daqueles que, em razão de uma pouca "vivência", estariam ainda consolidando o seu "conhecimento da vida".

Como vimos, na gestão cotidiana dos assuntos da custódia a valiosa noção de "maturidade" costuma ser mensurada pela contagem do "tempo de serviço". Em um recorte mais objetivo, o "tempo de cadeia tirado" pelo funcionário traduz-se na fração temporal dedicada ao desempenho das atividades-fim previstas para vigilância e assistência. Já, em um plano mais subjetivo e singularizado, ele é ordenado através da movimentação interna dos funcionários pelos estabelecimentos penais que integram o DESIPE. Assim, além dos anos dedicados à carreira de "servidor do sistema", o atributo da "experiência" encontra-se também subordinado à passagem pelo distintos tipos de unidades prisionais.

A transitividade, ora pelos estabelecimentos masculinos e femininos, ora pelas penitenciárias, presídios, institutos penais, unidades hospitalares, centros de triagem, casas de custódia etc., introduz mais um importante elemento de hierarquização das trajetórias funcionais. Vê-se que a elaboração das biografias e o prestígio a elas conferido, não resultam tão somente da quantidade de anos de serviço prestados no sistema. Principalmente para aqueles que possuem as "matrículas [funcionais] mais antigas", também mostra-se indispensável ter adquirido "muito chão", ter "corrido muita estrada" rodando de uma cadeia a outra e desvendando o "jeito" ou a "personalidade" de cada uma delas.

Ter ou "fazer história no DESIPE" significa, então, aliar a contabilidade horizontal do "tempo de serviço" com a sua experimentação menos tangível, porém verticalizada, intensa e específica. Afinal, mapear os "macetes" de cada pequena rotina e decifrar a diversidade do mundo dos presos que os regimes de cumprimento das penas e as unidades prisionais abrigam, exige que os custodiadores aprendam, sobretudo os "mais novinhos", a "ralar" bastante e a ter "muita paciência" para adquirir uma "sabedoria" que só o "tempo passado na cadeia ensinaria" a construir. Levando-se em conta a relevância deste "conselho" para o mundo interno, parece oportuno situar a caracterização do atual quadro funcional segundo os tempos de serviço declarados pelos entrevistados.

**Tabela 16 - Distribuição dos funcionários segundo faixa de tempo de serviço no DESIPE e cargo de ingresso**

	ASPs		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Até 3 anos</b>	345	13,6%	62	12,6%	82	24,6%	489	14,5%
<b>4 a 6 anos</b>	692	27,3%	62	12,6%	62	18,6%	816	24,3%
<b>7 a 10 anos</b>	351	13,8%	185	37,7%	99	29,6%	635	18,9%
<b>11 a 15 anos</b>	292	11,5%	35	7,1%	10	3,0%	337	10,0%
<b>16 a 20 anos</b>	568	22,4%	40	8,1%	5	1,5%	613	18,2%
<b>Mais de 20 anos</b>	288	11,4%	107	21,8%	76	22,8%	471	14,0%
<b>Total</b>	2536	100,0%	491	100,0%	334	100,0%	3361	100,0%

Obs.: Desta tabela foi excluído 1 caso invalidado por ausência de associação entre as variáveis estabelecidas.

Tal como fica demonstrado na Tabela 16, 38,8% dos funcionários têm, no máximo, seis anos de carreira dentro do DESIPE. A proporção de servidores com "pouco tempo de casa" fica bem mais elevada, ao se analisar a contribuição relativa de cada categoria funcional. Constata-se que há uma predominância de técnicos (43,2%) e agentes de segurança penitenciária (40,9%) que, ainda hoje, se encontram na faixa correspondente ao estágio probatório e experimental ("até 3 anos de serviço") ou que obtiveram recentemente as suas "nomeações" ("4 a 6 anos de serviço"). Observa-se também que esta última faixa, na qual se formaliza a estabilidade funcional, congrega isoladamente o maior número de funcionários, ou seja, 24,3% do conjunto dos servidores.

Além do impacto dos pedidos individuais de aposentadoria por tempo corrido de serviço ou por invalidez, um outro fator institucional concorreu para a apuração das taxas descritas na Tabela 16.<sup>21</sup> Conforme foi mencionado anteriormente, a maior parte dos concursos públicos voltados direta ou indiretamente para o DESIPE aconteceu na década de 90, sobretudo nos últimos sete anos. Esta inédita renovação de quadros, em especial do pessoal técnico, se fez acompanhar de um aumento vertiginoso da população encarcerada no estado do Rio de Janeiro, que basicamente duplicou neste mesmo período<sup>22</sup>. Com a devida cautela, pode-se dizer que o ingresso de um quantitativo expressivo de novos servidores, impulsionado também pela construção de

<sup>21</sup> Diferente do que acontece em outros setores da administração pública, a maior parte dos servidores do DESIPE cumpre seu tempo de serviço dentro do próprio sistema. Em razão da especificidade das atividades de custódia, os funcionários tendem a ser pouco aproveitados em outras repartições e poderes. Isso é ainda mais evidente entre os ASPs cuja função é restrita às atividades de custódia direta.

<sup>22</sup> Em 1993 estimava-se que o sistema abrigava 8.300 presos, em 2001 a contagem informou um contingente aproximado de 17 mil presos.

novos estabelecimentos penais em um curto espaço de tempo, colaborou diretamente para as mudanças do perfil dos atuais custodiadores.

Nota-se que o problema da "experiência" e da "maturidade" associadas ao "tempo de serviço" adquire uma expressão ainda maior, principalmente, quando se adota um dos muitos critérios informais elaborados pela cultura interna do DESIPE para situar as diferenças e divergências geracionais. Além da menção ao prefixo das matrículas, a referência ao período de governo é instrumentalizada como uma das principais marcações temporais adotadas pelos funcionários para ordenar o dia a dia da custódia. Tanto a "vida do DESIPE" quanto à "vida dos servidores" são, via de regra, contadas a partir da gestão de cada governante. Nas falas dos operadores do sistema, os governadores funcionariam como uma espécie de unidade precisa de medida que informaria as transformações ocorridas na cadeia e na carreira dos seus integrantes.

Expressões como "foi na época do Marcello [Alencar]" , "isso é do primeiro governo [Leonel] Brizola", "isto aconteceu no período do Moreira [Franco]" são usualmente empregadas para situar o "tempo de cadeia" e, por sua vez, a "experiência" e "maturidade" construídas.<sup>23</sup> Por essa lógica, normalmente quem tem "menos de dois governos" é considerado um funcionário "jovem no sistema" por possuir um tempo de serviço relativamente pequeno.<sup>24</sup>

Ajustando os dados apresentados na Tabela 16 à forma de contagem da "vivência" profissional no DESIPE, tem-se o seguinte resultado: 57,7% dos funcionários passaram por apenas dois "mandatos" governamentais no estado, ou melhor, apresentam tempo de serviço igual ou inferior a dez anos. Fazendo uso do jargão interno, isso significa constatar que mais da metade dos atuais servidores poderia ser incluída no grupo da "juventude do DESIPE", a qual "teria pouca história para contar" porque teria "visto e vivido" muito pouca coisa dentro sistema e do serviço público. Ao se levar a forma "nativa" de interpretação temporal ao seu limite, pode-se, de fato, reconhecer que a custódia encontra-se hoje nas mãos daqueles que, apesar de apresentarem nível de instrução e idade cronológica bastante elevados, têm recebido a pecha de "jovens imaturos e despreparados" para os assuntos atinentes à vida carcerária.

---

<sup>23</sup> Por razões óbvias, as mudanças de governo têm um reflexo direto na gestão do sistema e das unidades. Presos e funcionários também desenham seus comportamentos e posturas muito em função das expectativas quanto ao governante e suas orientações em termos da política penitenciária.

<sup>24</sup> Em uma realidade em que a maior parte da história permanece ainda sem registros formais, o recurso oral de referência aos governadores funciona como uma forma de resgate e ordenação do passado do DESIPE.

Na acirrada disputa geracional, travada principalmente entre os próprios ASPs, a reivindicação daqueles que teriam adquirido no "batente" a "idade da razão" é muito simples e previsível. Parecido com o que acontece em outras agências públicas, a forma convencional de aproveitamento dos quadros mais recentes, em especial os quadros de nível médio, é a sua lotação nas tarefas existentes na base da pirâmide organizacional. Soma-se ao fato que nas organizações de larga escala, a maior parte dos recursos humanos é consumida nas atividades fins e nas rotinas primárias, a enorme importância moral atribuída à aprendizagem *on the job*.

Em sintonia com os valores que sustentam uma determinada "tradição" gerencial espera-se, portanto, que os "novatos" comecem sempre "de baixo" e ouçam "com muita humildade" a voz dos funcionários mais antigos e "experientes". Da parte dos calouros, isto se traduz na aceitação forçada e "amigável" de que devem começar suas vidas na custódia "ralando muito no cadeado":

*[para trabalhar no sistema] (...) você tem que ter o conhecimento do trabalho, você tem que conhecer essa dinâmica, e, você tem que ter algumas características que o próprio Sistema te impõe depois de um tempo. Você tem que ter uma rapidez de raciocínio, você tem que ser uma pessoa que, tem que ver as coisas rápido e agir. Você não pode esperar. (ASP feminino com 18 anos de serviço)*

*Quem segura a cadeia é a turma de plantão: depois de cinco horas da tarde vai todo mundo embora e quem fica lá é o plantão. Sábado e domingo a gente está lá no plantão. No plantão [o guarda] é tudo dentro da cadeia, ele é o diretor, subdiretor, chefe de segurança, tudo é com ele. Ele vira até assistente social, porque o preso... "ah, a minha visita" ... que não vem há um tempão, a visita perturba lá fora... tem que resolver o problema da família do cara, para ver se convence o cara a entrar para visitar. (ASP masculino com 16 anos de serviço)*

Como é típico em qualquer ritual de passagem, a filiação a uma "nova vida" ou a inscrição em uma "nova identidade" exige alguma cota de sacrifício inicial. No caso dos agentes penitenciários, o seu batismo de fogo é, logo de imediato, ser capaz de experimentar a custódia na sua versão mais crua e árdua: a "turma" de guarda. Sobreviver às desgastantes escalas dos plantões, adaptar-se à ausência regular de finais de semana e feriados, suportar o rodízio pelos diversos postos de vigilância, encarar o constrangimento da "revista corporal" ou simplesmente segurar o serviço da portaria em dias de visita, são alguns dos longos pedágios necessários para se obter a "maturidade" e

a "experiência" de cadeia necessárias à confirmação de seu pertencimento ao mundo novo da prisão.

As recompensas pelo período de "expição" inicial virão, em boa medida, sob a forma de direitos informais adquiridos, legitimados moralmente pelos inúmeros calos das mãos acumulados no abrir e fechar das trancas e cadeados:

*Eu entrei para ser guarda de turma e, [portanto], para trabalhar lá na turma. É lógico que, com o passar do tempo, com a experiência que você vai adquirindo, tem até o direito de descansar um pouco pelo tempo que você trabalha lá dentro. Você até procura uma coisa melhor, uma coisa menos cansativa, menos estressante. (ASP masculino com 25 anos de serviço)*

A rotina de migração gradual das tarefas diretas de vigilância e disciplina para outras atividades de custódia consideradas "mais leves" ou, principalmente, para as funções de natureza burocrática, constitui um dos muitos direitos informais conquistados em razão do tempo de serviço "tirado" na ponta da linha. A concessão das "boquinhas", justificadas apenas quando caracterizadas como um merecido prêmio pelos anos passados na galeria, tornou-se uma "praxe" administrativa fortemente enraizada no sistema.

Preferencialmente a serviço dos funcionários mais antigos, esse cobiçado expediente inclui um amplo leque de vantagens suplementares aos benefícios formais previstos no estatuto dos servidores. A obtenção de transferências para unidades mais tranquilas ou próximas da residência, a negociação de jornada e escalas de trabalho compatíveis com o segundo emprego, o questionável "pagamento" de plantões, a renovação sistemática de licenças médicas e a indicação para os cargos de chefia, são somente alguns exemplos das compensações informais derivadas do valor atribuído a uma "experiência" original adquirida na cadeia.

Como se pode observar, para tentar sobreviver, ou melhor, para "se dar bem" no mundo da custódia, parece indispensável socializar-se em uma realidade que de tão inusitada costuma ser ciumenta de suas práticas e saberes. Mostra-se, pois, oportuno atingir um tipo de "maturidade" percebida como específica e muito peculiar, porque voltada para um universo experimentado também como único, irreduzível e, por conta disso, radicalmente singular. Isto é o mesmo que dizer que a conquista diária da maioria moral na cadeia, ou do prestigiado estágio daqueles que acreditam "estar



com a [idade da] razão", requer uma imensa capacidade dos recém iniciados para adaptar-se às sutilezas dos distintos níveis de custódia.

A esta altura fica claro que o principal problema do atual perfil funcional do pessoal penitenciário não é propriamente a idade de ingresso no sistema penitenciário. Como se pôde constatar, os questionamentos relativos a uma certa "juventude" dos funcionários do DESIPE põe em foco uma questão relevante para qualquer organização de larga escala. Referimo-nos ao processo de aquisição de experiência e maturidade profissionais pelos seus quadros, particularmente os quadros mais recentes. Neste sentido, tão importante quanto à definição de uma "idade mínima" ideal para o ingresso na carreira de custodiador, é a qualidade da capacitação profissional oferecida aos funcionários ao longo de suas trajetórias funcionais.

É obvio que um dos fatores decisivos para o constante aperfeiçoamento do desempenho profissional dos custodiadores, é a existência de uma estrutura de formação profissional consistente, capaz de aproveitar os saberes por eles adquiridos na cadeia e nas experiências profissionais anteriores, e formatá-los às demandas e desafios cotidianos das realidades carcerárias.

### 5.1. "Primeiro se ganha o pão": uma longa trajetória de trabalho

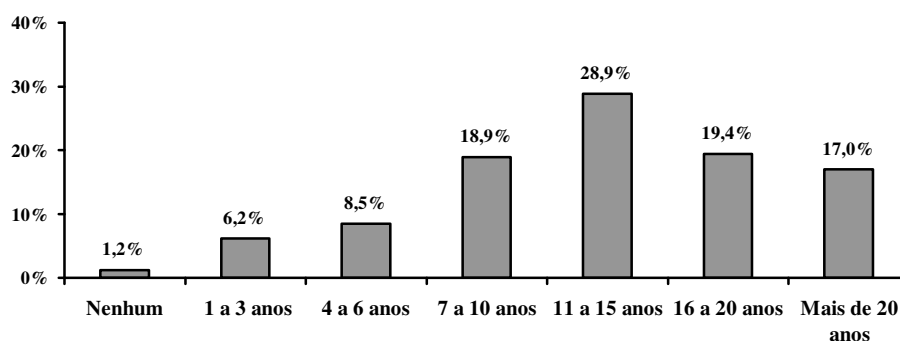
*A vontade de conseguir um novo emprego foi maior do que a minha vontade de não vir [para o DESIPE]. Eu, na verdade, estava querendo começar uma vida nova. Eu tinha trabalhado com comércio dos 15 anos aos 28 anos, só que era o comércio do meu pai. (...) Eu queria alguma coisa que eu tivesse apostado em mim, que eu tivesse crescido, que eu tivesse conquistado um espaço por mim e não por uma coisa que meu pai tinha me deixado. (ASP masculino com 16 anos de serviço)*

Apesar de não possuir um longo tempo de serviço "tirado na cadeia", a maior parte dos funcionários do DESIPE, além de ser composta por homens e mulheres, "não brancos" e com perfil etário elevado, possui também uma extensa trajetória profissional anterior à entrada no sistema penitenciário. De um modo geral, pode-se dizer que a suposta pouca vivência dos servidores no mundo da custódia contrasta com a grande "experiência de vida" construída pelas diversas ocupações profissionais exercidas, ou melhor, pelo longo tempo de inscrição no mercado de trabalho. Assim, no que diz

respeito ao ingresso no mundo dos trabalhadores, os atuais custodiadores não podem ser considerados “marinheiros de primeira viagem”:

*A minha experiência profissional? Eu fui militar durante quase nove anos na Marinha de Guerra, passei pelo militarismo durante nove anos. Certo tempo eu fiquei no comércio e também trabalhei como guarda de segurança. Inclusive quando eu entrei no Sistema eu era guarda de segurança. (ASP masculino com 15 anos de serviço)*

**Gráfico 4 - Distribuição dos funcionários segundo tempo de trabalho anterior ao DESIPE**



Como a Gráfico 4 deixa entrever, a imensa maioria dos funcionários já "pegava pesado no batente" muito tempo antes de ir trabalhar no DESIPE. Isto significa dizer que o sistema penitenciário apareceu como o "primeiro emprego" para somente 1,2% de todo o corpo funcional. Os demais funcionários, tiveram mesmo que, pelas mais distintas razões, cedo "correr atrás de um serviço" para tentar dar prosseguimento aos seus projetos de vida.

Ao se analisar os dados apresentados no Gráfico 4, de acordo com cada período de tempo de trabalho acumulado pelos funcionários até o seu ingresso na carreira de custodiador, constata-se que a faixa temporal que compreende o intervalo de "11 a 15 anos" de serviço concentra, isoladamente, a maior quantidade de servidores, isto é, 28,9%. Esta cifra ganha uma expressão ainda maior quando a ela se agregam as rubricas subsequentes. Somando, então, os percentuais das três últimas faixas temporais previstas no gráfico, tem-se o seguinte resultado: 65,3% dos operadores do sistema penitenciário em atividade, sejam eles agentes de segurança, técnicos ou auxiliares, declararam possuir tempo de serviço, anterior ao trabalho no DESIPE, igual ou maior que 11 anos. Em outras palavras, mais da metade dos atuais funcionários iniciaram suas

carreiras como custodiadores com, pelo menos, 1/3 do tempo de serviço necessário para a obtenção de suas aposentadorias.

Usando o mesmo recurso de agregação para o extremo oposto, observa-se que apenas 14,7% dos servidores encontram-se no intervalo que vai de "1 a 6 anos" de experiência profissional prévia. Vê-se, portanto, que a leitura agregada dos anos acumulados pelos funcionários nos seus empregos anteriores reforça a evidência de que parcela expressiva dos custodiadores, ainda que percebida como não muito diplomada nos assuntos da cadeia, possui um longo passado laborativo que a qualifica como portadora de uma valiosa "maturidade de vida", sobretudo aos olhos dos integrantes das matrículas mais antigas.

A despeito das disputas internas pela caracterização da identidade de custodiador, os requisitos da "experiência" e da "maturidade", construídos por toda "uma vida dedicada ao trabalho", apresentam-se como um traço comum da auto imagem elaborada pelas distintas gerações de funcionários. Representantes destas gerações são unânimes em afirmar que suas estórias têm sido marcadas por "muita luta" e pelo constante sacrifício de "garantir o pão". Tornar-se um "servidor do estado" aparece nestas narrativas, principalmente nos relatos dos agentes de segurança e auxiliares técnicos, segmentos que integram as carreiras de nível médio, como uma conquista inestimável pelos longos períodos de "ralação" para "segurar um emprego" no mercado de trabalho.

É lugar comum afirmar que nas sociedades de mercado a representação do mundo do trabalho e, mais propriamente, a instrumentação moral da categoria "trabalhador" possuem um elevado valor simbólico. É também lugar comum assinalar que os significados vinculados ao lugar do trabalho e aos trabalhadores assumem matizes particulares em cada universo social. No caso do ambiente carcerário, pode-se facilmente tomar de empréstimo esta proposição trivial apenas para ressaltar que a sobrevalorização conferida aos sujeitos que conseguem as coisas com o "suor do seu trabalho" desempenha um papel importante tanto nas relações entre os custodiadores, quanto nas suas interações com os presos.

Determinadas posturas associadas à condição de "trabalhador", tais como "ter atitude", "agir como gente grande", "levar o serviço a sério" ou "cumprir com as obrigações", aparecem no meio carcerário como uma espécie de acervo ético indispensável à rotina prisional, porque servem como um dispositivo preventivo, isto é,

como um recurso protetor contra um mundo de oportunidades tentadoras e inesgotáveis, porém clandestinas e, na maior parte dos casos, ilegais. Em um cenário qualificado como uma perigosa "armadilha para os presos e para os funcionários", a "responsabilidade" e a "seriedade", trazidas com a "experiência de vida", são qualificadas como um poderoso anticorpo capaz de se contrapor às "fraquezas pessoais" expressas tanto na "conivência com o crime" quanto na "negligência com o serviço".

*O que passa lá fora para as pessoas é que cadeia é corrupção, que não tem muita diferença entre o agente e o bandido, que todo mundo come no mesmo prato, e a realidade não é essa. Tem algumas pessoas que não agem corretamente aqui como tem nos médicos, como tem nas delegacias, como tem juizes. Claro que aqui a gente sabe que a tua probabilidade de partir para o "outro lado" é maior porque você lida diretamente com o crime, não é? É muito mais fácil um policial ou um agente [de segurança penitenciária] se corromper do que o médico, claro. Mas, não é aquela coisa como é passada. Vamos citar um exemplo: Ocorre uma fuga numa unidade, a primeira coisa que as pessoas pensam: "ah, teve corrupção", "o preso fugiu porque o agente levou um dinheiro aí". [As pessoas] não [conhecem] a realidade das dificuldades por que passa isso aqui. As pessoas confundem, às vezes, falta de pessoal ou até uma negligência, que eu admito, com a conivência. Existe uma diferença muito grande entre negligência e conivência. (ASP masculino com 14 anos de serviço)*

Do ponto de vista interno, a distinção entre os "bons" e "maus" funcionários, uma vez instrumentalizada pelos qualificativos terapêuticos atribuídos ao papel de "trabalhador", introduz uma gradação estratégica e pragmática entre os comportamentos funcionais que promovem as mazelas dentro do sistema: a entrada de objetos ilegais, as fugas, a violência entre os presos etc., resultariam não só da cumplicidade nefasta, como também do perverso descaso daqueles que "mancham o nome da categoria". Tanto os funcionários corruptos ou "seduzidos pelos presos", quanto os alheios ou "negligentes com o serviço", são vistos como "falsos trabalhadores" que, apesar da gravidade diferenciada de suas ações, teriam fracassado na sustentação da necessária e "boa distância" em relação à população prisional.<sup>25</sup>

O esforço simbólico de demarcação rígida entre o "nós" e o "eles" é uma característica sociológica comum a todos os grupos sociais que convivem com realidades percebidas como "impuras" e "poluentes". Por esta razão, esses grupos sentem necessidade de reverter o estigma associado às suas identidades sociais.

---

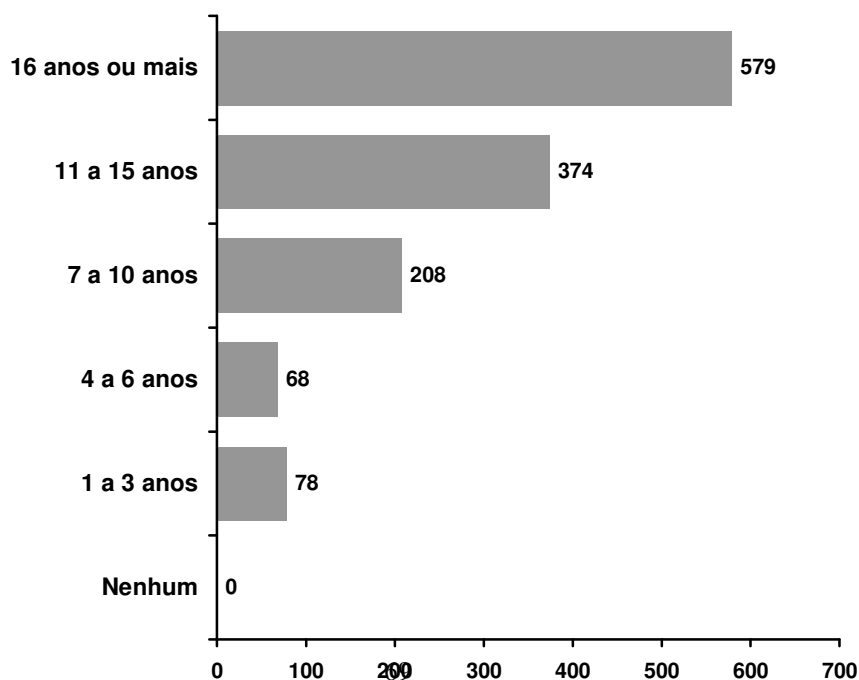
<sup>25</sup> Diferente de outras categorias do serviço público, os funcionários do DESIPE assim como os da segurança pública, costumam acionar em seus discursos a "categoria trabalhador", além da expressão mais usual de "servidor público" ou "servidor do estado". Talvez se possa dizer que a utilização do termo abrangente "trabalhador" opere como uma espécie de reforço moral compensatório da identidade daqueles que experimentam realidades percebidas como simbolicamente perigosas.

*Eu acho que todo bandido é burro, porque trocar a liberdade por alguns trocados para depois ficar preso, aquilo é burrice para mim. Eu acho que, apesar de todos os dissabores que o trabalhador passa trabalhando durante trinta dias para receber aquele dinheirinho do mês, aquele direito dele de ir e vir, mesmo que não tenha dinheiro para ir muito longe, caramba, não tem preço. (ASP masculino com 25 anos de serviço)*

Na reprodução da vida carcerária, a alcunha de "trabalhador" é um dos muitos signos que tem o propósito de restaurar uma identidade profissional corroída moralmente pela contiguidade estabelecida com os que foram excluídos do convívio social. O seu oposto simétrico é a também corriqueira pecha de "vagabundo" atribuída aos presos, cujo conteúdo procura circunscrever os que seriam "marginais" à vida social, porque teriam optado pelo lado mais "fácil" e "errado" da vida.

Note-se que o acionamento de um histórico de "trabalhador" serve para compensar o discurso abrangente acerca da inexperiência advinda do pouco tempo de serviço "tirado" na cadeia. Aqueles "jovens" servidores que podem demonstrar uma extensa trajetória no mercado de trabalho costumam se valer do "passado correto e distinto" como uma espécie de pré-requisito moral que avalizaria a sua "vida digna" e, por conseguinte, o seu "profissionalismo" dentro do sistema. Tal recurso estratégico parece encontrar sustentação empírica no perfil apresentado pelas novas gerações de servidores. O Gráfico 5 é bastante ilustrativo, no que diz respeito à experiência de trabalho anterior trazida pelos funcionários considerados "novatos" no DESIPE.

**Gráfico 5 - Distribuição dos funcionários com até 6 anos de serviço no DESIPE, segundo tempo de trabalho anterior ao sistema**



Observa-se no gráfico acima que o tempo de serviço "tirado fora do DESIPE" também é muito elevado no universo de funcionários com menos de seis anos no sistema penitenciário. Chama atenção o fato de 44,0% destes funcionários já terem, no mínimo, 16 anos de trabalho quando começaram suas vidas funcionais no sistema. Se agregarmos a este conjunto o percentual relativo à parcela de funcionários na faixa de "11 a 15 anos" de trabalho anterior, obtém-se uma cifra ainda mais expressiva: 73,0% dos servidores com até seis anos de vinculação funcional ao sistema, apresentaram tempo de serviço prévio igual ou superior a 11 anos.

Ainda que pareça redundante, cabe enfatizar que um aspecto comum entre os distintos grupos de matrículas do DESIPE é o tempo de serviço acumulado no mercado de trabalho. Se relacionamos esta característica sócio-econômica do pessoal penitenciário ao seu perfil etário atual, podemos inferir, com razoável segurança, que seus integrantes fazem parte da grande massa de brasileiros que começaram muito cedo suas carreiras como trabalhadores.

## 5.2. Trabalhadores precoces: "O serviço veio antes da diversão".

### **Guarda Jorge, um exemplo.**

*Não foi fácil chegar a "chefe de seção" de uma unidade prisional. Primeiro, foi preciso largar o futebol da esquina e começar a vender os salgadinhos feitos pela sua mãe. Filho mais velho de uma família de cinco irmãos, Jorge desde criança teve que "assumir a responsabilidade" de ajudar a "trazer dinheiro para dentro de casa". Conta que seu pai, auxiliar de pedreiro, deixou sua mãe viúva muito cedo. Com filhos ainda bem pequenos, Dona Marlene começou a "lavar roupa para fora" e a contar com os biscates feitos pelo filho. Jorge relata que, como o dinheiro da família era "muito curto" e incerto, sua mãe logo conseguiu para ele um serviço de aprendiz de bombeiro gazista com um vizinho que trabalhava como autônomo na comunidade e arredores. Até hoje Jorge se emociona ao lembrar que foi trabalhando com este vizinho, "o pai que não teve", que ele recebeu e gastou o seu primeiro ordenado comprando uma geladeira de segunda mão. Apesar de arrimo de família, Jorge sempre ouvia da mãe que para conseguir uma "colocação na vida" era preciso trabalhar duro e também "seguir os estudos". Dona Marlene não queria a sua sorte de analfabeta para os filhos.*

*Ela tinha medo que Jorge se tornasse um "desocupado", largasse de vez a escola e caísse no "lado torto da vida". Morando numa "comunidade carente", Dona Marlene já tinha visto vários meninos "darem para a vida do crime". Alguns deles, presos, Jorge iria reencontrar mais tarde na cadeia. Triste a sina destes rapazes que, pretos e pobres como ele, deixaram-se levar pela "revolta" e pelas "más companhias". Hoje, com 34 anos de serviço, dos quais 18 como "servidor do estado", Jorge, 42 anos de idade, fala com orgulho de sua vitória. Venceu a "cor", venceu o "desemprego", venceu as "necessidades materiais" e venceu a "ignorância". Trabalhando "de dia" e estudando "de noite", Jorge formou-se em Direito recentemente. De fato Jorge venceu. Venceu por que "chegou lá", ocupando vários cargos de responsabilidade no DESIPE. Tudo isso com "muito trabalho e honestidade". Como nunca teve medo de serviço, Jorge, crente, com mãe, mulher e duas filhas para cuidar, ainda encontra tempo para "quebrar um galho" como bombeiro, consertando e instalando fogões na vizinhança. Jorge termina sua preleção, para os novos agentes de segurança, dizendo que "nada na vida vem de graça". Deixa como lição para os mais novos o exemplo de sua vida: foi com muito suor e seriedade que conseguiu um emprego público, e mais tarde saiu do posto de guarda para comandar a sua seção. "É só andar correto e trabalhar direito que o serviço aparece".*

O que há de excepcional na história contada pelo agente penitenciário Jorge aos novatos no sistema é a beleza e a força de sua trivialidade. Se libertarmos os ouvidos para escutar as histórias de vida dos funcionários do DESIPE, imediatamente somos capazes de perceber que o sistema é feito, na prática, por outros tantos "Jorges" que "movimentam" presos, "adiantam" os seus benefícios legais, "assistem" suas famílias etc. Talvez por isso, a vida do Sr. Jorge possa ser vista por ele e por nós como uma ilustração de uma realidade extremamente corriqueira e familiar. Talvez por isso, ela possa apresentar-se como um paradigma de muitas outras vidas que diuturnamente "seguram" a cadeia. Vejamos o que tem a dizer os dados da Tabela 17, que faz a correlação entre cargo de ingresso dos funcionários do DESIPE e faixas de idade do primeiro emprego.

**Tabela 17 - Distribuição dos funcionários segundo cargo de ingresso no DESIPE e faixa de idade do primeiro emprego**

	ASPs		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Até 12 anos</b>	286	11,3%	16	3,3%	20	6,0%	322	9,6%
<b>13 a 17 anos</b>	1218	48,0%	188	38,3%	97	29,0%	1503	44,7%
<b>18 a 20 anos</b>	777	30,7%	169	34,4%	57	17,1%	1003	29,9%
<b>21 a 24 anos</b>	171	6,7%	77	15,7%	98	29,3%	346	10,3%
<b>25 anos ou mais</b>	83	3,3%	41	8,4%	62	18,6%	186	5,5%
<b>Total</b>	2535	100,0%	491	100,0%	334	100,0%	3360	100,0%

Obs.: Desta tabela foram excluídos dois casos invalidados.

Na gramática objetiva dos números, o Sr. Jorge é apenas um dos 1.825 funcionários do DESIPE que conseguiram o primeiro emprego com menos de dezoito anos de idade (54,3%). Se incluirmos, neste universo de "jovens trabalhadores", aqueles servidores que se empregaram pela primeira vez com idades entre "18 e 20 anos", o percentual acima mencionado cresce para 84,2% do pessoal penitenciário.

É certo que não causa nenhuma surpresa constatar que a maior parte dos funcionários do sistema iniciou suas biografias como trabalhadores muito precocemente. Afinal, somente 15,8% deles conseguiram o primeiro emprego quando já tinham completado, no mínimo, 21 anos de idade. Contudo, uma vez que se leva em conta o cargo de ingresso dos servidores, observa-se ainda variações acentuadas entre as categorias funcionais. Vê-se que os custodiadores de nível médio foram um pouco mais precoces, isto é, conseguiram o seu primeiro emprego bem mais cedo do que os custodiadores de nível superior.

No intervalo temporal relativo à infância ("até 12 anos") constata-se que a presença dos agentes de segurança corresponde a quase o dobro (11,3%) da participação dos técnicos, cujo percentual obtido foi de 6,0%. Um padrão bastante similar pode ser identificado para o período correspondente à adolescência: 48,0% dos agentes penitenciários e somente 29,0% dos técnicos conseguiram o seu primeiro emprego na faixa que vai de "13 a 17 anos" de idade.

Grosso modo, pode-se dizer que quanto mais se caminha das atividades de assistência para as atividades de vigilância e disciplina, mais se amplia o percentual de funcionários que começaram a trabalhar quando ainda eram, de fato, "menores de idade". Um padrão inverso, porém complementar, pode ser identificado para os intervalos temporais mais elevados da Tabela 17: na faixa de "21 a 24 anos" que, em um



esforço aproximativo, corresponderia ao período de realização do curso universitário, fica evidente que a participação dos técnicos (29,3%) é duas vezes maior do que a dos auxiliares (15,7%), e quatro vezes superior do que a dos ASPs (6,7%). Também neste recorte constata-se que quanto mais distantes estão os servidores das atividades de custódia direta, mais tardia é a sua entrada no mercado de trabalho. Essa percepção é de tal forma procedente, que os percentuais de funcionários que obtiveram o seu primeiro posto de trabalho com idade igual ou superior a 25 anos obedece, de acordo com a sua classe funcional, à seguinte gradação: 3,3% dos agentes penitenciários, 8,4% dos auxiliares e 18,6 % dos técnicos.

### 5.3. "A caça de um serviço": primeiro os rapazes, depois as moças.

Além do tipo de custódia realizada e, por conseguinte, do cargo de ingresso no DESIPE, outras variáveis também são oportunas para melhor qualificar o universo social de um contingente específico de trabalhadores precoces que, saídos das chamadas camadas média e popular, deram "um grande passo na vida" e conseguiram se "estabelecer entrando para um emprego público". O recorte por gênero é uma destas variáveis, pois permite visualizar uma diferenciação importante nas estratégias de ingresso no mundo do trabalho.

É fato que os custodiadores começaram a trabalhar bem cedo. Também é fato que, por força das contingências sociais, aqueles que ingressaram nos cargos de nível médio, passaram a fazer parte das estatísticas da população economicamente ativa muito antes que os demais servidores lotados nas assistências especializadas. Nesta corrida antecipada por um "jeito honesto de colocar dinheiro em casa", os "meninos e rapazes" que sequer imaginavam que um dia viriam trabalhar nas prisões do Rio de Janeiro, saíram na frente das "meninas e moças" que, hoje, "mulheres feitas", integram os quadros funcionais do sistema penitenciário fluminense.

**Tabela 18 - Distribuição dos funcionários segundo idade do primeiro emprego e gênero.**

	Masculino		Feminino		Total	
Até 12 anos	276	11,3%	46	5,0%	322	9,6%
13 a 17 anos	1211	49,8%	294	31,7%	1505	44,8%
18 a 20 anos	700	28,8%	303	32,7%	1003	29,8%
21 a 24 anos	196	8,1%	150	16,2%	346	10,3%
25 anos ou mais	51	2,1%	135	14,5%	186	5,5%
<b>Total</b>	<b>2434</b>	<b>100,0%</b>	<b>928</b>	<b>100,0%</b>	<b>3362</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Desta tabela foi excluído 1 caso por não apresentar relação válida entre as variáveis.

De acordo com a Tabela 18, a conquista antecipada da condição de jovem trabalhador remunerado foi mais contundente para os funcionários do sexo masculino. Comparando a quantidade relativa de servidores e servidoras que começaram a "trabalhar fora" durante a infância, constata-se que o valor apurado para os homens (11,3%) corresponde a pouco mais que o dobro que o obtido para as mulheres (5,0%).

Mesmo que no intervalo temporal relativo à adolescência a proporção entre homens e mulheres não seja idêntica àquela encontrada para infância, também fica evidente que, nesta faixa etária, a participação dos funcionários é significativamente maior do que a das funcionárias. Contrapondo-se à taxa de 31,7% atingida pelas mulheres que trabalham no DESIPE, 49,8% do total dos servidores do sexo masculino tiveram o seu primeiro serviço remunerado quando tinham idades entre "13 e 17 anos".

No que diz respeito ao ingresso no mercado de trabalho, a presença feminina adquire, portanto, maior expressão nas faixas etárias mais elevadas, superando inclusive a performance obtida para os homens. Enquanto mais da metade das funcionárias tinha pelo menos "18 anos" quando conseguiram o primeiro emprego (63,4%), somente pouco mais de 1/3 dos funcionários (39,0%) tornou-se trabalhador nas mesmas condições.

Se tomarmos a idade de "21 anos" como uma referência objetiva para o desfecho da maioridade legal, a discrepância entre os percentuais de mulheres e homens, fica ainda mais pronunciada: o total de servidoras que só começaram a trabalhar quando tinham idade igual ou superior a "21 anos" (30,7%) corresponde exatamente ao triplo do valor obtido para os servidores (10,2%) pertencentes ao mesmo grupo etário.

É pertinente assinalar que a correlação positiva identificada entre gênero e idade do primeiro emprego, refere-se tão somente ao conjunto de atividades especializadas ou não, formais ou informais que são efetivamente remuneradas e que, por sua vez, são mais amplamente reconhecidas como pertencentes ao "mundo do trabalho". Esta distinção é oportuna, uma vez que os dados levantados por esta pesquisa não cobrem uma parcela importante de afazeres cotidianos que não geram renda diretamente, mas que ocupam, sobremaneira, as mulheres. Contudo, uma vez tendo em vista esta observação, pode-se melhor compreender a influência diferenciada que os papéis de gênero exercem sob o período de ingresso de determinados segmentos sociais no mercado de trabalho.

Conforme já retratado em várias etnografias realizadas no Brasil sobre os trabalhadores e suas representações acerca do "mundo do trabalho", um dos elementos estruturantes deste mundo é a distribuição diferenciada das responsabilidades reprodutivas pelos membros da família. Nos distintos universos caracterizados como "popular", o pressuposto pragmático de que "todos devem ajudar na casa" é instrumentalizado pela nossa gramática de gênero. Idealmente, tudo se passaria da seguinte forma: enquanto os "homens da casa" possuiriam o dever moral de garantir o sustento principal, indo cedo para vida "caçar um serviço", as "mulheres do lar" teriam a disposição natural para cuidar da manutenção da rotina familiar. Nesta lógica hierarquizada e completar, as mulheres, "poupadas", sempre que possível, do impessoal e impiedoso "mundo da rua", procurariam aprender, desde logo, as tarefas domésticas do reconfortante e protegido "mundo da casa".<sup>26</sup>

Assumindo que esta forma de enquadramento cultural não é nem um pouco estranha ao universo moral dos funcionários do DESIPE, podemos contextualizar as apreciações até aqui realizadas, assinalando que tanto os servidores quanto as servidoras, ainda quando jovens, tiveram que ir muito cedo para labuta. Só que enquanto os primeiros foram impelidos a buscar, mais rapidamente, alguma forma de "atividade produtiva" e visível no mercado de trabalho, as últimas foram motivadas a permanecer, o maior tempo possível, ajudando nas "tarefas reprodutivas" e invisíveis da casa.

---

<sup>26</sup> Citar da Matta e Gilberto Freire.

#### 5.4. "Jovens trabalhadores e suas cores".

Uma vez constatado que, dos segmentos que compõem a população funcional do sistema penitenciário, os profissionais da vigilância e disciplina, em sua maioria homens, foram os que mais cedo iniciaram suas trajetórias como trabalhadores pagos, cabe perguntar sobre a possível relação existente entre a idade do primeiro emprego e a cor da pele auto atribuída. Esta indagação mostra-se necessária, principalmente, quando se apura que mais da metade dos atuais funcionários, ou seja, 53,5% do total de servidores, definiram-se como "pretos" ou "pardos".

Em um universo social em que pelo menos a metade dos indivíduos começou a trabalhar relativamente cedo, merece destaque o tipo de contribuição dada pelo segmento auto classificado como "não branco". Uma leitura panorâmica da Tabela 19 evidencia que os funcionários "pretos e pardos" contribuíram um pouco mais que os "brancos" para a elevação da taxa geral de servidores que conseguiram o seu primeiro emprego quando tinham, no máximo, 20 anos de idade (84,3%): neste amplo recorte temporal, têm-se 80,7% dos servidores "brancos" e 87,3% dos servidores "pretos e pardos".

Ainda analisando os dados de forma geral, a partir dos três principais recortes temporais apresentados na tabela, observa-se que à medida que decresce a faixa etária na qual se conseguiu o primeiro emprego, tem-se, simultaneamente, uma redução da quantidade de funcionários "brancos" e um aumento da proporção de funcionários "pretos e pardos". Dito de outra maneira, quanto mais tardio é o *debut* no "mundo do trabalho", menor é a participação relativa dos funcionários "não brancos" e, por conseguinte, mais se amplia a sua distância em relação aos percentuais obtidos para os "brancos". Como poderemos ver a seguir (Tabela 19), excetuando a faixa etária relativa à infância ("até 12 anos"), a análise desagregada dos dados dispostos em cada intervalo temporal confirma esta proposição.

**Tabela 19 - Distribuição dos funcionários segundo faixa de idade do primeiro emprego e cor auto atribuída.**

	Branco		Pretos e Pardos		Total	
<b>Menores de idade</b>	<b>797</b>	<b>52,5%</b>	<b>962</b>	<b>55,0%</b>	<b>1759</b>	<b>53,9%</b>
Até 12 anos	167	11,0%	139	7,9%	306	9,4%
13 a 17 anos	630	41,5%	823	47,1%	1453	44,5%
<b>18 a 20 anos</b>	<b>428</b>	<b>28,2%</b>	<b>565</b>	<b>32,3%</b>	<b>993</b>	<b>30,4%</b>
<b>21 anos ou mais</b>	<b>294</b>	<b>19,4%</b>	<b>222</b>	<b>12,6%</b>	<b>516</b>	<b>15,8%</b>
21 a 24 anos	191	12,6%	139	7,9%	330	10,1%
25 anos ou mais	103	6,8%	83	4,7%	186	5,7%
<b>Total</b>	<b>1519</b>	<b>100,0%</b>	<b>1749</b>	<b>100,0%</b>	<b>3268</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Desta tabela foram excluídos 81 casos classificados como "Outras Raças", 10 casos "sem resposta" e 3 casos que apresentaram erros de classificação.

Vê-se que tanto os servidores auto classificados como "brancos" (19,4%), quanto os "pretos e pardos" (12,6%) apresentaram uma participação discreta nas faixas etárias que compõem a parcela de funcionários que só tiveram o primeiro emprego ao completaram, no mínimo, 21 anos de idade. Contudo, a despeito das modestas cifras obtidas, pode-se afirmar que nesta etapa, na qual se inaugura efetivamente a vida adulta, os primeiros encontram-se melhor posicionados do que os segundos.

Conforme se pode atestar, esta relação entre "brancos" e "não brancos" se inverte exatamente nos dois intervalos temporais anteriores à aquisição definitiva da maioridade legal. No que diz respeito ao ingresso no mercado de trabalho no o período etário que corresponde formalmente à conclusão do ensino médio e ao ingresso na carreira universitária ("18 a 20 anos"), observa-se que os funcionários "pretos e pardos" (32,3%) alcançaram índices maiores que os "brancos" (28,2%). Note-se que o mesmo padrão pode ser identificado para o conjunto de funcionários que começaram a trabalhar quando ainda eram adolescentes. Na faixa que vai de "13 a 17 anos" tem-se, portanto, 47,1% dos servidores "pretos e pardos" e 41,5% dos servidores "brancos".

Em se tratando, especificamente, dos dados da faixa temporal relativa à infância ("até 12 anos"), observa-se uma importante surpresa: o contingente de funcionários "brancos" (11,0%) contabilizados que conseguiu o seu primeiro emprego nesta faixa superou o de funcionários "pretos e pardos" (7,9%). O caráter inusitado desta descoberta ganha relevo em virtude da identificação de sua suposta incongruência com uma de nossas mais tradicionais convicções sociológicas. De forma sintética, referimo-nos à

proposição geral de que, no caso brasileiro, os efeitos perversos da desigualdade de renda são substancialmente agravados pela desigualdade racial. E isto de tal forma que dentro do universo da pobreza, tem-se uma gradação negativa que faz com que os pobres auto definidos como "pretos" ou "pardos", sejam ainda mais pobres e segregados que os seus pares "brancos".

É fato, que tal premissa demonstra ter rentabilidade cognitiva quando se trata, por exemplo, de analisar a população da cidade ou do Estado do Rio de Janeiro em sua totalidade. Entretanto ousamos dizer que, realizando algumas ponderações, ela pode também fazer sentido para o universo singular dos funcionários do DESIPE, servindo para contextualizá-lo.

A primeira ponderação é que o universo social analisado nesta pesquisa resulta de uma triagem real estabelecida pelos expedientes formais e informais exigidos para entrada no serviço público. Por conta disso, a atual população funcional caracteriza-se como uma realidade específica, composta somente por aqueles indivíduos que foram aprovados institucionalmente pelo DESIPE. Trata-se, portanto, de um grupo social constituído dos "brancos" e "não brancos" que foram "bem sucedidos" nas suas possibilidades diferenciadas de acesso ao emprego público. Levando-se em conta este imperativo, pode-se inferir que o corpo funcional do sistema penitenciário apresenta-se como uma espécie de "elite" que, proveniente dos segmentos populares e pobres, teria conseguido superar os distintos e sucessivos níveis de exclusão impostos pelos constrangimentos sociais derivados da associação entre raça e condição econômica de origem.

Se esta consideração procede, podemos levantar a hipótese de que a sub-representação dos funcionários "pretos" e "pardos" em relação aos "brancos" que começaram a trabalhar na infância, é bastante plausível e justificável. Isto porque os primeiros entrariam na disputa por um emprego no mundo formal do trabalho em condições bem mais desvantajosas do que os segundos. A aposta de interpretação que fazemos é, portanto, a de que os trabalhadores infantis "não brancos", experimentando de forma ainda mais aguda e ao longo de suas vidas, os efeitos indesejáveis da pobreza tenderiam a ser mais facilmente eliminados pelos seus pares "brancos" no mercado de oportunidades disponíveis para os menos favorecidos, incluindo aí a própria conquista de uma vaga no serviço público.

Apesar de não dispormos de dados sobre outras categorias de trabalhadores que nos permitisse testar a amplitude interna e externa desta linha de argumentação, o cruzamento das variáveis "idade do primeiro emprego", "ano de ingresso no DESIPE" e "cor da pele auto atribuída" pode contribuir, ao menos, para levantar algumas pistas úteis sobre os efeitos do viés racial no sistema penitenciário. Neste particular, a Tabela 20 é bastante ilustrativa:

**Tabela 20 - Distribuição dos funcionários que obtiveram o primeiro emprego com “até 12 anos de idade”, segundo ano de ingresso no DESIPE e cor da pele auto atribuída.**

	Branços		Pretos e pardos		Total	
Até 1979	35	53,8%	30	46,2%	65	100,0%
1980 a 1989	55	64,0%	31	36,0%	86	100,0%
1990 a 1999	76	49,4%	78	50,6%	154	100,0%
Ano de 2000	0	-	0	-	0	-
<b>Total</b>	166	54,4%	139	45,6%	305	100,0%

Obs.: Desta tabela foi excluído 1 caso invalidado.

O teste efetuado na distribuição dos funcionários "brancos" e "não brancos" que conseguiram o seu primeiro emprego na infância, de acordo com o período de entrada no DESIPE, não só corrobora a consistência dos dados obtidos pela pesquisa, como também revela que, neste recorte, tem-se uma relativa supremacia dos servidores "brancos" até o ano de 1989: na década de 80, por exemplo, nota-se que do total de servidores que, no passado, foram trabalhadores infantis, 64,0% são "brancos" e 36,0% são "pretos e pardos". A leitura progressiva da tabela demonstra ainda que o equilíbrio entre os dois grupos raciais vai se dar somente nos anos 90. Tem-se, aqui, uma equiparação entre os funcionários “brancos” (49,4%) e “não brancos” (50,6%) que tornaram-se trabalhadores remunerados com idade igual ou menor que 12 anos.

É oportuno ressaltar que foi neste mesmo período no qual ocorreu, coincidentemente, a maior parte dos concursos públicos realizados em toda a história do DESIPE. Em razão de sua perspectiva universal, impessoal e igualitária, a exigência legal do concurso público para o ingresso na maioria dos cargos do setor estatal, tem funcionado para os segmentos menos favorecidos da população, sobretudo para os “pretos” e “pardos”, como um importante expediente democrático porque capaz de garantir, ao menos em parte, o acesso às carreiras públicas.

Afinal, nos concursos públicos a "cor" dos possíveis candidatos não faz parte dos requisitos formais e informais de seleção. Por conta disso, além da valorizada estabilidade do emprego, pode-se dizer que para os trabalhadores "não brancos" pobres e "remediados", o emprego público aparece, por um lado, como uma possibilidade concreta de fuga da crescente precarização dos vínculos trabalhistas e, por outro, como uma saída estratégica e alternativa para as invisíveis barreiras raciais existentes no mercado de trabalho privado. Isto parece ser de tal forma procedente que estima-se que, atualmente, os servidores "pretos" e "pardos" constituam a maior parte dos escalões inferiores e intermediários do funcionalismo público do estado do Rio de Janeiro.

Um outro aspecto que pode ajudar a compreender os dados apresentados pela Tabela 20 diz respeito ao aumento progressivo das vagas oferecidas pela rede pública de ensino fundamental e médio, especialmente na última década. Esta consideração é importante uma vez que a conclusão ora do nível fundamental, ora do nível médio tornou-se um requisito obrigatório para o recrutamento e seleção dos candidatos à maior parte dos cargos oferecidos pelas administrações públicas. Por conta disto, talvez se possa dizer que a ausência de servidores que ingressaram no DESIPE no ano de 2000 e que declararam ter sido trabalhadores infantis, seja um reflexo, mesmo que indireto, da elevação substantiva da formação educacional dos funcionários "brancos" e "não brancos", já discutida anteriormente.

##### 5.5. "Quem cedo trabalha, menos estuda".

É previsível que as pessoas que puderam se dedicar tão somente à sua formação educacional, tenham concluído os níveis fundamental e médio ainda nos períodos etários referentes à infância e adolescência. Excluindo 47,9% dos técnicos, 24,1% dos auxiliares e 10,0% dos agentes penitenciários que conseguiram o seu primeiro emprego quando já possuíam 21 anos de idade e, que correspondem apenas a 532 funcionários, os demais 2.830 custodiadores não tiveram a mesma sorte de poder cumprir, sem precisar trabalhar, o percurso regular de escolarização. Assim, para a grande massa de servidores do DESIPE o trabalho antecedeu e/ou acompanhou os esforços educacionais empreendidos.

O lema "trabalhar e estudar" faz parte, "naturalmente", da ordem social das coisas, para pessoas que, como já dissemos, precisam "ter muita saúde" para se



"agarrar" ao serviço e ao estudo e, com isso, tentar "garantir uma vida melhor". Não foi apenas o nosso personagem Jorge que precisou "ir levando os estudos do jeito que dava". Outros testemunhos colhidos na pesquisa dão conta dos diversos percursos construídos pelos funcionários para adaptarem a almejada “vida de estudante” à indispensável “vida de trabalhador”.

Por força das dificuldades, "trabalhar de dia e estudar de noite", "ler as apostilas" e fazer os "deveres da escola" no horário de almoço, nas folgas semanais ou nas madrugadas que deveriam ser dedicadas ao descanso, são atividades de uma rotina que começou bem antes da entrada para o sistema e, ainda hoje, se faz presente no dia a dia de boa parte do corpo de funcionários do DESIPE<sup>27</sup>. Estes esforços individuais contribuíram sobremaneira para a constituição do atual perfil educacional do pessoal penitenciário, o que pode ser percebido através da leitura cruzada dos dados relativos à "idade do primeiro emprego" e à "escolaridade atual" dispostos na Tabela 21.

**Tabela 21 - Distribuição dos funcionários segundo faixa de idade do primeiro emprego e escolaridade atual**

	até 17 anos		18 a 20 anos		21 anos ou mais	
<b>Superior</b>	<b>905</b>	<b>49,6%</b>	<b>601</b>	<b>59,9%</b>	<b>362</b>	<b>68,0%</b>
Completo	446	24,4%	348	34,7%	295	55,4%
Incompleto	459	25,1%	253	25,2%	67	12,6%
<b>Médio</b>	<b>760</b>	<b>41,6%</b>	<b>377</b>	<b>37,5%</b>	<b>150</b>	<b>28,2%</b>
Completo	631	34,6%	295	29,4%	140	26,3%
Incompleto	129	7,1%	82	8,2%	10	1,9%
<b>Fundamental</b>	<b>161</b>	<b>8,8%</b>	<b>26</b>	<b>2,6%</b>	<b>20</b>	<b>3,8%</b>
Completo	86	4,7%	26	2,6%	20	3,8%
Incompleto	75	4,1%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>1826</b>	<b>100,0%</b>	<b>1004</b>	<b>100,0%</b>	<b>532</b>	<b>100,0%</b>

De imediato, observa-se que quanto mais precoce foi a entrada dos custodiadores no mundo do trabalho remunerado, menor foi a possibilidade de ampliação do seu nível de escolaridade. Tomando como exemplo os níveis de ensino fundamental e médio, vê-se que aqueles funcionários que começaram a trabalhar

<sup>27</sup> Apesar da pesquisa não ter apurado as idades com as quais os funcionários do DESIPE concluíram os ciclos escolares, o levantamento realizado sobre os níveis de escolaridade de ingresso e o atual permitiu caracterizar a evolução escolar dos mesmos.

quando ainda eram "menores de idade" ("até 17 anos"), são os que hoje apresentam as maiores taxas de permanência nestas etapas escolares: 8,8% e 41,6%, respectivamente.

Constata-se, então, que os percentuais relativos ao ensino básico vão diminuindo a medida em que se amplia a faixa de idade do primeiro emprego. Assim, no último intervalo temporal, discriminado na Tabela 21, chega-se a seguinte configuração: dos 532 funcionários que começaram a trabalhar com, no mínimo, 21 anos de idade, apenas 3,8% não ultrapassaram o nível fundamental e somente 28,2% mantiveram-se no nível do ensino médio.

Pode-se observar, também, que os esforços mobilizados para a ascensão escolar superaram em muito as exigências formais de recrutamento das categorias funcionais do DESIPE numericamente mais expressivas. Tal evidência é reforçada pelo fato de que pelo menos a metade dos servidores de todas as faixas de idade do primeiro emprego, possuem, atualmente, um nível de escolaridade acima do "segundo grau". Traduzindo esta afirmação em números, tem-se as seguintes proporções: 49,6% dos funcionários incluídos na rubrica "até os 17 anos", 59,9% dos que pertencem o grupo etário que vai de "18 a 20 anos" e, por último, 68,0% daqueles que integram a faixa de idade "igual ou superior a 21 anos" ingressaram ou chegaram a concluir a carreira universitária.

Conforme demonstrado anteriormente, nas duas últimas décadas ocorreu uma significativa elevação da escolaridade dos funcionários do DESIPE. Relembrando, 55,6% do quadro funcional hoje possuem formação superior completa ou incompleta. Do nosso ponto de vista, esta mudança adquire uma notabilidade ainda maior quando se sabe que os funcionários do sistema não contam com incentivos institucionais voltados para o seu aperfeiçoamento profissional, e que a maior parte deles, como vimos, começou a trabalhar muito cedo.

## **6. Pau para toda obra": das experiências profissionais anteriores.**

Como demonstra a Tabela 22, a grande maioria dos funcionários estava trabalhando antes de entrar para o DESIPE (84,8%), e uma parcela significativa de 66,9% possuía carteira assinada ou contrato de trabalho. Mesmo entre aqueles funcionários que não estavam trabalhando (15,2%), a situação de desemprego não era generalizada, englobava 9,8% do total de servidores.

**Tabela 22 - Distribuição segundo cargo de ingresso e situação empregatícia anterior ao DESIPE.**

	ASPs		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Estava trabalhando:</b>	<b>2147</b>	<b>84,7%</b>	<b>409</b>	<b>83,3%</b>	<b>293</b>	<b>87,5%</b>	<b>2849</b>	<b>84,8%</b>
Com carteira assinada/contrato	1693	66,8%	348	70,9%	207	61,8%	2248	66,9%
Como autônomo	387	15,3%	41	8,4%	86	25,7%	514	15,3%
Fazendo bicos e/ou biscates	67	2,6%	20	4,1%	0	0,0%	87	2,6%
<b>Não estava trabalhando:</b>	<b>388</b>	<b>15,3%</b>	<b>82</b>	<b>16,7%</b>	<b>42</b>	<b>12,5%</b>	<b>512</b>	<b>15,2%</b>
Estava desempregado	264	10,4%	51	10,4%	16	4,8%	331	9,8%
Estava somente estudando	93	3,7%	31	6,3%	21	6,3%	145	4,3%
Nunca tinha trabalhado	31	1,2%	0	0,0%	5	1,5%	36	1,1%
<b>Total</b>	<b>2535</b>	<b>100,0%</b>	<b>491</b>	<b>100,0%</b>	<b>335</b>	<b>100,0%</b>	<b>3361</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Nesta tabela foi excluído 1 caso invalidado porque não possuía referência à situação de emprego associada ao cargo de ingresso.

Atuar como autônomo, antes de se vincular ao DESIPE, foi uma realidade vivenciada de forma mais expressiva pelos Técnicos (25,7%) do que pelos ASPs (15,3%). Outro contraste, entre essas categorias profissionais, é em relação à possibilidade de se dedicar de forma exclusiva aos estudos, sem ter que trabalhar. Essa foi uma opção vivenciada por 6,3% dos Técnicos e por apenas 3,7% dos ASPs antes de começarem a atuar no DESIPE.

Dos funcionários que não estavam trabalhando antes de entrar para o sistema, o percentual de desempregados era o mesmo para os ASPs e Auxiliares (10,4%). A situação vivenciada pelos Técnicos era um pouco mais confortável, já que apenas 4,8% não tinham um emprego antes de entrar para o DESIPE.

## 7. "Vendo o nosso lado": A gente também tem família para sustentar".

### 7.1. Estado civil e filhos.

*Eu sempre pensei assim porque é uma forma imparcial que você tem de poder julgar as coisas: se você é um cara, pai de família, tem filhos, tem filha, e, você está diante de um preso que você sabe, antecipadamente, que esse cara foi um estuprador, que ele estuprou uma menina de dez anos e você tem uma filha de dez anos; você nunca na sua vida, vai poder dar um julgamento imparcial a esse preso por causa do crime que ele cometeu. Então eu nunca queria saber o crime que ele cometeu. "Ah, seu guarda eu fiz...", eu digo: "Eu não quero saber, isto é problema teu. Você já está aqui pagando teu crime. Anda na linha, anda direito que você vai ter o direito que você tem". (ASP masculino com 20 anos de serviço).*

Um dos bons caminhos para quem tem curiosidade em conhecer mais de perto o universo dos custodiadores, é freqüentar a inspetoria ou o refeitório das unidades prisionais e hospitalares. Pontos de encontro obrigatório das "turmas de guarda" e locais de passagem de outros funcionários plantonistas e de escala de trabalho corrida, estes lugares oferecem ao pesquisador a possibilidade de uma interação mais informal e descontraída com aqueles servidores que encontram-se lotados nos estabelecimentos penais. Neles se pode acompanhar os bate-papos do dia-a-dia do DESIPE, como por exemplo, as opiniões dos funcionários sobre a gestão dos eventos cotidianos, assim como os seus comentários acerca de um determinado "incidente" ocorrido em alguma unidade do sistema.

Do cardápio de temas que mobilizam o interesse imediato dos funcionários e que costumam animar as pausas para as refeições e as trocas de turno, destacam-se os assuntos atinentes à condição de "servidor do estado" e as decisões políticas que afetam mais diretamente a reprodução de suas vidas. As determinações publicadas no Diário Oficial, bem como os boatos relativos aos bastidores do governo e as decisões do alto comando do DESIPE, operam como combustíveis que alimentam as expectativas e as apostas sobre o "futuro da categoria" funcional.

Os questionamentos acerca das indicações realizadas para direção e chefias nas unidades e, por conseguinte, as especulações sobre "quem foi prejudicado" ou "estaria sendo perseguido", e sobre "quem [hoje] é protegido" e conseguiu "estar por cima", "arrumando uma boquinha", também fazem parte dos burburinhos mais ou menos discretos que rotineiramente sonorizam os momentos de encontro.

Além da "dança das cadeiras" e da medição diária do prestígio e da "força política" das autoridades superiores do sistema junto ao governador, tem-se as acaloradas discussões sobre a situação financeira dos funcionários do sistema, particularmente a dos agentes penitenciários. A espera e o recebimento dos contracheques servem como marcadores temporais para os freqüentes debates acerca dos direitos pleiteados, dos benefícios já pagos ou devidos pelo governo, das promessas de campanha etc. Através da clássica comparação dos vencimentos recebidos, costuma-se questionar o valor das gratificações funcionais, o pagamento de abonos e aumentos salariais concedidos pelo governador e, sobretudo, as melhorias concedidas a outras categorias de servidores estaduais.

É, precisamente, quando o assunto em questão evolui para as "condições materiais" que as preocupações com sustento da família são introduzidas nas conversas. Ainda que exercitem a regra informal de "proteger" os familiares dos "perigos da cadeia", "separando [o máximo possível] a família do ambiente do trabalho", os funcionários da custódia direta acabam dividindo algumas questões que afetam a manutenção de suas vidas domésticas. Assim, apesar da adoção de algumas estratégias consideradas "preventivas" tais como a ocultação do endereço residencial, a censura velada à presença constante de colegas de trabalho em suas casas, e a recomendação para que os parentes não divulguem sua verdadeira profissão, os funcionários tendem a compartilhar com os colegas de trabalho, com toda cautela, as dificuldades comuns enfrentadas em suas "vidas particulares" e também as modestas e comemoradas conquistas domésticas.

As queixas relativas aos sucessivos empréstimos "tirados" para saldar as despesas de casa<sup>28</sup>, as reclamações sobre os preços do material escolar para os filhos, o questionamento das prestações da casa própria ou do aluguel misturam-se a algumas "vantagens feitas" para a família como a troca de algum aparelho eletrônico, a festa de aniversário de casamento, o financiamento de um carro usado, a matrícula das crianças na escola particular, a manutenção de um plano de saúde privado etc.

No universo carcerário fluminense, talvez como em outros ramos profissionais, a constituição de uma família desempenha um papel moralmente importante na trajetória funcional dos servidores. Na gíria do sistema, se preso sem família acaba "caído" e "mendigo de cadeia", funcionário solteiro ou sem filhos para criar tende a ser, via de regra, percebido pelos demais como alguém com "menos" responsabilidade com o serviço e, por sua vez, com pouco apego ao emprego público obtido.

Tanto nas conversas informais com os pesquisadores, quanto nas entrevistas abertas realizadas, um dos principais motivos alegados pelos ASPs para "agüentarem ficar, iguais aos presos, encarcerados" nas unidades penitenciárias, é a imperiosa necessidade de garantir regularmente o sustento da família. Ter "bocas para [cuidar] e alimentar" aparece na ordem discursiva como "aquele diferencial particular do funcionário" cuja ajuda é fundamental não só para suportar dias inteiros "trancafiado na companhia de preso", como também para "conseguir sobreviver" em um ambiente físico

---

<sup>28</sup> No período de realização das entrevistas, os pesquisadores observaram a presença de "stands" de bancos privados no interior das unidades prisionais, nos quais se oferecia aos funcionários empréstimos "rápidos" e de quantias modestas, assim como outras facilidades financeiras.

quase sempre inóspito. Tal apelo moral e afetivo parece tornar-se ainda mais decisivo para aqueles servidores que constituíram sua "própria família" bem antes de conquistarem uma vaga no sistema penitenciário.

Se consideramos que, na época da admissão, um pouco mais da metade (51,4%) do corpo funcional do DESIPE já possuía idade igual ou superior a 30 anos, e que atualmente esta mesma faixa etária corresponde a 90,8% do total de servidores, é razoável supor que a maioria do pessoal penitenciário tenha tido alguma experiência conjugal e possua filhos.

**Tabela 23 - Distribuição dos funcionários segundo estado civil e filhos**

	Tem filhos:						Total
	Sim		Não		Total		
<b>Casado e/ou vivendo em união</b>	1955	90,0%	218	10,0%	2173	100,0%	64,6%
<b>Separado ou divorciado</b>	305	89,4%	36	10,6%	341	100,0%	10,1%
<b>Viúvo</b>	41	89,1%	5	10,9%	46	100,0%	1,4%
<b>Solteiro</b>	219	27,3%	583	72,2%	802	100,0%	23,9%
<b>Total</b>	2520	75,0%	842	25,0%	3362	100,0%	100,0%

“Casado ou vivendo em união” é a situação conjugal da grande maioria dos servidores do DESIPE (64,6%). Considerando-se também os funcionários que estão “separados ou divorciados” e os “viúvos”, conclui-se que 76,1% dos funcionários mantiveram, ou ainda mantêm, uma vida conjugal. Por outro lado, o número de “solteiros” é reduzido, somando no máximo 23,9%, ou seja, menos de ¼ do contingente.

Uma expressiva maioria de 75,0% dos servidores disse ter filhos. Entre os funcionários do DESIPE parece que há uma relação direta entre vida conjugal e maternidade ou paternidade. Nas três primeiras categorias da tabela, o percentual de funcionários com filhos gira em torno de 90,0%. Daqueles que afirmaram não ter uma vida conjugal estável, os classificados como "solteiros", quase 1/3 (27,3%) também disse possuir filhos.

## 7.2. Renda familiar e dependentes.

Para melhor compreender os resultados obtidos nas tabelas sobre o perfil econômico dos funcionários do DESIPE, é oportuno tecer alguns comentários sobre o contexto no qual as informações sobre a "renda familiar" foram coletadas. Apesar de os 30 pesquisadores de campo terem sido instruídos a esclarecer qualquer dúvida dos entrevistados acerca da composição da sua "renda familiar", estes últimos, quando indagados sobre sua condição sócio-econômica, sobretudo os agentes penitenciários, optaram por respostas que estrategicamente procurassem reduzir ou disfarçar as rendas individual e familiar.

Do nosso ponto de vista, a utilização oportuna e proposital por parte dos funcionários ao declarem de forma evasiva a renda familiar, tinha um caráter instrumental e político de reforçar, através da pesquisa, a importância do movimento reivindicatório dos agentes de segurança penitenciária: as lutas por um plano de carreira e por um aumento salarial. E, por outro lado, um sentimento coletivo de desconfiança e abandono dos funcionários em relação aos governantes, serviu, principalmente para os ASPs, de anteparo para resguardar o "sigilo" relativo à existência do segundo emprego ou de um trabalho informal.

Cabe ressaltar que todo o trabalho de campo foi pontuado não somente por manifestações de descontentamento dos presos, mas, sobretudo, por paralisações e greves de funcionários, encabeçadas pela diretoria do sindicato, em todas as unidades do sistema. Sem exagero, é possível dizer que o grande interesse dos servidores em participar da "primeira pesquisa que se preocupou em ver o lado dos funcionários", resultou, em boa medida, da percepção interna de que, por intermédio dos pesquisadores, o Ministério da Justiça, patrocinador deste projeto, estaria se dispondo a "ouvir de verdade" suas insatisfações e necessidades. Assim, para a maior parte dos funcionários mostrava-se oportuno buscar a adesão dos pesquisadores, freqüentemente interpretados, na arena política, como possíveis "porta-vozes neutros e externos".

Se por um lado, esta percepção foi decisiva para a alta taxa de sucesso na aplicação dos questionários, por outro, ela também possibilitou que os 60 minutos gastos na aplicação de cada um dos 584 questionários fossem convertidos em uma espécie de catarse individual, cujos "desabafos" tinham como propósito subjacente a sua conversão em um ritual de protesto político e afetivo. E isto de tal maneira, que para muitos diretores, chefes e funcionários, a pesquisa passou a ser "bem vinda", uma vez que acreditavam que ela estava funcionando como um momento terapêutico importante

que, em uma "situação muito delicada", servia para "(dis)tensionar ou (dis)estressar o funcionário".

Um outro aspecto que, ao nosso ver, contribuiu de forma decisiva para a omissão ou a declaração incorreta das informações associadas à renda, foi o doloroso sentimento de desconfiança enraizado em todo o corpo funcional. Hoje, salvo exceções, os funcionários comungam da crença de que tanto na sociedade quanto no governo, tem-se a percepção generalizada de que no DESIPE "todo mundo seria farinha do mesmo saco", isto é, de que todos "seriam suspeitos de desvios de conduta até que se prove o contrário". Se tal observação procede, podemos inferir que a administração estratégica das informações de natureza econômica, operou como uma censura preventiva, ou melhor, como uma postura protetora de uma auto-estima vulnerável e abalada pela estigmatização social do trabalho de custódia.

Em verdade, podemos dizer que as perguntas relativas à "situação econômica" dos funcionários eram freqüentemente interpretadas por eles através da ótica da suspeição. Consideradas, por princípio, "invasoras", "indiscretas" e "injustificadas", estas perguntas soavam como peças "mal intencionadas" a serviço de um interrogatório velado ou de uma infundada investigação. Tal enquadramento exigiu dos entrevistadores as mais hábeis e distintas estratégias para desfazer este "mal entendido". Contudo, as resistências ainda se fizeram presentes no sentido de tentar dificultar uma leitura perversa e politicamente motivada entre o patrimônio familiar e a renda, que acreditavam que seria efetuada por setores do alto comando do DESIPE ou por desafetos profissionais. Como se pode ver, as atitudes desconfiadas dos funcionários não estavam diretamente dirigidas aos pesquisadores de campo, mas a uma possível utilização indevida dos dados apurados pela pesquisa, por segmentos do próprio governo.

Este sentimento coletivo de desconfiança e abandono dos funcionários em relação aos governantes, serviu, principalmente para os ASPs, de anteparo para resguardar o "sigilo" sobre a existência do segundo emprego ou de um trabalho informal. Como veremos mais adiante, os agentes penitenciários foram aqueles que mais se preocuparam de não revelar a realização de "bicos" que pudessem aumentar suas rendas familiares.

Sem perder de vista as distintas motivações dos funcionários do DESIPE no que diz respeito às declarações de suas rendas familiares, a Tabela 24 apresenta um cenário



bastante previsível. De imediato, observa-se uma significativa diferença entre o padrão de renda familiar declarada pelos custodiadores de nível médio e aquele reportado pelos custodiadores de nível superior. Note-se que enquanto mais da metade dos agentes penitenciários (55,2%) e auxiliares (53,0%) declararam curiosamente possuir uma renda familiar menor ou igual aos seus vencimentos brutos (R\$1.500,00), apenas 6,4% dos técnicos disseram ter renda familiar nessa mesma faixa.

A disparidade entre os custodiadores de níveis médio e superior torna-se ainda mais nítida quando se agrega, em dois grandes grupos, as faixas de renda declarada. No primeiro grupo, cuja renda familiar se estende até dois mil e quinhentos reais (R\$2.500,00), tem-se a concentração da maior parte dos ASPs (87,9%) e auxiliares (87,4%), em contraste com uma modesta presença de técnicos (28,5%). Já no segundo grupo, que inclui as faixas de renda acima de dois mil e quinhentos reais (R\$2.500,00), constata-se um padrão inverso e complementar: de um lado, tem-se 2/3 dos técnicos (71,5%) aqui representados e de, outro, apenas uma participação pouco expressiva dos agentes penitenciários (12,1%) e auxiliares (12,6%).

**Tabela 24 - Distribuição dos funcionários segundo cargo de ingresso e renda familiar.**

	ASP		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Até R\$1500,00</b>	1394	55,2%	261	53,0%	21	6,4%	1676	50,1%
<b>R\$1501,00 a R\$2000,00</b>	578	22,9%	122	24,8%	47	14,2%	747	22,3%
<b>R\$2001,00 a R\$ 2500,00</b>	247	9,8%	47	9,6%	26	7,9%	320	9,6%
<b>Subtotal I</b>	<b>2219</b>	<b>87,9%</b>	<b>430</b>	<b>87,4%</b>	<b>94</b>	<b>28,5%</b>	<b>2743</b>	<b>82,0%</b>
<b>R\$2501,00 a R\$3000,00</b>	99	3,9%	21	4,3%	41	12,4%	161	4,8%
<b>R\$3001,00 a R\$4000,00</b>	134	5,3%	31	6,3%	67	20,3%	232	6,9%
<b>R\$4001,00 a R\$5000,00</b>	26	1,0%	0	0,0%	56	17,0%	82	2,4%
<b>Mais de R\$5000,00</b>	47	1,9%	10	2,0%	72	21,8%	129	3,9%
<b>Subtotal II</b>	<b>306</b>	<b>12,1%</b>	<b>62</b>	<b>12,6%</b>	<b>236</b>	<b>71,5%</b>	<b>604</b>	<b>18,0%</b>
<b>Total</b>	<b>2525</b>	<b>100,0%</b>	<b>492</b>	<b>100,0%</b>	<b>330</b>	<b>100,0%</b>	<b>3347</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Desta tabela foram excluídos 6 casos relativos ao item "não sabe" e 10 casos relativos ao item "não quis responder".

A possibilidade de uma leitura mais fina da variável "renda familiar declarada", na qual se inclui uma apreciação da sua capacidade reprodutiva, supõe a sua associação com a quantidade de pessoas que dela dependem para sobreviver. Para tanto, mostra-se necessário, inicialmente, identificar o número de dependentes segundo as categorias funcionais do DESIPE. A Tabela 25 ilustra esta distribuição:

**Tabela 25 - Distribuição dos funcionários segundo cargo de ingresso e n.º de dependentes.**

	Agentes de Segurança		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>1 a 2 dependentes</b>	521	20,6%	99	20,1%	103	30,7%	723	21,5%
<b>3 a 4 dependentes</b>	1417	55,9%	291	59,1%	150	44,8%	1858	55,3%
<b>5 a 6 dependentes</b>	498	19,7%	82	16,7%	82	24,5%	662	19,7%
<b>Mais de 7 dependentes</b>	97	3,8%	20	4,1%	0	0,0%	117	3,5%
<b>Total</b>	2533	100,0%	492	100,0%	335	100,0%	3360	100,0%

Obs.: Desta tabela foram excluídos 2 casos invalidados.

Constata-se na tabela cima que mais da metade dos funcionários (55,3%) está incluída na faixa correspondente a "3 a 4 dependentes". Note-se, também, que mesmo quando se desagrega o número de dependentes pelos cargos de ingresso, o padrão identificado para o conjunto dos funcionários permanece basicamente inalterado: na faixa de "3 a 4 dependentes" tem-se a maior parte dos agentes de segurança (55,9%), auxiliares (59,1%) e técnicos (44,8%).

O impacto da variável "número de dependentes" sobre a renda familiar declarada pode ser visualizado na Tabela 26, que relaciona a renda *per capita* dos funcionários do DESIPE com cargo de ingresso.

**Tabela 26 - Distribuição dos funcionários segundo renda per capita e cargo de ingresso**

	Agentes de Segurança		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Entre R\$130,00 e R\$300,00</b>	334	13,2%	50	10,2%	0	0,0%	384	11,5%
<b>Entre R\$301,00 e R\$400,00</b>	504	20,0%	73	14,8%	16	4,8%	593	17,7%
<b>Entre R\$401,00 e R\$500,00</b>	640	25,3%	152	30,9%	26	7,9%	818	24,4%
<b>Entre R\$501,00 e R\$700,00</b>	553	21,9%	144	29,3%	46	13,9%	743	22,2%
<b>Entre R\$701,00 e R\$1000,00</b>	210	8,3%	26	5,3%	52	15,8%	288	8,6%
<b>Mais de R\$1000,00</b>	284	11,2%	47	9,6%	190	57,6%	521	15,6%
<b>Total</b>	2525	100,0%	492	100,0%	330	100,0%	3347	100,0%

Obs.: Desta tabela foram excluídos 15 casos invalidados.

Neste recorte, percebe-se que as diferenças na capacidade reprodutiva dos técnicos e dos demais funcionários do sistema penitenciário fluminense tornam-se ainda mais pronunciadas. Destaca-se o fato de que 57,6% dos custodiadores de nível superior apresentam uma renda *per capita* acima de mil reais (R\$1.000,00), ao passo que somente 11,2% dos agentes penitenciários e 9,6% dos auxiliares foram enquadrados nas

mesmas condições. Vê-se, portanto, que os profissionais de nível médio encontram-se melhor representados nas faixas de renda per capita mais baixas que apontam para um padrão de vida mais modesto.

Também de acordo com os dados dispostos na Tabela 26, 58,5% dos ASPs e 55,9% dos auxiliares estão situados no intervalo de "R\$130,00 a R\$500,00". Em uma posição inversa, os técnicos estão concentrados nas duas últimas faixas previstas na tabela: para 73,4% deles a renda per capita mínima foi superior a setecentos reais (R\$700,00).

A distribuição dos funcionários do DESIPE segundo a renda per capita e o cargo de ingresso, vem corroborar a constatação de que o universo dos custodiadores encontra-se fracionado em dois mundos sociais distintos. De um lado, tem-se o segmento dos técnicos que, além de apresentarem uma capacidade reprodutiva bem elevada, são, em sua maioria, trabalhadores tardios, brancos e possuidores de formação universitária. De outro, tem-se o grupo composto de agentes de segurança e auxiliares técnicos que, além de mais pobres, são, em sua maioria, trabalhadores precoces, "pretos" ou "pardos" e integrantes das carreiras de nível médio.

Talvez se possa dizer que o recorte de classe referenciado pelos padrões de renda per capita contribua, em boa medida, para reiterar a divisão moral do trabalho da custódia. Vê-se que quanto maior a capacidade reprodutiva dos funcionários, mais próximos eles estão das atividades especializadas de assistência, consideradas dentro e fora do sistema como as mais "nobres" e mais "humanitárias". Se esta correlação procede, pode-se também dizer que as condições reprodutivas dos funcionários ajudam a demarcar as afinidades identitárias construídas em função do tipo de custódia realizada.

### 7.3. O segundo emprego: "bico" para o pessoal da vigilância, "trabalho formal" para o pessoal da assistência.

Para quem frequenta o DESIPE, não é incomum ouvir das distintas categorias funcionais, um festival de relatos sobre o exercício do segundo emprego. As diversas considerações tecidas em torno do famoso "bico" atravessam todos os níveis da administração penitenciária. Essa forma de aumentar a renda, desde a última década,

tem se caracterizado como um dos principais problemas de gestão enfrentados pelos executivos do sistema.

O preenchimento dos cargos de confiança ao longo da hierarquia organizacional, a movimentação e lotação dos servidores nas unidades penais, a implementação de escalas flexíveis de trabalho compostas por jornadas diárias, plantões e folgas alternadas, a autorização de trocas de plantão, assim como a concessão de licenças especiais, são algumas das muitas situações administrativas e rotineiras cujo bom encaminhamento necessita levar em conta o fato de que muitos funcionários do DESIPE possuem outros padrões.

Salvo exageros, pode-se dizer que o segundo emprego, ou o "bico", faz parte da ordem gerencial das coisas no sistema penitenciário. "Fazer funcionar o sistema" pressupõe, entre outras coisas, conviver e saber lidar com esta realidade funcional. Na prática dos gestores, isto se traduz na capacidade diária de negociar e conciliar as necessidades internas do DESIPE com os interesses pessoais dos seus funcionários.

Como relatam as chefias mais experientes, uma das estratégias fundamentais para se obter a motivação e o compromisso dos operadores com o serviço, é garantir o mínimo de compatibilidade entre as atividades intra-muros e aquelas decorrentes do segundo emprego ou do "bico". Esta, certamente, não é uma tarefa simples. Sobretudo quando, por um lado, experimenta-se um quadro de escassez de recursos humanos, e, por outro, sabe-se de antemão que uma das principais motivações dos funcionários para ingressar e permanecer trabalhando no DESIPE é a possibilidade concreta de conciliar o serviço público com outras alternativas de trabalho.

Segundo os dados coletados pela pesquisa, 40,3% dos servidores disseram possuir uma outra atividade remunerada além do emprego no DESIPE (Tabela 27). De imediato, cabe aqui assinalar a magnitude desta cifra, ainda que se deva especular que o volume de operadores do sistema penitenciário que possuem uma segunda fonte de renda possa ser bem maior do que o que foi formalmente declarado. Afinal, uma organização em que quase a metade de seu corpo funcional está efetivamente comprometida com uma dupla jornada de trabalho, tende a enfrentar problemas concretos de administração, tais como a execução das rotinas estabelecidas, a qualidade dos serviços realizados, a capacidade de inovação, a qualificação continuada e a saúde ocupacional dos seus quadros.

**Tabela 27 - Distribuição dos funcionários segundo cargo de ingresso e o exercício de outra atividade remunerada.**

	Outra atividade remunerada além do DESIPE:					
	Sim		Não		Total	
<b>Agente de segurança</b>	907	35,8%	1625	64,2%	2532	100,0%
<b>Auxiliar</b>	203	41,5%	286	58,5%	489	100,0%
<b>Técnico</b>	242	72,5%	92	27,5%	334	100,0%
<b>Total</b>	1352	40,3%	2003	59,7%	3355	100,0%

Obs.: Desta tabela foram excluídos 7 casos invalidados por não apresentarem associação entre as variáveis.

Uma vez desagregados os números sobre o exercício de outra atividade remunerada, segundo o cargo de ingresso no DESIPE, pode-se observar a contribuição específica de cada categoria funcional. Conforme ilustra a Tabela 27, um total de 72,5% dos "técnicos", 41,5% dos "auxiliares" e somente 35,8% dos "agentes penitenciários" declararam possuir outro trabalho.

Chama atenção o fato de os ASPs, classe funcional majoritária do DESIPE, serem os que, comparativamente, apresentaram o percentual mais baixo de vinculação a um segundo emprego. Algumas razões de ordem contextual facilitam a compreensão deste resultado. A primeira delas reporta-se ao ambiente político e institucional no qual a pesquisa foi realizada. Conforme salientamos no tópico relativo a "renda familiar declarada", alguns agentes penitenciários, preocupados em "proteger sua imagem pública" e motivados pela campanha salarial que estava em curso, procuraram estrategicamente "disfarçar" os seus ganhos reais, incluindo aí as possíveis omissões quanto a realização de "bicos".

Durante a pesquisa, alguns entrevistados revelaram aos pesquisadores que possuíam um segundo emprego, ao mesmo tempo em que manifestaram o desejo expresso de que esta informação, percebida por eles como "confidencial", não fosse "registrada no documento do Ministério da Justiça".<sup>29</sup>

As entrevistas abertas realizadas, as visitas de observação às unidades do sistema e os sucessivos pré-testes efetuados para a formatação final do questionário, apontaram para a necessidade de incluir outras perguntas que permitissem, ainda que de forma indireta, qualificar a situação do segundo emprego. Estas perguntas visavam retratar a

<sup>29</sup> Ainda que pudesse prejudicar a quantificação dos dados, por razões éticas optamos que, nestas situações, a decisão destes entrevistados fosse acatada. Do ponto de vista da pesquisa, o sub-relato não comprometeu a pesquisa, uma vez que a questão foi trabalhada qualitativamente.

"vontade de possuir um segundo emprego", o "tipo do vínculo empregatício estabelecido", a "área de atuação no segundo emprego" e, por fim, a "natureza da remuneração" .

Ao se recortar o contingente de 59,7% de funcionários que disseram "não possuir um outro emprego", segundo a vontade de possuí-lo, observa-se que os resultados obtidos reforçam e completam os dados relativos à existência de uma outra atividade remunerada. De acordo com a Tabela 28, mais de 2/3 dos funcionários que declararam não ter outro trabalho, manifestaram a vontade de tê-lo (76,8%). Desagregando este universo pelas categorias funcionais, tem-se 78,7% dos auxiliares, 76,8% dos ASPs e 67,6% dos técnicos. Note-se que os percentuais obtidos para cada classe funcional são muito próximos. Tal evidência parece indicar que, a despeito das diferenças radicais de padrão sócio-econômico identificadas entre os técnicos e os demais custodiadores (auxiliares e agentes penitenciários), existe uma expectativa generalizada de conseguir e manter uma fonte complementar de renda através de uma atividade remunerada alternativa. Vê-se, portanto, que esta expectativa parece não se restringir às aquelas categorias funcionais "mais necessitadas" e que possuem os vencimentos mais baixos do DESIPE, abrangendo os próprios técnicos cujos salários são mais elevados.

**Tabela 28 - Distribuição dos funcionários que não possuem outra atividade remunerada e que tem vontade de possuir outro emprego, segundo cargo de ingresso.**

	Gostaria de ter outro emprego:				
	Sim		Não		Total
<b>Agente de Segurança</b>	1244	76,8%	376	23,2%	1620 100,0%
<b>Auxiliar</b>	226	78,7%	61	21,3%	287 100,0%
<b>Técnico</b>	61	67,0%	30	33,0%	91 100,0%
<b>Total</b>	1531	76,6%	467	23,4%	1998 100,0%

Obs.: Desta tabela fora excluídos 5 casos relativos à rubrica "não sabe/não respondeu".

Mas, se a vontade de conseguir ou manter um outro emprego é comum a todos os funcionários, as oportunidades objetivas de sua concretização para as classes funcionais são bastante diferenciadas. Um dos aspectos decisivos que caracterizam esta diferenciação é o tipo de respaldo legal concedido aos operadores do sistema penitenciário para acumular um segundo trabalho. Do ponto de vista da legislação em vigor, os profissionais da assistência especializada (técnicos e auxiliares) podem exercer formalmente suas habilitações profissionais fora do DESIPE, desde que o exercício do

segundo emprego seja compatível com a carga horária a ser cumprida no sistema penitenciário. Isto significa dizer que no caso dos custodiadores indiretos, a restrição legal de acesso ao segundo emprego se limita tão somente à necessidade de adequação da jornada dupla de trabalho.

No caso dos ASPs, a autorização legal para o exercício formal de um segundo vínculo empregatício ainda não foi devidamente regulamentada. Conforme os esclarecimentos obtidos junto à direção geral do DESIPE, as leis e estatutos atuais são omissos e, em certos casos, ambíguos no tratamento da questão. Esta ausência de referências legais claras e objetivas tem propiciado toda sorte de interpretações contraditórias acerca das "lacunas da lei".

É evidente que uma tal ordem de imprecisão deixa em aberto o tipo e o alcance do amparo legal que, na prática, os agentes penitenciários podem fazer uso para respaldar o exercício formal de um segundo trabalho. Uma das conseqüências resultantes das indefinições quanto ao que pode e deve ser permitido legalmente, tem sido o alto grau de informalidade da inserção dos agentes de segurança nas atividades profissionais fora do DESIPE.<sup>30</sup> Constata-se, assim, que enquanto os técnicos e auxiliares desfrutam da permissão legal e explícita para acumularem um segundo emprego, os ASPs contam apenas com o bom senso e o consentimento moral implícito dos seus superiores.

**Tabela 29 - Distribuição dos funcionários que tem outro emprego segundo a natureza da vinculação externa e cargo de ingresso.**

	Natureza do Segundo emprego				Total	
	Fixa		Temporária			
<b>Agente Penitenciário</b>	330	36,9%	565	63,1%	895	100,0%
<b>Auxiliar</b>	149	72,7%	56	27,3%	205	100,0%
<b>Técnico</b>	207	90,8%	21	9,2%	228	100,0%
<b>Total</b>	686	51,7%	642	48,3%	1328	100,0%

Obs.: Desta tabela foram excluídos 20 casos relativos ao item "não respondeu" e 7 casos relativos ao item "em branco".

Outro dado importante é o relativo ao tipo de vinculação dos funcionários no segundo trabalho ou no "bico", como aponta a Tabela 29. Um pouco mais da metade

<sup>30</sup> As limitações legais são mais amplas, uma vez que se reportam à natureza mesma do exercício das funções de vigilância e disciplina. O problema aqui não é apenas de sobreposição de carga horária de trabalho, mas de garantir a exclusividade no desempenho das habilitações como profissional de segurança pública.

tem uma segunda vinculação de caráter fixo (51,7%). Apesar de a vontade de conseguir uma segunda atividade profissional ser um desejo compartilhado por todas as categorias funcionais do sistema, quando o ele é concretizado um aspecto demarca uma diferença entre esses profissionais. Para os auxiliares e, principalmente para os técnicos, o segundo trabalho tem vinculação fixa - 72,0% e 90,8% das respostas, respectivamente. Enquanto que para os ASPs, um universo de 63,1% só consegue um outro trabalho com vinculação temporária.

Independente do tipo de vinculação, um pouco mais da metade dos servidores (50,2%) afirmou que a remuneração recebida no segundo trabalho é menor que a paga pelo DESIPE. Porém, ter um outro emprego é uma opção financeiramente mais rendosa para os técnicos, já que 67,0% dos que têm outro emprego, recebem uma remuneração maior do que a paga pelo DESIPE. De forma oposta, 56,5% dos ASPs e 57,6% dos Auxiliares recebem uma remuneração menor do que a recebida no DESIPE (Tabela 30).

**Tabela 30 - Distribuição dos funcionários que tem outro emprego segundo a natureza da remuneração e cargo de ingresso.**

	Agentes de Segurança		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Remuneração Maior</b>	145	16,5%	35	17,1%	156	67,0%	336	25,5%
<b>Remuneração Equivalente</b>	237	27,0%	52	25,4%	31	13,3%	320	24,3%
<b>Remuneração Menor</b>	497	56,5%	118	57,6%	46	19,7%	661	50,2%
<b>Total</b>	879	100,0%	205	100,0%	233	100,0%	1317	100,0%

Obs.: Desta tabela foram excluídos 41 casos relativos ao item "não respondeu".

#### 7.4. Situação do imóvel e o sonho da casa própria.

O sonho da casa própria, acalentado pelas classes média e baixa, manifestado através de expressões como "sair do aluguel" ou "não querer viver de aluguel", é uma expectativa comum daqueles que visam "ter o que é seu" e "pagar o que é seu". Contraposto ao sonho destes brasileiros, as políticas de financiamento da casa própria,



florescentes e promissoras, a partir da criação do Banco Nacional de Habitação (BNH), na década de 60.<sup>31</sup>

Não foram poucos os governos que fizeram promessas de construção e financiamento de imóveis para os servidores da área de segurança pública - bombeiros, policiais militares e civis, e agentes de segurança penitenciária. Em alguns momentos, predominou a construção de conjuntos habitacionais, a exemplo das chamadas vilas militares, ou seja, a nucleação de grupos de funcionários de uma mesma corporação em um determinado local. Foi assim que surgiram as duas vilas de servidores do DESIPE, notadamente de agentes de segurança penitenciária e suas famílias, localizadas nos arredores de institutos penais. A Vila Dois Rios, localizada ao lado da extinta penitenciária Candido Mendes, na Ilha Grande, e a Vila dos Funcionários, junto ao complexo penitenciário de Bangu, ilustram este tipo de iniciativa política.

Com o significativo aumento da criminalidade, os sucessivos casos de assassinatos e execuções de policiais, incluindo agentes de segurança, a reivindicação da casa própria se faz hoje no sentido de os funcionários obterem o financiamento de seus imóveis em locais onde possam resguardar o sigilo de suas atividades funcionais.

Mesmo com os sonhos achatados pela restrição de financiamentos, a maioria dos servidores do DESIPE (67,4%) conseguiu transformar o sonho da casa própria em realidade. Contudo, a Tabela 31 retrata que do universo de funcionários que se tornou proprietário, os técnicos (80,0%) e os auxiliares (74,1%) apresentaram percentuais bem mais elevados do que aquele obtido pelos agentes de segurança penitenciária (64,4%). Ainda tratando do conjunto de servidores que declarou possuir casa própria, vê-se que, atualmente, apenas uma modesta parcela (19,2%) ainda não quitou o pagamento do imóvel.

Em relação ao contingente de funcionários não proprietários (32,6%), observa-se que, em contraste com os técnicos (7,8%), uma parte significativa dos agentes de segurança (18,3%) e dos auxiliares (12,2%) declarou não pagar aluguel porque se utiliza

---

<sup>31</sup> Com o passar do tempo, as possibilidades concretas de realmente se conseguir a casa própria foram gradativamente se tornando tímidas e ardilosas para os mutuários: os pagamentos das prestações, em épocas de alta inflação, não tinham a capacidade de oferecer aos pagantes a sensação de quitação de suas dívidas. O enxugamento das políticas públicas, bem como o fechamento do BNH na década de 80, concorrem para acentuar nos brasileiros o sonho desfeito ou o adiamento de sua concretização. No estado do Rio de Janeiro, os funcionários públicos estaduais contavam com o financiamento imobiliário do Instituto de Previdência do Estado do Rio de Janeiro (IPERJ), pelo menos até a primeira metade da década de 80. A reivindicação da "casa própria", através das políticas assistenciais dos governos estaduais, faz parte da história do funcionalismo público do Rio de Janeiro e, como não poderia deixar de ser, daqueles do DESIPE.

de moradias "cedidas" por parentes e amigos ou porque "mora de favor" na casa de outras pessoas.

**Tabela 31 - Distribuição dos funcionários segundo cargo de ingresso e situação do imóvel.**

	Agentes de Segurança		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Próprio</b>	1634	64,4%	364	74,1%	267	80,0%	2265	67,4%
Totalmente pago	1316	51,9%	277	56,4%	236	70,7%	1829	54,4%
Não totalmente pago	318	12,5%	87	17,7%	31	9,3%	436	13,0%
<b>Não próprio</b>	902	35,6%	127	25,9%	67	20,0%	1096	32,6%
Alugado	439	17,3%	67	13,6%	41	12,3%	547	16,3%
Cedido	314	12,4%	50	10,2%	21	6,3%	385	11,5%
Outra	149	5,9%	10	2,0%	5	1,5%	164	4,9%
<b>Total</b>	2536	100,0%	491	100,0%	334	100,0%	3361	100,0%

Conclui-se que 1/3 dos funcionários do DESIPE não tem moradia própria. Dessa forma, pode-se dizer que a “categoria” não luta apenas pela melhoria dos salários e pela aprovação de um plano de carreira, mas também por benefícios indiretos como vale transporte, vale refeição e, fundamentalmente, o financiamento da casa própria. Estas reivindicações pontuaram as manifestações classistas desencadeadas em 2001 durante a realização da pesquisa. Como deixou-se entrever nas entrevistas qualitativas, mesmo os funcionários que são proprietários sentem-se inseguros em seus locais de moradia e, por isso, almejam mudar de residência. Além da insegurança, muitos servidores também desejam financiamento para comprar uma nova casa em função da precariedade da infra-estrutura de seus domicílios.

#### 7.5. Local de moradia.

A esta altura não surpreende constatar que a maior parte dos servidores do DESIPE - 73,8 % dos ASPs, 73,7% dos técnicos e 58,7% dos auxiliares - more no município do Rio de Janeiro. Talvez se possa compreender melhor a concentração de funcionários na capital, se levarmos em consideração a localização das unidades penais do DESIPE. Conforme mencionado anteriormente, dos 32 estabelecimentos prisionais que compõem o sistema penitenciário fluminense, 30 estão situados na região metropolitana do Rio de Janeiro. Só a capital, congrega os dois maiores complexos penais - Bangu e Frei Caneca - que abrigam, respectivamente, 15 e 8 unidades do DESIPE.

Os municípios de Niterói e São Gonçalo correspondem ao segundo local de maior concentração de moradias dos servidores do DESIPE, nesta região estão localizadas seis unidades prisionais. Estes dois municípios, que são territorialmente contíguos, abrigam 23,4% dos técnicos, 19,7% de auxiliares e 11,8% de ASPs.

**Tabela 32 - Distribuição dos funcionários segundo região do estado onde mora e cargo de ingresso.**

	Agentes de Segurança		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Rio de Janeiro</b>	1871	73,8%	289	58,7%	246	73,7%	2406	71,6%
<b>Baixada Fluminense</b>	247	9,7%	75	15,2%	5	1,5%	327	9,7%
<b>Niterói/São Gonçalo</b>	299	11,8%	97	19,7%	78	23,4%	474	14,1%
<b>Outros Municípios</b>	118	4,7%	31	6,3%	5	1,5%	154	4,6%
<b>Total</b>	2535	100,0%	492	100,0%	334	100,0%	3361	100,0%

A preferência dos servidores por locais de moradia próximos ao trabalho parece se confirmar quando observamos a Tabela 33, com a distribuição dos funcionários residentes na cidade do Rio de Janeiro, segundo cargos de ingresso e macro-regiões.

**Tabela 33 - Distribuição dos funcionários segundo região do Rio de Janeiro onde mora e cargo de ingresso.**

	Agentes de Segurança		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Centro</b>	56	3,0%	15	5,2%	5	2,0%	76	3,2%
<b>Zona Sul</b>	92	4,9%	10	3,5%	103	41,9%	205	8,5%
<b>Zona Norte</b>	892	47,7%	145	50,3%	87	35,4%	1124	46,7%
<b>Zona Oeste</b>	826	44,1%	118	41,0%	51	20,7%	995	41,4%
<b>Não respondeu</b>	5	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,2%
<b>Total</b>	1871	100,0%	288	100,0%	246	100,0%	2405	100,0%

Os dados da tabela acima apontam uma preferência dos servidores por residir em locais próximos ao trabalho. A grande maioria dos funcionários declarou morar em bairros da Zona Norte (46,7%) e da Zona Oeste (41,4%). Em contrapartida, apenas 8,5% disseram morar na Zona Sul, região da cidade que circunscreve a maior parte dos bairros mais prestigiados e que não possuem unidades penitenciárias.

Uma vez que se desagrega as regiões de moradia por categoria funcional, observa-se um detalhe interessante: enquanto os agentes de segurança (91,8%) e os auxiliares (91,3%) moram preferencialmente nas zonas oeste e norte da cidade, quase a

metade dos técnicos (41,9%) reside na Zona Sul. Evidencia-se, portanto, que os servidores do DESIPE que atuam nas áreas de custódia especializada e que, por sua vez, desfrutam de um status profissional mais elevado dentro e fora do sistema, são também aqueles que residem nos bairros mais valorizados da cidade.

É evidente que a distribuição heterogênea do local de residência por classe funcional reflete, em boa medida, a diferenciação do poder aquisitivo dos servidores e, por conseguinte, o seu acesso, também distinto, ao mercado de bens de consumo, particularmente o mercado imobiliário. Em razão disso, é bastante compreensível que apenas uma quantidade pouco expressiva de ASPs (4,9%) e auxiliares técnicos (3,5%), que possuem rendas familiares mais modestas, tenha declarado residir na Zona Sul, onde os imóveis costumam ser mais caros tanto para compra e manutenção, quanto para aluguel.

É fato que uma das grandes preocupações cotidianas dos servidores é conseguir "esticar o dinheiro até receber o [próximo] pagamento". Muitas são as estratégias elaboradas no dia a dia para fazer "render o vencimento". Destacamos aqui os esforços pessoais voltados para a redução dos gastos com a própria reprodução da força de trabalho. Faz parte da rotina dos agentes de segurança e dos auxiliares, procurar reduzir as despesas com a "comida na rua" e, principalmente, com o transporte.

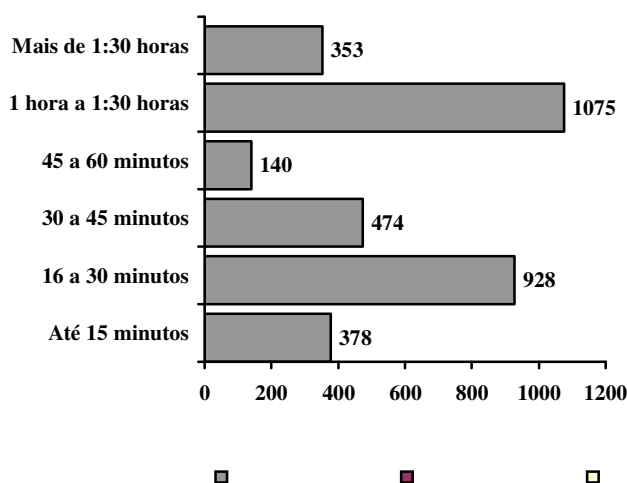
O interesse em "trabalhar perto de casa" aparece, então, como um dos principais motivos de solicitação de transferência dos servidores porque, entre outras razões, possibilita uma redução das despesas com as passagens de ônibus. Além de permitir economizar um "dinheirinho a mais", "morar perto do serviço" traz também a vantagem de encurtar o tempo despendido no trajeto casa-trabalho-casa.

Para as categorias funcionais de nível médio, a redução do tempo consumido nos deslocamentos é vista como algo muito precioso, uma vez que "facilita a vida" daqueles servidores que precisam "correr de um lado para outro".<sup>32</sup> Como se pode observar na Gráfico 6, um pouco mais da metade do corpo funcional do DESIPE (57,0%) disse gastar, no máximo, uma hora para chegar até o local de trabalho.

---

<sup>32</sup> A pressa experimentada pelos funcionários se justifica porque muitos ainda estão estudando ou fazem "bicos".

**Gráfico 6 - Distribuição dos funcionários segundo tempo gasto na trajetória ao trabalho**



Se levarmos em conta que as 25 unidades prisionais sediadas na cidade do Rio de Janeiro estão localizadas em apenas quatro bairros distantes entre si, e que 55,2% dos funcionários residem fora das regiões que abrigam os dois complexos penitenciários cariocas, parece-nos razoável constatar que somente 43,0% dos servidores gastem acima de uma hora para chegar ao trabalho.

## **8. Religião e Participação civil.**

### **8.1. Religiosidade e religião.**

Um aspecto etnográfico interessante que costuma ser pouco explorado nas recentes pesquisas voltadas para a caracterização sociológica dos agentes da lei, é a relação entre a religiosidade e a conduta profissional. No trabalho de campo realizado nas unidades prisionais da região metropolitana, foi possível perceber a força simbólica das referências religiosas tanto nas falas dos detentos, quanto nas narrativas informais dos funcionários.

As noções de "justiça", "traição", "retidão", "solidariedade", "dívida", "obrigação", "compromisso", "recuperação", entre outras, freqüentemente

instrumentalizadas no universo carcerário fluminense, apresentam conteúdos valorativos resultantes de uma espécie de cruzamento semântico de ordens distintas de linguagem, dentre as quais destacam-se as sintaxes jurídico-policiais e a religiosa. No mundo pragmático da prisão, a gramática penal de senso comum é permeada por alegorias provenientes de várias matrizes religiosas, sobretudo aquelas de origem cristã.

Não é novidade constatar que, do ponto de vista histórico, os valores e ritos cristãos contribuíram, em boa medida, para emprestar um caráter "humanitário" e "salvacionista" ao constrangedor e, por vezes, controvertido discurso punitivo. A promessa maior de justiça e igualdade de tratamento, presente em ambos os discursos favoreceu a sua interpenetração. O redimensionamento de conceitos, crenças e práticas cristãs efetuado pelas mais distintas retóricas penalistas, das repressivas até as mais liberais, parece pontuar os múltiplos sentidos atribuídos à necessidade do castigo como forma de se obter a regeneração dos criminosos ou dos "pecadores sociais". Ainda hoje observa-se que no meio prisional a apropriação de figuras e práticas de fundo religioso tais como a punição, a penitência, a salvação, o jejum, o isolamento que animam as convicções e rotinas prisionais.

No dia a dia da cadeia, os elementos extraídos de uma religiosidade cristã, percebida como ampla e inclusiva, ajudam a orientar as interações entre operadores do sistema e os presos. Pode-se mesmo dizer que estes elementos concorrem para a manutenção tanto da ordem institucional, quanto da ordem informal construída pelos presos. Isto porque eles servem como um tipo de guia moral que, abrangente e flexível, mostra-se capaz de assimilar as mais diversas condutas dos servidores e presos.

A crença em uma justiça divina, igualitária e infalível mesmo que tardia, parece alimentar as noções de justiça substantiva que circulam entre os custodiadores e custodiados: as negociações das dívidas entre presos, as cobranças das obrigações morais assumidas pelos funcionários com os seus pares, e os acertos de contas destes com os presos indisciplinados, são exemplos de situações freqüentemente decoradas por parábolas e provérbios deterministas de fundo bíblico. Expressões usuais como "aqui se faz, aqui se paga", "nada como um dia depois do outro", "um erro paga-se em dobro" e "traição não tem perdão", revelam um curioso apetite pelo excesso de normatividade e pelo imediatismo das sentenças informais por meio dos quais acredita-se ser possível construir a ambicionada igualdade de condições e de tratamento.

No que se reporta à adesão a uma forma institucional de expressão religiosa, os funcionários do DESIPE não se distinguem da maioria dos brasileiros quando instados a declarar sua religião. Como se pode observar na Tabela 34, apenas 12,0% dos funcionários disseram não possuir qualquer religião.

**Tabela 34: Distribuição dos funcionários por opção religiosa e cargo de ingresso.**

	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
<b>Católica</b>	1983	<b>59,0%</b>
<b>Evangélica</b>	571	<b>17,0%</b>
<b>Espirita kardecista ou espiritualista</b>	271	<b>8,1%</b>
<b>Umbanda / Candomblé</b>	76	<b>2,3%</b>
<b>Outra</b>	52	<b>1,6%</b>
<b>Não tem religião</b>	408	<b>12,0%</b>
<b>Total</b>	<b>3362</b>	<b>100,0%</b>

Constata-se, ainda, que mais da metade dos servidores (59,0%) declarou ser católica. Além do catolicismo, considerado como a religião civil do país, as opções mais escolhidas foram as que comportam as religiões evangélicas (17,0%) e espíritas (8,1%). Vê-se, portanto, que 84,1% dos funcionários optaram por denominações religiosas de tradição cristã. Tal como tem sido demonstrado em outras pesquisas que procuram caracterizar o perfil religioso de determinados segmentos sociais, a opção pelas religiões afro-brasileiras (umbanda e candomblé) também foi muito modesta correspondendo a cifra de 2,3% dos servidores do DESIPE.

## 8.2. Participação Civil

O ano de 2001, período no qual transcorreu a maior parte das atividades operacionais da pesquisa, foi marcado por sucessivos tumultos de presos em várias unidades do sistema. Este também foi um ano que pode ser chamado de sindical, já que além da eleição e da posse da nova diretoria do sindicato dos servidores da recém criada secretaria de Direitos Humanos e Sistema Penitenciário, os agentes penitenciários organizaram vários protestos, paralisações de advertência e greves. Pode-se dizer que, em 2001, a "cadeia tremeu" não só por conta dos presos, mas principalmente por causa dos guardas que encabeçaram diversas manifestações classistas voltadas, sobretudo,

para a aprovação de um plano de cargos e salários e para a melhoria das condições de trabalho nos estabelecimentos penais.

Um dos aspectos institucionais que indicam, inicialmente, que um determinado sindicato tem força e legitimidade para encaminhar os interesses da sua categoria profissional é a quantidade de profissionais filiados. No caso do sindicato dos servidores do DESIPE, observa-se que, hoje, a taxa de filiação corresponde a 59,1% do total dos funcionários, conforme demonstra a tabela abaixo:

**Tabela 35 - Distribuição dos funcionários segundo filiação ao sindicato e cargo de ingresso.**

	Filiação ao sindicato:				Total	
	Sim		Não			
<b>Agente de Segurança</b>	1779	70,2%	756	29,8%	2535	100,0%
<b>Auxiliar</b>	156	31,7%	336	68,3%	492	100,0%
<b>Técnico</b>	52	15,5%	283	84,5%	335	100,0%
<b>Total</b>	1987	59,1%	1375	40,9%	3362	100,0%

Observa-se, também, que os percentuais de filiação variam substancialmente quando se considera a classe funcional do sindicalizado. A Tabela 35 não deixa dúvidas de que a maior expressão em termos de vinculação ao sindicato foi alcançada pelos agentes penitenciários, cuja proporção de filiados atinge 70,2% dos 2.535 servidores dessa categoria funcional. Ao se comparar este resultado com os obtidos para as outras categorias profissionais do DESIPE, constata-se uma significativa disparidade: a taxa de filiação sindical dos ASPs é duas vezes maior que a dos auxiliares (31,7%) e quase cinco vezes maior do que a dos técnicos (15,5%). Vê-se, assim, que quanto mais se caminha das atividades de custódia direta para as atividades de custódia indireta, isto é, quanto mais se caminha das atividades de vigilância e disciplina para as atividades especializadas de assistência, menor é o percentual de filiação sindical. Alguns elementos indicativos das formas de interação entre as categorias funcionais do DESIPE e as suas percepções acerca da natureza e do sentido da custódia, ajudam a compreender este resultado.

Em outros momentos do texto, chamamos atenção para um traço importante da cultura prisional fluminense: a segmentação da custódia em dois mundos percebidos como radicalmente distintos. Referimo-nos ao mundo da custódia direta exercida pelos agentes de segurança penitenciária, e ao mundo da custódia indireta, realizada pelos auxiliares e técnicos de nível superior. Pode-se dizer que, na rotina carcerária, a



interação entre estes dois mundos é estruturada por uma sociabilidade que necessita, a todo tempo, dispersar tensões e negociar conflitos funcionais. Isto porque os responsáveis pela vigilância e disciplina e aqueles incumbidos das assistências, expressam entendimentos e práticas de trabalho que repousam em valores divergentes. E isto de tal forma que, na rotina carcerária, eles são instrumentalizados pela equivocada dicotomia "anti-presos" e "pró-presos" que mobiliza comportamentos e posturas profissionais por vezes inconciliáveis.

A serviço do posicionamento antagônico quanto aos modos de condução dos assuntos da custódia, estão as estratégias elaboradas de parte a parte, em prol da sustentação dos pontos de vista dos ASPs e técnicos. Salvo exceções, estas estratégias procuram acentuar e expandir as chamadas "distâncias sociais" identificadas entre eles. No jogo de medição de forças, certas diferenças culturais em termos de estilo de vida e hábitos de classe como, por exemplo, o tipo de consumo, o gosto, o vestuário, o uso da linguagem verbal e gestual, são freqüentemente utilizadas, por um lado, como exemplos práticos do "grande desnível social" existente entre os custodiadores e, por outro, como uma justificativa moral para a manutenção de uma "convivência distante".

É claro que os esforços de construção da "boa distância", não só em relação aos presos, mas principalmente entre as próprias categorias funcionais, produzem reflexos nas formas de mobilização e representação dos interesses dos funcionários do DESIPE. Apesar de o sindicato ser institucionalmente definido como uma entidade voltada para todos os servidores da Secretaria de Direitos Humanos e Sistema Penitenciário, sua orientação política tem sido, na prática, dirigida para os interesses dos agentes de segurança penitenciária. A hegemonia dos ASPs é evidenciada tanto na composição das sucessivas diretorias sindicais, quanto no desenho das agendas políticas.

Em verdade, o sindicato dos servidores foi se transformando, nas últimas décadas, em um fórum específico dos agentes de segurança e, por conta disso, não tem incorporado entre as suas prioridades, as reivindicações das outras classes funcionais. Todavia, é preciso salientar que este tipo de insulamento político do sindicato resulta também da própria postura dos técnicos que, assim como os ASPs, "preferem não se misturar com o resto dos funcionários", optando por vincular-se às entidades classistas referentes as suas habilitações profissionais.

Além da proporção de filiados ao sindicato dos servidores, a pesquisa buscou levantar outros dados sobre os tipos de participação civil que mais mobilizam a clientela

funcional do DESIPE. Não muito diferente do que tem sido apurado para a população do estado do Rio de Janeiro, constata-se que os funcionários do DESIPE apresentaram, de um modo geral, uma performance bastante modesta quanto a certos modos de exercício formal da cidadania.

Das cinco opções previstas no questionário e listadas na Tabela 36, as que obtiveram as maiores taxas de frequência ("sempre" ou "de vez em quando") foram, respectivamente, as atividades sindicais (48,0%) e as atividades nas associações de pais de alunos (44,1%). Já no que se reporta às alternativas que apresentaram os menores índices de frequência, tem-se a seguinte hierarquia de participação: "partidos políticos" (10,9%), "associação de moradores" (27,2%) e "trabalho voluntário" (29,4%).

**Tabela 36 - Distribuição dos funcionários segundo sua participação civil.**

	Frequência de participação:							
	Sempre		De vez em Quando		Nunca		Total	
<b>Sindicatos</b>	726	21,7%	879	26,3%	1736	52,0%	3341	100,0%
<b>Partidos políticos</b>	113	3,4%	252	7,6%	2976	89,1%	3341	100,0%
<b>Assoc. de moradores</b>	350	10,5%	559	16,7%	2432	72,8%	3341	100,0%
<b>Assoc. de pais de alunos</b>	807	24,2%	666	19,9%	1868	55,9%	3341	100,0%
<b>Trabalho voluntário</b>	435	13,0%	547	16,4%	2359	70,6%	3341	100,0%

Obs.: Desta tabela foram excluídos 10 casos de "respostas em branco" e 12 casos inválidos.

De início, vê-se que os funcionários parecem ter realizado uma espécie de escolha pragmática por aquelas formas de participação civil que afetam mais diretamente a reprodução de suas vidas. O fato de que mais da metade deles tenha, no período de realização da pesquisa, declarado que costuma freqüentar, regular ou esporadicamente, os eventos promovidos pelos sindicatos e pelas associações de pais de aluno, guarda sintonia com duas questões que sempre se fizeram presentes nos seus discursos: a campanha sindical em curso por um plano de cargos e salários e a preocupação com a manutenção da família, em particular o cuidado com os filhos.

Para um segmento profissional que acredita já desempenhar uma importante e arriscada missão social, que experimenta de perto "os mandos e desmandos da política", "sente na pele a desconsideração da sociedade" e, além disso, queixa-se dos longos períodos "trancados na cadeia" e da "falta de tempo para fazer outras coisas da vida", a possibilidade de "assumir mais compromissos com a sociedade" costuma ser tematizada

como um desgaste a mais, isto é, como "uma perda de tempo que não adianta[ria] a vida de ninguém".

O cálculo instrumental estabelecido pelos servidores entre os tipos de participação civil e a oportunidade desta participação de contribuir de uma maneira mais imediata na melhoria de suas vidas, engloba as escolhas efetuadas e, por conseguinte, as respostas obtidas pela pesquisa. No caso dos sindicatos, observa-se que a frequência nas atividades sindicais aumenta significativamente quando se distingue o contingente de funcionários filiados (63,9%) daquele composto por indivíduos não filiados (24,7%).

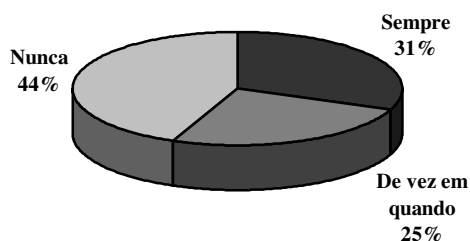
**Tabela 37<sub>(A)</sub>: Distribuição dos funcionários segundo a filiação e a participação em sindicatos.**

	Filiação ao sindicato:					
	Sim		Não		Total	
<b>Sempre</b>	603	<b>30,3%</b>	123	<b>9,1%</b>	726	<b>21,7%</b>
<b>De vez em Quando</b>	667	<b>33,6%</b>	212	<b>15,6%</b>	879	<b>26,3%</b>
<b>Nunca</b>	717	<b>36,1%</b>	1020	<b>75,3%</b>	1737	<b>52,0%</b>
<b>Total</b>	1987	<b>100,0%</b>	1355	<b>100,0%</b>	3342	<b>100,0%</b>

Obs.: Desta tabela foram excluídos 10 casos relativos a "respostas em branco" e 10 casos inválidos.

É presumível que o mesmo tipo de padrão possa ser observado nas respostas relativas à participação nas associações de pais de alunos. Conforme ilustra o Gráfico 7<sub>(B)</sub>, a taxa de frequência do grupo de funcionários que declararam possuir um ou mais filhos (69,0%) é bem maior que a média obtida para todos os funcionários (44,1%).

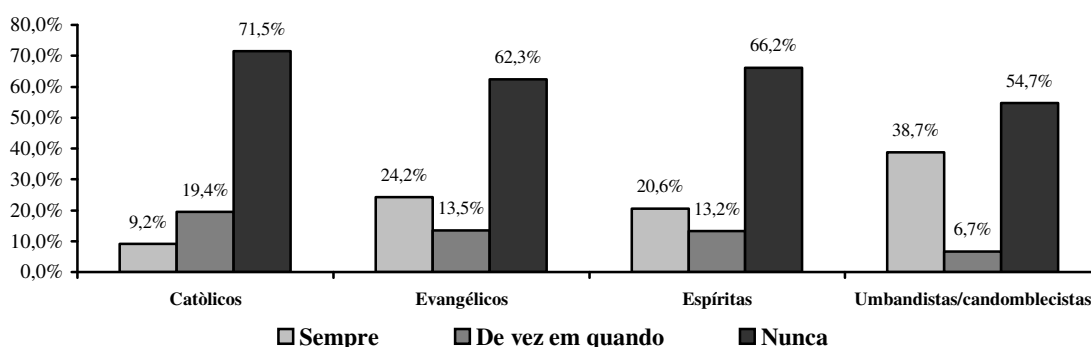
**Gráfico 7<sub>(B)</sub>: Distribuição dos funcionários que possuem filhos segundo sua participação em associação de pais de alunos.**



Ainda que o percentual de funcionários que disseram desenvolver "trabalhos voluntários" (29,4%) não tenha sido muito expressivo, consideramos oportuno indagar sobre o tipo de correlação existente entre as variáveis "religião declarada" e a

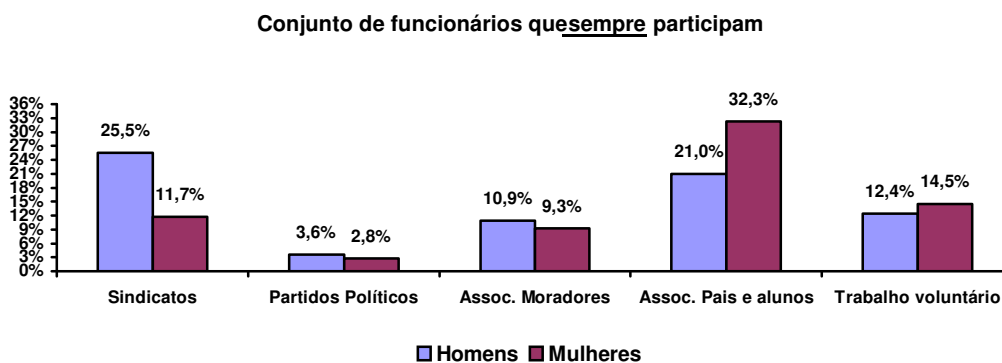
"participação em atividades voluntárias". O Gráfico 8<sub>(C)</sub> evidencia que aqueles funcionários que optaram pela religião civil brasileira, isto é, que declararam ser "católicos", foram os que apresentaram comparativamente a menor taxa de frequência nestas atividades (28,6%). Em contraste com o segmento de católicos, constata-se que os servidores que afirmaram pertencer à "umbanda" ou ao "candomblé" (45,4%) foram aqueles que, obtiveram o maior índice de participação seguidos dos funcionários "evangélicos" (37,7%) e dos "espíritas ou espiritualistas" (33,8%).

**Gráfico 8<sub>(C)</sub>: Distribuição dos funcionários segundo religião declarada e participação em atividades voluntárias.**



Um outro aspecto que nos pareceu também importante de ser conhecido, diz respeito a possível influência do recorte de gênero sobre as formas de participação civil contempladas pela pesquisa. Os resultados dispostos no Gráfico 9<sub>(D)</sub> espelham as opiniões colhidas nas entrevistas abertas.

**Gráfico 9<sub>(D)</sub>: Participação civil regular segundo gênero dos funcionários.**



Nas conversas formais e informais estabelecidas com os servidores e servidoras, observou-se que as escolhas das atividades sociais e civis desenvolvidas extra-muros parecem também se orientar por um gosto matizado pelos papéis convencionais de gênero. Quando se recorta o conjunto de funcionários que afirmaram participar regularmente de uma única ou de várias atividades civis listadas no questionário, verifica-se, por exemplo, que nas "associações de pais de alunos", a participação feminina (32,3%) é bem mais acentuada do que a participação masculina (21,0%). Já em relação à frequência regular nos "sindicatos", observa-se um movimento inverso: os funcionários (25,5%) apresentaram valores relativos superiores àqueles apurados para as funcionárias (11,7%). Em relação aos outros tipos de participação civil ("partidos políticos", "associação de moradores" e "trabalho voluntário"), a variação das performances dos homens e das mulheres é tão pouco significativa que apresentaram o mesmo padrão.

## Parte II

### O DESIPE por “trás” dos muros e “além” das grades: um recorte sobre os dilemas e expectativas no cotidiano da custódia

#### 1. Em busca de um lugar ao sol

*Hoje o preso é diferente do preso antigo, mas o Agente, hoje, também é diferente. Porque não é suficiente pra ele ser um Agente Penitenciário. (...) Se for dentro do DESIPE, ele quer ser um Assistente Jurídico, ele quer ser um Psicólogo, ele quer ser um Diretor, ou ele quer ser um Subdiretor, de repente... Ou ele quer fazer um concurso e ir embora. (...) A cadeia não é o ponto final na vida deles. Eles querem alguma coisa a mais, eles querem ir mais longe (...) e aí a cadeia não é o futuro deles...(ASP)*

Durante o trabalho de campo, uma questão sempre presente nas conversas com os funcionários do DESIPE foi relativa às “insatisfações profissionais”, principalmente nos momentos em que os discursos eram demarcados por mecanismos de “resistência” ao trabalho e ao “local de trabalho”. Esses recursos podem ser interpretados como indicativos do nível de descontentamento e sinais de que os operadores do sistema se acham capazes de trilhar “outros caminhos”.

Pode-se dizer que os recursos discursivos empregados pelos entrevistados funcionavam como uma discreta ameaça aos “responsáveis” pelos problemas que enfrentavam ao exercerem suas atividades cotidianas. Um símbolo dessa ameaça era o Código Penal e outros compêndios utilizados nos cursos de Direito expostos sobre as mesas de trabalho, alegorias acionadas para representar uma espécie de alerta de que os funcionários, de forma destacada os agentes de segurança penitenciária, detinham as chaves para abrirem as celas simbólicas que os separavam de outras perspectivas profissionais.

Como evidencia o trecho de entrevista na epígrafe desse capítulo, não é somente no mundo dos presos que ocorrem mudanças. O corpo de funcionários também passa por processos de transformação que têm reflexo direto no cotidiano das unidades prisionais. Só que as alterações ocorridas no universo dos encarcerados parecem ganhar

maior visibilidade, a ponto de impulsionarem discussões e funcionar como um primeiro passo no sentido de promover alterações nos modelos de custódia adotados.

Nesse sentido, “a cadeia não é o ponto final na vida” das últimas turmas de funcionários que entraram para o sistema. O tempo passado como funcionário do DESIPE é visto como momento de “passagem” para um grupo de pessoas que diz desejar “alguma coisa a mais”, porque não é na cadeia que querem construir um “futuro”. Tal discurso demonstra a quase impossibilidade de os funcionários perceberem o DESIPE como um local onde poderão construir uma trajetória profissional. Sendo assim, seria importante entender quais elementos, presentes na lógica da “escassez” propagada pelos atores do sistema penitenciário, não permite que o DESIPE seja configurado pelos seus operadores como um local com elementos capazes de saciar a “sede de”... E essa é uma outra questão: sede de quê?

Mais do que discutir a pertinência ou não das reclamações, nosso entrevistado chama a atenção para o conjunto de motivações para se entrar para o sistema, nele permanecer ou sair. Se de fato mudanças ocorreram, se estes funcionários estão mais “ambiciosos” e transformaram o DESIPE em um refúgio seguro enquanto aguardam (ou se preparam para pleitear) uma outra oportunidade no mercado, há bons motivos para perceber quais impactos essas mudanças, tanto de perfil como de trajetória profissional, trazem para o Sistema Penitenciário do Rio de Janeiro.

A tentativa seria a de conhecer as trajetórias percorridas pelos funcionários e estar atento ao que poderia servir de suporte para provocar “mudanças” no sistema. Partido desse princípio, seria importante para o DESIPE captar até que ponto as potencialidades desses “novos” profissionais podem estar sendo negligenciadas. Ou de forma oposta, delinear estratégias mais eficientes para que os funcionários consigam perceber e valorizar aspectos importantes do sistema que, por diversos motivos, possam estar sendo por eles negligenciados.

### 1.1. As armadilhas do acaso ou “como entrei para o DESIPE”

O concurso é o meio legal para selecionar pessoas para o quadro de funcionários do serviço público no Brasil. Apesar de existirem outros meios, como as contratações temporárias de prestação de serviço, ser aprovado em um concurso é a única forma de ganhar estabilidade funcional e, com isso, dificultar a ocorrência de demissão. Porém, como essa norma só passou a vigorar a partir da promulgação da Constituição Federal

de 1988, diversos órgãos ainda contam com uma parcela considerável de funcionários que ingressaram no período anterior à vigência das últimas regras. Mas, com o passar dos anos, esse contingente vem diminuindo por causa da aposentadoria dos mais antigos e da proliferação de concursos nas últimas décadas, que possibilitaram a entrada de novos quadros para o sistema.

Hoje se pode falar que esses concursos estão associados a uma espécie de alternativa ao desemprego e a uma promessa de melhor colocação profissional, principalmente no que diz respeito a possíveis incrementos salariais. Os concursos também são apresentados como mecanismos tranquilizadores a serem acionados em situações em que a expectativa de ficar desempregado se configure. Enfim, os concursos, ao mesmo tempo, podem ser a saída, ou melhor, a oportunidade de reingresso para aquelas pessoas que, por motivos diversos, ficaram um tempo fora do mercado de trabalho, e para aquelas que ainda nem chegaram a entrar.

Com a consolidação dos concursos como um caminho promissor, aparentemente aberto à participação de todos, e como um meio eficaz de driblar as instabilidades do mercado de trabalho, conforme as promessas vendidas nos anúncios publicitários e nos jornais especializados, um grande número de pessoas passou a incluir na lista de anseios pessoais o desejo de trilhar esse caminho em busca de uma “melhor” colocação profissional ou, mais precisamente, uma colocação no mercado. Esse fato é comprovado pelo recorde de inscritos a cada concurso.

Entretanto, as motivações que levam uma pessoa a participar de um concurso podem ser das mais diversas ordens. Conhecê-las e perceber como elas serão concretizadas, frustradas ou reelaboradas ao longo da vida profissional de cada indivíduo, após a aprovação no concurso, representa uma forma promissora de conhecer o modo pelo qual esses indivíduos constroem suas trajetórias dentro das instituições, sem perder de vista os mecanismos e os resultados das interações estabelecidas com essas mesmas instituições.

Uma característica comum a quase todos os concursos públicos é que uma boa parte das vagas abertas são destituídas de pré-requisitos formais como formação profissional específica e/ou experiência relacionada à atividade. O fator que nivela todos os concorrentes geralmente é o requisito de formação escolar mínima, é o caso do cargo de agente de segurança penitenciária, e o desempenho na prova – em muitos casos constituída de disciplinas como Português e Matemática, e conhecimentos específicos



como leis, decretos e estatutos. Desta forma, a heterogeneidade se traduz em uma marca quando se avalia a composição dos candidatos.

Mesmo os cargos que exigem formação técnica, às vezes são abertos a candidatos de diversas áreas de formação, fato ainda mais generalizado quando os cargos são “neutros”, aqueles com um plano diversificado de atividades ou mesmo pouco palpáveis para quem não as executa. Um exemplo, são as atividades burocráticas e/ou administrativas. E dentre a massa de candidatos a uma vaga no serviço público, aqueles que têm maior facilidade em obter uma aprovação são os com maiores níveis de formação escolar e/ou os que já estão empregados. Apesar desse grupo de candidatos possuir boa qualificação e especialização profissional, opta por um emprego público por interesse nas “vantagens” do novo trabalho, muitas vezes sem pensar na natureza desse mesmo trabalho.

Ao fazer essas ponderações, não se pretende questionar os critérios estabelecidos para cada concurso público, mas destacar que são fatores a serem ponderados em uma análise que visa encontrar pistas sobre o perfil dos aprovados. Assim, aproveitar essas reflexões para analisar as motivações de entrada, permanência e saída de funcionários no Sistema Penitenciário do Rio de Janeiro, de forma a problematizar as diversas formas destes atores estarem e se perceberem ao longo das trajetórias dentro do DESIPE. O ponto de partida pode ser um recorte no tempo e uma volta ao momento exatamente anterior ao concurso ou, quando for o caso, ao “convite” para entrar no DESIPE.

Tendo em vista que 84,8% dos entrevistados estavam exercendo alguma atividade remunerada antes de entrar para o DESIPE, seja como autônomos, empregados ou através de “biscates”. A maioria era constituída de profissionais que já tinham certo tempo de inserção no mercado de trabalho e pelo menos o nível médio de escolaridade. Portanto, é possível perceber que estas pessoas estavam mais em busca de uma melhor colocação profissional do que de um posto no mercado de trabalho. Porém, esta constatação não funciona como um elemento que minimize a carga “dramática” deste momento da trajetória destas pessoas. Pelo contrário, é possível que se por um lado não sirva para reforçar a dramaticidade, pelo menos funcione como um canal que possibilite compreender o quanto e como as “escolhas” podem ter como resultado reflexos bastante significativos na trajetória profissional e no exercício do trabalho.

Os supostos conflitos vivenciados por muitas pessoas ao se sentirem diante da emergência de entrar para o mercado de trabalho, seja escolhendo uma “profissão”, que implique no ingresso em um curso de nível técnico ou universitário, ou mesmo na busca

direta por um emprego, funcionam como fonte de inspiração para se começar a mapear o momento em que cada um dos entrevistados se viu diante da possibilidade de se tornar um funcionário do DESIPE. A constatação de que tinham que “buscar alguma coisa”, mesmo sem saber o que, e de que estavam diante de muitas “escolhas” e “oportunidades” possíveis e, ao mesmo tempo, difíceis, acabou por ser sintetizada na convicção imposta ou imaginada de que o mais urgente era arrumar um (ou mudar de) emprego.

*Entrei para o DESIPE porque era uma oportunidade de emprego. (...) Eu não tinha a menor noção, apesar de ser filho de advogado, não tinha o menor conhecimento dessa realidade. (médico)*

*Eu vim parar aqui mais ou menos por conta do que a grande maioria veio parar também: por conta de se buscar um emprego, sem saber o que estava por trás disso. Se eu não tô enganado, eu acho que eu nunca tinha passado na porta de uma delegacia..(ASP)*

Os depoimentos acima fazem parte do roteiro de explicações dadas por uma parcela dos funcionários quando indagados sobre os motivos pelos quais ingressaram no DESIPE. Como a meta para ambos os entrevistados era conseguir uma “oportunidade de trabalho”, parece menos significativo determinar em qual local gostariam de trabalhar. Dois elementos se destacam: a preocupação em ter um trabalho e o pouco, ou quase nulo, conhecimento prévio sobre o DESIPE, percebido como um lugar completamente afastado do elenco de referências.

É possível notar que as impressões a respeito do novo local e da nova atividade de trabalho são um tanto “invisíveis”. Só que o primeiro depoimento é de um médico que entrou para o sistema penitenciário para exercer a função na qual havia se formado e, mesmo assim, o relato é bem similar ao do segundo depoimento, feito por um ASP. Tanto em um como em outro caso, o enfoque está na preocupação em demarcar a sensação de “incerteza” e de “desconhecimento” quanto ao que iriam encontrar ao ultrapassarem os muros que separam o mundo da “prisão” daquele no qual “vivem e conhecem”. Portanto, não se pode atribuir apenas ao fato da função de agente penitenciário ser menos visível, do ponto de vista do reconhecimento social, a sensação de incerteza na fala do ASP quanto ao que iria encontrar no novo trabalho. Não que seja absurdo uma pessoa não ter referências mínimas, no caso de um novo emprego, sobre o local onde vai trabalhar, mas o que faz esse aspecto ganhar importância no

discurso dos funcionários do DESIPE é o destaque que eles dão a ele, já que o nível de recorrência nos discursos é elevado.

As diferenças que separam os mundos destacados pelos entrevistados, o que existe do lado de fora e o que existe do lado de dentro dos muros, podem ser organizadas em planos diversos. Um relacionado ao conhecido e o outro ao desconhecido. Um palpável e o outro distante e difícil de ser concebido por meio de palavras e imagens. O surpreendente é que, como demonstram os depoimentos acima, foi justamente o lugar desconhecido, distante e rejeitado que se transformou em uma fonte capaz de saciar parte da escassez predominante no mundo conhecido, materializada no risco do desemprego.

Foi justamente do “outro lado”, aquele à parte da sociedade, que essas pessoas encontraram um emprego, que pode até não ser o idealizado, mas é possível se dizer que é um trabalho que supre, pelo menos em parte, algumas das demandas que funcionaram como mola propulsora no momento de pleitearem uma vaga no sistema, como veremos mais adiante. Talvez os discursos falem um pouco desse dilema, o de ter entrado em um território indesejado e ao mesmo tempo capaz de dar conta de certas expectativas. Como descartá-lo? Como se integrar a ele? Construir uma trajetória ou “se acomodar”? Essas e outras questões servem para ilustrar parte do conflito.

Ao se observar o cenário anterior à entrada dos funcionários para o DESIPE, destaca-se um conjunto de peças dispostas em um jogo contínuo de deslocamentos dentro do mercado de trabalho, na tentativa de encontrar “um lugar ao sol”. Ao procurar entender os argumentos que são utilizados para representar, de forma mais concreta, o que se busca ao entrar para o sistema, encontra-se uma lista de argumentos calcados em uma lógica instrumental e bastante objetiva. Não que deva ser de forma diferente, mas em termos de atuação profissional, após a inserção no sistema e ao longo dos anos de carreira, certamente algumas marcas vão sendo impressas na forma desses profissionais conduzirem o cotidiano.

Sempre há o risco de a opção pela instrumentalidade carregar em seu bojo o espectro de uma suspeita: a de ter deixado de lado uma ambição profissional, de certa forma aquela que seria, de acordo com as particularidades de cada indivíduo, a fonte de prestígio a ele reservada e depois negada pelas “trapaças” do mercado.

*E quando o DESIPE me chamou, financeiramente era melhor do que onde eu estava. Porque, para mim, não adianta ter um “status”, “Ah, eu sou advogado”, e tá passando fome. (ASP)*

Apesar de os técnicos do sistema, em muitos casos, também se enquadrarem nesse tipo de análise, é preciso abrir um parêntese para a especificidade da entrada dos profissionais que vão exercer a função de agente de segurança penitenciária. Nestes casos, o dilema pode ser ainda maior. Além dos problemas relativos ao pouco conhecimento da atividade e, portanto, da decorrente baixa visibilidade social que ela alcança, prejudicando de forma acentuada as expectativas dos novatos quanto ao exercício da função, há o problema do cargo, como inúmeras outras carreiras do serviço público, ser encarado como um trampolim para se atingir outros objetivos. Mais uma vez o objetivo fim do trabalho fica para ser pensando pelo funcionário em um outro momento, quando ele tiver de fato que assumir a função. O depoimento da entrevistada abaixo ilustra bem essa questão:

*Olha, eu entrei no DESIPE porque era estagiária (...) e na época não havia concurso para psicóloga. Não tinha concurso para psicólogo e aconteceu de ter um concurso para agente penitenciário. O diretor na época colocou para os estagiários (...): “você faz um concurso para guarda [ASP](...) e eu vou puxar você pra cá, e você vai trabalhar aqui.” Aí, todo mundo fez. Só que na hora não foi nada disso. Ele já estava exonerado, e eu tinha que escolher. Ou eu ficava e era um concurso público, essa coisa da estabilidade, ou então eu ia embora. A minha cabeça deu um nó, porque eu já era psicóloga. Eu trabalhava no Hospital. Um dia eu era psicóloga no hospital e no outro dia eu era carcereira. (...) Então, eu não fiz o concurso para Agente Penitenciário. Se tivesse que fazer eu não faria. Eu fiz porque havia essa promessa desse desvio automático. (ASP)*

A entrevistada queria trabalhar no DESIPE, mas só se pudesse atuar como Psicóloga. Como não havia possibilidade de conseguir ocupar a função por vias oficiais, através de concurso público, aceitou a proposta de fazer concurso para ASP para depois de aprovada ser desviada de função, ou seja, no contracheque ter a função de ASP e no dia-a-dia trabalhar como Psicóloga. Só que o estratagema deu errado justamente por ser dependente da conjuntura política do momento. Então a saída foi ser ASP no DESIPE e Psicóloga fora dele.

Com o passar do tempo, segundo a entrevistada, continuar representando um duplo papel tornou-se incômodo, mas “valia a pena o sacrifício” para manter o emprego público, “a estabilidade”. No conflito entre as identidades de Psicólogo, ASP e de servidor público, pelas justificativas apresentadas no depoimento e pelo tempo de “casa” no sistema, ainda mais na atual função de Diretora de Unidade, parece que venceu a identidade de funcionária pública.

## 1.2. Da razão prática e suas motivações

*(...) Quando o DESIPE me chamou, financeiramente era melhor do que onde eu estava. Porque para mim, não adianta ter um "status" ("Ah, eu sou advogado"!), e está passando fome. (ASP)*

Diferentemente dos profissionais das áreas técnicas, o crescente ingresso no DESIPE de um expressivo contingente de ASPs com curso superior não está associado às exigências internas ou institucionais estabelecidas para o processo de seleção de pessoal. Inversamente, tal fato parece estar muito mais referenciado às motivações exteriores relativas tanto às oportunidades disponíveis no mercado de trabalho quanto à elaboração de estratégias individuais de acesso ao emprego.<sup>1</sup>

*O que é DESIPE? Eu não tinha noção do que era. Ah... é cadeia? E aí vai aquela coisa de você querer um emprego, sem saber o que está por trás disso(...). Eu vim parar aqui, mais ou menos, por conta do que a grande maioria veio parar também: por conta de se buscar um emprego, sem saber o que estava por trás disso... Se eu não estou enganado, eu acho que eu nunca tinha passado na porta de uma delegacia. Segurar arma nunca tinha acontecido. (...) Eu não estava mais querendo trabalhar no comércio e resolvi apostar numa outra coisa, poderia ter sido COMLURB, Polícia Civil, seja lá o que for. (ASP com 20 anos de serviço).*

Na rotina da cadeia, é comum ouvir dos agentes de segurança que eles jamais haviam pensado em se tornar "guardas de presídio". A afirmação de que "ninguém que está aqui imaginou que um dia ia segurar cadeado" anuncia, de forma sensível e direta, a roupagem "utilitária" e, em boa medida, "imediatista" das motivações que levaram o pessoal penitenciário, sobretudo aqueles que compõem o segmento da vigilância, a buscar um posto de trabalho no sistema penitenciário. Esta dimensão pragmática e sua relação com o grau de educação formal apresentado pelos funcionários pode ser melhor

---

<sup>1</sup> Fica evidente que os ASPs e auxiliares, segmentos que englobam a maior parte dos funcionários, ingressaram no sistema com escolaridade superior às exigências dos concursos. Muitos fatores internos e externos ajudam a contextualizar este fato. Pode-se dizer que a ampliação do acesso ao ensino formal em todos os níveis, possibilitou uma espécie de aumento gradativo da escolaridade da população, particularmente dos segmentos menos favorecidos. Tal mudança no perfil educacional da população teve repercussão no mercado de trabalho e, por sua vez, na elevação do grau de exigência para a ocupação de postos de trabalho, particularmente no setor de serviços que antes poderiam ser ocupadas, por exemplo, por trabalhadores com apenas o ensino fundamental.

caracterizada pelas "principais motivações" para se trabalhar no DESIPE, apontadas pelos funcionários tanto nas entrevistas abertas quanto nos questionários.

**Tabela 1 – Distribuição das motivações para se tornar funcionário do DESIPE, segundo cargo de ingresso**

	ASP		Técnicos		Auxiliares		Total	
Estabilidade do emprego público	1598	32,2	201	27,7	103	23,2	1902	35,5
Bom salário	969	23,2	127	17,5	93	20,9	1189	22,2
Vantagens oferecidas (escala, desvio de função, sobre de concurso, etc.)	573	13,7	186	25,7	88	19,8	847	15,8
Poder trabalhar na área de atuação profissional	298	7,1	67	9,3	87	19,6	452	8,4
Interesse pelas atividades de custódia/vocação	203	4,9	62	8,6	37	8,3	302	5,7
Influência de amigos e parentes que já trabalhavam no DESIPE	231	5,5	46	6,3	15	3,4	292	5,5
Medo do desemprego/necessidades materiais	176	4,2	16	2,2	16	3,6	208	3,9
Outras motivações (falta de alternativas, insatisfação com o trabalho anterior)	134	3,2	20	2,8	5	1,1	159	3,0
<b>Total</b>	<b>4182</b>	<b>100,0</b>	<b>725</b>	<b>100,0</b>	<b>444</b>	<b>100,0</b>	<b>5351</b>	<b>100,0</b>

A expectativa de um “emprego estável” (35,5%) e com um “bom salário” (22,2%) apareceram como os principais fatores que motivaram os hoje funcionários do DESIPE a se candidatarem a um posto de trabalho no sistema. Um certo destaque também foi dado aos aspectos percebidos pelos entrevistados como “vantagens profissionais oferecidas” pelo DESIPE, como a “escala de trabalho” e a “oportunidade de desviar de função” (15,8%). Juntas estas três motivações somam 73,5% das respostas dos entrevistados, dado que contrasta com argumentos relativamente mais próximos a uma lógica demarcada por decisões orientadas por uma opção profissional, na qual o “interesse pelas atividades de custódia”, a “vocação” ou mesmo o fato de “poder trabalhar na área de atuação profissional”, para a qual esteja habilitado ou tenha preferência, funcionariam como argumentos utilizados como marcadores no processo de formatação de uma trajetória profissional.

Da mesma forma que os argumentos relacionados à atuação profissional estão pouco representados no conjunto de respostas, explicações que guardam relação mais direta com o que poderia ser qualificado como influência do “acaso” ou dos “problemas sociais do país” também não ganharam percentuais elevados de resposta. Assim, o “medo do desemprego/necessidades materiais” e “outras motivações”, como a falta de alternativas e insatisfação com o trabalho anterior, representam 6,9% das motivações. Porém, buscar a estabilidade do serviço público não deixa de ser uma forma indireta de

demonstrar preocupação em um dia ficar desempregado. Isso porque que boa parte dos funcionários, apesar de estarem empregados antes de entrar para o sistema penitenciário e já possuírem um certo tempo de trabalho, como demonstrado anteriormente, almejava um trabalho “mais seguro”.

É incontestável o fato de que as alternativas relacionadas à "vocação" e, por sua vez, a uma suposta busca de realização profissional em sintonia com a formação educacional obtida, encontram-se subordinadas àquelas escolhas que realçam uma lógica instrumental. Em verdade, trata-se de um tipo de "instrumentalidade" bastante peculiar entre aqueles atores sociais que pontuam suas trajetórias pela "necessidade de correr atrás", de "garantir a sobrevivência com muito sacrifício" ou de conseguir "vencer na vida [mesmo que]a duras penas".

De acordo com nossa observação de campo, esta razão prática informa, entre outras questões, a ambição de tentar superar as intempéries associadas à categoria "trabalho", através da aquisição de uma "coisa certa todo mês", isto é, de um "emprego" estável, que possa emprestar um grau maior de previsibilidade à vida reprodutiva e, com isso, inaugurar "uma perspectiva de futuro melhor".

*(...) A estabilidade você vê assim: o meu concurso exigiu uma escolaridade menor, primeiro grau. Você já tinha um grupo muito grande para o segundo grau. Hoje em dia você tem um grupo muito grande para o terceiro grau, mas é a questão do desemprego e a procura da estabilidade. (...) Porque eu continuo no DESIPE e não estou no magistério? Eu sempre quero voltar para o magistério, mas aí o salário termina prendendo a gente. O salário é considerado dentro do estado um dos melhorzinhos". Então isso vai segurando." (ASP feminina com 15 anos de serviço)*

A partir do elenco de motivações manifestadas pelos funcionários, acreditamos poder dizer que o principal atrativo para ingressar no DESIPE tem sido, de fato, a obtenção de um "emprego", porém, um "emprego público" capaz de possibilitar compensações adicionais à desejada estabilidade da carreira de "servidor do estado". A visão de que o Estado, além de "não pagar tão mal" costuma ser "um bom patrão" guarda afinidade com a importância atribuída a certas "facilidades" ofertadas pelo sistema penitenciário.

Nota-se que os elementos motivadores agregados sob o quesito "vantagens oferecidas pelo DESIPE" atingiram o terceiro lugar na preferência dos funcionários. Entre estes elementos estão incluídas as "escalas de trabalho", que possibilitam não só a conciliação com um provável segundo emprego, como também a oportunidade de

continuar os estudos. Também fazem parte deste subconjunto, o "desvio de função" que configura um recurso informal, utilizado regularmente para transferir profissionais da vigilância para as áreas percebidas como mais “vocacionadas”, como as atividades técnicas e administrativas.

“Estabilidade do emprego público” e “bom salário” são fatores mais presente entre as motivações daqueles que se candidataram a uma vaga de ASP do que entre aqueles que optaram por uma carreira das áreas técnicas do DESIPE. Estas foram categorias correspondentes a 55,4% das motivações apontadas pelos ASPs e 45,2% dos técnicos. Em contrapartida, os técnicos desde a entrada para o sistema estão mais atentos às “vantagens oferecidas pelo sistema”, 25,7% e 13,7% das respostas, respectivamente.

**Tabela 2 – Distribuição das motivações para permanecer como funcionário do DESIPE, segundo cargo de ingresso**

	ASP		Técnicos		Auxiliares		Total	
Estabilidade no emprego	1423	33,5%	98	19,4%	241	26,3%	1762	31,1%
Gosta da atividade que desempenha/vocação	814	19,2%	212	41,9%	276	30,1%	1302	22,9%
Bom salário em comparação com o mercado	654	15,4%	21	4,2%	144	15,7%	819	14,4%
Vantagens (desvio de função, conciliar c/ outro trabalho)	633	14,9%	47	9,3%	133	3,3%	813	14,4%
Expectativas (ascensão profissional, mudanças no sistema)	311	7,3%	52	10,3%	45	4,9%	408	7,1%
Acomodação/Estar próximo de se aposentar	196	4,6%	40	7,9%	31	3,4%	267	4,7%
Necessidade financeira/desemprego	171	4,1%	31	6,2%	36	3,9%	238	4,2%
Nenhuma motivação	5	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,1%
Outro motivo	41	1,0%	5	1,0%	10	1,1%	56	1,0%
<b>Total</b>	<b>4248</b>	<b>100,0%</b>	<b>506</b>	<b>100,0%</b>	<b>916</b>	<b>100,0%</b>	<b>5670</b>	<b>100,0%</b>

Mesmo depois de se tornar funcionário e conhecer as rotinas de trabalho no sistema, percebe-se poucas alterações no elenco de motivações enumerado na Tabela 1. No entanto, em se tratando da motivações para permanecer no DESIPE, como se vê na Tabela 2, o fascínio pela “estabilidade do serviço público” diminui um pouco quando comparado ao apresentado na entrada para o sistema, mas continua sendo o item com maior percentual de respostas (31,1%). Se somado ao “bom salário” e às “vantagens” profissionais, quase atinge metade do total de respostas (49,8%).

Chama a atenção 22,9% das respostas indicaram que os funcionários permanecem trabalhando no sistema penitenciário porque gostam da atividade que



desempenham. Este resultado aponta para uma espécie de “vocação tardia”, a qual   desenvolvida ao longo dos anos de trabalho e   demarcada por um processo no qual se “aprende” a gostar do DESIPE. Para muitos entrevistados, “o DESIPE   como uma cachaça” e acaba se transformando em um “vício”. Porém, esse gostar do trabalho não   um sentimento partilhado por todos os segmentos funcionais.

Em compara o com os ASPs, boa parcela dos técnicos realmente disse que a identifica o com as atividades desenvolvidas no sistema era um fator que os motivava a permanecer como funcionários do sistema. Portanto, não   de se espantar que 41,9% dos técnicos tenham optado por essa alternativa e, de forma oposta, apenas 19,2% dos ASPs terem feito a mesma escolha. Os auxiliares seguiram tendência similar a dos técnicos (30,1%).

Nos depoimentos coletados,   recorrente os funcionários dizerem que foram “aprendendo na prática” as atividades que deveriam desenvolver nas rotinas de trabalho. Como não dispunham de um manual que desse visibilidade prévia   carreira e nem de muitos atores dispostos a publicizá-la (como veremos a frente), a arte de atuar por traz dos muros são vai ganhando significado com o passar do tempo e para quem estiver presente neste cenário.

O gostar tardio ganha sentido a partir deste enfoque. Conforme as palavras de uma ASP,   como se independente da atividade que ela estiver desempenhando dentro do sistema, a “marca” e o “modo” de ser ASP sempre irá prevalecer, pois uma vez ASP sempre se será ASP. O aprendizado prático parece provocar um processo de transforma o irreversível na identidade do indivíduo, ao ponto de influenciar seu modo de agir e de organizar o cotidiano. Assim sendo, de fato a categoria analítica “gosta da atividade que desempenha/voca o” não poderia ser representativa no conjunto de motiva es para se entrar para o sistema.

Apesar de uma menor parcela dos entrevistados ter justificado a permanência no DESIPE em fun o de estarem “acomodados”,   possível que esta seja uma variável que perpassa as demais, com um menor ou um maior grau de confluência. Fazer parte do quadro de funcionários do Estado   estar em um “porto seguro”, livre das turbulências do mercado de trabalho. Um abrigo no qual o indivíduo pode ganhar fôlego até o momento de se lançar em um novo v o em dire o   outra perspectiva profissional.

*Só que infelizmente, a gente entra e quando chega lá a gente se acomoda um pouco. Vem outro tipo de serviço [os “bicos”]... fazer uma segurança, fazer uma escolta... Aí você acaba se acomodando. Agora esse ano eu vou voltar a estudar [preparação para concursos externos na área da formação profissional do entrevistado – direito.. (ASP)*

A tentação é dupla: ficar no sistema e usufruir de suas “vantagens” ou sair em busca de um reencontro com os projetos profissionais que foram engavetados a partir da aprovação no concurso? Ou mesmo, em busca de concretizar os planos que foram concebidos após o ingresso no sistema? Por isso, para permanecer como funcionário do DESIPE *“tem que gostar do que faz, tem que ter definido na sua cabeça se é aquilo ali que você quer fazer de verdade, ou se você tá aqui só porque você não arrumou um emprego, ou se você está aqui esperando abrir um outro concurso pra ir para outro tipo de trabalho.*

O exercício proposto para os funcionários em geral é o de pensar se realmente gostam do que fazem, se estão de passagem ou se pretendem ficar e assumir um papel dentro do sistema. A pergunta que fica no ar é se o desenho proposto pelo sistema para suas atividades é eficaz ao ponto de exercer uma atração suficiente naqueles que formam o corpo de funcionários. A preocupação do entrevistado é em demonstrar a importância de se ter um grupo de operadores do sistema engajados no trabalho. É como se a atividade fim pudesse funcionar como uma âncora capaz de prender os funcionários ao sistema.

Poder desviar de função, conciliar com outro trabalho, ter uma escala de trabalho favorável, estar próximo da aposentadoria, aguardar uma oportunidade de ascensão profissional em função da senioridade, direito a gratificações por tempo de serviço, dentro outras, são vantagens que, graças à condição de funcionário público, podem ser pleiteadas e até mesmo alcançadas por todos em algum momento da carreira. Para isso, o principal é esperar, tarefa não muito sôfrega, se levarmos em conta a “boa convivência” entre os colegas e sensação de estar resguardado do risco de ficar desempregado.

### 1.3. Sair ou permanecer no DESIPE: os lados de uma mesma moeda

Apesar de diversos entrevistados terem dito que era consenso entre a “categoria” a expectativa de um dia se desligarem do sistema e de terem perspectivas profissionais extramuros, 78,0% afirmaram que se sentiam satisfeitos com o DESIPE (Tabela 3). Por

outro lado, os funcionários ficaram divididos quando indagados se tinham ou não planos de sair do DESIPE, pois 53,7% disseram que pensavam em sair. Estes dados levantam suspeitas quanto à real expectativa de mudança na trajetória profissional, pelo menos no que tange à conquista de um novo emprego, em substituição ao DESIPE.

Não se pode afirmar com veemência que de fato os funcionários estejam contentes ou descontentes com o trabalho que desenvolvem, ou mesmo que almejem uma mudança na carreira. Parece existir uma certa tensão entre as vantagens de ser funcionário do DESIPE e as promessas de uma outra atividade profissional. E apesar de os três segmentos profissionais do sistema apresentarem índices de satisfação positivos, há diferenças nos percentuais de respostas positivas apresentados por cada um deles. Duas variáveis que parecem regular essa diferença é o nível de escolaridade e o tempo de trabalho no sistema.

**Tabela 3 - Satisfação com o trabalho no DESIPE**

	ASP	Auxiliares	Técnicos	Total
Satisfeito	1956 77,2%	451 91,7%	226 67,7%	2633 78,3%
Não satisfeito	574 22,6%	41 8,3%	108 32,3%	723 21,5%
Não sabe	5 0,2%	0 0,0%	0 0,0%	5 0,1%
Total	2535 100%	492 100%	334 100%	3361 100%

Obs.: Nesta tabela foi excluído 1 caso invalidado

Uma característica no perfil de entrada dos auxiliares para o sistema é que no período em que ingressaram além de não terem passado necessariamente por um concurso público, a escolaridade mínima exigida não era o segundo grau. Apesar de muitos terem, ao longo do tempo, ampliado o nível de instrução, o esforço foi mais no sentido de cumprir requisitos legais para estarem aptos a continuar inscritos como funcionários, já que se passou a exigir um maior nível de escolaridade para se ingressar e permanecer no sistema, do que para conseguirem melhorar o “currículo” e, conseqüentemente, mudarem de emprego. Na Tabela 3, os 91,7% de auxiliares satisfeitos com o trabalho talvez se inscrevam nesse grupo e realmente tenham escolhido a cadeia como “ponto final da vida [profissional] deles”.

Vale ressaltar que também fazem parte desse grupo os auxiliares de enfermagem e demais profissionais que exercem outras atividades técnicas, principalmente na Superintendência de Saúde. Neste caso, é preciso fazer um pequeno ajuste nas explicações acima. Entre os auxiliares de enfermagem também existem funcionários

com trajetória e enraizamento similares aos apresentados para os demais componentes do segmento. Mas, por outro lado, um fator não menos relevante é que esses profissionais trabalham em Hospitais que, apesar de terem como clientela os presos, guardam características em muitos aspectos distintas das presentes nas demais unidades prisionais. Também é relevante o fato de que a natureza do trabalho, não descartando as diferenças e particularidades, é bem próxima da presente em qualquer outro Hospital.

Já entre os técnicos, grupo totalmente composto por profissionais com formação de nível superior, o índice de satisfação cai para 67,7%. Os ASPs ficam a meio caminho entre os outros dois segmentos de funcionários. A explicação para esses dados tem uma simetria com as análises feitas até aqui. Entre os ASPs e os técnicos estão os funcionários que entraram mais recentemente para o sistema, apesar de uma boa parcela deles ser tão antiga quanto muitos auxiliares. O maior nível de escolaridade atrelado a expectativas de alcançar outras oportunidades de trabalho no mercado, bem como a relação mais direta com as rotinas da custódia podem enfraquecer um pouco a plena sensação de satisfação.

**Tabela 4 – Distribuição do nível de escolaridade atual dos funcionários e expectativa de sair do DESIPE, segundo cargo de ingresso**

	ASP	Técnicos	Auxiliares	Total
Superior Completo	448 64,3%	129 38,5%	31 46,3%	608 55,3%
Superior Incompleto	484 70,7%	- -	26 28,0%	510 65,6%
Segundo Grau Completo	356 41,4%	- -	16 8,0%	372 35,1%
Segundo Grau Incompleto	31 17,1%	- -	5 12,5%	36 16,3%
Primeiro Grau Completo	0 0,0%	- -	16 31,4%	16 12,0%
Primeiro Grau Incompleto	0 0,0%	- -	0 0,0%	0 0,0%
<b>Total</b>	<b>1319 52,1%</b>	<b>129 38,5%</b>	<b>94 19,1%</b>	<b>1542 45,9%</b>

A Tabela acima relaciona os funcionários que têm expectativas de sair do DESIPE, percentual que corresponde a 45,9% do corpo funcional. Quanto maior o grau de escolaridade, maior a expectativa de se desligar do DESIPE e encontrar um outro trabalho. No caso dos ASPs, a expectativa ainda é maior entre aqueles que estão cursando ou concluíram o nível superior (70,7% e 64,3%, respectivamente). Dentre aqueles que ainda estão cursando a faculdade ou a espera de um dia se matricularem novamente para concluí-la, as expectativas de utilizarem o diploma como um passaporte para uma nova atividade profissional é mais evidente.

Dentre os que têm o estão na iminência de concluir a formação de nível superior, a expectativa de deixar o sistema pode estar relacionada ao fato da inexistência de perspectivas de atuar na área de formação dentro do DESIPE. De acordo com a carreira, talvez possa ocorrer um desvio não oficial de função, mas para isso ocorrer muitos fatores precisam conspirar a favor, principalmente os de cunho “político” e “relacional”.

No caso dos ASPs eles querem ser “Assistente Jurídico”, “Psicólogo”, “Diretor de Unidade”, ou qualquer outro cargo que esteja no rol dos mais prestigiados. Até que ponto vale à pena ou é preciso estudar e tornar-se um “Doutor” para alcançar um posto de maior *status* dentro do sistema? A vontade de ficar no sistema cresce à medida que decresce o grau de escolaridade. Aparentemente é neste ponto que está a possível resposta para a expectativa de evasão dos “Doutores” do sistema.

Ter um maior nível de instrução formal é importante no momento de disputar uma vaga com os milhares de candidatos inscritos para o concurso, pois como sugerem os dados sobre o perfil de entrada dos funcionários, aqueles que ingressaram no DESIPE nos últimos anos são os que detêm o maior nível de formação, sendo um percentual considerável com nível acima do mínimo exigido, que é o segundo grau concluído.

A Tabela 5 apresenta as respostas dos entrevistados quando estimulados a enumerar os motivos que os levariam à deixar de trabalhar no sistema penitenciário. Uma análise dos dados demonstra que somente 13,2% dos entrevistados disseram que não pretendiam deixar de ser funcionário do DESIPE. Para chegar a esse percentual somou-se os itens “não tem motivações para sair”, “está próximo de se aposentar”, “gosta de trabalhar no DESIPE”. Um outro motivo que também levaria o funcionário a deixar o sistema seria “ganhar dinheiro em jogos de azar”, como na loteria esportiva. Como esse item remete mais a uma permanência no trabalho do que a uma possível saída, dada a pequena probabilidade de se concretizar uma vitória nesse tipo de jogo, essa categoria pode ser agregada às outras três que apontam para um permanência no sistema.

A grande maioria dos entrevistados conseguiu destacar pelo menos um motivo para sair do DESIPE em busca de mudança de emprego. A lógica elaborada para justificar a “saída” guarda um certo paralelismo com as utilizadas para explicar a “entrada” e a “permanência” no sistema (86,7%). Nada menos que 53,0% das respostas

apontam para argumentos semelhantes aos anteriormente citados: “ser aprovado em outro concurso público” (23,7%) e outro emprego com “melhor salário” (29,3%).

**Tabela 5 – Distribuição das motivações para deixar de ser funcionário do DESIPE, segundo cargo de ingresso**

	ASP	Técnicos	Auxiliar	Total
Melhor salário	1145 28,4%	161 37,2%	186 29,7%	1492 29,3%
Ser aprovado em outro concurso público	1037 25,7%	47 10,9%	124 19,8%	1208 23,7%
Outro trabalho com perspectivas de ascensão	561 13,9%	51 11,8%	57 9,1%	669 13,1%
Oportunidade de atuar na área de formação	252 6,2%	16 3,7%	47 7,5%	315 6,2%
Precariedade das condições de trabalho	78 1,9%	16 3,7%	0 0,0%	94 1,8%
Medo e insegurança no local de trabalho	175 4,3%	47 10,9%	36 5,7%	258 5,1%
Corrupção dentro do sistema	0 0,0%	0 0,0%	10 1,6%	10 0,2%
Injustiças no trabalho	61 1,5%	5 1,2%	0 0,0%	66 1,3%
Desvalorização do trabalho / Falta de reconhecimento	93 2,3%	10 2,3%	0 0,0%	103 2,0%
O fato de ter que trabalhar com presos	107 2,7%	5 1,2%	0 0,0%	112 2,2%
Não gosta da atividade que desempenha	47 1,2%	0 0,0%	0 0,0%	47 0,9%
Outro motivo	30 0,7%	5 1,2%	5 0,8%	40 0,8%
Não pretende sair	67 1,7%	10 2,3%	35 5,6%	112 2,2%
Não tem motivação para sair	190 4,7%	30 6,9%	92 14,7%	312 6,1%
garantir aposentadoria	186 4,6%	30 6,9%	30 4,8%	246 4,8%
gosta de trabalhar no Desipe	5 0,1%	0 0,0%	0 0,0%	5 0,1%
Não respondeu/Em branco	0 0,0%	0 0,0%	5 0,8%	5 0,1%
<b>Total</b>	<b>4034 100,0%</b>	<b>433 100,0%</b>	<b>627 100,0%</b>	<b>5094 100,0%</b>

A natureza do trabalho no sistema prisional é um fator que estimularia apenas 3,1% dos servidores a saírem do DESIPE (o “fato de ter que trabalhar com os presos” e “não gostar da atividade que desempenha”). Os problemas enfrentados pelo DESIPE, como “medo e insegurança no ambiente de trabalho”, “precariedade das condições de trabalho”, “corrupção”, “injustiças” e “desvalorização e falta de reconhecimento”, são questões que podem fazer o sistema perder 10,4% de seus funcionários.

Um dado interessante é a constatação de que 19,3% das respostas indicam a possibilidade de conseguir “outro trabalho na área de formação/perspectiva de ascensão” servir como motivação para sair do DESIPE. A princípio, há duas possibilidades de entendimento para este novo dado. Uma tentativa de fazer referência à precária possibilidade de se atuar na área de formação ou de interesse profissional,

item presente entre as principais motivações para se entrar no sistema. Por outro lado, como vimos, muitos funcionários trabalham em outras atividades de forma paralela.

**Tabela 6 - Relação entre o exercício de outra atividade remunerada e expectativa de sair do DESIPE**

	Pensa em sair		Não pensa em sair		Não sabe		Total	
Sim, na área de segurança	211	57,0%	159	43,0%	0	0,0%	370	100%
Sim, na minha área de formação	217	41,3%	309	58,7%	0	0,0%	526	100%
Sim, em outra área de atuação	233	50,3%	225	48,6%	5	1,1%	463	100%
Não	881	44,0%	1123	56,0%	0	0,0%	2004	100%
<b>Total</b>	<b>1542</b>	<b>45,9%</b>	<b>1816</b>	<b>54,0%</b>	<b>5</b>	<b>0,1%</b>	<b>3363</b>	<b>100%</b>

Como demonstra a Tabela 6, os funcionários que só trabalham no DESIPE são os que menos pensam em sair do sistema. São os que trabalham de forma paralela em outra atividade na área de segurança, os mais tentados à abandonar o emprego nas unidades prisionais. Esse grupo é composto em quase sua totalidade por ASPs. Eles aproveitam os dias de folga para atuar como segurança em instituições privadas, na maioria das vezes. Um contraponto interessante é a constatação que o menor índice, nesta questão, tenha ficado com os funcionários que trabalham fora do sistema na própria área de formação. Este grupo é formado em grande parte por técnicos, mas não se pode deixar de destacar a presença de muitos ASPs, que encontraram na realização de uma atividade paralela a oportunidade de exercer a profissão na qual se formou.

## **2. Avaliando o “mundo da custódia”: o que pensam e que dizem os funcionários**

Quantas vezes vimos através de imagens veiculadas pela mídia o burburinho que ocorre entre os presos quando um estranho entra para visitar a cadeia. Uma cena marcante talvez seja a dos internos esticando os braços através das grades nas galerias e procurando chamar a atenção do visitante na expectativa de ele ouvir suas reclamações ou, quem sabe, servir de porta-voz para encaminhar seus pedidos. Só que não é somente o “coletivo” - os internos - que tem queixas a fazer e inúmeros problemas a espera de solução. A “categoria” - os funcionários - também tem muito a falar e a reclamar.

Porém, a forma de reivindicarem e chamarem a atenção das autoridades e, no caso, dos visitantes não é tão dramática quanto a utilizada pelos presos.

Durante o trabalho de campo, os funcionários aproveitaram todos os contatos com os pesquisadores para apresentarem a relação de problemas por eles enfrentados no cotidiano do DESIPE. De forma geral, a ênfase era para a insatisfação com as precárias “condições de trabalho” e com a falta de assistência do governo, sem deixar de lado as queixas quanto ao salário. Relacionar estes problemas e analisá-los pareceu ser um caminho fértil para compreender um pouco mais sobre o processo de trabalho dentro do sistema e os perfis profissionais dos atores presentes na instituição.

Ao falarem sobre o trabalho nas unidades, os entrevistados quase sempre partiam do princípio de que deveriam organizar suas argumentações como se elas fossem parte de uma carta de reivindicações funcionais, nas quais eram tecidas tramas a partir de discursos que tinham os operadores do sistema como personagens centrais. Assim, o impacto positivo das soluções apontadas como saídas possíveis capazes de resolver os dilemas, deveriam primeiro trazer reflexos para os funcionários.

A lógica estruturada pelos entrevistados é a de um “sistema” perverso que oprime e ignora os funcionários - vítimas cuja missão é lutar contra aqueles que insistem em não trazê-los para o centro das discussões. Mais do que soluções para as agruras do mundo da custódia, a busca é por uma “valorização”, traduzida em um anseio de se obter reconhecimento profissional.

*E, eu acho que todo governo devia valorizar a classe funcional dentro do Sistema... o Governo pode não gostar muito dela, mas ele não pode esquecer que ele precisa dela, ele depende dela. Se não tiver alguém lá pra tomar conta, quem é que vai ficar? Vai ficar aberto, vazio. Os presos vão tá tudo na rua e aí a sociedade não vai gostar. Pra mim é isso aí.. (ASP)*

No depoimento acima, o preso acaba funcionando como um escudo utilizado pelo funcionário nos embates com o governo. Os internos se transformam em uma arma poderosa por se tratarem daqueles que a sociedade e o próprio governo não querem ver por perto. Por saber disso, o entrevistado deixa transparecer em seu discurso o nível de importância da atividade por ele desenvolvida. Porém, a afirmação parece não ser totalmente convincente e internalizada pelo entrevistado, pois apesar de ser veemente ao expor o “lugar” de importância que concede à atividade, parece não acreditar em uma melhora da imagem dos profissionais do sistema, pois acha que o governo vai continuar pouco se importando com a “classe funcional de dentro do sistema”.



Ao falar dos apenados, o entrevistado também esboça uma opinião que parece consolidada tanto pelos integrantes da sociedade extramuros quanto pelos da que vive (presos) ou trabalha (funcionários) do lado de dentro dos muros: os internos estão e vão continuar incluídos no grupo dos rejeitados e, da mesma forma, sempre vai existir um esforço para manter viva a representação de que realmente estamos diante de dois mundos distintos que não devem se encontrar, daí a necessidade de elementos que os separem, no caso, os muros e grades das prisões e os funcionários do sistema penitenciário. Assim, segundo o entrevistado, o Estado tem que entender a importância de “valorizar” os indivíduos que receberam a incumbência de manter erguidas as cercas que delimitam as fronteiras entre “bandidos” e “não bandidos”, entre os “rejeitados” e os que são “aceitos”.

## 2.1. As reivindicações da “categoria”

No DESIPE, a percepção de não se estar em uma instituição que valoriza e cobra o desempenho do indivíduo, bem como o entendimento de que esse mesmo indivíduo não se enxerga como um profissional “valorizado”, são pontos que se somam e se traduzem em um resultado perverso para o próprio sistema: a precariedade de reflexões sobre a atuação profissional feitas no decorrer da custódia.

*Eu acho que o funcionário, ele é muito insatisfeito, em todos os sentidos, porque ele trabalha num lugar que ele é colocado numa situação muito difícil, de tudo. Então, como é que ele administra esse flagelo? É um flagelo total. Então, eu entendo o sistema muito assim. Quer dizer, numa situação de catástrofe, o que se faz? Você pega a pessoa que é mais preparada. Só que a pessoa mais preparada, às vezes, é preparada para aquela situação, mas não de uma forma geral.(...) Então tem que ter alguém que tenha iniciativa, ou que tire a água do barco todo, ou que providencie logo os botes. (ASP)*

Tomando como ponto de partida a comparação do DESIPE com um “flagelo”, e do funcionário como uma pessoa que deve estar “preparada” para enfrentar qualquer situação e resolvê-la de fato, o desafio proposto pelo entrevistado acima parece ser grande. Assim, não é necessário estar ocupando um cargo de chefia para se ter noção das dificuldades existentes na gestão de uma unidade prisional. Pode-se dizer que o elenco dessas dificuldades é em menor ou maior grau conhecido pelos funcionários.

O contato dos funcionários com os problemas do DESIPE ocorre em níveis suficientes para possibilitar a concepção de um certo imaginário coletivo, através do qual um conjunto de problemas ganha forma. Apesar das particularidades existentes em

cada unidade prisional ou, de forma mais precisa, em cada setor ou seção de trabalho, alguns tópicos se destacam de forma bem expressiva.

Mesmo diante de discursos extremamente pragmáticos, foi importante fazer um esforço para ampliar o alcance das respostas concedidas pelos funcionários. Uma forma de relativizar esta constatação é perceber que os depoimentos não poderiam ser diferentes, pelo menos no momento em que foram coletados. O trabalho de campo da pesquisa aconteceu durante um período de greve dos funcionários. Assim, a pauta de reivindicações da “categoria” estava claramente difundida entre os respondentes.

A greve não foi o único fator determinante dos resultados desta discussão se levarmos em conta a forma como os funcionários elaboram o “estar” no DESIPE. Como vimos, motivações salariais e relativas à estabilidade do serviço público se sobrepõem a argumentações relacionadas ao exercício de uma prática profissional. Desta forma, predominou uma visão mais pragmática (e por que não prática) de modelar a realidade em detrimento da busca por reflexões que ultrapassassem o imediatismo da ação. Mas até que ponto esta lógica não é importante e eficaz no processo de gestão e de modelagem das rotinas em uma unidade prisional?

Na Tabela 7, verifica-se que “Recursos humanos” (47,2%) e “Infra-estrutura” (28,5%) se destacam como os principais focos de problemas para as chefias. Já o item “administrar os presos e seus familiares” não parece ser fonte de muitas preocupações para os administradores (8,8%). A “falta de autonomia decisória”, problema grave dentro do sistema, quase não é destacada pelos segmentos funcionais do DESIPE (2,0%). Dado que reforça o distanciamento dos funcionários das discussões de nível gerencial mais amplo.

Os ASPs foram mais enfáticos ao apontarem os problemas, somente 7,3% optaram por não informar ou negar a existência de dificuldades, percentual inferior aos 12,3% apresentados pelos técnicos.

**Tabela 7 - Distribuição segundo as principais dificuldades enfrentadas pelas chefias no DESIPE<sup>2</sup>**

	ASP		Técnicos		Total	
Administrar rotinas e recursos humanos	1982	46,4%	607	50,0%	2589	47,2%
Administrar infra-estrutura	1226	28,7%	338	27,9%	1564	28,5%
Administrar os presos e seus familiares	451	10,6%	30	2,5%	481	8,8%
Falta de autonomia decisória	82	1,9%	26	2,1%	108	2,0%
Outras dificuldades	217	5,1%	63	5,2%	280	5,1%
Não informou	143	3,3%	72	5,9%	215	3,9%
Não há dificuldades	173	4,0%	77	6,3%	250	4,6%
<b>Total</b>	<b>4274</b>	<b>100%</b>	<b>1213</b>	<b>100%</b>	<b>5487</b>	<b>100%</b>

Uma certa lógica do consenso rege os resultados dispostos na tabela acima. Um total de 91,4% das respostas apresentadas pelos entrevistados aponta para a existência de pelo menos uma dificuldade a ser enfrentada por alguém que esteja disposto a assumir uma chefia no DESIPE. Tanto técnicos quanto ASPs concordam que administrar os “recursos humanos” e a “infra-estrutura” são as principais questões que preocupam os dirigentes do sistema. Em conjunto, essas duas categorias são responsáveis por 75,7% das respostas.

Quando o assunto é o interno, os mesmos atores que até agora pareciam falar uma língua razoavelmente parecida, tomam caminhos opostos. Para os ASPs é mais difícil administrar os presos e seus familiares (10,6%) do que para os técnicos (2,5%). Talvez seja pelo fato das tarefas mais operacionais, cotidianas e “tensas” estarem diretamente sobre o comando dos guardas. Por outro lado, pode ser que para o ASP o preso seja “sinônimo” de problema, enquanto que para o técnico ele seja o integrante principal de um problema que pode ser resolvido. Apesar das diferenças de opinião, tanto para um como para outro segmento profissional, os presos trazem problemas em uma escala infinitamente inferior para um chefe quando comparados aos próprios funcionários.

## 2.2. Conflitos a vista

<sup>2</sup> A pergunta que deu origem a este gráfico só foi respondida por funcionários que trabalham em unidades prisionais.

O maior destaque da Tabela 8 foi para os problemas com os recursos humanos. É como se praticamente metade das preocupações de um chefe fosse com os integrantes de sua equipe de trabalho, não importando se estes estão em níveis hierárquicos acima ou abaixo de seu posto, bem como se são técnicos Agentes Penitenciários. Neste contexto, “administrar rotinas e recursos humanos” implica em lidar com as insatisfações e demandas dos funcionários, como as reivindicações por maiores salários e pela aprovação de um plano de cargos e salários para orientar a progressão funcional e salarial. O despreparo profissional dos funcionários aliado à uma carga grande de trabalho, além da falta de apoio dos superiores hierárquicos, também engrossam a lista de problemas para o chefe enfrentar. Mas o mais grave deles é a carência de pessoal, como se vê na tabela abaixo:

**Tabela 8 - Dificuldades enfrentadas por um chefe para administrar os recursos humanos**

	ASP		Técnicos		Total	
Carência de recursos humanos	720	36,3%	159	26,2%	879	34,0%
Resolver conflitos entre os funcionários /setores	171	8,6%	88	14,5%	259	10,0%
Lidar com insatisfações / demandas dos funcionários	192	9,7%	41	6,8%	233	9,0%
Conseguir colaboração / respeito dos subordinados	181	9,1%	41	6,8%	222	8,6%
Despreparo profissional dos funcionários	137	6,9%	42	6,9%	179	6,9%
Falta de apoio dos superiores	128	6,5%	30	4,9%	158	6,1%
Fazer com que os funcionários cumpram suas rotinas de trabalho	71	3,6%	37	6,1%	108	4,2%
Carga de trabalho muito grande	41	2,1%	30	4,9%	71	2,7%
Outros	341	17,2%	139	22,9%	480	18,5%
<b>Total</b>	<b>1982</b>	<b>100%</b>	<b>607</b>	<b>100%</b>	<b>2589</b>	<b>100%</b>

Apesar de a “carência de recursos humanos” ser mais destacada pelos ASPs (36,3%), ela é sentida também pelos técnicos (26,2%). De forma isolada, este item com maior percentual na tabela acima, mas um novo quadro se revela ao se reagrupar as categorias por proximidade temática. Somando os totais alcançados pelos itens

“resolver conflitos entre funcionários”, “conseguir a colaboração dos superiores” e “fazer com que os subordinados” chega-se a um total de 22,8% das respostas à dimensão do “conflito” e das “divergências” entre os funcionários. A partir da mesma agregação de categorias relacionada ao conflito, os técnicos citam esse problema de forma mais expressiva que os ASPs, 27,4% e 21,3% respectivamente.

“Carência” talvez seja a palavra mais recorrente nos discursos dos funcionários. As reclamações se estendem desde a falta de pessoal e o pouco apoio dado pelos superiores até ao despreparo profissional dos funcionários. Tudo dentro de um quadro de reivindicações que chega com frequência aos ouvidos das chefias, a ponto de se transformarem em um problema que influencia diretamente no andamento do trabalho, reforçando a lógica instrumental utilizada para se “pensar” a custódia.

### 2.3. Os alicerces do “improvisado”: a precariedade da infra-estrutura material

Como demonstra a Tabela 9, um total de 64,5% das respostas apontam que a carência de recursos materiais é a principal dificuldade para um chefe “administrar a infra-estrutura” das unidades prisionais - item mais citado como problemático depois dos problemas relativos à área de recursos humanos. A sensação de “não ter” o material necessário para trabalhar é tão presente para os funcionários que eles chegam a utilizar os novos bens adquiridos pelo sistema como símbolos para evidenciar, através de uma comparação com os dados duros da realidade, que os problemas estão longe de serem resolvidos:

*“Todos os postos agora têm walk-talk (...) em compensação você vai pro pátio, aquele pátio tem rato andando, é imundo (...)”. (ASP)*

Se não há recursos materiais suficientes, também faltam recursos financeiros (0,1%) para adquiri-los ou para dar conta da precariedade das instalações físicas das unidades (14,1%), fato diretamente relacionado à falta de segurança. Segundo os entrevistados, talvez pelo menos esses últimos problemas poderiam ser resolvidos se o estado concedesse uma maior autonomia decisória para as unidades ou mesmo para o sistema.

*A grande dificuldade é material. (...) Você tem armas que não são adequadas; você tem viaturas que não são adequadas, pôxa, você não tem munição. O pessoal tá trabalhando com calça que compra, tá faltando calça,*

*you pull money out of your pocket to buy pants to work (...), in the cell you don't have a shirt. There are people working with shirts torn, the posts are very messy, accommodations are terrible.*(ASP)

A falta de material de trabalho, a precariedade das instalações físicas e a carência de pessoal têm relação direta com as condições de segurança das unidades prisionais. Assim, é possível dar um peso maior, em termos qualitativos, para a questão da segurança, apesar de ela não ter índice entre os mais destacados na Tabela 9.

**Tabela 9 - Dificuldades enfrentadas por um chefe para administrar a infra-estrutura das unidades**

	ASP		Técnicos		Total	
Carência de recursos materiais	788	64,3%	221	65,4%	1009	64,5%
Precariedade das instalações físicas	185	15,1%	36	10,7%	221	14,1%
Falta de recursos financeiros	102	8,3%	41	12,1%	143	9,1%
Falta de segurança / Exposição ao risco	73	6,0%	10	3,0%	83	5,3%
Outros	78	6,4%	30	8,9%	108	6,9%
<b>Total</b>	<b>1226</b>	<b>100%</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>	<b>1564</b>	<b>100%</b>

Quando não se tem equipamento e material para se trabalhar, pessoal qualificado e integrado, e um prédio em boas condições, o resultado é uma sucessão de imprevistos para suprir todas as carências e precariedades. Como se verifica no depoimento abaixo, o foco da atenção do funcionário oscila entre o uso da “criatividade” para improvisar soluções diante da escassez de recursos e nas tentativas de encontrar mecanismos de “auto-proteção” para o funcionário.

*“E aí a gente volta naquela situação que a gente tava falando o que causa problema na cadeia? (...) são 24 horas de “stress” total dentro da cadeia, o preso estressado, o agente estressado, ele tem quatro horas pra descansar, ele vai pro alojamento onde o rato tá passando, a comida, normalmente, não é boa. É frio, é calor, é chuva. As guaritas são horríveis”.* (ASP).

#### 2.4. A hora e a vez dos encarcerados

Um ponto importante dos resultados apresentados até aqui é o fato de os funcionários não terem dado um maior destaque, em termos percentuais, a questões

sobre o mundo dos presos. Esse dado representa menos uma ausência de problemas e dificuldades provocadas pelos presos, ou referentes às suas carências, do que uma insuficiência de reflexão sobre as implicações da custódia. Também pode ser que os problemas “objetivos” estejam fortes a ponto de dificultar o planejamento de ações de reformulação do processo de gestão. Mas, mesmo assim, a categoria analítica “administrar os presos e seus familiares” é o resultado da aglutinação de algumas questões importantes de serem levadas em conta pelos chefes: superlotação da população carcerária, morosidade no andamento dos processos, situações de conflito e indisciplina dos presos, rebeliões e fugas, bem como a dificuldade em atender as demandas dos apenados e a tensão existente no relacionamento entre os funcionários e a massa carcerária.

Os pontos que mais preocupam os entrevistados, principalmente os ASPs, são aqueles que estão mais diretamente atrelados aos problemas que podem, de forma mais imediata, “comprometer” a imagem do funcionário. A maior ênfase por parte dos guardas é para as situações de “conflito, indisciplina e fugas dos presos”. Como a função atribuída é a de “vigiar” e garantir que o interno não vá causar problemas e incomodar a “sociedade”, a ocorrência de fatos que perturbem a “ordem” na cadeia podem por si só denegrir a imagem do guarda. Outro ponto citado foi o relativo aos “relacionamentos” entre presos e funcionários. Estes dizem respeito tanto aos conflitos como a uma certa proximidade “contagiosa”, através da qual surgem as “trocas de favores” e os “desvios”.

A maior parte das preocupações está focada nas conseqüências e não causas das supostas dificuldades encontradas para administrar os presos e seus familiares. Neste sentido, ao enumerar uma dificuldade, o funcionário pode dar pistas sobre o que se privilegia como área de decisão prioritária em relação aos internos. Assim, as conseqüências da superlotação carcerária e da morosidade no andamento dos processos de cada preso ganham pouco destaque no elenco de problemas do sistema em virtude da prevalência de um discurso e uma prática calcados em uma visão prioritariamente operacional sobre o trabalho dos guardas.

Em relação aos técnicos, há uma diferença entre as prioridades quando se propõem a pensar o que um chefe enfrenta como dificuldade ao atuar junto aos internos. Para eles, os maiores desafios se concentram nas dificuldades de relacionamentos entre preso e funcionários, seguido de uma preocupação com o atendimento das demandas dos internos. Chamam novamente a atenção para o quadro de conflito e divergência

dentro das unidades. A tentativa é de demonstrar uma maior preocupação com os presos.

Diante das inúmeras dificuldades para administrar uma unidade prisional, como estabelecer um “ranking” de prioridades? Por onde começar?

## 2.5. Problemas e prioridades

A partir das entrevistas qualitativas, foi possível elaborar uma lista com os temas priorizados pelos funcionários para melhorar o funcionamento das unidades prisionais. A lista não pode ser considerada representativa de todos os problemas existentes no DESIPE, mas é abrangente no que concerne às questões mais recorrentes nos discursos dos entrevistados. Após ser avaliada por todos os respondentes do questionário, essa lista ganhou um significado mais claro e representativo. Nesse sentido, os resultados, vistos em conjunto, ajudam a revelar os modos pelos quais estes funcionários pensam o seu trabalho e a instituição onde atuam.

Os problemas aqui apresentados guardam uma aproximação direta com aqueles relacionados pelos respondentes quando se posicionaram no lugar de um chefe. Porém, evidenciam quais ferramentas os funcionários priorizam ao avaliarem, de forma mais abrangente, o trabalho nas unidades. Um projeto de gestão não deve menosprezar as principais características do modelo de atuação profissional adotado por uma instituição, mesmo quando se torna necessário discutir os pontos problemáticos do modelo de gerência adotado. A Tabela 11 é importante para ajudar a demonstrar os caminhos percorridos pelo imaginário dos respondentes ao avaliarem os aspectos próximos e os distantes de um saber profissional acionado pelo grupo.



**Tabela 11 – Distribuição das avaliações de temas importantes para melhorar as unidades prisionais, segundo cargo de ingresso**

	ASP	Técnicos	Auxiliar	Total
<b>Infra-estrutura</b>	<b>3850 35,8%</b>	<b>407 28,4%</b>	<b>699 36,6%</b>	<b>4956 35,1%</b>
Melhoria e manutenção das condições materiais de trabalho	1865 17,3%	227 15,8%	290 15,2%	2382 16,9%
Aumento da Segurança no ambiente de trabalho	1198 11,1%	82 5,7%	228 11,9%	1508 10,7%
Informatização da Unidade	787 7,3%	98 6,8%	181 9,5%	1066 7,6%
<b>Recursos Humanos</b>	<b>4554 42,3%</b>	<b>689 48,0%</b>	<b>918 48,1%</b>	<b>6161 43,7%</b>
Ampliação do quadro de técnicos	290 2,7%	156 10,9%	186 9,7%	632 4,5%
Transparência e integridade nas ações dos funcionários	321 3,0%	57 4,0%	73 3,8%	451 3,2%
Plano de cargos e salários	1487 13,8%	253 17,6%	290 15,2%	2030 14,4%
Ampliação do quadro de ASPs	1715 15,9%	99 6,9%	182 9,5%	1996 14,1%
Mais treinamento	741 6,9%	124 8,6%	187 9,8%	1052 7,5%
<b>Custódia</b>	<b>1280 11,9%</b>	<b>146 10,2%</b>	<b>141 7,4%</b>	<b>1567 11,1%</b>
Redução do efetivo de presos na unidade	705 6,5%	73 5,1%	47 2,5%	825 5,8%
Melhora da alimentação dos funcionários e dos presos	451 4,2%	21 1,5%	73 3,8%	545 3,9%
Qualidade do atendimento aos presos e seus familiares	124 1,2%	52 3,6%	21 1,1%	197 1,4%
<b>Recursos Financeiros</b>	<b>1084 10,1%</b>	<b>192 13,4%</b>	<b>150 7,9%</b>	<b>1426 10,1%</b>
Autonomia financeira da unidade	244 2,3%	78 5,4%	31 1,6%	353 2,5%
Obtenção de recursos financeiros p/ pronto pagamento	264 2,5%	47 3,3%	31 1,6%	342 2,4%
Atualização dos regulamentos e portarias	576 5,3%	67 4,7%	88 4,6%	731 5,2%
<b>Total</b>	<b>10768 100,0%</b>	<b>1434 100,0%</b>	<b>1908 100,0%</b>	<b>14110 100,0%</b>

Vale ressaltar que as respostas mais citadas na tabela acima estão concentradas nas áreas de "infra-estrutura" e de "recursos humanos", que juntas somam 78,8% das sugestões para melhorar as unidades prisionais. Assim, "melhoria e manutenção das condições materiais de trabalho" (16,9%), "plano de cargos e salários" (14,4%), "ampliação do quadro de ASPs" (14,1%) e "aumento da segurança no ambiente de trabalho" (10,7%) são os quatro itens isolados mais citados como alvos preferenciais de investimentos, visando melhorias nas unidades prisionais. Em conjunto, esses itens somam 56,1% das respostas:

Tais temas, podem ser qualificados como problemas que, de um modo geral, fogem da capacidade imediata de controle e resolução por parte dos funcionários, sendo assim relegados à competência da direção geral do DESIPE ou, de forma mais precisa, ao governo do Estado. Relatar a existência desses problemas acaba funcionando como um meio ideal de responsabilizar agentes externos pelos dramas vivenciados pelos que integram o sistema. Também é um meio de demonstrar que esse esforço, por

exteriorizar a culpa ou a responsabilidade, é um espelho do nível de dependência do sistema em relação às instâncias governamentais nos momentos em que precisa tomar uma decisão. Fato que ajuda a explicar o porquê de “autonomia financeira” e “obtenção de recursos para pronto pagamento” estarem entre os itens menos escolhidos, pois são questões extremamente ausentes na lógica de um pensar profissional entre os integrantes do sistema.

À medida que as opções de resposta na Tabela 11 vão se distanciando dos aspectos mais diretamente sob controle externo, as marcações se escasseiam. É uma espécie de lógica simétrica e oposta à apresentada no parágrafo anterior, pois trata-se agora de ir aos poucos se adentrando nas rotinas e práticas profissionais, sem perder de vista o contato com os presos. Não se pode afirmar somente que os funcionários não se importam com esses aspectos ou os percebem como secundários, mas os qualificam como problemas menos iminentes e urgentes que outros. Nesse sentido, o item menos escolhido foi “qualidade do atendimento dos presos e seus familiares”. O preso é mais citado quando o assunto é redução do efetivo, mas mesmo assim os discursos apontam que é menos importante diminuir o número de presos do que aumentar o número de funcionários, principalmente o de Agentes de Segurança Penitenciária.

A quantidade de conteúdos elencados pelos funcionários para demonstrar os problemas e precariedades do sistema parecem brotar de uma fonte inesgotável de inspiração. Como se pôde ver até o momento, há um conjunto de temas que configuram uma pauta de questões amplamente disseminadas entre os operadores do sistema. Uma constatação deste fato é que em boa parte das perguntas do questionário os percentuais de resposta tendem a se concentrar em alguns tópicos específicos que, de alguma forma, reaparecem em outros momentos da pesquisa. É como se estes temas estivessem sendo constantemente reelaborados, ao ponto de servirem como uma espécie de contorno básico para todos os problemas existentes no sistema.

## 2.6. As unidades prisionais

As unidades prisionais representam um lugar à parte ou, de forma mais precisa, configuram “um outro mundo”. Assim pensam os funcionários do DESIPE. Para começar, a própria concepção arquitetônica das construções é atípica quando comparadas com outras encontradas do lado de fora dos muros. Em uma prisão, o prédio deve ser adequado às condições de vigilância e segurança, às atividades

desenvolvidas para e pelos presos, à administração, aos diversos serviços, às visitas etc. Cada item destes, se desdobrados, levaria à redação de um verdadeiro tratado de construção civil, já que só a questão da segurança, se elevada ao patamar de máxima importância e adequação, implicaria na pormenorização de mecanismos antifugas, por exemplo. Neste caso, bastaria dar asas à imaginação e enumerar desde aspectos mais visíveis, como os muros, até os mais escondidos, como as fundações e alicerces reforçados com múltiplas camadas de concreto.

**Tabela 12 - Adequação dos prédios das unidades prisionais às necessidades de vigilância e de segurança**

	ASP		Auxiliares		Técnicos		Total	
Adequado	673	31,1%	191	48,0	93	30,5	957	33,4
Inadequado	1472	68,0%	207	52,0%	191	62,9	1870	65,2
Não avaliou	21	1,0%	0	0,0%	21	6,9	42	1,5
Total	2166	100%	398	100%	305	100,0	2869	100,0

A grande maioria dos funcionários não acha que o prédio da unidade onde trabalha foi construído de forma a preservar as condições de vigilância e segurança. A percepção de que o desenho arquitetônico e o atual estado de conservação das construções não são adequados é difundida entre todos profissionais do sistema. Porém, a inadequação é mais sentida pelos ASPs (68,0%) e, em seguida, pelos Técnicos (62,9%).

Apesar de também avaliarem a estrutura do prédio como inadequada às necessidades de segurança, os Auxiliares foram menos enfáticos do que os outros dois segmentos profissionais (52,0%). Uma explicação para o fato é que grande parte desses funcionários são Auxiliares ou Técnicos em Enfermagem lotados em Hospitais do sistema, portanto em um contexto no qual o aparato de segurança é diferente e menos presente do que nas demais unidades prisionais. Outro dado não menos importante é que outra parcela destes técnicos atuam em atividades “meio” (atividades administrativas ou operacionais), ou seja, quase não têm relação direta com o planejamento e execução das rotinas da custódia que envolvem, dentre outras coisas, um “pensar” sobre a segurança.

**Tabela 13 - Como os funcionários avaliam a sensação de segurança na unidade na qual trabalham**

	ASP		Auxiliares		Técnicos		Total	
Segura	698	32,2%	123	30,9%	99	32,4%	920	32,1%
Mais ou menos segura	648	29,9%	197	49,5%	119	38,9%	964	33,6%
Insegura	819	37,8%	78	19,6%	83	27,1%	980	34,1%
Não sabe	0	0,0%	0	0,0%	5	1,6%	5	0,2%
<b>Total</b>	<b>2165</b>	<b>100%</b>	<b>398</b>	<b>100%</b>	<b>306</b>	<b>100%</b>	<b>2869</b>	<b>100%</b>

Quando indagados sobre a “sensação de segurança”, os funcionários demonstraram relativo sentimento de insegurança no ambiente de trabalho (34,1%). Somente cerca de 1/3 dos entrevistados afirmaram que se sentiam seguros nas unidades onde trabalham. O resultado tem uma relação direta com os apresentados na Tabela 13. Em ambas as análises a segurança nas unidades prisionais foi colocada em cheque pela maior parte dos funcionários.

Os ASPs talvez tenham uma percepção e um conhecimento de causa mais aguçado quando o assunto é segurança, principalmente porque esta é a área de atuação desses profissionais. Também são eles que percebem, a cada motim ou fuga, a fragilidade do sistema de segurança, por mais estruturado que seja. Daí a sensação de que qualquer parede, grade, fundação ou aparato de segurança possa ser, a qualquer momento, vencido por um estratégico e sagaz plano de fuga. Diante disso, foram os ASPs que destacaram de forma mais enfática a “sensação de insegurança” (37,8%), quando comparado aos índices de 27,1% dos técnicos e 19,6% dos auxiliares.

**Tabela 14 - Avaliação sobre a adequação do espaço físico das unidades para as atividades de educação, trabalho e lazer dos presos**

	ASP		Auxiliares		Técnicos		Total	
Espaço físico adequado	1212	56,0%	238	59,8%	145	47,5%	1595	55,6%
Espaço físico inadequado	923	42,6%	150	37,7%	155	50,8%	1228	42,8%
Não respondeu	31	1,4%	10	2,5%	5	1,6%	46	1,6%
<b>Total</b>	<b>2166</b>	<b>100%</b>	<b>398</b>	<b>100%</b>	<b>305</b>	<b>100%</b>	<b>2869</b>	<b>100%</b>

Por fim, ao avaliarem se as unidades prisionais possuem espaço físico adequado à realização de atividades de educação, trabalho, religião e lazer para os internos, 55,6% dos funcionários responderam “sim”. Será que o quadro de superlotação existente nas unidades prisionais não seria um agravante que serviria para questionar essa afirmação, que por si só já traz de forma implícita uma dúvida, já que o percentual de funcionários que disseram “não” também foi relativamente elevado (42,8%)? Os Técnicos foram mais enfáticos que os ASPs ao apontarem a inadequação do espaço físico para as atividades desenvolvidas pelos presos (50,8% e 42,6% respectivamente).

A própria estrutura dos prédios é uma fonte propiciadora de turbulências e instabilidades dentro das unidades prisionais. É um problema ao lado de outros como a precária infra-estrutura e os conflitos entre os operadores do sistema, sem falar da tensão permanente entre eles e os internos. E para fechar o círculo, a tensão entre os próprios internos. Por isso, conforme disseram os entrevistados, o funcionário para sobreviver do lado de dentro dos muros precisa ter “equilíbrio emocional” e uma “postura de trabalho”, na qual a regra é “separar o preso de você”, ou seja, não dar “intimidade” e “resguardar” uma certa “distância”. Porém, não se trata de uma distância em termos de espaço físico, principalmente porque o nível de contato entre presos e funcionários é alto, como demonstrado na próxima figura.

**Tabela 15 - Avaliação segundo o nível de contato dos funcionários com os presos**

	ASP		Auxiliares		Técnicos		Total	
Contato freqüente	2066	81,5%	373	75,8%	289	86,8%	2728	81,2%
Contato eventual	169	6,7%	35	7,1%	10	3,0%	214	6,4%
Não tem contato	301	11,9%	84	17,1%	29	8,7%	414	12,3%
Total	2536	100%	492	100%	328	100%	3356	100%

Obs.: Nesta tabela foram excluídos 6 casos invalidados

Segundo os entrevistados, a distância não pode ser medida através da “quantidade” de contatos estabelecidos, ainda mais que muitos desses contatos exigem uma proximidade em função da necessidade de se firmar um diálogo entre as partes. Desta forma, para se garantir uma boa distância é preciso não “dar intimidade” para o preso, só conversar o estritamente necessário para a condução das rotinas da custódia – funcionários “instruindo” ou “ordenando” e presos “obedecendo” ou solicitando algo.

Avaliando cada categoria profissional na Tabela 15 e comparando ASPs (81,5%) com Técnicos (86,8%), vemos que os últimos têm maior frequência de contato com os presos. E, seguindo os mesmos passos, percebe-se que os Auxiliares constituem o grupo que apresenta índices de menor contato com os apenados (75,8%). Apesar das diferenças percentuais entre os segmentos, um total de 81,2% dos entrevistados tem contato freqüente com os presos. Os 12,3% que não têm contato são importantes referenciais ao se fazer ponderações a respeito dos encontros cotidianos entre presos e funcionários. Pois, quanto maior o contato com os presos, mais estressado fica o funcionário. “Índices elevados de stress” e “contato freqüente com o preso são variáveis dependentes e plenamente reconhecidas pelos funcionários.

O stress pode ser relacionado pela consciência de se estar trabalhando em um local onde a clientela predominante é de pessoas que se envolveram com os mais variados tipos de crimes. Fazendo uma comparação com o trabalho das polícias, um entrevistado destaca que os policiais “*lidam com uma sociedade aberta que não coloca em risco a vida, [enquanto] nós trabalhamos com 100% de criminosos*”. Dessa forma, é possível concluir que nas unidades prisionais “*todos são bandidos*”, não resta dúvida, se ali estão presos, é porque “*boa coisa não fizeram*”. Mais do que o reforço e explicitação de um estigma ou a publicização de um medo implícito, a afirmação do ASP pode ser analisada a partir de outro ângulo: o que fazer quando se tem diante dos olhos um grupo numeroso de pessoas sobre o qual a informação mais precisa é a de que são criminosos que precisam ser vigiados?

A tabela abaixo comprova a relação entre stress e contato freqüente com os presos:

**Tabela 16 - Distribuição dos funcionários segundo índice de stress e freqüência de contato com os presos**

	Maior índice de stress	Índice médio de stress	Menor índice de stress	Total
Contato freqüente	1816 66,6%	433 15,9%	479 17,6%	2728 100,0%
Contato eventual	87 40,5%	76 35,3%	52 24,2%	215 100,0%
Não tem contato	172 41,5%	150 36,2%	92 22,2%	414 100,0%
<b>Total</b>	<b>2075 61,8%</b>	<b>659 19,6%</b>	<b>623 18,6%</b>	<b>3357 100,0%</b>

Obs.: Nesta tabela foram excluído 5 casos invalidados. Através do teste de Qui-quadrado, podemos concluir que existe dependência entre as variáveis, isto é, são correlacionadas

Qualquer contato com os presos tem como consequência algum nível de stress, por menor seja. Os funcionários que disseram ter contato freqüente com os internos foram os que relataram, de forma mais intensa, que se sentiam estressados. Já os percentuais de stress entre os que têm contato eventual ou não têm contato, quando comparados, alcançaram uma distribuição similar e, em ambos os casos, com uma concentração menor no item “maior índice de stress”.

Uma outra análise possível é verificar a relação entre nível de contato dos funcionários com os presos e sensação de segurança. Dentre os entrevistados que sempre têm contato, 43,0% se sentem inseguros nas unidades prisionais. Porém, dentre os que não têm contato ou o tem de forma pouco freqüente, a sensação de insegurança é maior, quase chegando ao índice de 60,0%. Pode-se dizer que o contato com o preso não influencia de forma direta na sensação de insegurança do funcionário. Os que menos se relacionam com o “coletivo” acabam sendo os mais temerosos quanto aos riscos de um ambiente que consideram inseguros.

**Tabela 17 - Relação entre nível de contato com os presos e percepção do nível de segurança<sup>3</sup>**

	Sempre		Quase sempre		De vez em quando		Quase nunca		Nunca		Total	
Muito seguro	57	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	57	2,0%
Seguro	418	18,0%	36	19,8%	41	24,0%	0	0,0%	10	9,3%	505	17,6%
Mais ou menos seguro	850	36,5%	99	54,4%	78	45,6%	31	40,3%	36	33,3%	1094	38,1%
Inseguro	747	32,1%	31	17,0%	36	21,1%	36	46,8%	46	42,6%	896	31,2%
Muito inseguro	254	10,9%	16	8,8%	16	9,4%	10	13,0%	16	14,8%	312	10,9%
Total	2326	100%	182	100%	171	100%	77	100%	108	100%	2864	100%

Um total de 69,8,% dos ASPs consideram estressante a rotina de trabalho nas unidades prisionais, índice quase duas vezes maior que a avaliação feita pelos técnicos. Isso porque “o agente penitenciário é, digamos, o segundo obstáculo na caminhada de interesses do preso, o primeiro é a grade”. A alegoria verbalizada por um ASP dá o tom certo para se entender um dos porquês da tensão e do stress que os dados numéricos da Tabela 17 ajudaram a evidenciar. É claro que outras variáveis podem influenciar no nível de stress de um ASP no local de trabalho, porém os traços que desenham o seu “lugar” e as palavras contidas no texto que representa dentro de uma unidade prisional,

por mais bem delineados que possam ser, sempre o posicionará como um “obstáculo” ao preso. Antes de mais nada a vigilância é uma tarefa básica da rotina da custódia, pelo menos nos moldes adotado pelo DESIPE. Desfazer a imagem de “obstáculo” tem relação direta com um repensar da custódia, de forma a alterar o papel do ASP, reorientando seu olhar para além da vigilância.

### **3. O “lugar” do chefe e o “status” do funcionário: uma (in)definição às avessas**

No DESIPE os postos de chefia ultimamente não têm sido alvo de disputa entre os funcionários, como acontece em diversos segmentos profissionais do serviço público ou privado. Dois problemas principais tornam esses cargos pouco atrativos. Segundo os próprios funcionários, os valores das gratificações salariais são muito baixos e se tornam ainda menos expressivos diante da gama de dificuldades que se apresenta a quem se propõe a administrar o dia-a-dia das unidades prisionais. O “ônus” é maior que o “bônus”, “não vale a pena”, “é um desgaste muito grande”, dizem os funcionários. Porém, se o valor da gratificação aumentar de forma considerável acreditam que a concorrência pode aumentar e “*vai ter até morte (...) o negócio vai ficar feio*”<sup>4</sup>.

Mesmo diante desse quadro, provavelmente um fator que ainda funciona como motivação para os funcionários que almejam ou aceitam ocupar um cargo de comando seja a percepção de que “ser chefe”, ou pelo menos estar apto a sê-lo, possa funcionar como um mecanismo de reserva de privilégios a ser acessado por todos em algum momento da carreira profissional dentro do sistema. A princípio, ser indicado para ocupar um posto de chefia pode ser uma maneira de se prestigiar um funcionário. Seria uma forma simbólica de premiação na qual o indivíduo, ao se destacar entre os demais componentes do grupo, recebe um certo “respeito coletivo”.

---

<sup>3</sup> Diferenciar Asp de Técnico.

<sup>4</sup> Recentemente houve um aumento considerável no valor das gratificações pagas aos ocupantes de cargo de chefia no DESIPE. Mas, mesmo assim, as avaliações feitas nesta parte do relatório continuam atuais. Apesar de os postos terem se tornado mais atrativos, os aspectos observados, por serem estruturais, continuam presentes. Ou seja, os problemas persistem e estão longe de serem solucionados. Porém, o *status* e o prestígio conferidos aos chefes continuam sendo os principais fatores a conferir brilho aos postos de chefia. O acréscimo salarial, apesar de hoje ser maior, ainda é menos significativo do que os privilégios inerentes aos ocupantes de postos de comando no DESIPE.



*Eu costumava sempre dizer o seguinte, nas vezes em que eu aceitei ser chefe de segurança, a primeira coisa que eu dizia pro diretor era o seguinte “Quem manda na cadeia sou eu. Você manda em mim, mas na cadeia quem manda sou eu. (ASP)”*

A função de chefe de segurança tem uma importância destacada dentro de uma unidade prisional, mas o depoimento acima revela mais que uma valorização da atividade. Um foco importante do discurso está na demarcação dos limites do “poder” de “mando” de cada parte. O entrevistado aceita receber ordens, mas quem “manda” na cadeia é ele. O papel escrito pelo entrevistado é para um personagem que na condição de chefe se vale simbolicamente de uma sensação de possuir plenos poderes. Trata-se de um exercício de afirmação de autoridade que o posto parece suscitar perante o corpo de funcionários. É como se fosse uma etapa de um incessante esforço dos funcionários por encontrar e demarcar um lugar “ao sol”, e também de obter uma ascensão: “*muitas vezes a pessoa fica deslumbrada com o poder: ‘agora eu sou diretor, quero que me chamem de doutor fulano (...). Na frente das pessoas você me chama de doutor’ (ASP)”*.

Uma evidência de que por traz de discursos sobre a “vontade” e as “vantagens” de ser chefe no DESIPE existe mais uma relação com o ganho de prestígio e de poder do que com uma real vontade ou talento para administrar uma unidade prisional, está na recente decisão de delegar quase que exclusivamente os postos de chefia, inclusive a Direção Geral, aos Agentes Penitenciários. Como os Agentes se sentiam desprestigiados em função de historicamente diversas chefias e, principalmente a Direção Geral, serem ocupadas por atores externos ao sistema ou pelos Técnicos, esta foi a forma escolhida para evitarem a continuidade dessa “tradição”. Porém, este não é o principal aspecto presente neste processo. Ocupar um cargo de chefia é apenas a face mais visível do jogo promovido pelos ASPs. Nos bastidores é possível perceber que também trata-se de um esforço para dar um significado e um sentido para uma atividade que além de ser inexistente no lado de fora dos muros da prisão, ainda não atingiu um status de profissão no lado de dentro do sistema penitenciário.

*O diretor era o senhor feudal, intocável, lá em cima. Com a nossa entrada, com o nível de escolaridade já se igualando, é... acabou um pouco com esse feudalismo. E... com a obrigatoriedade de pra ser diretor de Unidade ser agente penitenciário, melhorou mais ainda. (...) existe um intercâmbio, um relacionamento mais afetuoso entre o diretor... acabou aquela barreira diretor e guarda, hoje em dia é tudo uma coisa só. (...) Naquela época não, pelo feudalismo, a tua idéia podia ser boa, mas o pensamento dele era*

*[muda o tom da voz para o personagem-diretor] “Esse cara aí, esse guarda, tá pensando que vai me ensinar a trabalhar?” (ASP)*

Ter Agentes Penitenciários ocupando postos de direção parece ser um modo indireto de a “categoria” se sentir mais próxima do “poder”. Mesmo que o entrevistado acima não seja chefe no momento, ao ter um “colega” como tal acredita que desta forma deixa de existir uma “barreira entre diretor e guarda”, já que como os ASPs também são chefes “*hoje em dia tudo é a mesma coisa*”.

De um funcionário desprestigiado, sem “voz”, se torna um indivíduo que tem as “idéias” respeitadas. De mero coadjuvante à protagonista das ações cotidianas dentro das unidades prisionais. O esforço para mudar de papel nas tramas do DESIPE é a marca deste tipo de discurso proferido pelos Agentes. Mas há mais categorias profissionais dentro do sistema interessadas em disputar um lugar ao sol no comando do mundo da prisão.

*(...) eu acho que é uma burrice do ponto de vista gerencial você criar como critério pra ser diretor, de qualquer coisa, de divisão, de coordenação, ser agente. Isso é uma bobagem, isso é um corporativismo besta, entendeu, eu acho que se um agente for muito competente na área de Serviço Social ele tem que ser um diretor da divisão, sabe, pela competência na disciplina Serviço Social pra ele poder é, levar a cabo uma orientação técnica da categoria, né. Agora não é porque ele é agente que ele vai ser diretor de divisão, e hoje tá assim.( assistente social)*

O depoimento acima demonstra que os técnicos também se inscreveram para o embate. O tom do discurso é diferente, demarcado por uma defesa da “competência” e da necessidade de especialização para se poder dirigir determinadas áreas. O relato traz pistas sobre o incômodo causado pela quase que generalização dos ASPs nos cargos de chefia.

Parece haver uma certa confusão de papéis dentro do sistema, uma espécie de dúvida ou imprecisão a respeito de “quem faz o quê” e “como faz”. Talvez a visão de “competência”, fundamentada pelos conhecimentos técnicos e utilizada como argumento para se justificar a escolha para determinadas chefias, como a de Segurança, ou de Divisões, como a de Serviço Social, não seja o principal foco de desentendimento. A questão maior está em quem “manda” na cadeia: Agentes Penitenciários, Técnicos do Sistema ou personagens externos? Ou mais ainda: que linha de ação deve ser adotada para nortear os trabalhos dentro do sistema?

### 3.1. Quem tem Q.I. chega lá primeiro

Para determinar quem será o chefe ideal, cada grupo de funcionários valoriza determinados atributos para respaldar a escolha entre os candidatos em potencial. Esses atributos são conhecidos e manipulados pelos integrantes do grupo, em maior ou em menor grau, de acordo com a posição que cada um ocupa dentro da escala hierárquica dentro do DESIPE. Porém, qualquer um, em algum momento da trajetória profissional dentro da instituição, poderá reunir os elementos necessários e estar apto a disputar uma melhor colocação dentro da escala de prestígio (que também pode significar um ganho salarial).

Nem sempre as instituições traçam planos, de forma clara, voltados para o delineamento da carreira de seus funcionários. Mas, mesmo informalmente, critérios vão sendo adotados e disseminados. E são esses critérios que funcionam como um meio eficaz para se encontrar pistas sobre os marcos que os funcionários devem valorizar ao se esforçarem para construir um perfil e uma trajetória profissional. Há uma relação direta entre a forma de se concretizar um modelo de prática profissional e as expectativas da instituição em relação ao funcionário, simbolizada nas justificativas utilizadas nos momentos em que se faz necessário destacar um funcionário em detrimento de outro.

Na tentativa de compreender os mecanismos de ascensão profissional utilizados no DESIPE, foi proposto aos entrevistados um exercício de imaginação e ao mesmo tempo de descrição da realidade, através do qual eles fariam uma proposta sobre quais deveriam ser os principais requisitos para se ocupar um cargo de chefia e quais, na prática, são efetivamente levados em conta. Criou-se, portanto, um confronto entre “teoria” e “prática” na tentativa de encontrar uma forma possível de descobrir quais valores são destacados na construção de uma trajetória dentro do sistema.

Uma análise dos resultados desse exercício pode nos levar ao encontro do que a princípio poderia ser qualificado como uma oposição de conceitos, uma espécie de antítese entre teoria e prática. Mas na verdade essa avaliação precipitada dos fatos, se aprofundada, pode trazer à tona mais complementaridades do que se poderia suspeitar.

Na Tabela 18, no plano da “teoria”, 54,2% das respostas apontam uma preferência pela observação do cumprimento de "requisitos profissionais" pelos funcionários como um critério a ser adotado no momento de se decidir quem vai ocupar um cargo de chefia. Mas, na “prática” o item que alcançou o maior percentual de

respostas, um total de 38,7%, indicou a adoção de critérios fundamentados pelas "indicações". O funcionário precisa ser "conhecido", ter "influência" e/ou fazer parte do círculo de relações (de trabalho ou pessoais) das pessoas capazes de influenciar no preenchimento de cargos. Por outro lado, as "indicações" são quase esquecidas no plano dos requisitos idealizados pelos funcionários, alcançando em torno de 2,0% das respostas. Fato que revela um certo incômodo, pelo menos no plano do ideal, com métodos de escolha baseados nas relações pessoais.

**Tabela 18 - Requisitos teóricos e práticos para se ocupar um cargo de chefia**

	Teórico		Prático	
Indicação	184	2,0%	184	2,0%
Atributos de pessoais	2410	26,3%	2410	26,3%
Conduta e atitudes profissionais	1526	16,7%	1526	16,7%
Requisitos profissionais	4968	54,2%	4968	54,2%
Outras razões	56	0,6%	56	0,6%
Não informou	21	0,2%	21	0,2%
<b>Total</b>	<b>9165</b>	<b>100,0%</b>	<b>9165</b>	<b>100,0%</b>

Mesmo diante das diferenças de opinião existentes, em muitos aspectos, entre agentes de segurança penitenciária e técnicos, no que concerne à avaliação dos requisitos necessários para se ocupara um cargo de chefia, há uma sensível concordância entre os percentuais de resposta encontrados. Tanto na teoria como na prática, ambos segmentos funcionais apresentam uma curiosa semelhança no modo de perceber e traçar a trajetória profissional no serviço público. As Tabelas 19 e 20 ilustram a constatação:

**Tabela 19 - Requisitos teóricos para se ocupar um cargo de chefia**

	ASP		Técnicos		Auxiliares		Total	
Indicação	153	2,2%	21	2,2%	10	0,8%	184	2,0%
Atributos de pessoais	1796	25,8%	239	25,5%	375	29,7%	2410	26,3%
Conduta e atitudes profissionais	1113	16,0%	186	19,8%	227	18,0%	1526	16,7%
Requisitos profissionais	3833	55,1%	488	52,0%	647	51,2%	4968	54,2%
Outras razões	51	0,7%	5	0,5%	0	0,0%	56	0,6%
Não informou	16	0,2%	0	0,0%	5	0,4%	21	0,2%
<b>Total</b>	<b>6962</b>	<b>100,0%</b>	<b>939</b>	<b>100,0%</b>	<b>1264</b>	<b>100,0%</b>	<b>9165</b>	<b>100,0%</b>

**Tabela 20 - Requisitos práticos para se ocupar um cargo de chefia**

	ASP		Técnicos		Auxiliares		Total	
Indicação	153	2,2%	21	2,2%	10	0,8%	184	2,0%
Atributos de pessoais	1796	25,8%	239	25,5%	375	29,7%	2410	26,3%
Conduta e atitudes profissionais	1113	16,0%	186	19,8%	227	18,0%	1526	16,7%
Requisitos profissionais	3833	55,1%	488	52,0%	647	51,2%	4968	54,2%
Outras razões	51	0,7%	5	0,5%	0	0,0%	56	0,6%
Não informou	16	0,2%	0	0,0%	5	0,4%	21	0,2%
<b>Total</b>	<b>6962</b>	<b>100,0%</b>	<b>939</b>	<b>100,0%</b>	<b>1264</b>	<b>100,0%</b>	<b>9165</b>	<b>100,0%</b>

Apesar de na “prática” as “indicações” ocuparem a linha de frente no modelo de ascensão funcional no DESIPE, pelo menos em se tratando da nomeação para as chefias, os "requisitos profissionais" também ganham destaque e ocupam a segunda posição, com um índice de 28,9% de respostas. Assim, através deste item, verifica-se uma semelhança entre “teoria” e “prática”. Para se compreender melhor a relevância desse dado, é importante observar na Tabela 21 os itens elencados pelos entrevistados na composição da categoria “requisitos profissionais”:

**Tabela 21 - Requisitos profissionais para se ocupar um cargo de chefia\***

	Teoria		Prática	
Ser Agente Penitenciário	552	11,1%	346	21,3%
Tempo de serviço no sistema	779	15,7%	288	17,7%
Nível de escolaridade	784	15,8%	240	14,8%
Conhecimento da rotina/adm. Penitenciária	1946	39,2%	610	37,5%
Participação em curso de formação	777	15,6%	142	8,7%
Fazer concurso interno	130	2,6%	0	0,0%

O item “requisitos profissionais” tem relação direta com a valorização do saber prático dentro do mundo da custódia. Como se vê na Tabela 21, no plano teórico o requisito mais valorizado é "ter conhecimento da rotina e/ou de administração penitenciária" (39,2%) - forma de destacar a importância concedida à aquisição de experiência profissional. Uma lógica similar rege a prática, pois "conhecimento de administração penitenciária"<sup>5</sup> é o item com maior percentual de respostas (37,5%).

<sup>5</sup> Apesar de esta categoria não guardar o mesmo conteúdo da destacada na teoria, tem certa similaridade no plano analítico. Essa afirmativa pode ser reforçada por duas outras: primeiro, conhecimento da rotina de uma unidade prisional pode ser demarcado como um critério importante para se saber administrar essa

É recorrente nos discursos dos funcionários do DESIPE a importância atribuída à vivência prática das rotinas de trabalho nas unidades prisionais. Esse aspecto não pode merecer pouca atenção, já que as tarefas das rotinas de trabalho, em sua maioria, pelo menos no que tange à vigilância dos presos, não são encontradas em outros espaços. Assim, cria-se uma expectativa de que a melhor maneira de se tornar um operador do sistema prisional é valorizar, em primeiro plano, a prática.

No caso dos ASPs, há uma espécie de rito de iniciação no qual só é visto como guarda de verdade aquele que trabalha na turma e tem que "segurar chave". Outras formas de aprendizagem, como cursos de formação passam a ser secundárias. Ainda mais porque *“a cadeia é uma rotina. É o confere de manhã, é o café da manhã, é o banho de sol, é o almoço,(...) é a visita, é o confere de noite”*.(ASP)

O processo de aprendizagem através da experiência prática pode ter um lado perverso. Uma coisa é conceder às atividades práticas status privilegiado nos processos de inserção e aprendizado profissional. Outra bem diferente é utilizar supostas atividades práticas para encobrir uma ausência de planejamento didático de iniciação profissional dos novos funcionários ao se integrarem ao sistema.

Ir conhecendo as rotinas através do ganho de experiência, a partir da resolução dos desafios apresentados no dia-a-dia do trabalho, é uma meta que precisa de tempo para ser alcançada, o mesmo vale para se aumentar o nível de escolaridade, participar de cursos de formação etc.. Porque *“na cadeia a gente nunca sabe tudo, a gente aprende todo dia, e o preso é que te ensina, por incrível que pareça, o preso é que te ensina”*.(ASP)

Apesar de aparecer de forma pouco representada na Tabela 21, o “tempo de serviço” acaba perpassando as demais categorias, a ponto de sobrepô-las, como veremos mais adiante. No DESIPE, onde o "tempo é posto" e a prática, embasada em uma lógica instrumental, embala as condutas profissionais, novas combinações surgem e levam a resultados que guardam um paralelismo com a realidade tecida na lógica intra-muros.

A categoria “requisitos profissionais” é composta por condições as quais os funcionários, em sua maioria e em algum momento da trajetória dentro do sistema, terão

---

mesma unidade; segundo, o fato de a experiência ser o que conta na construção de um "conhecimento" sobre a prisão. No questionário a opção "conhecimentos sobre a rotina de trabalho" fazia parte da pergunta sobre os requisitos que deveriam ser levados em conta para ser chefe. Já a opção "conhecimentos sobre administração penitenciária", estava presente entre as alternativas da questão sobre os critérios que efetivamente são adotados. Apesar dessa diferença de redação, foi possível notar que as respostas anotadas pelos entrevistadores em ambas as questões possuíam conteúdo temático bastante

condições de adquirir. Como há um número representativo de funcionários que aumentaram o nível de escolaridade após a entrada para o DESIPE, este requisito também passa ser valorizado. Na medida em que aumenta o tempo de serviço dentro do sistema, até um limite, também aumenta o nível de escolaridade. Entretanto, pode-se dizer que o corporativismo é formal e informalmente utilizado como um mecanismo para garantir prestígio para cada funcionário.

Como demonstra a Tabela 21, o indivíduo, suas idiossincrasias e o modo como se posiciona e comporta no ambiente de trabalho são aspectos que ganham destaques diferenciados quando percebidos como critérios para se escolher um chefe. "Atributos pessoais" e "condutas e atitudes profissionais", analisadas em conjunto, detêm 42,9% das opções de resposta no plano teórico, enquanto na prática o percentual é de 27,6%.

Para os entrevistados, as potencialidades do funcionário e o seu desempenho fazem parte de um elenco de valores, mas que na prática não contribuem muito para a ascensão profissional, principalmente em se tratando de conduta profissional. Pode-se dizer ainda que os atributos pessoais, neste caso, tendem a ser desvinculados do desempenho profissional, ou seja, aparecem mais como características do próprio indivíduo, chegando a contaminar as categorias que fazem parte dos "requisitos profissionais". Neste contexto, pode ser problemático investir na profissionalização do trabalho e na criação de critérios para se estabelecer uma avaliação de desempenho pautada em aspectos objetivos de ascensão profissional.

Pesquisa realizada por Barbosa<sup>6</sup> demonstrou que para o funcionalismo público brasileiro o desempenho deve ser o principal critério para se avaliar um profissional. Porém, 79,9% dos entrevistados pela autora acharam injustos os critérios utilizados para mensurar o desempenho dos funcionários nas repartições pesquisadas, e 50,7% enfatizaram que não acreditavam nos avaliadores.

Ao colocarem em cheque os critérios e os avaliadores de desempenho, os entrevistados por Barbosa justificaram que os funcionários mais bem avaliados são sempre os "apadrinhados" ou os "puxa-sacos". Tendo em vista esta "desconfiança" em

---

similar. A partir desta constatação foi possível trabalhar as opções em paralelo, sem perder de vista, é claro, que o "conhecer rotinas" é apenas um dos aspectos da administração penitenciária.

<sup>6</sup> **BARBOSA**, Livia. Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1999.

relação aos critérios meritocráticos<sup>7</sup>, para 54,8% dos participantes da pesquisa a senioridade acaba sendo um “mal necessário”. Entretanto, não se pode dizer que no Brasil em nenhum momento as pessoas sejam avaliadas a partir de regras embasadas em uma ideologia meritocrática. Os concursos públicos são exemplos de como se estabelecer hierarquização de uma forma distanciada dos métodos relacionais convencionalmente adotados no país. Pautados no marco legal, esses instrumentos funcionam como um símbolo de “neutralização” e de “independência moral da pessoa”:

*Existe na sociedade brasileira, no nível das representações, uma suposta relação de identidade entre instrumentos democráticos, em sua filosofia básica, como é o caso do concurso, e sistemas meritocráticos. (1999:57)*

Nos concursos, como os realizados pelo DESIPE, os critérios de seleção garantem uma igualdade inicial entre os candidatos, já que todos serão avaliados a partir de um mesmo conjunto de critérios, previstos no edital de convocação. A prova é o instrumento que vai estabelecer as diferenças entre os concorrentes. Após o resultado do concurso, os aprovados passam por mais um teste de fogo ao enfrentarem os desafios impostos pelo novo trabalho. Aí entra em vigor um outro sistema de avaliação para acompanhar o desempenho dos novos funcionários. Então, apesar dos novos funcionários compartilharem de uma “igualdade” inicial, por terem sido os “vencedores” do concurso, aos poucos vão se diferenciando a partir dos resultados alcançados através dos desempenhos individuais no trabalho.

Como consequência natural do conjunto de avaliações, com o passar do tempo, aqueles que conseguirem um melhor desempenho podem se habilitar a postos hierarquicamente melhores. Porém, a realidade não é bem assim. No Brasil a “mobilidade vertical” dentro de uma instituição tem um enredo diferente. Ela é assegurada pela “antigüidade” do funcionário no posto de trabalho ou por suas “relações pessoais”. Portanto, para um indivíduo alcançar patamares mais elevados em uma escala de prestígio e, conseqüentemente, usufruir dos benefícios de um status diferenciado em

---

<sup>7</sup> Meritocracia é um importante critério de hierarquização nas sociedades modernas, no qual a posição social dos indivíduos é vista como uma consequência do mérito de cada indivíduo. É um “reconhecimento público da qualidade das realizações individuais” (1999:22). A meritocracia não leva em conta critérios baseados na trajetória social do indivíduo, aspectos como a origem social, dificuldades econômicas ao longo do percurso, problemas conjunturais etc.. Critérios meritocráticos enfatizam a importância do “desempenho pessoal”. Para Barbosa, o que nivela todos é o fato de terem chegado aonde chegaram, o passado é deixado de lado. Em sociedades igualitárias os atributos sociais não são os aspectos mais importantes, pois o indivíduo é avaliado pela sua capacidade de competir. Assim, o que demarca as diferenças entre os indivíduos são atributos idiossincráticos.



relação aos demais, é muito importante que ele conheça as pessoas certas, ao ponto de se tornar alguém do círculo de "confiança" ou de "interesse" dessas mesmas pessoas.

Segundo Barbosa, por trás do modelo de "mobilidade interna", presente nas instituições públicas do país, existe um mecanismo forjado para não valorizar as "individualidades" e sim a idéia de um "estado igualitário" para todos. O resultado prático dessa concepção é a "síndrome da isonomia", as "progressões automáticas" para todos e o conseqüente "engessamento do serviço público", a partir de um "efeito cascata" de benefícios para todos, sem distinções rígidas ou demarcadas de forma clara. Daí o privilégio para a senioridade, que diferentemente do mérito, um atributo individual, é um "critério" que pode ser atingido por todos aqueles que permanecerem na instituição.

Neste contexto, onde não há diferença entre bom e mau desempenho, todas as diferenças acabam equalizadas. O produto é a passividade e a acomodação do funcionário, pois para quê se preocupar se "todos" mais cedo ou mais tarde serão beneficiados. Independentemente das avaliações recebidas e do desempenho alcançado no desenvolvimento das tarefas cotidianas, os funcionários sabem que com o passar dos anos todos têm chances de, gradativamente, alcançarem melhores postos de trabalho.

A conta feita pelos funcionários relaciona, automaticamente, "anos de casa" com "experiência". Da mesma forma que ao salário se incorpora gratificações e aumentos automáticos, os chamados "triênios", a expectativa é que o tempo também funcione como a alavanca capaz de garantir uma esperada ascensão hierárquica dentro do funcionalismo público, no caso, no DESIPE.

### 3.2. Frente a frente no espelho: a lógica da auto-avaliação entre os funcionários

Confirmando as evidências sobre o fato de critérios meritocráticos não serem bem vistos pelos funcionários do DESIPE, parece que também não é agradável para eles se auto avaliarem. Foi apresentada para os entrevistados uma relação de requisitos para que eles escolhessem aqueles que deveriam ser melhorados com o intuito de aperfeiçoar o desempenho profissional. Para um total de 98,4% dos respondentes, pelo menos um aspecto deveria ser aprimorado. Porém, as marcações foram difusas, levando a percentuais de respostas pouco significativos em todas as alternativas. Apesar de todos os itens terem sido avaliados pelos entrevistados, quando visualizados de forma desagregada não evidenciam de forma precisa os possíveis focos de problema.

Esta constatação nos leva a refletir sobre o modo como os funcionários pensam a qualidade do trabalho que realizam. Por um lado, reconhecem que há problemas e os apontam. Por outro, não demarcam de forma precisa quais são eles. Porém, esses resultados também podem demonstrar uma espécie de recusa ou dificuldade por parte dos entrevistados em reconhecer as categorias propostas como forma de classificação para os fatores por eles valorizados como significativos no momento de avaliarem a performance profissional.

**Tabela 22 - Requisitos profissionais que deveriam ser melhorados pelos funcionários**

	N	%
<b>Responsabilidade do grupo de funcionários</b>	<b>10807</b>	<b>57,3%</b>
Conhecimento das leis, regulamentos e portarias	2325	12,1%
Motivação e interesse pelo trabalho	2142	11,2%
Conhecimentos profissionais	2146	11,2%
Respeito às normas no desempenho da função	1488	7,8%
Cumprimento das orientações das chefias	1298	6,8%
Tratamento dispensado aos presos	862	4,5%
Os procedimentos de uso da força	546	2,9%
<b>Responsabilidade do indivíduo</b>	<b>8047</b>	<b>42,7%</b>
Integridade/ética	1680	8,8%
Presteza	1404	7,3%
Relacionamento com outros funcionários	1363	7,1%
Pontualidade	1335	7,0%
Cortesia	1215	6,3%
Assiduidade	1050	5,5%
<b>Nada precisa ser melhorado</b>	<b>296</b>	<b>1,5%</b>
<b>Não respondeu</b>	<b>10</b>	<b>0,1%</b>
<b>Total</b>	<b>18854</b>	<b>100%</b>

Na Tabela 22, evidencia-se uma maior preocupação com a falta de motivação do funcionário e com o seu nível de conhecimento profissional, seja das leis e regulamentos ou mesmo de aspectos gerais do mundo da custódia. Somando os resultados dos itens “conhecimento das leis, regulamentos e portarias”, “motivação e interesse pelo trabalho” e “conhecimentos profissionais”, de forma desagregada, tem-se mais de 1/3 das respostas (34,5%).

Os demais itens têm distribuição relativamente similares e dizem respeito a características, até certo ponto, intrínsecas ao indivíduo - de integridade e ética até

assiduidade - que dependem mais de um empenho do próprio indivíduo para serem aperfeiçoadas do que fatores externos. Em último plano, aparecem os dois requisitos diretamente atrelados à prática profissional específica de quem trabalha no sistema prisional: “tratamento dispensado aos presos” (4,5%) e “os procedimentos de uso da força” (2,9%), juntos detêm apenas 7,4% das respostas.

Em uma leitura qualitativa das categorias disposta na Tabela 22, percebe-se que mais da metade das respostas está relacionada a preocupações com o correto exercício das atividades-fim dentro do sistema. Esse padrão de resposta representa uma importante preocupação, já que se for preciso investir no aperfeiçoamento de algum requisito profissional, que sejam aqueles que mais imediatamente norteiam e garantem o eficaz desempenho das rotinas relacionadas à custódia. Porém, os dados também podem estar revelando problemas reais de fato. Uma evidência disso é que quando indagados sobre o nível de conhecimento sobre os regulamentos e portarias, 45,8% dos entrevistados disseram que era regular e 13,6% o classificaram como ruim ou muito ruim. Em uma instituição onde todas as rotinas são padronizadas e regulamentadas, apenas 39,3% dos funcionários avaliarem como satisfatório (bom e muito bom) o conhecimento sobre as leis que orientam suas ações, deixa exposta uma lacuna.

Um dado não menos importante é entender o modo através do qual os funcionários estruturam seu modelo de autoreferência. Daí a pergunta: avaliar a performance de quem? De um todo, um “coletivo” - termo que utilizam ao se referirem aos presos -, ou de um indivíduo no ambiente de trabalho? Essas fronteiras não são claras e precisas, mas suficientes para evidenciar o esforço dos respondentes em não deixar o grupo de funcionários exposto ao ponto de sobrecarregá-lo de responsabilidades, reais ou imaginárias, principalmente no que concerne às falhas ou desacertos na condução do trabalho.

Ao traçar uma linha arbitrária para dividir os requisitos profissionais dispostos para os entrevistados avaliarem, os dois agrupamentos que se formaram são capazes de fornecer uma certa coerência aos itens da tabela. O ponto de partida é o próprio recorte entre responsabilidades e/ou deficiências atribuídas ao “indivíduo” ou ao “grupo”, tendo como referência importante o percentual de respostas dado a cada item da lista de requisitos, ou seja, os que ganharam mais marcações e os que receberam menos. Como esses funcionários procuram organizar a realidade de uma forma mais objetiva e rígida, acabam achando que apontar um requisito profissional que precisa ser melhorado é necessariamente demonstrar uma falha grave na condução do trabalho.

Apesar dos resultados globais dos itens “responsabilidade do grupo” e “responsabilidade do indivíduo” não apresentarem percentuais tão diferentes um do outro, fica demarcada uma certa defesa dos aspectos que têm relação mais direta com o funcionário, vistos de forma isolada. À medida que esse mesmo funcionário vai sendo avaliado como um “integrante” do sistema penitenciário, mas inserido em um “grupo”, o nível de crítica proferido cresce. Os respondentes ficam mais à vontade em falar do grupo, pois desta forma podem recorrer a um conjunto de justificativas que dissolvem a “culpa”, a qual possivelmente seria depositada nas mãos de um “outro” ator, simbolizado na figura do “sistema”, da “direção” ou do “governo”. A culpa é sempre do outro:

*(...) entre nós [brasileiros], as responsabilidades pelos resultados de cada um está centrada no universo social, o que em grande parte exime o indivíduo de responsabilizar-se por seus próprios méritos. (...) duvida-se da capacidade do indivíduo de melhorar a realidade de acordo com sua visão de mundo, por sua determinação e esforço”<sup>8</sup>.*

Por isso, “*no Brasil, desempenho não se avalia, se justifica*” (1999:70). A isenção de responsabilidade individual funciona como mecanismo de reforço para a acomodação do funcionário dentro do sistema. Se, conforme aponta Barbosa, o indivíduo prefere atribuir ao “meio social” a responsabilidade pelo seu sucesso ou fracasso pessoal, o mesmo pode acontecer ao analisar os problemas do dia-a-dia no ambiente de trabalho. Assim, os problemas vão se perpetuando enquanto se espera por soluções provenientes dos órgãos superiores. Por outro lado, em uma instituição marcada por uma gama de questões a serem resolvidas, sempre haverá mais espaço para se embasar as justificativas pelo não cumprimento correto das rotinas. “*A consequência é uma permanente defesa dos benefícios pessoais obtidos e uma socialização daquilo que julgamos ser os benefícios alheios*”. (1999:102)

#### **4. “Quem manda na cadeia?”: a demarcação das “distâncias” entre os operadores do sistema**

##### **4.1. Divergências com quem? Um jogo com muitas peças para combinar**

Conflitos, divergências, diferenças, seja qual for o conceito atribuído às formas de interação entre os diversos atores dentro do DESIPE, não há dúvidas de que

tranqüilizar os “ânimos”, integrar a equipe em torno de uma linha de trabalho, ou mesmo conviver profissionalmente em um cenário de “harmonia”, parece ser uma tarefa ainda sem pistas concretas de como será um dia concretizada. Não se trata de um problema que os funcionários exteriorizam de forma explícita, pois muitos preferem ocultar esse dado quando formalmente indagados a respeito. Mas, nas conversas informais ou mesmo nas formais em torno de algum tema relacionado com o cotidiano das unidades prisionais, a dimensão do conflito e das divergências vai permeando os discursos. Porém, seria uma decisão imediatista e precipitada passar a imagem de uma instituição em clima de guerra constante.

Não se pode afirmar que as “guerras” sempre tenham um foco específico e compartilhado por todos os envolvidos, pois as disputas nas trincheiras podem estar fundamentadas justamente pelo contrário, ou seja, pela ausência de um foco específico, de uma linha de ação definida, ou mais precisamente, de uma meta previamente definida e aceita por todos, ao ponto dela se tornar elemento fundamental do ethos do grupo. Não se quer dizer com isso que no DESIPE as pessoas não tenham motivos explícitos para discordarem ou se desentenderem, pelo contrário motivos é que não faltam, mas sobre o quais motivos são estes? Esta parece ser uma forma interessante de ampliar o alcance das experiências cotidianas vivenciadas nas unidades em torno das divergências cotidianas.

A preocupação em demarcar fronteiras é um aspecto presente nos momentos de se tomar decisões e planejar o trabalho. “Posicionar-se” é o primeiro passo a ser tomado pelo funcionário antes de expor suas idéias a respeito de algum tema. Mesmo que a “posição” não possa ser identificada de forma explícita, através das palavras e expressões proferidas através do discurso, a busca por sinais indicativos sobre de qual lado o funcionário está é uma reação imediata. Neste sentido, o objetivo é saber se o indivíduo é “pró-presos” e, conseqüentemente, faz parte do time dos “direitos humanos”, comandado pelas “donas sociais” ou se “fecha com a segurança”. Para os chefes é uma arte conseguir se equilibrar entre estes grupos:

*[a posição da direção] em muitos momentos você fica pressionado por esses grupos ... se você tá tendendo mais para (a segurança)... o seu lado guarda está mais forte(...). Se você tá mais identificado (com o preso),(...) aí você só vai pro lado do técnico e não vê a questão da disciplina. (...) Tem que entender esses 3 discursos, e tentar fazer aquilo que é o real, o necessário, o possível, o justo. (ASP)*

---

<sup>8</sup> Barbosa (1999:66).

O depoimento acima é de uma diretora de unidade, formada em Psicologia, que ocupa o cargo de Agente de Segurança Penitenciária no DESIPE. Ela vive ao mesmo tempo uma série de dilemas para conseguir se “posicionar” perante os funcionários subordinados. O primeiro conflito é entre ser ASP no sistema e Psicóloga nas horas de folga. Apesar de serem trabalhos que exigem saberes e práticas diferenciados, o incômodo da entrevistada está mais relacionado a não complementaridade entre as atividades desenvolvidas no sistema do que ao conflito de identidades profissionais. Por que ter que “fechar” com a segurança ou com os técnicos? Voltamos ao ponto apresentado anteriormente: quem manda na cadeia e como manda? Para se ser chefe, então, é necessário saber e entender as diversas “línguas” faladas dentro do sistema.

Ao responder o questionário, cada funcionário apontou os setores ou serviços com os quais tinham mais divergências quanto às rotinas de trabalho. Apesar de os resultados demonstrarem que mais da metade dos respondentes (55,6%) não acredita que essas “divergências” sejam fatores presentes na condução dos trabalhos dentro do sistema, 44,4% dos funcionários apontaram pelo menos uma divergência, como demonstram os dados da abaixo:

**Tabela 23 - Setores com os quais os funcionários têm divergências**

Áreas	N	%
Área de Segurança	763	48,1%
Área de Administração / Direção	433	27,3%
Áreas técnicas	268	16,9%
Outras <sup>9</sup>	122	7,7%
Total	1586	100%

Quase metade das respostas (48,1%) aponta a área de segurança como um foco de divergências, índice maior que a soma dos percentuais das outras duas áreas dispostas na Tabela 23. No campo das divergência as áreas técnicas ganharam pouco destaque. Uma explicação plausível pode ser o fato de elas realmente não estarem envolvidas em conflitos com outros setores ou ainda por não serem vistas pelas demais áreas como segmentos plenamente envolvidos nas decisões ou ações que fazem parte das rotinas diárias das unidades. Para uma melhor compreensão desse dado, seria

importante verificar como os funcionários de formação técnica se posicionam no nível das decisões no dia-a-dia do mundo da custódia.

Quando se desagregam as respostas por grupos de respondentes, percebe-se que todos eles apontam a área de segurança como seção ou serviço com a qual têm mais divergências, inclusive esta percepção é reforçada pelos integrantes da própria área. Os Técnicos também são mais duros com os próprios pares, já que citam a eles mesmos como fonte de divergência de forma mais enfática que as demais áreas o fazem:

**Tabela 24 - Divergências profissionais entre setores por cargo de ingresso**

	ASP		Técnicos		Total	
Área de Segurança	572	20,6%	191	22,2%	763	21,2%
Áreas técnicas	192	7,0%	76	8,8%	268	7,4%
Área de Administração / Direção	361	13,1%	72	8,4%	433	11,9%
Outras	106	3,8%	16	1,8%	122	3,4%
Não tem divergência	1516	54,6%	505	58,7%	2021	55,6%
Não sabe avaliar	31	1,1%	0	0,0%	31	0,9%
<b>Total</b>	<b>2778</b>	<b>100%</b>	<b>860</b>	<b>100%</b>	<b>3668</b>	<b>100%</b>

A área de administração/direção é um problema maior para os ASPs do que para os Técnicos, já que estes últimos têm mais problemas entre os próprios pares do que com a Direção propriamente dita. Entre os técnicos, depois do índice de divergência com a área de segurança (22,27%) o segundo maior é o de problemas entre os próprios técnicos (13,1%). O segmento mais enfático em não apontar divergências é dos auxiliares, porém dentre os que apontaram alguma divergência, a distribuição segue de forma similar à composta pelos demais grupos de respondentes.

Destacando as áreas técnicas, os ASPs têm maiores divergências profissionais com o Serviço Social e o Setor Jurídico. Em relação a ambas as áreas, 100% dos ASPs foram enfáticos em apontar divergências. Apesar de não representarem um número elevado, quando se observam as divergências distribuídas de uma forma geral, é significativo perceber que 100% das citações que apontaram Setor Jurídico ou Serviço Social serem provenientes dos Agentes Penitenciários. A mesma concentração de 100%

<sup>9</sup> Foram compreendidas como “outras áreas” as respostas relativas a divergências muito genéricas. Nesses casos, as divergências não diziam respeito a um segmento funcional específico ou eram dirigidas a atores externos ao sistema, como o governo do estado, o judiciário e outros segmentos da área de justiça.

das respostas também aparece em relação à Chefia de Disciplina, Chefia de Vigilância e à PM. Nestes casos, todas as divergências também foram apontadas por ASPs.

No campo das disputas, mais dois novos grupos se inscrevem em busca de uma posição mais destacada: os funcionários mais antigos em oposição aos mais novos. Aqui não se trata somente de uma diferença de idade e sim de tempo de serviço no sistema. Os novatos formam o time da geração do “argumento”, pois não aceitam facilmente as determinações dos mais experientes, para os quais os mais novos ainda vão ter que “*guardar muita cadeia ainda, muita galeria*” para aprenderem a trabalhar (ou ganharem o “direito” de contestá-los).

Pelo menos entre os ASPs, aqueles que são mais “novos” afirmam ter melhorado o “nível” dos funcionários graças ao fato de possuírem, em sua maioria, formação educacional de nível superior<sup>10</sup>. Para eles, o fato de terem cursado uma faculdade explica porque “*a gente bate muito de frente com os funcionários antigos... eles não têm muito argumento com a gente*”.(ASP)

Como a crença na experiência profissional, adquirida ao longo do tempo de trabalho no sistema, é vista como a melhor forma de aprender a trabalhar na cadeia, os novatos acabam ocupando o final da fila entre os mais capacitados. Sem desmerecer esta forma de conceber o saber profissional, há um certo grau de risco implícito nesta lógica temporal. O “tempo” e a “prática” também têm seu lado perverso. Ambos podem levar ao florescimento de vícios operacionais arriscados à própria estabilidade do sistema. Como disseram diversos entrevistados, muitas formas de realizar a custódia, mesmo as incorretas, vão passando de geração em geração.

*(...) esse negócio de funcionário novo e funcionário antigo, há certa discriminação. Aham sempre que o funcionário é bobão, não sabe trabalhar e não é verdade. Tem gente nova aí que sabe trabalhar bem, tão bem quanto os antigos. Tem gente antiga que acha que o preso nunca vai fugir. (ASP)*

É possível então relativizar as discussões sobre disputa por “prestígio” e “status” entre os segmentos profissionais como forma de deixar transparecer, de forma mais destacada, a ausência de uma política penitenciária que oriente a atuação profissional dos funcionários ao modularem suas rotinas de trabalho. A carência de recursos humanos e materiais só reforça a lógica do imprevisto e a incerteza quanto ao lugar dos

---

<sup>10</sup> Parte dos técnicos já ingressam com o nível superior completo na área de atuação (Psicologia, Medicina, Serviço Social etc.).



profissionais em um projeto de custódia. Porém, todas as questões apresentadas acabam mascaradas pelo corporativismo existente entre os funcionários.

#### 4.2. O troca-troca entre as unidades: histórias de punições, improvisos e divergências

O rodízio de funcionários entre as unidades e setores do DESIPE é uma prática constante. É difícil encontrar pessoas que começaram a trabalhar em determinado local e ao longo do tempo não tenham mudado, pelo menos por um período. É um acontecimento tão freqüente que os entrevistadores sempre retornavam do campo com notícias sobre funcionários que tinham sido transferidos para outros presídios. Durante as consultas que fizemos aos arquivos das fichas funcionais, já era de se esperar que a todo momento uma ficha estaria mudando de gaveta. Porém, às vezes mesmo diante de tamanha alternância de funcionários entre uma unidade e outra, a precariedade dos critérios e reais motivos que orientam as transferências parece causar descontentamentos entre o quadro de pessoal:

*Eu quando trabalhei em Niterói foi uma dificuldade para mim sair de lá. Eu sou um funcionário que eu cobro, eu...eu...eu trabalho dentro da lei; até porque a gente conhece, a gente tem que trabalhar dentro da lei pra não sair...aí, quando você precisa de uma ajuda, aí que eu te falo, o Diretor fala assim: “Não, você é um bom funcionário, não vou te liberar”. E aquele funcionário que trabalha corrupto, que infelizmente existe corrupção, é relapso, falta, não sei o quê ... chega atrasado, eles liberam rapidinho. (ASP)*

Para o funcionário acima há uma inversão de valores no DESIPE: o “prêmio” pelo bom desempenho parece ser a punição. Detalhe importante no depoimento é a relação que com os famosos “ofícios”,<sup>11</sup> os quais são entregues a aqueles que infringiram normas, cometeram erros durante a execução do trabalho ou simplesmente deixaram de ser bem vistos pelo chefe, colegas ou até mesmo pelos presos. A intenção é deixar como membro da equipe somente os funcionários que compartilham da mesma forma de trabalhar e têm as mesmas práticas - seguindo a lógica da “amizade” e da “confiança”. Para aprofundar a discussão, é importante primeiro saber qual o impacto das transferências de funcionários percebido pelos entrevistados. Em seguida, verificar quais os principais motivos para se realizar uma transferência e, por último, analisar em detalhe as categorias que compõem cada um dos motivos alegados.

---

<sup>11</sup> Documento no qual são oficializadas ordens e encaminhamentos, dentre eles as transferências de funcionários.

**Tabela 25 - Distribuição dos funcionários que se transferiram de unidade nos últimos 5 anos**

	ASP		Técnicos		Total	
Transferiu-se	1522	60,0%	188	22,8%	1710	50,9%
Não se transferiu	1014	40,0%	637	77,2%	1651	49,1%
Total	2536	100%	825	100%	3361	100%

Obs.: Nesta tabela foi excluído 1 caso invalidado

A Tabela 25 destaca que cerca de metade dos funcionários se transferiu de unidade nos últimos cinco anos. O período engloba dois governos diferentes - final do governo Marcello Alencar (PSDB) e primeiros anos do governo Anthony Garotinho (PSB) -, inauguração de novas unidades, intercorrências diversas dentro do sistema, inclusive episódios de conflito envolvendo os presos, greves de funcionários, entrada de novos funcionários através de concurso, dentre outros episódios. Os ASPs mudaram de unidade com muito mais frequência que os técnicos (60,0% e 22,8% se transferiram respectivamente), enquanto a grande maioria dos técnicos (77,2%) permaneceu no mesmo local de trabalho.

Quando um técnico se transfere, aparentemente a saída da unidade parece ser mais pacífica. Como se vê na Tabela 25, mais da metade deles (51,6%) alegam terem recebido “convite” ou estarem atendendo a procedimentos de “rotina” como motivos para terem mudado de unidade. Apesar de esses itens também aparecerem de forma destacada entre os ASPs, nota-se que a dimensão do conflito é mais citada por eles (20,3%).

**Tabela 26 - Motivos para transferência de unidade**

	ASP		Técnicos		Total	
Recebeu convite	210	13,8%	41	21,8%	251	14,7%
Conflitos	309	20,3%	25	13,3%	334	19,5%
Rotinas	372	24,4%	56	29,8%	428	25,0%
Motivações pessoais	462	30,4%	51	27,1%	513	30,0%
Desconhece o motivo/Determinação superior	86	5,7%	5	2,7%	91	5,3%
Outras razões	57	3,7%	0	0,0%	57	3,3%
Não respondeu	26	1,7%	10	5,3%	36	2,1%
Total	1522	100%	188	100%	1710	100%

As motivações para buscarem um outro local para trabalhar dentro do sistema podem ter relação com as rotinas de rodízios dentro do sistema ou até com a ocorrência de conflitos. Muitos funcionários defendem a importância de se atuar em unidades diferentes como uma forma de ganhar experiência através do conhecimento de realidades diversas. Mas muitas vezes as razões para tais transferências são de cunho pessoal, relacionadas a fatores como a escolha de uma unidade mais próxima de casa. A inauguração de uma unidade ou a ampliação do quadro de presos aliada à diminuição do quadro de funcionários também são fatores que ajudam a explicar a mobilidade interna dos funcionários. Mas as explicações não se limitam a aspectos objetivos e de certa forma previstos e justificados pelas necessidades das rotinas de trabalho. Nas entrelinhas dos argumentos utilizados para se falar dos motivos das transferências, é possível encontrar mais evidências a respeito do quadro de conflitos existentes dentro do DESIPE.

**Tabela 27 - Transferência motivada por conflitos na unidade**

	ASP		Técnicos		Total	
Atritos com a direção e outras chefias	231	74,8%	10	40,0%	241	72,2%
Atritos com colegas de trabalho	21	6,8%	0	0,0%	21	6,3%
Atritos com presos	21	6,8%	0	0,0%	21	6,3%
Falta disciplinar	5	1,6%	0	0,0%	5	1,5%
Perseguição política/punição	26	8,4%	15	60,0%	41	12,3%
Outros	5	1,6%	0	0,0%	5	1,5%
<b>Total</b>	<b>309</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>334</b>	<b>100%</b>

Nas respostas que deram destaque aos conflitos como justificativa para a transferência de unidade, a quase totalidade dos ASPs (74,8%) mencionou a existência de atritos com a direção do antigo local de trabalho, como se evidencia na Tabela 27. A dimensão de conflito apresentada pelos guardas tem como simétrico oposto a percepção deles mesmos, como apresentado anteriormente, de que a maior dificuldade para um chefe é administrar os recursos humanos, dentre eles os próprio subordinados. O chefe e principalmente os diretores representam uma grande fonte de conflito. Outro dado da Tabela 27, que também serve de reforço para evidenciar os atores no centro do conflito, é o fato do percentual de respostas atribuído aos atritos com colegas ser o mesmo dos presos.

A ênfase, por parte dos ASPs, nas divergências com a direção nos permite diminuir o peso da oposição entre guardas e técnicos. Talvez a ordem certa para

apresentar os “opositores” seria colocar os técnicos na frente, de forma a atribuir a eles o peso da oposição, ou seja, destacar que são eles que no dia-a-dia do trabalho e ao longo das entrevistas demonstraram ver com mais desconfiança o “mundo” dos ASPs. Na Tabela 27 os ASPs quase não citam os técnicos, mas o oposto não ocorre. Ao contrário, o principal alvo dos técnicos é a área de segurança, em especial os ASPs plantonistas - os que fazem parte das “turmas”. Por outro lado, seria infundado não buscar argumentos para qualificar as queixas existentes entre os dois segmentos profissionais em questão. O depoimento de um técnico pode ser revelador:

*(...) eu vivi essa situação porque eu também era muito preconceituosa em relação aos agentes logo que eu entrei pro Desipe, né, mas eu... felizmente acordei pra isso. É... eu tinha horror dos agentes quando eu entrei pra lá, mas eu acho que é de muito preconceito, mútuo, e acho que os técnicos discriminam mais os agentes do que os agentes aos técnicos. E tem muitas discriminações, por exemplo lá [na unidade], os agentes não participam da reunião de quintas-feiras, que é uma reunião que é o fórum de discussão da vida institucional, eles não participam, o chefe deles maior, que é o chefe de segurança, só participa quando se pede a presença dele. (...) eu vejo os técnicos terem assim falas muito de discriminação, “Ah! eles não têm preparo, eles acham que isso aqui é uma cadeia, e mesmo se fosse eles não têm preparo nenhum”, as pessoas não param pra analisar porque que eles não tem preparo, isso é um ponto que eu acho que é complicado (...) (assistente social).*

O depoimento acima é de um técnico reconhecendo e exemplificando a existência de um “preconceito” dos pares em relação aos agentes, traduzido na exclusão do segmento dos momentos onde se discute o trabalho e questões mais abrangentes dentro do sistema. É uma exclusão que se traduz na não priorização do guarda como um profissional que também deve ajudar a (re)pensar a custódia e a decidir a melhor forma de conduzir o cotidiano no trabalho com os presos. Parte-se do pressuposto que eles não têm “preparo”, mas o que consideram como preparo? Será que podem ser considerados como profissionais preparados aqueles que não percebem a segurança como um elemento importante e fundamental dentro de uma prisão?

*(...) quanto mais movimento os técnicos fazem com os presos... vai pra uma atividade cultural, vai pra uma escola, vai pro não sei que... é claro que mais trabalho sobra pros agentes. E como isso não é algo discutido e consensado em equipe, como é uma atividade que, de repente cai na cabeça do agente – “olha depois de amanhã tem uma atividade cultural no auditório tantas horas” – e o agente, ele que saiba como é que vai se virar pra dar conta de todas aquelas atividades da escala dele, entendeu? E até porque os agentes funcionam em escala não tem um entrosamento (...) (assistente social).*

Dois mundos separados em diversos níveis e por inúmeros elementos que ampliam ainda mais a distância entre eles. Como vimos, os perfis dos integrantes de ambos os segmentos diferem, em diversos aspectos, já na entrada para o sistema. E ao longo do tempo vai se solidificando na imagem projetada para, e muitas vezes, pelos próprios ASPs a responsabilidade pelas mazelas ocorridas no sistema, principalmente as relativas ao terreno das agressões e maus tratos sofridos pelo internos. Mais do que denunciar a existência de atentados contra a integridade física e moral dos presos, as acusações e críticas direcionadas ao modelo de segurança e disciplina corrente dentro do sistema penitenciário dizem respeito à necessidade de se planejar e definir como se fazer de fato a segurança nas unidades.

*(...) o agente se sente superior ao interno (...). Ele (...) não vê o outro como um igual, ele tem uma superioridade (...). Por conta desse poder eventual que ele tem para restringir a liberdade do sujeito, o poder de não atuar eticamente, violar, até, o corpo do sujeito, quer dizer, de poder dar porrada. (...) Tirar esse poder que o agente tem ou acha que tem... isso é uma coisa importante para ele exercer o papel dele que é de técnico de segurança. (...) a atividade de Agente de Segurança Penitenciário é uma coisa tecnologicamente ultrapassada. (...) você tem uma tecnologia para substituí-los (...) do ponto de vista da segurança tem tecnologia pra tudo (médico).*

Argumentos como o apresentado no trecho acima acabam por ter um grau de paralelismo com o estigma de ser agente penitenciário. É um rótulo com conotação tão negativa que uma vez agente sempre será visto como tal, mesmo que mude de função: “(...) mesmo que o agente seja formado naquela área de assistência social e ele é agente, ele não é bem visto pelo técnico. (...) Porque o técnico acha que no contracheque dele está escrito assistente social(...)”(ASP). Com essa postura de distanciamento e de , até certo ponto, de superioridade perante os ASPs, o técnico pode estar ocupando no imaginário coletivo dentro da instituição um “lugar” equiparado ao do chefe, inclusive com o nível de conflito intrínseco ao posto. Ainda mais porque inúmeras vezes no dia-a-dia é esse técnico que passa por cima das ordens do guarda ou se impõe de forma diferente perante o coletivo.

**Tabela 28 - Transferência de unidade motivada por necessidades pessoais**

	<b>ASP</b>	<b>Técnicos</b>	<b>Total</b>
Unidade próxima da residência	169 39,12%	16 31,37%	185 36,06%
Escala de trabalho	67 15,51%	10 19,61%	77 15,01%
Insatisfação com o trabalho	61 14,12%	10 19,61%	71 13,84%
Insegurança na unidade	47 10,88%	5 9,80%	52 10,14%
Problemas de saúde	47 10,88%	5 9,80%	52 10,14%
Outras	41 9,49%	5 9,80%	76 14,81%
<b>Total</b>	<b>432 100%</b>	<b>51 100%</b>	<b>513 100%</b>

Não menos importante que as divergências, as “necessidades pessoais” também funcionam como argumento para justificar as causas para tantas transferências nos últimos cinco anos. Neste sentido, 39,1% dos ASPs e 31,4% dos técnicos optaram por trabalhar em uma unidade próxima do local de residência. Talvez esta preferência possa ser explicada também pelo fato de muitos funcionários terem outro emprego, ainda mais porque também optam por ir para uma unidade pensando na escala de trabalho (são pragmáticos na economia de tempo).

Analisando outras respostas relativas aos motivos para se transferir de unidade, há uma mudança brusca de tom nas justificativas para as transferências. A insatisfação com o trabalho (13,8%), a “insegurança da unidade” (10,1%) e os “problemas de saúde” (10,1%) aparecem como argumentos que permitem uma ligação direta com o tópico anterior, relativo aos conflitos. Parafraseando os termos utilizados pelos próprios funcionários, as precárias “condições de trabalho”, e todos os demais desdobramentos que essa tipificação engloba, não deixam muitas pessoas estabelecerem laços mais definitivos com a unidade de trabalho. A estada é sempre precária e calculada a partir de um cronômetro programado para acionar no momento de se preparar o “ofício” de transferência. Alegar “necessidades pessoais” como motivo por trocar de local de trabalho não seria um mecanismo para não deixar transparecer a dimensão do conflito e das insatisfações? Seria uma forma de não se comprometer?

**Tabela 29 - Transferência de unidade como parte das rotinas de trabalho no DESIPE**

	ASP		Técnicos		Total	
Permuta/remanejamento de funcionários	78	20,97%	36	64,29%	114	26,64%
Necessidade de pessoal	99	26,61%	10	17,86%	109	25,47%
Inauguração de unidade	62	16,67%	5	8,93%	67	15,65%
Conclusão do curso de formação	46	12,37%	0	0,00%	46	10,75%
Em razão de fugas, motins, rebeliões etc.	26	6,99%	0	0,00%	26	6,07%
Mudança de função	10	2,69%	5	8,93%	15	3,50%
Outras	51	13,71%	0	0,00%	51	11,92%
<b>Total</b>	<b>372</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>428</b>	<b>100%</b>

A Tabela acima é relativa ao conjunto de 25,0% de respostas atribuídas ao item mudança de unidade como parte das “rotinas de trabalho”, portanto, 1/4 das transferências são previamente esperadas. Ao entrar para o DESIPE, somente os ASPs passam por um curso de formação. Neste período ficam lotados provisoriamente nas unidades desenvolvendo atividades geralmente relacionadas à “burocracia”. Depois são encaminhados para as “turmas” e passam a exercer definitivamente seu papel nas galerias, ou atividades correlatas à segurança.

A inauguração de novas unidades raramente é precedida da entrada de novos concursados, o que força o remanejamento de servidores para ocupar provisoriamente os novos postos. E, como os concursos não acontecem com frequência, os funcionários acabam não voltando para as antigas unidades, agravando o problema da falta de pessoal. As novas unidades já são inauguradas apresentando carência de funcionários e, em contrapartida, contribuindo para a diminuição do efetivo das demais unidades. Porém, para a instituição este não é o dado mais preocupante. Como o histórico de escassez dentro do sistema penitenciário é progressivo, outra forma de improviso vem sendo adotada para encobrir a carência de funcionários: as recém inauguradas Casas de Custódia funcionam sob o comando da Polícia Militar. Desta vez não houve “braços suficientes para cobrir novos remanejamentos”. Evidência de que a história de improvisos tem limites e pode estar chegando ao ponto máximo de sua capacidade.

Apesar de os índices de transferência em virtude de permuta ser significativo entre os ASPs (21,0%), é mais gritante entre os técnicos (64,3%). O fato pode estar relacionado à precariedade numérica no quadro de técnicos, o que leva aos constantes remanejamentos.

Dependendo de quem sai ou se transfere, a perda de funcionários pode ser maior para a unidade. Os diretores quando vão exercer o cargo em outra unidade costumam levar consigo parte de sua equipe. Sendo assim, a perda pode ser compensada com a chegada de um novo grupo. Trabalha-se com quem é de “confiança”. A lógica da “amizade” utilizada para se pensar e decidir quem “trabalha ou não trabalha comigo” ou quem “vou chamar para minha equipe”, funciona como um mecanismo de proteção para o sistema, de forma a garantir que a responsabilidade por uma intercorrência possa ser assumida por algum ator: *“porque se acontecer alguma coisa de errado você tem como cobrar: ‘a responsabilidade é tua, foi você que colocou [o funcionário]’(ASP).* Afirmações como esta podem estar “falando” sobre uma certa dificuldade disseminada entre o grupo de operadores do sistema em buscar um “culpado” pelo problema.

**Tabela 30 - Transferência de unidade motivada por convite recebido pelo funcionário**

	ASP		Técnicos		Total	
Convite da direção da unidade ou do DESIPE	60	28,6%	15	36,6%	75	29,9%
Acompanhar o diretor	109	51,9%	16	39,0%	125	49,8%
Ocupar cargo de chefia	41	19,5%	10	24,4%	51	20,3%
Total	210	100%	41	100%	251	100%

Trabalha-se entre os “conhecidos” e os de “confiança”. Essa opção tem influência na rotatividade de funcionários entre as unidades. Muitas vezes ocorre uma espécie de movimento em bloco de uma unidade para outra. Na Tabela 30 percebe-se que quase metade dos funcionários mudou de unidade para acompanhar o diretor. Ao mudar de unidade, os diretores levam consigo mais os ASPs (51,9%) do que os técnicos (39,0%). Por outro lado, os técnicos costumam receber mais convites da direção da unidade ou da direção geral do DESIPE que os ASPs, 36,6% e 28,6% respectivamente.

#### 4.3. A dança das cadeiras: “ser” ou “estar” como diretor

“Do lado de quem ele vai ficar”? Está é uma pergunta que, em maior ou em menor grau, se destaca entre as preocupações dos funcionários em períodos de mudança de direção e de chefias nas unidades prisionais, bem como da direção geral do sistema. Para muitos, a preocupação se justifica porque *“tem Diretor que é mais frouxo, tem Diretor que é mais rígido, tanto com preso quanto com funcionário. Às vezes muda*



*mais pro funcionário, negativamente, do que pro preso, e isso revolta. O preso às vezes tem tudo e o funcionário quer alguma coisa e não consegue”(ASP).*

Por um lado, a dúvida é quanto à forma de trabalhar do novo diretor, no que diz respeito à custódia e à posição de maior ou de menor destaque ao funcionário em um ranking de prioridades preestabelecido. A observação desses pontos evidencia a cisão estabelecida pelos funcionários em relação aos presos e à instável área de maleabilidade que norteia as formas de atuação profissional no sistema. Neste contexto, as chefias e, principalmente, a direção de unidade detêm o poder extraordinário de provocar uma reviravolta ao assumirem seus respectivos cargos.

Os postos de comando no DESIPE parecem reservar um espaço destacado para o personalismo e para as idiossincrasias de quem os ocupa. Como se o maior ou o menor rigor no relacionamento com os presos e a maior ou menor “valorização” dos funcionários pudessem ser atitudes concebidas unicamente por aquele que chefia. Resta saber até que ponto os projetos relacionados à atividade fim do sistema, a custódia, se tornam “frouxos”, ou seja, difíceis de serem aplicados, já que a rotatividade nos postos de comando é alta.

*“Quando ocorre as mudanças de governo, de Secretaria, é tipo assim, é uma faca no pescoço de todo mundo, né? Porque fica todo mundo achando que vai cair”.(ASP)*

Não é exclusividade do DESIPE a instabilidade das chefias no que se refere à “dança das cadeiras”, na qual todos correm o risco de perder o posto a qualquer momento e “cair”. No serviço público brasileiro o “troca-troca” é uma constante quando o assunto é posto de comando. Na verdade, tratam-se, em muitos casos, de cargos políticos. Essa característica explica parte do porquê da existência de tantas alterações. Quanto mais o órgão público estiver em evidência, é possível que maior seja a vulnerabilidade de quem estiver no comando. Uma possibilidade é o chefe ser exonerado caso algo de “errado” aconteça, mesmo que o “erro” possa ser justificado ou mesmo não tenha de fato ocorrido.

O que importa é a prevalência da projeção de uma boa imagem do órgão e de seus representantes perante a população. O primeiro ato de “coragem” e de prova de imobilidade dos altos escalões do poder público é individualizar a culpa na figura de um diretor, por exemplo. Com o DESIPE não poderia ser diferente, principalmente por se tratar de um alvo preferencial da mídia e ser considerado um *locus* de problemas dentro

de um problema ainda maior que é a vulnerabilidade da segurança pública no Rio de Janeiro.

Se, por um lado, é possível relativizar as constantes trocas de chefias e direções dentro do sistema prisional fluminense, por outro a relativização não é suficiente para minimizar o problema da precariedade da política penitenciária em vigência, ou de uma ausência dela. Pode-se perceber no depoimento acima, como em outros incluídos ao longo dos capítulos, que a permanência e, em certos momentos, a intensificação da instabilidade nos postos de direção e comando funcionam como mecanismo de reforço para os problemas crônicos do sistema. Trata-se, mais uma vez, da falta de demarcação de fronteiras visíveis entre custodiadores e custodiados, no que tange um plano de atuação e de relacionamento (o lugar e o roteiro para cada ator), bem como a escassez de recursos diversos para sustentar as prioridades pleiteadas por cada parte, minimizando, assim, as disputas por um espaço privilegiado e ao alcance do olhar do diretor e/ou do chefe.

*[Mudança na direção da unidade] afeta bastante, parece até que eles tão lidando com o preso, aí a gente fica um pouco revoltado com isso. Porque muda às vezes negativamente pro funcionário. Teve uma situação na cadeia e eles fizeram dois ou três banheiros pra visita. Aí há aquela indagação: quem pagou foi a direção ou foi os presos? (ASP)*

Para quem se trabalha na cadeia? Como se trabalha? Com quem se faz “parcerias”? Quais as regras que regem essas parcerias? Estas e mais uma lista de questões estão por traz de depoimentos como o acima. Se perguntas como estas pudessem ser respondidas, talvez o dia-a-dia nas unidades prisionais não sofressem abalos tão profundos quando um chefe é substituído por outro. Com essa observação não se pretende desmerecer as alterações que naturalmente ocorrem quando uma nova pessoa assume um posto de trabalho. É claro que ela vai, mesmo sem perceber, provocar mudanças nas rotinas ao imprimir sua “marca”, sua forma de trabalhar. Esse aspecto pode ser regulado pelas normas, mas não eliminado por completo.

Um outro problema é a falta de “formalização” e “oficialização” do funcionário como ocupante do cargo. Este aspecto faz com que o cargo não seja legitimado perante o quadro de funcionários.

*Em relação ao funcionário ser mais escutado pela direção, há uma certa distância entre a direção e o guarda, certo? É o que eu digo, no DESIPE o Diretor nunca é Diretor ele sempre está Diretor, todos os diretores que tão*

*aí hoje nenhum deles foi nomeado pelo governador. Aí ele: “sou Diretor”. Tem gente lá na portaria que, às vezes, destrata o colega só porque é Diretor, aí eu falo: “você não é Diretor, você está Diretor. Amanhã você pode estar na turma igual a mim, porque você ganha igual a mim, você é funcionário igual a mim, veste a mesma camisa”. É uma febre quando eles pegam uma direção”. (ASP)*

“Estar como chefe e/ou diretor”, é uma expressão de domínio de todos os entrevistados. A falta da formalização legal parece contribuir para que em muitas situações o chefe não seja devidamente respeitado, o que reforça a imagem de que ser chefe é mais uma maneira de ganhar status do que de exercer uma função estratégica no que tange à administração do trabalho. Assim, a instabilidade excessiva no cargo contribui contra o chefe, funcionando como uma arma para os subordinados se insubordinarem. Na ausência de um plano de cargos e salários com critérios definidos para, em algum momento da trajetória dentro do sistema, o funcionário poder pleitear um cargo de chefia, como destaca o entrevistado acima, qualquer um pode se tornar um chefe.

#### 4.4. Mudança de governo e política penitenciária

O momento mais marcante para os funcionários públicos, de uma maneira geral, é quando há troca de governo. É também nestes períodos que o sistema prisional passa por uma prova de fogo. O mais dramático, no caso do DESIPE, é que toda a concepção de trabalho, que já é precária, pode ser radicalmente alterada, afetando tanto os funcionários como os presos.

*(...) isso é uma outra coisa que acontece muito, não existe uma forma legal de se trabalhar, vem o governador e diz assim “Olha, não pode ter porrada na cadeia porque tem Direitos Humanos, é assim que eu quero. (...) Aí, o agente tem que se adequar. Se vier o outro governador que diga assim: “preso é preso, não tá vencendo nada (...) se andar fora da linha cobra”. Quer dizer, não existe uma política definida do que é uma cadeia. Porque, na verdade, a cadeia nada mais é do que uma satisfação que o governo dá para a sociedade quando o cara faz alguma coisa errada. Pega o cara, tira da rua e joga dentro da cadeia. E aí o preso fica a mercê, o agente também, do que o governante daquele momento quer ou pensa. (ASP)*

O problema extrapola os “muros” da instituição, pois os próprios governantes personalizam ao extremo as orientações necessárias à condução do trabalho. E assim o mais cômodo e estratégico é o funcionário mudar o *script* a cada governo, como afirma um entrevistado: “*eu trabalho com qualquer governo, eu danço conforme a música*”. A

interpretação dessa lógica entre os presos, segundo os funcionários, é de expectativa: poderão “se soltar mais” ou não. Para evitar isso, “o *ideal seria que não houvesse essa mudança, que existisse uma política penitenciária definida sobre o que o preso tem e não tem que fazer*”. Mas não basta só pensar nas regras de atuação para os presos e em modelos de trabalho profissional para os custodiadores, sem levar em conta as formas de interação entre esses mesmos funcionários. Para alguns entrevistados, este seria um passo importante para se estruturar uma de política penitenciária.

*O gabinete do diretor é o desaguadouro das queixas mútuas: “ah o chefe de segurança fez isso”, vai o assistente social lá se queixar, “ah porque agora a gente quer fazer uma atividade tal e eles tão embarreirando porque dizem que acharam um túnel e a gente não pode tirar os presos”. (...) o máximo que se faz é botar dois que tem um problema na frente do outro como se fosse uma acareação. E esse tipo de gestão não funciona porque você não tem a força do grupo, não tem a força da discussão, não tem a possibilidade de ver quais as alianças que existem no grupo, sabe. Então os diretores eu acho que na verdade são os grandes responsáveis disso, porque eles também não são preparados pra gerenciar. (...) a forma de gerenciamento é uma forma que não privilegia o encontro das chefias e a discussão e fóruns pra discussão dos problemas, não é. (assistente social)*

O depoimento acima tem relação direta com os tópicos abordados anteriormente relativos à incidência de problemas de recursos humanos, de forma destacada os conflitos entre funcionários para os chefes administrarem no cotidiano do DESIPE. Fato agravado duplamente pela falta de discussão conjunta sobre os planos e projetos para a condução do trabalho, bem como pela instabilidade e inconstância na estruturação de equipes e de rotinas, em virtude da “dança das cadeiras”, provocada e estimulada pelo governo. Muitas vezes, o funcionário não consegue dar continuidade ao trabalho.

*[quando o funcionário desenvolve um trabalho], depois de passado um tempo, quando você retorna lá, você vê tudo aquilo ter ido por água abaixo. Aquilo te dá uma sensação de desânimo enorme, aí você começa a pensar o seguinte: “não adianta eu fazer, eu me desgastar, eu me acabar, tenho que fazer o meu trabalho e acabou”. Isso é o que você pensa, mas você não faz assim, porque você adora o teu trabalho, você vai se desgasta, e vai se decepcionar de novo. Assim vai até a hora de se aposentar. (ASP)*

## **5. A prática da custódia e seus saberes**

O pragmatismo e a praticidade perpassam as gerações de funcionários do DESIPE, em especial os agentes de segurança penitenciária. Um elemento propiciador desse pragmatismo é a dimensão propriamente operacional e objetiva que recobre as atividades de custódia direta. Trata-se de uma sucessão de "tarefas" rotineiras e

padronizadas e, em certa medida, monótonas e estressantes por serem cumpridas dioturnamente.

Nesse universo, o alto grau de uniformização de comportamentos e a repetição de procedimentos funcionam como substrato para a produção da previsibilidade e da normalidade carcerária. Um outro elemento é a necessidade de presteza nas “respostas” e o constante pronto-emprego dos recursos de manutenção da segurança em ambientes reversíveis, incluindo-se aí as ações de emergência. Elementos esses que modulam uma espécie de estética profissional do aqui e agora saída da própria natureza dos eventos que compõem a reprodução da vida no cárcere.

Estas características são inerentes às profissões que lidam com a emergência ou com realidades instáveis, voláteis e extremamente móveis. Situações que parecem exageradas por causa da precarização do sistema penitenciário. Diversos problemas crônicos resultantes da ausência de investimentos no sistema e das ambigüidades de seus propósitos, bem como das indefinições políticas quanto a iniciativas e à descontinuidade das políticas adotadas, têm evidenciado que a crise de identidade, experimentada pelos profissionais da custódia, vem acompanhada de uma profunda crise dos sistemas penitenciários, da fragilidade e desorientação da política penitenciária.

O "estado de sobrevivência", ou melhor, o “estado de emergência” continuada ao qual foram colocados os sistemas penitenciários do país, coopera na prevalência do imediatismo das ações, que se traduz em “conter” ou “represar” os problemas mais graves, sobretudo aqueles que geram grande repercussão para além dos muros das prisões.

Através da aposta nas intervenções circunstanciais e de curto prazo para garantir a missão primeira de executar a sentença judicial (“privação de liberdade” - art. 1 da LEP) busca-se manter o essencial da custódia: sustentar os muros e garantir a vida dos presos. Trazido para o universo prisional, o ideário liberal do "estado mínimo" corresponderia a um "estado infrator", isto é, um "estado [promotor] da escassez" que ocupar-se-ia tão somente de prover as mais indispensáveis "necessidades básicas": manter os condenados vivos e presos, ficando em segundo plano as condições mesmas dessa sobrevivência.<sup>12</sup> Isto ajuda a contextualizar o desencantamento, a desilusão, a descrença externa e, fundamentalmente, a descrença interna no sistema.

---

<sup>12</sup> Um bom exemplo disso é a manutenção da higiene dos indivíduos e instalações.

As antigas gerações experimentaram a mística da profissão alimentada pelo período das "vacas gordas" e dos idos tempos em que os objetivos derivados da missão de privação de liberdade, por exemplo a crença na ressocialização dos presos, podiam ser razoavelmente desenvolvidos pelos funcionários, principalmente pelos antigos guardas. Estes, além das atividades diretas de vigilância, também participavam das atividades entendidas como ressocializadoras, como da ocupação dos presos nas oficinas de trabalho e de estudo. A frustração e o desencanto resultava da resposta negativa de determinados presos aos serviços prestados pelo sistema.

No caso das novas gerações, que têm experimentado a precarização tanto do mercado de trabalho, quanto do sistema penitenciário, o desencanto e a desilusão, e o pessimismo em relação aos presos são alimentados desde o seu ingresso no sistema. Segundo a percepção de muitos funcionários, não há muito o que se esperar, exceto cumprir aquele "básico" exigido na rotina da custódia.

A mística e até um certo *glamour* conferido ao profissional da custódia pela ideologia do tratamento e da recuperação, que possuía um forte conteúdo religioso cristão extremamente sedutor, cooptador e contagiante para a militância da recuperação, foi sendo perdido. No lugar surgiram ideários na linha "almas pecadoras tem salvação, bandidos não".<sup>13</sup> Se esta forma de enquadramento procede, pode-se dizer que, neste processo, assistiu-se a uma perda gradativa de substância da identidade profissional, sobrando apenas o cadeado e a chave nas mãos dos agentes penitenciários.

Tem-se um tipo de efeito tragicômico: o movimento de ampliação e consolidação da cidadania se fez acompanhar inversamente do encolhimento dos objetivos profissionais dos guardas de presídio, quando seria mais oportuno reduzir o "poder de custódia" conferido formal e informalmente aos indivíduos. A mudança da nomenclatura "guarda de presídio" para "agente de segurança penitenciária" teve como principal desdobramento a redução do papel conferido a esses profissionais para uma dimensão estritamente instrumental, reforçando uma espécie de *apharteid* entre o arroz com feijão, ou seja, uma cisão entre as tarefas de "vigilância e manutenção das unidades prisionais" e as atividades de assistência ao preso, vistas como supérfluas.

Salvo exageros, podemos dizer que a subtração do conteúdo pedagógico do papel do guarda de prisão tem transformado os novos agentes bacharéis em meros

---

<sup>13</sup> O discurso dos Direitos Humanos ganha força, curiosamente, quanto se tem um "estado de escassez", ou a crescente desumanização das unidades prisionais. O paradigma religioso/cristão foi nas últimas décadas substituído pelo discurso também universalizante, porém, laico e politicamente orientado, que é o discurso dos Direitos Humanos.

carcereiros convencionais dos tempos modernos. Os atuais responsáveis pela custódia direta estão confinados a desenvolver as suas tarefas e a percebê-las como algo estanque, uma "bóia salva vidas" que tem um fim em si mesma.

Quando os meios, transformam-se em fins. Quando as estratégias de trabalho são convertidas em finalidades, revela-se a perda de orientação e de rumo que tem alimentado e, principalmente, agravado o drama de identidade vivido pelos que se encontram na ponta da linha. Tocar a rotina e "segurar a cadeia" passam a ser as mais importantes, senão as únicas atribuições dos funcionários. Neste cenário de reforço e ampliação dos muros, também se incluem os profissionais da custódia indireta, cujo trabalho de assistência passa a ser lido como um agrado para aliviar a tensão da cadeia. Tanto os guardas quanto os técnicos estariam reduzidos a segurar as grades visíveis e invisíveis da prisão. Diante dessa realidade, caberia perguntar como se dá o processo de formação profissional dos funcionários do DESIPE.

### 5.1. Os cursos de formação e o aprendizado na cadeia: saberes que não cabem nos manuais

Tradicionalmente a administração do DESIPE tem se preocupado mais com a formação dos ASPs do que com a de outros profissionais, principalmente os técnicos. Uma crença ainda em vigor no sistema é que os técnicos, por terem formação de nível superior, já detêm os conhecimentos necessários ao exercício de suas atividades. Assim, tanto os gestores como os próprios técnicos conferem menos importância aos cursos de formação. Uma prova da existência desse imaginário, é o fato de esses cursos serem oferecidos apenas aos novos funcionários aprovados para o cargo de agente de segurança penitenciária.

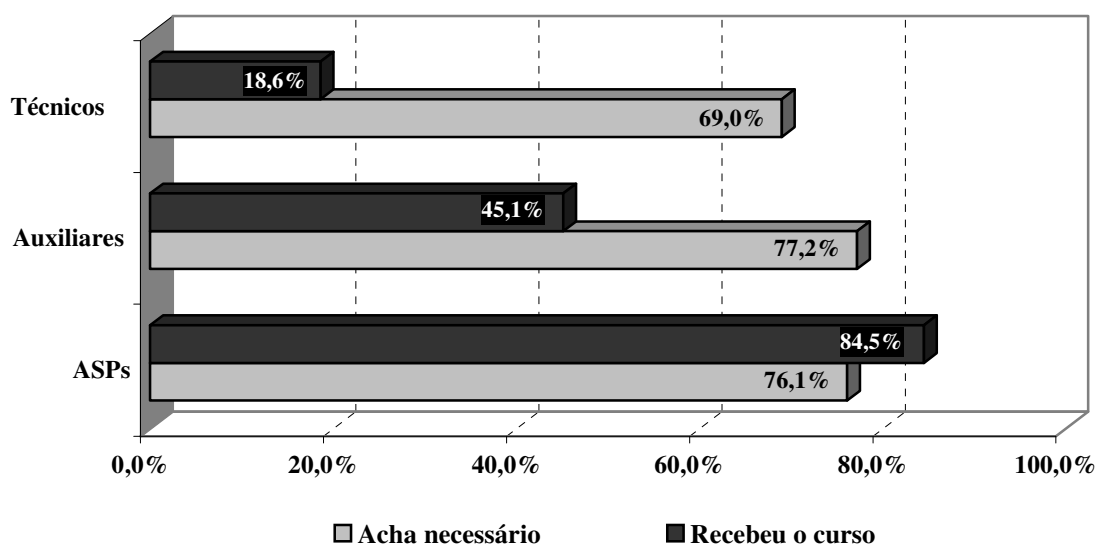
Apesar de os técnicos já possuírem um diploma de nível superior e os conhecimentos profissionais para o desempenho de sua função, não se deve desprezar o fato de que, para a quase totalidade dos aprovados nos concursos, o DESIPE não passa de um lugar desconhecido e, até então, invisível aos olhos destes profissionais. Uma questão não menos importante é saber se há diferenças entre a forma de exercer uma profissão técnica do lado de fora dos muros da prisão e do lado de dentro (a profissão de psicólogo, por exemplo). Se a Escola de Formação Penitenciária é conhecida por muitos atores do sistema como a "escola dos agentes", e se os técnicos pouco a freqüentam como alunos, uma questão importante de ser respondida é qual seria a melhor forma de esses profissionais adquirirem conhecimentos sobre o sistema prisional?

É claro que o somatório do conhecimento proveniente dos bancos universitários, com as experiências profissionais anteriores à entrada para o sistema, bem como as adquiridas no cotidiano do trabalho nas unidades prisionais, têm como resultado um aperfeiçoamento dos conhecimentos sobre o mundo da prisão. Porém, a questão é como instruir o técnico no momento de sua entrada para o sistema se não há um curso específico com esse objetivo?

## 5.2. Comitê de boas vindas: os primeiros passos durante o curso de formação

Em razão da existência de um programa de formação profissional quando do ingresso dos agentes de segurança no DESIPE, reservou-se um bloco do questionário para os funcionários fazerem uma avaliação desse programa. De início, verificou-se a ausência de padrões claros e definidos para nortear a formação desses profissionais. Registrou-se também uma descontinuidade no que se refere à condução dos cursos. Sendo assim, no ingresso para o sistema penitenciário fluminense apenas uma certeza têm os novatos: a de receberem a chave da cadeia sem, necessariamente, terem sido devidamente treinados para o desempenho das atividades pertinentes ao mundo da custódia.

**Gráfico 1 - Distribuição dos funcionários segundo recebeu e acha necessário algum curso, por cargo de ingresso**



Como demonstra o gráfico acima, a maioria dos funcionários acha necessário participar de curso de formação profissional logo na entrada para o sistema. Porém, os

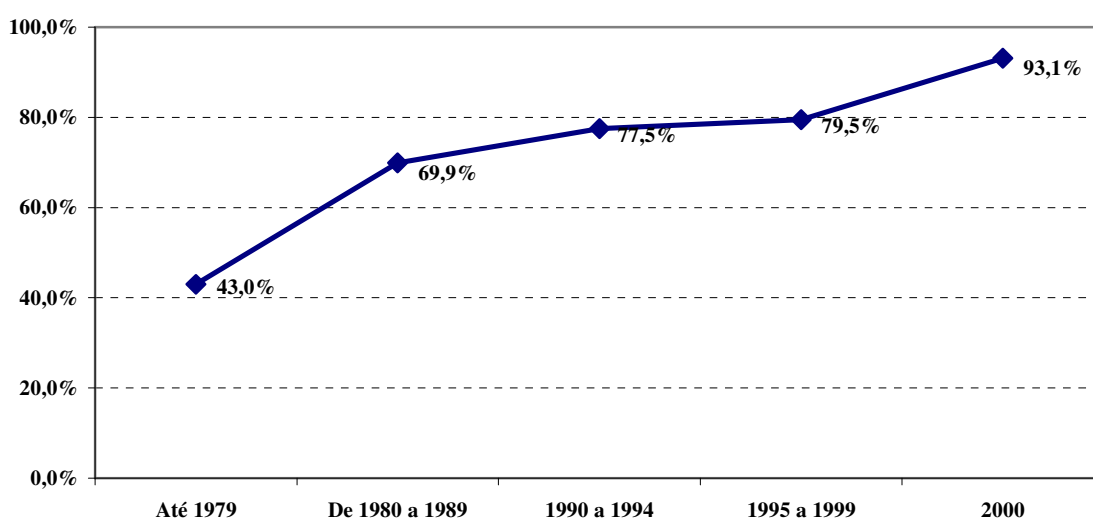


auxiliares (77,2%) e os ASPs (76,1%) dão mais importância a esse tipo de curso quando comparados aos técnicos (69,0%). Uma explicação possível para esse resultado talvez tenha origem na desigualdade sentida pelos técnicos assim que entram para o DESIPE: enquanto 84,5% dos ASPs disseram ter frequentado curso de formação nessa fase, somente 18,6% dos técnicos tiveram a mesma oportunidade. Situação similar à vivenciada pelos auxiliares, já que menos metade dos integrantes desse segmento profissional participou de curso de formação (45,1%).

No caso dos auxiliares e dos técnicos há uma desproporção entre a vontade de participar de um curso de formação e a real oportunidade concedida pelo sistema para tal. Com os ASPs parece ocorrer o oposto, o fato concreto de ter participado de um curso de formação (84,5%) é maior que a crença em sua importância (76,1%). Como veremos mais a frente, possivelmente a diferença entre esses percentuais tem relação com o fato de os cursos não serem muito bem avaliados pelos funcionários, de forma destacada pelos ASPs.

De forma geral, 72,0% dos entrevistados receberam curso de formação quando começaram a trabalhar no DESIPE, porém ao recortar o resultado por faixas temporais, percebem-se significativas diferenças de acordo com o ano de entrada de cada grupo de funcionários:

**Gráfico 2 – Distribuição dos funcionários que receberam algum curso, segundo ano de ingresso**



No Gráfico 2, verifica-se uma evolução no quantitativo de funcionários que tiveram acesso a cursos de formação ao longo do tempo. Daqueles que ingressaram no

DESIPE até 1979, apenas 43,0% participam de curso. Na década de 80, esse percentual subiu para 77,5%. Nos períodos seguintes, o percentual de participantes foi aumentando sucessivamente até alcançar o patamar de 79,5%, no final da década de 90. Em 2000, ano referente ao último concurso abordado pela pesquisa, quase a totalidade dos funcionários pôde participar do curso de formação (93,1%).

Uma variável que não pode ser menosprezada ao se avaliar a qualidade de um curso é o tempo de duração. No DESIPE, apesar da existência de uma grade curricular básica para o curso de formação dos ASPs, nem sempre a carga horária planejada é cumprida e muitas disciplinas não chegam a ser ministradas. O curso às vezes é interrompido em função da necessidade de se deslocar funcionários para suprir o déficit no quadro de pessoal das unidades.

Em 2001, a carga horária total prevista para o cursos e formação dos ASPs no DESIPE, segundo a Escola de formação Penitenciária, era de 237 horas/aula. Já o cursos de formação de ASPs no sistema penitenciário de São Paulo tem carga horária de 426 horas/aula. Portanto, em São Paulo a grade curricular do cursos de formação conta com 189 horas/aula a mais que a prevista para o Rio de Janeiro.<sup>14</sup>

No DESIPE, em certas ocasiões os novos funcionários nem chegam a ser encaminhados para a Escola de Formação Penitenciária. Em outras, os novatos passam uma parte do plantão na Escola e a outra trabalhando na unidade. O correto seria o funcionário só ser encaminhado para o trabalho após a conclusão do curso, ou pelo menos, após assistir parte dele. Mesmo assim, a ida para as unidades, nesses casos, deveria ser para cumprir uma espécie de estágio inicial, ainda como parte do programa de formação.

De todos os funcionários que freqüentaram curso de formação na entrada para o DESIPE, 72,5% assistiram até um mês de aula. Ao observar esse grupo com mais cuidado, percebe-se que somente em 22,3% dos casos o curso realmente durou um mês. As faixas que vão até duas semanas de curso somam 44,8% das respostas e, se adicionados o item “menos de uma semana”, tem-se quase metade das respostas (47,8%). Portanto, um contingente significativo de funcionários recebeu no máximo duas semanas de treinamento, o que equívale a no máximo 80 horas/aula, considerando uma carga horária de 40 horas semanais de trabalho (Tabela 31).

---

<sup>14</sup> A comparação feita aqui se restringe apenas à diferença entre a carga horária de aula prevista em cada programa de formação.

**Tabela 31**  
**Distribuição dos funcionários que fizeram curso de formação,**  
**segundo duração do curso**

	<b>Total</b>	
<b>Menos de uma semana</b>	73	3,0%
<b>Uma semana</b>	316	13,0%
<b>Duas semanas</b>	699	28,8%
<b>Três semanas</b>	130	5,4%
<b>Um mês</b>	542	22,3%
<b>De um a dois meses</b>	331	13,6%
<b>Mais de dois meses</b>	282	11,6%
<b>Não sabe</b>	55	2,3%
<b>Total</b>	<b>2428</b>	<b>100,0%</b>

Segundo os funcionários, grande parte do curso de formação é constituído de aulas teóricas. Nesse sentido, mais da metade dos entrevistados não chegou a fazer aulas práticas nas unidades antes de começar trabalhar de forma efetiva (56,9%). Ao recortar os resultados por categoria funcional, percebe-se que para os ASPs o quadro é um pouco mais favorável. Um total de 52,7% dos agentes de segurança teve aulas práticas, valor muito superior ao encontrado para os auxiliares (16,7%) e técnicos (9,3%), como demonstra a tabela abaixo:

**Tabela 32**  
**Distribuição dos funcionários segundo ano de ingresso e ter feito aulas práticas**

	<b>Fez aulas práticas</b>		<b>Não fez aulas práticas</b>		<b>Total</b>	
<b>Até 1979</b>	78	18,6%	342	81,4%	420	100,0%
<b>De 1980 a 1989</b>	405	45,8%	479	54,2%	884	100,0%
<b>1990 a 1994</b>	278	36,9%	475	63,1%	753	100,0%
<b>1995 a 1999</b>	648	52,6%	585	47,4%	1233	100,0%
<b>2000</b>	41	56,9%	31	43,1%	72	100,0%
<b>Total</b>	1450	43,1%	1912	56,9%	3362	100,0%

Em uma análise temporal, as aulas práticas como etapa do curso de formação para os novos funcionários é uma realidade que vem se incorporando à grade curricular da Escola de Formação Penitenciária nos últimos anos. Até 1979, menos de 1/5 dos funcionários tinha acesso a essa etapa do curso (18,6%). A partir da década de 90, o quadro se inverteu e mais da metade do corpo funcional passou a freqüentar aulas

práticas, chegando a 56,9% dos novatos em 2000. Porém, em entrevistas com os funcionários foi possível verificar que essas aulas práticas ocorrem na forma de visitas às unidades. Ou seja, de fato elas não recebem o tratamento que o próprio nome sugere. Muitas vezes essas visitas têm efeito negativo para os alunos, principalmente para aqueles que nunca tinham entrado em uma unidade penitenciária – situação vivenciada pela maioria. Ao se deparar com o “mundo da prisão”, muitos passam a reavaliar se realmente querem ingressar na carreira de agente de segurança penitenciária e conviver com os internos.

Mesmo com o crescimento do percentual de funcionários que participaram de aulas práticas, como indicado na tabela acima, o resultado ainda é insatisfatório. Se aulas práticas constituem uma etapa importante do programa de formação de um ASP, por que todos não têm acesso a elas? Por outro lado, é importante se fazer uma distinção entre aula prática e visita à unidade prisional.

Participar ou não de aulas práticas é apenas um aspecto a ser mensurado. Um dado importante é saber o tempo de duração desse tipo de aula. Como visto acima, em 72,5% dos casos o curso de formação aconteceu em um período de no máximo 30 dias. Sendo assim, a parte prática do curso ocupou parte desse período e 65,3% dos funcionários tiveram no máximo 14 dias de aula prática. Mais uma vez vale lembrar que muitas dessas aulas na verdade são visitas guiadas (cf. Tabela 33):

**Tabela 33**

**Distribuição dos funcionários segundo duração do curso prático**

	Total	
1 dia	355	24,5%
<b>2 a 14 dias</b>	591	40,8%
15 a 29 dias	98	6,8%
1 a 2 meses	199	13,7%
2 a 3 meses	57	3,9%
Mais de 3 meses	97	6,7%
Não sabe/não respondeu	51	3,5%
<b>Total</b>	<b>1448</b>	<b>100,0%</b>

### 5.3. Os cursos por eles mesmos: avaliações e sugestões

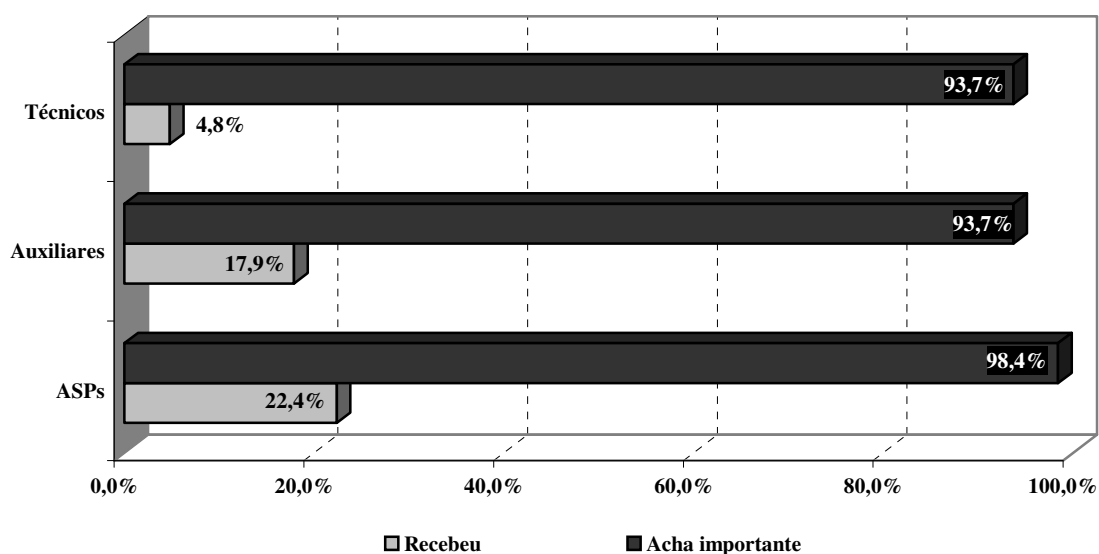
A Tabela 34 se refere às respostas afirmativas dadas pelos funcionários aos utilizados para avaliar o curso de formação. É surpreendente notar que os entrevistados concordaram com menos de 1/3 das sentenças, o que equivale a uma avaliação negativa da eficácia do curso.

**Tabela 34 - Avaliação do curso de formação profissional**

	<b>Total</b>
<b>Preparou para as rotinas de trabalho</b>	994 20,2%
<b>Permitiu entender os objetivos da pena de prisão</b>	1357 27,5%
<b>Preparou em relação ao atendimento ao preso</b>	1287 26,1%
<b>Ampliou o conhecimento sobre a realidade da prisão</b>	1291 26,2%
<b>Total</b>	4929 100,0%

Pode-se dizer que praticamente todos os funcionários do DESIPE acham importante receber treinamento para poderem enfrentar situações de emergência e risco no local de trabalho. Os ASPs são a categoria que mais valorizam o curso (98,4%) e também são aqueles que mais tiveram acesso a ele. Porém, apenas 22,4% dos agentes participaram desse curso, percentual que não representa nem a terça parte do número de funcionários dessa categoria funcional. O Gráfico 3 também evidencia a existência de uma relação direta entre participação em “curso de emergência e risco” e participação na custódia direta dos presos. Esse ponto ajuda a esclarecer o porquê de tão poucos ASPs terem participado desse tipo de curso.

**Gráfico 3: Distribuição dos funcionários segundo participação e importância atribuída a cursos de emergência e risco**



#### 5.4. Os cursos de “aperfeiçoamento profissional”

Além do curso de formação profissional oferecido logo na entrada dos novos funcionários, a Escola de Formação Penitenciária oferece um cronograma de cursos diversos a serem ministrados ao longo do ano. Os cursos geralmente são relacionados ao aperfeiçoamento das atividades fim desenvolvidas pelos funcionários. Na grade da escola também há espaço para cursos de interesse mais genérico, nem sempre diretamente ligados ao trabalho nas unidades. Palestras e seminários são outros eventos sob a coordenação da escola de formação. Muitos desses cursos são oferecidos para profissionais externos ao DESIPE, como estudantes e estagiários das áreas de Direito e Serviço Social.

A Tabela 35 parece comprovar uma afirmação feita por muitos entrevistados: a de que os funcionários não têm o costume de frequentar cursos oferecidos pelo DESIPE, principalmente aqueles voltados para a atuação profissional no sistema. Dos entrevistados, 77,9% informaram não ter participado de nenhum curso em 2000 (ano anterior ao trabalho de campo da pesquisa). Apesar de pequeno, quando comparado ao número total de funcionários do segmento, o maior percentual de participação foi dos técnicos (30,4%) e o menor o dos ASPs (20,8%).

**Tabela 35****Distribuição dos funcionários segundo cargo de ingresso e ter participado de algum curso em 2000**

	Participou	Não participou	Total
<b>ASPs</b>	528 20,8%	2007 79,2%	2535 100,0%
<b>Auxiliares</b>	113 23,0%	379 77,0%	492 100,0%
<b>Técnicos</b>	102 30,4%	233 69,6%	335 100,0%
<b>Total</b>	743 22,1%	2619 77,9%	3362 100,0%

A falta de tempo é o principal obstáculo à participação dos funcionários nos cursos (35,6%). Esse problema é maior para o ASPs (38,4%) do que para os técnicos (19,5%). O fato de muitos agentes terem um segundo emprego, o chamado “bico”, realmente é um obstáculo à participação nos cursos, principalmente porque estes muitas vezes são oferecidos nos dias de folga do funcionário. E é justamente nos dias de folga que o ASP faz seus “bicos”. Mesmo aqueles que não desenvolvem uma segunda atividade profissional optam por não utilizar os dias de folga para fazer cursos.

Um outro problema, segundo os agentes, é a dificuldade de os chefes de serviço ou diretores de unidade liberarem o funcionário no dia do plantão para ele freqüentar os cursos. Mesmo quando são liberados, muitos reclamam que após assistirem as aulas são obrigados a retornar para a unidade para completar o plantão. Alegam que esse dupla jornada além de estressante é pouco rendosa. Sem contar o deslocamento entre local de trabalho e a Escola de Formação Penitenciária, de acordo com a localização da unidade prisional em o servidor estiver lotado, pode ser um longo caminho. O Problema é mais presente para os ASPs do que para os demais segmentos funcionais (10,2%).

Como visto na parte relativa ao perfil dos funcionários do DESIPE, os ASPs geralmente moram próximo do local de trabalho, em muitos casos na zona oeste da cidade, onde este localizado o Complexo Penitenciário de Bangu. Já a Escola de Formação Penitenciária fica no Complexo Frei Caneca, na zona Norte da cidade (bairro do Estácio). Como os pontos são distantes, é de certa forma compreensível os argumentos dos ASPs, pois se deslocarem para a Escola e depois retornarem para o trabalho pode ser um tanto cansativo.

A “descrença na qualidade dos cursos” é o principal fator desestimulante para os técnicos no que se refere à participação nestes. Cerca de 1/3 dos técnicos afirmou não acreditar que os cursos sejam bons de fato. Esta também está entre as principais percepções dos demais grupos funcionais. Um outro fator que pode estar contribuindo

para a falta de interesse ou de participação nos cursos oferecidos pela Escola de Formação é a precariedade do sistema de divulgação. Assim, muitos funcionários disseram que não ficam sabendo do cronograma dos cursos.

Os técnicos destacam a falta de vinculação dos cursos com um plano de carreira como outro aspecto responsável por sua desmotivação pelos cursos (13,1%). Assim, não resultar em benefícios salariais, em oportunidades de ascensão profissional e em perspectivas de aplicar nos conhecimentos adquiridos no trabalho são fatores que poderiam despertar o interesse dos funcionários pelos cursos, segundo os entrevistados.

**Tabela 36**

**Distribuição dos funcionários que tem outro emprego segundo motivo de não participar do curso e cargo de ingresso**

	ASPs		Auxiliares		Técnicos		Total	
<b>Falta de tempo / escala de serviço</b>	913	38,4%	123	29,7%	52	19,5%	1088	35,6%
<b>Falta de divulgação/ informação</b>	376	15,8%	46	11,1%	67	25,1%	489	16,0%
<b>Descrença na Qualidade dos cursos oferecidos</b>	243	10,3%	112	27,0%	88	33,0%	443	14,5%
<b>Distância do local de moradia/trabalho e local do curso</b>	243	10,2%	10	2,4%	0	0,0%	253	8,3%
<b>Não está relacionado a um plano de carreira</b>	134	5,7%	20	4,8%	35	13,1%	189	6,2%
<b>Não foi oferecido curso</b>	166	7,0%	16	3,9%	5	1,9%	187	6,1%
<b>Não foi convidado/ convocado</b>	113	4,7%	41	9,9%	5	1,9%	159	5,2%
<b>Desinteresse/ desmotivação</b>	124	5,2%	10	2,4%	10	3,7%	144	4,7%
<b>Outro motivo</b>	62	2,6%	10	2,4%	5	1,9%	77	2,57%
<b>Não respondeu / Em branco</b>	5	0,2%	26	6,3%	0	0,0%	31	1,0%
<b>Total</b>	2379	100,0%	414	100,0%	267	100,0%	3060	100,0%

### 5.5. Os cursos de requalificação e aperfeiçoamento profissional

Apesar de a maioria dos entrevistados não ter participado de nenhum desses cursos no ano anterior à pesquisa (2000), na Tabela 37 somente 12,0% dos funcionários não sugeriram pelo menos um tema de curso para a Escola de formação Penitenciária incluir em sua grade curricular (resultado obtido a partir da soma das categorias “nenhum de tema de curso” e “não sabe/em branco”). Dessa forma, percebe-se que



mesmo sem o hábito de frequentar cursos regulares, o corpo funcional do DESIPE parece ter o interesse em desenvolver ou aprimorar determinadas aptidões ou práticas profissionais.

**Tabela 37**  
**Distribuição dos funcionários que tem outro emprego segundo sugestão de curso e cargo de ingresso**

	Agente de Segurança Penitenciária		Auxiliares		Técnicos		Total	
Área de saúde	253	6,33%	299	42,05%	161	30,43%	713	13,61%
Área de segurança	815	20,39%	25	3,52%	10	1,89%	850	16,23%
Área jurídica	599	14,98%	47	6,61%	113	21,36%	759	14,49%
Área administrativa	377	9,43%	56	7,88%	15	2,84%	448	8,55%
Área técnico-social	62	1,55%	5	0,70%	41	7,75%	108	2,06%
Formação de ASPs e reciclagem	383	9,58%	20	2,81%	15	2,84%	418	7,98%
Relações Humanas	450	11,26%	57	8,02%	16	3,02%	523	9,98%
Direitos Humanos e Cidadania	243	6,08%	10	1,41%	41	7,75%	294	5,61%
Segurança no Trabalho	67	1,68%	20	2,81%	30	5,67%	117	2,23%
Outros Cursos	246	6,15%	75	10,55%	61	11,53%	382	7,29%
Nenhum tema ou curso	343	8,58%	92	12,94%	16	3,02%	451	8,61%
Não sabe / em branco	160	4,0%	5	0,70%	10	1,89%	175	3,34%
<b>Total</b>	<b>3998</b>	<b>100,00%</b>	<b>711</b>	<b>100,00%</b>	<b>529</b>	<b>100,00%</b>	<b>5238</b>	<b>100,00%</b>

Ao sugerir determinado curso, o funcionário tem como primeira preocupação o aprimoramento de algum aspecto diretamente relacionado à atividade profissional inerente ao seu cargo. Os dados da tabela acima confirmam essa percepção, pois tanto ASPs como auxiliares e técnicos escolheram, com mais frequência, cursos diretamente relacionados às suas áreas. Tal pragmatismo pode revelar, de certa forma, uma preocupação em ampliar os conhecimentos técnicos capazes de complementar ou, até mesmo, acrescentar, quando inexistentes, informações importantes para uma melhor atuação profissional. Esse pragmatismo também pode ser lido de outra forma. Há a possibilidade de o funcionário estar limitado apenas ao seu universo funcional imediato, sem perceber que o trabalho de custódia pode ser visto a partir de outros ângulos e, com isso, se conseguir pistas para um desempenho ainda melhor.

Por fim, outro ponto importante é a presença na Tabela 37 de cursos voltados para um aperfeiçoamento profissional descolado do exercício da custódia, ou seja,

cursos que possam auxiliar o funcionários em trabalhos extra-muros ou a galgar novos caminhos profissionais. O pragmatismo na escolha também pode estar relacionado a uma real carência por parte dos funcionários do sistema em relação ao cuidado com a formação profissional, principalmente em termos de posturas e procedimentos cotidianos.

Pode-se dizer que a lista acima está mais para uma proposta de formação e requalificação profissional do que para uma lista de cursos inovadores que iriam remodelar a atuação dos funcionários dentro do DESIPE. Pelo contrário, como os dados sobre o processo de formação já demonstraram, a “prática” funciona como o maior (e quase único) guia para os funcionários aprenderem a trabalhar em uma unidade prisional. A oralidade continua como o mais eficiente veículo que através dos tempos vai retransmitindo as formas de se atuar na fazer cadeia.

Cursos na “área de segurança” é uma prioridade para os ASPs. Nesta mesma linha, esses profissionais também gostariam de ter acesso a cursos de “formação e reciclagem”. Juntas estas duas categorias somam quase 1/3 das respostas (30,0%). Da mesma forma, nada mais do que 15,5% dos ASPs sentem necessidade de ampliarem seus conhecimentos na “área jurídica. Uma explicação para esse dado pode ser o fato de esses profissionais necessitarem de um certo conhecimento de legislação para exercerem corretamente suas funções. Neste sentido, a Lei de Execução Penal e o Regulamento Penitenciário são espécies de guias para a custódia. Mas, noções de direito administrativo e penal também são aspectos importantes para guiar a ação do profissional e demonstrar seus limites. Não se pode perder de vista que, em grande parte, os ASPs que têm ou cursam nível superior optaram pela área de Direito, e também diversos concursos públicos têm as legislações como matéria de suas provas de seleção.

O interesse de 9,5% dos agentes de segurança terem optado por cursos na área administrativa se justifica pelo fato de ser desse segmento profissional que é extraído o contingente que atua nessa área no DESIPE. Isto se dá em virtude da carência de concursos para o sistema direcionados ao preenchimento de vagas nessa área.

No caso dos técnicos, cursos nas áreas de “saúde” (30,4%), “jurídica” (21,4%) e “tecnico-social” (7,8%) representam mais da metade das propostas apresentadas por este grupo de funcionários (59,6%). Dos três itens o primeiro e o último já eram esperados já que são diretamente relacionados às áreas de atuação profissional. Porém, o alto índice de interesse pela área jurídica, principalmente por ter um percentual maior do

que o alcançado pelos ASPs, é revelador do quanto é grande a carência por parte da equipe técnica de informação sobre a legislação.

“Relações humanas”, “direitos humanos e cidadania” e “segurança no trabalho” são temas que, quando somados, ganharam pesos diferentes entre ASPs (19,1%) e técnicos (16,5%). Mas as diferenças se tornam mais visíveis ao comparar os itens de forma direta: “relações humanas” é o tema privilegiado por 11,3% dos ASPs e por 3,2% dos técnicos; já “segurança no trabalho” é um ponto mais importante para os técnicos (5,7%) do que para os ASPs (1,7%). Um certo consenso ocorre quando o assunto é direitos “humanos e cidadania”, área temática escolhida por 6,1% dos ASPs e por 7,8% dos técnicos.

Elencar uma série de cursos não é uma medida que tem por objetivo apenas prover a Escola de Formação Penitenciária de um ranking temático ao gosto dos funcionários do DESIPE. Ao falarem de suas expectativas a respeito da ampliação da formação e qualificação profissional os entrevistados também esboçaram impressões sobre as ferramentas do saber as quais agregam valor.

## 5.6. O saber da prática

Os tipos de custódia exercidas no DESIPE emprestam contornos muito particulares aos processos formais e informais de construção e afirmação do lugar de "custodiador". E isto de tal maneira que a experimentação da realidade carcerária, constrangida pelas exigências legais para a execução da guarda dos presos, apresenta-se através de vivências substancialmente diversas. No que diz respeito à "experiência [exclusiva] de cadeia", pode-se dizer que, dentro do sistema, a sua falta inicial é avaliada como menos crítica para o pessoal das assistências (psicólogos, assistentes sociais, médicos etc.). Esta forma de enquadramento reflete, em grande medida, as características específicas da custódia indireta, incluindo aí as percepções sobre o seu lugar no universo prisional.

Analisando a existência das prisões pela sua razão primeira de ser, isto é, pela sua função essencial de administrar a punição através da segregação e do confinamento, pode-se afirmar que apesar das atividades de assistência cumprirem um papel necessário para a manutenção da vida prisional, elas, historicamente, não foram e ainda hoje não

são compreendidas como indispensáveis e fundamentais.<sup>15</sup> Assim, para o cumprimento estrito de sua "missão", a cadeia poderia, no limite de sua crueza, existir e funcionar sem as tarefas assistenciais.<sup>16</sup> Em parte por conta disso, a assistência tem ocupado um papel coadjuvante na execução da custódia. Isto porque o controle dos presos e os resultados deste controle são, por natureza, indiretos nas atividades assistenciais.

Transvestidas nas funções de manutenção ordinária da vida prisional (saúde, assistência familiar, educação, trabalho, lazer etc.), as assistências não são, à primeira vista, percebidas como expedientes prioritários de produção de ordem, disciplina e vigilância. Por essa razão, no dia-a-dia das cadeias elas são qualificadas como "atividades meio", que exercem um papel importante, porém subordinado às tarefas mais efetivas e imediatas de coerção e controle. O seu lugar, como instrumento de suporte para a construção da "boa ordem carcerária", é reiterado pela aceitação trágica e implícita de que a supressão dos expedientes de reprodução da vida prisional comprometeria o próprio desejo coletivo de punição, uma vez que acabaria por restringir as inúmeras oportunidades de "castigo" intra-muros.

Além dos condicionantes inerentes ao mundo da assistência, a natureza e as formas de emprego do conhecimento trazido pelos chamados "técnicos" do sistema penitenciário, ajudam a compreender o tipo de impacto provocado pela ausência de "experiência" prévia acerca da cadeia. A formação profissional de origem dos funcionários lotados nas funções de custódia indireta, é basicamente estruturada pelas técnicas e procedimentos saídos da reflexão acadêmica acumulada nas diversas áreas de conhecimento.

A roupagem científica dos saberes formais, adquiridos pelos técnicos, empresta uma dimensão universal às suas práticas profissionais, o que possibilita a sua utilização adequada e conseqüente em distintos campos de trabalho. Em outras palavras, os médicos, psicólogos, assistentes sociais, nutricionistas, enfermeiros e advogados que integram os quadros da assistência prisional trazem consigo um acervo de conhecimentos que pode ser aplicado em qualquer realidade, inclusive a própria realidade da prisão. Isto porque a produção deste acervo é, por um lado, sensível e

---

<sup>15</sup> A historiografia das prisões deixa bem claro que primeiro surgiram os muros e as grades, e somente muito tempo depois apareceram as formas indiretas de exercício da coação e do controle. De uma idéia de "punição do corpo" migra-se para a concepção de "punição da alma". Nessa evolução, era preciso fazer os corpos suportarem o suplício, mostrando-se oportuno mantê-los vivos.

<sup>16</sup> No Brasil, boa parte dos presos ainda não desfruta de nenhum tipo de assistência, pois, nestes casos, a custódia limita-se à preocupação em mantê-los atrás das grades. É o caso dos presos de delegacias e de muitas cadeias públicas, que não dispõem de serviços de profissionais voltados para a assistência.

aberto ao mundo empírico, e por outro, exterior e extensivo a este mesmo mundo. Por esta razão, os conhecimentos provenientes da tradição científica procuram, a um só tempo, alimentar-se da vida prática e ultrapassá-la emprestando-lhe ordens de inteligibilidade. Sob este ângulo, seu horizonte cognitivo ambiciona ser mais objetivo, amplo e abrangente do que o horizonte dos saberes esculpidos na idiosincrasia das experiências cotidianas e descontínuas. E isto de uma tal forma que os conhecimentos científicos não se deixam confinar, por exemplo, nos eventos e incidentes prisionais. A sua busca pela cognição dos fatos da vida o liberta da urgência irrefletida dos atos, possibilitando a construção de novos conhecimentos especializados, mais ou menos dirigidos e aplicáveis para cada realidade singular.

Mesmo que no início de suas carreiras os profissionais da custódia indireta sejam "inexperientes" e desconhecedores dos meandros do mundo prisional, eles dispõem de recursos extrínsecos à prisão capazes de conduzi-los minimamente pelo interior das realidades carcerárias. Além do conhecimento formal obtido, eles também se valem dos princípios éticos que regem as normas de conduta para o desempenho profissional. No universo das profissões reconhecidas e regulamentadas, os códigos de ética constituem uma referência mais ampla que funciona tanto como um guia efetivo para a ação em qualquer contexto profissional, quanto como um instrumento de fiscalização externa.<sup>17</sup>

É importante assinalar que o respaldo profissional que os técnicos detém, contribui tão somente para amortizar os impactos da falta de "experiência [prévia] de cadeia", reduzindo a sua ressonância sobre as atividades assistenciais. Até porque os próprios técnicos reconhecem a importância de se construir um tipo de "maturidade" profissional dirigida para a realidade carcerária. Os profissionais de saúde, por exemplo, cuja prática clínica segue padrões rígidos e normas exteriores ao ambiente carcerário, reconhecem que precisaram adaptar-se à singularidade deste ambiente e, por conseguinte, à especificidade de sua clientela.

*São tantas as situações que se apresentam na cadeia que uma vida é pouco para conhecê-las. Essa lição de humildade dada pelos cadeeiros mais experientes ajudou-me a relaxar e a desenvolver técnicas defensivas para não ser feito de idiota o tempo todo. (Varella, Drauzio. Estação Carandiru. Companhia das Letras. São Paulo, 2000:95)*

---

<sup>17</sup> Alguns desses conselhos/órgãos são: Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Conselho Regional de Medicina (CREMERJ), Conselho Regional de Serviço Social (CRESS) e Conselho Regional de Psicologia (CRP).

*Eu entrei para o DESIPE pelo Hospital Central, na Frei Caneca. Lá, uma assistente social, chefe do serviço, me recebeu e me explicou minimamente como é que eu tinha que fazer: todo dia eu deveria correr os cubículos e atender aqueles presos da ala de baixo. Aí eu ficava me perguntando depois: E agora, eu faço o que com isso? [A cadeia] tem mil interseções de conhecimentos que você deve aprender a ter. Por exemplo, você precisa conhecer legislação previdenciária, legislação trabalhista, legislação sobre o SUS, conhecer o Código Penal, a Lei de Execução Penal, etc. Porque aquele sujeito [preso] que está na tua frente, na verdade traz problemas lá de fora como trabalhador, como alguém que estava com auxílio doença e que tinha de ser periciado. Para dar este atendimento [você] tem que ter domínio de como é que o INSS está funcionando nesse momento. Por isso, [na cadeia] temos que buscar informação. Quando eu entrei, em 1968, eu não tinha esses conhecimentos. Eu aprendi quebrando a cara. (Técnico feminino com 29 anos de serviços prestados).*

Esta necessidade constante de adaptação não se refere apenas à tentativa de contornar a precariedade do cárcere em termos de instalações e equipamentos de trabalho. Refere-se, principalmente, ao desafio de decifrar uma realidade extraordinária, estruturada pela excepcionalidade do confinamento. Como exemplo, cabe citar os esforços voltados para o controle sanitário da AIDS dentro do sistema penitenciário. A oportunidade de sucesso destes empreendimentos, tem resultado da capacidade de se desenhar estratégias de prevenção compatíveis com as formas reais de reprodução da vida no ambiente carcerário. A discussão acerca da pertinência de se distribuir preservativos para os detentos que não possuem parceiras sexuais no mundo livre e que, por isso, não estão inscritos no calendário de "visitas íntimas" só faz sentido quando se leva em conta que, além da heterossexualidade, existem outras formas alternativas de relacionamentos e praticas sexuais no interior das unidades prisionais.<sup>18</sup>

O problema de se adquirir uma espécie de "maturidade" focada e dirigida para uma realidade que só se "conhece de fato e de direito" quando nela se está integralmente inserido, assume, segundo os próprios funcionários, uma dimensão mais preocupante no caso do pessoal da vigilância e disciplina. Com a devida cautela, pode-se afirmar que a falta de "experiência de cadeia" produz efeitos bem mais marcantes na trajetória funcional dos guardas ou agentes de segurança penitenciária, sobretudo nos períodos iniciais de suas carreiras. A natureza da custódia delegada aos ASPs, assim como o tipo de saberes e práticas necessários à sua rotineira execução evidenciam as dificuldades derivadas da chamada "falta de maturidade".

---

<sup>18</sup> No DESIPE, as discussões sobre a implantação de um programa de DST/AIDS começaram em 1991. Nesta época havia uma forte resistência em aceitar a homossexualidade como uma opção sexual legítima, tanto no mundo livre quanto na prisão. Acreditava-se que a distribuição de camisinhas para os detentos que mantinham relações sexuais com seus companheiros, caracterizava-se como estímulo e propagação moralmente reprováveis do homossexualismo nas prisões.

Invertendo o que foi mencionado para o mundo da assistência, as atividades de vigilância e disciplina respondem diretamente à missão original das prisões de executar as penas privativas de liberdade, garantindo a separação e o encarceramento dos indivíduos condenados. Sob este ângulo, elas desempenham um papel estrutural e, por conseguinte, indispensável para a existência das cadeias.

Responsável pela sustentação dos muros e das grades internas e externas da prisão, o mundo da vigilância e da disciplina tem ocupado um lugar central, ou melhor, um papel direto e executivo no exercício cotidiano da custódia. Aqui, a produção do controle da população prisional é efetuada de uma forma desnudada, ostentada e ostensiva. O caráter instrumental e ordinário de sua gramática dispensa o emprego dos recursos simbólicos que metamorfoseiam e, em boa medida, mascaram a função coercitiva original do aprisionamento. Os signos da sua linguagem regulatória são, portanto, palpáveis e reconhecíveis por qualquer um: os muros altos, as grades, os cadeados, os alarmes, as câmaras de vídeos, os detectores de metais etc., não deixam dúvidas quanto ao seu discurso coercitivo. Com o seu auxílio, busca-se realizar, na prática e sem "outras intenções", um lado considerado necessário, porém desagradável da vida social: controlar os corpos confinados e seus movimentos, inclusive as suas manifestações consideradas mais "naturais" como o sono, a fome, o sexo, as excreções fisiológicas, as doenças, etc.<sup>19</sup>

Por conta de sua dimensão tangível, capilar e ampliada, as tarefas de vigilância e disciplina figuram como o centro nervoso da prisão, sendo classificadas na rotina carcerária como as "atividades fim" do sistema penitenciário, isto é, como o principal conjunto de rotinas, cuja mais leve interrupção inviabiliza o funcionamento da cadeia. O impacto causado pelas paralisações e greves dos agentes penitenciários é um bom exemplo de como as rotinas da cadeia podem ser alteradas se não houver plena cooperação dos responsáveis pela segurança das unidades.

O trabalho de vigilância opera como infra-estrutura básica da cadeia. Se os técnicos fizerem greve, a cadeia continua funcionando, mas se os guardas paralisarem suas atividades, toda a cadeia pára, inclusive o próprio trabalho dos técnicos, pois sem agentes de segurança, quem se responsabilizaria pela movimentação dos presos? O

---

<sup>19</sup> Exemplo extremo do nível de controle dos funcionários sobre os presos é o caso de, no passado, em uma unidade prisional as descargas das privadas ou bois ficarem do lado de fora das celas, devendo, portanto, ser manuseadas pelos guardas. Fato relacionado à ausência de autonomia dos presos.

resultado de uma greve dos ASPs é, pelo menos em primeiro plano, o comprometimento integral da rotina carcerária.

Na contramão do projeto moral das práticas assistenciais, o exercício cotidiano da disciplina e da vigilância tende a converter a perspectiva do controle em um fim em si mesmo. Neste mundo, as interações entre custodiadores e custodiados, inevitavelmente pontuadas pelo contato corpo a corpo, pelo olho no olho, são, ao mesmo tempo, táteis e impessoais, assim como sensíveis e cruas. Sem muitas instâncias de mediação, a execução da custódia direta é estruturada por um tipo de sociabilidade tensa, desconfiada e defensiva. A natureza explícita e imediata dos seus instrumentos de coerção e controle conduz à construção, nem sempre amistosa, de uma desejada distância moral, reduzindo, sobremaneira, a possibilidade de relações mais estáveis e substantivas.

Ouvir, revistar, apalpar, conter e vigiar são alguns dos verbos que comandam a rotina de um mundo fechado em si mesmo, e que se encontra comprometido com a manutenção de uma vigília em estado permanente. Note-se que o que está em jogo na custódia direta é, senão a ruptura progressiva, ao menos a regulação dos espaços de privacidade e de individualidade dos corpos e de suas demandas mais basais.

Das necessidades materiais até os desejos afetivos e morais, tudo na cadeia pode, no limite, tornar-se objeto de ingerência dos custodiadores. A ambição da "boa ordem carcerária", de que nada deve escapar ao controle, faz com que determinados comportamentos que são reprováveis moralmente na sociedade liberta, sejam justificados como procedimentos "úteis" e "adequados" dentro da cadeia. Atitudes invasivas para o mundo externo, tais como "bisbilhotar a vida alheia", "espiar pelo buraco da fechadura", "abrir e ler correspondência pessoal", "apalpar o corpo alheio sem consentimento", "monitorar a vida sexual de outrem", fazem parte do repertório de práticas rotineiras da vigilância e da disciplina. Toleradas pelos cidadãos livres, aviltantes para os cidadãos cativos e constrangedoras para os que têm o dever de executá-las, essas práticas constituem uma espécie de "mal necessário" que contribui para contagiar o lugar mesmo da custódia e, por sua vez, o do custodiador.

*A prisão é o vaso sanitário, os presos são os detritos, os ASPs a tampa do vaso. Quando a sujeira vaza, quem leva a descarga são os ASPs. (ASP masculino com 15 anos de serviço)*



Em virtude da visibilidade e da concreção das atividades de controle direto, a imagem do custodiador, isto é, do chamado "carcereiro", costuma, tanto dentro quanto fora da prisão, estar somente associada aos operadores da vigilância e disciplina. E isto, de tal forma, que os profissionais da assistência raramente identificam-se ou são identificados como integrantes do sistema de controle e manutenção da ordem.<sup>20</sup> No senso comum carcerário, a atividade menos nobre ou o trabalho "sujo" é freqüentemente associado aos "trabalhadores manuais" que compõem os "peões da cadeia" responsáveis por "segurar o cadeado".

Conforme se pode perceber, não é nada trivial lidar com um universo ordinário e ao mesmo tempo tão paradoxal quanto aquele configurado pelas atividades de vigilância e disciplina. Neste mundo, as dificuldades advindas da inexperiência de cadeia atribuída às novas gerações de agentes de segurança penitenciária são também agravadas pela ausência de sistematização dos saberes e rotinas que conformam os "conhecimentos práticos" necessários à administração da custódia direta. Excetuando as leis, decretos e portarias que se originam de exigências legais exteriores à rotina carcerária, e que lhe servem como referências abrangentes para a ação pontual, pode-se afirmar que o DESIPE não dispõe de um acervo estruturado de conhecimentos específicos sobre, por exemplo, a segurança penitenciária, que possam ser disponibilizados igualmente para todo o pessoal penitenciário.

Em verdade, os saberes e os "macetes" produzidos pelas distintas gerações de agentes de segurança encontram-se, ainda hoje, dispersos pelas trajetórias e experiências individuais. Trata-se de um patrimônio rico e original, porém sub-utilizado e, por vezes, ignorado porque prisioneiro de cada história profissional dentro do sistema. Constituído de fragmentos de vivências e de pedaços de memórias pessoais, este patrimônio tem sido transmitido apenas oralmente e de forma irregular, o que contribui para reforçar a baixa visibilidade e a pouca padronização das práticas adotadas como "praxes" nas cadeias.

Parece evidente que um caminho frutífero para reduzir os possíveis erros e desvios de conduta atribuídos à sentida falta de "maturidade de cadeia" dos calouros da

---

<sup>20</sup> Os esforços de distinção, por parte dos Técnicos, reflete um recurso sociológico comum de afastar ou reduzir o estigma associado a um determinado grupo social. Estes esforços de posituação da identidade profissional têm muitos caminhos: na linguagem, busca-se omitir o termo "custodiador", adotado informalmente para a categoria de Técnicos, em oposição ao termo agente de segurança. Em uma ordem política administrativa tem-se observado um esforço deliberado de radicalização da diferença pretendida. Isto tem se traduzido na fragmentação do DESIPE. A criação das superintendências serve como um exemplo claro dos esforços de separação dos mundos da assistência e da vigilância.

segurança penitenciária, seria aproveitar os próprios saberes produzidos internamente. Se reconhecidos como um rico material pedagógico, e devidamente submetidos a um tratamento reflexivo e a uma ordenação crítica, eles podem servir como um importante instrumento de formação profissional continuada. Suas técnicas e procedimentos trazem a virtude de acompanhar mais de perto a realidade prisional, pois resultam das características intrínsecas do próprio mundo carcerário. Dito de outra forma, eles se deixam conduzir pela emergência dos fatos rotineiros e eventos excepcionais que forjam o dia a dia das unidades penitenciárias. Pode-se dizer que o principal desafio cognitivo destes conhecimentos esculpido na prática é dar conta da desafiadora volatilidade do ambiente carcerário, emprestando utilidade e presteza às respostas requeridas por uma realidade caprichosamente estruturada pela incerteza e pelo risco.

Diferente do conhecimento científico, os saberes imersos na vida prática não se pretendem universais. Sua disposição para lidar com o imediato da vida carcerária faz com que, particularizados, eles envelheçam com rapidez diante de cada novo incidente prisional. Isto significa dizer que suas "receitas" e "dicas" tornam-se normas informais para a ação apenas pela sua funcionalidade de ocasião.

Daí a importância de se sistematizar e aprimorar a rica matéria-prima proveniente do “saber prático”, de forma a emprestar consistência reflexiva e técnica à sua utilização. Afinal, a virtude de responder mais diretamente aos problemas cotidianos da cadeia é também uma das suas principais limitações. Os saberes construídos na particularidade de cada experiência, quando generalizados de forma mecânica e acrítica, conduzem à geração de estereótipos e pré-concepções que comprometem a sua própria riqueza e eficácia originais. E isto de tal maneira que estes conhecimentos práticos tendem a perder, com o tempo, o respaldo empírico que torna os seus ensinamentos válidos e úteis, restando-lhe apenas uma perversa moralização de seu repertório de pressupostos e práticas.

## 5.7. Estado ausente e o guarda como guarda de si próprio

*Trabalhar na cadeia não é vender banana. Trabalhar na cadeia não é ser caixa de banco. Trabalhar na cadeia não é dar aula, que você prepara um plano de aula para no dia seguinte dar para os seus alunos. Na cadeia você pode usar o que aprendeu pra trás [como] ponto de partida. Isso não quer dizer que toda a experiência que você tem vai resolver aquele problema (...) porque você tá lidando com gente, com cabeças diferentes(...). Você tem que usar o que aprendeu pra trás como ponto de partida, tem que estar preparado para reverter tudo aquilo e aplicar outro tipo de estratégia, porque, de repente, aquilo não vai resolver. Então, se eu tô dizendo pra você que nem sempre o que você já sabe às vezes adianta na cadeia (...) que dirá um curso de uma semana<sup>21</sup>.*

Para se trabalhar na cadeia é preciso adotar como regra “*estranhar sempre*” e “*estar atento a tudo que for diferente e também ao que for igual*”. Nos momentos em que tudo parecer transcorrer na mais extrema tranqüilidade, algo de muito errado pode estar sendo tramado nos bastidores. Só que a linha que separa os bastidores do centro do palco é bastante tênue e fácil de ser ultrapassada, ao ponto de qualquer acontecimento por de trás das cortinas, por mais insignificante que possa parecer, a qualquer momento pode roubar a cena, em um ato perfeito e digno de quem sabe ser um protagonista de sucesso. Tudo pode sair da ordem a qualquer instante, em um piscar de olhos.

Como disse um dos ASPs entrevistados, trabalhar na cadeia não é como “*vender banana*”, ou seja, não é uma atividade trivial, como muitas outras amplamente disseminadas pela sociedade. Uma diferença está justamente na forte presença do “imprevisto” das ações, para muitos um aspecto que precisa ser controlado, antecipado e as vezes até estimulado. As rotinas nem sempre conseguem ser planejadas previamente, já que podem ser alteradas por inúmeras intercorrências que, caso não ocorram, eventualmente devem ser provocadas para se quebrar a suspeita que o “silêncio” e a “normalidade” podem causar. Assim, em um dia, ou em uma noite, em que haja um absoluto silêncio nas galerias e que os internos tenham seguido corretamente todas as instruções de forma muito cooperativa, sem registro de brigas entre rivais, o ASP “perspicaz” desconfiará dessa aparente sensação de “ordem” na cadeia. Aí, ele irá investigar os motivos de tal silêncio, que tão predominante chega a ser ensurdecedor.

Para passar no teste e se tornar um ASP capaz de contornar situações como essa, o exercício diário é o de não deixar apagar a chama da suspeita. Estar atento e observar

---

<sup>21</sup> Entrevistado 3.

todos os detalhes da colcha de retalhos que é o cotidiano de uma cadeia, onde nada pode ser como antes e nem se tornar muito diferente. Para uma pessoa desavisada, pode parecer que nas unidades prisionais existe um certo “culto pelo caos”, alimentado pelos operadores do sistema e materializado na firmeza e na tensão do olhar vigilante dos funcionários. Como suportar essa “tensão” constante? Como filtrar o olhar para obter a dose certa de suspeita, sem exageros? Estar atento ao quê?

Segundo Muniz<sup>22</sup>, ao estudar o trabalho policial, um principiante pode ter dificuldades em separar entre os inúmeros eventos cotidianos aqueles que podem ser alvo de suspeita. Pois, para o leigo, a princípio, tudo “*parece merecer o enquadramento do olhar de alerta e prontidão*”. A autora fala de um processo de “educação do olhar” através do exercício da atividade policial nas ruas: é preciso “*ler as ruas, pois só aprendendo a reconhecer o que se passa nas ruas ele poderia adquirir o ambicionado “olho técnico” e o “faro” policial*”. (1999:154)

É possível, através da comparação com o processo de aprendizado do trabalho policial, destacar o sentido de muitas afirmações presentes em algumas entrevistas, principalmente as feitas com ASPs (ver epígrafe na abertura do capítulo), quando o tema em discussão era a atividade profissional nas unidades prisionais. As opiniões convergiam de forma a enfatizarem que o trabalho na cadeia exige um soma de conhecimentos distintos: os provenientes das experiências pessoais ao longo da vida de cada indivíduo; os adquiridos através de cursos de formação no DESIPE e do estudo da legislação específica; e, de forma destacada, através das experiências apreendidas no dia-a-dia do trabalho. O maior destaque foi para a importância de estar pronto para “converter” todos os conhecimentos em ações instantâneas guiadas pela urgência dos acontecimentos.

*“Trata-se de um saber-ato ou de um saber obreiro constrangido ao seu constante pronto-emprego, voltado para produzir respostas imediatas para os problemas também imediatos enfrentados no dia-a-dia. (...) Parece indispensável a esse saber ser capaz de lidar com a intensidade dos indivíduos, dos atos e dos fatos sobre os quais é chamado a intervir. (...) é imprescindível alguma economia de afeto que se demonstre capaz de promover o autocontrole e administração dos estados emocionais dos outros atores envolvidos”.* (MUNIZ. 1999:170-171)

O processo é de aproximação entre os conhecimentos formais e informais a partir de “*fragmentos da realidade*”. Para os profissionais do DESIPE, como para os

policiais, a teoria por si só não basta. Parecem lidar com um tipo de conhecimento que não cabe nas apostilas, mas que também não pode ser delas dissociado. Para Muniz, o saber prático está associado a não negligência dos “*elementos circunstanciais*” e nem dos “*princípios gerais*”, pois trata-se de um saber que necessita de uma perfeita “sinergia” entre o os conhecimentos prático e formal. O recuso é tomar a norma como uma referência para a ação.

Para os funcionários do DESIPE é urgente ajustar os conhecimentos profissionais adquiridos às incontigências das rotinas de trabalho. É como se a cada momento se estabelecesse uma disputa entre funcionários e presos para verificar qual lado mais surpreende o outro. Enquanto um planeja um golpe certo e inédito, o outro arma o bote para não ser pego de surpresa. E a criatividade não tem limites. Nesse jogo, os planos de fuga se destacam como as principais cartas escondidas nas mangas. Esse “clima” torna o trabalho e o aprendizado dos funcionários um tanto desgastante.

*O preso, infelizmente, tá sempre um passo na nossa frente, a gente tá sempre correndo atrás. Graças a Deus hoje a gente tá pegando mais coisa do que pegava antigamente(...) mas o preso ainda tá sempre melhorando, cada dia vai se aperfeiçoando, por quê? Porque o equipamento dele é a fuga, tentar fugir, e o da gente é tentar evitar. Aí cada dia que a gente toma uma bolada a gente vai melhorando, ou seja, aquela a gente não toma mais e vai tentar melhorar.<sup>23</sup>*

Apesar de muitas estratégias certas terem sido concebidas a partir de outras que deram errado, até que ponto os funcionários, de forma geral, estão dispostos a aceitar somente essa forma de aprendizado? Esse aspecto reforça ainda mais a necessidade, sentida por estes funcionários, de serem mais rápidos e eficazes que os encarcerados. Só que rapidez talvez não seja uma a palavra mais adequada, já que o saber vai se formando gradativamente, e qualquer atropelo pode resultar em ações arriscadas, tanto para o preso quanto para os funcionários. No caso dos ASPs, a sensação é a de que foram jogados em uma espécie de “cova de leões”, na qual terão que lutar usando apenas “unhas e dentes”.

*[Quando entrei para o DESIPE, participei de] um treinamento de uma semana falando tudo sobre o Sistema, falando das coisas que nós encontraríamos. (...) [Aí] fui trabalhar (...) achando que eu tivesse preparado pra iniciar o trabalho, mas quando cheguei lá era uma realidade completamente diferente. Você é jogado dentro dos pavilhões pra trabalhar*

---

<sup>22</sup> MUNIZ, Jacqueline. “Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser. Cultura e cotidiano da PMRJ”. Tese de Doutorado. IUPERJ, Rio de Janeiro, 1999.

<sup>23</sup> Entrevistado 4.

*sem condições nenhuma. (...) eu nunca tinha entrado numa delegacia, não sabia o que era uma Unidade Prisional e, de repente, me deram uma porção de chaves na mão e eu fui trabalhar dentro do pavilhão, num setor que você se tranca com o preso. No caso, me trancava, com mais um colega, num pavilhão com 396 presos (...). E nesse contato (...) tinha diversas decepções, diversos choques, porque [estava] acostumado aqui fora, não sabia o que era um sistema penitenciário, (...) o nível de degradação do ser humano lá dentro (...). E eu aprendi apanhando, quer dizer, aprendi vivenciando tudo, correndo risco de vida, correndo risco de agredir.*

Comparando o trabalho dos Policiais Militares com o dos ASPs, um entrevistado disse que os policiais lidam com uma “*sociedade aberta*”, que nem sempre coloca em risco a vida. De forma oposta, eles, os ASPs, trabalham em um lugar fechado e com “*cem por cento de criminosos*”. Pelo raciocínio do entrevistado, parece que por mais riscos que se possa perceber na atividade policial, o fato de os policiais não terem que lidar a todo momento com criminosos os eximem da sensação de estarem diante de uma ameaça constante.

O ASP, ao falar de “*sociedade fechada*”, também se sente enclausurado, como os internos. Fazer menção a este depoimento foi uma forma de realçar e contextualizar algumas imagens presentes no relato acima. Primeiro, o funcionário foi designado para trabalhar em um lugar que desconhecia, pois não sabia “o que era uma unidade prisional”. Imaginou que através de um treinamento aprenderia como lidar com essa nova realidade, mais essa expectativa não se confirmou. Ao se ver trancado com mais “396 presos”, percebeu que as regras de convivência e de interação neste novo universo eram diferentes daquelas que ele utilizava em seu universo particular. O resultado desse processo de inserção foi “*aprender apanhando*” e correndo risco de vida. Neste ponto, vale mais uma vez recorrer à pesquisa de Muniz:

*A constatação de que as coisas da vida seguem cursos mais complexos do que a lógica simplória que determina uma falsa proporcionalidade entre causas e efeitos – algo do tipo eventos pequenos geram pequenos problemas – contribui para a corroboração de um saber que se curva às evidências porque ele deve se apresentar como um guia, um tipo de ferramenta capaz de manobrar com a potência do acaso, capaz de instrumentalizar ações seguras em ambientes de incerteza e risco. Esse é um saber que precisa buscar um meio termo entre o exercício capilar da autoridade e a experimentação do perigo, mesmo que na sua pura disponibilidade. (1999:165)*

É quase certo que nosso informante não sabia, de forma clara, a medida certa das atitudes a serem tomadas para estabelecer um contato produtivo com a nova realidade que conheceu ao ingressar no DESIPE. Talvez para ele fosse importante saber que o

melhor caminho era manobrar com habilidade a “potência do acaso”, como afirma Muniz, e que a “incerteza” e o “risco”, dentre de certos limites, são elementos que poderiam funcionar como parceiros.

Quando o entrevistado menciona o incômodo com o “nível de degradação humana” dentro da unidade prisional, permite que se contextualize, de forma mais aprofundada, esse momento de experimentação dramática. Se, por um lado, o processo de estranhamento inicial pode ser compreendido, em virtude da importância que a prática tem na formação desse profissional, por outro fica transparente a falta de formação especializada e eficaz, negada pelo DESIPE, durante o treinamento desse profissional no período de admissão. O saber prático por si só não se basta, como vimos.

*Lá não tem instrumento nenhum pra você se defender. Você muitas vezes tem que se valer da tua sagacidade, da tua coragem. Tanto é que você pode ver, num efetivo de agentes penitenciários, tem um que manda mais do que o outro e tem um que não tem nenhuma autoridade com o preso, por quê? Porque não valem de uma estrutura que o Estado dê, se valem de recursos próprios. Então cada um tem recursos diferentes, cada um tem um nível de coragem, cada um tem uma esperteza maior. [Isto] porque quem tá se impondo ali é a pessoa física e não a pessoa jurídica do Estado, que essa sempre se coloca ausente de tudo.*

Apesar de ser natural que cada profissional, a partir do conhecimento de normas gerais e da vivência de experiências “práticas”, vá adquirindo um jeito particular de trabalhar, o risco é que uma hipertrofia das ações personificadas seja um canal propício para o profissional romper os limites tênues entre o formal e a prática, agindo somente de acordo com seus próprios princípios. O risco é ainda maior em contexto no qual existe forte convicção de que o sistema penitenciário provoca modificações profundas na personalidade de seus funcionários:

*Sistema Penitenciário é implacável. Ele pega qualquer um. Você exagera na tua cobrança e você incorpora aquilo na tua personalidade. Pra você resistir ao Sistema, você tem que resistir com firmeza. Você acaba perdendo o sorriso, você acaba tendo, às vezes, um olhar fulminante, e você, às vezes, é uma pessoa boa, é pregadora de tudo o que há de melhor. No Sistema tu ficas com uma máscara de ferro (ASP).*

Já que uma conseqüência possível do aprendizado do trabalho e subsequente “incorporação do sistema”, é se embrutecer, resta descobrir o que pode ser feito para minimizar esse processo quase inevitável. Como destaca Muniz, os “estados emocionais abruptos”, no caso dos policiais, são decorrentes da vivência de situações dramáticas nas ruas, que levam a uma busca por mecanismos de defesa emocional. Assim, um bom

caminho é tentar desconstruir (ou aprender a conviver com) a imagem do DESIPE como um sistema “implacável”.

#### 5.8. "Saberes em confinamento" : invisibilidade e baixa institucionalização das práticas da custódia

A condução do trabalho no DESIPE se respalda em um saber que se faz na experiência, é transmitido pela tradição oral e se utiliza do improvisado para lidar com situações limites e paradoxais. Trata-se de um conhecimento singular e excepcional porque restrito ao mundo da cadeia. Em um quadro de baixa institucionalidade, moldado por discursos moralistas, ganha fôlego uma visão substantiva de justiça, cuja proporcionalidade da resposta é direta e sem mediação.

Pode-se dizer que no DESIPE está em jogo um saber que não se omite diante do pior, apenas se silencia. Saber este, oportuno e queixoso de seu desprestígio e não reconhecimento. Um saber que não pode deixar para depois e, ao ser estigmatizado, aprendeu a dar o troco. Um saber que reivindica a atribuição de valor à sua simplicidade de propósitos e métodos. Um saber cioso de sua repetição mas que se mostra aberto aos imponderáveis, aos incidentes e as novidades saídas dos presos. Um saber que tenta conciliar, na concreção dos fatos, elementos paradoxais, demandas e exigências por vezes inconciliáveis.

A lógica é de um saber que é constantemente desafiado pela irredutibilidade do acaso, da surpresa, e precisa abrir-se ao inusitado, ao inimaginável. Um saber em estado de alerta para incorporar o devir. Suspeitoso, este saber busca antecipar-se ao do futuro. Um saber que não pode abrir mão da intuição, antecipa-se aos fatos porque tem jogo de cintura e não tem pudores em caminhar do detalhe mais sensível à generalização do particular. Um saber que sabe caminhar nos extremos, cujo processo cognitivo é indutivo.

Para tentar entender que saber é acionado pelos funcionários nas unidades prisionais, é preciso percebê-lo como um saber à parte, que não se conta, não é narrado mas que é assistido e se vivencia no risco, no diálogo com o medo e, por isso, encontra-se em estado de alerta. É conservador no sentido que constrói uma ética defensiva e auto-protetora. Um saber solitário e doloroso, partilhado apenas com os seus iniciados. Ele ensina a lidar com o isolamento, mas também é confinado a um mundo de vozes ouvidas nas rebeliões. Um saber que se esgarça ao seu limite: não pode fugir da



urgência. Fabrica uma linguagem própria, um saber ordinário, contagiado pelo senso comum, que se deixa contaminar pela linguagem dos presos. Que aprende com eles e os conhece de tão perto, ao ponto de parecer possível recuperá-los.

Esse saber dual é capaz de gestos humanitários e atos despropositados. Um saber que não pode prescindir da emoção, passional ele possibilita reações de apatia e explosões afetivas. Cúmplice da dificuldade de experimentar a excepcionalidade, e de encenar uma "normalidade" assentada sobre o provisório, o precário. Este saber que se silencia diante do erro de seus proscritos, talvez pela desqualificação de seu testemunho. Um saber que trabalha com a baixa estima e o estigma de constituir um "saber encarcerado", prisioneiro de um mundo pouco visível. Um saber em desequilíbrio sob medida para a instabilidade dos vínculos no cárcere? Um saber tátil que corre a cadeia, experimenta o cheiro das galerias e dos presos, que ensina a reconhecer os ritmos e sonoridade da cadeia.

Criativo para lidar com a imprevisibilidade, esse saber é segredo e transmitido pelos laços de confiança. Silencioso e desconhecido. Presteza e prontidão, um saber modesto porque se ocuparia apenas de resolver, um saber voltado para o agir. Um saber que aprende a engolir o sentimentalismo, que precisa ser duro e inflexível diante da privação alheia. Conservador no sentido de preservar a rotina. Um saber que suspeito, que desconfia e persegue. Conjuga informalidade com excesso de regulamentação. Sua gramática nem sempre encontra tradutibilidade no mundo externo. Sua inteligibilidade e cognição são construídos na incerteza, na contingência. Um saber vaidoso de suas habilidades para lidar com o caos do sistema, que exige dos seus inscritos que aprendam fazendo.

No caso do DESIPE, a precariedade institucional da recente Escola de Formação Penitenciária, assim como a conseqüente descontinuidade de suas políticas educacionais, têm comprometido a consolidação de um projeto de formação profissional que, de fato, possa interagir com a atual organização do trabalho prisional e, por sua vez, com as necessidades reais dos seus operadores.

Não resta dúvida de que as deficiências identificadas pelos funcionários nos programas de formação, treinamento e reciclagem profissionais são ainda mais aguçadas no desempenho rotineiro das atividades de custódia. Em razão disso, pode-se inferir que os "erros" cometidos na gestão da vida prisional, independente de sua gravidade, resultam não só da propagada má fé de certos indivíduos que "já entram no DESIPE mal intencionados", mas também, e fundamentalmente, do desconhecimento

das normas e procedimentos formais e informais que regem a realidade do trabalho carcerário.

Ainda hoje, a aquisição da "experiência de cadeia" e dos "conhecimentos práticos" se dá, prioritariamente, através da dinâmica artesanal da experimentação do erro e do acerto. Por conta disso, o corpo funcional encontra-se, diariamente, exposto às armadilhas da vida prisional e dependente da capacidade de construir, na maior parte das vezes, saídas individuais, improvisadas e provisórias para problemas rotineiros. Diante disto, cabe enfatizar que a implantação de um programa de formação profissional continuada apresenta-se como um caminho viável para a redução dos problemas de condução da rotina, porque capaz de democratizar o conhecimento carcerário e de socializar os novos profissionais da custódia. Afinal, a ausência crônica deste expediente tem tornado o sistema penitenciário dependente da existência de "bedéis" ou de "bons anjos da guarda" que, de bom grado, queiram guiar os primeiros passos dos custodiadores novatos.

### Parte III: Visões sobre o Sistema

Este capítulo trata das representações sobre o Sistema Penitenciário efetuadas pelos seus próprios funcionários. É composto de valorações produzidas por esses atores acerca do seu fazer, do meio em que trabalham, de sua inserção social e, especialmente, de sua clientela – os custodiados. O ponto de partida é o conjunto de imagens em torno do que seria o Sistema Penitenciário como um todo, suas características genéricas tal qual se apresentam nos discursos dos agentes de segurança, auxiliares e técnicos, para, simultaneamente, expor e explorar em sua particularidade os diversos procedimentos, rotinas, comportamentos e valores que informam o cotidiano prisional no Rio de Janeiro.

#### **1. O sistema penitenciário como um universo à parte: isolamento e abertura das unidades prisionais para o mundo exterior**

*(...) cadeia é um outro mundo, é uma outra realidade. É como se existisse... É como se aqui fosse um outro planeta. Do portão pra fora existe uma realidade, do portão pra dentro existe outra. [ASP]*

Primeiramente, é importante ressaltar a percepção de que o Sistema Penitenciário é um universo à parte, dotado de características peculiares e irredutíveis ao que se passa no exterior. Tal visão, compartilhada tanto por ASPs quanto por auxiliares e técnicos, faz com que a diferença comumente acionada entre o local de trabalho e o local de lazer ou descanso, ou entre o tempo que demarca essas atividades, ganhe relevo e um peso insuspeito ao atravessar os muros das prisões para em seguida se dissolver.

Como veremos adiante, os funcionários carregam os problemas da cadeia para fora dela, em especial para o ambiente doméstico. Mais do que obstáculos físicos, os muros das prisões podem ser considerados como liminares sociais onde se processa toda uma série de atividades de controle e vigilância que guarda paralelismos com aquilo que ficou conhecido na reflexão antropológica como “ritos de passagem” (Turner, 1974). A revista realizada nas visitas dos presos e em outros atores externos, ao ingressarem nas unidades, é bem sintomática disto (voltaremos a este ponto).

De todo modo, é a existência de códigos morais intrínsecos à vida social no interior das prisões<sup>1</sup>, irredutíveis aos que informam os comportamentos nas ruas, uma das primeiras características acionadas para conferir ao Sistema Penitenciário a imagem de um todo que se subtrai do restante do universo social, como destacou um dos entrevistados:

*“(...) os valores que eram eleitos pela aquela sociedade dentro das Unidades, quer dizer, coisas completamente diferentes do que era aqui fora... os códigos de honra, uma série de coisas lá completamente diferente daqui de fora (...)” (ASP).*

O que afigura ser paradoxal neste caso, e que certamente exigiria um exame comparativo aprofundado, o que escapa aos propósitos desta pesquisa, é o elevado grau de similaridade existente entre as valorações produzidas por aqueles que estão dentro das prisões, em especial nos Sistemas Penitenciários Ocidentais.<sup>2</sup> Um exame superficial da literatura descritiva acerca do encarceramento revela grandes homogeneidades entre o que se passa, por exemplo, no Brasil, na Inglaterra, França ou Estados Unidos, para citarmos casos que nos são mais acessíveis, em virtude da disponibilização de fontes bibliográficas.<sup>3</sup> Essa homogeneidade de comportamentos e valores, a título de hipótese, talvez possa estar associada diretamente com os funcionamentos e rotinas do cárcere, ou, em outro plano analítico, com uma série de princípios que regem a prisão e que lhe conferem a imagem de um campo social fechado sobre si mesmo. Dentre eles, o princípio do isolamento certamente é o primeiro que devemos considerar.

### 1.1. O princípio do isolamento e o valor da custódia direta

A prisão desde o seu nascimento, e mesmo antes de sua finalidade se confundir com a própria administração da pena (Peters, 1995), teve como função extrair o desviante do meio social e coloca-lo sob reclusão até o seu julgamento e posterior aplicação das

---

<sup>1</sup> Considerando todos os atores que fazem parte da vida social das prisões, principalmente os internos e os funcionários.

<sup>2</sup> Não importando se são sistemas prisionais centralizados ou descentralizados, administrados exclusivamente por funcionários públicos ou pela iniciativa privatizada, ou mesmo qual o modelo de gestão que é empregado, ou seja, com características mais liberais ou repressivas.

<sup>3</sup> O que não quer dizer que não existam peculiaridades inerentes a um contexto ou a outro, ainda mais se considerarmos as condições das cadeias brasileiras e o tratamento oferecido aos detentos, como bem diagnosticam os membros dos grupos ligados à defesa dos direitos humanos nas prisões.

sanções cabíveis, se fosse o caso.<sup>4</sup> Todavia, devemos considerar que tal princípio nunca aponta para um momento de sua aplicação absoluta: a prisão, em que pesem as ficções que a tomam como instituição total, ou as demandas por um maior recrudescimento disciplinar, nunca deixou de dialogar como o exterior, ora como maior intensidade, ora com menor.

O isolamento, no que tange a instituição como um todo, deve ser tomado como um instrumento que, através de sua própria modulação, permite a aplicação de determinada política penitenciária. Daí a consideração acerca do perfil de governo como norteador da ação dos funcionários, conforme a expressão bastante utilizada: “eu danço conforme a música”. E no que diz respeito ao indivíduo, permite intervir na própria administração da pena através das sanções disciplinares que lhes são complementares.<sup>5</sup>

A dificuldade do tratamento da questão reside no fato de que o intercâmbio com o mundo externo, hoje bastante diversificado e intenso, é ele mesmo constituinte da singularidade e complexidade do “mundo prisional”. Dizendo de outra maneira, a prisão não tem suas principais características identitárias (ou a constituição dos seus principais funcionamentos) dadas unicamente em uma relação consigo própria, pois ela se constitui, igualmente, a partir de uma relação com o que está fora. Assim, como exemplo, pode-se considerar que os filtros impostos à circulação de informações, bens duráveis, drogas, alimentos, armas, celulares e pessoas – sejam elas “visitas”, advogados, defensores dos Direitos Humanos, agentes religiosos, jornalistas, arrendatários de cantinas, artistas, parlamentares etc. – são eles mesmos constituintes de uma linguagem, juntamente com os fluxos que pretende controlar, específica ao mundo prisional.

Acerca deste ponto, é importante examinar os papéis desempenhados pelas diversas categorias profissionais do DESIPE. Como foi dito anteriormente, há uma grande clivagem no interior do Sistema Penitenciário: entre aqueles que desenvolvem o trabalho de custódia direta e os que trabalham voltados para a ressocialização ou assistência dos presos – entre ASPs e técnicos, basicamente. Neste último caso, existe a confluência de uma série de atividades que vão desde o tratamento médico até a oferta

---

<sup>4</sup> Os presos que se encontram nas delegacias e Casas de Custódia são o exemplo atual dessa prática que precede a transformação da prisão em instrumento principal do exercício de punição.

<sup>5</sup> Como exemplos de sanções prescritas para os internos, a suspensão ou restrição dos direitos, a perda de regalias, o rebaixamento na classificação e o isolamento (cf. Lei de Execuções Penais, artigo 53; Regulamento do Sistema Penal do Estado do Rio de Janeiro, Subseção III).

de trabalho para ingressos e egressos, passando pelas atividades dos psicólogos, educadores, assistentes sociais e advogados.<sup>6</sup> Cabe, então, principalmente ao grupo dos técnicos fazer a ligação dos presos com o mundo exterior:

*Tem uma carga forte do trabalho voltada pra relação preso-família, preso-mundo livre, isso é uma área de muito tempo que você gasta, é, não é nem mais a questão burocrática que era antes, que antes a gente fazia carteira de visitas dos familiares, era uma coisa administrativa, não isso já foi retirado da assistente social fazer (...) Todas as situações que a pessoa deixou pendentes na rua elas precisam ser resolvidas (...) aquela mulher que ele largou há dez anos atrás, (...) aproximação de quem não tem visita é a gente que faz (...) A coordenação dos agentes religiosos é o assistente social que faz (...) Toda a parte de festas, cultura, lazer, é o serviço social que faz junto com a educação, isso é do regulamento penitenciário. [visitas familiares] você insiste muito por olha, por telegrama fonado, por aerograma, por telefone, você insiste no sentido de trazer a família, às vezes não tem nada disso, nada disso chega, porque as pessoas moram nos lugares mais escondidinhos, às vezes você vai de mapinha pra fazer visita domiciliar [assistente social]*

A importância deste trabalho, ainda que seu exercício seja fonte de permanente conflito entre ASPs e técnicos<sup>7</sup>, reside no fato de que sem ele seria impossível administrar as cadeias, conforme demonstra o juízo, uniformemente compartilhado pelos funcionários, acerca do que é necessário para a manutenção da ordem no interior das unidades:

*(...) tem algumas coisas que são sagradas dentro da cadeia: comida, visita, água e o chamado banho de sol. A gente costuma dizer que o preso balança a cadeia quando não tem uma dessas coisas. [ASP]*

A estes procedimentos poderíamos adicionar a necessidade de o preso estar sempre informado acerca do andamento do seu processo na Vara de Execuções Penais. Mas, de qualquer maneira, o contato com o mundo exterior é um dos fatores de manutenção da ordem interna, o que configura as atividades dos advogados, psicólogos, educadores e assistentes sociais, entre outros, como um trabalho de custódia indireta. E aqui tocamos no cerne do problema, pois é um duplo movimento que está em jogo: ao mesmo tempo em que a prisão depende das rotinas de vigilância e custódia direta (o abrir e fechar de trancas), a ordem e a segurança das cadeias repousa, igualmente, sobre

---

<sup>6</sup> Lembramos que, tradicionalmente, o trabalho e a assistência religiosa foram as duas grandes atividades sobre as quais repousava essa que é considerada, ao lado da incapacitação, da dissuasão à prática do crime e da punição, uma das finalidades últimas do aprisionamento – a reabilitação dos apenados.

<sup>7</sup> Como foi visto anteriormente, o trabalho dos técnicos implica em constante movimentação dos presos, o que aumenta a carga de trabalho dos agentes penitenciários, que têm que custodiá-los a cada movimento.

a capacidade de negociar ininterruptamente com a esperança de soltura advinda dos presos:

*Eu acho que o preso vai sempre tentar fugir, porque o homem não nasceu pra ficar preso. Então, ele vai sempre tentar fugir. [o papel do gestor] Pra mim, é facilitar essa saída. É facilitar essa saída pela porta da frente. (...) Você colocando pessoas certas, nos lugares certos, a Unidade vai funcionar. Ela funcionando, o preso vai sair normalmente (...) não vai precisar ficar toda hora tentando fazer buraco, pular muro, a família também faz uma pressão, no sentido de: “A diretora tá fazendo, ela está vendo. Você já fez seus exames?”. Então a pessoa diminui a ansiedade, né, porque a pessoa tá vendo que a vida dela tá andando pra frente. Porque o que leva a achar a fuga, muito, é essa indignação, né? “Tudo vai ficar do mesmo jeito, eu vou ficar aqui dez anos, eu não vou conseguir nada...” Aí, a pessoa começa a pensar em outras formas de liberdade. Se ele vislumbrar a possibilidade de sair pela porta, logicamente que ele vai querer, essa opção é a melhor. Eles sabem que é a melhor. [ASP]*

Então, para administrar as cadeias, não basta produzir estratificações ou esquadrinhamentos do tempo e do espaço dos apenados, é necessário, de igual modo, viabilizar a ligação do preso com o mundo exterior juntamente com a construção da expectativa de que um dia conquistará a liberdade. Isto deve ser levado em conta quando estamos diante das propostas de incremento na severidade das punições, em especial no que se refere à pena de prisão perpétua. Que conseqüências essa medida traria para a administração prisional? Esta é a indagação que deve nortear as discussões no que se refere a este assunto, juntamente com as avaliações feitas pelos próprios funcionários de que este tipo de pena implicaria em superlotação crescente e, conseqüentemente, uma sobre-demanda de trabalho e aumento dos custos de encarceramento.

## 1.2. A cadeia com um fator inibidor da criminalidade: demandas por uma maior recrudescimento dos mecanismos disciplinares

A abertura da prisão para o mundo exterior também é percebida, mormente pelos que desempenham funções de custódia direta, como excessiva e, por sê-lo, conjugada ao afrouxamento de diversos procedimentos disciplinares, se torna responsável pela dissolução de uma imagem da prisão como um fator de inibição da criminalidade e do surgimento de lideranças no interior da “massa” prisional (noção êmica):

*(...) o Sistema Penitenciário antigamente ele servia como uma, um fator inibidor da criminalidade aí fora. O cara “Ih, fui lá ver, pô, o cara está magrinho”. O uniforme, todo mundo lá é igual o forte, o otário, o esperto, o rico e o pobre tudo com uniformezinho... calça azul marinho, camisa branca, se tivesse suja ia pro castigo porque ele tinha que se cuidar, o tênis, roupa de cama se tivesse suja ia pro castigo. Então “nêgo” via que era todo mundo igual, não tem liderança, né, isso aí inibia...ficar aqui fora pintando e bordando aí lá dentro ele não podia ostentar isso; então o cara “Pô, essa vida aqui fora prefiro a vida de otário que a de malando o cara vai lá pra dentro se arrasa”(...) houve uma mudança, e, essa mudança deixou de inibir a criminalidade lá fora. “Pô, lá é tão ruim assim?” Quer dizer, qual que é pior? Lá dentro que “nêgo” vive à beça ou viver dentro de uma favela aí faltando tudo, correndo risco e sendo pressionado pela...pelo crime organizado que se instala nas favelas hoje?” (ASP).*

O depoimento acima revela a percepção de que o alargamento das trocas (de bens materiais, informações ou serviços) entre a prisão e o mundo exterior implica na perda de um dos fatores centrais para a constituição e a manutenção da disciplina nas unidades: a homogeneização e o nivelamento dos presos - a imagem do “uniforme”, acionada na fala acima, é sintomática disto. A prisão, ao seguir este movimento de abertura, acaba por possibilitar que existam hierarquias entre os presos, as quais, de maneira peculiar, irão reproduzir as em vigor nas ruas, ou no “mundo do crime” (Ramalho, 1979).

Conseqüentemente, a prisão perde sua qualidade de fator dissuasivo da criminalidade. Segundo esta ótica, a distribuição dos privilégios, conjugada à sensação de segurança, faz da cadeia um lugar melhor para se viver do que dentro das favelas (os presos provavelmente achariam esta visão bastante distorcida). Mas, novamente, ao procurar as causas deste nivelamento<sup>8</sup>, estamos diante de uma constante que atravessa os diversos perfis governamentais e suas respectivas políticas penitenciárias: a ausência do Estado, que se exprime em um insuficiente aporte de verbas no que diz respeito ao baixo investimento em material, infra-estrutura e pessoal capacitado:

*“Ele... o preso hoje... existe camada social dentro do Sistema Penitenciário porque? Porque o Estado não banca um uniforme pro preso, né, isso é um pontinho da Lei de Execuções Penais, então, cabe ao preso se uniformizar do jeito que ele quer, porque ele que compra. Então tem aquele que bota uma roupa de seda e outro que bota uma roupa rasgada que ele acha no lixo, então existe uma divisão social, existe privilégio; aquele que... um que recebe dinheiro de casa e o outro que tem que ser jagunço do outro pra poder conseguir um dinheirinho pra comprar um cigarro, pra comprar um sabonete que o Estado também não dá. (...) E tem aquele preso caído que vive da migalha desse, conforme tem aqui na... na... nossa, no Rio de Janeiro, em toda parte tem, tem o pessoal que mora nos grandes*

---

<sup>8</sup> Seja no que se refere à própria denúncia, seja no que diz respeito a sua recorrência nos discursos dos funcionários.



*condomínios, tem o pessoal que mora na Rocinha, e um vive da migalha do outro, existe ali uma sociedade solidária, né, um vive da migalha do outro, e o outro vive da exploração do outro (...)" (ASP).*

Assim, a cadeia deixa de ser uma mônada - passa a espelhar o modelo de estratificação que vigora no universo social do qual faz parte e dentro do qual deveria funcionar com um ponto de insulamento. Todavia, não é apenas através do aporte de bens que chegam através dos visitantes que esta estratificação interna se produz. Devemos considerar também os seguintes fatores: a circulação de dinheiro no interior das unidades levado pelos visitantes; o processo de transformação de determinados bens em meio monetário de troca<sup>9</sup>, a prestação de serviços e os sistemas de captação e crédito existentes entre os presos, as famosas “caixinhas”.

As cantinas que funcionam no interior das unidades, por seu turno, também vêm diversificando a lista de produtos ofertados nos últimos tempos, acompanhando a tendência à multiplicação dos bens pessoais autorizados a entrar no Sistema, o que também resulta no aumento da oportunidade de consumo e conseqüentemente da circulação de “moeda”. Isto se não mencionarmos os mecanismos informais e por vezes clandestinos ou ilegais de comunicação e troca com o mundo externo e os que informam o trânsito interno de mercadorias ilegais, o comércio de drogas como exemplo (cuja existência, de resto, é bastante difícil de comprovar).

Em resumo, existe toda uma economia interna às unidades prisionais que depende de um aporte externo direto, cuja dimensão e impacto sobre a administração das unidades e sobre o cotidiano prisional ainda não foi objeto de um exame sistemático. Qualquer intervenção neste arranjo econômico deve levar em conta não apenas as possíveis resistências por parte dos apenados, frente aquilo que aparece como o desmantelamento de um estado de coisas já solidificado, como também o fato de que o Estado não vem administrando o Sistema<sup>10</sup> sem a parceria dos atores externos, em especial, dos familiares dos presos.

### 1.3. Revista

Um dos pontos que merece ser considerado com mais acuidade refere-se ao procedimento da revista de visitantes, seja ela corporal ou de materiais, uma vez que

---

<sup>9</sup> O comércio de maços de cigarro é um exemplo disso, “moeda” tradicional das cadeias, não apenas no Rio de Janeiro.

esta rotina, presente em todas as unidades do sistema, é um fator que gera muitos constrangimentos, tanto para os funcionários encarregados de fazê-la quanto para os presos e seus visitantes.

A revista se inscreve em um conjunto de procedimentos acionados nos dias de visita. Se sua aplicação não está restrita somente a estas ocasiões, nelas seu exercício adquire máxima amplitude e visibilidade. Nestas datas, os funcionários têm suas cargas de trabalho aumentadas em razão da circulação de pessoas externas à unidade. Cabe não apenas revistar os visitantes e os bens materiais que trazem para os presos, como também acompanhar sua circulação no interior das unidades e aumentar a vigilância exercida sobre os próprios presos – principalmente na forma de “conferes”, pois sair disfarçado de visitante é uma estratégia tradicional de fuga nos presídios. Os técnicos também são bastante acionados quando da preparação e acompanhamento da entrada dos visitantes.

As revistas e a vigilância são procedimentos costumeiros que se repetem toda semana, mas que são percebidos como parte de uma rotina extraordinária, tanto pelos funcionários, quanto pelos presos. Afinal, o dia da visita marca a grande abertura da cadeia para o exterior, abertura esta que é potencializada nas datas festivas. Os presos, nessas ocasiões, procuram se apresentar aos visitantes da melhor maneira possível, assim como buscam arrumar do modo mais adequado o seu ambiente de confinamento. Cabe aqui minimizar o impacto sofrido pelos visitantes quando da entrada e permanência na unidade prisional.

Entretanto, é sobre o ato da revista que se concentra a maior parte das atenções e esforços neste dia. É um procedimento que certamente é de fundamental importância para a segurança da unidade – é ali que se exerce o controle dos fluxos ilegais de armas, drogas e telefones celulares –, mas que responde também por uma carga simbólica negativa expressivamente vivenciada pelos presos e seus visitantes. Pois, o procedimento da revista é percebido muitas vezes como o ápice de um “ritual” de humilhação, que começa, sem dúvida, nas longas filas de espera que se formam na porta dos presídios e penitenciárias. Vale a pena observar que não faz parte dos planos de construção das unidades prisionais no Rio de Janeiro a oferta de áreas cobertas para os visitantes, o que os obriga a passar, na maior parte das vezes, algumas horas sob chuva ou sol. A esta inicial provação, deve ser adicionado o fato que os últimos a chegar irão

---

<sup>10</sup> E, por suposição, talvez não disponha de recursos para tal.

dispor de pouco tempo em companhia daqueles que foram visitar, uma vez que a revista se processa bem devagar em virtude do grande número de visitantes comparado ao pequeno de ASPs, poucos locais reservados à atividade e ao volume de bens trazidos para os detentos (em sua maior parte mantimentos),.

A revista de visitantes comporta duas grandes rotinas ou tarefas. A primeira delas consiste na revista de materiais. Cabe fazer a triagem do que pode ou não ser entregue aos presos e, também, desfazer as embalagens e verificar os alimentos. Muitas das reclamações dos presos se referem ao modo como isto é feito – sem a devida acuidade, desfazendo o formato dos alimentos. E tal descontentamento se explica se levarmos em conta que o tratamento da comida é de fundamental importância para os presos.

Conforme podemos perceber, uma rotina presente em quase todas as cadeias, e que no Estado do Rio de Janeiro é conhecida como “recortado”, é uma atividade dos presos que consiste em melhorar as refeições que são oferecidas ou “pagas” (segundo a gíria disseminada entre presos e funcionários) pela administração do Sistema. Trata-se de adicionar temperos ou novas itens à comida oferecida, cozinhar novamente, requeentar os pratos etc.. Em suma, o esforço é para melhorar o sabor e a aparência de refeições preparadas em escala industrial que, tradicionalmente, são consideradas de baixa qualidade.

O “recortado” deve ser percebido como uma maneira simbólica de aceitar o “pagamento” do Estado<sup>11</sup>, ao mesmo tempo em que permite se furtar a ela. Essa “cozinha” parte do reconhecimento que o oferecido ainda não está suficientemente “cozido”, que o alimento fornecido pelo Estado ainda é matéria bruta que necessita ser trabalhada pelos códigos culturais que regem a vida nas cadeias. Além do fato de o fazer culinário também ser um instrumento capaz de marcar individualidades. À homogeneidade da comida oferecida, pode-se opor o recorte das diferenças. Não é à-toa que tal atividade se dê no interior das celas e cubículos, no menor espaço coletivo, em pequenos fogões improvisados pelos presos. De todo modo, a revista dos alimentos caminha em sentido contrário. Daí a insatisfação dos presos em ver o cuidado que seus familiares dispensaram em preparar os alimentos, ao seu gosto e ao seu modo, se desfazer em um breve toque durante as revistas.

---

<sup>11</sup> Nesse estranho jogo entre direitos e deveres dos aprisionados, que não é de modo algum compreendido por muitos deles.

Em segundo lugar, a revista corporal. Esta implica em desnudar os visitantes e verificar se não trazem escondidos em seus corpos objetos ilícitos, principalmente drogas. O que sempre é uma situação que trás muitos constrangimentos, principalmente para os que são revistados, mas também para os funcionários encarregados de fazer este exame. Nesse sentido, os funcionários, questionados acerca do que poderia ser feito para suprimir a revista corporal sem causar prejuízos à segurança da unidade, deram respostas que informam o seguinte padrão, conforme a Tabela 1:

**Tabela 1 – Distribuição da opinião dos funcionários em relação ao que poderia suprimir a revista corporal, segundo cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Instalar aparelhos de raios-X nas unidades	1234	41,5%	210	36,8%	175	46,5%	1619	41,3%
Revistar os presos antes e após as visitas	238	8,0%	87	15,3%	36	9,6%	361	9,2%
Nada, pois a revista sempre será um procedimento necessário	1187	40,0%	195	34,2%	118	31,4%	1500	38,3%
Outro procedimento	10	0,3%	0	0,0%	10	2,7%	20	0,5%
Utilizar cães farejadores	93	3,1%	16	2,8%	0	0,0%	109	2,8%
Aprimorar outros procedimentos de revista corporal	26	0,9%	21	3,7%	0	0,0%	47	1,2%
Restringir a entrada de visitas e objetos (limitar, proibir)	55	1,9%	5	0,9%	0	0,0%	60	1,5%
Procedimentos para evitar contato físico da visita com o preso	72	2,4%	5	0,9%	5	1,3%	82	2,1%
Trabalho de conscientização para presos e visitas	25	0,8%	0	0,0%	16	4,3%	41	1,0%
Monitorar as interações dos presos e seus visitantes	21	0,7%	0	0,0%	0	0,0%	21	0,5%
Não sabe	10	0,3%	31	5,4%	16	4,3%	57	1,5%
<b>Total</b>	<b>2971</b>	<b>100,0%</b>	<b>570</b>	<b>100,0%</b>	<b>376</b>	<b>100,0%</b>	<b>3917</b>	<b>100,0%</b>

É interessante perceber que embora 38,3% dos entrevistados se refiram à revista como um procedimento que sempre será necessário, esta opção não foi a opinião majoritária, em especial no que diz respeito à avaliação daqueles que não estão incumbidos das funções de segurança. Os técnicos foram menos enfáticos que os ASPs ao afirmarem não ser possível substituir a revista corporal por outro procedimento, 31,4% e 40,0% respectivamente. A ênfase, neste caso, é para o uso de aparelhos ou mecanismos externos que evitem o contato ou exposição corporal do visitante, que, juntamente com a transferência do ônus da revista do visitante para o preso, exprime o reconhecimento que algo deve ser feito para mudar o quadro atual.

Todavia, se a substituição da revista corporal aponta preferencialmente para a aquisição de novas tecnologias, principalmente de aparelhos de “raios x” (41,3% das

respostas)<sup>12</sup>, a segunda opção mais acionada, a revista dos presos ao invés de seus familiares (9,2%), esbarra em maiores dificuldades para sua implementação: os funcionários entrevistados dizem que não existem condições, seja no que se refere à mudança das rotinas ou ao espaço físico das unidades, em proceder à movimentação dos presos com o objetivo de fazer recair somente sobre eles o procedimento da revista. O que talvez explique a baixa recorrência das respostas neste item.

Neste caso, ainda podemos assinalar a hipótese, bastante plausível, de que os presos concordariam em ser revistados no lugar de seus visitantes. Conforme foi assinalado anteriormente, existe um impacto simbólico muito grande embutido em todo o processo. Contrariamente aos códigos e às leis, os presos não percebem a pena como individual, como uma ação do Estado que se exerce apenas sobre aqueles que estão confinados nas unidades prisionais. Para eles, a pena se alarga e abarca seus familiares. E a revista é o momento mais emblemático de todo o processo, uma vez que o visitante, nas fronteiras da prisão, se vê submetido a um ritual de passagem que guarda paralelismos com aquele que experimentam os presos quando de sua admissão no ambiente prisional: são desnudados experimentando momentaneamente, mas em grau máximo, a despersonalização a que os presos estão sujeitos - seus objetos são vasculhados; seus alimentos revirados; desaparecem as distinções entre as classes etárias e entre os sexos; tornam-se, por fim, sujeitos a um controle contínuo e suporte para o exercício da lógica da suspeição que opera em todo o sistema.

Por outra parte, existe uma demanda dos funcionários em alargar o processo da revista de objetos abarcando, assim, todos os atores externos – incluindo aqueles que estão dispensados dela, segundo os parâmetros atuais – advogados, autoridades públicas, agentes religiosos e também os funcionários do DESIPE. Embora seja digno de nota que tanto no que se refere às autoridades políticas, quanto aos funcionários do Sistema, existe uma pequena rejeição a esta proposta.

Em que pese à relevância da revista de objetos para a manutenção da ordem e segurança das unidades, fato este que justificaria a sua distensão, talvez ainda caiba indagar se o que está em jogo aqui também não é a recusa em reproduzir ou manter no interior do Sistema, em suas práticas ou no corpo de suas normas procedimentais, as hierarquias sociais que vigoram na sociedade brasileira como um todo e que fazem com

---

<sup>12</sup> O que se coaduna com a constante denúncia por parte dos funcionários da carência de recursos materiais – expandindo-a rumo a um modelo ideal que vai buscar sua inspiração em experiências externas, nas “cadeias de primeiro mundo” ou nos serviços de segurança privada.

que a aplicação da lei seja percebida como um instrumento a serviço dos poderosos. Em suma, é válido perguntar se o que está em jogo aqui não é a recusa da impunidade, tema caro tanto aos presos quanto aos funcionários, uma vez que existe o entendimento, por ambos os grupos, de que “os ricos não vão para a cadeia no Brasil” – o que é motivo de revolta e descontentamento.

**Tabela 2 - Distribuição dos funcionários segundo que pessoas a revista de objetos não deveria ser realizada e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Todas as pessoas devem ser revistas	2197	81,6%	419	84,5%	272	84,0%	2888	82,3%
Agentes religiosos	67	2,5%	5	1,0%	5	1,5%	77	2,2%
Advogados e operadores da Justiça	88	3,3%	5	1,0%	0	0,0%	93	2,6%
Autoridades públicas em geral/ políticos	169	6,3%	5	1,0%	10	3,1%	184	5,2%
Funcionários do DESIPE	93	3,5%	36	7,3%	16	4,9%	145	4,1%
Outras pessoas	72	2,7%	16	3,2%	5	1,5%	93	2,6%
Não sabe / Não respondeu	5	0,2%	10	2,0%	16	4,9%	31	0,9%
<b>Total</b>	<b>2691</b>	<b>100,0%</b>	<b>496</b>	<b>100,0%</b>	<b>324</b>	<b>100,0%</b>	<b>3511</b>	<b>100,0%</b>

Se a revista corporal irá desaparecer ou não é difícil avaliar. De acordo com a Tabela 2, 82,3% dos entrevistados acham que a revista de objetos deve ser aplicada a todos indistintamente. Mas como fazer desaparecer algo que formalmente não existe? O que é paradoxal neste caso é que a revista corporal não esteja prevista nas leis, normas ou portarias internas do DESIPE.<sup>13</sup> No que se refere aos códigos legais, tanto no Rio de Janeiro quanto em qualquer outro Sistema Penitenciário, no Brasil e fora dele, a revista corporal nunca existiu.

## 2. A sociedade como espelho: construção da identidade funcional

Um outro aspecto pertencente à problemática da abertura do universo prisional e de fundamental importância para a constituição das identidades profissionais, refere-se aos mecanismos de produção de visibilidade extramuros. Afinal, que impressões a população fluminense tem do Sistema Penitenciário e, conseqüentemente, como são vistos os seus funcionários pela população?

<sup>13</sup> Se o procedimento da revista é regulamentado pela portaria nº 643, de Dezembro de 1986, no documento não é explicitado o modo pelo qual ela deve ser feita.

Em primeiro lugar, devemos assinalar que existe um entendimento por parte dos entrevistados de que tanto o governo quanto a sociedade civil não valorizam o seu trabalho e, ainda mais, que eles compartilham com os detentos o manto de não-visibility que cobre as prisões: “(...) *é uma coisa que todo mundo quando passa na porta [dos presídios] vira a cara, torce o nariz, então não tem essa importância toda*”. [ASP]

Mais do que passar despercebida, a cadeia obriga ao desvio do olhar ou se constitui nos espaços sociais que possam se furtar ao exame público. Isto se considerarmos os locais de construção das penitenciárias e presídios, sempre à margem ou distanciados das cidades, muito embora, e principalmente nos grandes centros, com o passar do tempo, as cadeias tornem-se vizinhas de bairros periféricos, como resultado do crescimento da população urbana. Em muitos casos, a idade de um estabelecimento penitenciário pode ser estimada, comparativamente às outras unidades, em função de sua distância do centro da cidade.

O que está em jogo aqui não é simplesmente a consideração de que as cadeias evocam as imagens do risco e do perigo. De igual maneira, a percepção socialmente difundida do que seja a cadeia aponta para uma “profilaxia social”, para a necessidade de manter ao longe a “sujeira” da sociedade ou, dito de outra maneira, os presos. A ordem social se erige através das restrições impostas ao contato com esses homens percebidos como “poluentes sociais”, sua manutenção se baseia no cerceamento e distanciamento do perigo de contágio que representam.

Não é sem significação que a instituição carcerária, percebida enquanto atualização de um poder disciplinar, desde o seu nascedouro, opere fazendo uso concomitante de dois modelos de exclusão: o “modelo sanitário”, utilizado no caso da lepra, que implica o fechamento e o exílio de um grupo; e o da “peste”, que implica o esquadrinhamento da cidade, a hierarquização e a vigilância contínua de seus habitantes (Foucault, 1984, p. 173-4). Assim, um funcionário dizia em uma conversa informal, usando expressões escatológicas, que pelo o fato de o DESIPE guardar o “refugio” da sociedade, não interessava ver o que se passava dentro do Sistema. Já foi dito anteriormente como esse discurso facilmente se reverte e se prolonga em um outro que assinala a importância da categoria, a necessidade de sua existência e de sua valorização profissional.

Em outro momento, em um plano mais concreto, a imagem da sujeira é evocada por um dos entrevistados para denunciar às péssimas condições de trabalho nas

unidades e o esforço pessoal por parte dos funcionários para reverter o quadro. Uma vez que se olhe para as cadeias, a visão do observador externo estanca em seus muros, nas péssimas condições físicas em que estes se apresentam, não possibilitando que se perceba o que se passa no seu interior:

*Ruim. Uma imagem muito feia né, muito negativa. (...) eu acho que é a imagem do abandono total, da falta de recurso, de estrutura, porque até o que ela vê é isso. Não se vê se aqui dentro está se construindo algum projeto pra se melhorar. Porque a parte física é muito visível. Então qual a imagem que a população tem: dos prédios caindo, dos prédios abandonados, da sujeira. [ASP]*

O entrevistado acima revela o sentimento de rejeição da sociedade para com o sistema penitenciário. A percepção do “abando” se sobrepõe à crença de um “projeto” de trabalho para o sistema. É como se uma estrutura “física” precária encobrisse as iniciativas desenvolvidas pelo corpo funcional. Uma boa metáfora seria a de uma fruta cuja polpa, sadia e saborosa, estivesse encoberta por uma casca corroída incapaz de aguçar o paladar de qualquer observador.

Conforme demonstra a Tabela 3, apenas 9,4% dos entrevistados acham que a sociedade tem uma imagem “muito boa” ou “boa” do DESIPE. Para a maioria dos funcionários, o sistema penitenciário não é bem visto pelos cidadãos. Assim, 61,2% das respostas definiram a imagem do DESIPE perante a população como “ruim” e “muito ruim”.

Além da crença, compartilhada pelos custodiadores, de que os indivíduos externos ao sistema o percebem como uma instituição passível de desconfiança, em função da imagem negativa a ela atribuída, os entrevistados também acreditam em um total desconhecimento a respeito do que ocorre “do lado de dentro dos muros do DESIPE”. Desta forma, confirmando a percepção de que o sistema prisional não é visto ou não é considerado em sua devida importância, quando indagados acerca do conhecimento público sobre os problemas pelos quais passa o DESIPE, 3.217 entrevistados (95,7%) disseram que a população está “desinformada” ou “mal informada” a respeito do que se passa no sistema e com seus funcionários.



**Tabela 3 - Distribuição dos funcionários segundo como considera que os cidadãos estão, em relação aos problemas do DESIPE e que imagem a sociedade tem dos funcionários**

	Bem informados		Mal informados		Desinformados		Não sabe avaliar		Total	
Muito boa	5	5,1%	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	10	0,3%
Boa	51	52,0%	86	6,6%	150	7,8%	20	50,0%	307	9,1%
Regular	16	16,3%	450	34,7%	400	20,8%	0	0,0%	871	25,9%
Ruim	26	26,5%	456	35,1%	727	37,9%	5	12,5%	1214	36,1%
Muito ruim	0	0,0%	271	20,9%	585	30,5%	0	0,0%	856	25,5%
Não sabe avaliar	0	0,0%	35	2,7%	57	3,0%	10	25,0%	102	3,0%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100,0%</b>	<b>1298</b>	<b>100,0%</b>	<b>1919</b>	<b>100,0%</b>	<b>40</b>	<b>100,0%</b>	<b>3360</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Nesta tabela foram excluídos 2 casos invalidados.

É digna de nota a relação direta existente entre o nível de informação e a avaliação sobre a imagem funcional. Segundo a crença dos entrevistados, na medida em que se disponibiliza mais informações acerca do que se passa no interior do sistema, o próprio sistema e os funcionários passam a ser valorados mais positivamente pela sociedade. Dos entrevistados que acreditam que as pessoas, de forma geral, estão bem informadas sobre as ocorrências no sistema, 57,1% acham que essas pessoas por terem acesso a informações sobre o DESIPE, têm uma imagem “muito boa” ou “boa” do sistema. De forma oposta, as imagens “regular”, “ruim” ou “muito ruim” são atribuídas às pessoas que estão pouco informadas (“regular”) ou “desinformadas”.

Os dados da Tabela 3 assinalam a demanda, por parte dos funcionários, de uma maior abertura e visibilidade do mundo prisional e das atividades nele exercidas. O reconhecimento externo da importância desse trabalho é, sem dúvida, um dos requisitos para a construção da auto-estima desses profissionais. Os mecanismos através dos quais isto pode ser feito é a grande indagação a que este assunto nos remete.

A desinformação sobre o que se passa no interior das cadeias também se exprime no elenco de preocupações as quais os entrevistados creditam ao mundo social externo, conforme tabela abaixo:

**Tabela 4 - Distribuição dos funcionários segundo assunto que acha que a sociedade está preocupada**

	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Fuga de presos	3012	<b>89,6%</b>
Rebelião de presos	2571	<b>76,5%</b>
Corrupção	2192	<b>65,2%</b>
Construção de novas unidades	1964	<b>58,4%</b>
Superlotação das celas, cadeias, etc.	1564	<b>46,5%</b>
Reinserção do preso	1528	<b>45,4%</b>
Comandos e facções na prisão	1475	<b>43,9%</b>
Violência contra os presos	1354	<b>40,3%</b>
Instalações desumanas	13019	<b>39,2%</b>
Cumprimento dos direitos dos presos	1153	<b>34,3%</b>
Violência de presos contra funcionários	1139	<b>33,9%</b>
Conflitos violentos entre presos	966	<b>28,7%</b>
Qualificação profissional dos funcionários	909	<b>27,1%</b>
Depredação das instalações	705	<b>21,0%</b>
Cumprimento dos direitos dos funcionários	687	<b>20,4%</b>

Neste questionamento proposto aos funcionários (comporta resposta múltiplas) é interessante perceber a ênfase nos temas que dizem respeito à capacidade das prisões em conter a sua clientela ou em manter a ordem interna, evitando, assim, que os seus problemas ultrapassem os muros das unidades. Não é destituído de significado o fato de que a opção “fuga de presos” é acionada em 89,6% das respostas. Seguida da preocupação com as rebeliões, que representam o risco de evasão, que respondem 76,5%. Outra opção não tão citada, mas correlata às anteriores, foi relativa à construção de novas unidades prisionais (58,4%), o que leva à suposição de dois juízos: a preocupação com a superlotação das atuais unidades, e o entendimento que esse problema pode gerar rebeliões, como fartamente divulgado pelos meios de comunicação; e a percepção de que os criminosos devem estar dentro das cadeias, mas que não existem cadeias para todos.

Todos os itens acima foram acionados em mais de 50% das respostas. Ainda, acerca deste ponto, temos aproximadamente 46,5% dos entrevistados indicando diretamente a superlotação com um problema que preocupa os cidadãos, assim como 43,9% preocupados com a existência de comandos e facções no interior das unidades. Tais respostas são indicadores da percepção, por parte dos funcionários, que a sociedade

está mais preocupada com o que a prisão pode produzir ou afetar no lado de fora, do que, propriamente, acerca daquilo que se passa em seu interior.

Todavia, no que escapa a este entendimento principal, podemos assinalar as seguintes preocupações: a reinserção dos presos (45,4%) e a violência contra os presos (40,3%). O que a vem exprimir, na visão de parte do quadro funcional, que já existe algum interesse em olhar para dentro do mundo prisional, mas que este olhar é motivado pelos presos ou pela preocupação com eles. Desta maneira, o que podemos encontrar no bojo da crítica, constante e disseminada dentro do Sistema, acerca da atuação dos grupos de Direitos Humanos – que os presos são contemplados pelos Direitos Humanos, mas não os funcionários – aqui aparece na forma do endereço ou objeto da atenção externa.

Devemos assinalar o contraste existente entre as opções “violência contra os presos” (40,3%) e “violência contra os funcionários” (33,9%), por um lado; e, por outro, “cumprimento dos direitos dos presos” (34,3%) e “cumprimento dos direitos dos funcionários” (20,4%). Confirmando a percepção de que os funcionários, seu trabalho e o seu bem estar, pouco interessam à opinião pública. Como se vê, a o cumprimento dos direitos dos funcionários e a preocupação com a qualificação profissional da categoria (27,1%) forma os itens menos citados pelos entrevistados. Em resumo, no mundo de sombras que encobrem o que se passa no interior da prisão, e que impede o seu reflexo no espelho da opinião pública, os funcionários do Sistema Penitenciário se percebem até mais invisíveis do que aqueles que custodiam.

## 2.1. Estigma e discriminação da categoria

A imagem negativa que a sociedade tem do Sistema Penitenciário afigura acompanhar os seus funcionários quando estes se encontram fora do ambiente de trabalho. E as principais características de comportamento ou distintivos morais acionados para construir essa imagem repousam sobre o uso excessivo da força - a brutalidade no trato com os presos - e sobre a corrupção.<sup>14</sup> Centrado nos erros ou nos desvios, o retrato que surge daí é puramente negativo, o que o faz se confundir ora, no que se refere ao uso desmedido da força, com a imagem de uma polícia violenta; ora, no que se refere à corrupção, com aqueles que custodiam:

---

<sup>14</sup> Não é à toa que, na Tabela 4, a corrupção é indicada por 65,2% das respostas como um problema que preocupa a população.

*(...) “pra mim é aquele cara grande, forte, ignorante, que vive batendo em todo mundo e dando tiro” - essa é a idéia que faziam do agente penitenciário, e, não é assim, a mentalidade dentro da cadeia mudou muito o agente penitenciário. Hoje em dia, ele é mais inteligente, ele é mais culto, ele é... um grau de escolaridade elevado... mas a mentalidade que as pessoas tem em relação ao policial que trabalha, tanto faz, na polícia militar, na polícia civil, ou dentro da cadeia, geralmente, é essa. (ASP)*

*(...) quem está lá fora tem uma visão bastante deturpada do que é o Sistema. Que passa lá fora pras pessoas é que cadeia é corrupção, é... não tem muita diferença entre o agente e o bandido, todo mundo come no mesmo prato e a realidade não é essa, não é? [ASP]*

Movidos por essas representações, muitos ASPs sentem-se envergonhados, procurando esconder ou não revelar o seu vínculo com o Sistema Penitenciário. Com esse recursos esperam evitar situações de discriminação ou repulsa por parte daqueles com quem interagem fora dos muros da instituição:

*(...) hoje em dia, eu gosto do que eu faço. Mesmo ganhando mal, sendo mal visto na rua, infelizmente, hoje em dia eu tenho vergonha de dizer que sou agente penitenciário, se eu vou numa loja fazer um crediário eu digo que eu trabalho na Secretaria de Justiça, aí perguntam: “Qual o seu cargo?” “Eu sou agente de segurança” Quando as pessoas dizem: “Você é o que?” “Ah, sou agente penitenciário, eu sou carcereiro, sou policial militar”. As pessoas já têm medo, infelizmente tem preconceito. (ASP).*

Entretanto, questionados a respeito das situações concretas de discriminação, 70,0% do total de entrevistados disseram que não foram discriminados fora do seu local de trabalho, conforme Tabela 5. O que parece ser um dado contraditório, possibilitando pensar que o sentimento de rejeição por parte dos funcionários, tal qual aparece de forma recorrente em seus discursos, não está diretamente relacionado com as situações concretas de discriminação. Todavia, devemos considerar os cuidados tomados previamente para evitar a exposição da identidade profissional.

É digno de nota que esta valoração negativa acerca da profissão, está presente mesmo no momento de admissão: 43,0% dos entrevistados disseram que seus familiares não aprovaram sua entrada para o DESIPE. O que permite inferir sobre a existência de um cuidado em “não se expor” já nos momentos iniciais da carreira. Precaução esta que irá se ampliar na medida em que o tempo passar e o funcionário adquirir mais experiência. Por esse motivo não há contradição entre as práticas e as representações: o sentimento de rejeição social opera previamente como um filtro que evita situações

reais de discriminação, sendo ele mesmo a pior forma de discriminação, uma vez que opera no momento de constituição da auto-imagem profissional.

**Tabela 5 - Distribuição dos funcionários segundo ter sido discriminado fora do local de trabalho e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Foi discriminado	929	36,6%	16	3,3%	62	18,6%	1007	30,0%
Não foi discriminado	1606	63,4%	476	96,7%	272	81,4%	2354	70,0%
<b>Total</b>	<b>2535</b>	<b>100,0%</b>	<b>492</b>	<b>100,0%</b>	<b>334</b>	<b>100,0%</b>	<b>3361</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Nesta tabela foi excluído 1 caso invalidado.

Nota-se, na tabela acima, que as situações de discriminação afetam mais os ASPs (36,6%) do que técnicos (18,6%) e, ainda em menor grau, os auxiliares (3,3%). Isto se explica em função da possibilidade de os técnicos e auxiliares poderem acionar múltiplos pertencimentos de trabalho, ou simplesmente não os acionarem, em função de sua especialidade profissional. Ao contrário, o agente de segurança penitenciária só pode ser reconhecido profissionalmente através do seu liame com o sistema penitenciário. Um exame das situações de discriminação é bastante significativo para o entendimento deste ponto, conforme demonstra a Tabela 6:

**Tabela 6 - Distribuição dos funcionários que se sentiram discriminados e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliares		Técnicos		Total	
Convívio social	139	16,9%	5	33,3%	16	39,0%	160	18,2%
Na interação com policiais militares e civis	158	19,2%	0	0,0%	0	0,0%	158	18,0%
Na faculdade	93	11,3%	0	0,0%	0	0,0%	93	10,6%
Comentários gerais sobre o sistema	93	11,3%	0	0,0%	0	0,0%	93	10,6%
Atividades comerciais/Solicitação de financiamento	92	11,2%	0	0,0%	0	0,0%	92	10,5%
Nos espaços de lazer	47	5,7%	5	33,3%	0	0,0%	52	5,9%
Encontros com autoridades, representantes de ONGs	51	6,2%	0	0,0%	0	0,0%	51	5,8%
Na interação com os técnicos do DESIPE	35	4,3%	0	0,0%	5	12,2%	40	4,6%
Na interação com operadores da justiça criminal	26	3,2%	0	0,0%	0	0,0%	26	3,0%
No segundo emprego	16	1,9%	5	33,3%	5	12,2%	26	3,0%
Em outras repartições públicas	20	2,4%	0	0,0%	5	12,2%	25	2,8%
Outras situações	26	3,2%	0	0,0%	5	12,2%	31	3,5%
Não sabe informar/Não lembra	26	3,2%	0	0,0%	5	12,2%	31	3,5%
<b>Total</b>	<b>822</b>	<b>100,0%</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>	<b>41</b>	<b>100,0%</b>	<b>878</b>	<b>100,0%</b>

Percebe-se aqui que, para os ASPs, as situações de discriminação ocorrem em maior grau na interação com policiais militares e civis (19,2%). E que em relação aos

técnicos e auxiliares não existe nenhuma menção a situações discriminatórias criadas quando da abordagem policial. Isto se explica se levarmos em consideração aquilo que é uma reivindicação de muitos agentes penitenciários: ter carteira de policial, poder identificar-se ou ser reconhecido como policial. Mesmo que os agentes penitenciários tenham salários maiores que os policiais militares, o seu *status* profissional parece estar diretamente vinculado ao exercício do poder de polícia - atributo este que não possuem, e cuja falta é constantemente lembrada quando da efetivação mesma desse poder, durante as blitz e batidas policiais ou em diversas situações de interação com profissionais de uma ou de outra corporação:

*(...) a gente tem o porte de arma, mas o poder de polícia, o poder, a gente não tem o poder de prender, mas a, a gente tem o poder de cautela, nosso poder é de cautela. O pessoal quer ter poder de prender. (...) Na realidade é a questão do status, uma coisa é você ser polícia, outra coisa é você ser agente. Entendeu? (...) A questão da hora de dar carteirada o cara, fala: há você é agente. É diferente a carteira da polícia, polícia é polícia. Então a gente tem vários colegas que são sócios da coligação dos policiais civis, porque ganha uma carteirinha parecida com polícia, aí eles andam com a carteira da coligação. (...) o pessoal quer é a carteira, o que se diz a carteira quente do polícia pra poder chegar, pra poder ter o poder de prender, o poder da autoridade policial. Essa coisa da autoridade é uma coisa muito forte. [ASP]*

Os ASPs também se sentem discriminados no momento da solicitação de um crédito ou da efetuação de uma operação comercial (11,2%), o que não se passa com auxiliares e técnicos. Como foi dito anteriormente, para aqueles atores, a identidade profissional é constituída através do vínculo direto com o Sistema Penitenciário. Daí o porque de se verem também afetados quando dos comentários sobre o Sistema e em espaços tais como as faculdades (11,3%), que freqüentam em busca de um diploma de curso superior. Em tais situações se exprime claramente o baixo prestígio externo da função de agente penitenciário e a imagem negativa acerca do seu ambiente de trabalho.

Quanto aos técnicos e auxiliares, por possuírem outros vínculos profissionais, o sentimento de discriminação será experimentado durante o exercício do “segundo” emprego (12,2%). Se diante de atores externos podem se identificar pura e simplesmente como enfermeiros, motoristas, psicólogos ou médicos, por exemplo, é durante o exercício de suas funções que se tornam alvos dos comentários pejorativos feitos pelos seus próprios pares.

Um total de 12,2% dos técnicos se dizem discriminados por seus próprios colegas funcionários do DESIPE, número três vezes superior ao dos ASPs que se

dizem discriminados pelos técnicos, o que, de certa maneira, exprime a diferenciação de status e prestígio atribuídos às diferentes categorias profissionais: a área de segurança, como já foi dito anteriormente, é sobre-valorizada no interior da instituição.

É digna de nota, ainda, a percentagem significativa das respostas que se referem a situações tais como “convívio social” e “espaços de lazer”. Agrupadas, ambas correspondem a 24,1% da totalidade das respostas. Ainda mais expressivos são os resultados para a categoria “convívio social” quando analisada em separado. Tanto auxiliares (33,3%) como técnicos (39,0%) apresentaram percentuais significativamente mais elevados do que os apresentados pelos ASPs (16,9%). O que permite dizer que o sentimento de discriminação se apresenta com maior incidência onde há um estreitamento dos laços sociais.

No caso dos técnicos, é possível que em seus círculos de amizade o estigma em relação ao sistema penitenciário seja maior. Não se pode menosprezar, como demonstrado anteriormente, o fato de os técnicos possuírem um nível sócio-econômico mais elevado que os ASPs e residirem, em sua maioria, em bairros da zona sul da cidade do Rio de Janeiro. Portanto, uma hipótese plausível é que talvez os grupos sociais com os quais os técnicos convivem demonstrem, com mais exatidão, os preconceitos em relação ao lugar em que trabalham e, conseqüentemente, façam com que os técnicos se sentam mais discriminados.

## 2.2. Discriminação de gênero

As funcionárias do DESIPE, por sua vez, se encontram muito mais expostas às situações em que sofrem constrangimentos, ou nas quais são discriminadas, do que os homens que trabalham no Sistema Penitenciário (tanto em seu espaço de atuação profissional como fora dele). A discriminação, neste caso, é experimentada de modo diferenciado pelas mulheres que pertencem a uma ou a outra classe funcional do DESIPE.

No caso das profissionais que estão alocadas em funções assistenciais ou auxiliares (51,1% do efetivo feminino), a discriminação que vão encontrar nas ruas é difusa e derivada da imagem da instituição como um todo, e pode ser minimizada através do recurso simbólico à sua formação acadêmica ou técnica – proficiência esta que se aplica, como foi dito, a distintos campos de trabalho, o que possibilita constituir suas identidades profissionais sem um vínculo direto com a realidade da prisão. Uma

vez que estejam dentro deste universo, ainda assim encontram-se menos sujeitas às situações constrangedoras em razão de exercerem papéis tradicionalmente femininos, ligados à custódia indireta.<sup>15</sup> O que não é o caso das mulheres que trabalham como agentes de segurança penitenciária. Além de exercerem funções simbolicamente associadas à virilidade e ao uso da força física<sup>16</sup>, o seu contato com o universo masculino dos agentes é constante e direto, ficando assim mais expostas aos comentários machistas.<sup>17</sup> Como exemplo, o depoimento abaixo assinala um caso em que o discurso machista vem embutido no apelo à igualdade dos direitos (e comportamentos) de homens e mulheres “policiais”:

*(...) como a gente trabalha de plantão, a mulher é muito discriminada dentro desse sistema pelos nossos companheiros. (...) Porque nós somos consideradas assim... fáceis. (...) A gente tem o mesmo salário, a função é a mesma. Tanto faz eu trabalhar numa cadeia masculina como a feminina, eu vou bater grade, eu vou bater cadeado, eu vou catar buraco, eu vou no confronto de porrada, eu vou enfrentar motim. Então, assim, eu vou usar o mesmo revólver que o guarda usa. Como a gente tem a mesma função, somos todos iguais. (...) É coisa de homem, tem que ter mais de uma mulher. Então nós temos que ter mais de um homem. Entendeu?(...) Você chega no sistema, você não se incomoda de ser negra, branca, gorda, magra, cheia de celulite, estria, eles querem é pegar. “Aí comi fulana”. Acha que é tudo liberado. Porque o homem policial é liberado e tem um monte de mulher, a mulher, a gente também é assim. (...) no início se briga muito. [ASP]*

Sendo assim, um total de 32,8% das funcionárias que trabalham como ASP responderam que já vivenciaram situações de discriminação, enquanto esta percentagem fica na ordem de 24,0% para as funcionárias alocadas em funções técnicas e auxiliares. Mais especificamente, no que diz respeito às situações de constrangimentos de cunho marcadamente sexual, as respostas seguiram o padrão apresentado na que tabela que se segue:

---

<sup>15</sup> Os conflitos se dão, na maior parte das vezes, em torno do impacto que o exercício de suas funções traz para as atividades de custódia direta.

<sup>16</sup> O que gera discriminação na forma de comentários depreciativos acerca de sua opção sexual, dentro e fora do Sistema. A custódia, além de ser uma atividade masculina, é percebida, por essa ótica, como masculinizante.

<sup>17</sup> Vale ressaltar que este conjunto de valores é amplamente disseminado por todo o Sistema, tanto no meio dos custodiados, quanto entre os funcionários.



**Tabela 7 - Distribuição das funcionárias segundo situações que já passaram no trabalho e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Insinuações sexuais	87	14,7%	73	19,7%	21	9,9%	181	15,4%
Piadas e comentários obscenos	124	21,0%	67	18,1%	47	22,2%	238	20,3%
Exposição à pornografia	57	9,6%	10	2,7%	16	7,5%	83	7,1%
Contatos físicos indesejados	36	6,1%	10	2,7%	5	2,4%	51	4,3%
Sexo forçado	5	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,4%
Outro	36	6,1%	10	2,7%	10	4,7%	56	4,8%
Nenhuma destas situações	246	41,6%	201	54,2%	113	53,3%	560	47,7%
<b>Total</b>	<b>591</b>	<b>100,0%</b>	<b>371</b>	<b>100,0%</b>	<b>212</b>	<b>100,0%</b>	<b>1174</b>	<b>100,0%</b>

Nota-se, a partir do exame da Tabela 7, que as três classes funcionais experimentam quase de modo homogêneo situações de exposição a piadas e comentários obscenos. No que se refere às insinuações sexuais, as funcionárias que exercem funções técnicas estão mais imunes a esta prática, talvez em virtude do *status* profissional que carregam e da avaliação, por parte dos que são os autores das “cantadas”, que este ato envolve uma relação dialógica e, portanto, passível de algum tipo de punição.<sup>18</sup> Talvez isso também explique o porquê das auxiliares serem o alvo privilegiado deste tipo de proposta (não possuem a contigüidade funcional que têm as agentes e nem o status de uma “doutora”, como as técnicas). As agentes penitenciárias, por sua vez, são as que estão mais expostas tanto à pornografia, quanto aos contatos físicos indesejáveis, revelando inclusive casos que podem ser considerados como de abuso sexual.

Todavia, não é apenas sobre a sexualidade que a discriminação de gênero se efetua. Se as agentes penitenciárias ganham o mesmo salário que seus pares masculinos, se exercem as mesmas funções e “podem dormir no mesmo alojamento”, quando se trata em exercer funções de chefia, sua competência é questionada – e o argumento central, neste caso, é a ausência dos predicados masculinos ligados ao exercício da força:

*(...) o chefe de segurança na unidade feminina. Então se você for... O chefe de segurança deveria ser uma mulher, é uma mulher, mas existe momentos que eles botam um guarda homem pra ser chefe de segurança. Agora, quando, é muito difícil você ter uma agente feminina chefe de segurança na*

<sup>18</sup> O que não se dá no caso das piadas e comentários obscenos que circulam e podem ser ouvidos por todos os presentes em um determinado local ou ambiente.

*unidade masculina. É porque aí eles acham que ela não conhece direito, há como é que o chefe da segurança vai ser uma mulher. Como é que essa mulher vai entrar na hora da geral, na hora do sacode, na hora de não sei o quê, na hora do motim? (...) Começou uma agitação na cadeia, é um tumulto os guardas tem que chegar lá, se os presos reagirem pode ter um confronto corporal. Como é que essa gente vai, vai se comportar num, num lance de confronto corporal? [ASP]*

O universo prisional é percebido como um universo predominantemente masculino, não apenas em razão do baixo contingente numérico de mulheres custodiadas no Sistema Penitenciário (no ano de 2000, representavam 3,2% do total da população carcerária) ou de funcionárias (28,0% do total do efetivo), mas devido aos valores associados ao *ethos* da masculinidade que informam às ações e comportamentos dentro do Sistema. E que no limite pode levar à avaliação, por parte de alguns agentes, de que a presença da mulher é indesejável.

A mulher, além de se ver vista como mais receptiva às demandas dos presos(as), mesmo quando está exercendo as funções de custódia, é suspeita de não saber (ou poder) marcar adequadamente a “boa” distância entre funcionários e presos(as) - seja pela própria “natureza feminina”, seja pela sua “formação” -, podendo ser manipuladas por estes(as), em uma ocasião ou outra, e em prejuízo da segurança da unidade:

*A assistente social que trabalhou comigo também a gente, eu, por exemplo, não cruzava muito...a gente sabia que ela tinha um caso com o preso na época; aí deu a entender que ela não era confiável. Preso é preso, funcionário é funcionário, misturar as duas coisas... então.... [ASP]*

Por outra parte, as agentes penitenciárias, em muitos casos, se vêem tão sem assistência quanto àquelas que custodiam. Se as presas, a partir do momento em que estão detidas, deixam de contar com o apoio de seus familiares, especialmente de seus maridos, as agentes experimentam um estado semelhante, com a ressalva de que, no seu caso, são elas que se tornam os chefes de família:

*É você tem mulheres, é impressionante o número de mulheres que são as responsáveis da família. (...) Agentes, sem marido, não tem marido. Até constrói outra família aqui, mas daqui a pouco muda troca, mas elas são as responsáveis da família, um número muito grande, essa coisa da, da, da, da dependência química, o número de mulheres é bebem assim é assustador, uma coisa que me preocupa (...) [ASP]*

Em resumo, o que a análise da discriminação de gênero nos revela é a dificuldade das mulheres em exercer seu ofício num ambiente marcado por valores

masculinos que, em muitos casos, se transmutam em enunciados machistas. A mudança deste quadro certamente irá depender de um trabalho de conscientização da categoria como um todo, o que certamente não será uma tarefa fácil, uma vez que a luta pelos “direitos” da categoria – como se expressa na palavra de ordem, hoje, tão em voga no Sistema – “direitos humanos para todos, para presos e funcionários” – parece ainda não comportar um espaço que abrigue a luta por direitos específicos, como os direitos da mulher.

### 2.3. A corrupção no sistema penitenciário segundo a ótica de seus funcionárias

A corrupção é a mola mestra do Sistema Penitenciário no Rio de Janeiro – para muitos funcionários é essa a imagem que a sociedade fluminense faz do DESIPE. Ou a representação que é mais divulgada nos meios de comunicação. Como foi mencionado anteriormente, a cadeia só se torna visível no momento em que entra crise: no instante em que o universo prisional explode numa rebelião ou se transforma em ameaça à ordem externa através das fugas de presos. E nesses momentos, em que a cadeia “balança”, é a ética profissional que será colocada em julgamento em um dos pratos dessa balança onde causa e culpa são sinônimos.

Certamente existe corrupção no Sistema Penitenciário, mas o que está em questão aqui é a recusa, por parte dos funcionários, dessa leitura que confunde a parte com o todo – procedimento metonímico presente nos discursos externos acerca do Sistema, e que faz com que o erro de alguns seja indicativo do comportamento da maioria. A resistência que os funcionários apresentam a este tipo de representação também se desenvolve num plano locutório, tomando forma no “discurso da honestidade”:

*(...) olha só, a gente debate o tempo todo dentro da categoria e é impressionante e é esse o discurso da categoria, da honestidade, mesmo os que não são considerados pessoas honestas e eles trabalham no discurso da honestidade. (...) Esse discurso é que o agente não é corrupto, que a gente tem que no defender que nós não somos do jeito que dizem, que nós somos sérios, porque se agente não fosse sério os presos estavam fugindo toda hora todo dia, que tinha arma ta que tinha, então essa o discurso da moralidade é muito forte entre os agentes (...) [ASP]*

Dentro desta perspectiva, centrada sobre a moralidade do agente, é possível o recurso comparativo ao estado de coisas fora do Sistema, na sociedade brasileira como

um todo, assim como acionar uma imagem do passado em que as unidades prisionais eram administradas por gente de comportamento moral ilibado – os “matrículas 800”:

*“(...) a corrupção na sociedade ela cresceu assim numa progressão geométrica, né, a corrupção dentro do legislativo, o executivo, isso tudo que a gente vê nos jornal que não é difícil. (...) Mas como existe ainda um código ainda de ética nosso, ele não permitiu que crescesse dentro de uma progressão geométrica, talvez esteja crescendo numa progressão aritmética. (...) agora nós perdemos uma...um referencial muito grande, o referencial era o pessoal antigo, os famosos matrículas oitocentos é o pessoal que está todo aposentado. Esse pessoal era uma porcentagem muito grande de uma ética invocada, eram os caras que mandavam no Sistema. Inspetor, que antigamente era por antiguidade e por moral. Inspetor, Chefe de Segurança, Vigilância, hoje não” (ASP).*

Duplo movimento – a comparação com a realidade exterior e o valimento de um passado mítico afiguram ser alguns dos mecanismos simbólicos utilizados quando da constituição da identidade de uma categoria profissional (qualquer que seja) e do sentimento corporativo que a acompanha. Entretanto, o “discurso da honestidade” também pode assumir formas mais pragmáticas de diagnóstico, conforme a consideração de que o superdimensionamento da corrupção dentro do DESIPE resultaria da incapacidade ou da falta de vontade dos observadores externos em dissociar aquilo que é um erro puramente funcional da falta moral ou, dito de outro modo, em confundir “negligência” com “conivência”:

*Tem algumas pessoas que não agem corretamente aqui como tem nos médicos; como tem nas delegacias; como tem juízes; como tem padres aí ou pastores, tá? Claro que aqui a gente sabe que quando você lida... a tua probabilidade, de repente, de partir pro outro lado é maior porque você lida, diretamente, com o crime, não é? É muito mais fácil um policial ou um agente se corromper do que o médico, claro. Mas não é aquela coisa como é passada (...) Existe uma diferença muito grande entre negligência e conivência. [ASP].*

Todavia, se o desvio é entendido como aquilo que está na base da quebra de disciplina e da ordem interna nas unidades (conjugados às péssimas condições do ambiente prisional, às motivações e aos modos de organização da massa carcerária), devemos indagar, por sua vez, as razões de sua origem. Direcionando este questionamento para os funcionários obteve-se as seguintes respostas:

**Tabela 8 - Distribuição das opiniões segundo o que leva um funcionário a cometer um desvio de conduta por cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Natureza humana	1152	28,6%	159	20,4%	124	21,5%	1435	26,7%
Dificuldades financeiras (baixos salários, dívidas, etc.)	751	18,7%	201	25,8%	124	21,5%	1076	20,0%
Problemas emocionais	588	14,6%	138	17,7%	93	16,1%	819	15,2%
Influência do ambiente carcerário	309	7,7%	41	5,3%	51	8,8%	401	7,5%
Despreparo profissional	292	7,3%	51	6,6%	26	4,5%	369	6,9%
Formação familiar, valores morais, éticos, educação, etc.	213	5,3%	50	6,4%	36	6,2%	299	5,6%
Oportunidades oferecidas no sistema	192	4,8%	21	2,7%	46	8,0%	259	4,8%
Agressões físicas, ameaças e insultos sofridos dentro e fora	197	4,9%	36	4,6%	26	4,5%	259	4,8%
Injustiças no sistema	103	2,6%	16	2,1%	16	2,8%	135	2,5%
Dependência química (álcool, drogas, etc.)	71	1,8%	5	0,6%	16	2,8%	92	1,7%
Nada justifica	26	0,6%	0	0,0%	5	0,9%	31	0,6%
Outras razões	57	1,4%	25	3,2%	5	0,9%	87	1,6%
Não sabe avaliar	67	1,7%	35	4,5%	10	1,7%	112	2,1%
Em branco	5	0,1%	0	0,0%		0,0%	5	0,1%
<b>Total</b>	<b>4023</b>	<b>100,0%</b>	<b>778</b>	<b>100,0%</b>	<b>578</b>	<b>100,0%</b>	<b>5379</b>	<b>100,0%</b>

Nota-se no exame do quadro acima que a maior parte das respostas se concentra no quesito “natureza humana” (26,7%), categoria esta que aqui expressa tanto os componentes “naturais” da personalidade do indivíduo quanto aqueles derivados de sua formação: “índole”, “personalidade”, “caráter” adquirido ou inato (e aqui podemos agregar os números relativos à “formação familiar” [5,6%]), conforme ressaltam os dois depoimentos que se seguem:

*(...) eu acho que lance de corrupção... acho que é mais da, do...do...como é que se diz, da idoneidade da pessoa mesmo, da moral da pessoa, isso aí ninguém vai ensinar ou deixar de ensinar; isso aí quando o cara é corrupto acho que ele nasce com isso. (...) Teve colega meu que me contou que na fila de inscrição que ele já tinha escutado um rapaz falando assim “Pô, o DESIPE é a maior beleza, a gente arruma o maior dinheiro lá dentro”. O cara já vem com uma idéia de querer ser corrupto, querer arrumar (...) (ASP)*

*Eu acho que isso é coisa de caráter. Quando a pessoa realmente é venal, é de fazer as coisas (...) a pessoa trabalha o dia todo na cadeia, de 9 da manhã às 8, todo dia. Não faz mais nada, e já está comprando carro, está fazendo coisa, passeia todo dia, paga conta em bar, né, que aqui tem: “vamos tomar chope, tio” - “Não, pode deixar que eu pago.” Você está vendo... Não tem uma coisa esquisita aí? Não é? [ASP]*

A categoria “Problemas emocionais” (15,2%), por sua vez, vem reforçar o entendimento de que a corrupção aponta para o indivíduo e suas características comportamentais. É uma relação dele para consigo mesmo, ainda que dependa de suas associações com elementos corruptores – presos ou profissionais do sistema – e traga resultados deletérios para o todo o grupo.

Todavia, a segunda característica mais acionada, no caso dos agentes (e a primeira no caso dos auxiliares), refere-se às “dificuldades financeiras” (20,0%). A corrupção deste modo estaria ligada à falta de recursos econômicos, o que é uma explicação bastante difundida acerca do fenômeno, não só dentro do DESIPE, mas na sociedade brasileira como um todo. Se não temos como efetuar uma investigação detalhada sobre o assunto, neste momento, a hipótese a ser colocada é que a rejeição a esta causalidade provavelmente é ainda maior do que sua aceitação pública, pois está diretamente relacionada com a ética do trabalho que, no caso específico do DESIPE, se acopla à valoração acerca da moralidade do agente.

De qualquer maneira, a “dificuldade financeira” retira a corrupção do domínio da vontade individual e faz com que ela seja uma ação e uma escolha que potencialmente pode afetar a todos, dependendo do momento que esteja sendo vivenciado. E se ela por um lado é um fator explicativo que nos remete a situações contingentes, por outro, representa um reforço da denúncia, tão constante explicitada, acerca dos baixos salários pagos pelos sucessivos governos aos funcionários do Sistema – o que também iguala a todos, tornando-os alvos potenciais deste tipo de proposta e comportamento.

No que compõe um terceiro grupo de respostas, podemos agregar as categorias “agressões físicas, ameaças e insultos sofridos” (4,8%), “influência do ambiente carcerário” (7,5%), “oportunidades oferecidas no Sistema” (4,8%) e “injustiça no Sistema” (2,5%), que juntas totalizam 19,6% das respostas. Todas são características que remetem ao meio no qual o funcionário está inserido. Esta influência, ou determinismo mesológico, é percebida como bastante significativa por muitos – afinal no Sistema se trabalha com uma clientela de “100% de bandidos”, como nos foi dito - cabendo aos funcionários do DESIPE, mas do que a qualquer outro funcionário público, resistir às pressões do meio:

*(...) existe aquele funcionário que...por fraqueza ou por má índole, é... costuma cometer erros, a ter atitudes erradas dentro da prisão, a favorecer o preso de forma errada e até criminosa, às vezes. Se o funcionário...o agente*

*penitenciário ele é uma exceção; porque dizem que, geralmente, todos nós somos produto do meio que a gente vive; o agente penitenciário ele não pode ser. Então, se ele não tiver uma cabeça boa, se ele não tiver uma boa índole e uma preparação boa também, isso tudo é um conjunto de coisas, acaba se tornando uma armadilha, pra ele, e, pro preso, de modo geral, é a própria convivência dele dentro da cadeia [ASP].*

Por fim, após serem questionados acerca das causas, restava indagar sobre as maneiras pelas quais a corrupção é praticada dentro do Sistema, seu grau de visibilidade e a possibilidade de seu controle. Quais são as ações, através dos quais se atualizam as práticas corruptas, que são mais difíceis de serem apuradas? O questionamento, feito através de pergunta aberta, forneceu o seguinte padrão de respostas:

**Tabela 8 - Distribuição das opiniões segundo que tipo de conduta corrupta dentro da cadeia é considerada mais difícil de se apurar por cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Tráfico de drogas (entrada e comércio interno)	890	25,4%	186	29,0%	113	28,1%	1189	26,2%
Entrada de Armas	482	13,8%	87	13,6%	21	5,2%	590	13,0%
Venda de favores/Propina	421	12,0%	61	9,5%	52	12,9%	534	11,8%
Fugas (“compradas”)	392	11,2%	77	12,0%	21	5,2%	490	10,8%
Entrada de celulares	324	9,3%	16	2,5%	10	2,5%	350	7,7%
Todas as práticas são difíceis de apurar	170	4,9%	16	2,5%	26	6,5%	212	4,7%
Entrada de objetos e materiais ilícitos	139	4,0%	16	2,5%	20	5,0%	175	3,9%
Nada é difícil de apurar	119	3,4%	5	0,8%	21	5,2%	145	3,2%
Corrupção do “alto escalão”	83	2,4%	5	0,8%	10	2,5%	98	2,2%
Outras atividades	168	4,8%	41	6,4%	26	6,5%	235	5,2%
Não sabe/Não quis responder	311	8,9%	132	20,6%	82	20,4%	525	11,6%
<b>Total</b>	<b>3499</b>	<b>100,0%</b>	<b>642</b>	<b>100,0%</b>	<b>402</b>	<b>100,0%</b>	<b>4543</b>	<b>100,0%</b>

Em primeiro lugar, nota-se que as respostas absolutas, tais como “tudo é difícil de apurar” (4,7%) e “nada é difícil de apurar” (3,2%) apresentam um baixo percentual de respostas. O que indica a possibilidade de remeter à real dificuldade de controle a alguns fluxos e procedimentos específicos. E, no que se refere às respostas negativas - tais como “não sabe” ou “não quis responder”, encontramos uma concentração significativa de respostas neste quesito por parte dos auxiliares (20,6%) e técnicos (8,9%). Certamente isto deriva da própria posição desses atores, afastados que estão das atividades de custódia direta. Mas, certamente, devemos considerar que este assunto, a corrupção, é percebido por alguns entrevistados como um tema acerca do qual se deve

evitar comentários, até porque está associado, como dito anteriormente, com uma imagem negativa da “categoria”.

O tráfico de drogas, tanto no que se refere à entrada de drogas nas unidades do DESIPE quanto ao comércio interno, é o item mais acionado por todas os segmentos funcionais (26,2% do total de respostas). É interessante perceber, neste caso, que este fluxo se transforma imediatamente em retorno monetário para o funcionário corrupto. A motivação não está associada à utilização de drogas por parte dos funcionários – se prestarmos atenção à Tabela 7 veremos que é muito baixa a percentagem das opiniões que associa a causa da corrupção à dependência química. Pode-se dizer que a droga entra no sistema porque gera grandes lucros para aqueles que a trazem ou facilitam sua entrada.

Seguem-se como as atividades mais difíceis de coibir, na percepção dos agentes penitenciários, a “entrada de armas” (13,0%), “venda de favores/propinas” (12,0%), as “fugas compradas” (11,2%) e a “entrada de celulares” (9,3%), respectivamente. Merece atenção a diferença qualitativa entre essas atividades. A facilitação da entrada de armas é comumente indicada pelos entrevistados com a atividade corrupta mais prejudicial ao trabalho desenvolvido no interior das unidades porque coloca em risco a vida dos funcionários que nelas trabalham.<sup>19</sup> Já a entrada de celulares é apontada como um dos negócios mais lucrativos para os funcionários corruptos. Em um “pequeno volume” e em um “rápido movimento”, cabe o lucro de um ano de trabalho honesto:

*Celular hoje em dia, quem vende celular, por exemplo, vamos dizer que é isso, na teoria, eu não sei isso na prática, eu não trabalho em Bangu, celular custaria cinco mil reais funcionário ganha mil, aí vendeu o celular por cinco mil reais, vai trabalhar mais de dez meses pra juntar os 5 mil reais. Então, eu acho que isso dificulta muito o serviço, o trabalho [ASP].*

Os técnicos, por sua vez, concentram parte de suas respostas no item “venda favores/propinas” (12,9%). Aqui, todavia, existe uma diferença significativa: essas atividades estão associadas à quebra de normas disciplinares internas. A dificuldade que se experimenta para o seu controle não está associada à gravidade dos atos e à complexidade dos mecanismos utilizados pelo funcionário corrupto para se furtar ao exame de suas chefias e pares, mas a sua pouca importância, a sua banalidade e sua disseminação no Sistema. Essas atividades (favores e propinas) não são apanágio de



uma ou outra classe funcional: pequenos favores “podem” ser prestados de todos para todos e, na maioria das vezes, não envolvem retorno monetário por parte do preso em razão de algum favorecimento que lhe tenha sido prestado. Daí, o porquê da concentração de respostas neste quesito por parte de agentes e auxiliares.

Acerca da apuração e das práticas de punição dos comportamentos desviantes, podemos dizer que se o funcionário for pego em flagrante praticando uma atividade criminosa ele é imediatamente preso e autuado. No caso, se existirem apenas indícios de sua participação em situações como suspeitas de prevaricação ou de negligência no exercício de suas funções, é aberta uma sindicância, que pode ser desenvolvida por uma comissão estabelecida pela própria direção da unidade ou pela direção geral.<sup>20</sup> Neste caso, o processo de sindicância pode resultar em inquérito administrativo e, posteriormente, se ficar comprovada sua participação, em expulsão do funcionário dos quadros da instituição. Mas sempre deve existir uma avaliação cuidadosa, por parte das chefias, acerca dos casos e do momento em que é pertinente iniciar uma investigação, de como conduzi-la e em que instância. Conforme o depoimento que se segue:

*Por que às vezes o diretor escolhe pra sindicância determinadas pessoas que não vão apurar nada. [indicação dos sindicantes] é indicação do diretor. Então, por exemplo, você tem umas pessoas, você quer apurar uma coisa com mais seriedade, você sabe as pessoas certas que se você, que não fecham com um tipo de coisa dessa, com o espancamento, com corrupção. Então, você já vai com as pessoas mais rígidas pra esse tipo de sindicância. Se você bota uma pessoa que é mais flexível, “ah, coitado, nesse momento ele não pensou, não sei o quê...”, muitas vezes aquilo acaba em pizza, entendeu? Aí eu falo o quê? Vai fazer sindicância, não vai apurar nada e eu vou ver no relatório, que merecia um outro tipo de relatório. Eu vou punir a sindicância, O quê que eu vou fazer? (...) [punir] os sindicantes... Eles já sabem disso aqui, então, eu não faço sindicância à toa. Eu não estou toda hora fazendo sindicância. Eu acho que isso aí é uma coisa que acontecia toda hora aqui. Sindicância porque o funcionário que devia estar ali, tava aqui; funcionário tava enrolando uma garrafa de gelo congelada num jornal. (...) Eu não faço isso. Mas faço de repente de uma Revista, que eu peguei uma menor aí dentro, sem carteira, sem nada, sem responsável, sem ninguém. (...) pode ir pra outras instâncias. Normalmente, quando é uma coisa assim muito séria, né, eu deixo pra um diretor geral aplicar, né, porque se você dá 30 dias, depois eles não podem ganhar mais dias. Se o diretor der 30 dias, convertido em multa, a punição já fica aquela, e aí ele vai pra inquérito administrativo. Se você deixa ir pra direção, pra direção geral, pra punição, eles podem aplicar mais, podem aplicar 90 dias. (...) Suspensão do pagamento, né? Convertido em multa, e vai pra inquérito administrativo. [assistente social]*

---

<sup>19</sup> Existem depoimentos assinalando que, no passado, os funcionários que eram flagrados levando armas para dentro das cadeias sofriam constrangimentos morais severos e até mesmo eram alvos de agressão física por parte de seus pares.

<sup>20</sup> Conforme Decreto nº 8.896 de 31/03/1986, capítulos IX e X; e Manual do Sindicante – Decreto nº 79.526 de 06/09/1984.

É importante assinalar ainda a prática corriqueira no Sistema, por parte das direções das unidades, em transferir os funcionários considerados problemáticos ou suspeitos de praticarem desvios (sem que possa haver comprovação), prática esta que se aplica igualmente aos presos e, neste caso, prevista no Regulamento Penitenciário. O que é percebido, para muitos funcionários, como uma espécie de premiação do “mau funcionário”:

*(...) aqui na antiga Senador Dantas [localização da direção geral na época] alguns anos atrás, o agente que tinha problema na cadeia vinha trabalhar aqui. Era tirado do convívio da cadeia e vinha pra área administrativa, pra não ter convívio com o preso. Nós temos até hoje agentes aqui que eu sei que tinham envolvimento horríveis e que tão aqui até hoje. É tanto que... quando você, você pode até em alguma unidade ouvir algum colega metido, ele vai fazer críticas as pessoas que trabalham, ali é um bando de safado. (...) Aí o pessoal dizia assim: "Tá vendo safado se dá bem". A gente tem uma colega nossa assistente social, ficou 12 anos, 3 anos no Talavera Bruce em turma e depois foi pra uma unidade masculina, foi trabalhar na revista, 4 vezes por semana. Só que a assistente social tentou mil vezes vim pro serviço social, arrumou um outro emprego público, e ia fechar o horário, e o diretor nem, passou por 4 diretores, ninguém liberou porque ela era um excelente funcionária, ela foi pediu demissão, ela não precisava te pedido demissão. Quer dizer, em alguns momentos o bom funcionário é punido, ele não é valorizado, ele não é aproveitado, úiii, não tira essa menina da revista não (...). [ASP]*

Todavia, o afastamento, em forma de licença médica (e posterior transferência) também é uma estratégia utilizada pelo funcionário quando se percebe em situação de risco no seu cotidiano de trabalho:

*Ele corre pra uma licença médica. E logo depois mudar de unidade. Primeiro pensamento dele é: licença médica. Por isso algumas licenças médicas são é... são armação, mas ninguém sabe qual é armação. Primeira coisa que ele pensa: não agüento, num dá mais pra segurar, então, como é, vai dizer: diretor me muda de turno, alguns diretores cagoeta: ó fulano pediu pra sair da sua turma. Por medida de segurança ele não vai fazer isso. Ele vai arrumar um BIM [Boletim de Internação Médica], ele vai faltar, ele vai, são estratégias: a biometria, (...) É, a biometria, o atraso, a falta, pediu pra, pedindo pra sair cedo, quer dizer, ele começa... (...) Disponibilidade. Manda embora pra evitar um confronto maior. [ASP]*

Assim, o que se percebe é que o fenômeno da corrupção está nitidamente associado à percepção do risco e do perigo por muitos funcionários. Não apenas no que se refere às ações dos presos, tais como rebeliões e tentativas de fugas que se apóiam em práticas corruptas (a entrada de armas é exemplo disso), mas também diante das reações dos funcionários corruptos frente ao receio de serem descobertos quando do

exercício de sua atividade desviante. O “bom funcionário”, aquele que se esforça por cumprir o regulamento, em alguns momentos, anda como se estivesse “pisando em ovos” dentro do Sistema (e também fora dele):

*(...) quando eu entrei, eu trabalhava numa turma boa, todo mundo trabalhando, procurando buraco, procurando problema; a gente procurava o preso; o preso tava lá fumando maconha a gente ia lá e pegava ele e cobrava, chegava e fazia uma CTC, botava no isolamento e cobrava. Só que o pessoal, os meus companheiros começaram a sair e só eu cobrava, uma turma onde só você cobra você fica visado; cheguei a ser, como é que se diz, não cheguei a ser ameaçado diretamente, mas eu já tava achando que minha vida na rua podia complicar. Que era só eu cobrando, cobrando, cobrando, cobrando...e outros caras não, chegava e falava “Eu quero tirar meu serviço tranqüilo” Pra mim eu acho isso um abuso, você está trabalhando, ganhando o seu salário e o malandro ali fumando o baseado, entendeu? (...)  
[ASP]*

### **3. A lógica da suspeita e o exercício da vigilância**

Em segundo lugar, é o princípio de vigilância contínua que vêm se adicionar ao de isolamento, conferindo ao Sistema a sua finalidade última de custódia e a sua face de realidade irredutível ao que se passa no exterior. A vigilância basicamente atua através da produção e controle de visibilidade e de enunciados. Para dentro e para fora dos muros. Do lado de dentro dos muros, o jogo de visibilidade se processa tanto na vigilância dos guardas exercida sobre os presos, como também na contramão, na observação dos agentes pelos presos. Um jogo de olhares, onde a percepção do detalhe é fundamental e, no que se refere aos agentes, também deveria implicar num constante exercício de desprender-se da rotinização de suas atividades (ainda que muitas das atividades de rotina, tais como conferes, revistas em cubículos etc., façam parte do processo de controle e vigilância):

*O agente acaba se condicionando a ser o cara que abre e fecha cadeado. Ele acaba não tendo tempo pra visualizar as coisas, pra ver o que está certo e o que está errado, o que que mudou na rotina (...) Cadeia, eu costumo dizer, que é detalhe; que você pega um buraco enorme, e, de repente, uma pedra, uma pedra, que você há duas horas atrás passou e a pedra tava aqui nesse local e depois, quando você voltou, essa pedra está aqui, e você percebeu isso, aí você vai “Quem..que tirou essa pedra daqui?” Aí você vai e descobre um buraco, um túnel pronto pra uma fuga. Então, cadeia é detalhe. Você tem que se preparar pra isso. [ASP]*

Por parte dos presos, os agentes também são constantemente observados, e essa observação muitas vezes passa por um “teste” do agente, de sua autoridade, do seu grau

de observância das normas e regulamentos, ou pelo levantamento feito entre os próprios presos acerca de quem é o agente, dentro e fora do DESIPE:

*No primeiro dia o preso observa muito, ele tem muito tempo de observar. Então primeiro quando o agente chega na unidade, eles ficam se contatando pra ver se alguém identifica aquele agente de algum lugar (...) se ele está vindo de outra unidade, se ele chegou agora, quem é esse agente, esse agente facilita, não facilita, esse agente quando tava na rua era playboy, essa agente é boazinha (...). É de favela, mas não tem parada (entrevistadora: o que é ser de favela e não ter parada?) morar em favela, ou ter morado em favela mas ser uma pessoa que nunca se envolveu com ninguém lá dentro. Então esse contato é muito ágil. Imediatamente eles fazem esse levantamento entre eles.*

*O preso sempre vai te testar. Vai sempre pedir alguma coisa, sempre está pedindo alguma coisa e o teu papel é dizer não. (...) Quando você entra na Unidade o preso sempre te testa, quando você é novo na cadeia. (...) E o preso está sempre te analisando, porque? Porque o guarda que vai dar mole, é o guarda que vai tomar bolada. (...) sempre o preso está te olhando, se você está na guarita e você está olhando aquela galeria de seiscentos presos, você vai sempre ver um ou dois te olhando, é o chamado “olheiro”, eles vão sempre te olhar e vai ficar estudar “Aquele guarda dá mole, vamos com ele”.*

“Dizer não”, esse conselho dado aos novatos - que com o tempo procuram adquirir “respeito” e experiência necessárias para estar na posição confortável de dizer cada vez menos “não” - de certo modo permite-nos inferir aquilo que é uma das principais características do trabalho de custódia e certamente um dos fatores da eterna insatisfação dos que exercem esse trabalho (assim como de todos os que exercem a atividade policial): sua reatividade.

O trabalho do agente ora é puramente rotineiro (o que obviamente também não é algo nada satisfatório), ora reativo - depende da ação do preso para que posteriormente produza-se uma resposta. O trabalho de investigação no interior dos presídios, feito pelos agentes de segurança ou por membros do SOE (Serviço de Operações Especiais), de “procurar buraco”, “pegar alguém usando droga”, “encontrar armas”, pode ser visto, sob esta ótica, como uma tentativa de antecipar essa resposta: trazendo à luz algo que se processa nas sombras ou abortando uma ação antes que ela atinja os resultados para os quais foi planejada.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Assim, a possibilidade de desenvolver um trabalho criativo parece estar restrita às iniciativas individuais, principalmente por parte daqueles que trabalham em atividades de reinserção. As críticas mais consistentes desenvolvidas pelos próprios funcionários, no que se refere ao tema, apontam para a ausência dos processos de construção dos objetivos profissionais e a predominância da “lógica da burocratização” por todo o DESIPE (a expressão assinalada, retirada da fala de um dos funcionários,

Desta maneira, o exercício da vigilância pode ser percebido como uma atividade composta por dois movimentos complementares: as atividades rotineiras e repetitivas, tais como os conferes e as revistas, que produzem a normalidade da vida carcerária, e as atividades que buscam antecipar o imprevisto e que por si mesmas também são circunstanciais. Essas últimas dependem, em muitos casos, da avaliação subjetiva de uma chefia ou de um agente de turma e se apresentam como uma majoração de um determinado procedimento que é rotineiro. Podemos citar, como exemplo, as revistas de presos ou cubículos não programadas. Daí a importância conferida ao instinto em oposição ao saber formal, pelos agentes mais antigos, num espaço que é concebido com em constante mudança:

*(...) a cadeia é uma coisa que ela está sempre em mudança (...) você, dentro da cadeia, funciona mais com instinto; você pode ter a instrução que tiver, o instinto é que manda dentro da cadeia. Que às vezes você entra dentro de uma cadeia, você olha dentro da cadeia e diz “Deixa eu ver, essa cadeia tem alguma coisa que não está certa” Porque é... é... Você está acostumado com aquela rotina, muda alguma coisinha você sente isso, você, às vezes, nem sabe o que é...mas você sente isso... (...) Tem alguma coisa errada, não tem alguma coisa certa. E, muitas das vezes já se pegou...buraco...é...é tentativa de fuga, assim por esse instinto. Por achar que tem alguma coisa errada, procurar mais um pouquinho, olhar mais um pouquinho e acabar descobrindo [ASP].*

Os procedimentos de rotina assumem, desta maneira, um funcionamento específico no mundo da custódia. Eles servem como um pano de fundo, uma tela sobre a qual são deixadas as pistas, os indicadores de que alguma coisa não vai bem. Produz-se primeiramente a normalidade, a repetição de tarefas e procedimentos para que estes sirvam como revelador daquilo que é da ordem do imprevisto e da contingência. Muitas vezes a desconfiança advém do exato cumprimento das rotinas por parte dos presos:

*A cadeia está tranqüila. É uma cadeira normalmente agitada e naquele dia está tranqüila, o preso não está arrumando problema, o preso está tranqüilo na sua cela, sai pro banho de sol sem...sem...sem “resinar”, como a gente costuma dizer; se o preso tem que sair de camisa, está todo mundo de camisa. Como, normalmente, de vez em quando, por exemplo, vem um sem camisa, vem um largado, passa junto com o outro, quando tem que está um atrás do outro. (...)Então, normalmente, uma cadeia costuma ser agitada no dia-a-dia; que ela já costuma ser uma cadeia nervosa, se ela tiver com muita tranqüilidade é bom dar uma procurada que pode está acontecendo alguma coisa. Eu, particularmente, não gosto de cadeia muito calma não. Eu prefiro*

---

nomeia o mero cumprimento das tarefas estabelecidas para cada função e, simultaneamente, a ausência do diálogo com os presos durante o desenvolvimento destas).

*a cadeia, não é nervosa, eu prefiro a cadeia no movimento normal do dia-a-dia. [ASP]*

Todavia o procedimento de aferir a “temperatura” da cadeia só é bem sucedido se os agentes (em especial, as chefias, como o depoimento abaixo assinala) estão em contato permanente com a sua clientela, pois o exame dos lugares que os presos freqüentam na unidade prisional, de sua movimentação, assim como de sua fisionomias, fornece as pistas que se procura. O rosto do preso espelha as expectativas da mudança, é um mapa da eventualidade que, para quem o sabe ler, indica a emergência de um acontecimento:

*Todo diretor que entra aqui na cadeia eu chamo e digo assim “Olha só, ali você tem que se antever, ou antecipar ao problema; você tem que buscar descobrir o que vai acontecer antes; porque se você deixar, sentar no teu gabinete e não procurar o que está acontecendo na cadeia, quando você der por si, já aconteceu, e, não tem como segurar a onda” Então, o trabalho daquela cadeia ali é um trabalho de pesquisa como o que vocês estão fazendo aqui agora. (...) Então, como é que eu trabalhava na cadeia pra descobrir as coisas? Então, como é que eu trabalhava na cadeia pra descobrir as coisas? Eu circulava na cadeia, eu conversava com os presos, eu cumprimentava o preso quando passava, e o preso se habituou a me cumprimentar, também, quando eu passava. Você circula daqui, você circula dali, você vai nas galerias, você roda pra cá, você roda pra lá, você percebe se um determinado grupo...aí você começa a perceber que determinado grupo de presos freqüentam mais determinado local na cadeias, outros freqüentam mais outro local na cadeia, outros tão sempre no futebol, outros tão sempre na televisão, e, quando você vai nesses locais, que você que percebe que aquele grupo não está ali, ou, aquele preso que te cumprimenta diariamente não te cumprimentou, se você é o contato entre os presos com a direção da unidade e naquele dia pouquíssimos presos te procuraram pra conversar contigo ou nenhum preso te procurou; alguma coisa está acontecendo na cadeia. Alguma coisa e está acontecendo na cadeia. Você sobe nas galerias tem pouco preso...as maiorias dos presos tão dentro das celas, quer dizer, tem coisas...aí eu costumo que você percebe no ar, você percebe na fisionomia do preso. [ASP]*

O exercício da vigilância também se vê constrangido pela especificidade da unidade prisional no qual este se processa. Daí a consideração de alguns agentes de que a circulação de pessoal pelas unidades do Sistema permite uma formação mais ampla daqueles que estão diretamente ligados às atividades de custódia. Existem diferenças significativas entre trabalhar nos hospitais (concebidos como “lugar de descanso” pelos agentes) ou em penitenciárias.

Entre estar no “galpão” (Presídio Evaristo de Moraes – reservado aqueles cujo tempo de pena é inferior a quatro anos), no presídio de Água Santa (tradicionalmente uma “cadeia de entrada” no Sistema e considerada por muitos como problemática, em

razão dos “vícios” de comportamento que os custodiados adquirem nas carceragens policiais, como nos foi dito) ou no “Sítio do Pica-Pau Amarelo” (Penitenciária Vieira Ferreira Neto, reservada aos presos de bom comportamento que estejam no final de sua pena). Entre trabalhar com presos “soltos” ou presos “presos”. Para cada caso torna-se necessário o ajuste do olhar de acordo com as rotinas da custódia em curso naquela unidade e as expectativas e comportamentos dos presos que ali se encontram:

*(...) cada cadeia é uma cadeia. Porque a gente tem, a gente tem uma cadeia como o Milton Dias Moreira que já é agitada no normal dela; por ser uma Casa de Custódia, né? O preso não está condenado, o preso está ansioso. O fato do cara não está com situação jurídica definida causa uma ansiedade muito grande. (...) Então, ele está pouco se lixando pro comportamento dele. A relação dele com a gente, ele quer mais que se dane e vai embora. Daqui há pouco ele está rua. É diferente do preso já condenado, porque sabe que está condenado a dez, quinze anos (...) que sabe que vai ter que falar com seu Marcelo todo dia; que ele vai depender do seu Marcelo, de repente, pra ir no serviço social; que ele vai depender do seu Marcelo pra ir pro pátio...é o seu Marcelo que não vai dar uma canetada nele e botar ele no castigo se ele trata bem o seu Marcelo, é um convívio que ele sabe que vai Ter que Ter durante alguns anos...então a tendência é ele dar uma relaxada no comportamento dele. Ali não. Ali é um bolo doido, como a gente costuma dizer. (...) Cada unidade tem as suas normas e a sua forma de agir no dia a dia. Aquela ali [refere-se a Lemos de Brito – penitenciária] é uma cadeia que, por exemplo, a hora que você entra ali ela te dá uma visão de tranquilidade total. Porque é uma cadeia que o preso sai de manhã da cela e só volta à noite. Ele fica o dia todo solto. É como se ele não fosse preso; por isso é que eu gosto de trabalhar com preso solto. (...) O preso atrás da grade tem sempre aquela fisionomia de animal enjaulado, o preso solto não; o preso solto se sente livre. [ASP]*

Ainda resta assinalar dois temas que dizem respeito à vigilância e que aparecem recorrentemente nas diversas histórias narradas em relação ao primeiro dia de trabalho na turma de guarda. Tais histórias, que parecem funcionar de modo a confirmar a importância da “tradição”, do aprendizado prático, iniciam-se com a entrada do novato no ambiente prisional: lá ele se vê sozinho, com um molhe de chaves na mão, em uma galeria lotada de presos:

*(...) no início é assustador. No primeiro dia que eu fiz um “confere” (...) tinha uma luz só no centro, horrível aquilo ali, parecia Castelo de Frankstein aquilo ali, que eu tinha que ir lá no fundo, quarenta presos, vinte de cada lado, e vir contando de lá pra cá, agora, se você me perguntar como e que eu consegui chegar na porta, eu não sei como é que eu consegui. Porque cada vez que eu passava pela porta de um cubículo que tinha um preso parecia que ele ia voar no meu pescoço. Quando eu cheguei lá embaixo eu disse “Rapaz, como é que é isso aqui rapaz... os presos só não pegam a gente porque não quer”. Aí o colega “É, Paulo, eles só não pegam a gente porque não querem, mas é porque não pode, porque pra pegar a gente eles têm que encarar aquele pessoal que está lá fora” Então, é aquele negócio: tudo que*

*é estranho, ele só é estranho durante um tempo... depois de um tempo aquilo foi se tornando uma coisa normal (...) Então, isso aí é uma questão de costume, no início é estranho, depois passa a ser normal; por mais estranho que seja acaba ficando normal.[ASP]*

Primeiro aprendizado e o maior paradoxo do mundo prisional: como pouquíssimos funcionários (como é o caso do Rio de Janeiro) podem controlar uma cadeia com centenas homens? Aqui se vê exposto um dos mecanismos (veremos que existem outros) que sustenta as atividades de custódia. O agente, como é assinalado no depoimento acima, é logo informado que em caso de qualquer ameaça ou agressão de um preso contra a sua integridade física, ele poderá contar com um apóio externo imediato. O organismo no interior do Sistema Penitenciário que possibilita esse “retorno” é o Serviço de Operações Especiais, geralmente mobilizado para fazer a transferências dos presos, mas também acionado nos casos de conflitos e rebeliões. O que serve de fundamento para a avaliação comparativa que os agentes fazem acerca do baixo índice de rebeliões no Rio de Janeiro: ao contrário do Estado de São Paulo, a quase inexistência destes acontecimentos se explica em razão da existência e forma de atuação do SOE (organismo este inexistente no Estado vizinho).

Segundo aprendizado: Medo.

*E aquele que entra na cadeia e diz que não sente medo é mentiroso. Você não pode é deixar que o outro, que o bandido saiba que você tem medo, você pode está tremendo de medo, mas ele tem que olhar pra você e ver você de cara feia olhando pra cara dele [ASP]*

O medo é apontado por muitos agentes de segurança como um aliado, pois os leva a estarem atentos permanentemente. Funciona de modo a potencializar o controle e a observação exercidos pelo agente, ainda que este estado de tensão contínua seja um dos principais fatores explicativos do alto nível de estresse relatado pela categoria.<sup>22</sup> Neste sentido, é sintomático que exista uma relação direta entre o fato do agente ter um contato direto ou indireto com os presos e o aumento do estresse.

### 3.1. A circulação da informação

---

<sup>22</sup> A ele, certamente, devemos adicionar a constante falta de recursos materiais e, conseqüentemente, o recurso à improvisação por parte dos funcionários e presos; a superlotação e o reduzido número de funcionários nas unidades, entre outros fatores.



De modo complementar, a vigilância também se produz através das mensagens mandadas pelos agentes para o “coletivo”,<sup>23</sup> por aquelas que retornam pela boca dos “cachorrinhos” (presos informantes) ou pelas conversas “desinteressadas” dos presos com os agentes:

*(...) eles ficam se aproximando tem sempre um preso ou uma presa que fica perto pra poder ouvir, poder conversar e são as conversas mais bobas que você imagina, a senhora gosta de galinha? A senhora gosta de carne do sol, hein? Sabe? Ih, a senhora veio de blusa azul, a senhora gosta de azul ou de vermelho? São perguntas idiotas, mas, poderia ser idiota, mas é todo um levantamento (...) pra poder pegar. [ASP]*

No que se refere às mensagens enviadas para o interior das cadeias, por parte da administração da unidade há um risco muito grande embutido nelas, no caso de serem inverídicas. Existe uma prática não muito corrente, mas por vezes utilizadas pelas direções, de plantar uma notícia falsa no interior da “massa” prisional, com o intuito de precipitar os acontecimentos e fazer aparecer algo de que apenas se suspeita (como exemplo, o caso de uma fuga). Mas quando ela assume o status de verdade e joga com as expectativas dos presos – geralmente algo que foi prometido e não foi cumprido (como um indulto de Natal) – o risco de rebelião ou de atentado a integridade física do agente, no caso de ser esta uma iniciativa individual, se torna bastante palpável.

Por outra parte, é conhecimento notório entre os funcionários e presos a grande velocidade com a qual circulam as informações no interior das unidades e entre as elas. Com o advento da telefonia celular isto parece ter se acelerado ainda mais, em que pese todas as proibições, barreiras e controles com a finalidade de impedir à entrada desses objetos.<sup>24</sup> Uma história pitoresca ilustra bem a difusão da posse destes aparelhos pelos detentos:

*Outro dia um preso chegou pra mim e disse: ‘ô fulana, eu queria ligar para o meu cunhado’. Aí eu falei: o seu cunhado está aonde? ‘Ah, está em [cita o nome da unidade]’. Vem cá, a gente vai ter que ligar para lá, vai ter que pedir para o chefe de segurança tirar o teu cunhado da cela, então você espera um pouco que eu faço essa ligação, aí vamos ver se ele pode chamar na hora, se a gente tem que marcar uma hora para depois a gente voltar a ligar. ‘Não doutora, ele tem celular, que bobagem... ele tem celular, a gente liga agora mesmo’. Aí eu falei: olha eu vou te dizer uma coisa, eu não vou poder ligar para o celular dele, você sabe que não pode ter celular dentro da cadeia (...) Você entende? Tem o lícito e tem o ilícito”. (assistente social)*

---

<sup>23</sup> Expressão utilizada pela própria população prisional de uma determinada unidade.

<sup>24</sup> Lembro que as sanções são apenas administrativas; o ato de entregar celulares para os presos não é considerado crime.

Porém, mesmo antes do uso em massa dos telefones celulares, o “correio da cadeia” sempre funcionou a todo vapor:

*(...) o sistema de correio dentro da cadeia é o mais fantástico que existe; sabe, às vezes, acontecia coisas ali dentro do Complexo da Frei Caneca, que lá na Ilha Grande, que não tinha telefone nem rádio, no final da tarde já se sabia, os guardas não sabiam, mas os presos sabiam. É um serviço de informação incrível dentro da cadeia. [ASP]*

Se este serviço de informações que liga uma cadeia à outra no Rio de Janeiro (e também às favelas – o que possibilita, na opinião de alguns analistas, o controle do tráfico de drogas pelas lideranças que se encontram custodiadas), dele também se servem os agentes. E o principal personagem que leva informações da “massa” para os agentes plantonistas, chefias de segurança ou direções de unidade, é o preso conhecido, na gíria das cadeias cariocas, como “cachorrinho”. Pode ser ele um preso “faxina”<sup>25</sup> ou não. Geralmente não é, uma vez que os “faxinas” possivelmente também têm o compromisso de relatar suas atividades para a direção do “coletivo da cadeia”. Se o faz, funciona como uma espécie de agente duplo, na visão de alguns agentes, levando e trazendo informações.

De qualquer maneira, o preso “cachorrinho” procura se aproximar dos agentes fazendo uso das conversas informais e “descompromissadas”, como no relatado acima. Ele testa o agente aferindo o seu grau de receptividade à conversa e algumas vezes utiliza informações acerca de outros funcionários da unidade para fazer a aproximação:

*Um ou outro preso, aquele preso quer chegar a você, quer ter um contato maior com o funcionário, aí ele tenta te conquistar de alguma forma. Aí ele vem te contar uma fofoquinha, vem te contar uma coisa...o famoso preso “cachorrinho” que a gente chama na cadeia, aí é o preso que quer um contato contigo maior. ‘Pô, funcionário, aquela social não é mole, saindo com o preso’. Aí a gente sempre descobre, sempre com o preso, a gente nunca descobre através de outro funcionário. A gente descobre sempre através do preso. (...) o preso, às vezes, sabe até mais coisas que a gente. [ASP]*

Todavia, conforme nos foi relatado, muitos agentes preferem não contar com as informações que esses atores podem disponibilizar. O problema é que receber esse tipo de informação implica necessariamente em uma troca de favores ou na expectativa de

---

<sup>25</sup> Interno que desenvolve algum trabalho ligado à administração ou aos serviços de manutenção da unidade.

que o agente conceda algum tipo de “facilidade” para o preso “cachorrinho”. Maior circulação pela unidade, dar telefonemas e transmissão de recados para outras pessoas são alguns exemplos de recompensas esperadas pelos presos informantes.

Os funcionários dizem que uma vez “trabalhando direito” não é necessário esse tipo de informação para administrar a cadeia. Ainda que na hipótese de ter acesso a ela, esta deve ser avaliada com cuidado. Um diretor de unidade entrevistado afirmou que procurava comparar as informações que vêm tanto dos agentes quanto dos presos, para em seguida tomar as suas decisões. O jeito é ter muita cautela ao avaliar as informações provenientes de ambas as fontes, pois a possibilidade de erro está sempre presente.

Cabe ainda ressaltar o papel desempenhado pelas visitas dos presos, no que se refere à circulação das informações. Os familiares, amigos e advogados frequentemente fazem a ligação entre o mundo exterior e os presos. São eles que levam e trazem notícias, em especial no que se refere ao seu antigo local de moradia ou áreas de atuação, no caso daqueles que ainda estão envolvidos com o crime organizado. A este “noticiário local” devem ser adicionadas as informações provenientes dos aparelhos de televisão e rádio dentro das celas e cubículos, possibilitando, assim, um conhecimento panorâmico sobre o que se passa do lado de fora.

Em suma, devemos considerar que a informação circulante desempenha um duplo papel para os apenados. Em primeiro lugar, é um fator de suma importância para resistir ao processo de perda de identidade embutido nas situações de confinamento. Permite ainda que o sentimento de monotonia resultante da repetição diária das atividades seja mitigado.<sup>26</sup> Ainda que, por outra parte, sempre exista o desconforto, principalmente para os que cumprem penas longas, em ver os acontecimentos se sucederem e não tomar parte deles. Nestes casos, há a propensão de que, com o passar do tempo, diminua a demanda por informações e conseqüentemente se retraia a própria visão de mundo do apenado. Esta tende a se confundir com os próprios limites físicos e sociais da prisão.

Em segundo lugar, devemos perceber que a disponibilização de informações inscreve-se em uma estratégia de luta ou de combate. Não é necessário ressaltar o quanto o segredo, o controle das informações, é importante para o desenvolvimento das atividades criminosas. Sua manutenção é peça fundamental para furtar-se a todo tipo de controle policial. No interior das cadeias não é diferente. E um dos meios utilizados para

---

<sup>26</sup> Como dizia uma funcionária: “(...) como é que ele vai fazer pra passar dez anos? Porque é contagem de tempo. A pena é um dia passando depois do outro”.

burlar a vigilância do agente é a modulação da linguagem. Trata-se de um exercício de força exercido sobre a própria linguagem possibilitando que o controle da informação não se desenvolva apenas sobre o plano de conteúdo da mensagem, mas sobre a sua forma – essa modulação é a gíria. E se as informações circulam com uma velocidade impressionante, dentro e fora das cadeias, essa forma cifrada também muda velozmente. Quando o agente descobre o significado de uma palavra deste léxico, já existem outras para tomar o seu lugar:

*A maioria das gírias elas começaram dentro da cadeia, da cadeia ela vai pro morro, o visitante leva essa gíria pro morro e o morro leva pro asfalto. (...) Por isso que eu te disse que a gíria começou na cadeia, é uma forma que o preso tem pra se comunicar burlando o agente; ele cria determinados termos fora da compreensão do agente. Claro que depois o agente acaba descobrindo, né? Mas é uma forma de burlar... [ASP]*

### 3.2. A vigilância do agente pelo agente

Um outro aspecto que devemos considerar é a vigilância do agente exercida sobre os seus pares. Uma certa lógica da suspeita parecer reger todo o Sistema, imprimindo-se, com o passar do tempo, no comportamento e visão de mundo daqueles que estão mais diretamente relacionados com a função de custódia. Os agentes de segurança que “vestem a camisa” do DESIPE parecem ter dificuldades em retirá-la quando estão fora do ambiente de trabalho, o que de certo modo é garantia de sua própria segurança nas ruas ou em ambientes externos. Todavia, se as subjetividades se vêem marcadas pelo exercício da vigilância contínua, esta não parece ser uma especificidade dos ASPs: os que trabalham em funções policiais ou em serviços de segurança, desenvolvem, em menor ou em maior grau, uma sensibilidade semelhante – o apuro do olhar e um controle acerca daquilo que pode ser dito ou do que deve ser ouvido.

O controle e a vigilância no interior do Sistema não seguem apenas as hierarquias funcionais e as cadeias de comando e obediência que marcam as relações entre as chefias e os subordinados. E nem mesmo pode ser circunscrita aos procedimentos investigativos de praxe, previstos nas normas e regulamentos internos. A vigilância é difusa, nasce em toda parte, está em toda parte. Assim uma chefia também pode ser “vigiada” pelos seus subordinados; informações podem ser omitidas em prejuízo de um ou outro funcionário ou política administrativa; presos podem ser

utilizados para forçar a saída de um funcionário percebido como obstáculo aos interesses ou ao perfil de ação de um determinado grupo; diretores ou chefes de segurança podem dar uma “incerta”, revistando o carro de um funcionário na saída da unidade prisional; entre outras situações.

Em suma, tanto o controle da informação que circula entre os funcionários, quando a visibilidade de suas ações, é matéria a ser considerada não apenas no que se refere à possibilidade de flagrar algum desvio de conduta, como também no jogo político que se desenvolve entre os operadores do Sistema, onde o “saber” é moeda corrente. “Saber trabalhar” também é ter a capacidade de trocar e receber informações acerca do que se passa no seu entorno e posicionar-se diante das decisões administrativas ou operacionais que afetam o exercício mesmo do trabalho, mas igualmente o “nome” e a respeitabilidade do funcionário.

Naquilo que é o seu prolongamento, a vigilância nos remete ao código de ética do agente e aos mecanismos informais de punição que, embora estejam caindo em desuso, ainda vigoram no interior do Sistema:

*(...) porque ainda tem um grupo antigo... porque o cara fica sujo, o cara ele pode levar uma condição, mas fica sujo ele ganha nome de safado... (...) Porque aqui é um mundo diferente, aqui quando o cara pratica uma corrupção ele bota a vida do outro em risco (...) nós trabalhamos com 100% criminosos, se o cara, uma corrupção ali pra uma fuga ele prejudica uma turma inteira e então fere o código de ética, isso acontece mas acontece o seguinte uma coisa que “nêgo” não sabe aqui fora, quando acontece de repente o flagrante o cara toma tapa lá dentro. (...) está diminuindo isso, antigamente era terrível, o cara era execrado, o cara que fizesse o jogo, o cara fez o jogo ele era agredido, era agredido, algemado e autuado. (...)  
[ASP]*

#### **4. Armadilhas, risco e vitimização**

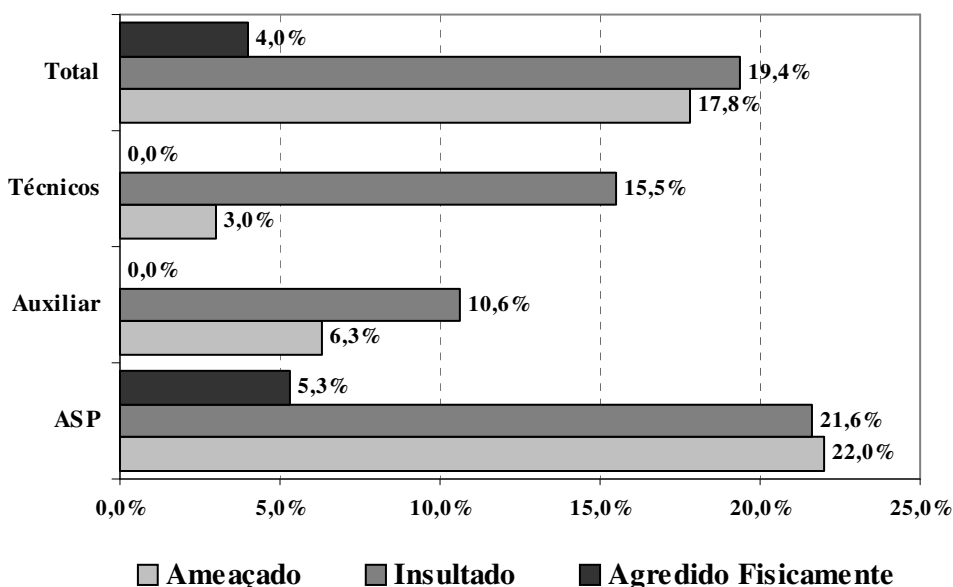
Uma outra imagem bastante acionada sobre o Sistema Penitenciário o retrata como um ambiente cheio de armadilhas - tanto para os funcionários quanto para os presos - e como um lugar onde o risco sempre está presente. Para enfrentar tal situação, além do aprendizado rápido das principais rotinas e procedimentos que fazem parte do exercício da função, é preciso “gostar do que faz”, e esse “gostar” afigura ser aquilo que permite ao funcionário minorar a sensação de insegurança que experimenta cotidianamente, ou o que faz desaparecer a percepção do risco de seu horizonte imediato. Uma certa solidariedade de grupo e a garantia da reciprocidade em forma de

retaliação, diante de ações ofensivas por parte dos presos, reforça os efeitos desse sentimento de pertença institucional:

*Você quando gosta do que você faz acaba ficando meio cego no que diz respeito a riscos, não é? Como um corredor de Fórmula Um ele sabe o que pode acontecer? Sabe, mas aquilo pra ele é normal. O cara que salta de pára-quadras, salto livre, vem caindo de lá de cima e quando chega na metade do caminho ele abre aquilo e pra algumas pessoas, porra, é maluco, né? E trabalhar dentro da cadeia o risco é constante. Se você convive no meio de pessoas que estão aí... que mataram (ênfase) gente a beça, que se matam, né? (...) Então, esse risco existe, claro que existe. O agente tem a favor, a seu favor, o seguinte: a cabeça do preso funciona de que forma “Se matar o agente eles vão entrar aqui e vão sair matando todo mundo”. Então, embora exista o risco, tá, de um agente ser morto existe...mas não é nenhuma coisa que aconteceria com facilidade. [ASP]*

Todavia, no que se refere a este tema, é interessante perceber que não existe relação direta entre o sentimento de insegurança experimentado pelos funcionários e o registro de ameaças, insultos ou agressões sofridas, partindo estas dos presos ou dos próprios colegas de trabalho. Se a maior parte dos funcionários, quando questionados acerca da sensação de insegurança no exercício de seu trabalho, respondeu que se consideravam inseguros, o exame das respostas sobre as situações reais de vitimização que se vêem expostas parece contradizer esta percepção:

**Gráfico 3.1 - Distribuição dos funcionários segundo já ter sido ameaçado, insultado ou agredido fisicamente por algum preso e cargo de ingresso**

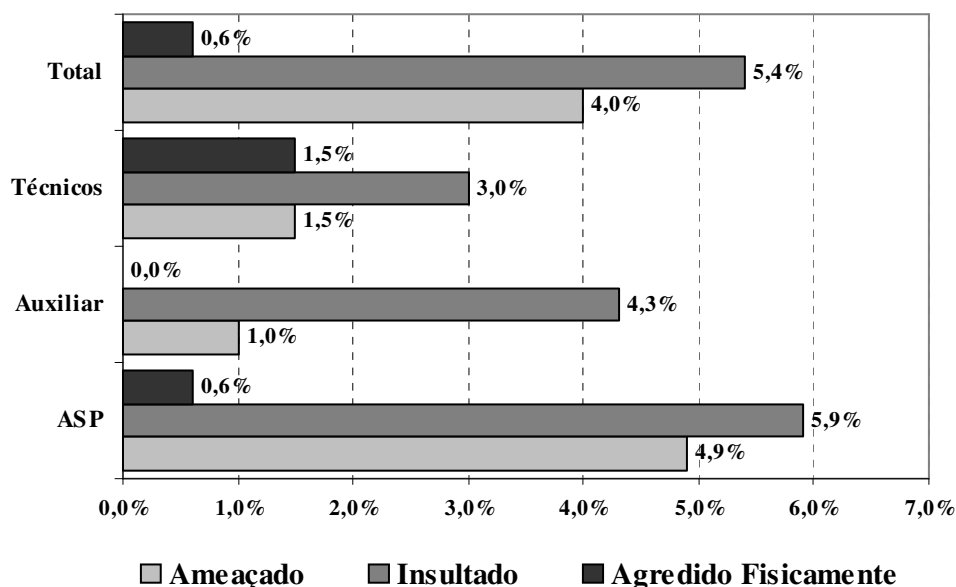


Nota-se, no Gráfico 3.1, que existe uma escala decrescente entre os casos de insultos, ameaças e agressões feitas pelos presos aos funcionários. Mesmo os percentuais aparentemente não sendo elevados são bastante significativos, principalmente por apontarem para, entre outros aspectos, a presença de elementos capazes de constranger a atuação profissional dentro do sistema. Nesse sentido, no que diz respeito a relacionamentos conflituosos dos presos com os funcionários, os insultos (19,4%) se sobrepõe às ameaças (17,8%), e ainda mais às agressões sofridas (4,0%).

Como era de se esperar, os agentes de segurança estão mais sujeitos a estas situações do que os técnicos e auxiliares. Enquanto 22,0% dos ASPs sofreram algum tipo de ameaça dos presos, somente 3,0% dos técnicos passaram por esse problema. Em relação aos insultos, o percentual atingido pelos técnicos sobe para 15,5% e o dos ASPs sofreu apenas uma pequena alteração, fechando em 21,6%. Por fim, nenhum técnico disse ter sofrido agressão física por parte de algum preso, situação vivenciada por 5,3% dos ASPs. Como os agentes de segurança penitenciária estão fisicamente mais próximos dos presos e, em muitos casos, têm que dizer “não” aos pedidos feitos por eles, ficam mais expostos a potenciais situações de violência.

Ameaças, insultos e agressões feitas pelos funcionários aos próprios colegas de trabalho seguem a mesma lógica das análises feitas para os casos de conflito com os presos (Gráfico 3.2). Porém, os índices de respostas afirmativas são bem menores que os apresentados no Gráfico 3.1. Mesmo assim, os ASPs são os que mais enfrentam problemas como insultos e ameaças feitas pelos próprios funcionários, quando comparados com os técnicos e auxiliares. Já os técnicos foram os que mais reclamaram de agressões.

**Gráfico 3.2 - Distribuição dos funcionários segundo já ter sido ameaçado, insultado ou agredido fisicamente por algum funcionário e cargo de ingresso**



A sensação de insegurança, desta maneira, parece estar ligada não às situações concretas nas quais o funcionário se torna vítima de presos ou de seus pares, mas a percepção de que o ambiente de confinamento é potencialmente perigoso, que de uma hora para outra, e pelos motivos mais banais ou insignificantes, a cadeia pode “balançar”. Nestes casos, as situações de vitimização são experimentadas pelo indivíduo, não pelo grupo, o que pode ser expresso pela máxima: “não acontece sempre, não acontece com todo mundo, mas pode acontecer com você”. Assim, a impressão de estar correndo risco não é algo que se possa compartilhar. Situação que adquire sua máxima amplitude quando o indivíduo se percebe sozinho, sem o apóio de seus pares, em seu posto ou em sua ronda:

*Eu ficava o tempo todo com um apito na mão, porque me deram um apito: “Qualquer coisa você apita”. Só que de tanto suor, o apito descascou. Não tinha como, porque aconteciam as coisas, “E agora? O que é que eu vou fazer?” Então, teve orientação assim: “Você tem que fazer isso: tem que trancar a presa, você tem que botar ela pra banho de sol, você tem que levar ela pra jurídica”. Agora, se a presa mudasse o rumo da prosa, aí que dava nó na polícia. Como é que você ia fazer? Tinha que inventar. [ASP]*

A insegurança é reforçada pela constatação de que o funcionário não possui preparo formal para lidar com situações de emergência. Isto fica claro no questionamento proposto ao pessoal do DESIPE acerca da necessidade de treinamento



para enfrentar tais situações. Conforme foi levantado, 80,0% não recebeu treinamento para atuar nestas ocasiões, e aproximadamente 97,0% do total de funcionários avalia que seria importante recebê-lo. É sintomático que a percepção acerca da insegurança esteja diretamente relacionada com o treinamento recebido para atuar em situações de risco.

Um total de 27,5% dos funcionários que receberam treinamento para enfrentar situações de emergência e risco se sente “muito seguro” ou “seguro” no local de trabalho, em contrapartida, 17,9% dos que não receberam treinamento estão nessa mesma condição. De forma complementar, os funcionários que mais se sentem “inseguros” ou “muito inseguros” são justamente aqueles que não receberam treinamento (42,6%).

Entretanto, se este sentimento de insegurança está presente, ainda que de maneira subjetiva, quando do exercício do trabalho no interior das unidades, ele se vê majorado quando o funcionário se encontra nas ruas ou na vizinhança de seu local de moradia. Duas indagações que propostas aos funcionários expressam essa percepção do risco no ambiente externo. Quando questionados se existem momentos em que não querem ser reconhecidos como funcionários do DESIPE, as respostas dadas informam o seguinte padrão:

**Tabela 9 - Distribuição dos funcionários segundo se há momentos em que não quer ser reconhecido como funcionário do DESIPE e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Há momentos	1861	73,4%	297	60,4%	160	47,8%	2318	68,9%
Não há momentos	674	26,6%	195	39,6%	175	52,2%	1044	31,1%
Total	2535	100,0%	492	100,0%	335	100,0%	3362	100,0%

Vale notar na tabela acima que a rejeição ao reconhecimento por parte de atores externos é muito maior entre os agentes penitenciários (73,4%) do que entre os técnicos (47,8%). E que, embora esta pergunta possa nos remeter a situações de discriminação, tais como as relatadas anteriormente, esta recusa em ser identificado como funcionário do DESIPE está fundamentalmente apoiada sobre considerações acerca da segurança, conforme se percebe ao delimitar em quais ocasiões os funcionários não gostariam de ser reconhecidos:

**Tabela 10 - Distribuição dos funcionários segundo ocasiões em que não gostaria de ser reconhecido como funcionário do DESIPE e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Locais públicos/na rua	729	25,0%	144	27,6%	36	16,3%	909	24,9%
Espaços de lazer	510	17,5%	21	4,0%	5	2,3%	536	14,7%
Nos meios de transportes	299	10,3%	86	16,5%	30	13,6%	415	11,3%
Locais de risco	298	10,2%	51	9,8%	16	7,2%	365	10,0%
Abordagem por bandidos	207	7,1%	57	10,9%	52	23,5%	316	8,6%
Em todos os lugares	212	7,3%	21	4,0%	10	4,5%	243	6,6%
Na presença de desconhecidos	87	3,0%	5	1,0%	46	20,8%	138	3,8%
Entre amigos e parentes	98	3,4%	10	1,9%	5	2,3%	113	3,1%
Vizinhança / Local de moradia	73	2,5%	31	5,9%	0	0,0%	104	2,8%
Atividades comerciais e bancárias	83	2,8%	5	1,0%	0	0,0%	88	2,4%
Acompanhado da família	72	2,5%	10	1,9%	0	0,0%	82	2,2%
Interação com policiais militares e civis	45	1,5%	20	3,8%	5	2,3%	70	1,9%
Faculdades e cursos	36	1,2%	0	0,0%	0	0,0%	36	1,0%
Outras ocasiões	149	5,1%	41	7,9%	0	0,0%	190	5,2%
Não sabe informar	16	0,5%	20	3,8%	16	7,2%	52	1,4%
<b>Total</b>	<b>2914</b>	<b>100,0%</b>	<b>522</b>	<b>100,0%</b>	<b>221</b>	<b>100,0%</b>	<b>3657</b>	<b>100,0%</b>

De forma geral, os itens da Tabela 10 mais citados demonstram uma preocupação dos entrevistados de não serem reconhecidos como funcionários do DESIPE em locais onde possam estar em contato com uma massa indiscriminada de indivíduos. Por isso, não é de se estranhar que 50,9% das respostas estejam concentradas nos itens “locais públicos/rua”, “espaços de lazer” e nos “meios de transporte”. Todas essas situações se apresentam como ocasiões ou espaços onde a sensação de risco ou insegurança é experimentada. O receio é de serem reconhecidos por algum preso, principalmente por ser uma tarefa impossível lembrar dos rostos de todos que custodiaram ao longo dos anos de trabalho. O temor é que o preso reconheça o funcionário e se “vingue”. Por outro lado, no espaço público o controle e a autoproteção ficam mais fragilizados.

“Locais de risco” e possíveis “abordagens por bandidos” formam um segundo grupo de categorias relacionadas ao receio de ser exposto a situações de violência (18,6%). Nestes casos, o risco é ampliado pelo fato de serem reconhecidos como funcionários do DESIPE, como ocorre com os policiais. Agregando-se esses dois últimos itens aos anteriores, conclui-se que o risco de estabelecer contato com

criminosos, ou mesmo ex-detentos, é um fator que faz 69,5% dos entrevistados não assumirem sua identidade de funcionários do sistema penitenciário.

Além do risco, a preocupação em se tornar alvo de preconceitos e estigmatizações é outro aspecto que desestimula os entrevistados a revelarem seu local de trabalho. Não ser identificado como funcionário do DESIPE na “presença de desconhecidos”, “entre amigos e parentes”, “em atividades comerciais e bancárias”, “em interações com policiais” e em “faculdades/cursos” são atitudes que correspondem a 12,2% das respostas. O conjunto denota o quanto pode ser constrangedor para esses entrevistados revelarem-se como profissionais da custódia. As pessoas podem desconfiar de sua idoneidade, como ao se fazer um crediário, ou mesmo entre amigos ou conhecidos, tornar-se alvo de piadas e questionamentos.

Duas ocasiões em que o receio da violência e do estigma se evidencia é quando o funcionário está “acompanhado pela família” ou em contato com a “vizinhança no local de moradia” (5,0%). Estas situações ficam a meio caminho de uma interpretação relacionada ao medo de ter o endereço residencial revelado aos criminosos/detentos e, conseqüentemente, expor a si próprio e a família a situações de risco. E, por outro lado, a preocupação é de estar com a família ou com os vizinhos e ser alvo de alguma discriminação em função de seu local de trabalho. Importante de se destacar é que para 6,6% dos entrevistados “em todos os lugares” não se deve dizer onde trabalha.

Tais considerações, acerca da insegurança no ambiente externo como resultado do vínculo trabalhista, aparecem claramente representadas nas perguntas diretamente relacionadas com o tema. Quando indagados acerca do grau de risco pessoal em seu local de moradia (se aumenta pelo fato de ser funcionário do DESIPE), 85,8% dos Agentes de Segurança Penitenciária responderam afirmativamente a pergunta, enquanto apenas 26,0% dos técnicos e 50,0% dos auxiliares assim o fizeram. A razão desta diferença nas respostas, em especial entre os agentes e os técnicos, pode ser percebida quando dirigimos a pergunta para os motivos que fundamentam esta avaliação, conforme tabela abaixo:

**Tabela 11 - Distribuição dos funcionários segundo porque aumenta o grau de risco pessoal e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Ser reconhecido por ex-presos, familiares ou conhecidos	783	29,7%	47	17,0%	5	5,1%	835	27,7%
Morar em local de risco	679	25,8%	70	25,3%	10	10,2%	759	25,2%
Natureza repressiva do trabalho	511	19,4%	61	22,0%	16	16,3%	588	19,5%
Convívio com presos e/ou integrantes dos comandos e facções	253	9,6%	36	13,0%	21	21,4%	310	10,3%
Ser confundido com policial	240	9,1%	21	7,6%	25	25,5%	286	9,5%
Estigma e preconceito contra a profissão	87	3,3%	26	9,4%	16	16,3%	129	4,3%
Violência e a criminalidade urbanas	36	1,4%	16	5,8%	0	0,0%	52	1,7%
Outras razões	47	1,8%	0	0,0%	5	5,1%	52	1,7%
<b>Total</b>	<b>2636</b>	<b>100,0%</b>	<b>277</b>	<b>100,0%</b>	<b>98</b>	<b>100,0%</b>	<b>3011</b>	<b>100,0%</b>

É interessante perceber na Tabela 11 que para os agentes penitenciários o aumento do risco pessoal, está principalmente relacionado a três fatores – ser reconhecido por egressos e familiares de presos (29,7%), o fato de morarem em local de risco (25,8%) e a natureza repressiva do trabalho (19,4%). Os técnicos, por sua vez, dão pouca importância a estes quesitos, preferindo concentrar suas respostas sobre as assertivas – “ser confundido com policial” (25,8%), “convívio com presos e integrantes de facções” (21,4%) e “estigma e preconceito contra a profissão” (16,3%). Enquanto os auxiliares espelham as respostas dos agentes, grosso modo, com uma pequena inversão – irão priorizar o quesito “morar em local de risco” (25,3%).

Desta maneira, a avaliação do risco no sítio de moradia é percebida pelos agentes e auxiliares, em primeiro lugar, como diretamente vinculada à sua localização. Não sem razão, estas são as categorias profissionais que no Sistema Penitenciário declaradamente possuem menor poder aquisitivo e formação acadêmica, que se encontram na posição de maior proximidade sócio-econômica com aqueles que custodiam. O que não é o caso dos técnicos, assim como a atividade que exercem não possui a carga repressiva atribuída ao trabalho dos agentes. Como já foi dito anteriormente, o agente é “o segundo obstáculo na caminhada de interesses dos presos”. O que se vê confirmado pela categoria “natureza repressiva do trabalho”, que, com pequenas variações, é mencionada por todos os profissionais.

Todavia, o que parece fundamentar a percepção do risco, tanto no local de moradia como no ambiente externo como um todo, é a consideração de que a imagem da polícia mudou, de que o respeito pela atividade policial desapareceu, principalmente

nas comunidades de baixa renda, e ainda mais entre aqueles que exercem atividades criminosas ou marginais (daí a avaliação do perigo, por parte dos técnicos, de serem vistos como policiais):

*Até a algum tempo atrás a gente sabe que a polícia era bem vista e respeitada, hoje em dia por medida de segurança ela se esconde, porque do lado tem uma boca de fumo ou alguém viciado ou alguém que pode dedurar. Então as pessoas comentam pouco do trabalho. Diz: eu trabalho na Secretaria de Justiça, na área administrativa, eu não sou guarda. Por exemplo, dentro de um ônibus você pode ver duas enfermeiras falando do plantão, mas você nunca vai ver dois agentes falando do plantão, ele não sabe quem está dentro do ônibus. Pode morrer. [ASP]*

E se o agente, por um lado, demanda o exercício do poder de polícia, por outro, nas atuais circunstâncias, não gostaria de ser reconhecido como policial. Entretanto, não é isto que acontece, ele é visto e representado, dentro e fora do Sistema, como um antagonista:

*(...) eu já cansei de falar pra falar pra preso “Inimigo é o PM que te prendeu, é o delegado que te atuou, o promotor que fez o inquérito, o juiz que te condenou e o advogado que pegou seu dinheiro e não te salvou. A gente só está aqui pra guardar vocês, a gente não é inimigo de vocês” Mas eles, infelizmente, vêem a gente como inimigo. Eles têm, às vezes, mais birra da gente do que do guarda que prendeu eles, por exemplo. (ASP)*

Quando comparado aos policiais militares e civis, o agravante, neste caso, é o fato de os ASPs serem mais facilmente reconhecidos nas ruas pelos egressos, seus familiares e amigos, em virtude de ficarem mais expostos aos presos em função da natureza de suas atividades nas unidades prisionais. Enquanto o contato com os criminosos por parte dos membros daquelas corporações é efêmero (na maior parte dos casos), o funcionário do DESIPE não pode controlar o tempo e o grau de sua exposição. Ele é visto mais do que vê, é observado tanto pelos presos, quanto pelos seus familiares e amigos – uma multidão de olhos e rostos que torna humanamente impossível o reconhecimento nas ruas dos seus inimigos potenciais.

Era o que narrava um agente penitenciário em uma conversa informal com os pesquisadores de campo. Com muitos anos no DESIPE, o ASP em questão não

conseguia estimar o número de pessoas que estiveram sob sua custódia ou visitando os presos nas unidades em que trabalhou. Falava então do que, para ele, era o caso extremo: da impossibilidade em reconhecer as crianças que visitavam os presos, uma vez que com o passar do tempo elas se tornaram homens e mulheres adultos - “alguns deles criminosos”, assinalava.

O que se fazer em um caso como esse, em que é impossível ver e deixar de ser visto? Essa era a grande preocupação. A vigilância, neste caso, se transmuta nas ruas num estado de tensão contínua, de permanente atenção e observação dos locais e pessoas onde o agente penitenciário se encontra ou interage.<sup>27</sup> O que pode levar a um estado paranóico ou a um alto nível de estresse, conforme relatado anteriormente. Certamente esta avaliação se traduz na demanda da “categoria” por um serviço de saúde mental voltado para os funcionários e oferecido pela própria administração do DESIPE.

Todavia, os cuidados a serem tomados não estão somente dirigidos às ações advindas dos presos, seus amigos e familiares. Os colegas de trabalho também são alvos da suspeita, conforme foi anteriormente considerado quando se abordou questões sobre a corrupção dentro do sistema:

*É o medo. Tem medo de morrer. Entendeu? Então ele não vai dizer onde mora. Ele não vai dizer. Ele esconde a família dele. Ele tem, ele esconde, às vezes esconde do próprio colega. Tem colega que nunca levou colega na casa do outro, nunca levou colega na casa dele e tem 20 anos de sistema. Com medo, né. Então tem esse, é o medo mesmo de morrer e do colega ser envolvido, que de vez em quando você escuta um colega que morreu, aí você descobre que ele era envolvido e nunca se presenciou nada, ninguém nunca suspeitou, porque todo envolvimento dele era na rua, não dentro da cadeia.[ASP]*

E o que se percebe quando analisamos as respostas dos funcionários à pergunta: “o que mais lhe preocupa, considerando o fato de trabalhar no Sistema Penitenciário?”.

---

<sup>27</sup> Especialmente por ser a categoria que cuida da custódia direta e mais convive com os presos.

**Tabela 12 - Distribuição dos funcionários segundo o que mais lhe preocupa, considerando o fato de trabalhar no sistema penitenciário, e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Vingança contra a sua família	1609	19,3%	123	10,0%	93	10,7%	1825	17,5%
Tornar-se refém de presos	928	11,1%	288	23,3%	181	20,7%	1397	13,4%
Ser alvo de vingança por parte de algum preso	1100	13,2%	159	12,9%	134	15,3%	1393	13,3%
Ser traído por alguma perseguição política	1196	14,4%	113	9,2%	30	3,4%	1339	12,8%
Ser envolvido em alguma sindicância	1031	12,4%	155	12,6%	98	11,2%	1284	12,3%
Perder o respeito dos colegas	615	7,4%	107	8,7%	61	7,0%	783	7,5%
Ter que resolver diferenças com um preso na rua	580	7,0%	93	7,5%	67	7,7%	740	7,1%
Perder o respeito dos presos	584	7,0%	67	5,4%	61	7,0%	712	6,8%
Sofrer alguma perseguição política	483	5,8%	52	4,2%	61	7,0%	596	5,7%
Nada causa preocupação	86	1,0%	56	4,5%	66	7,6%	208	2,0%
Outra	118	1,4%	21	1,7%	21	2,4%	160	1,5%
<b>Total</b>	<b>8330</b>	<b>100,0%</b>	<b>1234</b>	<b>100,0%</b>	<b>873</b>	<b>100,0%</b>	<b>10437</b>	<b>100,0%</b>

Se agregarmos as repostas da Tabela 12 que têm como tema principal ações por parte dos presos, certamente, para os três grupos de funcionários, teríamos a maior concentração de respostas neste conjunto. Como exemplo, no caso dos agentes penitenciários, se agregarmos as categorias – “perder o respeito dos presos”; “tornar-se refém de presos”; “ser alvo de vingança por parte de algum preso”; “ter que resolver diferenças com um preso na rua” – teremos 38,3% das respostas. E se ainda adicionarmos “vingança contra a sua família”, que pode ser pensada como elemento pertencente a este grupo de respostas, teríamos então 57,6%. No caso dos técnicos, 61,4% - com a ênfase posta em “tornar-se refém de presos”, assim como o fazem os auxiliares, cujo total é de 58,1%.

O que é significativo nestes dados, em primeiro lugar, é o fato de a maior preocupação dos agentes ser direcionada à segurança de seus familiares, ao contrário dos técnicos e auxiliares que estão mais preocupados com a sua segurança individual, em especial quando estão exercendo suas funções no interior do Sistema. Em segundo lugar, devemos ressaltar o peso conferido pelos agentes ao item “ser traído por algum companheiro” (14,4% dos respondentes assinalaram esta opção). Dentro e fora do Sistema, esta é uma preocupação recorrente por parte daqueles que são responsáveis pelo serviço de custódia direta. O que não implica, ao contrário do que se poderia supor, numa maior relação de evitação do agente penitenciário para com os seus pares, em

comparação com aquela que é experimentada por técnicos e auxiliares (conforme tabela abaixo):

**Tabela 13 - Distribuição dos funcionários segundo a frequência que costuma participar de atividades sociais junto com seus colegas de trabalho e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Sempre	415	16,4%	45	9,2%	42	12,5%	502	14,9%
De vez em quando	1038	41,0%	185	37,7%	87	26,0%	1310	39,0%
Nunca	1081	42,7%	261	53,2%	206	61,5%	1548	46,1%
Total	2534	100,0%	491	100,0%	335	100,0%	3360	100,0%

Obs.: Nesta tabela foram excluídos 2 casos invalidados.

Conforme podemos notar, na Tabela 13, a participação em atividades sociais e de lazer junto aos colegas de trabalho é, na maior parte dos casos, descontínua e inconstante, ou até mesmo inexistente. Apenas 14,9% dos funcionários sempre participam dessas atividades e 46,1% nunca comparecem aos eventos de sociabilidade dirigidos ao corpo funcional do DESIPE. Todavia, são os técnicos (61,5%), e não os ASPs (42,7%), os que mais sinalizam a ausência de relações pessoais com seus pares fora do mundo do trabalho.

Em um outro plano, o cuidado tomado pelos funcionários para evitar as situações de risco ou acontecimentos que possam vitimá-los se exprime num rol de atitudes e comportamentos percebidos como satisfatórios. Estes implicam basicamente no controle das informações acerca de sua identidade funcional, através da seleção dos interlocutores e dos espaços onde é possível falar do DESIPE e do seu trabalho:



**Tabela 14 - Distribuição dos funcionários segundo atitudes adotadas depois que começou a trabalhar no DESIPE e cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Não comentar com estranhos a sua profissão	1885	16,2%	252	17,7%	93	12,5%	2230	16,2%
Não comentar assuntos relacionados ao trabalho em locais públicos	1793	15,4%	293	20,5%	124	16,7%	2210	16,0%
Orientou familiares para não comentar sobre seu trabalho	1755	15,1%	216	15,1%	83	11,2%	2054	14,9%
Deixou de freqüentar determinados lugares de lazer	1841	15,8%	82	5,8%	31	4,2%	1954	14,2%
Confiar nas pessoas desconfiadas delas	1295	11,1%	165	11,6%	87	11,7%	1547	11,2%
Não divulgar no trabalho o seu endereço residencial	1052	9,0%	182	12,8%	103	13,9%	1337	9,7%
Selecionar mais as amizades	1165	10,0%	133	9,3%	31	4,2%	1329	9,6%
Evitar que os colegas de trabalho freqüentem sua casa	495	4,3%	47	3,3%	41	5,5%	583	4,2%
Freqüentar somente as festas e reuniões dos colegas de profissão	216	1,9%	10	0,7%	5	0,7%	231	1,7%
Outra atitude	102	0,9%	10	0,7%	16	2,2%	128	0,9%
Nenhuma atitude	31	0,3%	36	2,5%	128	17,3%	195	1,4%
<b>Total</b>	<b>11630</b>	<b>100,0%</b>	<b>1426</b>	<b>100,0%</b>	<b>742</b>	<b>100,0%</b>	<b>13798</b>	<b>100,0%</b>

A reserva aqui explicitada sobre os comentários feitos com estranhos ou em locais públicos, por parte dos funcionários e seus familiares, assim como uma atitude genérica de desconfiança, fornece um padrão que é, de certa forma, consenso entre as três categorias funcionais. Neste sentido, para os entrevistados a identidade funcional só pode ser revelada nos bastidores da vida social, de preferência no próprio local de trabalho. Na vida pública e nas interações cotidianas os servidores do DESIPE optam por representar o papel de indivíduos comuns. Preferem ser vistos como pais de família, trabalhadores ou apenas como mais um rosto na multidão.

Em uma leitura qualitativa dos dados da Tabela 14, as normas básicas de etiqueta propagadas e seguidas pelos funcionários do DESIPE e seus familiares têm como primeira preocupação delimitar o conteúdo discursivo dos indivíduos. Assim, “não comentar com estranhos a sua profissão” e “assuntos relacionados ao trabalho em

locais públicos”, além de orientar os “familiares” a fazerem o mesmo, são medidas que funcionam como verdadeiros tratados de silêncio. Juntos, esses três itens somam 47,1% das respostas às afirmativas da Tabela 14.

Delimitado o que se pode ou não dizer, o próximo passo dos funcionários, após ingressarem no sistema, foi modificar a forma de interagir com as outras pessoas: “confiar desconfiado delas” e “selecionando mais as amizades” (20,8% das respostas). Por último, as normas de etiqueta apontam para a necessidade de restringir ainda mais o círculo de convivência e “deixar de freqüentar determinados lugares de lazer”, optando por “freqüentar somente as festas e reuniões dos colegas de profissão” (15,9% das respostas).

Entretanto, é digno de nota, quando do exame das respostas fornecidas, que, se os ASPs deixaram de freqüentar determinados lugares e passaram a selecionar mais as amizades, os técnicos, por sua vez, concentram o maior percentual de suas respostas em “nenhuma das atitudes acima”, indicando que uma parte deles não se vê tão afetada quanto os demais grupos de funcionários, no que se refere à mudança de atitude orientada por considerações acerca da segurança (pessoal e de seus familiares). Por outro lado, vale assinalar a ênfase conferida à censura das informações pessoais a serem disponibilizadas no ambiente profissional. Os técnicos, mais que os ASPs e os auxiliares, percebem tal atitude como um cuidado necessário para assegurar sua privacidade e, conjuntamente, se garantir contra riscos potenciais de vitimização.

Um exame mais apurado da freqüência com que os funcionários costumam conversar sobre o seu cotidiano no sistema penitenciário - seja com os familiares e amigos, seja com os colegas de trabalho - nos fornece informações complementares:

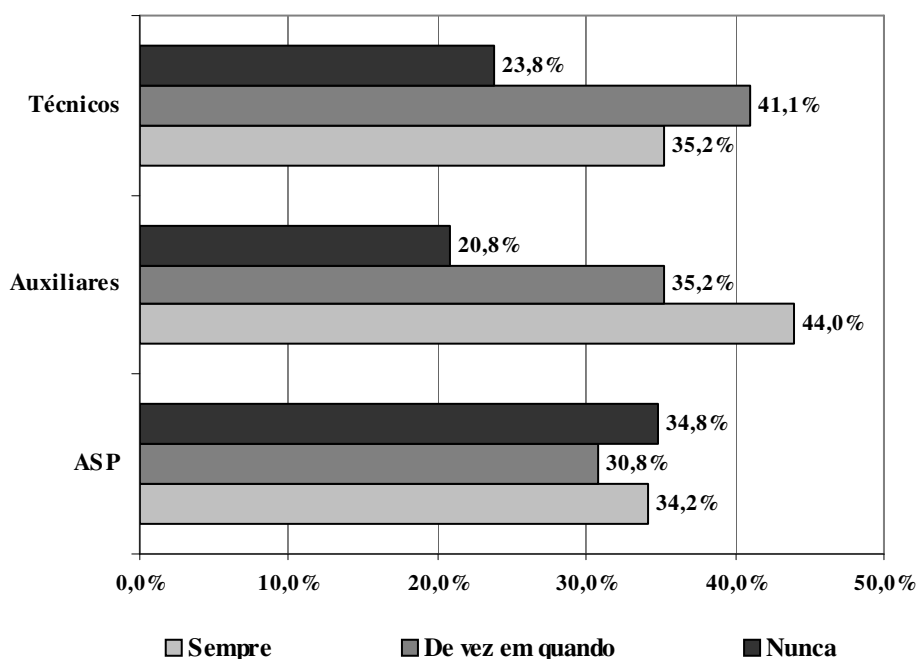
**Tabela 15 - Distribuição dos funcionários segundo com quem costuma conversar sobre seu dia-a-dia no DESIPE e cargo de ingresso**

	Com família		Com vizinhos		Com colegas de trabalho		Com amigos	
Sempre	1196	35,7%	72	2,1%	2267	67,6%	482	14,4%
De vez em quando	1087	32,4%	270	8,1%	676	20,2%	949	28,3%
Nunca	1062	31,7%	3004	89,6%	405	12,1%	1914	57,1%
Em branco	5	0,1%	5	0,1%	5	0,1%	5	0,1%
Total	3350	100,0%	3351	100,0%	3353	100,0%	3350	100,0%

Percebe-se, na tabela acima, que as conversas sobre o cotidiano prisional são evitadas principalmente com os vizinhos (89,6%), havendo, de forma destacada, um maior cuidado em não disponibilizar informações acerca da rotina de trabalho nas relações com a vizinhança. Nas conversas com os amigos assuntos sobre o sistema penitenciário também são evitadas (57,1%). O grupo com o qual os funcionários mais conversam sobre o trabalho é o formado pelos próprios colegas de trabalho (67,6%).

Em relação à família, os resultados demonstram que não há uma atitude predominante entre os integrantes do corpo funcional. Como, na Tabela 15, os percentuais atribuídos aos itens “sempre”, “quase sempre” e “nunca” ficaram distribuídos de forma mais ou menos equivalente, pode-se dizer que os familiares, na hierarquia de valores dos respondentes, deve ser poupada dos acontecimentos do mundo do cárcere e, ao mesmo tempo, funcionar como um grupo confiável para se desabafar sobre as questões vivenciadas nas rotinas da custódia.

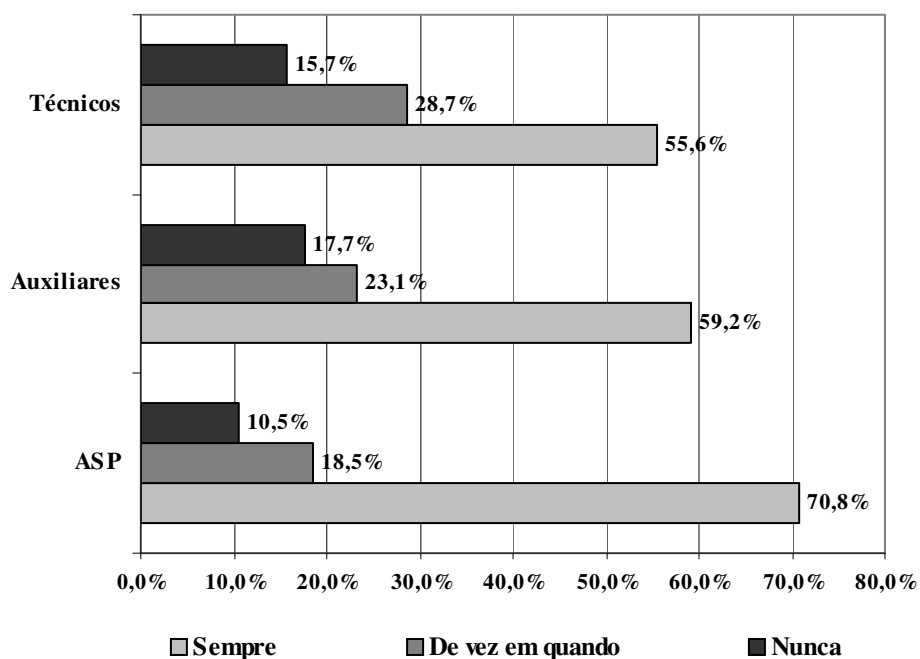
**Gráfico 3.3 - Distribuição dos funcionários que costumam conversar com a família sobre o dia-a-dia no DESIPE, segundo cargo de ingresso e quanto conversa**



Em um recorte de acordo com o segmento funcional, no que se refere ao universo familiar, os auxiliares, seguidos dos técnicos, encontram mais facilidade para

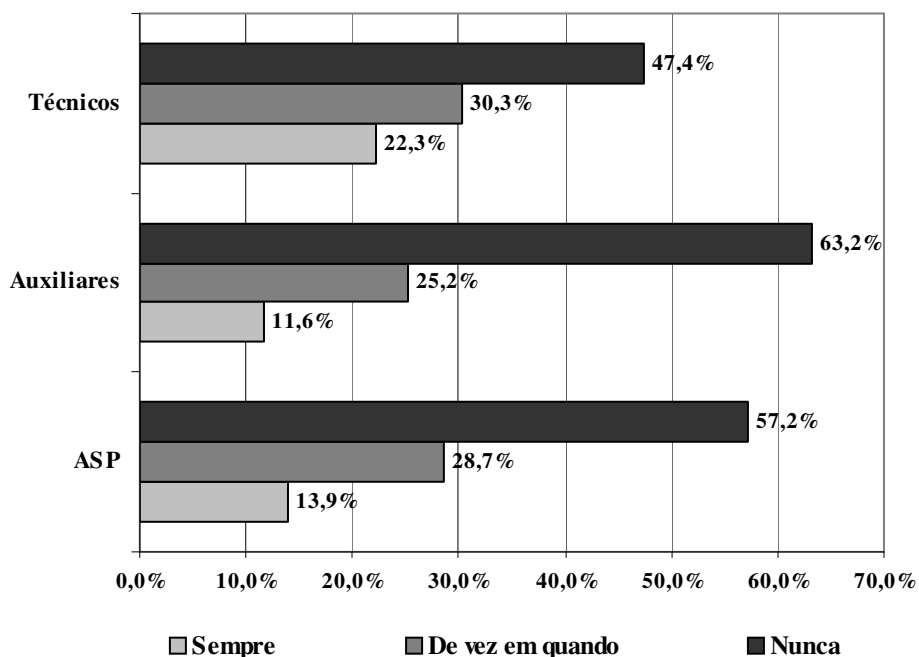
conversar com seus parentes sobre o cotidiano no DESIPE (Gráfico 3.3). É sintomático, então, que os ASPs privilegiem as situações de interação com os seus próprios colegas de trabalho, principalmente quando comparados aos profissionais da área técnica, como demonstra o próximo gráfico:

**Gráfico 3.4 - Distribuição dos funcionários que costumam conversar com os colegas de trabalho sobre seu dia-a-dia no DESIPE segundo cargo de ingresso e quanto conversa**



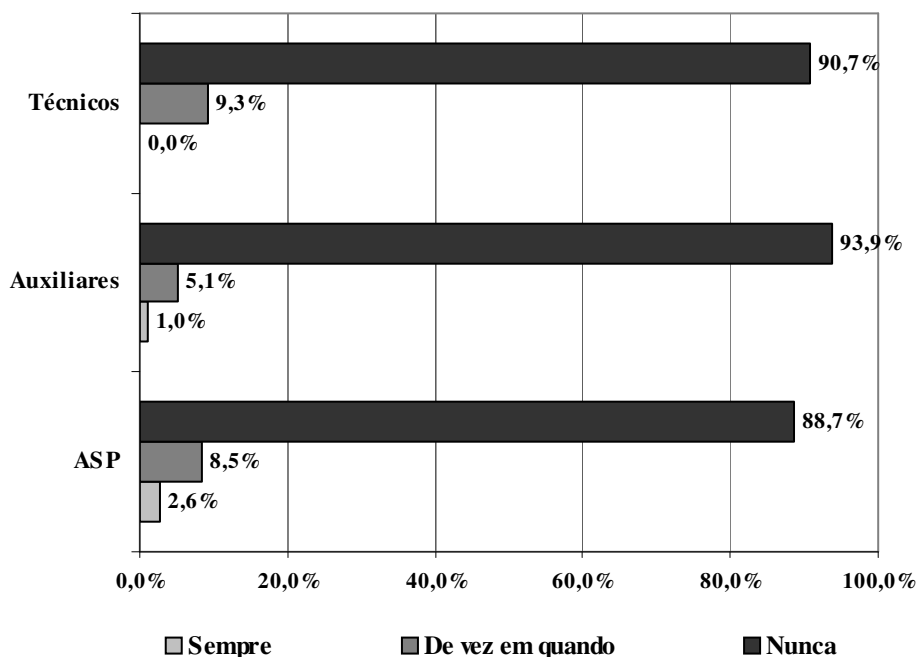
Os técnicos parecem ser os que menos se importam em falar com os amigos sobre o trabalho. No Gráfico 3.5, 47,4% dos técnicos “nunca” conversam sobre o DESIPE com os amigos. Em contra partida, mais da metade de cada um dos outros segmentos de funcionários evita esses temas quando estão entre amigos externos ao sistema: 63,2% dos auxiliares e 57,2% dos ASPs.

**Gráfico 3.5 - Distribuição dos funcionários que costumam conversar com os amigos sobre seu dia-a-dia no DESIPE segundo cargo de ingresso e quanto conversa**



Conforme demonstrado na Tabela 15, uma quase unanimidade de comportamento entre os funcionários do sistema penitenciário fluminense é o fato de eles evitarem, ao máximo, dizer aos vizinho onde trabalham. No Gráfico 3.6 apenas os ASPs apresentaram um percentual da resposta “nunca” inferior a 90,0%.

**Gráfico 3.6 - Distribuição dos funcionários que costumam conversar com os vizinhos sobre seu dia-a-dia no DESIPE segundo cargo de ingresso e quanto conversa**



## 5. O direito de fugir: o uso das leis e das normas no sistema penitenciário

Para entender como as normas e regulamentos constroem e informam o funcionamento do Sistema Penitenciário são necessárias algumas explicações iniciais. Em primeiro lugar, deve se ressaltar um ponto freqüentemente olvidado pela opinião pública – embora não da mesma forma e com a mesma intensidade, tanto os funcionários como os presos estão submetidos a regulamentações de caráter disciplinar e quanto ao exercício de suas funções.

Existe uma série de normatizações dirigidas aos funcionários cujo conteúdo diz respeito à regulamentação profissional<sup>28</sup>, às atribuições do cargo, à ética profissional, à definição das transgressões disciplinares - que podem acarretar em punições administrativas ou mesmo no desligamento da função -, e, por fim, ao comportamento e ao exercício da autoridade em ambientes externos ao Sistema Penitenciário. Todas as normas são regulamentadas através de Leis Estaduais (como exemplo, Lei 944 de 18/12/1985), Decretos (em especial o Decreto 8.897 de 31/03/86), Resoluções, Portarias e Ordens de Serviço.

Estes instrumentos normativos, por sua vez, espelham o ordenamento dos diversos níveis de gerenciamento da administração pública: (1) as Leis Nacionais e Estaduais, os Decretos Estaduais, as Resoluções dos Secretários de Governo; (2) as Portarias a cargo da Direção Geral do DESIPE e, por fim, (3) as Ordens de Serviço emitidas pelas diversas Coordenadorias do Sistema Penitenciário. O que é digno de nota, neste caso, é que existe um padrão crescente, no que se refere à operacionalização dos procedimentos, partindo dos instrumentos mais gerais para aqueles que lhes estão submetidos.

Ainda de acordo com o ordenamento acima, o Regulamento Penitenciário do Rio de Janeiro (RPERJ)<sup>29</sup> responde pela efetivação da Lei de Execução Penal no Rio de Janeiro, levando em conta as características do Sistema Penitenciário no Estado.<sup>30</sup> As portarias, por seu turno, são mais operacionais que o RPERJ: diante dos direitos e deveres previstos, das transgressões e sanções cabíveis, elas definem o modo como efetivamente tal procedimento deve ser implementado. E assim, sucessivamente, até se chegar a um patamar onde as decisões são tomadas pelas chefias das unidades sem que

---

<sup>28</sup> Encaixe no Plano de Cargos do Estado do Rio de Janeiro e procedimentos de ingresso, considerando o estágio probatório - de promoção e ascensão na carreira.

<sup>29</sup> Decreto 8.897 de 31/03/1986.

possa haver recurso a um instrumento normativo, ainda mais em um contexto no qual a realidade muda em uma velocidade maior do que a atualização dos códigos.

Mesmo levando-se em conta esses últimos instrumentos, as Portarias e as Ordens de Serviço, que são editadas com maior rapidez, uma vez que não sofrem tantos constrangimentos burocráticos para sua implementação, nem sempre são percebidos como elementos que contribuem plenamente para a eficiência do trabalho:

*“(...) então todas as normas pra algumas atividades que os técnicos fazem, né, na Lei de Execução você vai ter as assistências, na, no...no regulamento do Sistema Penal você vai ter as assistências mais operacionalizadas, depois você vai ter as portarias que operacionalizam ainda mais. É, eu não acho que a norma é o que atrapalha não, é claro tem umas amarras, que a gente se sente amarrado de vez em quando, mas você tem que entender que você está trabalhando com a execução da pena. Se você trabalhar com o Estatuto da Criança e do Adolescente você vai ter amarras. Acho que todas as políticas públicas elas colocam amarras na gente (...) [assistente social]*

Deleuze<sup>31</sup> propõe, comentando o livro “Vigiar e Punir” de Michel Foucault, um recorte analítico que talvez nos seja útil. Em uma distinção entre prisão e direito penal, o autor define a prisão como uma “formação de meio” (o meio carceral) e como uma “forma de conteúdo” (o conteúdo é o preso). Já o direito penal, o define como uma “forma de expressão”, uma “formação de enunciados criminais” (enunciação dos crimes, dos castigos; associação entre essas idéias e o estabelecimento de códigos que solidifiquem esse liame).

Para Deleuze, a prisão e o direito penal são formações distintas que convergiram em determinado período histórico.<sup>32</sup> Entretanto, como forma de conteúdo, a prisão possuiria também seus enunciados, os seus regulamentos, e o direito penal, enquanto forma de expressão, os seus conteúdos. Como exemplo, as novas modalidades de infrações que constantemente, ao surgirem, tencionam os códigos.

Ainda é digno de nota destacar a existência de um contato permanente entre esses dois planos. O direito penal não deixa de continuamente levar à prisão, ao mesmo tempo em que a prisão não cessa de realizar os objetivos que o direito penal havia concebido, como defesa da sociedade, transformação do condenado, modulação e individualização da pena. O que mudou com a passagem dos anos, retornando ao nosso

---

<sup>30</sup> Vale ressaltar que a Lei de Execuções Penais tem, em seu corpo, espaços para este tipo de encaixe. Como exemplo, cabe aos Estados legislar sobre as faltas médias e leves.

<sup>31</sup> s/d, p. 55-7.

objeto, foi um estreitamento dessas duas dimensões: os códigos legais ocupam uma maior centralidade nas rotinas e funcionamentos da prisão. A título de ilustração, muitos agentes de segurança penitenciária hoje são advogados<sup>33</sup>.

Se até meados da década de 60 não havia um regimento disciplinar unificado no Estado do Rio de Janeiro, então Distrito Federal, é a partir da criação do Regulamento Penitenciário do Estado da Guanabara e posteriormente da Lei de Execuções Penais que esse quadro sofrerá uma mudança significativa. Até então cabia aos diretores das unidades indicar ou formular o modelo disciplinar a ser adotado. Exemplo maior era o regulamento da Penitenciária Lemos de Brito, na época a cadeia mais antiga e a “grande estrela” do Sistema penitenciário da Guanabara.

Hoje é possível contar com um parâmetro maior que normatiza a aplicação da pena em nível nacional. Outro aspecto importante é que a Lei de Execução Penal coloca o Brasil em sintonia com as convenções internacionais acerca do tratamento penitenciário, em especial as “Regras Mínimas de Tratamento de Reclusos”, documento da ONU de 1955, como evidencia o depoimento abaixo:

*Eu acho que foi fundamental a Lei de Execução Penal, porque antes disso a gente tinha um regulamento do sistema penal...o Rio de Janeiro foi pioneiro no Brasil nesse sentido, foi até Antônio Vicente da Costa Júnior que fez o primeiro regulamento do Rio de Janeiro, mas eu acho que a lei de Execução Penal foi prioritária em todos os sentidos porque ela deu uma diretriz, uma diretriz política, uma política pública pro Brasil, obviamente que isso acontece em função de estarmos num período de... de maior abertura política... de maior abertura política, então isso é importante, é óbvio que a gente tem a constituição de 1988 que vem reforçar, porque a lei é anterior a constituição, então eu acho que isso é um marco muito importante.*

Para dentro do Sistema, por sua vez, a Lei de Execuções Penais é vista pelos funcionários como um avanço, em direção a uma maior profissionalização da categoria, uma vez que possibilita (juntamente com as legislações acessórias – em especial, o RPERJ) a definição dos direitos e deveres dos presos, inibindo, desta maneira, os procedimentos que se baseavam nas avaliações subjetivas por parte dos custodiadores. Embora estas não tenham desaparecido de todo, como veremos a seguir.

Desta maneira, a LEP e o RPERJ podem ser tomados como uma intervenção da dimensão do direito penal nas normas e regulamentos próprios à prisão. Uma

---

<sup>32</sup> O capítulo um de “Vigiar e Punir” trata justamente do movimento reformador penal e seus enunciados. O capítulo dois da obra, por sua vez, aborda como a prisão não faz parte deste movimento, remetendo-a para outros modelos).

<sup>33</sup> Existe uma notável prevalência dessa área de estudos no momento da escolha de um curso superior.



intervenção bem-vinda<sup>34</sup>, como já disse, mas não destituída de problemas. Por outro lado, e seguindo a clivagem proposta acima, as Portarias e aos Ofícios Internos estariam mais próximos dos enunciados da prisão, representariam uma forma mais ágil de trazer para os códigos os regulamentos da prisão. E se estes se deixam perceber nos ecos que produzem em tais instrumentos normativos, é nos costumes, nos acordos tácitos acerca do certo e do errado, na transformação dos direitos e deveres em algo a ser “pago” ou “cobrado” dos presos, que podemos divisar de maneira mais explícita os enunciados da prisão.

Existe uma “lei” que orienta os comportamentos nas cadeias, mas que não se confunde com os códigos legais. E se hoje a LEP e o RPERJ efetivamente norteiam as atividades dentro das unidades penitenciárias, vez por outra, tais regulamentos se tornam apenas o instrumento da aplicação dessa “lei” não escrita, que pode ser percebida como um dos componentes principais da cultura institucional. Possibilitando, desta maneira, o exercício do poder discricionário por parte dos custodiadores:

*(...) tem muitos jogos que são feitos. Entra a relação de convivência já viciada do dia a dia, entra os favoritismos, eu não estou dizendo que entra dinheiro, mas que entram empatias, entram preconceitos – tal preso eu deixo passar do portão para lá, a tal hora que ele não deveria mais passar, que a norma diz que não pode. Tal preso eu não deixo, porque esse cara aí, ó, eu acho que ele vai arranjar confusão, ele vai do outro lado pegar droga, ele vai levar uma mensagem. Entra essas coisas, que é uma coisa da relação de convivência. Aqui tem muito jeitinho. Algumas infrações disciplinares, para uns vão para o castigo, levam tranca, para outros, não. (...) ela [norma] é elástica também, essa coisa da convivência, sabe a convivência que fica viciada?[técnico]*

A “elasticidade” da norma, conforme assinalado no depoimento acima, também aponta para o desvanecimento da fronteira entre o código e essa espécie de direito consuetudinário. A ponto de alguns apenados considerarem previsto na lei o seu direito à fuga:

*“É um direito, a fuga é um direito, a gente já..”. E não existe, não é direito. “É direito, está lá na lei”. Eu falei: vou procurar a lei onde está escrito que tem direito a tentar fugir. Está escrito isso aonde, gente? Eu nunca vi, mas eles dizem que está na lei. [ASP]*

---

<sup>34</sup> Ainda que embutida na luta pela afirmação dos Direitos Humanos, já que este embate fornece o contexto da discussão internacional quando da feitura dessas legislações.

E a ponto de alguns funcionários considerarem válido a retaliação em face das agressões sofridas por parte de presos, mesmo sabendo que tal comportamento pode acarretar uma sanção legal ou disciplinar. Ou seja, o “direito de fazer dobrado”:

*Quando o preso usa de violência contra o funcionário eu acho que a partir daí está aberto ao funcionário usar do mesmo jeito. Se existe, mesmo dentro de uma cadeia, aquela coisa do diálogo, do papo, do respeito, a chegar as vias de fato, então aí o direito é igual, se o preso... o guarda tem direito a fazer dobrado. Porque o preso não pode fazer. Afinal de contas, a gente não pode esquecer que o guarda é um cidadão honesto que está ali trabalhando em prol da sociedade; e o preso não, o preso é exatamente o contrário. (ASP)*

Assim, é possível considerar, quando do exame dos usos das leis e das normas no interior do Sistema Penitenciário, a existência dos regulamentos implícitos, que têm sua gênese (e só se aplicam) dentro das cadeias. Sem a consideração deste plano, torna-se impossível o entendimento de diversas rotinas e procedimentos que constituem a dinâmica da vida prisional.

## **6. Os presos segundo a ótica dos funcionários**

### **6.1. Para quem o DESIPE trabalha?**

Uma das dificuldades experimentadas pela pesquisa foi a de perguntar aos funcionários o que pensavam acerca dos custodiados e de sua vida no ambiente prisional. Como dito anteriormente, os funcionários percebem que os presos são os alvos privilegiados da atenção externa, em detrimento do próprios funcionários, nas raras ocasiões em que a cadeia sai de seu estado de invisibilidade:

*Desde que eu estou no DESIPE, eu só vejo gente brigando pelo preso; ninguém chega e diz alguma coisa pro funcionário “Você é um bom funcionário, você é excelente, você trabalha bem” (ASPa)*

De fato, encontramos uma certa recusa, ou desânimo, por parte dos funcionários em falar acerca de sua clientela, de seus problemas e expectativas, ao mesmo tempo em que éramos brindados com exclamações efusivas, logo que nossos entrevistados recebiam a informação de que a pesquisa tinha como alvo os funcionários do DESIPE: “finalmente alguém está se preocupando com a gente”. Esse tipo de assertiva, variável

na maneira pela qual era enunciada, mas de conteúdo constante, ouvíamos em quase todas as unidades nas quais nos apresentávamos.

Deparamos-nos, assim, com uma grande carência do corpo funcional do DESIPE em ser ouvido e falar dos seus problemas. E o que é significativo, neste caso, é que este estado de carência se revelava através de um contraponto ao entendimento sobre a situação dos presos no Sistema. O ASP, ao mesmo tempo em que se identifica com o preso, em especial diante das más condições das cadeias, construía sua auto-imagem por oposição a ele:

*Ele se sente muito como o preso, naquele alojamento infecto, aquele cheiro horrível, sem iluminação, sem ventilador, sem nada, aquele cheiro de banheiro perto da cama dele, entendeu? (...) [Técnico]*

*[um curso de capacitação que permitisse ao agente] entender que o preso não é inimigo; entender que o preso não é a razão da frustração da vida profissional deles, entender que não há essa rivalidade “Eu sou guarda, você é preso”. A lógica do Lúcio Flávio “Bandido é bandido, polícia é polícia” foi muito mais absorvida pela polícia do que pelos bandidos, (ri), ao longo dos anos, e, isso hoje no Sistema Penitenciário é muito forte. [conselheiro]*

Mas a dificuldade aqui, em construir uma imagem do outro que não se baseie num antagonismo radical, ou num viés agonístico que acabe por marcar rigidamente os papéis atribuídos a um ou a outro grupo de atores – presos e “guardas” – dentro do Sistema, é que as resistências se encontram dos dois lados. Os presos, ao mesmo tempo em que se identificam com os agentes e buscam o seu apóio, os percebem como inimigos:

*A vida na cadeia é terrível. A promiscuidade é muito grande. A imundície na cela são horríveis. A superlotação nas celas são terríveis. Quer dizer, o preso acaba virando um animal, um animal enjaulado. E quem é o agente? É o cara que fecha; é o cara que tira ele pra contar; é o cara que impede ele de fugir; é o cara que revista a mulher dele...é o cara que fura o bolo dele quando vem; corta o pão... Isso pro preso é o agente que faz tudo. E eu vou mais longe pra você, hoje, pra grande maioria também é o agente que é o psicólogo; também é o agente que é o advogado. Então, é muito complicado. [ASP]*

Esta dicotomia ou polarização dos comportamentos, entre a recusa e negação do outro e a convivência e ajuda mútua, aparece representada quando perguntamos aos entrevistados qual é a clientela do Sistema Penitenciário, a serviço de quem o funcionário do DESIPE trabalha:

**Tabela 16 - Distribuição das opiniões segundo quem é o principal cliente ou destinatário de seu serviço por cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Preso	1263	47,7%	391	77,7%	273	75,0%	1927	54,8%
Familiares do Preso	104	3,9%	16	3,2%	26	7,1%	146	4,2%
Sociedade	850	32,1%	20	4,0%	31	8,5%	901	25,6%
Governo / Estado	294	11,1%	41	8,2%		0,0%	335	9,5%
DESIPE/Funcionários/Secretaria de Justiça	118	4,5%	25	5,0%	29	8,0%	172	4,9%
Outros	16	0,6%	5	1,0%	5	1,4%	26	0,7%
Não Sabe	5	0,2%	5	1,0%		0,0%	10	0,3%
<b>Total</b>	<b>2650</b>	<b>100,0%</b>	<b>503</b>	<b>100,0%</b>	<b>364</b>	<b>100,0%</b>	<b>3517</b>	<b>100,0%</b>

Nota-se, ao examinar a Tabela 16, a discrepância entre as respostas dadas pelos técnicos e auxiliares e aquelas que são acionadas pelos agentes penitenciários. Enquanto aqueles majoritariamente reconhecem os custodiados como destinatários de seus serviços (75,0% dos técnicos e 77,7% dos auxiliares), menos da metade dos agentes penitenciários respondem afirmativamente a este quesito (47% dos casos). O que certamente se explica em razão de suas próprias funções e das perspectivas valorativas que sustentam o seu exercício.

Olhar o preso como o alvo do seu trabalho, aferindo os resultados de sua atividade através do acompanhamento das mudanças comportamentais que os custodiados apresentam, é função daqueles que trabalham com a ressocialização (os técnicos, prioritariamente). Assim como é a função de muitos auxiliares a manutenção da vida carcerária, considerando todos que ali se encontram.

No caso dos agentes, mescla-se o reconhecimento dos presos como seus principais clientes e uma noção de o principal cliente é a sociedade civil (32,1%) e o governo (11,1%). O exercício da custódia é percebido não só como aquilo que produz a disciplina interna - neste sentido se trabalha para os apenados -, mas também como aquilo que garante a rigidez e a impermeabilidade das fronteiras da prisão. E, neste último sentido, se trabalha para a sociedade, ao evitar o contato dos cidadãos, das “pessoas de bem”, com os criminosos, com aqueles agentes sociais percebidos como poluentes, com foi dito anteriormente. O exercício da custódia tem como conteúdo valorativo representações acerca dos presos, qualificando-os como poluentes e perigosos e, por vezes, como veremos a seguir, irrecuperáveis.

## 6.2. As principais reivindicações dos presos

Em que pesem as resistências apresentadas pelos funcionários em falar do mundo da custódia, levando-se em conta o ponto de vista dos presos, propusemos um exercício de deslocamento de perspectiva, indagando aquelas que constituiriam as principais reivindicações dos internos e seu grau de satisfação frente a alguns quesitos considerados importantes para a manutenção da vida prisional. Obtivemos o seguinte padrão de resposta:

**Tabela 17 - Distribuição das opiniões segundo se os presos de sua unidade estão satisfeitos por cargo de ingresso**

	ASP	Auxiliar	Técnicos	Total
Condições físicas das instalações	783 36,3%	233 59,3%	130 43,3%	1146 40,2%
Procedimentos de emprego da força	1172 54,2%	218 55,3%	118 39,5%	1508 52,8%
Serviços do sistema	942 43,6%	258 65,8%	165 55,0%	1365 47,8%
Programa de remição de pena	1025 47,4%	156 39,6%	83 27,7%	1264 44,3%
Segurança dos presos	1398 64,7%	275 70,0%	161 53,7%	1834 64,3%
Procedimentos de revista das visitas	1016 47,0%	161 41,0%	82 27,3%	1259 44,1%
Lotação das celas	1239 57,4%	259 65,9%	176 58,9%	1674 58,7%
Acesso à direção da unidade	1663 77,0%	310 78,9%	217 72,3%	2190 76,7%
Organização das visitas íntimas	1347 62,3%	145 36,9%	108 36,0%	1600 56,1%

Os percentuais de resposta, na Tabela 17, em alguns casos ultrapassaram a marca dos 50,0% e, em outro, se aproximaram desse índice. Fato que revela uma certa divisão nas opiniões dos funcionários a respeito dos níveis de satisfação dos internos. Portanto, as análises feitas sobre esses dados retratam mais uma tendência do que uma avaliação precisa por parte dos entrevistados.

Quando do exame da Tabela 17, percebe-se que os entrevistados, de forma geral, consideram os presos razoavelmente satisfeitos com a maioria dos serviços e procedimentos disponibilizados pela administração – a começar pelo acesso à direção da unidade, um dos direitos fundamentais previstos na Lei de Execuções Penais e que responde diretamente por uma maior democratização das práticas gerenciais dentro do DESIPE.

Segue-se a percepção dos funcionários de que os presos estão satisfeitos com a segurança oferecida dentro das unidades; com a organização das visitas íntimas; com o

programa de remissão de pena; com os procedimentos de emprego da força física em situações que demandam a sua aplicação; e, por fim, com a lotação das celas.<sup>35</sup> As exceções ficam por conta das condições físicas das unidades, que, tanto na avaliação dos agentes quanto dos técnicos são insatisfatórias, assim como os procedimentos de revista das visitas - cujos motivos já foram comentados anteriormente.

Vale ainda assinalar a discrepância nas repostas dos agentes penitenciários, por um lado, e dos técnicos e auxiliares, por outro, no que se refere aos serviços oferecidos pelo Sistema, tomados de modo amplo (“programa de remição de pena”, “procedimentos de revista das visitas”, “organização das visitas íntimas”). Enquanto os primeiros, reconhecem a insuficiência destes serviços, os membros das demais classes, majoritariamente, avaliam que estes são satisfatórios. O mesmo acontece com as avaliações sobre os “procedimentos de emprego da força”. Os técnicos, tradicionais críticos em relação aos excessos no emprego desses procedimentos, são os que mais destacam a insatisfação dos internos.

De maneira a complementar o diagnóstico acima, foi proposto aos funcionários, em forma de pergunta aberta (comporta múltiplas respostas), que avaliassem as principais reivindicações dos presos de sua unidade, conforme descrito na Tabela 18:

**Tabela 18 - Distribuição das opiniões segundo a principal reivindicação dos presos de sua unidade por cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Melhoria do atendimento jurídico da unidade	659	26,8%	41	9,5%	52	14,6%	752	23,2%
Melhoria da assistência material	342	13,9%	83	19,3%	56	15,7%	481	14,8%
Liberdade / Regalias e saída da cadeia	316	12,9%	21	4,9%	26	7,3%	363	11,2%
Não tem reivindicação	175	7,1%	78	18,1%	26	7,3%	279	8,6%
Ampliação do tempo e nº de visitas comuns e íntimas	213	8,7%	21	4,9%	41	11,5%	275	8,5%
Melhoria da assistência à saúde	130	5,3%	52	12,1%	67	18,8%	249	7,7%
Ampliação das atividades de remição de pena	124	5,1%	5	1,2%	31	8,7%	160	4,9%
Ampliação das atividades de lazer e esporte	82	3,3%	16	3,7%	0	0,0%	98	3,0%
Transferência de unidade	88	3,6%	5	1,2%	0	0,0%	93	2,9%
Melhoria no comportamento dos ASPs	41	1,7%	10	2,3%	16	4,5%	67	2,1%
Outras reivindicações	83	3,4%	5	1,2%	10	2,8%	98	3,0%
Não sabe e não quis responder	197	8,0%	93	21,6%	31	8,7%	321	9,9%
Resposta em branco	5	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,2%
<b>Total</b>	<b>2455</b>	<b>100,0%</b>	<b>430</b>	<b>100,0%</b>	<b>356</b>	<b>100,0%</b>	<b>3241</b>	<b>100,0%</b>

<sup>35</sup> Obviamente, no que se refere a este último quesito, é necessário considerar a diferença entre os tipos de unidades – se penitenciárias, casas de custódia, hospitais ou institutos penais).

Diante do material coletado, percebe-se, em primeiro lugar, o significativo percentual das respostas evasivas: “não sabe” ou “não quis responder”, juntamente com a assertiva de que os presos “não têm reivindicações”, representam 18,5% do total de respostas, sendo que, no caso dos auxiliares o percentual chegou a 40%. O surpreendente resultado pode ser explicado em razão de os membros desta classe funcional, em muitos casos, não manterem relações diretas com os presos quando do exercício de seu trabalho e, no que se refere ao conjunto dos funcionários, pela resistência em falar das necessidades dos presos, conforme ressaltado anteriormente. E aqui talvez devêssemos considerar a hipótese de que para muitos entrevistados a categoria “reivindicações dos presos” possa ser lida como uma crítica indireta ao trabalho dos funcionários.

Os ASPs, por sua vez, conferem um grande peso ao quesito “melhoria do atendimento jurídico da unidade” (26,8%), assim como ao item “melhoria da assistência material” (13,9%), o que certamente é reflexo da posição desses profissionais dentro do Sistema, pois são eles que recebem diretamente as reclamações dos presos em razão do contato freqüente com eles estabelecido. E é também em razão da função desempenhada que reivindicações como “liberdade e regalias” (12,9%), no caso dos agentes, assim como “melhoria da assistência a saúde” (18,0%) e “ampliação do tempo e quantidade de visitas comuns e íntimas” (11,5%), no caso dos técnicos, são mencionadas.

Reivindicações como estas estão diretamente associadas aos papéis desempenhados pelos funcionários, ao seu local de trabalho, à sensibilidade diante dos problemas apresentados, e à avaliação dos presos sobre algumas questões sempre presentes em todo processo de negociação: para quem, em que momento e quais os tipos de reivindicações podem ser encaminhadas. Por baixo do murmurinho das reivindicações individuais e cotidianas, não se deve negligenciar a presença do “coletivo” em algumas unidades prisionais.

Falar pelo outro sempre comporta o perigo de enunciar não as visões de mundo daqueles que representamos ou dos quais, em algum momento, somos convidados ou impelidos a nos tornar porta-vozes, mas de falar de nós mesmos através do outro. O que possibilitaria pensar que as reivindicações dos presos, segundo a ótica dos funcionários, respondem principalmente pelas demandas destes e não pelas dos presos. Este sempre é um juízo possível diante de casos como este. Mas a intenção aqui foi, ao propor tal exercício aos funcionários, justamente perceber o que se passa “entre” – nem o que é

puramente a avaliação do preso, nem o que é a “autêntica” visão do funcionário. Um encontro, que permitisse desnudar alguns dos problemas que afetam os presos e que se traduzam diretamente em dificuldades experimentadas pelos funcionários no exercício de sua função.

### 6.3. Esboço de uma tipologia acerca dos presos

Muitos agentes com o passar do tempo e o acúmulo de experiências no ambiente prisional começam a fazer distinções “psicológicas” entre aqueles que custodiam. É de certo modo um aprofundamento do exercício da vigilância. Nesse sentido, partindo das relações entre os presos, o olhar observador do agente incidi sobre o “ser” do apenado, sua pessoa e suas motivações. Este processo cognitivo parece fundamentar alguns funcionamentos específicos ao cárcere, assim como as avaliações genéricas acerca das mudanças no perfil da clientela do Sistema e de seus devires possíveis.

#### 6.3.1. O julgamento penitenciário

Distinguir, classificar, erigir categorias entre os apenados, a partir de seus relacionamentos, e daí direcionar o exame para o interior de suas subjetividades, hierarquizando suas motivações, são procedimentos que resultam na intensificação da individualização da pena<sup>36</sup>, espelhando, assim, um aspecto importante da aplicação do moderno direito penal: o descolamento da pena do ato criminoso em si para em seguida associá-la com o agente, suas intencionalidades e sua moralidade. Se isto já é feito no momento em que o juiz exara sua sentença<sup>37</sup>, no interior da instituição prisional é que se informa o “julgamento penitenciário”: “é seu julgamento (entendido como constatação, diagnóstico, caracterização, precisão, classificação diferencial) e não mais um veredicto em forma de determinação de culpa, que deve servir de suporte a essa modulação interna da pena – à sua atenuação ou mesmo à sua interrupção” (Foucault, 1984, p. 219).

No DESIPE, o lugar de circunscrição deste “tribunal interno”, definido por lei, é a Comissão Técnica de Classificação. É neste fórum que os condenados serão

---

<sup>36</sup> A intensificação da individualização da pena é um dos principais aspectos do funcionamento da prisão tomada como instituição ecumênica. Isto no Rio de Janeiro, no Brasil e possivelmente em outras partes do mundo.



classificados, de acordo com seus antecedentes e personalidade, com a finalidade última de produzir a individualização da execução penal, conforme prescrito no Capítulo I da Lei de Execução Penal, atuando essa Comissão em contato permanente com o Juízo da Execução. Todavia, o que é desenvolvido ali - o exame criminológico - não afigura levar em conta o acompanhamento cotidiano feito pelos ASPs e que poderia resultar, considerando as informações acerca do comportamento comezinho dos custodiados, em mudança no tratamento penitenciário.

Este exame é feito de uma vez e, se não houver rompimento das normas disciplinares por parte do preso que implique em rebaixamento de classificação, não se altera. Sendo que a progressão na classificação do comportamento do preso é automática – de seis em seis meses, se não houver registro de conduta desabonadora, sobe o seu conceito. Em resumo, é um plano de tratamento que em razão da superlotação das unidades e de falta de pessoal não é tão individualizante quanto deveria ser, ao menos no que se refere a sua finalidade e objetivos originários.

O que surge daí é um esboço de uma criminologia, desenvolvida principalmente pelos agentes penitenciários, onde o que está em jogo não é a autoria delituosa, mas a afinidade do criminoso com o seu crime, e mesmo a impossibilidade do delinqüente em desfazer este vínculo:

*Eu só...a minha visão e olha que eu sou até um pouco esclarecido, eu leio bastante, eu fiz minha faculdade, mas eu não consigo ver o preso como alguém que vai mudar, entendeu?... (...) eu acho, na minha concepção, que o preso vai ser sempre preso, infelizmente. Há alguns que podem até mudar... eu não acredito, o preso vai ser sempre preso, o bandido vai ser sempre bandido. (...) eles gostam da facilidade, eles gostam de roubar, não adianta. (ASP).*

Esta afinidade – que impede que o preso deixe de ser “preso”, mesmo estando em liberdade - será percebida por alguns funcionários com inerentes à natureza humana, à personalidade ou ao caráter do custodiado, possibilitando, assim, a constituição de classes naturais entre os apenados:

*Porque nem todo preso tem a mesma mentalidade, a mesma índole, tem a mesma motivação por estar preso. Tem uns que foram presos porque num momento de desespero mataram alguém; têm outros porque num...num...momento de...de...fome precisou roubar alguma coisa pra poder comer ou dar de comida aos filhos; tem outros que num...num momento de*

---

<sup>37</sup> A ficha criminal e a biografia do criminoso são dados a serem considerado quando da avaliação do tempo de reclusão e regime.

*insensatez atropelou alguém ou provocou um acidente na rua. E tem aquele (a voz se altera um pouquinho) que é bandido, que a gente costuma chamar de bandido nato. É aquele que nasce, vive e morre dentro da criminalidade; e, de uma certa forma não consegue sair dela. Então...aí já é um lado psicológico, apesar de toda minha experiência, eu tenho as minhas idéias em relação ao porque. Mas aí é uma coisa muito complexa e a gente vai sempre bater na mesma tecla: condição social. (...)Eu sempre disse, eu sempre achei que um preso ele era mais ou menos similar a um troglodita. Ele nasce, vive e morre dentro da violência; e só respeita a voz do mais forte que ele.[ASP]*

Por outro lado, no que parece ser um reforço ao julgamento penitenciário e ao esvaziamento das valorações subjetivas, o funcionário procura não saber qual foi o delito cometido por este ou aquele preso. Prefere trabalhar observando apenas o comportamento do interno dentro do Sistema:

*(...) pra nós não interessa o crime que foi cometido, ele já está ali pagando o crime dele. Eu inclusive sempre pensei assim, porque é uma forma que você tem imparcial de poder julgar as coisas, se você é um cara, pai de família, tem filhos, tem filha, e, você está diante de um preso que você sabe, antecipadamente, que esse cara foi um estuprador, ele estuprou uma menina de dez anos e você tem uma filha de dez anos; você nunca, na sua vida, vai pode dar um julgamento imparcial a esse preso por causa do crime que ele cometeu. Então eu nunca queria saber o crime que ele cometeu. “Ah, seu Paulo eu fiz...” Eu digo “Eu não quero saber, isto é problema teu. Você já está aqui pagando teu crime. Anda na linha, anda direito que você vai ter o direito que você tem” Acabou. Então, não cabia a gente julgar o crime do elemento.[ASP]*

Não caber “julgar o crime do elemento”, ou o próprio “elemento criminoso”, todavia, não é uma tarefa fácil. Em especial no caso de alguns tipos de crimes ou de delinquentes. Não é sem razão que o estupro é utilizado como exemplo no discurso acima. Este artigo penal tem uma carga negativa muito grande associada a ele e faz de seus autores duplamente criminosos: respondem a uma infração prevista no código penal, mas também respondem aos códigos morais que regem o “mundo do crime” e a vida nas prisões. E este é o motivo pelo qual os estupradores são geralmente espancados e muitas vezes mortos quando acontecem rebeliões nas cadeias, e pelo qual são denunciados pelos agentes ou obrigados a expor publicamente a infração cometida para todo o “coletivo”. Como, inversamente, é o caso dos policiais que estão presos. Até onde vai a sua culpa e o valor das provas que determinaram o veredicto?

*(...) se está preso é preso [referindo-se a ex-policiais], tudo bem, vai ter que fazer certa diferença se matou um bandido na rua e foi condenado porque apertou um transeunte, acertou alguém inocentemente aí está preso; nesse ponto, infelizmente, até eu faria diferença; não é aquele policial que é*

*bandido e o policial que matou alguém inocentemente, ele está preso, foi condenado. O juiz nunca sabe exatamente o que acontece, o juiz vai analisar as provas que tem, vai condenar ou não [ASP]*

Assim, o que se percebe aqui é a dificuldade por parte de muitos agentes em dissociar o comportamento do apenado dentro do Sistema de sua vida pregressa, de sua formação e do delito cometido - pelo qual foi acusado e preso, e que pelo qual pode reincidir. O que não depende de uma escolha pessoal ou da vontade do agente. O fato é que o julgamento penitenciário extravasa o lugar onde a lei o posiciona e sua finalidade última: a mudança da visão de mundo do custodiado através do acompanhamento disciplinar e da modulação da pena.

No contexto atual, não há meios para isolar o indivíduo apenado do seu passado, do ato pelo qual foi imputado criminalmente, de suas ligações nas ruas ou do “coletivo” dentro das unidades, como idealmente seria desejável, segundo os princípios deste modelo, a saber: a transformação do detento, de sua subjetividade, motivada unicamente pela ação do aparelho carcerário, pela rotina disciplinar que se exerce sobre ele e que irá transmutar crime em falta. E o que é significativo neste caso é que a demanda por um tratamento individual advém dos próprios custodiados, em forma de carência ou ansiedade:

*Um dos pontos que eu sinto que é uma dificuldade, é, o fato da ansiedade do preso ser muito grande e ele achar que ele só está bem atendido se for atendido individualmente. Se você ficar assim meia hora conversando com ele. Só que como são muitos presos você se consome e tem atividades que você pode juntar um grupo de presos numa sala, discutir as mesmas coisas que ele está discutindo ali individualmente e ser muito mais rica a discussão. Mas ele se sente mais bem atendido na carência dele se for individualmente. [Técnico]*

### **6.3.2. A nova geração e os fatores que levam os presos a praticar crimes dentro das cadeias**

Os funcionários, principalmente os agentes, também percebem uma mudança significativa no perfil comportamental daqueles que custodiam. Tal mudança é lida como associada ao perfil etário da população que recentemente está ingressando no Sistema. Os presos são cada vez mais jovens e esta juventude carrega consigo o desprezo ou a desconsideração por valores reputados como tradicionais dentro das cadeias. O que traz um impacto muito grande às rotinas de vigilância e disciplina, assim

como aumenta a percepção do risco, por parte dos agentes, quando do exercício do seu trabalho:

*(...) agressão [ao agente], hoje em dia, já é uma coisa que, hoje em dia, é mais freqüente. Como não era antigamente. Porque mudou a clientela...o preso mudou...(...) Ela é hoje mais XXX reflexo que a rua, como é a rua hoje? Você vê aí esses arrastões, né? Você vê esses bailes “funks”, que...polícia dá porrada nesses XX na rua e eles morrem de rir, isso pra eles é normal; entrar no ônibus pela porta da janela e tomar umas traulidadas, isso...isso...essas pessoas que você vê na rua fazendo arrastão, levando bordoada da polícia da polícia, eles acabam vindo parar aqui. Então, essas galerias de funkeiros tão contaminando as cadeias. Então eles não ligam pra nada, eles não ligam pra nada. Hoje, o risco de uma fuga com violência é muito maior que antigamente. Antigamente para um preso tentar fugir praticando uma violência contra o agente era difícil, hoje é fácil. [ASP]*

Um outro funcionário narrava, por sua vez, uma rebelião que aconteceu na unidade em que trabalhava em um dia de visita, algo que seria impossível de acontecer a algum tempo atrás, como ressaltou. Todavia, se o embate entre gerações é um fator que gera tensões nos relacionamentos dentro do Sistema, sejam entre funcionários e presos, ou puramente entre os apenados, ele não é o principal fator acionado pelos funcionários para explicar os conflitos que se traduzem na prática de ações criminosas dentro das cadeias, conforme se pode perceber através das respostas fornecidas pelos entrevistados na Tabela 19 (a questão comporta múltiplas respostas).

Percebe-se aqui que o principal motivo das ações criminosas, mencionado pelos entrevistados, se refere a presença e ao “poder dos comandos e facções” dentro das cadeias. A este item poderíamos agregar a “disputa pelo controle da cadeia” e o “tráfico, consumo e dívidas relacionadas à droga” que, no Rio de Janeiro, certamente passam pelo crivo das facções, dentro e fora das unidades penitenciárias. Juntos esses três fatores representam 43,9% das respostas da Tabela 19.

Categorias numericamente mais expressivas e que podem ser agregadas – “rixas trazidas das ruas” e “traições e cagoetagens” (19,1%) – ocupam um papel intermediário, dizem respeito à posição do indivíduo, mas também a organização e o exercício do poder exercido pelas facções. Lembro que o código de fundação do Comando Vermelho prescrevia: “(...) as incompatibilidades pessoais deveriam ser deixadas de lado, para serem resolvidas na rua” (Lima, 1991, p. 49-50). Assim, o choque entre gerações (4,2%), ainda que tenha sido pouco acionado nas respostas, deve ser percebido como embutido na dinâmica da organização faccional do tráfico de drogas. A existência dos “Comandos Jovens” é emblemática das mudanças que este arranjo vem sofrendo nos

últimos anos. Raciocínio similar pode ser utilizado para o item “rixas internas e conflitos pessoais” (1,3%).

**Tabela 19 - Distribuição das opiniões segundo fatores mais frequentes que levam um preso a praticar crimes dentro da cadeia por cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
O poder dos comandos e facções	1139	17,7%	201	16,3%	129	17,3%	1469	17,4%
Tráfico, consumo e dívida relacionadas a drogas	1114	17,3%	139	11,3%	113	15,1%	1366	16,2%
Disputa pelo controle da cadeia	634	9,8%	164	13,3%	67	9,0%	865	10,3%
Rixas trazidas da rua	724	11,2%	119	9,7%	67	9,0%	910	10,8%
Traições/Cagoetagem	512	7,9%	134	10,9%	52	7,0%	698	8,3%
Choque de geração entre os detentos	279	4,3%	62	5,0%	10	1,3%	351	4,2%
Rixas internas/conflitos pessoais	86	1,3%	5	0,4%	16	2,1%	107	1,3%
Desrespeito pela visita do preso	341	5,3%	73	5,9%	31	4,1%	445	5,3%
Furtos de objetos entre os presos	291	4,5%	88	7,2%	47	6,3%	426	5,1%
Ociosidade e falta de perspectiva	163	2,5%	26	2,1%	35	4,7%	224	2,7%
Influência do ambiente carcerário	201	3,1%	5	0,4%	16	2,1%	222	2,6%
Insegurança na cadeia	124	1,9%	46	3,7%	25	3,3%	195	2,3%
Envolvimento de presos com funcionários	136	2,1%	21	1,7%	10	1,3%	167	2,0%
Superlotação e problemas de infraestrutura	88	1,4%	30	2,4%	16	2,1%	134	1,6%
Opção pela carreira criminosa	81	1,3%	5	0,4%	21	2,8%	107	1,3%
Problemas emocionais	77	1,2%	10	0,8%	10	1,3%	97	1,2%
Falta de apoio familiar	47	0,7%	10	0,8%	10	1,3%	67	0,8%
Natureza Humana	56	0,9%		0,0%	5	0,7%	61	0,7%
Meio social de origem	10	0,2%		0,0%		0,0%	10	0,1%
Necessidade financeira	165	2,6%	16	1,3%	10	1,3%	191	2,3%
Violência sexual	87	1,3%	21	1,7%	5	0,7%	113	1,3%
Outros motivos	50	0,8%		0,0%	16	2,1%	66	0,8%
Não existe crime dentro da unidade	16	0,2%		0,0%	5	0,7%	21	0,2%
Não soube avaliar	31	0,5%	55	4,5%	31	4,1%	117	1,4%
<b>Total</b>	<b>6452</b>	<b>100,0%</b>	<b>1230</b>	<b>100,0%</b>	<b>747</b>	<b>100,0%</b>	<b>8429</b>	<b>100,0%</b>

“Desrespeito pela visita dos presos” assim como “furto de objetos entre os presos”, itens estes que se referem diretamente ao exercício e manutenção da autoridade individual, ainda que possam ser levados ao “coletivo” (exercendo este o papel de instância reguladora), são pouco acionados (10,4%).

Ainda segundo os funcionários, deficiências do próprio sistema penitenciário também são fatores que propiciam que muitos internos cometam novos crimes dentro da cadeia. Dentre eles, “ociosidade”, “insegurança no cárcere”, “envolvimento de presos

com funcionários”, “superlotação” e o “ambiente carcerário”, juntos correspondem a 11,2% das respostas.

Para 4,1% dos entrevistados, o fato de o preso cometer novos crimes se deve à sua essência criminosa proveniente de uma “natureza humana” desviante, bem como a crença em uma real “opção” pela criminalidade. Fatores estes, agravados pelo “meio social de origem” ou pela “falta de apoio familiar”, ainda mais quando o quadro é agravado por “problemas emocionais”.

É também digno de comentário o baixo índice relativo à violência sexual (1,3%) dentro do Sistema. Isso, segundo alguns agentes, é uma das poucas mudanças positivas que os Comandos trouxeram para dentro das prisões fluminenses:

*(...) a única coisa, assim, que foi positiva; porque isso é a pior coisa que pode acontecer com o preso, com o ser humano ele ser jogado e ser colocado nesse tipo de...ser enfiado pra viver dessa forma, viver violentado. Então, o que que aconteceu? Eles criaram um código de ética vindo assim implantado de fora pra dentro (...) [ASP].*

### 6.3.3. Reincidência

As classificações desenvolvidas pelos funcionários em relação aos presos parecem também fundamentar suas avaliações sobre os motivos da reincidência criminal:

*(...) aquela coisa do sonho do preso recuperado, de achar que todos queriam mudar (...)Essa coisa sonhadora, essa coisa sonhadora de dizer que todos são recuperáveis. Não são, existe uma outr, se fã, se fã, é você vê o preso que fez a opção de ser bandido mesmo. Ele não quer ser recuperar. Porque ele tem o imediato, ele tem o mais rápido, ele tem uma coisa boa naquele momento. Agora o que que o preso que eu vejo lá preso, a presa, o 121. Não é o que matou roubando. É o que matou pra se defender, o que matou com raiva, o que matou por traição, esse tem uma postura diferente dentro da unidade, e a gente também aprende a trabalhar diferente com eles, né. Porque eles não perturbam. [ASP]*

Todavia, o que é digno de nota, no que se refere a este assunto, é que para a maior parte dos funcionários do DESIPE, independentemente de suas classes funcionais, as causas da reincidência não estão situadas no plano da vontade ou das escolhas individuais; pressões sócio-econômicas são os principais fatores explicativos, como podemos notar no quadro abaixo:

**Tabela 20 - Distribuição das opiniões segundo o que pode levar um ex-preso a voltar a cometer um delito por cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Desemprego	1024	21,9%	256	29,6%	113	17,6%	1393	22,5%
Discriminação e falta de apoio da sociedade	948	20,3%	156	18,0%	93	14,5%	1197	19,4%
Opção pela carreira criminosa	417	8,9%	67	7,7%	16	2,5%	500	8,1%
Ausência de programas de ressocialização	344	7,4%	47	5,4%	72	11,2%	463	7,5%
Pressão/oferta dos criminosos	347	7,4%	36	4,2%	41	6,4%	424	6,9%
Falta de apoio da família	239	5,1%	77	8,9%	52	8,1%	368	5,9%
Natureza Humana	294	6,3%	51	5,9%	16	2,5%	361	5,8%
Baixa qualificação profissional / escolaridade	217	4,6%	26	3,0%	36	5,6%	279	4,5%
Dificuldades financeiras	158	3,4%	41	4,7%	31	4,8%	230	3,7%
Meio social de origem	135	2,9%	21	2,4%	26	4,1%	182	2,9%
Falta de oportunidade	119	2,5%	26	3,0%	31	4,8%	176	2,8%
Ambiente carcerário	99	2,1%	16	1,8%	10	1,6%	125	2,0%
Falta de apoio do governo	87	1,9%	10	1,2%	15	2,3%	112	1,8%
Dependência química	62	1,3%	5	0,6%	21	3,3%	88	1,4%
Outros motivos	174	3,7%	30	3,5%	52	8,1%	256	4,1%
Não sabe informar	16	0,3%		0,0%	16	2,5%	32	0,5%
<b>Total</b>	<b>4680</b>	<b>100,0%</b>	<b>865</b>	<b>100,0%</b>	<b>641</b>	<b>100,0%</b>	<b>6186</b>	<b>100,0%</b>

Percebe-se aqui que para 43,9% do entrevistados a reincidência é motivada majoritariamente pela conjunção do “desemprego” com a “discriminação social” por que passa o egresso do Sistema Penitenciário. Este preconceito funciona de modo a potencializar as dificuldades experimentadas quando da candidatura do ex-detento a um posto de trabalho. Pois, para ele é ainda mais custoso conseguir uma vaga num mercado que apresenta, nos dias de hoje, nítida retração da oferta de emprego. A ênfase dada pelos técnicos na “ausência de programas de ressocialização”, vem a corroborar a percepção de algo pode ser feito dentro da esfera do próprio Sistema Penitenciário, no sentido de mudar este quadro.

Os agentes penitenciários, por sua vez, assinalam opções que nos remetem ao “mundo do crime” (cf. Ramalho, 1979), aos laços e liames que impedem o afastamento daqueles que dele participam ou participaram - seja através de pressões e convites para participar de ações criminosas, seja através das diversas mudanças produzidas na

subjetividade do indivíduo e que o faz optar pela carreira criminosa. Entretanto, devemos perceber que mesmo essas opções não devem ser dissociadas do desemprego e da discriminação, pois muitas vezes a dificuldade em se afastar do círculo vicioso da criminalidade está diretamente associada aos mecanismos de exclusão social que vigoram na sociedade brasileira.

#### 6.4. O lugar do preso e o lugar do agente: a construção do “respeito”

*Olha, a disciplina na cadeia depende, pra mim, primeiramente, da moral do funcionário. Eu sempre achei isso, eu sempre levei isso na mais alta conta; tanto é que nunca tive envolvido com problema nenhum, como muitos colegas também. [ASP]*

A manutenção da disciplina e da autoridade do corpo funcional, dentro das cadeias no Rio de Janeiro, é percebida como diretamente associada à determinada postura no trato com os presos e a uma forma peculiar de relacionamento que a categoria “respeito” recobre. Muitos agentes penitenciários afirmam que sem obterem o respeito devido dos presos (e também dos colegas de trabalho) é impossível trabalhar dentro das cadeias, principalmente por serem os principais responsáveis pela imposição e cumprimento das normas disciplinares.

O “respeito” como categoria mencionada pelos entrevistados, certamente se inscreve em um conjunto valorativo mais amplo. Não se trata de um apanágio do universo prisional, ainda que apareça superdimensionada nos discursos acerca da ética profissional por parte dos membros das corporações policiais. Também é um valor central entre aqueles que professam sua filiação ao “mundo do crime” (cf. Alvito, 1998), podendo ser inscrita na problemática da “honra”. Evidentemente, este é um dos temas principais a serem considerados no exame do que comumente é denominado de “cultura brasileira”. Com a ressalva de que:

*Um sistema de valores nunca é um código homogêneo de princípios abstratos a que obedecem todos os participantes de uma dada cultura e que pode ser extraído de um informante com o auxílio de um conjunto de perguntas hipotéticas, mas uma coleção de conceitos relacionados uns com os outros e utilizados de maneira diferente pelos vários grupos sociais definidos por idade, sexo, classe, ocupação, etc. nos contextos sociais (e não meramente lingüísticos) diferentes que lhes oferecem vários significados (Pitt-Rivers, 1988).*



Para os propósitos desse ponto da pesquisa, o “respeito”, assim como noções que estão em sua vizinhança, tais como “moral” ou o “nome” do agente, nos remetem aos funcionamentos específicos do cárcere, à constituição da auto-imagem profissional e aos mecanismos de reciprocidade que envolvem a relação entre presos e agentes:

*A moral é o seguinte, o cara que...ele tinha o controle do efetivo carcerário, ele tinha um retorno, o respeito como retorno, porque? Ele não precisava ser um cara violento, ele tinha uma conduta é... sem desvio, ele tratava o preso... não aceitava nada do preso, não prestava qualquer tipo de favor que não tivesse...que não fosse obrigação dele, não era favor, né, ele...não negasse qualquer tipo de assistência que tivesse ao seu alcance e que fosse sua obrigação e que em troca disso não levasse nada.. O cara que tratasse o colega, seus colegas com respeito, aquele que mantivesse...a banca que o cara, o cara tinha primeiro, tinha que ser corajoso, tinha que ter moral com os presos e moral com os colegas e ter uma ficha funcional legal. Então o cara tinha diversos pontos, que eram observados, e podia colocar aquele cara que ele que resolvia o problema mesmo. Às vezes numa Unidade o cara, até bem intencionado, não tinha aquela habilidade, pegava aquele cara e ele resolvia o problema sem fazer acordo, cumprindo o regulamento...” (ASP).*

O depoimento acima é bastante expressivo na medida em que toca em pontos importantes sobre o modelo de relacionamento ideal entre presos e agentes. O “respeito” é duplamente um valor: enquanto representação, elemento ideológico, e igualmente enquanto um bem - algo que pode ser estimado, que pode ser trocado ou perdido, o que a frase “o respeito como retorno” evoca. Como disse um outro funcionário entrevistado:

*(...) é uma coisa atroz, porque você, às vezes, você leva uma vida inteira construindo ela [a moral], eu estou construindo a minha há dezenove anos, e, às vezes, num minuto você perde. É um lugar onde você não pode errar, dentro da cadeia [ASP].*

Por outro lado, essa dimensão de troca ou reciprocidade aponta para a principal característica da noção, a saber: o respeito só se constitui como substância moral através de processos de interação, seja entre dois indivíduos, seja entre o indivíduo e o grupo.<sup>38</sup> Mas igualmente evoca uma relação de si para consigo mesmo: o valor que a pessoa tem aos seus próprios olhos, sua “moral”. E se o grupo fornece o substrato valorativo que permite ao indivíduo reconhecer-se como alguém que é respeitado, é a ação individual, em diversas situações morais, a responsável por deslocar os valores mais cristalizados que são partilhados pelo grupo, fazendo com que sejam atualizados na prática. O

“respeito”, como categoria e como sentimento experimentado, possui a propriedade de fazer derivar um juízo de valor de um juízo de fato: constrói o que “deve ser” a partir daquilo que “é”.

Assim o “bom funcionário” é aquele que constitui sua auto-imagem através do posicionamento moral tido como adequado em determinada situação, seja nas relações que mantém com o grupo de presos, seja com aquele composto pelos seus pares. Em suma, através de sua “atitude”, de sua “postura”. Isso lhe permite construir um “nome”, que funciona como um duplo identitário constituído para o Sistema e pelo Sistema, e que irá lhe preceder, uma vez que ele seja transferido de unidade:

*Então, quando eu saía de uma Unidade e ia pra outra, meu nome ia junto. Então, eu saía da Lemos Brito e ia pro Ferreira Neto; quando eu chegava no Ferreira Neto que um preso me via “Puxa, aquele daí é seu Paulo” Ele já sabia que eu tava lá, que eu ia trabalhar lá, já sabia quem eu era, e como eu trabalhava, pronto. Então, depois de um certo tempo você nem tem muito trabalho, o preso nem te incomoda muito porque ele já te conhece... (...) E dentro da cadeia esse perfil é importantíssimo, sem ele você não consegue trabalhar. Quer dizer, até consegue, você fica alijado, você fica afastado, você fica separado do contexto da cadeia, por causa do comportamento. A gente tem que ter muita preocupação com o comportamento, é porque dentro da cadeia ele é importantíssimo; é porque se não tiver um comportamento adequado, se não tiver um comportamento honesto, não consegue sobreviver na cadeia muito tempo.[ASP]*

Os usos da noção de respeito no DESIPE também guarda outros sentidos. O respeito devido pelo funcionário ao preso não é da mesma natureza daquele que marca a relação entre colegas de trabalho. E não o é em razão da posição social dos envolvidos e dos seus atributos morais. O “respeito” é também uma categoria que funciona como marcador de hierarquias, é uma forma de assegurar a precedência de um indivíduo sobre outro. Isto fica claro na disputa pelos cargos de direção no interior do Sistema: a “moral” do funcionário é um capital simbólico do qual os candidatos fazem uso, juntamente com os seus “conhecimentos pessoais”, o que, obviamente, não são coisas que podem ser dissociadas.

O respeito como marcador de hierarquias também se torna explícito quando alguns agentes dizem que os presos não merecem nenhum tipo de tratamento respeitoso porque simplesmente não estão no mesmo plano moral. De qualquer maneira, o agente deixa de ter o respeito do “coletivo” ou de seus pares por excesso de proximidade com os presos. Nesse caso, os presos são percebidos como poluentes que pertencem a um

---

<sup>38</sup> Ou grupos, como no caso aqui examinado – grosso modo, presos, por um lado, e funcionários, por

estrato moral, ou social, inferior. O ASP também perde o respeito em função das práticas corruptas ou através do uso excessivo da violência:

*(...) então, todo...quando você faz qualquer coisa com determinado preso, toda a cadeia sabe, toda a cadeia sabe. Então, é por isso é que eu digo: fazer jogo com o preso é burrice. Primeiro porque ele é o primeiro a entregar você, e, segundo, você fica desmoralizado no meio da massa. (...) Quando o inspetor sabe que o funcionário é dessa forma, coloca num posto longe, coloca ele afastado do preso, coloca ele no posto...porque ele não pode trabalhar no meio da massa, porque senão ele não tem voz ativa ali, ele não tem como determinar as coisas como um funcionário que tem a moral elevada perante o preso, ele consegue...e aquele que não, fica difícil, fica difícil trabalhar. [ASP]*

*Perder é fácil. Uma bolacha mal dada e você perde, você perde, sabe? Você...só existe uma forma de você conquistar o respeito dele: a tua postura no dia-a-dia. É você ser justo. Não é difícil não. Basta você ser justo. Você não precisa exigir mais do que o preso pode te dar. [ASP]*

Dá o funcionário fazer uso das normas explícitas para gerir e manter as regras implícitas que orientam os comportamentos dentro das cadeias. A Lei de Execução Penal é um escudo suficiente para garantir a “moral” do funcionário, bastando cumpri-la, como o primeiro dos depoimentos acima assinala. A ênfase em uma “postura profissional” também é acionada, nestes casos, como um critério norteador dos modos de conduta.

Por outra parte, esse contato excessivo com os presos é percebido de diferentes maneiras por agentes e por técnicos em termos de uma simbologia corporal. Enquanto aqueles evitam a proximidade física, estes dirigem seus esforços no sentido contrário, rumo a uma maior distensão da rigidez no tratamento. E isto certamente é um reflexo das funções desempenhadas por ambos e dos respectivos pontos de vista acerca de quem é o custodiado – um indivíduo a quem se deve um tratamento indiferenciado, como no caso dos agentes, ou uma pessoa que deve ser considerada em sua individualidade e ser tratada de maneira distinta. O respeito devido e a consideração dispensada ao custodiado varia de acordo com o grande divisor entre os segmentos funcionais do DESIPE:

*(...) O preso botar a mão em você... eu nunca admiti preso botar a mão em mim, eu já vi uma vez, ali na Unidade, na Milton Dias o preso vir bater nas costas do funcionário...isso eu não admito. Tem que ter respeito, me chamar de senhor, eu respeito ele, então, ele tem que me respeitar. (ASP)*

---

outro.

*(...) existe uma relação de tratamento respeitosa, entendeu, então, por exemplo, você chama pelo nome, você cumprimenta, dá a mão, isso é muito engraçado porque os agentes não dão a mão, né, a gente dá a mão, eu dou a mão pros presos, eu digo “bom dia” quando ele entra na sala... (...) os técnicos em geral tem um tratamento mais...mais amoroso nesse sentido, né. (...) Essa boa distância eu acho que é, ela está em cima do reconhecimento de que aquele outro é o outro que eu trato como uma pessoa, você está entendendo (...) [técnico]*

Dois pontos ainda merecem ser assinalados no que se refere ao assunto. Em primeiro lugar, a consideração de que a segurança do agente está diretamente associada à sua capacidade de desenvolver uma relação respeitosa com os custodiados, de que o medo derivado do uso excessivo da força não é suficiente para garantir a integridade física do agente quando a cadeia “lombra”:

*Primeira coisa que o agente tem que por na cabeça é o seguinte: o preso não tem que ter medo dele. Nem ele do preso, está? Eu já não vou nem chegar no ponto de dizer que...se eu disse para um agente, que ele tem respeitar o preso, ele vai se sentir ofendido “Como é que eu vou ter que respeitar o preso?” De repente a cabeça dele não alcança o que eu estaria querendo dizer pra ele de como respeitar o preso, de você respeitar o espaço do preso. Mas o preso não tem que ter medo de você. O preso tem que respeitar você. (...) Numa hora de tumulto, que você está lá no meio, como já aconteceu comigo, que tem duzentos, trezentos; é você com duzentos, trezentos, tem que se impor com a moral que você tem dentro da cadeia. Aquele preso que está atrás de você, naquele momento, que você não está vendo, e, que morre de medo de você, e a gente costuma ter raiva do que tem medo, se a gente dá uma oportunidade te dá uma bolacha por trás, te dá uma cacetada na cabeça, por trás, você não vai saber que foi ele...naquela hora ele te pega, naquela hora ele te pega, porque ele está forte, é você que está fraco e ele não está com medo de você, então, te “panha”. Se, ao contrário, ele tem respeito por você ele vai impedir que outro preso te ataque. Então o agente que consegue ter o respeito do coletivo ele brinca com a cadeia. Ele pode ter problema sim, com um bobalhão, com um preso meio maluco, que não tem jeito mesmo, sabe? Aquele filho rebelde que não aceita ninguém, não aceita idéia do preso, não aceita idéia de ninguém...mas com o coletivo de uma forma geral você vai ter tranqüilidade pra trabalhar, entendeu? [ASP]*

E, por fim, retornamos à falsa identificação entre obediência às normas disciplinares, imposição da autoridade e a “moral” do agente, conforme a epígrafe que abre esta seção. Se, como disse o entrevistado, a “disciplina na cadeia depende da moral do funcionário”, e de fato, no contexto atual, é o que realmente acontece, o porquê disso não é uma indagação que muitos fazem. Contudo, há quem aponte os motivos, e novamente, estamos diante da ausência ou descaso dos sucessivos governos:

*(...) você pode ver num efetivo de agentes penitenciários tem um que manda mais do que o outro; tem um que não tem nenhuma autoridade com o preso, outros tem, porque? Porque não valem de uma... não se valem de uma estrutura que o Estado dê, se valem de recursos próprios, então cada um tem recursos diferentes, cada um tem um nível de coragem, cada um tem uma esperteza maior, então, ele tem que se valer, botar essa coisa pra fora, e, quando se coloca em níveis diferentes, logicamente, alcança um tipo de credibilidade, um tipo de... respeito diferenciado; porque quem está se impondo ali é a pessoa física e não a pessoa jurídica do Estado, que essa sempre se coloca ausente de tudo, aqui no estado do Rio de Janeiro é...eu acho que de repente no Brasil inteiro hoje a coisa está nesse nível, o agente penitenciário se vale de recursos próprios, porque autoridade não tem nenhuma” (ASP).*

## 6.5 – Os “comandos” nas cadeias

Uma situação concreta com a qual se deparam os administradores do DESIPE se refere à existência de grupos organizados entre os presos que, no Rio de Janeiro, receberam o nome de “comandos”. E este parece ser um problema que se apresenta para todos os que se ocupam da gestão de instituições correcionais, no Rio de Janeiro ou em qualquer outra parte. Como exemplo, podemos citar as gangues existentes nas cadeias norte-americanas (Fleisher e Rison; 1999, p. 232-8).

A prisão, tomada como instituição ecumênica, possui uma estranha característica: ao mesmo tempo em que tem como princípio isolar o condenado em relação ao mundo exterior e também separar os detentos uns em relação aos outros, costumeiramente fracassa em relação a estes propósitos. Deveríamos indagar, como Foucault o faz, se este fracasso não é intrínseco ao próprio funcionamento da prisão (1984, p. 239). E além, “talvez devamos inverter o problema e nos perguntar para que serve o fracasso da prisão; qual é a utilidade desses diversos fenômenos que a crítica, continuamente, denuncia: manutenção da delinqüência, indução em reincidência, transformação do infrator ocasional em delinqüente habitual, organização de um meio fechado de delinqüência” (1984, p. 240).

No caso do Rio de Janeiro, não há por parte da direção do Sistema Penitenciário o reconhecimento formal da existência dessas facções (tomando por base o período em que foi realizado o levantamento dos dados qualitativos). E nem poderia haver, pois como reconhecer no interior da máquina de Estado a existência de grupos que colocam em prova a sua soberania? Isto através de greves de fome, rebeliões, ou dos vínculos, freqüentemente explicitados pelos meios de comunicação, com os grupos que controlam o tráfico de drogas nas ruas. Todavia, eles existem e constroem diretamente as

estratégias de administração do Sistema. Poderíamos ainda lembrar que, segundo alguns autores, os “comandos” se originaram dentro das prisões [cf. Amorim, 1995; Lima, 1991]).

A partir dessas constatações foi proposto um conjunto de afirmativas para, através delas, os funcionários avaliarem o impacto desses grupos, dos seus modos de atuação e de organização sobre a administração penitenciária. Os resultados estão na próxima tabela:

**Tabela 21 - Distribuição dos funcionários segundo concordância relativas ao surgimento de facções e comandos**

	Concordo		Nem concordo nem discordo		Discordo		NS/NR		Total	
Comandos favorecem o aumento da circulação de dinheiro	2737	81,50%	343	10,20%	235	7,00%	42	1,30%	3357	100,00%
Comandos se fortalecem com a participação de funcionários do DESIPE	620	18,50%	596	17,70%	2100	62,50%	42	1,30%	3358	100,00%
Comandos se fortalecem com a participação de advogados dos presos	2088	62,20%	652	19,40%	580	17,30%	36	1,10%	3356	100,00%
Comandos se fortalecem com a participação de policiais	1100	32,80%	923	27,50%	1276	38,00%	57	1,70%	3356	100,00%
Líderes antigos perdendo poder para jovens na cadeia	2599	77,50%	395	11,80%	325	9,70%	36	1,10%	3355	100,00%
Organizações tem propósitos criminosos	2459	73,30%	389	11,60%	483	14,40%	25	0,70%	3356	100,00%
Os comandos e facções ajudam na ordem e disciplina interna	1418	42,30%	507	15,10%	1394	41,50%	36	1,10%	3355	100,00%
Presos participam com medo de represálias	2457	73,20%	395	11,80%	469	14,00%	36	1,10%	3357	100,00%
Comandos influi na distribuição dos presos nas unidades	2709	80,70%	291	8,70%	303	9,00%	52	1,10%	3355	100,00%

Vamos iniciar a análise deste quadro pela última das assertivas propostas. Conforme podemos perceber, na avaliação das três categorias funcionais, os “comandos” influem na distribuição dos presos entre as unidades (80,7%). E tal constrangimento se deixa perceber com maior visibilidade no momento de ingresso do sentenciado no Sistema. É necessário que a administração classifique o preso segundo a facção a que pertence, porque se isto não for feito ele provavelmente sofrerá agressões físicas severas ou mesmo será morto por membros de grupos inimigos.

É um poder que se exerce primeiro sobre a vida e o corpo do apenado para, em seguida, a partir de seus efeitos, constranger a administração prisional. E nesse sentido

apóia-se sobre uma avaliação puramente negativa, não cabendo aos responsáveis pela distribuição dos presos no Sistema perguntar para onde determinado indivíduo gostaria de ser alocado (o que seria um procedimento absurdo, diga-se de passagem), mas sim questionar: “você pode entrar nessa cadeia?” Este é um cuidado puramente pragmático, tomado, a contragosto, pelos gestores do DESIPE. E se não houver um pertencimento prévio a uma dos “comandos”, a classificação seguirá as linhas territoriais que também dividem a cidade entre as facções:

*Há uma lei de controle interno cada vez mais forte no Sistema. Hoje não, hoje é...é...quase impossível você achar uma Unidade que não tenha o domínio de uma facção, por mais que isso seja mais...é...fantasia do que real, aí eu preciso me explicar, senão vão achar que eu estou dizendo que o tráfico de drogas é uma fantasia...não, não é, não estou dizendo isso, estou dizendo o seguinte, a suposta imensa organização que eles demonstram não é tão forte ou imensa assim, agora, ela tem força dentro das cadeias. Eu não acho, por exemplo, que o Comando Vermelho seja tão organizado a ponto de controlar “n” cadeias ou controlar o tráfico do lado de fora; aquelas pessoas que tão ali dentro são de uma fragilidade imensa, então, eu acho que aquilo tem muita força, força de controle, de coerção... no interior das Unidades, mas bem menos força do lado de fora no real tráfico do que se imagina.(...) Hoje você pode ser condenado ao crime que for, pode ser roubando um relógio, furtando um relógio, você vai ingressar no Sistema tendo que se definir qual facção que você participa, mesmo que seja pelo local onde você mora, e, a partir dali você está rotulado como membro de uma dessas facções. (...) passa a pertencer lá dentro, inevitavelmente. (...) se você tiver, num presídio do Comando Vermelho, você não pode ser transferido pra um presídio que seja do Terceiro Comando, porque você corre risco de vida. (...) [conselheiro]*

Conforme o depoimento acima enuncia, muitas vezes o pertencimento às facções só irá se efetivar após o ingresso do preso no DESIPE. É o que a assertiva “presos participam dos Comandos com medo de represálias” assinala, com a qual 73,2% dos funcionários concorda. A lei interna, que organiza as rotinas do cárcere, deve ser seguida por todos os presos de uma determinada unidade. Conforme nos foi explicitado por alguns entrevistados, existem lideranças nas cadeias que fazem valer o código de comportamento das facções. Tais lideranças – os “frente-de-cadeia” - não se confundem com os chefes do tráfico de drogas nas ruas. São geralmente homens com muitas passagens pelo sistema prisional e que conhecem a fundo o cotidiano prisional:

*(...) eu conheço algumas lideranças, que hoje estão no [diz o nome de uma unidade] que foram meus alunos no [nome de unidade] há alguns anos atrás; saíram e voltaram pro crime e agora tão lá na Casa de Custódia, e são as lideranças, né, até porque são dois lugares do [nome de uma das facções] e aí o que acontece...são pessoas com experiência de cadeia, de vivência de cadeia, e, não, necessariamente, eram grandes líderes do tráfico*

*do lado de fora, não necessariamente eram líderes do tráfico, são pessoas que com experiência de cadeia e que vão, de alguma maneira, administrando isso e usam da força, se tiver que usar, usam da força. [conselheiro]*

Um outro ponto se refere à avaliação de que os “comandos ajudam na ordem e na disciplina interna” (42,3%). O que está em jogo aqui é a percepção de que existe uma organização por parte dos presos e que esta impõe um ordenamento e uma disciplina que não se coaduna com aquela que é tida como adequada ou que efetivamente é implementada pelos funcionários do Sistema. E é o que parece ser reforçado quando os agentes de segurança penitenciária, em 79,4% dos casos, avaliam que tais organizações têm propósitos criminosos. Ao contrário dos técnicos, para quem, essas organizações, no interior das unidades carcerárias, não dirigem suas ações para propósitos criminosos, como demonstra a tabela abaixo:

**Tabela 22 - Distribuição dos funcionários segundo concordância de que organizações tem propósitos criminais por cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Concordo	2012	79,4%	328	66,8%	119	36,1%	2459	73,3%
Nem concordo nem discordo	251	9,9%	81	16,5%	57	17,3%	389	11,6%
Discordo	262	10,3%	72	14,7%	149	45,2%	483	14,4%
NS/NR	10	0,4%	10	2,0%	5	1,5%	25	0,7%
Total	2535	100,0%	491	100,0%	330	100,0%	3356	100,0%

Obs.: Nesta tabela foram excluídos 6 casos invalidados.

Neste caso, vale a pena lembrar que, para os dois autores citados anteriormente – Amorim e Lima – o Comando Vermelho, quando do seu surgimento, não era simplesmente mais uma facção a controlar as atividades criminosas dentro da cadeia ou que buscasse a hegemonia deste controle; ao contrário, e paradoxalmente, tinha como objetivo a supressão do crime entre os sentenciados e a instituição de mecanismos de assistência aos menos favorecidos, como a “caixinha”. Neste primeiro momento, solidariedade era a palavra-chave, como nos diz William Lima, um dos fundadores do Comando Vermelho, nos trechos que reproduzimos do seu livro “Quatrocentos contra um”:



*A medida número um – que representava uma verdadeira revolução cultural dentro da cadeia – era a proibição de qualquer ato de violência de preso contra preso. As incompatibilidades pessoais deveriam ser deixadas de lado, para serem resolvidas na rua (...) Assalto, estupro ou qualquer forma de atentado estavam banidos. Uso de armas só para fugir, se houvesse ocasião (1991, p. 49-50).*

*O que eles chamavam de ‘comando vermelho’ não poderia ser destruído facilmente: não era uma organização, mas antes de tudo, um comportamento, uma forma de sobreviver na adversidade. O que nos mantinha vivos e unidos não era nem uma hierarquia, nem uma estrutura material, mas sim a afetividade que desenvolvemos uns com os outros nos períodos mais duros de nossas vidas. Como fazer nossos carcereiros (ou mesmo a sociedade) acreditarem nisso? (1991, p. 83-4).*

Se este comportamento se transforma efetivamente em organização, em um segundo momento, quando as facções constroem seus territórios, nas favelas, e passam a exercer o controle do comércio de drogas, é a indagação a ser feita. E em que medida isto traz impactos para os mecanismos de solidariedade intra-muros, mencionados nos depoimentos acima?

No que se refere à “circulação de dinheiro” (81,5%) em razão da existência dos Comandos, os entrevistados assinalam que estas organizações contribuem para o aumento do fluxo monetário. Aqui devemos ressaltar que os Comandos<sup>39</sup> funcionam como uma máquina de captação e distribuição, dentro do Sistema, dos recursos obtidos nas ruas pelos seus membros. Todavia, mesmo hipoteticamente, já que não existem dados concretos para fundamentar esse tipo de avaliação, poderíamos indagar se o aumento do fluxo monetário também não é determinado por outros fatores que não passam pela presença e atuação dos Comandos.

Ainda no que diz respeito a sua “organização interna” (73,3%), há um consenso entre as classes funcionais do DESIPE de que os líderes mais velhos destas facções vêm perdendo o poder face à influência dos mais jovens. Isto é um reflexo da própria dinâmica criminal que informa a organização do tráfico de drogas nas ruas. Por fim, temos as assertivas acerca da “participação de operadores do Estado – especificamente, policiais e carcereiros – nos Comandos” (18,5%). Neste caso, ao recortar as respostas de acordo com as classes funcionais, os resultados revelaram diferenças de opinião:

**Tabela 23 - Distribuição dos funcionários segundo concordância de que comandos se fortalecem com a participação de funcionários por cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Concordo	394	15,5%	98	19,9%	128	38,8%	620	18,5%
Nem concordo nem discordo	345	13,6%	163	33,1%	88	26,7%	596	17,7%
Discordo	1792	70,7%	210	42,7%	98	29,7%	2100	62,5%
NS/NR	5	0,2%	21	4,3%	16	4,8%	42	1,3%
<b>Total</b>	<b>2536</b>	<b>100,0%</b>	<b>492</b>	<b>100,0%</b>	<b>330</b>	<b>100,0%</b>	<b>3358</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Nesta tabela foram excluídos 4 casos invalidados.

Para os técnicos, os Comandos se fortalecem tanto com a participação de policiais (42,4% das respostas), quanto através da participação de funcionários do DESIPE (38,8%). Os agentes penitenciários, por sua vez, recusam tais assertivas, em especial a participação dos funcionários do DESIPE nos modos de operação de tais organizações (70,7% das respostas).

**Tabela 24 - Distribuição dos funcionários segundo concordância de que comandos se fortalecem com a participação de policiais por cargo de ingresso**

	ASP		Auxiliar		Técnicos		Total	
Concordo	799	31,5%	161	32,8%	140	42,4%	1100	32,8%
Nem concordo nem discordo	628	24,8%	171	34,8%	124	37,6%	923	27,5%
Discordo	1092	43,1%	128	26,1%	56	17,0%	1276	38,0%
NS/NR	16	0,6%	31	6,3%	10	3,0%	57	1,7%
<b>Total</b>	<b>2535</b>	<b>100,0%</b>	<b>491</b>	<b>100,0%</b>	<b>330</b>	<b>100,0%</b>	<b>3356</b>	<b>100,0%</b>

Obs.: Nesta tabela foram excluídos 6 casos invalidados

Todavia, é digno de nota o elevado percentual das respostas evasivas – “não concordo e nem discordo” e “não sabe/não quis responder” – dadas pela categoria dos técnicos e também pela dos auxiliares (Tabelas 23 e 24). Essas taxas, tanto no que se refere ao questionamento acerca da participação do pessoal do DESIPE, quanto acerca da participação dos policiais nos “comandos criminosos”, varia em torno de 30,0% a 40,0% do total das respostas. O que indica uma certa reserva dos entrevistados em abordar o assunto. Aqui devemos indagar se estamos diante da avaliação por parte dos funcionários de que tais perguntas conferem importância em demasia aos presos e seus modos de organização, em detrimento da categoria como um todo e de sua

<sup>39</sup> Em especial o Comando Vermelho, que foi o primeiro a surgir e cuja literatura, acerca de sua

reivindicações, ou se estamos diante de um modo de explicitar a percepção do risco e do perigo que a convivência com as facções engendra:

*(...) eles tem muito dinheiro, são poderosos, e, infelizmente o preso está preso, esses presos grandes, eles estão presos, mas não estão presos, eles tão comandando o tráfico aí fora. (...) Isso dificulta muito o trabalho porque eles tem dinheiro, e, quando tem dinheiro o funcionário, que é corrupto, balança. (...) O preso com dinheiro, tem gente que tem medo de cobrar o preso que é...do preso famoso, não vai fazer a mesma cobrança que faz no preso que roubou uma carteira. Infelizmente tem isso. (...) Em compensação também eles não vacilam na Unidade, eles ficam na deles, eles não se expõem, eles ficam mais quietos. (...) Ele não quer ser cobrando pelo funcionário, o cara que é dono de morro vai ser cobrado por um garoto de vinte anos, dezoito anos, eles admitem isso...aí já por isso eles não vacilam. (...) E tem funcionário que tem medo de cobrar o preso de alta periculosidade por causa disso, tem família na rua e eles tem esse poder. [ASP]*

## **7. Privatização**

Ao abordar o tema da privatização de unidades prisionais é necessário inicialmente nos prevenirmos contra alguns equívocos. Como ressalta Altenfelder Silva e Nardi Jr. (1993; p. 65), “privatizar um presídio não quer significar a transferência do domínio de estabelecimento prisional, novo ou já em operação, do Estado para a pessoa do direito privado”. Continuam os autores: “(...) no caso concreto, e tendo como paradigma as experiências realizadas em países como os EUA, a França, a Inglaterra, a Nova Zelândia e a Austrália, significa, fundamentalmente, implementar um sistema de parceria, entre a Administração Pública e o particular, com a finalidade de fazer operar um presídio”.

O ponto central, neste caso, repousa sobre as seguintes considerações: quais as funções que podem ou devem ser transferidas do Estado à iniciativa privada? Com que meios e com quais propósitos? Desaparecendo, assim, a clivagem entre as noções de terceirização e privatização. Não há diferença qualitativa entre esses dois termos, apenas uma gradação que vai de um pólo a outro.

Como exemplo, em um primeiro caso, delega-se à empresa privada somente uma parte dos serviços de hotelaria – a alimentação, como já é feito atualmente em algumas unidades do DESIP. Em um segundo caso, o estado deixa ao encargo de uma firma particular a construção do presídio; o aporte do mobiliário e dos equipamentos; a manutenção das instalações e equipamentos; a hotelaria – alimentação, rouparia e

---

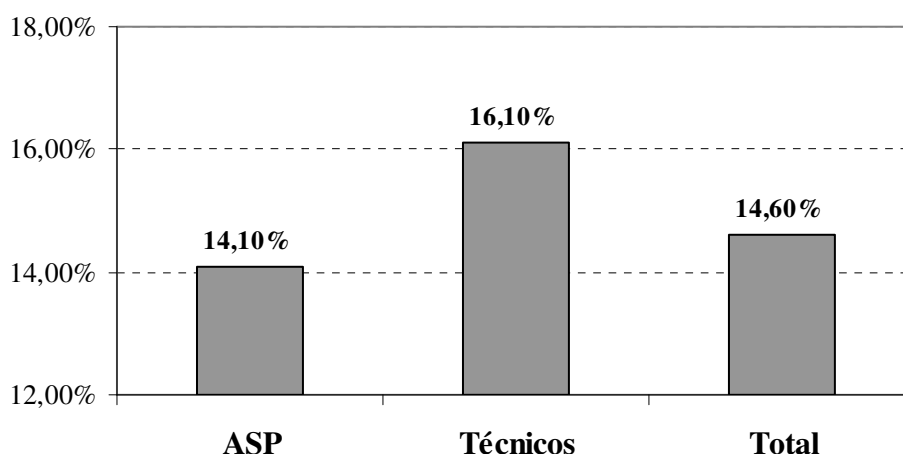
inauguração, nos é disponível – conforme os trabalhos citados.

serviços de limpeza; a prestação dos serviços de assistência médico-odontológica, psicológica e social; a educação formal e os cursos profissionalizantes prestados por professores pagos pela empresa; a oferta e o controle do trabalho remunerado dentro da instituição; a assistência jurídica; os serviços de custódia de materiais; a administração do pessoal responsável pela vigilância e segurança da unidade.

Nesse modelo, compete ao Estado apenas a supervisão desses serviços, mantendo para isso, uma pequena equipe de funcionários na unidade prisional. É o caso, com exceção de poucos itens citados acima, da Penitenciária Industrial de Guarapuava, a primeira penitenciária “terceirizada” do Brasil, no dizer de seus administradores. O que para muitos seria a própria imagem da privatização (cf. parte IV).

Se formalmente o termo “privatização” pode nos levar a um equívoco - afinal só ao Estado compete o poder legítimo de prender, julgar e punir, não podendo dele abrir mão ou transferir a outrem sem ferir princípios constitucionais - os usos sociais da noção não se vêem constrangidos por tais considerações. Questionados se as prisões deveriam ser privatizadas, os funcionários do DESIPE forneceram o seguinte padrão de respostas:

**Gráfico 7 - Distribuição dos funcionários que concordam com a privatização das prisões, segundo cargo de ingresso**



Apenas 14,6% dos funcionários concordam com a privatização do sistema penitenciário. Apesar de também serem contrários à privatização, um percentual maior de técnicos (6,1%), quando comparados aos ASPs (14,1%) não demonstrou resistências à entrega da administração das unidades prisionais para a iniciativa privada. A recusa à privatização das unidades prisionais, explicitada pelos funcionários do DESIPE,

somente adquire sentido se comparada com um outro exercício que propusemos aos funcionários: quais serviços poderiam ser terceirizados?

**Tabela 25 - Distribuição das opiniões de quais serviços poderiam ser terceirizados e cargo de ingresso**

	ASP		Técnicos		Total	
Alimentação	1707	21,2%	620	25,3%	2327	22,1%
Rouparia	1502	18,6%	513	20,9%	2015	19,2%
Limpeza	1318	16,3%	455	18,5%	1773	16,9%
Transporte de presos	57	0,7%	123	5,0%	180	1,7%
Manutenção das instalações	1565	19,4%	370	15,1%	1935	18,4%
Serviços de administração	576	7,1%	138	5,6%	714	6,8%
Guarda penitenciária	57	0,7%	10	0,4%	67	0,6%
Serviços técnicos	1000	12,4%	81	3,3%	1081	10,3%
Nenhum serviço	275	3,4%	143	5,8%	418	4,0%
Outro	5	0,1%	0	0,0%	5	0,0%
<b>Total</b>	<b>8062</b>	<b>100,0%</b>	<b>2453</b>	<b>100,0%</b>	<b>10515</b>	<b>100,0%</b>

Nota-se, neste caso, que para ambas as classes funcionais é baixo o percentual de respostas “nenhum serviço deve ser terceirizado”, 4,0% do total de respostas. Por outro lado, se agregarmos as respostas que indicam que é possível terceirizar os serviços de hotelaria – alimentação, rouparia e limpeza – assim como a manutenção das instalações e os serviços administrativos, teríamos, no caso dos agentes de segurança, 82,6% das respostas e, no caso dos técnicos, 85,4% das respostas.

Todavia, o que parece ser mais significativo na Tabela 31 é o baixo percentual das respostas no quesito “guarda penitenciária”, tanto por parte dos agentes (0,7%), quanto pelos técnicos (0,4%). Os serviços de custódia e segurança parecem desempenhar o papel de um grande divisor. No limite, é possível falar de terceirização enquanto esses serviços não forem terceirizados e, se o forem, estaremos no domínio da privatização. Não importa se o Estado irá acompanhar o desempenho dessas atividades através de firmas particulares. O que importa, neste caso, é que, pragmaticamente, que ele deixa de exercer o monopólio do uso legítimo da força quando deixa de contar com um quadro de pessoal responsável pela custódia direta.

As reações contrárias à privatização também devem ser compreendidas no âmbito das relações de trabalho. Mais do que a reserva de um nicho de mercado, o que parece estar em jogo aqui é a estabilidade profissional e a garantia de direitos

trabalhistas não assegurados pela iniciativa privada. E ainda devemos considerar a importância da socialização no Sistema, do aprendizado prático dos mais novos com os mais velhos. Em suma, a importância da cultura institucional. Para alguns entrevistados, a privatização, por não garantir vínculos trabalhistas duradouros, resultaria na perda dos valores identitários do grupo. Trabalha-se apenas pelo dinheiro e não por “amor a camisa”. O que, em suas avaliações, põe em risco a segurança de qualquer unidade prisional.

De todo modo, sempre é possível propor argumentos contra ou a favor da privatização. Como exemplo, administradores de unidades privatizadas costumam valorar de maneira inversa o juízo explicitado no parágrafo anterior. Segundo eles, as prisões deveriam ser privatizadas justamente porque a “cultura institucional” estaria viciada. Esta seria uma das maneiras de acabar com a corrupção nas cadeias. Junqueira (1993, p. 57-8), por sua vez, lista uma série desses argumentos, contrários e favoráveis. A seguir, estruturamos comentários a respeito de alguns deles.

### 7.1. Argumentos contrários à privatização

1. *“O Estado não pode transferir a outrem o poder de coação de que está investido. Seria inconstitucional esta delegação (...)”.*

O fato é que efetivamente o Brasil já possui instituições prisionais terceirizadas. O Estado do Paraná, pioneiro na implantação deste modelo, conta atualmente com quatro unidades terceirizadas, estando em fase de construção mais dois estabelecimentos. Seria necessário um exame sob parâmetros estritamente jurídicos para avaliar se esta objeção tem fundamento.

2. *“O contrato seria imoral; a preocupação da iniciativa privada seria, tão-só, o lucro o que não se pode concebê-lo quando se trata de gestão prisional. (...) com o objetivo do lucro, os serviços poderão ser mal prestados, com pessoal desqualificado e mal treinado”.*

Primeiramente, a premissa acima enuncia um juízo de conteúdo moral, não cabendo refutá-lo, segundo o qual a preocupação da iniciativa privada seria somente com o lucro. Por outro lado, em relação à segunda parte da premissa, uma avaliação

completa sobre a suposta desqualificação profissional dos funcionários de uma unidade prisional privatizada só será possível com o acúmulo das experiências de gestão terceirizada. Isto uma vez que os administradores das “terceirizadas” no Paraná indicam que, ao contrário desta valoração, o seu pessoal é duplamente treinado: pela Escola Penitenciária, ligada ao Departamento Penitenciário do Estado do Paraná, e pelo Centro de Formação de Segurança Pires, uma das empresas privadas que compõe, em sociedade com a “Metropolitana”, a empresa de administração prisional “Humanitas”, responsável pela administração da Penitenciária Industrial de Guarapuava, entre outras unidades. Saber se este treinamento, bem como os cursos de reciclagem oferecidos, são realmente satisfatórios é o que cabe estimar.

3. *“Risco de trabalho escravo (...) [pois] na prisão privada o preso é convertido em mão-de-obra compulsória”.*

De fato, o modelo estabelecido nas unidades terceirizadas do Paraná tem na laborterapia o foco central do processo de recuperação dos apenados. Afinal, são penitenciárias industriais. A seleção nas cadeias públicas dos que irão ocupar vagas nestas penitenciárias inicia-se com uma preleção acerca do funcionamento da unidade, procurando-se, conjuntamente, avaliar se o candidato enquadra-se no perfil requerido, em especial, se está disposto a trabalhar.

O tempo de pena a cumprir também é levado em conta. Não interessa aos administradores os presos que tenham um pequeno período de pena a cumprir, em virtude, segundo os seus gestores, do investimento em capacitação para o exercício do trabalho. Todavia, no que se refere a este assunto, o principal cuidado a ser tomado é examinar o vínculo entre as empresas privadas que administram os estabelecimentos prisionais e aquelas que oferecem vagas de trabalho nos presídios. E, conjuntamente, estimar se a remuneração paga aos detentos está em sintonia com o mercado, ou mesmo se aproxima dos valores pagos. O que de todo modo é uma tarefa difícil – a Lei de Execuções Penais prevê um teto mínimo a ser pago de 3/4 do salário mínimo<sup>40</sup> -, pois existem muitas resistências por parte das empresas em estabelecer unidades produtivas dentro de penitenciárias.

---

<sup>40</sup> Em Guarapuava os presos recebem salários maiores do que este limite mínimo estabelecido pela LEP.

Não devemos esquecer que os presos não estão sujeitos ao regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Quanto à desistência do apenado em pertencer a estas unidades, existem alguns impedimentos legais – em primeiro lugar, como nos foi assinalado, o preso não pode escolher a unidade em que cumprirá sua sentença; em segundo lugar, conforme a LEP prevê, no artigo 31, “*o condenado à pena privativa de liberdade está obrigado ao trabalho (...)*”. Em suma, o trabalho nos estabelecimentos penais, terceirizados ou não, é compulsório, e isto é previsto em lei.

4. “*Poderá beneficiar o crescimento do número de prisões e de prisioneiros, incrementando uma política de encarceramento*”.

Podemos complementar este argumento ressaltando que a extensão das penas também pode ser majorada. Neste caso, o problema desse tipo de juízo é o de saber o que é causa e o que é efeito. No caso americano, que certamente é o mais emblemático em razão do crescimento da indústria correcional de meados da década de 80 até os dias de hoje, parece que se dá o contrário, ou mesmo que seja impossível dissociar as políticas de encarceramento, consideradas como um todo, e o crescimento do número de empresas privadas que oferecem serviços de custódia.

Conforme demonstra Wacquant, quando analisa o caso americano em seu livro “Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos” (2001), partindo de uma apresentação introdutória do sistema penitenciário americano, e fazendo uso dos dados estatísticos retirados de diversas publicações do *Bureau of Justice Statistics*, ele nos brinda com um quadro valioso acerca da explosão carcerária nos Estados Unidos. Segundo o autor, a população encarcerada quadruplicou em duas décadas, chegando à impressionante cifra de 600 prisioneiros para 100 mil habitantes, no ano de 1997 [2001, p. 59] .

No Brasil, no mesmo período, a taxa era de 108,4 por 100 mil habitantes e, hoje, está na ordem de 127,7. E isso, como ressalta o autor, em um período de estagnação ou mesmo de recuo dos índices de criminalidade. E aqui ele toca no centro do problema: as prisões estão cheias não de “predadores violentos” mas de criminosos não violentos e, especialmente, a juventude dos guetos apanhada pela campanha de “guerra contra a droga”, para quem o comércio e o varejo das drogas é a fonte de emprego mais direta ou a única possível. Alguma similaridade com o caso brasileiro? - resta-nos perguntar.



A população carcerária, dilatada por medidas tais como o alongamento das penas, a multiplicação das infrações que motivam o encarceramento fechado, a perpetuidade automática no terceiro crime, a aplicação da legislação criminal "adulta" para os menores de 16 anos, abarrotam as cadeias e faz com que a preocupação primordial dos gestores do sistema penitenciário seja "fazer circular" os detentos e acusados o mais rápido possível. E assim surge o recurso ao setor privado como um dos meios possíveis para conter o fluxo de prisioneiros e, paralelamente, deter o abismo financeiro que se abre no orçamento carcerário dos estados com a implementação da política de enclaustramento. Pois, se "o crescimento dos meios consagrados ao encarceramento só foi possível como o corte no orçamento das verbas sociais, da saúde pública e do ensino" (p. 80), estas supressões nem de longe são suficientes para alimentar uma indústria crescente em volume de empregos e negócios.

A título de exemplo, diz-nos Loïc Wacquant que as administrações penitenciárias estaduais são o terceiro maior empregador do país<sup>41</sup> e, da mesma forma, o valor das ações das firmas particulares que oferecem a gestão completa dos estabelecimentos de detenção está entre os que mais sobem no mercado *Nasdaq*. Um lucro que será distribuído pelos acionistas, enquanto afirmam-se os projetos para que os custos sejam socializados entre os apenados e seus familiares.

5. *“Não está comprovada a diminuição dos custos do Estado na administração do sistema penitenciário”.*

De fato, nos EUA foram publicados vários estudos comparando os custos das instituições penais privadas e públicas e não se chegou a um consenso sobre o assunto (McDonald, 1999, p. 432-3). A razão para isto é a dificuldade em se determinar um padrão de coleta das informações e análise que dê conta da multiplicidade de variáveis que estão em jogo. Como exemplo, no caso americano, o setor privado faz uso de métodos de estimativa de custos que se baseiam nos bens e serviços prestados. Enquanto o setor público monitora os seus gastos movido pela preocupação de avaliar se foram empregados corretamente ou não. O foco, neste caso, está centrado na ação pública e não nos serviços oferecidos. Ainda existe a dificuldade em mapear quais são

---

<sup>41</sup> O que se reflete no poder de barganha de seus sindicatos - em especial no apoio oferecido durante os ciclos eleitorais aos candidatos favoráveis à expansão das prisões.

as agências de financiamento e fundos governamentais e de maneira o aporte de recursos é empregado.

No caso brasileiro, os variados métodos usados pelos governos estaduais para se calcular o custo dos presos resultam em cifras pouco confiáveis. No que se refere à experiência terceirizada, novamente reportando ao caso da Penitenciária Industrial de Guarapuava, em agosto de 2001 o custo de um preso era estimado em R\$1.200,00 mensais, segundo depoimentos informais coletados no campo. Todavia, o pessoal da empresa “Humanitas” ressaltava que este “custo elevado” era apenas aparente: deveríamos considerar as taxas de reincidência e também os serviços de melhor qualidade ali oferecidos.

Como nos disse um entrevistado; “tudo o que a LEP prevê aqui é cumprido”. Aliás, devemos ressaltar que existem poucos estudos que comparam a qualidade dos serviços prestados nos estabelecimentos penais norte-americanos (no caso Brasileiro ainda são inexistentes) e, quanto à reincidência, ainda não é possível fazer uma estimativa consistente, uma vez que os investimentos privados neste campo são bastante recentes. O que se vê agravado pelo fato de que os números fornecidos pelo Ministério da Justiça, acerca das taxas de reincidência nos últimos anos, no sistema penitenciário brasileiro como um todo, são contraditórios.

6. Um outro argumento que poderíamos aventar, e aqui inserindo a experiência da APAC de Bragança Paulista, é que existe uma seleção dos apenados que irão permanecer ou fazer parte das unidades terceirizadas (o que também se dá em outros países, como os EUA [McDonald, p. 429-30]).

Os critérios são variáveis. Como exemplo, pode-se citar o grau de periculosidade do preso (como é o caso de Bragança Paulista), o tempo de pena a cumprir e o comportamento do apenado (como no caso de Guarapuava) como os fatores principais, obviamente não exclusivos, a serem considerados. Em suma, a terceirização não se aplica a todos os presos dos diversos sistemas penitenciários estaduais. Se isto é um avanço, na medida em que diminui um dos principais problemas da custódia e também um dos principais motivos da reincidência criminal – a falta de uma classificação adequada dos presos -, é algo a ser avaliado. De todo modo, caberia ao Estado custodiar os presos mais problemáticos ou violentos, os tidos como irrecuperáveis ou os que são membros das facções criminosas.

## 7.2. Argumentos favoráveis à privatização

1. *“O Estado não tem condições atualmente de construir presídios”; “o presídio, após determinado tempo, a ser pactuado, deverá se reverter para o patrimônio do Estado, já que sua construção foi amortizada no tempo”.*

Não há no Brasil projetos de parceria em que as empresas privadas que administram unidades prisionais também sejam responsáveis pela sua construção. No caso do Estado do Rio de Janeiro, o critério utilizado é o de abrir um processo de licitação para a construção das novas unidades por empresas ligadas ao ramo da construção civil. Também este é o caso da penitenciária de Guarapuava no Estado do Paraná.

2. *“Há superpopulação carcerária, com represamento de mandados a cumprir”.*

No ano de 1993, estimava-se a existência de 130 mil mandados de prisão não cumpridos em todo o País (Altenfelder Silva e Nardi Junior, 1993, p. 62). Fato este que se vê agravado se consideramos as informações do Ministério da Justiça acerca do déficit de vagas no sistema penitenciário nacional: em abril de 2000, calculava-se que esta lacuna era da ordem de 62 mil vagas (Lemgruber, 2001, p. 176). Hoje, aproximadamente, 30,0% da população prisional do país se encontra custodiada fora dos sistemas penitenciários estaduais. Sendo, assim, impossível saber quantos estão condenados em regime semi-aberto ou aberto, entre os reclusos nas delegacias policiais e cadeias públicas.

Os casos do Estado do Rio de Janeiro e do Estado de São Paulo são os mais graves: “em dez anos, o Estado do Rio de Janeiro praticamente dobrou o número de vagas no sistema penitenciário, passando de 8.500 para 16 mil e, ainda assim, hoje existem seis mil presos em delegacias fluminenses. Em São Paulo, criaram-se quase 30 mil vagas em apenas quatro anos e, atualmente, cerca de 34 mil presos encontram-se, ainda, fora do sistema penitenciário estadual” (idem, p. 177). Nota-se, neste caso, que existe uma tendência clara, em alguns estados da federação, rumo a uma majoração das políticas de encarceramento. É o caso de São Paulo, que prende muito mais do que o Rio de Janeiro, embora apresente índices de criminalidade semelhantes (idem, p. 175).

O fato é que o aumento da participação das firmas terceirizadas de gestão prisional não afigura trazer mudanças significativas a este quadro. Como foi dito, não existe a iniciativa de construir cadeias com recursos próprios, por parte dessas empresas, assim como o custo do preso não será minorado – não há, atualmente, como estimar o impacto desta parceria no orçamento público.

A saída do impasse, uma vez considerando que a criação de novas vagas, se prioritária, é uma tarefa apenas emergencial, já que não resolve em longo prazo o problema da superpopulação carcerária, parece estar situada em outro nível de atuação do Sistema de Justiça Criminal. O deslocamento das penas de privação da liberdade para a de restrição de direitos, conhecidas usualmente como penas alternativas, para a suspensão condicional da pena – sursis – e para o âmbito dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, onde tem lugar a chamada “transação penal”, talvez devesse ser considerado como a principal medida a ser tomada para reverter o quadro. Vale ressaltar que “somados os percentuais relativos a penas de até um ano, penas de até um a dois anos e penas de mais de dois a quatro anos, chega-se a 20,2%. Ou seja, 20,2% dos presos no Brasil poderiam, em princípio, estar cumprindo penas alternativas” (idem, p. 178).

3. *“Redução dos custos, com mão-de-obra particular, sem os entraves do funcionalismo público. (...) o encargo com funcionários é da empresa privada, com melhores salários, afastando-se os maus, sem o entrave da papelocracia do governo administrador”.*

Realmente, uma das qualidades freqüentemente evocadas da gestão terceirizada repousa na agilidade com que certos procedimentos administrativos são feitos e na rapidez no deslocamento de recursos para a compra de materiais e contratação de serviços. As licitações para a compra de materiais, ao menos no caso de Guarapuava, são feitas através de um rápido levantamento dos preços do mercado, inibindo assim um problema crônico: a falta de assistência material por que passam os presos nas demais unidades do Estado.

A morosidade da máquina estatal também se aplica, segundo esta ótica, ao gerenciamento do quadro funcional. Não é necessário passar por um longo processo de sindicância para desligar um funcionário dos seus quadros. O desligamento é imediato, uma vez que se avalie que o funcionário não corresponde ao perfil adequado para trabalhar na empresa. Assim como o recrutamento e a contratação de pessoal não

envolve os trâmites burocráticos presentes nos concursos públicos. O problema, neste caso, repousa justamente sobre o que é tido como a solução – a ausência de vínculos trabalhistas duradouros.

A maior parte do pessoal das empresas terceirizadas está sujeita ao regime da CLT, restando outros (veremos, a seguir, quais são estas categorias profissionais) que estão vinculados por contratos temporários de trabalho. No caso de Guarapuava, o salário pago a todos os profissionais que não ocupam posições de gerência é inferior (e no caso dos técnicos esta diferença é bastante significativa) aos que são pagos pelo Estado, segundo conversas informais, posteriores a visita feita ao estabelecimento, entre membros da equipe de pesquisa e funcionários do DEPEN/PR.

É importante ressaltar que na época da coleta de dados não existiu a disponibilização destas informações por parte dos entrevistados. A razão alegada, na época, era que a empresa “Humanitas” estava correndo num processo de licitação para a contratação da firma responsável pela administração da Unidade de Cascavel, hoje em funcionamento. De todo modo, a ausência dos vínculos estatutários é um assunto a ser problematizado. Lembramos que a “estabilidade garantida pelo emprego público” é um dos principais motivos alegados pelos funcionários do DESIPE para a entrada e permanência no Sistema.

No que se refere à corrupção, todavia, juízos contraditórios podem ser aventados: a garantia de estabilidade poderia atuar como um fator dissuasivo das práticas corruptas, através do receio de perder um vínculo profissional estável, numa conjuntura de desemprego crescente; ou poderia atuar como motivador frente às dificuldades de desligamento da máquina pública dos funcionários sob suspeita de corrupção.

4. *“Melhor prestação dos serviços de hotelaria e saúde” e “trabalho melhor remunerado e acessível a todos os presos”.*

No que se refere a estes itens, a experiência brasileira de terceirização, até o momento, parece cumpri-los adequadamente.

### 7.3. Privatizar ou não: uma questão em aberto

A pertinência da aplicação do modelo de parceria com empresas terceirizadas, tal como hoje se encontra sendo desenvolvida no Estado do Paraná, para a realidade carcerária de outros estados da federação, deve ser avaliada levando em conta não apenas as características genéricas de cada tipo de investimento – público ou privado – conforme esboçado acima, mas os contextos específicos de sua aplicação. Neste sentido, o modelo desenvolvido pela APAC em Bragança Paulista também se apresenta como uma alternativa viável.

De qualquer maneira, a troca de experiências entre os formuladores e gestores das políticas públicas no setor é fundamental para a constituição de um projeto nacional de administração penitenciária. É o que procuramos fazer ao conhecer as experiências alternativas de custódia terceirizada ora em curso no Brasil. Não nos cabendo prescrever a aplicação deste ou daquele modelo para o caso do Rio de Janeiro, cuja realidade é o nosso objeto central de pesquisa. Propusemo-nos apenas a levantar alguns problemas visando inaugurar um diálogo que possa ter como resultado a mudança de um modelo administrativo percebido como insatisfatório.

## **Parte IV**

### **Privatização e terceirização: novas alternativas de gestão prisional?**

#### **1. Penitenciária Industrial de Guarapuava**

No mês de agosto de 2001, em visita à Penitenciária Industrial localizada no município de Guarapuava, estado do Paraná, buscou-se conhecer o modelo alternativo de gestão penitenciária terceirizada implementado nessa unidade prisional. Foram feitas entrevistas com o pessoal da empresa Humanitas, responsável pela administração terceirizada - e, em especial, com os seus gerentes (administrativo e operacional) e pessoal do quadro técnico, assim como com representantes do Departamento Penitenciário do Paraná (DEPEN/PR) - direção, vice-direção e chefia de segurança. E ainda, vale ressaltar, foi entrevistada a pedagoga, funcionária da Secretaria de Educação do Estado do Paraná, responsável pela administração da escola situada no interior da unidade. No total, foram feitas entrevistas com nove pessoas durante os dois dias de visita, o que não teria sido possível sem a excelente acolhida por parte da direção da unidade, dos funcionários do DEPEN/PR e dos gerentes da empresa Humanitas.

##### **1.1. O projeto de terceirização: implantação e funcionamento**

A Penitenciária Industrial de Guarapuava é uma unidade penitenciária de regime fechado, de segurança máxima e que aceita somente presos condenados. A unidade foi projetada para abrigar 240 internos através de um convênio firmado entre o governo do Estado do Paraná e a empresa Humanitas. Todavia, a direção da unidade prefere fixar em 225 a capacidade máxima da unidade, em razão de não ter sido previsto, quando da construção do prédio, um espaço reservado para as celas de triagem, isolamento e reabilitação. No período da pesquisa, a unidade atendia a 214 internos.

A Humanitas é uma empresa especializada em administração prisional criada a partir da sociedade entre duas empresas de segurança e vigilância: a Pires, de São Paulo, e a Metropolitana, do Paraná. Ela foi fundada especialmente para cuidar da administração da Penitenciária Industrial de Guarapuava, estruturando-se na mesma época da implantação do projeto. A Humanitas também administra a penitenciária terceirizada localizada em

Juazeiro do Norte, estado do Ceará. Esta foi fundada em janeiro de 2001 e conta com o efetivo de 539 internos. Em agosto do mesmo ano, a Humanitas participava da licitação para a administrar a futura unidade de Cascavel, também no Paraná.

O modelo terceirizado de administração implica em co-gestão. De um lado, o governo do Estado, responsável pela construção e aparelhamento da unidade, solicita um determinado número de serviços a uma empresa privada. De outro, essa empresa, no caso a Humanitas, se encarrega de cumprir o que está estabelecido em contrato: a manutenção de todos os equipamentos da unidade, o fornecimento de materiais, a contratação de pessoal técnico e da área de segurança, bem como a gerência deste pessoal.

Na unidade, os três funcionários do DEPEN-PR - a diretora, o vice-diretor e o fiscal de segurança - atuam, neste caso, na supervisão dessa administração, atentando-se para que a Lei de Execução Penal e as normas do Departamento Penitenciário sejam cumpridas. Nesse sentido, os gerentes da empresa recebem cobranças sobre execução do trabalho, tanto em relação a aspectos administrativos como operacionais.

Segundo informações oriundas das entrevistas, o custo mensal de cada preso para o Estado, na Penitenciária Industrial de Guarapuava, é de R\$1.200,00. Na penitenciária de Juazeiro do Norte, por sua vez, também administrada pela Humanitas, este custo situa-se entre R\$700,00 e R\$800,00. A explicação a respeito dessa diferença é que lá se disponibiliza a mesma estrutura e os mesmos serviços para um número maior de presos, ou seja, na penitenciária de Juazeiro há 500 presos, quantitativo considerado adequado.

## 1.2. Perfil dos internos

De acordo com um dos parâmetros da atual política penitenciária implementada pelo governo do Paraná – a interiorização dos presídios – busca-se manter o interno o mais próximo possível da família e do local onde residia antes de ser detido. Assim, a prioridade no preenchimento das vagas é para os apenados das cadeias públicas da região de Guarapuava (hoje 95% dos internos são da região).

De acordo com os entrevistados, os internos a serem encaminhados para a unidade não são selecionados de acordo com o tipo de delito cometido. Existe, todavia, um constrangimento quando da escolha do apenado: o tempo de condenação a cumprir. A direção da unidade, em virtude do tempo exigido pelo treinamento do interno para exercer



a atividade produtiva, procura receber presos que tenham um tempo extenso de pena a cumprir. Em agosto de 2001, os percentuais relativos ao tempo de condenação eram:

<b>Tempo de condenação</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Até 1 ano		0,0
de 1 a 2 anos		0,0
de 2 a 4 anos		12,0
de 4 a 8 anos		31,0
de 8 a 12 anos		26,0
de 12 a 20 anos		26,0
Mais de 20 anos		5,0
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100,0</b>

Mais da metade (52,%) dos internos de Guarapuava foi condenada a um mínimo de oito e um máximo de vinte anos de prisão. A faixa anterior a essa, “de 4 a 8 anos”, é a que tem o maior percentual isolado de internos (31,0%). Esses dados comprovam que os internos da unidade têm um tempo de condenação mais longo, pelo menos quando comparados aos de Bragança Paulista – outra unidade prisional contemplada pela pesquisa que tem características diferenciadas em relação às demais, com veremos adiante.

Neste sentido, a seleção é feita através de entrevista com o interno realizada pela direção da unidade em conjunto com o serviço de psicologia. O requisito para participar da entrevista é ser classificado como um interno de “bom comportamento”. Neste momento, é feita uma avaliação de sua expectativa em ir para a unidade, após tomar conhecimento de todas as normas disciplinares a serem seguidas.

Em alguns casos, motivados pela rigidez disciplinar, o interno solicita transferência ou retorno para a sua unidade de origem. O número médio desses pedidos, segundo a direção da unidade, não chega a 5,0% do total de internos. Porém, a direção da unidade não atende prontamente esses pedidos. A justificativa acionada pelos custodiadores é que o interno foi condenado para cumprir sua pena em uma das unidades do sistema, não sendo ele quem tem o poder de decidir sobre a sua movimentação. A preocupação é de que atitudes como essa possam implicar em uma quebra do padrão disciplinar. Assim, os internos desejosos de conseguir uma transferência são encaminhados para o serviço de psicologia, que tem a incumbência de atender a esse indivíduo e adequá-lo às normas e às rotinas da unidade.

### 1.3. Disposição do espaço físico da unidade

A Penitenciária Industrial de Guarapuava situa-se em um terreno de 35.000 m<sup>2</sup> (170m x 200m) localizado nas margens de uma das principais vias de acesso à cidade - a rodovia que faz a ligação de Guarapuava com a capital do Estado, Curitiba. A distância entre a unidade prisional e o centro da cidade é de, aproximadamente, 20 Km. Está assentada em um conjunto de terrenos reservados pela prefeitura para a construção de unidades fabris – o Centro de Desenvolvimento Industrial de Guarapuava. Foi inaugurada em abril de 1998, mas só entrou efetivamente em funcionamento em novembro de 1999.

Em termos da disposição interna dos prédios, a penitenciária industrial apresenta, do ponto de vista de quem está entrando na unidade, um primeiro bloco onde estão situados: na ala direita, o alojamento dos policiais militares que fazem a segurança externa da unidade; na ala esquerda a sala da gerência e aquelas reservadas às diversas funções administrativas da Humanitas; ao centro, a portaria e a sala para a revista dos visitantes dos presos; restando ainda as salas da direção, vice-direção, de reunião e do controle do circuito interno de TV, todas localizadas no segundo piso.

No segundo pavilhão, cujo acesso se dá através de um corredor fechado, em ambas as extremidades, por portas com cadeados, encontram-se as salas da supervisão de segurança, o refeitório dos funcionários e, atravessando dois portões automatizados, três salas de aula, o ambulatório, os consultórios médico e odontológico, as salas reservadas para o atendimento do serviço social, psicologia, advocacia e a destinada para as entrevistas com os presos feitas pela direção da unidade. Por fim, há uma sala de espera para os presos que aguardam atendimento, esta separada das demais por grades trancadas com cadeados. Na parte de cima deste mesmo pavilhão, situa-se a sala da gerência operacional da Humanitas, assim como um alojamento para os funcionários. Vale ressaltar que os presos não têm acesso à parte administrativa da unidade. Somente freqüentam as salas reservadas ao atendimentos dos profissionais, arrolados acima, quando solicitados e sempre escoltados por agentes penitenciários. Do lado esquerdo encontra-se o pavilhão onde funciona a principal atividade fabril da unidade: uma fábrica de estofados gerenciada pela empresa Azulbras.

Os internos trabalham em 12 grupos de cinco homens cada, dispostos em “células” demarcadas com linhas amarelas no chão para assinalar o espaço de cada uma delas. O

total de presos trabalhando equivale a uma média de 60 homens em cada um dos dois turnos de seis horas. O primeiro turno tem início às 07 horas da manhã e termina às 13 horas. Já o segundo turno preenche o horário das 13 horas às 19 horas. Cada “célula” é responsável pela produção integral de um estofado, recebendo para isso o material utilizado com algum tratamento prévio.

Nos fundos, encontra-se o pavilhão onde estão situadas a lavanderia, a cozinha, o refeitório dos internos, a padaria, a dispensa, uma sala de barbearia e algumas “lojas”, que são pequenos cubículos reservadas para o artesanato - atividade que não é incentivada pela direção da unidade. Os pavilhões dois e três têm dois andares e são integralmente preenchidos pelos cubículos dos detentos, sendo 24 celas e duas galerias em cada andar. Há um total de 48 internos em cada galeria, uma vez que os cubículos são ocupados por dois internos cada.

No pavilhão um, no andar de baixo, estão os quartos reservados para a visita íntima - são 12 no total. No andar de cima, encontram-se celas ocupadas por detentos ao lado daquelas que foram disponibilizadas para triagem dos recém-chegados, reabilitação e isolamento. Entre estes pavilhões encontram-se os espaços para o banho de sol dos detentos - os “solários” - igualmente separados por grades – no total de três. Na parte central da unidade está localizado o espaço reservado à prática de atividades físicas. Também é neste local que os detentos recebem suas visitas aos domingos.

#### 1.4. Rotinas e movimentação dos presos

Os turnos nos canteiros de trabalho são o principal fator a ser considerado na organização do tempo no interior da unidade. Às seis e meia é servido o café da manhã, às sete horas a primeira turma começa a trabalhar na fábrica e às 13 horas é servido o almoço para esta turma. Na parte da tarde, os internos que fazem parte da turma que trabalhou pela manhã e estão devidamente matriculados, freqüentam a escola, ou ainda, se têm alguma entrevista ou consulta agendada, utilizam esse turno para essa finalidade. Uma outra alternativa para esse presos é trabalhar nas salas de artesanato durante um intervalo de até uma hora e meia, porém essa atividade não é incentivada pela direção da unidade. A razão alegada para essa atitude é que não é permitido “comércio de nenhum tipo” no interior da unidade.

O banho de sol, de duração média de uma hora e meia, também é propiciado no contra-turno do trabalho, e acontece no solário anexo à galeria da qual faz parte o detento. Cada pavilhão disponibiliza uma galeria para compor os turnos de trabalho, assim há uma média de 40 presos em cada banho de sol. Afora essas atividades, o preso é encaminhado para o seu cubículo, nele ficando retido. O jantar é servido das 17 às 18 horas. O horário da turma da tarde é inverso ao da que trabalha pela manhã, por isso raramente é possível o encontro entre os membros de cada uma das duas turmas. Aqueles que não trabalham (um número reduzido de internos) ficam trancados em seus cubículos.

A circulação dos “faxinas” obedece aos mesmos constrangimentos da circulação de todos os presos. É proibido que circulem nas áreas administrativas da unidade, já que a faxina neste perímetro é feita pelos funcionários da Humanitas responsáveis pela limpeza. Os internos “faxinas” sempre circulam escoltados por um agente de segurança. Eles limpam os pátios e pavilhões, deixando o interior dos cubículos sob a responsabilidade de seus ocupantes.

### 1.5. Remuneração dos internos

Além da remissão da pena, prevista em lei para aqueles que desenvolvem atividades laborativas, os internos de Guarapuava recebem um salário mínimo pago pela Azulbrás e pela Estilo Palitos – empresas privadas que desenvolvem, em parceria com o Estado e a Humanitas, projetos fabris no interior da unidade – e pela Humanitas, no caso daqueles que trabalham na cozinha, na faxina e na lavanderia. Dos 214 internos da unidade, um total de 164 têm um posto de trabalho, o que representa uma taxa de ocupação de 77,0%. A Azulbrás emprega 128 internos, a Humanitas 23 e a Estilo Palitos 12 presos.

Uma parcela de 25,0% da remuneração recebida pelos internos é destinada ao Fundo Penitenciário. O restante fica com o preso e, via de regra, é distribuído da seguinte maneira: R\$50,00 são utilizados para compras feitas pela administração, a pedido do detento. Estas compras são efetuadas duas vezes ao mês, de forma que a parcela retida seja administrada pela tesouraria. Cabe salientar que não há cantinas na unidade (prática usual em outras prisões), e é proibido ao preso portar qualquer quantia em espécie.

O valor que sobra após a retirada dessa primeira parcela, conforme a decisão do interno, é remetido para sua família ou depositado em uma caderneta de poupança aberta em seu nome. A Humanitas tem uma equipe que controla a movimentação do dinheiro dos

internos: folha de pagamento, depósitos na caderneta de poupança, compras quinzenais e endereçamento do salário para a família do detento. Embora este último procedimento não esteja previsto em contrato, como afirmou um dos gerentes, “faz parte da política da boa administração”.

## 1.6. Disciplina e uso da força

A disciplina da unidade é bastante rígida. O que faz com que os detentos utilizem a imagem de um “convento” ao se referirem a ela, e os funcionários, por sua vez, a de um “quartel”.<sup>1</sup> Para um visitante, a restrição ao fumo é o aspecto mais emblemático na constituição dessas imagens. O motivo alegado para essa restrição, por parte dos funcionários entrevistados, é que, assim procedendo, contribui-se para a segurança ao se impedir a circulação desta “moeda” no interior da cadeia.<sup>2</sup>

A pedagogia da disciplina é imposta ao interno desde o momento de sua chegada à unidade. No momento de seu ingresso, ele é instruído acerca das normas disciplinares a serem seguidas e da pertinência da “disciplina consciente”. Isto significa dizer que ele deverá, ao longo de seu internato, encenar as “boas regras” que acredita-se prepará-los para a vida intra-muros e, ao longo do cumprimento da pena, para a liberdade.

Além de toda rigidez na movimentação do interno pelos espaços da unidade, existe o rigor na forma de tratamento. É proibido aos guardas qualquer tipo de conversa informal com os internos, assim como se exige dos agentes de segurança que se dirijam aos detentos da forma mais respeitosa possível, chamando-os pelo nome e evitando o uso de apelidos e outras formas jocosas e informais que possam abrir espaço para “envolvimentos pessoais e afetivos”. Essa é uma das razões alegadas para a suposta inexistência, até os dias de hoje, de situações que demandariam o uso da força excessiva por parte dos agentes. A comunicação entre agentes de segurança e os presos é feita com o intermédio dos supervisores. Eles operariam como uma espécie de “através” que reforçaria a “boa distância”, evitando a proximidade e a identificação entre internos e agentes.

---

<sup>1</sup> Parece evidente que o uso simbólico das referidas imagens, pelos funcionários e internos, guarda uma espécie de afinidade estrutural no que concerne à percepção do lugar estratégico conferido a produção de disciplina e segurança.

<sup>2</sup> Conforme tem demonstrado os inúmeros estudos acerca da vida prisional no Brasil, pequenos objetos tais como pilhas, cigarros, barbeadores descartáveis, sabonetes etc., são transformados em moedas, possibilitando um tipo de economia singular, na qual a escassez do dinheiro é preenchida com outros equivalentes monetários.

Segundo os gestores, desde a inauguração da unidade o índice de reincidência é de 3,0%. É evidente que este dado só adquire inteligibilidade se analisado em seu contexto, como por exemplo as estratégias adotadas pela administração no que concerne à triagem dos internos. Deve-se também considerar a oportunidade de comparação com unidades que possuam perfis idênticos e distintos, bem como as taxas de reincidência nos sistemas que adotam ora a pena de prisão, ora as penas alternativas.

### 1.7. As assistências: o “pagamento” dos direitos dos internos

Duas vezes por semana são oferecidas atividades recreativas aos presos - no turno em que não estiverem trabalhando e aos sábados. As atividades são sempre acompanhadas por um professor de educação física. Com exceção do Natal, data na qual os presos podem enfeitar o pátio para o almoço com seus familiares, não existem outras ocasiões festivas na penitenciária de Guarapuava. Os cultos religiosos acontecem sempre aos domingos e em um horário pré-determinado.

A visita, incluindo a visita íntima, acontece aos domingos das 8 às 16 horas. O interno só pode chegar no pátio após as visitas. No caso dos internos que não recebem visita, eles não podem ficar no pátio, uma alternativa é ficarem no solário, local anexo à galeria. Nesse dia, as refeições são feitas no pátio, não sendo permitido nenhum tipo de modificação do espaço, como, por exemplo, o deslocamento de mesas do refeitório. Toda comida perecível deve ser levada de volta pelos familiares. A visita íntima só é permitida para casais cujos filhos ficaram em casa, pois os outros internos não estão autorizados a cuidar das crianças de outro interno, enquanto ele estiver com a companheira.

Todos os presos possuem uniformes não identificados que são lavados duas vezes por semana. As únicas peças identificadas são uma calça de moletom – em razão do frio que faz na localidade –, uma camiseta e uma calça jeans, peças que o preso pode comprar, com o dinheiro resultante do seu trabalho, e usar no dia de visita. Os internos também recebem os materiais determinados pela Lei de Execução Penal: sabonete, pasta e escova de dente, sabão em pedra (para lavar meias e cuecas em um pequeno tanque no interior do próprio cubículo), aparelho de barbear, roupas de cama, casacos (três, no total) e cobertores. Com o fundo de R\$50,00 mensais destinado para compras, o interno ainda pode adquirir luvas, xampu, um sabonete (de marca diferente da distribuída a todos), refrigerantes, biscoitos e chocolates.

O fornecimento das refeições é feito por uma firma contratada pela Humanitas. Ela é responsável também pela compra dos alimentos. A Humanitas paga pelas refeições fornecidas, tanto ao seu pessoal quanto aos presos.

#### 1.8. Os funcionários da Humanitas

O processo de seleção dos funcionários é feito através da aplicação de testes psicotécnicos, entrevistas com a equipe de recrutamento da Humanitas e investigação minuciosa da vida pregressa do candidato. É exigido atestado de antecedentes, assim como altura e idade adequadas. Não é um fator eliminatório, mas buscam-se pessoas que não tenham nenhuma experiência de trabalho na área de segurança. São recrutados preferencialmente aqueles que moram na região de Guarapuava, não havendo no quadro funcional casos de moradores de outras localidades.

O treinamento da equipe atual de agentes penitenciários foi desenvolvido no centro de formação da empresa Pires. Durante dez dias, o candidato recebeu informações acerca das rotinas da empresa e das normas de conduta exigidas aos funcionários. Após esse treinamento, os agentes participaram do curso ministrado por funcionários do DEPEN/PR na própria unidade. Etapa que durou 16 dias e foi realizada sem a presença dos presos. Após esse período e durante um mês, já com a unidade em pleno funcionamento, tais funcionários prosseguiram acompanhando a formação dos novos agentes. Anualmente é fornecido um curso de reciclagem ministrado pela Escola Penitenciária do Paraná.

O responsável pela gerência dos agentes de segurança na unidade é o gerente operacional, supervisionado pelo fiscal de segurança do DEPEN/PR. Ele trabalha com uma equipe de cinco supervisores de segurança e 79 agentes penitenciários. A escala de trabalho é de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga. A unidade conta com quatro turmas de guardas. Durante o dia trabalham 34 agentes, incluindo os três supervisores escalados. No turno da noite são oito agentes por turma, incluindo um supervisor. Os postos de trabalho não são fixos, com exceção do pessoal que trabalha na identificação dos visitantes e do agente que, em cada escala, faz os relatórios diários das atividades. Desde a inauguração da unidade aconteceram apenas dois casos de desligamento de funcionários: um por indisciplina, outro por inadequação do agente à atividade de vigilância.

Os serviços técnicos contam com dois advogados, um médico e um dentista que trabalham quatro horas por dia; duas assistentes sociais e duas psicólogas que trabalham

durante seis horas; e o pessoal administrativo que trabalha no setor financeiro, no controle do prontuário dos presos, informática, almoxarifado, lavanderia, limpeza e manutenção, todos com carga horária de 44 horas semanais. Os funcionários trabalham no regime da CLT, com exceção dos advogados, psicólogas e assistentes sociais, pois estes estão vinculados por um contrato de prestação de serviços. Todos também foram recrutados na região de Guarapuava.



## **2. Centro de Ressocialização de Bragança Paulista**

Para uma pessoa desavisada pode parecer estranho chegar em uma unidade prisional na qual os próprios presos controlam a chamada “movimentação” e têm em mãos as chaves que abrem e fecham os portões internos. O susto pode ser maior ao se verificar que estes mesmos presos comem de garfo e faca e têm suas lideranças escolhidas com o aval da direção. E mais, para os funcionários da unidade, essas pessoas não podem ser chamadas de “presos”, nem o lugar de “cadeia”, ainda mais porque não tem “celas”. Para reforçar o estranhamento, o comentário feito pelo motorista de taxi, assim que soube para onde iria fazer a corrida, parece ser ideal: “é um local muito bonito, limpinho... dá vontade de ficar lá...”.

O depoimento do taxista foi, de certa forma, preciso. Se não fosse o fato de a rua de acesso à unidade ser fechada ao trânsito e vigiada por policiais em uma viatura, talvez a construção não levantasse suspeita quanto ao que na verdade é. O prédio não é cercado de muros tão altos assim e tem como vizinho um cemitério, que por si só já contribui para o ar de tranqüilidade do local - um bairro residencial, com infra-estrutura urbana similar aos demais da cidade. Essas são as primeiras percepções sobre o Centro de Ressocialização de Bragança Paulista, nome que tenta apagar da memória dos moradores a imagem negativa da antiga Cadeia Pública da cidade, cuja história foi marcada por inúmeros conflitos, relatos de práticas de violência contra os presos, venda de drogas, entre outros graves incidentes ainda comuns nos maiores sistemas penitenciários brasileiros.

O quadro começou a mudar, segundo os funcionários da unidade, a partir de 1992 com a chegada da Associação de Proteção e Assistência Carcerária (APAC), Organização Não Governamental que reestruturou o trabalho desenvolvido junto aos presos da cidade e firmou uma parceria com o governo do estado, através do qual passou a ser a instituição responsável pela gestão da verba destinada à unidade prisional. O projeto tem como principal mentor o atual secretário de administração penitenciária de São Paulo, Nagashi Furukawa. Foram dele as iniciativas de chamar a atenção da comunidade para os problemas vivenciados pelos presos, no período em que ainda trabalhava cidade, e posteriormente, já no cargo de secretário, a viabilização da proposta de repasse da verba diretamente para a APAC administrar.

É importante salientar que o projeto implementado na antiga cadeia de Bragança Paulista, não pode ser compreendido como uma experiência de privatização das atividades de custódia. Talvez seja mais apropriado qualificá-lo como um modelo de terceirização, que combina uma espécie de parceria entre a sociedade civil organizada e o Estado na gestão da unidade prisional. Conforme fica evidente no contrato que estabelece as responsabilidades das partes envolvidas, a APAC tem por meta cuidar de toda parte de assistência ao preso prevista na Lei de Execução Penal (LEP). Conforme relatam os atuais gestores da ONG, com o mesmo montante antes destinado apenas ao custeio da alimentação dos internos, agora é possível garantir a compra de diversos bens e equipamentos, bem como o pagamento de muitos serviços.

No momento, o Centro de Ressocialização tem cerca de 232 presos, sendo sua capacidade máxima de 240 internos. O perfil da unidade ainda guarda características de uma Cadeia Pública ou de Presídio, já que recebe presos provisórios além de internos julgados e condenados. A presença de presos provisórios se deve ao fato da não existência de outra unidade na região para abrigar pessoas nesta situação e, ao mesmo tempo, por ser um dos pilares do projeto de reeducação da APAC abrigar na unidade somente presos da região, possibilitando que eles permaneçam próximos aos seus familiares e à sua comunidade de origem. Desta forma, o Centro custodia presos que possuem históricos penais diversos: presos provisórios (por mandado de prisão, prisão em flagrante etc.), presos cumprindo sentença em regime fechado, um menor contingente em regime semi-aberto (27 presos), além de presos civis e menores adolescentes, sendo todos do sexo masculino.

Hoje, segundo a gerência da APAC, a instituição recebe cerca de R\$ 60 mil por mês, o que equivale a aproximadamente R\$ 8,50 por dia para cada um dos 240 presos do Centro de Ressocialização. A verba é gasta na alimentação dos presos e funcionários, na compra de materiais de higiene, roupas de cama e outros bens necessários para os internos; na contratação de médicos, dentistas, assistentes sociais, psicólogos e de pessoal administrativo, e também na realização de obras na unidade. Desta forma, na parceria, de um lado o Estado fornece o dinheiro e o quadro de pessoal responsável pela segurança e administração do Centro, e de outro lado a APAC se responsabiliza por garantir a assistência ao preso, a partir da implementação de uma forma, por eles compreendida, como um modelo “alternativo” de gestão prisional.

## 2.1. Uma “nova” concepção de trabalho: os “reeducandos” e seus “alojamentos”

Ainda conforme os depoimentos dos participantes do projeto, além das alterações na forma de gerência dos recursos financeiros, o processo de mudança incluiu um esforço politicamente consciente de buscar transformar visões, comportamentos e atitudes também a partir de intervenções na linguagem usual dos operadores do sistema carcerário. A nova pedagogia não deve se restringir aos apenados, mas deve incluir todos os atores envolvidos no processo de transformação que o projeto visa implementar, incluindo os representantes das comunidades, os parentes de presos, os funcionários etc.. O trabalho implicou num esforço deliberado de alteração da linguagem utilizada em muitas unidades prisionais: a cadeia passou a ser chamada de “Centro de Ressocialização”, os presos de “reeducandos” e as celas de “alojamentos”.

Estes procedimentos buscam enraizar uma filosofia distinta e, por sua vez, demarcar uma clara ruptura com as imagens negativas associadas ao “mundo da cadeia”. O projeto de mudança culminou em uma estratégia de transição que também se traduziu no aproveitamento das instalações antigas e na construção de um novo prédio com uma concepção arquitetônica que atendesse melhor ao modelo de custódia adotado e suas respectivas rotinas e atividades. Assim, a parte antiga, do período da Cadeia Pública, passou a ser denominada de Anexo I, local que, segundo a direção e a chefia de segurança, ainda mantém a aparência de “cárcere”, devido às grades nas celas, à rotina de tranca<sup>3</sup> e a aspectos do comportamento dos internos, como fato de improvisarem varais ou retirarem as resistências dos chuveiros para aquecerem a água do café. Porém, estes comportamentos mal vistos pelos funcionários da unidade têm uma possível explicação: manobras e improvisações para se conseguir dividir e organizar o local em virtude das limitações de espaço e de mobiliário para guardar objetos e roupas.

Na parte nova, o Anexo II, os “alojamentos” não têm grades. No lugar foram colocadas portas de veneziana, que nunca são trancadas. Os banheiros são coletivos, um para cada corredor, com boxes individuais e porta. Nos alojamentos as camas são fixas, no formato beliche e feitas de alvenaria. Há armários e sapateiras embutidas em cada uma delas. Os internos podem ter televisão, vídeo game e rádio. Além dos alojamentos, no Anexo II é que ficam as oficinas de trabalho, os consultórios, salas de aula, a cozinha, o

---

<sup>3</sup> Os presos do Anexo I ainda são trancados em suas celas em determinados horários. Fato que não acontece no Anexo II, onde as portas ficam sempre abertas.

refeitório, a administração e o escritório da APAC. Há um corredor que serve de ligação entre os anexos.

Em um passeio pela unidade, detalhes da rotina vão sendo percebidos. Logo na entrada da unidade, de forma destacada, se vê os letreiros de identificação da APAC. O escritório da ONG fica ao lado das salas da administração do Centro de Ressocialização, no anexo II. Neste local, não há presença de “reeducandos”, pois todo o trabalho administrativo é feito por funcionários. Há uma grade com um portão delimitando o espaço entre os escritórios e a parte interna onde ficam os internos. Através dessa grade já se vê os presos trabalhando - na limpeza, principalmente – ao som de músicas religiosas.

Na cozinha o trabalho é constante. O refeitório é arrumado para o almoço dos “reeducandos” e depois organizado para receber os funcionários. Todos fazem as refeições em mesas coletivas, que são armadas e forradas com toalha. O trabalho é coordenado por duas cozinheiras contratadas pela APAC. Nas paredes, há cartazes com frases de cunho religioso, inclusive versículos da bíblia. Tanto presos como funcionários elogiam a qualidade da comida, e preferem não lembrar o período em que eram servidas as famosas “quentinhas”. Após cada refeição o trabalho de limpeza e arrumação do local recomeça.

Talvez estes pequenos detalhes, como toalhas à mesa e talheres, principalmente facas, tão comuns em qualquer refeitório de fábrica, por exemplo, possam ficar desapercibidos a primeira vista. Mas em uma unidade carcerária, estes modestos objetos operam como signos de uma mudança que se quer enfatizar: humanização, dignidade, higiene e respeito, ou seja, elementos que tentam demarcar uma idéia de civilidade. Isto ganha relevância se lembramos que uma das principais queixas dos presos que vivem nas grandes unidades prisionais é a falta de limpeza e higiene aliada ao desrespeito e à promiscuidade, fatores que atentam contra a dignidade dos que convivem nestes ambientes.

A preocupação em manter um ambiente limpo e organizado é uma forma de se distanciar destas imagens. Por outro lado, os rituais de limpeza e organização também operam como uma ferramenta de disciplina, um recurso de produção de ordem. Nas demais dependências o quadro não se altera. Camas forradas com lençol e com cobertores, objetos guardados nos armários, banheiros limpos, “reeducandos” no controle da movimentação e da organização do ambiente são alguns detalhes que ajudam a compor alguns traços característicos dos alojamentos e das galerias do anexo II.

## 2.2. O trabalho dos presos

A meta é que todos os presos do Anexo II estejam trabalhando, no entanto talvez em função dos turnos, havia um certo número de internos andando pelos corredores ou nas celas, apesar que em número muito menor que no anexo I, onde não é regra a obrigatoriedade do trabalho. *“O número de funcionários é reduzido para forçar a gente a trabalhar com o preso e atribuir responsabilidade a esse indivíduo. (...) Muitos trabalhos desenvolvidos pelos presos seriam da competência dos próprios funcionários...”*, informa a direção.

Nas oficinas, o trabalho não pode ser chamado de profissionalizante. Geralmente são empresas que “terceirizam” para os “reeducandos” uma etapa da linha de montagem de seus produtos. Engraxar e embalar peças, montar espremedores de batatas e pintar objetos são algumas das atividades desenvolvidas. Apesar das oficinas serem um aspecto muito valorizado no plano de trabalho da APAC, elas enfrentam dificuldades para funcionar de forma contínua e com número suficiente de postos de trabalho para ocupar todos os presos. Segundo a direção, o ideal seria que as empresas enviassem um volume de trabalho grande e de forma constante, porém não é o que acontece. É comum haver redução de mão de obra nas oficinas em função do menor número de peças enviadas em uma determinada semana, isto quando as empresas ficam sem enviar trabalho por um período.

Diante desse quadro, as únicas atividades que conseguem manter um ritmo constante e intenso são as realizadas pelos “faxinas” e pelos “galerias”. Os “faxinas” são responsáveis pela limpeza de todos os espaços da unidade por onde circulam internos. Talvez em função disso, em ambos os anexos, o ambiente seja extremamente limpo e organizado. Auxiliar na cozinha também é tarefa dos faxinas. Já os “galerias” formam um time que cuida da movimentação, eles que detêm o controle das chaves. Segundo a chefia de segurança, no começo os “reeducandos” não gostaram da idéia de preso controlar preso, mas com o passar do tempo acabaram aceitando.

## 2.3. Presos pela “moral”

O fato de a unidade não ter um forte esquema de segurança montado e ao mesmo tempo dar “liberdade” para os presos se “movimentarem”, principalmente, porque permite

que eles façam seu próprio controle, reforça uma convicção de muitos funcionários entrevistados: a de que os “reeducandos” estão presos ali pela “moral”. Nota-se que na cultura tradicional de prisão observa-se a tematização discursiva de uma oposição entre a produção da segurança e a movimentação, na qual se afirma que quanto maior for a circulação dos internos dentro da unidade, maiores serão as ameaças à segurança. Contudo, não é o que pensam os funcionários da segurança do Centro de Ressocialização. Para eles, atribuir responsabilidade ao “reeducando” é uma forma de fazê-los se sentirem mais responsáveis por eles próprios.

Por outro lado, nos discursos dos entrevistados também se evidencia uma lógica permeada por uma idéia de troca: os funcionários acreditam que pelo fato de demonstrarem “confiança” nos “reeducandos”, estes vão “retribuir” evitando causar situações de conflito. Esse código de confiança é tido pelos entrevistados como uma fórmula que possibilita que haja respeito entre presos e funcionários. Não se trata aqui de um discurso moralista calcado na idéia do “preso de confiança”, instrumentalizada nas gestões tradicionais, ou seja: aquele preso que não foge porque não vai trair a confiança do diretor e/ou do agente penitenciário, e que não quer perder o *status* de ser diferenciado, individualizado diante da “massa” carcerária.

A história de uma fuga em massa ocorrida na unidade há cerca de dois anos tem um conteúdo mítico que reforça e ilustra a idéia de “estar preso pela moral”. Os funcionários contam que houve o resgate de um interno promovido pela quadrilha da qual fazia parte. Na ocasião muitos presos aproveitaram a oportunidade e fugiram, outros foram “forçados” a acompanhar os fugitivos e um último grupo chegou a sair dos “alojamentos”, mas ficou “vagando” pelo pátio ou nas proximidades da unidade. Após a intervenção da polícia, muitos foram capturados e a ordem na cadeia foi restabelecida.

Porém, o ponto narrado com maior ênfase pelos entrevistados e que, de certa forma, funciona como mecanismo de reforço para demonstrar o quanto a “metodologia” empregada pelo Centro de Ressocialização é bem vista e aceita pelos “reeducandos”, é o desfecho da história dos presos não capturados nos primeiros dias após a fuga. Contam que muitos fugitivos ligaram para o Centro pedindo para serem recapturados e outros retornaram por livre e espontânea vontade. Os discursos dos entrevistados apontam para uma justificativa comum para esse retorno em massa: o fato dos próprios “reeducandos” perceberem que ali, no Centro, têm um tratamento melhor do que em qualquer outra

unidade prisional, e que se trata de uma possibilidade concreta de mudarem o rumo de suas vidas.

#### 2.4. A produção da disciplina

Algumas constatações não podem ser deixadas de lado. É norma na unidade ter como resultado após a descoberta de algum comportamento desviante e que ameace a segurança ou o ambiente de ordem e tranqüilidade do Centro, a transferência do interno para outro local, provavelmente para cidade de São Paulo. Também há outras punições mais leves, como a perda do posto de trabalho, a suspensão das visitas e a ida para uma cela de castigo, onde ficará trancado sozinho<sup>4</sup>. Estas punições possivelmente servem de contrapeso na hora de um “reeducando” pensar em descumprir alguma norma. Assim, a idéia de “dádiva” defendida pela chefia de segurança e de “crença” do coletivo nas vantagens do modelo de trabalho desenvolvido pela APAC podem conviver com uma outra concepção, a de receio de ser punido.

É importante ressaltar que as pessoas presas no Centro de Ressocialização são de Bragança Paulista mesmo ou, no máximo, de cidades vizinhas que não têm cadeia. Apesar de terem sido presas por diversos motivos, poucos já passaram por outra unidade prisional ou tiveram relação com o crime organizado. Todos passaram por uma triagem, na qual estes aspectos são os principais requisitos para poderem ficar detidos no Centro. Assim, um possível elemento que pode ajudar a compreender o comportamento disciplinado dos “reeducandos” é a territorialidade. Os apenados não estão desterrados de suas comunidades de origem, possibilitando que os vínculos com o mundo livre possam ser mais estáveis.

O Centro não aceita presos “quadrilheiros”, já que seria “fácil” de serem resgatados, segundo a direção da unidade. Desta forma, são presos que não detêm uma bagagem de conhecimentos amplos sobre o “mundo da prisão” e, sobretudo, sobre o “mundo do crime”. Segundo os entrevistados, a maior parte dos “reeducandos” está presa por causa de crimes relacionados ao tráfico de drogas ilícitas. Como grande parte dos “reeducandos” é de usuários, crimes como roubos ou furtos para se conseguir dinheiro e garantir o consumo, bem como relação com a venda de drogas, são os principais motivos para o encarceramento na cidade.

## 2.5. Construção e organização do trabalho: histórias de persistências e resistências

Em Bragança Paulista, o contato dos membros da atual direção da ONG, os voluntários e diversos representantes da sociedade civil, com as questões relativas à prisão começou no período em que ainda existia a Cadeia Pública, no final da década de 70, época em que começaram a elaborar um projeto de mudança na forma de trabalhar com os presos da antiga Cadeia Pública. Além desse grupo de voluntários, que se propôs a pensar e apontar caminhos alternativos para melhorar as condições da cadeia, havia um outro grupo que atuava com o intuito de desenvolver trabalhos religiosos.

Além dos voluntários, a APAC tem um quadro de funcionários remunerados composto por um gerente, uma equipe de apoio administrativo, três assistentes sociais, duas psicólogas, dois médicos, um dentista, dois advogados e duas cozinheiras. Como ocorre com os agentes penitenciários, a maioria desses funcionários não têm outra experiência de trabalho em unidade prisional. Eles começaram a criar um projeto de trabalho a partir da própria experiência que iam adquirindo no dia-a-dia de trabalho. Tinham como diretriz a LEP e as orientações da APAC quanto a forma de se relacionar com o preso e a necessidade de atribuir responsabilidades para eles, “ocupando-os”. Portanto, a vivência empírica foi a metodologia adotada pela equipe.

Não quero dizer com isso que a equipe não venha procurando outras formas de orientação. Vale ressaltar que as assistentes sociais e psicólogas fizeram cursos na Escola de Formação Penitenciária, em São Paulo, e os agentes penitenciários passaram por um curso de formação<sup>5</sup> logo após a aprovação no concurso. Mas, mesmo assim, os fatos da rotina da unidade prisional é que foram determinantes para processo de aprendizagem dessa equipe. Estas estratégias empíricas parecem dar conta das necessidades imediatas, em parte pelo número reduzido de funcionários. É típico de toda experiência recente construir na prática as rotinas necessárias à condução do trabalho. Talvez o processo mesmo de consolidação da experiência seja ainda o recurso principal de institucionalização dos procedimentos testados e aprovados.

---

<sup>4</sup> A cela de castigo também serve para abrigar menores (podem ficar na unidade até no máximo dez dias), presos civis (por não pagamento de pensão alimentícia, por exemplo) e outros internos que também estiverem sendo punidos. Portanto, a idéia de isolamento nem sempre é possível de ser concretizada.

<sup>5</sup> O curso deveria ser feito em três módulos, mas teve que ser interrompido após a finalização do primeiro, em virtude da urgência de iniciarem as atividades em Bragança Paulista.



Os agentes de segurança penitenciária fizeram concurso recentemente e foram designados diretamente para Bragança Paulista, apesar de serem de outras cidades do interior do estado. Mesmo os chefes de segurança e da administração, apesar de terem mais de dez anos de atuação na área, trabalharam em apenas uma unidade, a de Presidente Prudente, que, segundo eles, não é uma unidade com muitas histórias de rebeliões e conflitos. Somente a diretora, uma assistente social, já trabalhou em outras unidades, mas também em cidades do interior.

O que se evitou, logo no início da reestruturação da unidade, foi a manutenção de qualquer vestígio da “forma de trabalho” (ou ausência de uma “forma de trabalho”) adotada no período de vigência da Cadeia Pública. Para isso, tomou-se diversas medidas: a construção de um “novo” prédio com um “novo” projeto arquitetônico, a exclusão dos carcereiros da Polícia Civil (tidos como responsáveis e mantenedores da situação de violência e abandono vivenciada na cadeia), inclusão de representantes da sociedade civil no comando da unidade e da APAC, redimensionamento da verba destinada à manutenção dos presos e, mais recentemente, a saída da Secretaria de Justiça e a entrada da Secretaria de Administração Penitenciária como instância de controle estatal do Centro de Ressocialização. Este último ponto possibilitou a vinda dos agentes de segurança penitenciária e a conseqüente exclusão dos antigos carcereiros.

A Pastoral Carcerária, integrante da Igreja Católica, foi quem primeiro procurou chamar a atenção da comunidade para os conflitos que estavam ocorrendo na cadeia e para os relatos de maus tratos sofridos pelos presos. Nessa época, a Polícia Civil é que era responsável pela segurança e controle da cadeia. Segundo uma das assistentes sociais do Centro, o tráfico de drogas, as precárias condições das instalações físicas do prédio, a má qualidade da comida servida, a falta de qualquer serviço de assistência ao preso e suas famílias, além das sucessivas rebeliões e situações de violência, e até de morte, foram os motivos que levaram a comunidade a se organizar.

Muitas foram as resistências apresentadas pela sociedade. Essa mesma assistente social conta que nos primeiros tempos da APAC, os voluntários não tinham nem lugar para se reunir. Diversos segmentos dentro da própria Igreja Católica dificultavam o andamento do trabalho. “*Reservavam uma sala para a gente e na hora da reunião diziam que a chave tinha sumido. Às vezes levam meses para dar resposta a alguma solicitação nossa*”, diz a assistente social. Ela conta também que certa vez um grupo de garis, que estava na praça da Igreja, reclamou que enquanto ela estava cuidando de bandido, eles não tinham dinheiro

para alimentar suas próprias famílias. A resposta foi elaborada com o passar do tempo: “*estou cuidando para que seus filhos não se tornem bandidos*”.

A constatação da resistência imposta pela comunidade à criação de um espaço e da reunião de esforços para remodelar o atendimento aos presos vai de encontro ao depoimento da direção do centro. Segundo o diretor-substituto, “*no interior talvez parece mais fácil porque o indivíduo (...) aqui os presos são todos da cidade ou das cidades vizinhas, então ele já tem um relacionamento (...). Os voluntários já os conhecem da infância... são pessoas da própria sociedade. (...) Me parece o mais fácil*”. Mas, será que a comunidade não prefere ver seus presos bem distantes da cidade?

Com o intuito de começar a resolver o problema, a APAC criou o Clube da Família. O clube presta assistência a cerca de 120 famílias de “reeducandos” que estão passando por necessidade financeira. O trabalho consiste na doação mensal de uma cesta básica e, quando há condições, as famílias também recebem material escolar para as crianças e roupas. Também há a possibilidade, principalmente das mulheres e mães de presos, de participarem de um curso de alfabetização e de oficinas de artesanato, bordado ou costura. O principal objetivo das oficinas é trabalhar a auto-estima dos membros das famílias, nem sempre com uma meta de profissionalizar. A assistente social responsável também procura dar atendimento às famílias com o intuito de orientar os membros a tirar documentos, procurar emprego, estudar e resolver problemas familiares ou pessoais. O trabalho continua mesmo quando o “reeducando” termina de cumprir a pena, pelo menos até se completar um período equivalente a metade do tempo em que ficou preso.

A assistente social responsável pelo Clube da Família aponta que já é possível perceber alguns sinais da repercussão do trabalho junto às famílias. Segundo ela, o trabalho de alfabetização é o que tem resultados mais visíveis, pois tem sido o melhor meio de conseguir a adesão mais constante da família ao Clube. Ela garante que o próprio “reeducando” se sente mais tranquilo ao saber que sua família está amparada.

O egresso é citado como uma das maiores lacunas do trabalho desenvolvido no Centro. Os funcionários destacam a dificuldade de conseguir postos de trabalho para o ex-preso. Isso acaba, de certa forma, comprometendo a proposta de “reeducação” do preso. O trabalho desenvolvido pelo Centro é no sentido de apresentar uma outra forma de convivência em sociedade. Para isso, evita-se o ócio, os conflitos e as ligações com o mundo da criminalidade. O ambiente criado é no sentido de demonstrar e possibilitar o acesso a uma forma de convívio que minimize a idéia de punição.

Toda a metodologia parece ser eficaz no que diz respeito à concretização de uma possibilidade menos conflituosa de se cumprir a pena e de “fazer” a custódia, sem grandes ameaças à comunidade, como rebeliões. Mas, na hora de receber de volta essa pessoa à sociedade, agora “reeducada”, as portas continuam fechadas. E a solução, pelo menos até o momento, é a de criar um mecanismo que prolongue a sensação de fazer parte de um grupo e ter um papel na rotina desse mesmo grupo, rotina esta que inclui estar amparado. Daí a necessidade de, mesmo como egresso, continuar amparado pelo Clube da Família.

O modelo de trabalho adotado para os presos de Bragança Paulista segue a tradição da APAC em outras cidades do país. O primeiro trabalho desenvolvido foi em São José dos Campos, em 1972, quando um grupo de pessoas lideradas pela Igreja Católica iniciou um programa de evangelização dos presos da cidade. A partir deste primeiro contato, os membros da Igreja começaram a desenvolver uma metodologia de trabalho calcada na experiência prática que iam adquirindo no convívio com os internos. As principais diretrizes da APAC são: “a participação da comunidade, o reeducando ajudando o reeducando, o trabalho, a religião e a importância de se fazer a experiência de Deus, assistência jurídica e à saúde, valorização humana, a família, o voluntário”, dentre outras.

Como se pode perceber, na APAC há a presença de um discurso e de marcadores que denotam uma forte influência religiosa. As mensagens religiosas escritas nas paredes da unidade, a presença de diversas imagens de santos católicos, o fundo musical de cunho religioso, a participação ativa da pastoral carcerária nos trabalhos são alguns exemplos que registram a presença da religião como elemento que ajuda a compor o ideário da ONG e de muitos de seus membros.

A experiência da APAC, em Bragança Paulista, nos moldes de hoje, que inclui o convênio com o Estado, é recente. Porém, como apontado acima, as articulações para se construir um modelo de atuação e mesmo as primeiras infiltrações na Cadeia, por parte de representantes da sociedade civil e da Igreja Católica, já somam mais de duas décadas. E a última mudança ocorreu em novembro de 2000, quando a Secretaria de Administração Penitenciária passou a administrar a unidade. Portanto, ainda é cedo para diagnósticos mais aprofundados. Seria melhor entender a forma de gestão adotada no Centro de Ressocialização como um projeto em construção que ainda precisa organizar e sistematizar seus primeiros resultados.