



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS - FFCH
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - PPGCS

LETICIA CHAVES MONTEIRO

Tornar-se Agente Penitenciário:
entre os significados, a vulnerabilidade e o poder

Salvador
2018

LETICIA CHAVES MONTEIRO

Tornar-se Agente Penitenciário:
entre os significados, a vulnerabilidade e o poder

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Claudio Lourenço

Salvador
2018

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA),
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

MONTEIRO, LETICIA CHAVES

Tornar-se Agente Penitenciário: entre os
significados, a vulnerabilidade e o poder / LETICIA
CHAVES MONTEIRO. -- SALVADOR, 2018.
290 f.

Orientador: LUIZ CLAUDIO LOURENÇO.

Tese (Doutorado - DOUTORADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS) --
Universidade Federal da Bahia, FACULDADE DE
FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS, 2018.

1. Agente Penitenciário. 2. Saúde do Trabalhador.
3. Identidade. I. LOURENÇO, LUIZ CLAUDIO. II. Título.

LETICIA CHAVES MONTEIRO

TORNAR-SE AGENTE PENITENCIÁRIO: ENTRE OS SIGNIFICADOS, A VULNERABILIDADE E O PODER

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Ciências Sociais, com área de concentração em Ciências Sociais, e, aprovada em 14 de dezembro de 2018, pela Comissão formada pelos professores:



Ceci Vilar Noronha (ISC - UFBA)
Doutora em Saúde Pública pela UFBA



Claudia Moraes Trindade (UNEB)
Doutora em História pela UFBA



Marcos César Alvarez (USP)
Doutor em Sociologia pela USP



Odilza Lines de Almeida (UESB)
Doutorado em Saúde Coletiva pela UFBA



Luiz Cláudio Lourenço (USP)
Doutor em Ciência Política pelo Instituto Universitário do Rio de Janeiro

*A todos aqueles e
aquelas que tem suas
existências marcadas pela
experiência na prisão: meu
respeito, minha
solidariedade e minha luta.*

AGRADECIMENTOS

Estar na prisão sempre foi, para mim, uma experiência enigmática, que faz entrar em contato com quem somos enquanto humanos e enquanto sociedade, e com a incompetência que temos em conviver todos juntos, contemplando minimamente uns aos outros. Sinto também como uma oportunidade de encontrar humanidade, no que há de sombra e no que há de luz, na força, na criatividade, no desespero que se vive e que se é capaz na vida, em busca de vida. Quanto mais me aproximo, quanto mais sinto, menos aceito como somos capazes socialmente de manter e até desejar essas instituições.

Embora desejasse que essa função não precisasse existir, meu primeiro agradecimento é aos agentes penitenciários, a cada um que conheci desde 2005, à Cida, Soares, Bacelar, quando entrei as primeiras vezes em prisões, e a partir de quando passei a me inquietar com os paradoxos, a profundidade, a complexidade do que significa assumir essa função. Gratidão especialmente aos que participaram dessa pesquisa, desde aqueles que responderam ao questionário no *facebook*, sem ao menos me conhecer, àqueles com quem convivi na unidade prisional. Um agradecimento aos que se tornaram parceiros na proposição dos Grupos de Encontro para Agentes Penitenciários, especialmente a Marcos Rosa, Cupertino, Lafaiete, Taylor e Charlie, pela confiança e respeito mútuos construídos na convivência. À Mara e à Cida, agradeço por todo o apoio na unidade.

Agradeço ao professor e orientador Luiz Lourenço pela parceria leve, respeitosa, confiante, que possibilitou o aprofundamento da minha trajetória acadêmica, em uma tradução viva do que é ressignificar as relações de poder no contexto acadêmico. Gratidão pelo incentivo, respeito ao meu tempo e minhas possibilidades, e confiança, tão necessárias à realização deste trabalho.

À Natasha, minha profunda gratidão pela amizade e sonhos compartilhados e transformados em ação, trazendo a possibilidade de presença e encontro à percursos muitas vezes marcados pela solidão. Aos colegas do Lassos, Clésio, Pablo, Marina, Jalusa, Tiago parceiros de caminhada na busca pela aproximação com a realidade do sistema prisional e da segurança pública, agradeço pelas experiências, diálogos e construção coletiva.

Aos professores Mariana Possas, Márcia Calazans e Marcos Alvarez pelas reflexões, críticas e contribuições à esta pesquisa, agradeço imensamente.

À comunidade da Casa da Infância, em especial à Marília, com quem tenho convivido nos últimos anos, e cuja experiência em busca da valorização da infância e autonomia das crianças faz um contraponto na minha alma às possibilidades de relações humanas saudáveis em nossa sociedade. Gratidão pelas experiências, pelo apoio e confiança!

À Yuri, sou grata de alma e coração pelo apoio incondicional, por todo amor traduzido em ações cotidianas, por ter segurado todas as pontas em tantos momentos que precisei mergulhar na construção dessa tese, pelo incentivo, pela espera, pela parceria na vida. À Iauã, agradeço por ter me ensinado que posso ir muito além, quando penso que não posso mais.

Profundamente, agradeço à minha família, aos meus pais, por todo o amor, confiança e apoio às minhas escolhas, pela base que me possibilita seguir meu caminho.

Tom & Jerry

Já vi guarda dar bala que tem no bolso, falar da vontade de largar a tranca e ir cuidar de peixe boi em algum canto. De confessar que já fez merda, e que por pouco, não foi ele, ali, o preso daquela história: "Poderia estar aqui com vocês, seria preso 'comum', não tenho nível superior, ficaria aqui no coletivo com vocês, a questão é que não fui flagrado."

Quando essa relação de inspetor e preso é equalizada pelo fator humano, onde o preso vê o Inspetor como pessoa e não como gato, e o Inspetor passa a ver preso como pessoa e não como rato, pasme, a cadeia muda.

As pessoas sorriem, brincam e se renovam, afinal, a humanidade chegou para ambos, e o melhor a ser feito é aproveitar, pois logo cai a ficha que é cadeia, e nesse caso, prevalece o ódio, raiva, perseguição, inimizade, disputa, e silenciamento, as neuroses, as culpas, e tudo de ruim. Cadeia é uma desgraça, só serve para aniquilar a sociabilidade e tornar as relações piores e criar sentimentos que não são maneiras, e os que rompem com isso, são meros sobreviventes.

Que bom seria a resolução fosse por outra via, que não fosse cadeia.

SAMUEL LOURENÇO

RESUMO

Esta tese tem como objeto de análise a construção da identidade profissional de agentes penitenciários, considerada a partir das dinâmicas sociais, organizacionais e pessoais que impactam e constroem o *sentido do trabalho*, a *ideia que se tem de quem é o preso* e o *sentimento de vulnerabilidade ou poder* que se apresenta nas interações a partir do trabalho no contexto prisional. A partir de entrevistas realizadas em uma unidade prisional de Salvador-BA com agentes penitenciários em diferentes fases da trajetória profissional, e de questionários aplicados a aprovados no último concurso realizado no Estado, em 2014, com análise inspirada na Teoria Fundamentada nos Dados, essas três categorias de análise foram identificadas como dimensões interligadas que possibilitam a compreensão do que caracteriza a atuação e as relações estabelecidas ao longo da trajetória profissional desses sujeitos. No caso das prisões e dos agentes penitenciários, existem características próprias vividas nesse contexto, que constroem uma cultura peculiar e torna necessário aos que convivem na prisão uma assimilação da dinâmica relacional vigente, especialmente porque é a própria integridade (física, moral, emocional), bem como a segurança da unidade e dos que lá estão, que estão em jogo. Uma função historicamente composta por pessoas com uma realidade socioeconômica não tão distante à dos presos, cada vez mais vem sendo ocupada por profissionais com outras formações e advindos de outros contextos culturais. Identificou-se que, nestes casos, a existência de uma outra identidade profissional agrega a esses sujeitos uma proteção subjetiva à aderência a este papel, o que lhes protege, sobretudo, nas relações extra-muros, por lhes dar a oportunidade de não ter que afirmar o pertencimento a esta categoria profissional, apesar da vulnerabilidade física ainda ser percebida e, intramuros, potencializa a condição de distanciamento dos presos. A perspectiva policialesca que permeia a segurança pública também se faz presente dentre os agentes penitenciários, que tem buscado mecanismos de exercer o poder minimizando as questões relacionais e prezando prioritariamente pela própria segurança. Mudanças nos postos de trabalho dos agentes e da configuração das novas prisões também tem contribuído para novas configurações na relação entre agentes e presos, atualmente marcada por um maior distanciamento. Entretanto, se verifica que, por mais que os agentes com outras formações busquem não se aproximar dos internos, existem aspectos relacionais, atitudinais, relativos a esta ocupação profissional que inevitavelmente precisam ser assimilados para a atuação intramuros e, em alguma medida, passam a fazer parte da experiência de vida desses sujeitos também extramuros. Assim, destacamos também aspectos referentes a como se dá o aprendizado desta função em sua condição relacional. As análises realizadas sobre os sentidos, sentimentos, ideias, estratégias e percursos vividos por estes profissionais encontraram ressonância com os estudos da sociologia da punição como Garland e Wacquant, da sociologia das prisões como Kauffman, Ramalho, Moraes, e Crawley, que faz uma interface da sociologia das prisões com a das emoções, bem como de autores da sociologia do trabalho, como Dubar.

Palavras-chave: agente penitenciário; identidade; sentido do trabalho; saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This thesis aims to analyze the construction of the professional identity of prison officers, considered from the social, organizational and personal dynamics that impact and construct the meaning of this work, the idea of who is the prisoner and the feeling of vulnerability or power that appears in the interactions from the work in the prison context. Based on interviews carried out in a prison unit in Salvador-Bahia with prison staff in different phases of the professional trajectory, and questionnaires applied to the last contest held in the State in 2014, with analysis based on the Data Based Theory, these three categories of analysis were identified as interconnected dimensions that make possible the understanding of what characterizes the performance and relationships established along the professional trajectory of them. In the case of prisons and prison officers, there are specific characteristics lived in this context, which build a peculiar culture and make it necessary for those who live in prison to assimilate the current relational dynamics, especially because it is their own integrity (physical, moral, emotional) as well as the safety of the unit and of those who are there, who are at stake. A function historically composed of people with a socioeconomic reality not so distant from the prisoners, is increasingly being occupied by professionals with other backgrounds and coming from other cultural contexts. It was identified that, in these cases, the existence of another professional identity adds to these subjects a subjective protection to the adherence to this role, which protects them, especially, in extra-mural relations, for giving them the opportunity not to affirm belonging to this professional category, despite the physical vulnerability still to be perceived and, in the prison, potentiates the condition of detachment of prisoners. The police perspective that permeates public security is also present among prison agents, who have sought mechanisms to exercise power by minimizing relational issues and prioritizing their own security. Changes in the jobs of the agents and the configuration of the new prisons have also contributed to new configurations in the relationship between agents and prisoners, currently marked by a greater distance. However, it is verified that, although the agents with other formations try not to approach the inmates, there are relational, attitudinal aspects related to this professional occupation that inevitably need to be assimilated to the intramural work and, to some extent, begin to do part of the life experience of these subjects also outside the walls. Thus, we also highlight aspects related to how the learning of this function occurs in its relational condition. The analyzes carried out on the senses, feelings, ideas, strategies and paths lived by these professionals have resonated with the studies of the sociology of punishment such as Garland and Wacquant, from the sociology of prisons such as Kauffman, Ramalho, Moraes, and Crawley, which interfaces from the sociology of prisons to that of the emotions, as well as authors of the sociology of labor, such as Dubar.

Key-words: prison officers, identity; emotions; sense of work; worker's health.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Mapa 1: Dimensão Sentido de ser agente	18
Mapa 2: Dimensão Ideia de preso	19
Mapa 3: Mapa da dimensão Sentimentos de vulnerabilidade e poder	21
Mapa 4: Início da trajetória como agente penitenciário	51
Mapa 5: Três dimensões analíticas interligadas	53
Mapa 6: Construção do sentido de ser agente	54
Mapa 7: Início da Enculturação	87
Mapa 8: Identidade dos agentes penitenciários: entre a técnica e a cultura	108
Mapa 9: Sentido e satisfação com o trabalho	195
Gráfico 1: Motivos que levaram à realização do concurso	55
Quadro 1: Dados dos participantes das entrevistas.	42
Quadro 2. Lista das unidades prisionais da Bahia, por tipo de gestão.	45

LISTA DE SIGLAS

BDM	Sigla da facção Bonde do Maluco
CP	Sigla da facção Comando da Paz
CRC	Coordenação de Registro e Controle
DEPEN	Departamento Penitenciário Nacional
FETRAB	Federação dos Trabalhadores Públicos do Estado da Bahia
INFOPEN	Sistema de informações estatísticas do sistema penitenciário brasileiro
LEP	Lei de Execuções Penais
PAD	Processo administrativo disciplinar
PM	Polícia Militar
PO	Procedimento Operacional
REDA	Regime especial de direito administrativo
SAEB	Secretaria de Administração do Estado da Bahia
SEAP	Secretaria Estadual de Administração Penitenciária
SINSPEB	Sindicato Dos Servidores Penitenciários Do Estado Da Bahia
LASSOS	Laboratório de estudos sobre crime e sociedade

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	14
1. NUANCES DO SISTEMA PENITENCIÁRIO: dados, políticas e significados que entrecortam os agentes penitenciários no Brasil	25
2. TRAJETÓRIAS DE PESQUISA	35
2.1 Procedimentos da pesquisa:	37
2.2 Contexto da Pesquisa	44
3. ENTRE O DESCONHECIMENTO, A OPORTUNIDADE E A INVISIBILIDADE	50
3.1 Entre a estabilidade e o “trampolim”: como vim parar aqui?	53
3.2 Afirmação social da profissão: quando é possível?	65
4. O INÍCIO DA TRAJETÓRIA COMO AGENTE PENITENCIÁRIO	76
4.1 Os primeiros dias: “Bem-vindo ao inferno”	78
4.2 As experiências, os significados e a repercussão na ação profissional	87
4.3 Entre a desconfiança e a colaboração: a heterogeneidade de uma categoria profissional	91
4.3.1 O encontro intergeracional, de diferentes perfis, sentidos e práticas de trabalho	93
5. O COTIDIANO: APRENDER A TRABALHAR E CONVIVER NA CADEIA	103
5.1 Entre os protocolos e a realidade	109
5.2 A performance emocional necessária ao exercício da função	119
5.3 Entre o medo, as carências e a constante busca por segurança e poder	121
5.4 Estratégias para sentir-se seguro x Falsa sensação de segurança	123
5.5 O medo com experiência	130
5.6 Ler o pátio: Transformando sinais e informações incompletas e imperfeitas em conhecimento	139
6. INTERAÇÃO E PODER: RECUSAS, NEGOCIAÇÕES E PUNIÇÕES	148
6.1 Oportunidades de interação	150
6.2 Aprender o que falar e o que calar	155
6.3 Dez mãos para cada sim	158
6.4 A construção do lugar de poder	164
6.5 A honra e a dignidade da palavra	169
6.6 Desrespeito, masculinidade e honra	171
6.7 Uso da força (quem? Quando e por que?)	179

6.8 Moedas de negociação, punição e controle	187
7. A BUSCA DE SENTIDO EM SER AGENTE: satisfação, habilidade, reconhecimento	194
7.1 Portão 2	200
7.2 Mesa	201
7.3 Faxina	202
7.4 Portão 4 e o poder do pátio	202
7.5 O que os agentes entendem por cumprir bem a função?	206
8. “EU PRENDI PESSOAS... E O QUE FOI MAIS QUE EU FIZ?” Desimportância, desinteresse e <i>burnout</i>	211
8.1 Do medo ao estresse	212
8.2 As dores de trabalhar na prisão	219
8.3 Embrutecimento, Indiferença e Desesperança	224
8.4 Estratégias de preservação	235
8.5 Perspectivas de futuro	238
9. Considerações finais	241
10. Referências	246
Anexos	255
Apêndices	287

APRESENTAÇÃO

“Quando as pessoas pensam em prisões, elas tendem a considerar seu aspecto físico: muros, cercas, um prédio com portas trancadas e janelas com barras. Na realidade, o aspecto mais importante de uma prisão é sua dimensão humana, uma vez que as prisões são instituições essencialmente voltadas para as pessoas. Os dois grupos de pessoas mais importantes em uma prisão são os presos e os servidores penitenciários que cuidam deles.”
(COYLE; ANDREW, 2002, p.21)

Tornar-se agente penitenciário. Ocupar uma função central, num espaço periférico, habitado por sujeitos, para muitos, indesejáveis. Ou seria, ocupar uma função indesejável, num espaço cada vez mais próximo, habitado por sujeitos centrais na nossa sociedade? O que caracteriza a escolha por esta profissão e que processos objetivos, simbólicos, técnicos, emocionais, estão envolvidos na construção da ação profissional daqueles que se tornam agentes penitenciários?

Ao longo da existência da prisão como instituição penal, pesquisadores de diversas áreas entraram em contato com as realidades intramuros e, cada vez mais vem sendo produzido conhecimento sobre as prisões e seus sujeitos. Mas, por muito tempo, a ocupação de agente penitenciário permaneceu desconhecida e inalcançada em seus aspectos mais sutis, sendo identificada socialmente principalmente por uma imagem de agressividade, violência, maus-tratos, desrespeito e ilicitude. Como sinaliza Moraes (2005, p.43): “[...] um grupo pouco conhecido cientificamente, mas absolutamente antipatizado e visto como composto por indivíduos 'maus', 'torturadores', 'corruptos', enfim, piores do que aqueles que eles guardam e vigiam”.

Nos últimos anos, entretanto, esta função tem sido ocupada por pessoas com um perfil diferente do que havia até então, como universitários e pessoas formadas em diferentes áreas, em busca, sobretudo, da estabilidade proporcionada por ser um serviço público. Um outro aspecto que caracteriza esse tempo histórico é a política de “guerra ao crime” (GARLAND, 2008) que marca o imaginário social sobre o criminoso e a pena e, ainda, tem ressaltado a busca dos profissionais da segurança, incluindo os agentes penitenciários, por uma atuação mais profissional e distanciada, com uma preferência por equipamentos, armas e modelos técnicos, em detrimento ao investimento em inteligência, prevenção e aspectos relacionais e sociais (PONCIONI, 2007).

Uma das principais forças desta pesquisa se deve ao tempo histórico em que aconteceu, por ter havido um concurso público que possibilitou a entrada de 34

agentes na unidade em que a pesquisa foi realizada, trazendo um impacto inicial entre os agentes que já estavam, chamados de *velha guarda*, e os *novatos*, e a possibilidade de registrar, a partir dos relatos dos agentes, os processos vivenciados por ambos, necessários ao exercício da função. Assim, serão destacados os processos relacionais e de construção da atuação no contexto prisional a partir dos relatos dos agentes, marcados inicialmente sobretudo por uma perspectiva ocupacional que buscam uma profissionalização e um foco em técnicas e procedimentos, e por uma vivência que, pouco a pouco, possibilita aprendizados relativos à comunicação, emoções e leitura dos *sinais da prisão*, aspectos estruturantes para o trabalho como agente penitenciário. Esses aspectos marcam a descoberta de que o “controle” nas prisões é sustentado sobretudo pela negociação, principalmente pelo caráter cultural que permeia estas instituições, somado ao contexto de precariedade estrutural, formativa e de equipamentos. Nessa perspectiva, esse estudo conta com referências da sociologia do trabalho, que apoiam a compreensão da busca pelo trabalho como agente e do impacto das condições ocupacionais, e da sociologia das prisões e do crime, a fim de ampliar a compreensão sobre dinâmicas específicas do contexto onde se dá essa atuação profissional.

Apesar da prisão ter sua existência tecnicamente sustentada pela racionalidade da pena, que deixa de se dirigir ao corpo, destinando-se à alma humana, à liberdade, como salienta Foucault (1987), e de todo o aparato técnico e profissional dedicado a conhecer o crime e o criminoso e, assim, teoricamente, controlá-los, autores clássicos da sociologia da punição, como Sykes (2007 [1958]) e Thompson (1980) e, mais recentemente, Crawley (2004), apontam que, dado o caráter doméstico das prisões, por serem os locais de vida e moradia de centenas de pessoas por determinados períodos, como qualquer organização humana, se estabelece uma cultura própria, modos de ser e agir que vão além de regras pré-definidas, especialmente se estas são impostas. Assim, aquilo que seria esperado como uma instituição de controle, com profissionais responsáveis pela manutenção da ordem, ultrapassa questões puramente técnicas, no sentido de procedimentos e mecanismos de segurança, e a ação desses profissionais se constrói a partir de uma racionalidade própria para lidar com as relações, a vulnerabilidade e as estruturas desse contexto.

Entretanto, o conhecimento acerca dos significados e estratégias utilizadas pelos profissionais inseridos no contexto prisional só vem sendo desvelados em pesquisas internacionais sobretudo nos últimos 30 anos, como o pioneiro estudo de

Kauffman (1988) e, no Brasil, de forma mais recente, com Moraes (2005). Antes disso, em estudos clássicos da sociologia das prisões (GOFFMAN, 1999 [1961]; SYKES, 2007 [1958]), havia uma oposição entre os profissionais, ou equipe dirigente, e os internos dessas instituições. Os internos eram percebidos como excluídos e como aqueles que necessitavam de cuidados e, se apontavam aspectos importantes para que se repensasse as características de exclusão e de opressão operadas em locais como as prisões, perpetradas, no microcosmos, por esses profissionais. É interessante perceber como, ao focar nos agentes penitenciários (KAUFFMAN, 1988; CRAWLEY, 2005; CASTRO E SILVA, 2008; MORAES; 2005; LOURENÇO, 2010), passa-se a identificar o quanto as características das instituições também os afetam, na saúde física e mental, nas relações sociais e, inclusive, na forma de exercer o poder. Ou seja, algo que era atribuído a esses sujeitos passa a ser visto também como uma consequência negativa da atuação e convivência naquele contexto, com ações aprendidas a partir da socialização na instituição, com os colegas e presos.

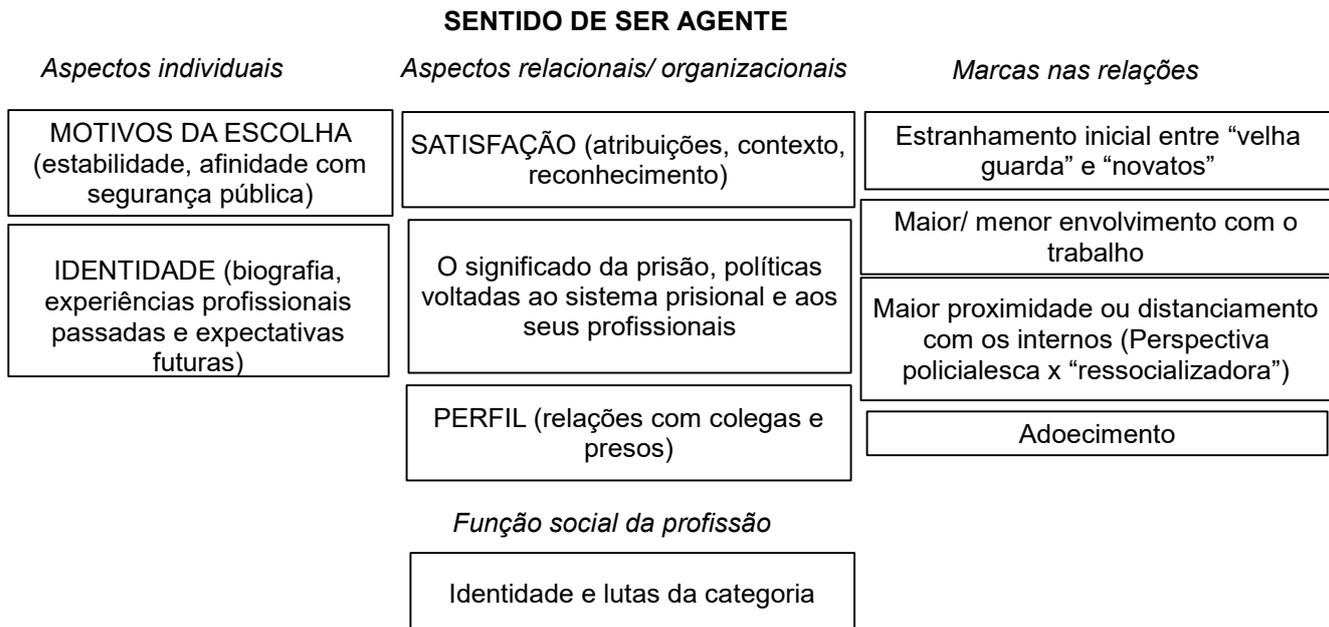
O impacto dessa profissão na saúde física e mental desses profissionais tem tido destaque em inúmeros estudos (FERNANDES, 2002; REICHERT et al, 2007; BARANAUSKIENĖ, 2010), que indicam elevados índices de estresse e síndrome de *burnout* (CARLSON, JR.; GEORGE T., 2006), uso abusivo de substâncias, transtornos ansiogênicos (CASTLE; MARTIN, 2006; MOLINA; CALVO, 2009), problemas familiares, doenças infectocontagiosas e cardíacas e ressaltam, ainda, que os processos de estereotipia e exclusão vividos por estes, em decorrência da profissão (LOPES, 2002; DIUANA, 2008; LOURENÇO, 2010).

Assim, cada vez mais os agentes penitenciários tem sido foco de pesquisa sobretudo a partir de aspectos que caracterizam as questões relacionais e suas consequências, que envolvem estes profissionais, os presos e a dinâmica das instituições prisionais, como apontam estudos da sociologia do trabalho (citados acima) e da sociologia da punição, como os de Kauffman (1988), Crawley (2004), Moraes (2005), Castro e Silva (2008), Lourenço (2010), Monteiro (2013). A interface entre esses estudos possibilita compreender o processo de aprendizagem das regras formais e informais (RAMALHO, 1979), das emoções (CRAWLEY, 2004) e significados que estão presentes em cada modo de agir dentro dos muros, as ameaças anunciadas, o risco previsível e o invisível, a busca pela sensação de segurança, aspectos vividos e desenvolvidos no exercício profissional como agente penitenciário, impactados pelo contexto, pelas relações e pelo tempo.

A partir disso, os dados coletados através de entrevistas realizadas junto a vinte agentes penitenciários de Salvador-BA, em diferentes momentos de sua trajetória profissional (desde recém aprovados em concurso realizado em 2014, entrevistados durante o seu curso de formação, até a agentes com mais de 20 anos de experiência), e de análise produzida inspirada na teoria fundamentada nos dados, constroem esta tese a partir da ideia de que a identidade e a ação cotidiana como agente penitenciário podem ser compreendidas pela conexão entre três dimensões: o *sentido de ser agente*, a *ideia de preso* e os *sentimentos de vulnerabilidade e poder* que se apresentam diante das relações na unidade prisional.

A primeira dimensão, o *sentido de ser agente*, se refere a como agentes penitenciários significam essa função ao longo da atuação profissional, tanto pela dimensão socioeconômica que interfere na escolha profissional, pelas vivências no contexto de atuação e relações estabelecidas, e por significados socialmente partilhados. Esta dimensão foi estabelecida a partir dos relatos sobre as condições que influenciaram a sua escolha profissional (em geral, mais relacionadas às condições ocupacionais de estabilidade, salário e regime de plantão, do que ao desejo pela função); a relação com as atribuições diárias, que ora se aproximam ora se distanciam dos valores de cada um; conhecimentos técnicos, habilidades e atitudes necessárias para enfrentar os desafios cotidianos; a peculiaridade da relação com os colegas e os presos, que exige um aprendizado próprio no contexto, sobretudo em relação às emoções, à comunicação e ao exercício do poder; bem como o contexto social, econômico, político que interferem diretamente na existência e realidade estrutural e simbólica do sistema penitenciário e desta ocupação. O mapa abaixo sintetiza os aspectos contemplados por esta dimensão:

Mapa 1: Dimensão Sentido de ser agente



Fonte: Elaborado pela autora.

A análise dos dados aponta semelhanças ao identificado por Tolfo e Piccinini (2007, p.40), “o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico”. Para estes autores, o sentido do trabalho é construído a partir de quatro variáveis subjetivas:

“(a) o significado do trabalho, entendido como a concepção do que é trabalho para o indivíduo; (b) o valor (grau de importância, centralidade) que o sujeito atribui ao trabalho; (c) os valores éticos individuais; e (d) o motivo (a razão) pelo qual ele trabalha. E esses fatores, por sua vez, são altamente influenciados pelo meio no qual o indivíduo está inserido (culturais e sociais)”. (TOLFO; PICCININI, 2007, p.42)

Esta dimensão se relaciona também com a *identidade profissional* que os sujeitos constroem e que apresenta relação com a concepção cunhada por Dubar (2005), que considera a identidade como uma construção dinâmica que envolve diferentes experiências e expectativas, “(...) resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições” (DUBAR, 2005 p.136).

Além disso, os estudos de Wacquant (2001; 2008) e Garland (1990; 2008) trazem reflexões significativas acerca da construção e do impacto das políticas de controle e encarceramento na dinâmica social, na visão destes, fortemente marcada

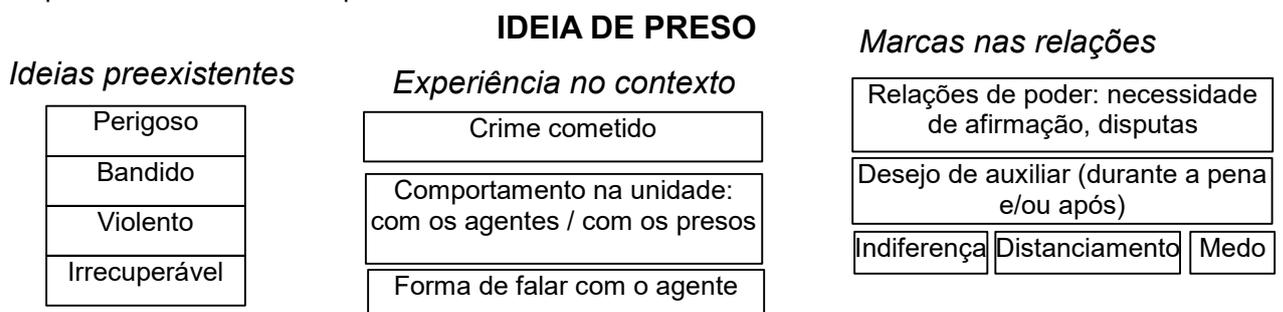
por uma estratégia de controle neoliberal daqueles pertencentes a camadas excluídas do mercado de trabalho e da economia que apoiam na compreensão das dinâmicas sociais que envolvem as políticas voltadas ao sistema penitenciário. Este pensamento se presentificou no Brasil mesmo diante de governos reconhecidos como de esquerda, e se reflete de uma forma ou de outra naqueles que tem como atribuição primeira a regulação das pessoas que estão presas, pelo significado que atribuem à função que exercem e ao público das instituições em que atuam.

Ao falar de trabalho na conjuntura contemporânea, torna-se fundamental abordar os sentidos que tem para os sujeitos trabalhadores. Estudos sobre sentidos e significados atribuídos ao trabalho vêm sendo desenvolvidos nos últimos anos, como o de Tolfo, Coutinho, Almeida, Baasch e Cugnier (2005), os quais em revisão de literatura a respeito de abordagens utilizadas em pesquisas sobre significado e sentidos do trabalho identificaram quatro vertentes: sócio histórica, construcionista, cognitivista e humanista. Tais abordagens, guardadas suas devidas peculiaridades, demonstram semelhanças entre si, pois partem de uma compreensão pautada primordialmente nos contextos histórico e social nos quais os sujeitos estão circunscritos. Ressalte-se, conforme assinalam Tolfo et al. (2005), que de um modo geral os significados são construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, ao passo que os sentidos são diferenciados, por serem balizados por uma apreensão pessoal dos significados coletivos. (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011, p. 212)

Consideramos, assim, para a análise desta tese, a construção dos sentidos acerca da profissão a partir da confluência desses fatores, que envolvem trajetórias individuais, a experiência na profissão e o contexto social, econômico, político que influenciam na estrutura, funcionamento e nas percepções sobre a prisão e os presos.

A segunda dimensão se refere à *ideia de preso* que os agentes nutrem desde antes do início de sua carreira profissional e as transformações ou consolidação que essa imagem sofre a partir de diferentes experiências vividas com o passar do tempo.

Mapa 2: Dimensão Ideia de preso



Fonte: Elaborado pela autora.

Como será relatado ao longo da tese, identifica-se que, sobretudo no início da atuação, predomina uma ideia mais próxima do estereótipo do preso como perigoso, violento, especialmente os que apresentam um perfil de baixa escolaridade, condições socioeconômicas precárias, afrodescendentes. O conceito de *sujeição criminal* de Misse (2010) se aproxima das ideias apresentadas pelos entrevistados e traz possibilidades de analisar como se percebem os *criminosos*, representados diretamente pelos sujeitos que estão encarcerados, ideia que muitas vezes alimenta uma lógica de medo e repulsa que tem como consequência punições, violências, e até mesmo a morte. Para o autor, essa percepção se constrói a partir de uma ideia socialmente construída que marca esses sujeitos a partir de sua situação econômica de pobreza, aliada à sua cor e estilo de vida, e os relega a um lugar de marginalidade, sendo compreendidos como bandidos, violentos, criminalizados não pelos atos, mas pela própria existência. Esta ideia, aliada à perspectiva apresentada por Garland (2008), da lógica da “vítima” que rege as políticas de segurança da atualidade, potencializa o distanciamento destes que são alvo das políticas de encarceramento, quando o “medo do crime passou a ser visto como um problema por si só, (...) e políticas específicas têm sido desenvolvidas mais com o objetivo de reduzir os níveis de medo do que de reduzir o crime” (GARLAND, 2008, p.54).

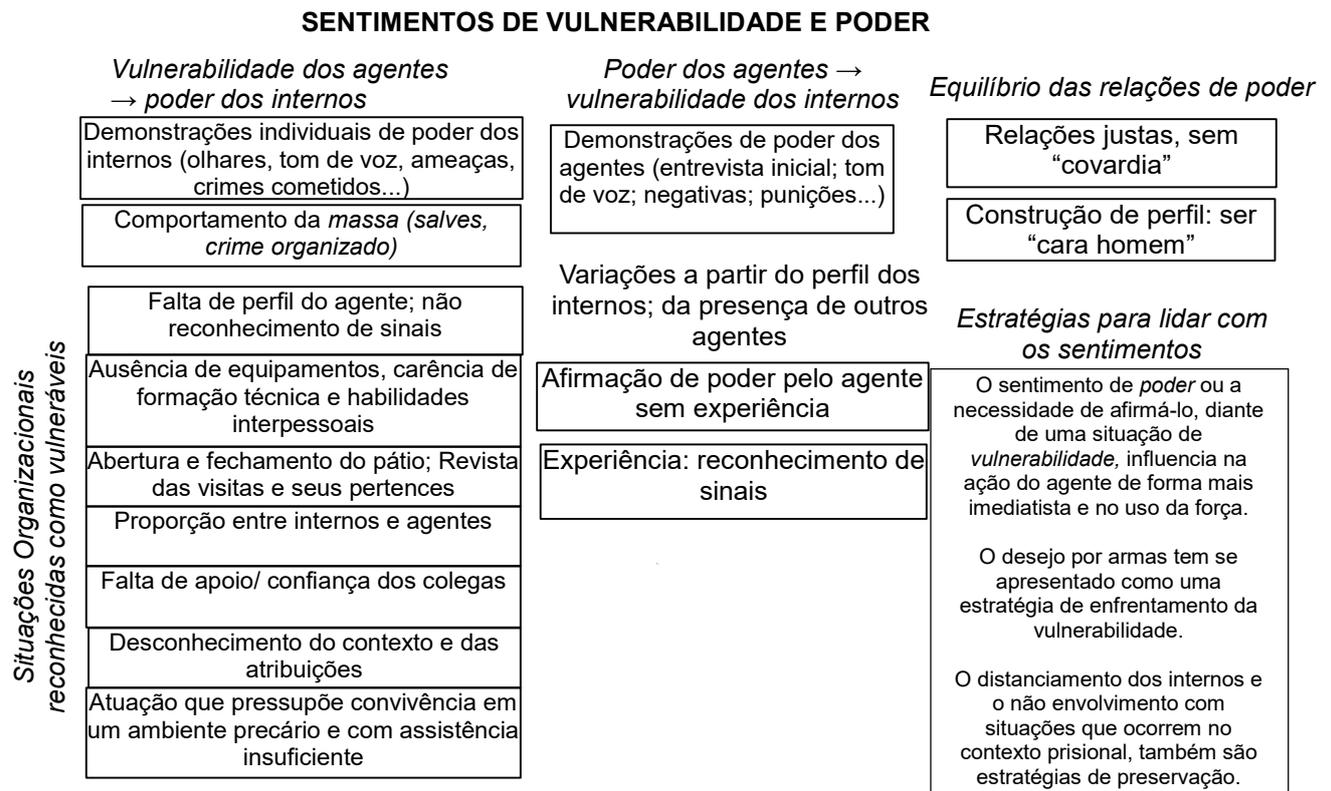
Ao longo do período em que o modelo penal-previdenciário prevaleceu, o tom dominante do discurso dos políticos era o da confiança no progresso do combate ao crime e da racionalização da justiça criminal. Os sentimentos invocados para justificar reformas penais eram, mais frequentemente, um progressivo senso de justiça, a evocação de que a “decência” e a “humanidade” exigiam o zelo pelas necessidades e pelos direitos dos menos afortunados. (...) Hoje em dia, tais sentimentos ainda estão presentes e ainda são invocados, particularmente pelos adeptos da “justiça reparadora”, cujas proposições começam a penetrar nas margens da justiça criminal. No entanto, elas não mais estabelecem o tom emocional do discurso público sobre o crime e a pena. (GARLAND, 2008, p.53)

Passado o período inicial, identificamos que a convivência é capaz de modificar algumas ideias existentes sobre esta relação entre agentes e presos, ou reforçar ideias pré-existentes, a depender de como se dá o comportamento e as necessidades de intervenção diante das ações de cada um. Os estudos de Kauffman (1988), por sua vez, complementam esta análise ao apontar considerações importantes sobre as relações estabelecidas entre agentes e presos e como isso resulta em códigos de conduta e dinâmicas específicas intramuros.

Já a terceira dimensão se remete sobretudo à dois sentimentos que perpassam

a atuação dos agentes, quais sejam, os *sentimentos de vulnerabilidade e poder*, que se apresentam de diferentes formas ao longo da experiência profissional no contexto de prisão, em diferentes relações (com presos e outros agentes), que envolve medo, honra, masculinidade e o perfil com que passam a ser reconhecidos intramuros, aspectos que compõem parte significativa da lógica das relações entre agentes e presos na convivência nas unidades prisionais.

Mapa 3: Mapa da dimensão sentimentos de vulnerabilidade e poder



Fonte: Elaborado pela autora

Esse aspecto do cotidiano laboral, que tem a convivência como um aspecto central, os significados atribuídos por quem o vive, as relações e emoções que marcam essa profissão, trazem elementos que agregam especificidades à atuação destes profissionais que atuam em um importante *lôcus* do sistema de justiça e segurança pública. Apesar de ter uma atuação parcialmente similar à de policiais, uma vez que são responsáveis pela segurança e manutenção da ordem e, além disso, muitas vezes os que estão presos continuam praticando atos ilícitos que precisam ser investigados, identificados e limitados, diferentemente dos policiais que tem uma relação pontual com seu "público-alvo", os agentes continuarão por dias, meses ou

anos em contato com aqueles a quem tem a função de controlar (CRAWLEY, 2004). Este caráter policialesco é, pois, apenas um dos aspectos da sua atuação e da convivência, que também é marcada cotidianamente pela mediação dos presos em suas necessidades, direitos e relações no pátio, em um número desproporcional entre agentes e presos, o que complexifica significativamente esta relação. Assim, proponho um debate sobre a inevitabilidade da pessoalização das relações, à despeito da busca por uma atuação racional, sobretudo pela diferença numérica entre agentes e presos e diante do impacto emocional, moral e das relações de poder, que envolvem ameaça e risco, que permeia toda essa atividade profissional.

Esta compreensão da dimensão relacional e emocional que caracteriza esta profissão tem como referência de análise os estudos de Crawley (2004) que, a partir da sociologia das emoções, explora como os agentes gerenciam e desempenham suas emoções no trabalho, destacando os ajustes emocionais necessários para tornar-se um agente penitenciário. Esta autora traz importantes contribuições ao analisar que os agentes, diante do contexto prisional, desenvolvem uma *performance emocional*, a fim de lidar com as demandas da convivência com os presos, em um local onde as emoções exercem um papel central, mas que tem sua expressão moldada a partir das relações, do que é permitido, do que promove segurança e poder e minimiza vulnerabilidade. Outros autores oferecem suas contribuições a partir de análises de contextos brasileiros e internacionais, e serão referenciados ao longo deste trabalho, sempre que for pertinente, dialogando com os autores que oferecem a base para a construção desta tese.

A seguir, detalharemos como se estrutura a tese, a partir dos capítulos propostos. A ordem dos capítulos foi estabelecida a partir dos processos que os profissionais passam para tornarem-se agentes penitenciários, desde o concurso, os primeiros dias e os sentimentos aí envolvidos, a construção das relações e estratégias para lidar com a lógica deste contexto, o aprendizado do que caracteriza as particularidades do *saber* do agente penitenciário, considerando aspectos que interferem na satisfação com o trabalho e no bem-estar e saúde.

O primeiro capítulo, “Nuances do sistema penitenciário: dados, políticas e significados que entrecortam os agentes penitenciários no Brasil”, busca traçar considerações iniciais sobre o sistema penitenciário no Brasil, em suas dinâmicas de aumento exponencial da população prisional, em uma análise a partir da perspectiva de Wacquant e Garland sobre as políticas de controle criminal, a fim de problematizar

a lógica política e social que permeia as instituições prisionais e o seu público, trazendo os primeiros indícios da relação entre as dimensões analíticas primeira e a segunda dimensão analítica desta tese. Este debate se conecta às condições e oferta de trabalho do agente penitenciário, função que se constitui como uma nova oportunidade de emprego e estabilidade diante de uma realidade socioeconômica fragilizada.

No capítulo 2, “Trajetórias de Pesquisa”, aponto os caminhos que me levaram ao interesse pelas experiências dos agentes penitenciários, defino os procedimentos de pesquisa, a partir de uma perspectiva que valoriza a voz dos sujeitos, potencializando a compreensão sobre as dinâmicas que envolvem o aprendizado e o exercício desta atuação profissional, e a contextualização do sistema penitenciário na Bahia, lócus da pesquisa.

O capítulo 3, “Entre o desconhecimento, a oportunidade e a invisibilidade”, inicia o processo de análise da trajetória como agente penitenciário, a partir das *motivações e desafios da escolha, experiências profissionais anteriores, formação*, bem como o sentido pessoal que passa a ser tecido a partir da *vivência dos primeiros dias* e da *relação com colegas e presos*. As reflexões encontram pontos de convergência com o conceito de identidade profissional cunhado por Dubar (2005) e outros autores da Sociologia do Trabalho, sobretudo para analisar o perfil de concurseiros, que tem caracterizado os agentes *novatos*.

No capítulo 4, “O início da trajetória como agente penitenciário”, parte-se das experiências dos primeiros dias na função, considerando as primeiras relações com os colegas, bem como os *sentimentos de medo e vulnerabilidade* que se apresentam sobretudo em função do desconhecimento da prisão, *da ideia que se tem de quem é o preso* e da ausência de segurança, equipamentos e estrutura precária, analisadas sobretudo a partir do conceito de *performance emocional* proposto por Crawley (2004).

A análise do quinto capítulo, “O cotidiano: aprender a trabalhar e conviver na cadeia”, reconhece a *convivência e a interação* com os presos como uma das principais atribuições desses profissionais, e que possibilita o desenvolvimento um *saber* que é próprio dos agentes penitenciários: a habilidade de reconhecer sinais e de conviver com situações de tensão e privação cotidianas. Ao mesmo tempo, destaca que as características dessa interação se relacionam com o *sentido de ser agente* e os *sentimentos de vulnerabilidade e poder* que se apresentam a partir da *ideia de*

preso.

O capítulo 6, “Interação e poder: recusas, negociações e punições”, contempla as nuances relacionais que se dão no cotidiano, em situações de interação com o preso, e as estratégias para construir e manter o lugar de poder diante dos colegas e dos presos. Serão apresentadas peculiaridades de diferentes modos de agir a partir da ideia que se tem de quem é o preso, do sentido da própria profissão, e da relação com os valores de honra e masculinidade, tão presentes no contexto prisional, analisadas a partir de autores da sociologia das prisões.

No capítulo 7, “A busca de sentido em ser agente: satisfação, habilidade, reconhecimento”, serão analisados os sentidos do trabalho como agente a partir das atribuições exercidas, e do sentimento de reconhecimento e satisfação que provocam, bem como, será destacado aquilo que os agentes identificam como um bom cumprimento da função.

Por fim, o capítulo 8, “‘Eu prendi pessoas... E o que foi mais que eu fiz?’ Desimportância, desinteresse e *burnout*”, parte das consequências identificadas pelos agentes penitenciários a partir do exercício da profissão e da convivência continuada no contexto prisional, com destaque para o estresse, privações diversas, processos de embrutecimento, indiferença e desesperança diante do público com quem se trabalha e em relação à própria vida. Destacamos o ponto de vista dos agentes, especialmente os da *velha* guarda, sobre o *sentido* de ser agente após tantos anos na função. Serão analisadas também algumas estratégias que são buscadas a fim de minimizar as repercussões do trabalho na prisão na vida cotidiana e na saúde.

1. NUANCES DO SISTEMA PENITENCIÁRIO: dados, políticas e significados que entrecortam os agentes penitenciários no Brasil

As prisões podem ser compreendidas como:

[...] instituições que representam o poder e a autoridade do Estado; arenas de conflito, negociação e resistência; espaços para a criação de formas subalternas de socialização e cultura; poderosos símbolos de modernidade (ou de ausência dela); artefatos culturais que representam as contradições e tensões que afetam as sociedades, empresas econômicas que buscam manufaturar tanto bens de consumo como eficientes trabalhadores; centros para a produção de distintos conhecimentos sobre as classes populares; e, finalmente, espaços onde amplos segmentos da população vivem parte de suas vidas, formam suas visões de mundo, entrando em negociações e interação com outros indivíduos e com autoridades do Estado (AGUIRRE, 2009, p. 35).

No Brasil, a população prisional em 2016 ultrapassou a marca de 700 mil pessoas presas, segundo dados do INFOPEN, constituindo um aumento exponencial ao longo das últimas décadas, localizando-se no ano de 2018, segundo dados do World Prison Brief Data¹, em 3º lugar na população privada de liberdade em números absolutos, atrás apenas dos Estados Unidos e da China. Segundo o relatório do DEPEN (BRASIL, 2017), a partir de dados fornecidos pelos Estados através do INFOPEN, a taxa de encarceramento no Brasil aumentou em 157% em menos de duas décadas: em 2000, havia 137 pessoas presas para cada grupo de 100 mil habitantes, proporção que aumentou para 352,6 pessoas/100 mil habitantes em Junho de 2016. Até o referido mês, havia no Brasil 1.460 unidades prisionais em funcionamento, custodiando 726.712 pessoas.

Na Bahia, a população prisional informada neste relatório, consta de 15.294 pessoas para 6.831 vagas em 21 unidades prisionais, apresentando uma taxa de ocupação de 223,9% e uma taxa de encarceramento de 100,1 presos/100 mil habitantes. A Bahia é o Estado com proporção mais baixa de encarceramento por 100mil habitantes, mas é o 9º Estado em relação ao déficit de vagas correspondente à taxa de ocupação. É o 5º que possui mais presos provisórios: 56% da população privada de liberdade ainda não recebeu condenação. (BRASIL, 2017)

O que os dados mostram, segundo Wacquant (2001), é que o aumento nas taxas de encarceramento estão diretamente relacionadas com uma política repressiva

¹ (<http://www.prisonstudies.org>)

que passa a penalizar de formas mais duras os pequenos delitos, e as condutas delinquentes menores. No Brasil, segundo dados do DEPEN, há uma predominância de crimes contra o patrimônio e tráfico de drogas (26% roubo, 12% furto, 26% tráfico, 11% receptação, 11% homicídio, 3% latrocínio, 3% violência doméstica, 5% desarmamento) entre as pessoas presas. A mudança da lei de drogas no país, a Lei 11.343, aprovada em 2006, por exemplo, trouxe impactos significativos no crescimento da população prisional, pois, muitos que se poderiam ser enquadrados como usuários e, assim, receber penas alternativas, quando advindos de camadas populares, passam a ser enquadrados como traficantes, em um claro processo de manutenção dos dispositivos de poder para os que são considerados como inimigos sociais (CAMPOS; ALVAREZ, 2017). Importante, ainda, é salientar a população encarcerada, sendo composta essencialmente de negros no Brasil (64%²), de negros ou latinos, no caso dos EUA, e imigrantes no caso da Europa, ambos com baixa renda, muitos desempregados. (WACQUANT, 2001)

Wacquant (2001) historiciza a mudança do Estado-Providência ao Estado-Penitência nas sociedades norte-americana e europeia e apresenta o lado oculto das políticas que se dizem produtoras de empregos e riquezas, mas que geram, por consequência, uma série de precariedades e pobreza social para uma dada parcela da população. Como se trata de um efeito indesejado, as pessoas que compõem esta outra parcela da população são, também, indesejáveis. O autor indica como esta realidade segregadora, que provoca a criminalidade e o desamparo das instituições públicas, apesar de não declarada enquanto tal, propõe políticas sociais que não se justificam senão por este objetivo: segregar todos aqueles que não alcançaram os valores esperados, apresentando-se enquanto seres a serem vigiados, combatidos e encarcerados. Ele aponta, a partir de dados estatísticos comparativos do encarceramento em alguns momentos históricos, nos Estados Unidos e na Europa, que não existe nenhuma comprovação da relação entre índice de criminalidade com aumento do encarceramento, ao passo em que existiria sim uma correlação entre este e a deterioração do mercado de trabalho. Inclusive identifica que, em dado momento, por exemplo, houve uma triplicação da população carcerária americana, ao tempo em que as taxas de criminalidade permaneciam estáveis ou, até, haviam diminuído. Ou

²Fonte: Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias - Infopen, Junho/2016; PNAD, 2015.

seja, o aumento da população carcerária significa antes um aumento da pressão sobre os elementos marginalizados do mercado de trabalho, que o aumento da criminalidade e dos “grupos perigosos”.

Nesse contexto, a racionalidade que justificava a existência da prisão a partir da possibilidade de “recuperação” dos presos dá lugar à prisão como “um tipo de reservatório, uma zona de quarentena, na qual indivíduos supostamente perigosos são segregados em nome da segurança pública. (GARLAND, 2008, p.381)” Para este autor:

No sistema penal-previdenciário, a prisão funcionava como a última instância do setor correcional, lidando com aqueles criminosos que não reagiram às medidas de reforma de outras instituições. Na teoria, se não na prática, a prisão era representada como o último estágio de um processo contínuo de tratamento. Hoje, ela é concebida explicitamente como mecanismo de exclusão e controle. Modalidades de tratamento ainda operam dentro dos seus muros e ainda se presta certa deferência ao ideal de reabilitação. Mas, agora, os próprios muros são vistos como o elemento mais importante e valioso da instituição. Os velhos ideais penais-previdenciários da prisão permeável, aberta, que afasta as barreiras entre a custódia e a comunidade, e da reintegração do prisioneiro com sua família através de autorizações temporárias de saída e da liberdade vigiada estão agora em baixa. Ao revés, os muros foram fortificados, em sentido literal e figurado. O perímetro de segurança foi ampliado e a libertação antecipada está mais restrita, mais controlada, mais firmemente supervisionada. (GARLAND, 2008, p.380)

Misse (2010) complementa essa ideia, da construção de sujeitos indesejáveis, que de alguma forma justificam as atuais políticas de segurança pública de encarceramento e aniquilação de uma parte da população, a partir do conceito de *sujeição criminal*, que, no caso dos “bandidos brasileiros”, se potencializa pelo ambiente de “profunda desigualdade social, forte privação relativa de recursos de resistência (ou ocultação social) à estigmatização e pela dominação (mais que apenas pelo predomínio) da identidade degradada sobre todos os demais papéis sociais do indivíduo” (MISSE, 2010, p.23). Este autor complementa:

As minhas pesquisas têm me conduzido à constatação de que há vários tipos de subjetivação que processam um sujeito não revolucionário, não democrático, não igualitário e não voltado ao bem comum. O mais conhecido desses tipos é o sujeito que, no Brasil, é rotulado como “bandido”, o sujeito criminal que é produzido pela interpelação da polícia, da moralidade pública e das leis penais. Não é qualquer sujeito incriminado, mas um sujeito por assim dizer “especial”, aquele cuja morte ou desaparecimento podem ser amplamente desejados. Ele é agente de

práticas criminais para as quais são atribuídos os sentimentos morais mais repulsivos, o sujeito ao qual se reserva a reação moral mais forte e, por conseguinte, a punição mais dura: seja o desejo de sua definitiva incapacitação pela morte física, seja o ideal de sua reconversão à moral e à sociedade que o acusa. O eufemismo de “ressocialização” ou de “reinserção social” acusa, aqui, por denotá-la, a “autonomia” desse “sujeito”, e paradoxalmente a sua “não sujeição” às regras da sociedade. (MISSE, 2010, p.17)

A análise de Garland (2008) sobre a cultura do controle que rege a lógica de reconhecimento do criminoso como ser indesejável e imutável e da punição cada vez mais dura, que preconiza um controle mais efetivo, revela que, diferentemente do período penal-previdenciário, hoje as políticas públicas tem tratado os que cometem crimes “como espécimes diferentes de indivíduos violentos, ameaçadores, por quem não podemos ter nenhuma solidariedade e para quem não há meio efetivo de ajuda. (...)” (GARLAND, 2008, p.286). A previsibilidade de quem são estes indesejáveis, assim como trazido por Misse (2010), também é destacada por Garland (2008, p.287):

(...) O público sabe – ninguém precisa lhes contar – que esses “superpredadores” e criminosos multirreincidentes são jovens do sexo masculino, integrantes de minorias, aprisionados no submundo do crime, das drogas, das famílias destruídas e da dependência aos programas previdenciários. A única resposta prática e racional para estes tipos, tão logo pratiquem um crime, se não antes, é “retirá-los de circulação” para a proteção do público. (...)

Há ainda uma disseminação de um postulado de que a delinquência seria a exceção e a conformidade à lei, a regra; o que implica na compreensão de que para controlar o crime são necessárias regras mais duras, a ideia de que quanto mais punição melhor, ou seja, deve-se punir com mais firmeza, por mais tempo, punir os adolescentes em seus primeiros sinais de comportamentos anti-sociais, etc. Esta ideia responsabiliza os indivíduos, desconsiderando todo o contexto sócio-histórico da atribuição de valor criminal a determinados comportamentos e da necessidade de punição/segregação, em virtude da valorização-desvalorização dos diversos sujeitos de uma sociedade a partir de onde esses sujeitos se localizam na lógica do mercado. Assim, “a prisão assume um lugar central no sistema de instrumentos de governo da miséria (WACQUANT, 2001, p.96)”.

Ou seja, exclui-se o objetivo de reintegração social das penalidades, com uma substituição por uma:

'nova penalogia', cujo objetivo não é mais nem prevenir o crime, nem tratar

os delinquentes visando o seu eventual retorno à sociedade uma vez sua pena cumprida, mas *isolar grupos considerados perigosos e neutralizar seus membros mais disruptivos* mediante uma série padronizada de comportamentos e uma gestão aleatória dos riscos, que se parecem mais com uma investigação operacional ou reciclagem de 'detritos sociais' que com trabalho social. (WACQUANT, 2001, p.86)

Garland (2008) questiona como é possível que tenha havido essa transição da ideia que se tem de quem é o criminoso e a consequente perda simbólica desses como sujeitos de direitos:

Como pode? Como os criminosos vieram a ser tão completamente despidos de toda a sua cidadania e dos direitos que normalmente a acompanham? Como uma preocupação excessiva pela “vítima” pode sufocar qualquer consideração relacionada ao criminoso, como se ambas fossem categorias mutuamente excludentes? (...) Talvez por termos incorporado uma divisão social e cultural entre ‘nós’, os inocentes, sofredores de classe média, e “eles”, os indesejados e perigosos pobres. Ao usar de violência, abusar de drogas ilícitas ou reincidir em atos criminosos, eles se revelam pelo que são: “o Outro perigoso”, a subclasse. “Nossa” segurança depende do controle “deles”. Com essa equação, nós nos permitimos esquecer daquilo que o previdenciarismo penal admitia como verdadeiro: que os criminosos também são cidadãos e, outrossim, que a sua liberdade também é a nossa liberdade. (...) (GARLAND, 2008, p.386)

O que se observa, porém, é que, apesar de ser uma população com parca participação na geração de lucro no mercado de trabalho e de consumo, mesmo que como consequência secundária a este projeto político de responsabilização individual e do paradigma do *workfare* que substitui o *welfare state*, estes sujeitos indesejáveis passam a se constituir como moeda lucrativa para o sistema político e econômico (WACQUANT, 2008) enquanto “clientes do aprisionamento”, pelo investimento crescente na construção de prisões e nos custos para a sua manutenção, o que exige uma sistema de serviços que vai desde os insumos para consumo dos internos, armas e equipamentos, até a administração penitenciária.

A lógica recente de encarceramento, a partir de uma perspectiva de “guerra ao crime” (GARLAND, 1999; 2005) influenciada pelo controle neoliberal de uma população crescente sem possibilidades de inserção nos modos de produção (WACQUANT, 2001; 2008), tem aumentado de forma significativa o contingente populacional atrás das grades e novas prisões tem sido construídas, trazendo a necessidade de novos profissionais para esse sistema (WACQUANT, 2001; 2008;

GARLAND, 1999; GODOI, 2015; SILVESTRE, 2011; SABAINI, 2011). Wacquant (2001) aponta o quanto a política de expansão do sistema prisional provocou, além de um lucrativo mercado, um dos maiores nichos de emprego dos Estados Unidos: em 1993 eram mais de 600.000 funcionários nas prisões estaduais e federais, constituindo-se como o terceiro maior empregador daquele país.

No Brasil, com a atual política de encarceramento e o aumento de construção de prisões, como estratégia para lidar com os desafios da criminalidade no país (SALLA et al, 2012) enquanto há, simultaneamente, uma crise econômica e de emprego mundial, com precarização de mão-de-obra (CASTEL, 1998), o trabalho em unidades prisionais vem se constituindo como uma oportunidade de trabalho significativo para uma parcela população que não possuía, costumeiramente, nenhuma proximidade com essa instituição (SILVESTRE, 2011; SABAINI, 2011), mas que encontram no trabalho como agente penitenciário a estabilidade do serviço público (quando realizado mediante concurso público), com remuneração razoável (especialmente se considerando as exigências de escolaridade de nível médio), e uma carga horária concentrada de trabalho (pelo regime de plantão na Bahia de 24h de trabalho com 72h de descanso), o que possibilita dias de folga ou de realização de outras atividades profissionais e, como sinalizado anteriormente, tornam-se atrativos para buscar esta função (SABAINI, 2011; MONTEIRO, 2013; JASKOWIAK, 2015).

Os agentes penitenciários são os interlocutores diretos daqueles que estão sob custódia do Estado, durante o período em que a prisão se constitui como local de vida e moradia para os presos, o que significa que os dados, o imaginário e as decisões políticas referentes ao sistema penitenciário repercutem na sua ação, perspectivas e sentidos atribuídos à esta experiência profissional.

De forma objetiva, existem documentos nacionais que se referem às atribuições gerais dos Agentes Penitenciários, mas cada Estado formula o seu detalhamento em leis específicas. No Manual dos Servidores Penitenciários, elaborado por Coyle e Andrew (2002) em parceria com o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN), está estabelecido que o papel dos servidores penitenciários consiste basicamente em boas relações interpessoais, controle e oferta de condições para a transformação desses sujeitos durante o tempo preso, visando a sua reinserção:

- Tratar as pessoas de modo digno, humano e justo;
- Assegurar-se que todas as pessoas presas estejam seguras

- Certificar-se de que os presos perigosos não escapem
- Certificar-se de que haja boa ordem e controle nas prisões
- Proporcionar aos presidiários a oportunidade de usar o tempo na prisão de modo positivo, a fim de que possam se reintegrar à sociedade quando forem soltos. (COYLE; ANDREW, 2002, p.22)

No Manual do Agente Penitenciário do Estado da Bahia, consta a descrição básica desses profissionais, tendo como base a Resolução 3027/04-SEAP: “Efetuar a segurança da Unidade Penal em que atua, mantendo a disciplina. Vigiar, fiscalizar, inspecionar, revistar e acompanhar os presos ou internados, zelando pela ordem e segurança deles, bem como da Unidade Penal”. Além disso, na Bahia, a Lei Estadual [7.209/1997](#) institui o Grupo Ocupacional de serviços penitenciário, e define as seguintes atribuições aos agentes penitenciários:

- “I - Zelar pela disciplina e segurança dos presos, evitando fugas e conflitos;
- II - Fiscalizar o comportamento da população carcerária, observando os regulamentos e normas em vigor;
- III - Providenciar a necessária assistência aos presos, em casos de emergências;
- IV - Fiscalizar a entrada e saída de pessoas e veículos nas Unidades Prisionais;
- V - Verificar as condições de segurança da Unidade em que trabalha;
- VI - Elaborar relatório das condições da Unidade;
- VII - Fazer triagem de presos de acordo com a Lei de Execução Penal;
- VIII - Conduzir e acompanhar, em custódia, os presos entre as Unidades Prisionais integradas do Complexo Penitenciário do Estado da Bahia, e, em casos emergenciais, nos deslocamentos para fora do referido Complexo Penitenciário, com o auxílio da Polícia Militar, para melhor segurança do trabalho;
- IX - Realizar trabalhos em grupo e individualmente com o objetivo de instruir os presidiários, neles inculcando hábitos de higiene e boas maneiras;
- X - Encaminhar solicitações de assistência médica, jurídica, social e material ao preso;
- XI - Coordenar as atividades laborativas dos internos dentro da Unidade;
- XII - Executar outras atividades correlatas.”

Trata-se, pois, de uma função que contempla as dimensões de convivência e de segurança, com um cotidiano historicamente pouco conhecido pela sociedade em geral e que compõe um imaginário social estereotipado, marcado por estigmas (GOFFMAN, 1988) que os relacionam a situações de brutalidade e ilicitude. Nos últimos anos, porém, esta profissão tem sido cada vez mais acessada pela sociedade,

através de livros, filmes, documentários e, ainda, por se constituir como uma alternativa de emprego estável e relativamente bem remunerado em um contexto de crise e diante do aumento do número de prisões, como indicado anteriormente.

Monteiro (2013), em pesquisa realizada em Salvador-BA, identificou que agentes que iniciaram suas carreiras a nos últimos 10 anos tinham perfil distinto dos concursos anteriores: apesar da exigência de escolaridade mínima no Brasil ser a finalização do ensino médio da educação básica, a maioria dos novos profissionais tem ensino superior completo ou a concluir, com outras possibilidades de trajetórias profissionais. Como explicitado anteriormente, estão interessados sobretudo na estabilidade e condições financeiras associadas à carga horária em regime de plantão de 24h, o que se converte em aproximadamente 8 dias de trabalho por mês. A possibilidade de manter outras atividades ou estudar para outros concursos, enquanto se exerce uma função pública com salário razoável, é visto, pois, como um grande atrativo (MONTEIRO, 2013). A mudança no perfil dos agentes ao longo da existência da prisão é identificada também em outros contextos, como aponta Irwin (2005) nos Estados Unidos:

(...) No passado, os funcionários das prisões, particularmente os guardas, eram mais prováveis de serem brancos e das áreas rurais; os presos eram em sua maioria não brancos e urbanos. Nos anos 80 e 90, com o grande aumento no número de prisões e o encolhimento de outras oportunidades ocupacionais para pessoas da classe média e trabalhadora muito mais pessoas urbanas e com maior nível educacional entraram no trabalho prisional. (...) (IRWIN, 2005, p. 65, tradução nossa)

Entretanto, em relação à rotina das prisões, Monteiro (2013) aponta que a percepção dos agentes mais antigos é que os agentes com este novo perfil não tem interesse necessariamente na função em si, mas nas facilidades relacionadas à rotina de plantão (como citado anteriormente), e que não “vestiriam a camisa” no dia a dia nas prisões. Complementariamente, estudos como o de Crawley (2011), mostram que a melhoria no perfil educacional dos agentes não se relacionam com uma abordagem mais justa e tolerante com os presos, inclusive porque estes geralmente apresentam menos satisfação com o trabalho e com a rotina, em geral percebida como monótona e/ou repetitiva e estressante. Em contato com agentes recém ingressos na profissão, essas dimensões serão exploradas nesse estudo.

Estes dados trazem indicativos sobre o *significado de ser agente*, que sofre mudanças ao longo do tempo e influências de diferentes contextos sociais,

econômicos, e também culturais envolvidos na socialização profissional. Essa dimensão se relaciona com a construção da identidade profissional que, para Dubar (2005), se trata de algo que se constrói na relação entre a identidade biográfica (*identidade para si*) e a identidade estrutural (*para o outro*). Nas palavras do autor:

(...) a vida de trabalho é feita, ao mesmo tempo, de relações com parceiros (patrões, colegas, clientes, público, etc.) inseridas em situações de trabalho, marcadas por uma divisão do trabalho, e de percursos de vida, marcados por imprevistos, continuidades e rupturas, êxitos e fracassos. A socialização profissional é, portanto, esse processo muito geral que conecta permanentemente situações e percursos, tarefas a realizar e perspectivas a seguir, relações com outros e consigo (self), concebido como um processo em construção permanente. (DUBAR, 2012, p.358)

Deste modo, este autor considera a construção identitária como um processo, que se dá de forma relacional, marcado tanto por marcas subjetivas, biográficas, quanto por aspectos sociais e institucionais, que constroem papéis e posições sociais (DUBAR, 1998).

No caso dos agentes penitenciários, a característica de ser uma função híbrida, com aspectos que remetem à segurança pública e à convivência e “ressocialização”³, aspectos muitas vezes inconciliáveis, e que não pressupõe uma formação específica, estando a profissionalização mais próxima dos ofícios, transmitidos no próprio exercício da função, identifica-se tanto individualmente quanto institucionalmente um conflito e um desejo por uma afirmação social e identitária da categoria. No Brasil, uma das principais lutas dos sindicatos tem sido a inserção dos agentes penitenciários no artigo 144 da Constituição, que versa sobre a Segurança Pública e que, até o momento, só considera as polícias como órgãos correlatos, não incluindo os agentes penitenciários como profissionais da segurança. A fim de inclui-los, a PEC 14/206 visa a criação das polícias penais federal, estaduais e distritais, tendo como premissa que a segurança dos estabelecimentos prisionais e dos presos se constitui como uma atribuição significativa em uma das principais instituições da segurança pública, as prisões, e que exige atividades como guarda e escolta, que contam, atualmente com a participação de policiais militares e civis. A aprovação da PL 3734/12, do Executivo, com projeto que cria o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), sancionado pela Lei 13675/18, foi um passo na integração dos órgãos do sistema penitenciário como integrantes operacionais do SUSP, entretanto, vetou a consideração das atividades

³Nos termos da Lei de Execuções Penais

exercidas pelos agentes penitenciários como de natureza policial.

Alguns dos aspectos desta luta dizem respeito à possibilidade de ter direito à aposentadoria especial, a possibilidade de mais formação, plano de carreira, ou seja, o reconhecimento de importantes aspectos trabalhistas, especialmente considerando a vulnerabilidade e exposição destes profissionais. É importante marcar que esta luta também explicita o desejo e a valorização da perspectiva policial da atuação do agente, relacionada ao paradigma de “guerra ao crime”, presente socialmente.

Uma outra questão importante e uma solicitação recorrente é a garantia do efetivo de agentes penitenciários em proporção correspondente à quantidade de presos. Entretanto, apesar do aumento do número de prisões, existem desafios para que se garanta o quantitativo adequado de profissionais nas unidades prisionais do país: segundo o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN), a proporção ideal seria a de 1 agente para cada grupo de 5 presos. Mas com uma população prisional crescente e considerando as exigências de tempo e recursos para a realização de concursos públicos, esta proporção dificilmente é atendida, o que reforça a precariedade das condições laborais.

Com estas considerações, serão apresentados a seguir os percursos que construíram a trajetória desta pesquisa, especificando os procedimentos, dados dos participantes e contexto da pesquisa.

2. TRAJETÓRIAS DE PESQUISA

Meu contato com as prisões iniciou no ano de 2005. Durante este período, tive a oportunidade de atuar em diversas funções e contextos, que me possibilitaram múltiplos contatos com os agentes penitenciários, a princípio, de maneira secundária. Inicialmente, fiz estágio de psicologia numa unidade de regime semiaberto, atendendo presos que pleiteavam progressão de regime. No mesmo período, fiz parte de uma pesquisa que investigava indícios de transtornos mentais em presos e os agentes eram aqueles responsáveis por trazer os presos até nós. Com o passar do tempo e consequente aproximação com os agentes, alguns começaram a sinalizar que não entendiam porque a psicologia só se preocupava com os presos e ninguém atendia aos agentes. Sinalizei esta demanda para a minha supervisora de estágio e sugeri dedicar um dos meus dias na instituição para um atendimento aos agentes. Por ocasião disto, ampliei a minha compreensão da dinâmica vivida por estas pessoas, em especial, dores, medos e fragilidades por ocasião do seu trabalho na prisão.

Depois, atuei por 4 anos na coordenação da formação de professores que atuam nas unidades prisionais do Estado da Bahia, quando tive a oportunidade de dialogar com diversas experiências de educação em prisões no país e, por muitas vezes, o agente penitenciário era o *bode expiatório* de tudo o que não funcionava nas atividades educativas, sem sequer ser questionado as condições de trabalho desses profissionais e a sua responsabilidade em qualquer questão de segurança que pudesse estar envolvida. Aprofundar o conhecimento acerca da vivência e percepções desses profissionais tornou-se, para mim, uma necessidade de contribuir na conquista de visibilidade para uma população tão estruturante nas instituições prisionais (da forma como estas estão organizadas), sendo, além do mais, indispensáveis para uma compreensão da dinâmica do sistema penitenciário.

A tentativa de aproximação com diferentes subjetividades e histórias de vida de representantes desta categoria profissional sob um ponto de vista sociológico, a fim de compreender dinâmicas, estratégias e transformações pessoais, sociais e simbólicas que se apresentam no percurso do exercício profissional, traz inúmeras possibilidades e, ao mesmo tempo, a necessidade de um cuidado minucioso que não reduza essas histórias e significados a estereótipos, ou à ideia de que existiria um processo linear de construção dos aprendizados necessários para ser um agente penitenciário.

Ao mesmo tempo, o contato contínuo com pessoas que ocupam esta função, individualmente e em grupo, em seu contexto profissional, possibilitou oportunidades importantes de diálogo, de confronto de ideias entre e com os agentes, que lançam luz sobre algumas dimensões, algumas facilmente observáveis, outras comunicadas em tom de confissão, e algumas, ainda, após serem “denunciadas”, recebiam tentativas de acobertamento, para que eu não alimentasse uma possível má impressão de algumas eventualidades, corriqueiramente encaradas como impróprias ou mesmo ilegais, especialmente à vista dos Direitos Humanos. É uma profissão permeada por segredos, muitos existentes pela impossibilidade de comunicação por também não se identificar, na vivência, possibilidades de transformação. Passa a ser uma lógica própria, preservada por aqueles que a executam, mesmo quando são contrários. A manutenção como segredo parece ser uma forma de preservação de si, diante de algo que se tem a percepção de que é incorreto, mas que tem, de alguma forma, um caráter de inevitabilidade pelas condições vividas. Como afirma Huggins (2006), em estudo realizado com militares:

Razão importante pela qual os policiais não revelam os segredos de sua organização é que todos os segredos, e as relações que os impelem, estão encrustados nas auto identificações de que compartilham os detentores dos segredos. Revelações sobre os segredos institucionais acabariam com a exclusividade compartilhada de seu conhecimento que constitui o adesivo social que mantém a estrutura institucional, a solidariedade do grupo e as identidades associadas. Os segredos são bem guardados porque, segundo Simmel (1970, p. 364), um grupo que se mantém unido por eles se anula, tão logo o segredo seja revelado. Assim, quando os segredos de uma comunidade são expostos, há uma perda tanto da comunidade quanto do próprio sujeito. (HUGGINS, 2006, p.118)

A relação empática que me aproximou dos agentes penitenciários se nutre a cada diálogo com esses profissionais no sentido de me conectar com dimensões humanas, como já ouvi muitas vezes de alguns, as mais cruas. É uma realidade visceral que nos conecta a cada dia à nossa impermanência, ao sofrimento, à escassez, à necessidade, ao desespero, à busca pela sobrevivência, à brutalidade e a uma eventual finitude, a que aguarda a todos nós. Cada dia de trabalho é uma exposição direta à falta de controle e de risco à vida, à moral, às outras tantas identidades que nos compõem a todos, diante da responsabilidade de mediar situações, muitas vezes imprevisíveis.

Ao mesmo tempo, é um cotidiano profissional vivido com uma sensação de esvaziamento do tempo, que muitas vezes parece não passar, em que o ócio se faz

presente, mas que, ao mesmo tempo, há elementos que garantem um preenchimento do espaço, que envolve todos os sentidos: o “cheiro de gente”, os gritos, os salves e as grades batendo, a visão das paredes descascadas, das grades enferrujadas, dos ratos que passam, dos gatos que procriam, do lixo que acumula, dos olhares que encaram e comunicam tantas coisas que às vezes é melhor nem saber....

E, a tudo isso, se habitua. Não se acostuma, no sentido de deixar de sentir (tanto que se acumulam gastrites e ansiedades), mas a percepção se altera, ao medo agrega-se uma certa segurança com a possibilidade de reconhecimento de alguns sinais. Uma mistura que cria uma certa analgesia, diante de uma constância naquele espaço, repetida a cada três dias (no máximo, para quem não tira extra e trabalha dois dias seguidos...). O corpo se habitua à convivência ali, com aquela estrutura e aquelas pessoas. O sono, agitado e alerta nos primeiros dias, um certo dia se acomoda naquele colchão não tão confortável, de onde se veem os fios aparentes no teto que caiu (felizmente não atingindo ninguém) e não foi resposto. A conquista do ar-condicionado, fruto de uma “vaquinha”, às vezes está frio demais, às vezes, quente demais.

O que percebi e senti em mim mesma, por adentrar aqueles muros com uma certa regularidade, é que algumas coisas deixam de chamar a atenção e de despertar tanto receio quando se tornam habituais e, também, quando há um sentimento de descrença e impotência ante a resolução ou transformação dessas situações. E, outras tantas, invisíveis à primeira vista, como o significado de um lençol estendido ou de uma visita que sai mais cedo, passam a ter significados imprescindíveis à análise do contexto e das relações.

A seguir, apresento os procedimentos utilizados para a realização desta pesquisa.

2.1 Procedimentos da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida inspirada na Teoria Fundamentada que, para Strauss e Corbin (2008, p.25), é uma “teoria que foi derivada de dados, sistematicamente reunidos e analisados por meio de processo de pesquisa. (...) o pesquisador começa com uma área de estudo e permite que a teoria surja a partir dos dados”.

Para tanto, buscou-se contato com agentes penitenciários com diferentes tempos de experiência, sobretudo pelo desejo de investigar o processo de construção da atuação e identidade profissional a partir de uma perspectiva atual, contemplando os que estavam iniciando as suas carreiras (posteriormente denominados de grupo dos *novatos*) e, de forma retrospectiva, junto àqueles com mais de 10 anos de experiência.

“Novatos”: profissionais admitidos na última década, advindos de dois concursos, realizados em 2010 e em 2014, promovido pela Secretaria da Administração do Estado da Bahia (SAEB) juntamente com a Secretaria de Administração Penitenciária e Ressocialização (SEAP). A definição de “novatos” é um signo utilizado pelos próprios agentes, para caracterizar os que estão iniciando na profissão.

“Velha guarda”: Profissionais que ocupam o cargo de agente penitenciário há mais de 10 anos – no caso da amostra, os entrevistados desta categoria possuem entre 18 e 30 anos de experiência como agentes penitenciários. *Velha guarda* também é um termo utilizado por eles para se referir a estes agentes, em função do tempo de serviço.

Ao longo do processo de análise, identificou-se que a atuação dos agentes, apesar de possuir diferenças, é marcada por uma combinação entre o *significado de ser agente, a ideia de preso e os sentimentos de vulnerabilidade e poder*, e estas dimensões são válidas seja para os *novatos* quanto para os da *velha guarda*. Assim, em alguns momentos, ao longo da tese, serão explicitadas quando há diferenças qualitativas a partir da condição de tempo de exercício da função.

Para a realização desta pesquisa foi realizada uma triangulação de métodos, utilizando técnicas quantitativas (questionário) e qualitativas (entrevistas semiestruturadas). Segundo Jick (1979), a utilização da chamada “triangulação” nas ciências sociais foi descrita inicialmente por Campbell e Fiskel, que desenvolveram a ideia de operacionismo múltiplo. Trata-se da convergência entre os dois métodos, que reforçam a validade dos resultados. Eles argumentaram que mais de um método deve ser utilizado no processo de validação para garantir que a variação reflète o traço buscado e não especificidades do método, podendo, também, capturar uma imagem mais completa, holística e contextual da unidade em estudo, como será visto a seguir.

a) Entrevistas exploratórias

Para contato com estes sujeitos, algumas estratégias foram pensadas a partir da utilização de métodos qualitativos e também quantitativos. Na fase inicial da pesquisa, foram realizadas entrevistas exploratórias com dois agentes penitenciários, um do sexo masculino e uma do sexo feminino, ambos com 20 anos de experiência no momento da entrevista, com roteiro semiestruturado. Estas entrevistas tiveram entre 3h e 4h de duração. O foco das perguntas se deu sobre a trajetória profissional de cada um, experiências marcantes, percursos trilhados para o aprendizado da função, percepção sobre o sistema penitenciário baiano e perspectivas futuras de vida e trabalho. Estes dois entrevistados já eram conhecidos da pesquisadora de experiências profissionais anteriores, e a relação de confiança existente possibilitou um diálogo aprofundado em relação à dinâmicas muitas vezes mantidas em segredo pelos agentes, em relação à própria experiência na profissão, sobretudo nos desafios advindos de relações, violência e questões emocionais daí decorrentes. Os aspectos mais observáveis dizem respeito à descrença no sistema penitenciário, às marcas deixadas na identidade desses sujeitos a partir dessa experiência profissional, com impactos na visão de mundo e de ser humano, na saúde física e mental e nas relações sociais.

b) Questionário aplicado ao grupo de *novatos*:

Em 2015, como os agentes aprovados no concurso ainda não haviam sido convocados, uma aproximação com o Sindicato dos Agentes Penitenciários (SINSPEB) trouxe a sugestão de utilização de um questionário com pessoas que estavam no processo de admissão, disponibilizado através de um grupo fechado (APROVADOS SEAP-BA 2014) no *facebook*, a fim de potencializar o alcance com estes profissionais, servindo também como uma possibilidade de contato inicial para posterior aprofundamento. No questionário, que contou com 39 respondentes voluntários, foram propostas questões em diferentes formatos, a partir do que se desejava investigar: perguntas abertas possibilitam a expressão de opiniões, perguntas fechadas permitem respostas mais uniformes e de fácil processamento e a escala *likert* permite, a partir de uma declaração curta, identificar o grau de concordância do respondente a uma dada situação/atitude (BABBIE, 2001).

Dentre estes participantes, a maior parcela foi de homens (79%), 51,3% tem

idade entre 30 e 39 anos; seguidos de 15 (38,46%) com idade entre 20 e 29 anos. Apenas 4 (10,2%), estão acima dos 40 anos de idade. Em relação à escolaridade, cinco (13%) tinham apenas nível médio, dentre os demais, 56% (n=22) possuem Superior Incompleto, 26% (n=10) Superior Completo e dois são especialistas.

c) Entrevistas semiestruturadas

A realização das entrevistas só foi possível a partir de 2016, quando os *novatos* aprovados no concurso de 2014 passaram a ser convocados. Estas entrevistas foram realizadas na unidade prisional escolhida⁴, com profissionais em diferentes períodos da trajetória como agentes penitenciários: realizou-se entrevista coletiva⁵ com 3 profissionais ainda em formação, durante a etapa de estágio, em que visitavam a unidade pesquisada (que, apesar de convocados para a formação em 2017, até o fechamento dessa tese, não haviam sido nomeados), e com outros 9 aprovados neste concurso, após o início de sua atuação. Além disso, a partir da disponibilidade de participação e necessidade de aprofundamento dos dados, foram realizadas mais entrevistas, após um período de atuação, com três dos profissionais mais novos na unidade.

O contato com os agentes da “*velha guarda*”, que já tem uma carreira consolidada, se deu a partir de entrevistas semiestruturadas em que, de forma retrospectiva, puderam relatar o seu processo de construção e aprendizado nessa função, além de analisar comparativamente com a realidade atual dos “*novatos*”. A utilização de entrevistas constitui-se como uma forma de interação que, ao permitir a fala dos sujeitos, potencializa o acesso a dimensões da realidade, das opiniões, crenças, valores e significados que as pessoas atribuem a si, aos outros e ao mundo (FRASER; GONDIM, 2004) e, em diferentes fases da pesquisa, possibilita o aprofundamento sobre questões específicas identificadas em outros instrumentos.

As idas a campo possibilitaram uma aproximação gradativa com os profissionais que, a princípio, revelaram certa desconfiança diante da situação de entrevista. Inicialmente, o diretor me indicou alguns dos profissionais mais novos.

⁴A unidade foi escolhida em função da receptividade da gestão para o desenvolvimento da pesquisa, e pela presença significativa de profissionais *novatos* e da *velha guarda*.

⁵A entrevista em grupo foi uma sugestão dos participantes, tendo em vista o tempo que tinham disponível para a participação e o desejo de todos em participar. Iniciamos o diálogo com seis profissionais, mas apenas 3 permaneceram até o final da entrevista, e os demais não responderam a praticamente nenhuma das perguntas feitas.

Todos os indicados aceitaram participar, embora alguns tenham solicitado que a entrevista não fosse gravada e, em alguns casos, que eu sequer registrasse alguns pontos específicos do que eles relatavam. Nesse período inicial de campo, foram realizadas 10 entrevistas, sendo 7 com agentes *novatos* e 3 com agentes *velha guarda*.

Em setembro de 2016, um agente penitenciário que possui um projeto para a qualidade de vida dos agentes penitenciários, propôs a mim e a uma outra componente do LASSOS, que também faz pesquisa no sistema penitenciário, fazer uma ação voltada para os agentes. Elaboramos um projeto de Grupos de Encontro para Agentes Penitenciários, como uma oportunidade de partilhar experiências e desafios da profissão. Iniciamos os grupos em outubro de 2016, com a intenção de ser uma ação mensal. Até dezembro de 2017, foram realizados 13 encontros, sendo um no Conjunto Penal Feminino, um na Penitenciária Lemos Brito, um na Colônia Penal Lafaiete Coutinho e os demais no Presídio Salvador. Esta presença constante e essa ação compartilhada, fortaleceu os vínculos de confiança com alguns dos agentes e possibilitou a realização de outras entrevistas e o aprofundamento sobre a dinâmica das relações e da atuação neste contexto.

A utilização de entrevistas após a aplicação e análise dos questionários e das notas do Diário de Campo, possibilita uma maior compreensão sobre questões específicas identificadas em outros instrumentos, além de constituir-se como uma forma de interação que, ao permitir a fala dos sujeitos, potencializa o acesso a dimensões da realidade, das opiniões, crenças, valores e significados que as pessoas atribuem a si, aos outros e ao mundo (FRASER; GONDIM, 2004).

As incursões à unidade prisional, para a realização das entrevistas, também oportunizaram a observação direta dos profissionais no exercício da função. Segundo Lakatos e Marconi (2010), a observação enquanto técnica que permite a coleta de dados e informações de aspectos da realidade através dos sentidos é importante, pois serve para o pesquisador identificar dados sobre os quais os indivíduos não tem consciência ou tentam encobrir, mas que orientam seus atos. Isto é, trata-se de uma forma de perceber como as pessoas agem no cotidiano, não apenas o que falam sobre ele. Martins e Bógus (2004) acrescentam outras vantagens da observação: após um tempo de convivência com o pesquisador, diminui a probabilidade de alterações de comportamento em sua presença e, deste modo, as diferenças entre o comportamento verbal e o real ficam mais aparentes; além de poderem ser

identificadas a sequência e as conexões dos eventos que contribuem para o significado do fenômeno.

Pouco a pouco, alguns mapas de ideias foram sendo construídos a partir do que se relatava sobre a função, em um processo contínuo de coleta de dados e análise, pois, como afirma Tarozzi (2011, p.24):

Além da progressiva extensão da amostra, também o trabalho de codificação, a escolha das primeiras categorias relevantes para a pesquisa, a reformulação da pergunta da pesquisa, a definição de propriedades e atribuições das categorias e a delimitação da teoria impõem que exista um acompanhamento constante da reflexão analítica com periódicos retornos ao campo, e que o processo de recolhimento dos dados seja guiado pela reflexão analítica sobre as categorias emergentes.

Em 2017, houve a realização de mais algumas entrevistas, com 3 agentes penitenciários experientes e um com 1 ano de atuação na função, a fim de aprofundar e compreender as dinâmicas relacionais, especialmente a partir de tantas ideias reveladas sobre as diferenças entre os agentes experientes e os agentes novos. Neste mesmo ano, pessoas aprovadas no concurso que entraram com recurso para serem convocados, estavam em formação, e pude realizar uma entrevista coletiva com três destes profissionais. Seguindo as análises sobre a construção da atuação como agente, em 2018 mais uma entrevista foi realizada. Assim, os 20 participantes que compõem este estudo foram entrevistados durante os anos de 2014, 2016, 2017 e 2018. Abaixo, segue algumas informações dos agentes que foram entrevistados. Salientamos que, a fim de não possibilitar a identificação dos participantes, os dados foram limitados a tempo de serviço como agente, idade e escolaridade. Além disso, todos os nomes foram substituídos por pseudônimos.

Quadro 1: Dados dos participantes das entrevistas.

ANO DA ENTREVISTA	PSEUDÔNIMO	IDADE	TEMPO COMO AGENTE	ESCOLARIDADE
2014	CESAR	48	20 anos	Nível Médio
2014	MARGARETH	58	20 anos	Nível Médio
2016	PEDRO	35	8 meses	Nível Médio
2016	IGOR	42	2 meses	Superior Completo
2016	CELSO	32	9 meses	Superior Completo
2016	MÁRIO	30	2 anos e 3 meses	Superior Incompleto
2016 e 2017	FRANCISCO	37	3 meses	Superior Completo
2016 e 2018	DIEGO	25	8 meses	Superior Incompleto

2016	ROBERVAL	44	20 anos	Superior Incompleto
2016	ENIO	38	4 anos	Superior incompleto
2016	GERALDO	46	18 anos	Nível Médio
2016	HAMILTON	54	30 anos	Superior Completo
Julho e setembro de 2017	RODRIGO	34	1 ano	Superior Completo
2017	EDGAR	56	30 anos	Nível Médio
2017	JOSÉ	37	28 anos	Nível Médio
Agosto e Outubro de 2017	ROBERTO	51	18 anos	Superior Completo
2017	BRUNO	22	Aprovado, em formação	Nível Médio
2017	MARCELO	32	Aprovado, em formação	Superior Completo
2017	CLEITON	28	Aprovado, em formação	Superior Completo
2018	HUGO	37	6 anos	Superior Incompleto

Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando a faixa etária dos entrevistados, 4 (20%) tem entre 20 e 30 anos; 7 (35%) entre 30 e 40 anos; 4 (20%) entre 41 e 50 anos, e 5 (25%) acima de 51 anos. Em relação ao tempo de serviço, 3 estavam em período de formação; nove são considerados *novatos*, sendo 6 com até 1 ano de serviço, três entre 2 e 3 anos como agentes e oito, considerados *velha guarda*, acima de 18 anos de serviço. Os dados revelam uma característica recente do perfil de escolaridade dos aprovados para o cargo, identificados por este último concurso: a maioria dos aprovados possuem alguma formação acadêmica de nível superior (concluída ou em curso), em distintas áreas, e são reconhecidos como *concurseiros*, em busca de uma oportunidade no serviço público, participam de vários concursos sempre buscando uma oportunidade mais vantajosa financeiramente. Segundo um agente, por ser um concurso que exige apenas nível médio e ter um bom salário, tem sido muito concorrido e “para quem está desempregado, o salário é muito bom (PEDRO)”.

Para alguns, já havia algum conhecimento das condições de trabalho, seja por terem trabalhado como agentes penitenciários como REDA, seja por conhecer alguém na função e, dentre as características positivas do trabalho, reconhecem o salário como um dos mais altos no serviço público para nível médio e com a possibilidade de manter o ritmo de estudos para outros concursos, especialmente pelo fato de se trabalhar por plantão (24h x 72h).

2.2 Contexto da Pesquisa

Até a década de 80, na Bahia, todas as quatro unidades prisionais existentes se localizavam em Salvador, sendo uma penitenciária, uma casa de Detenção, um Presídio de mulheres e o Manicômio Judiciário (LOURENÇO, 2012). Segundo este autor, é sobretudo na década de 90 que tem início o processo de interiorização do sistema prisional na Bahia, período em que também se amplia significativamente as taxas de encarceramento no Estado, que continua crescente. O autor identifica que, entre 2005 e 2010, foi um período marcado por um grande aumento na população penitenciária, e de mudança no perfil das pessoas presas:

O estado tem vivenciado um expressivo aumento da taxa de encarceramento nos últimos anos. No final de 1999 a taxa de encarceramento era de 31,8 por 100 mil habitantes. Este número cresceu para 51,7 em 2005. Entre 2005 a 2010 a taxa de encarceramento mais que dobrou tendo um aumento de 239,7% chegando a 123,9 por 100 mil. Neste mesmo período também se transformou o perfil dos internos. Em 2005, o tráfico de entorpecentes era responsável por menos de 20% da qualificação criminal dos internos. Já em 2010, foi este o tipo de delito cometido por cerca de um terço da população prisional baiana. O aumento em números absolutos dos internos por tráfico de drogas foi de 265%. (LOURENÇO, 2012, p.168)

Até 2011, o sistema penitenciário na Bahia era de responsabilidade da Secretaria de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos. Em 2012, foi criada a Secretaria estadual de Administração Penitenciária e Ressocialização (SEAP) que tem como função cuidar das unidades prisionais e também prover seus internos com medidas de ressocialização e reintegração ao convívio social.

A Bahia possui, atualmente, 28 unidades prisionais, duas destas construídas, mas ainda em vias de implantação. Das unidades existentes, 11 estão localizadas na capital e, as demais, no interior. Em 2018, existiam 8 Agentes Penitenciários assumindo a Direção de Unidades Prisionais do Estado, 12 militares, 1 agente da polícia civil, além de 5 pessoas sem vínculos com a segurança pública. Segundo dados recentes da Secretaria de Administração Penitenciária da Bahia, entre 2016 e 2018 foram construídas 5 unidades prisionais (4 no interior do Estado, Irecê, Brumado, Vitória da Conquista e Barreiras, e uma na capital), a fim de ampliar o provimento de vagas e a interiorização do sistema prisional no Estado.

Entretanto, é importante destacar que todas as unidades novas são regidas

pelo regime de cogestão, tendo sua administração exercida por empresas terceirizadas e, apesar da carência de vagas, algumas estruturas ficaram mais de 2 anos sem utilização após a construção, aguardando os trâmites de licitação. As unidades de Brumado e Irecê, por exemplo, até o fechamento desta tese, ainda não estavam em funcionamento. No total, há 11 unidades na Bahia em regime de cogestão, sendo administradas por empresas, apenas com os cargos de Diretor, Diretor Adjunto, Coordenador de Segurança, de Vigilância, de Registro e Controle e de Saúde, sendo ligados ao Estado.

Quadro 2. Lista das unidades prisionais da Bahia, por município e tipo de gestão.

	UNIDADE	MUNICÍPIO	GESTÃO	GESTOR (em 2018)
1	Cadeia Pública	SALVADOR	Gestão Pública	AGENTE PENITENCIÁRIO
2	Central Médica Penitenciária	SALVADOR	Gestão Pública	CIVIL
3	Centro de Observação Penal	SALVADOR	Gestão Pública	CAP PM
4	Casa do Albergado e Egressos	SALVADOR	Gestão Pública	CIVIL
5	Colônia Penal Lafaiete Coutinho	SALVADOR	Gestão Pública	AGENTE PENITENCIÁRIO
6	Hospital de Custódia e Tratamento	SALVADOR	Gestão Pública	CIVIL
7	Penitenciária Lemos Brito	SALVADOR	Gestão Pública	AGENTE PENITENCIÁRIO
8	Conjunto Penal Feminino	SALVADOR	Gestão Pública	AGENTE PENITENCIÁRIA
9	Unidade Especial Disciplinar	SALVADOR	Gestão Pública	AGENTE PENITENCIÁRIO
10	Presídio de Salvador	SALVADOR	Gestão Pública	AGENTE PENITENCIÁRIO
11	Conjunto Penal Masculino de Salvador	SALVADOR	CO-GESTÃO com SOCIALIZA (inaugurado em junho de 2017- ATUAL)	AGENTE POLICIAL CIVIL
12	Colônia Penal de Simões Filho	SIMÕES FILHO	Gestão Pública	AGENTE PENITENCIÁRIO
13	Conjunto Penal Advogado Nilton Gonçalves	VITÓRIA DA CONQUISTA	Gestão Pública	CAP PM
14	Conjunto Penal de Teixeira de Freitas	TEIXEIRA DE FREITAS	Gestão Pública	TENENTE CEL PM

15	Conjunto Penal de Feira de Santana	FEIRA DE SANTANA	Gestão Pública	CAP PM
16	Presídio Regional Ariston Cardoso	ILHÉUS	Gestão Pública	MAJOR PM
17	Conjunto Penal de Paulo Afonso	PAULO AFONSO	Gestão Pública	MAJOR PM
18	Conjunto Penal de Jequié	JEQUIÉ	Gestão Pública	CAP PM
19	Conjunto Penal de Serrinha	SERRINHA	CO-GESTÃO com REVIVER	MAJOR PM
20	Conjunto Penal de Juazeiro	JUAZEIRO	CO-GESTÃO com REVIVER	CIVIL
21	Conjunto Penal de Itabuna	ITABUNA	CO-GESTÃO com SOCIALIZA: 2006 - ATUAL	CAP PM
22	Conjunto Penal de Eunápolis	EUNÁPOLIS	CO-GESTÃO com REVIVER	TEN CEL PM
23	Conjunto Penal de Lauro de Freitas	LAURO DE FREITAS	CO-GESTÃO com SOCIALIZA (2006 - ATUAL)	AGENTE PENITENCIÁRIO
24	Conjunto Penal de Valença	VALENÇA	CO-GESTÃO com REVIVER	CAP PM
25	Conjunto Penal de Barreiras	BARREIRAS	Inaugurado em 2 de junho de 2017, administrado em CO-GESTÃO pela empresa SOCIALIZA (2017 - ATUAL)	MAJOR PM
26	Conjunto Penal de Vitória da Conquista	VITÓRIA DA CONQUISTA	CO-GESTÃO com SOCIALIZA (2016 - ATUAL)	CAP PM
27	Conjunto Penal de Brumado	BRUMADO	CO-GESTÃO	(unidade pronta em 2016, ainda em fase de implantação)
28	Conjunto Penal de Irecê	IRECÊ	CO-GESTÃO com SOCIALIZA (Empresa vencedora da licitação em fase de julgamento de propostas ⁶)	(Unidade pronta em 2016, em fase de implantação)

Fonte: Quadro elaborado pela autora a partir de dados disponíveis no sítio eletrônico da Secretaria de Administração Penitenciária do Estado da Bahia (<http://www.seap.ba.gov.br/>)

Diante do aumento da demanda, cresce também o número de profissionais necessários para desenvolver o trabalho nessas instituições, sobretudo, o número de agentes penitenciários ou de cargo análogo, no caso das unidades em cogestão. Uma

⁶Informações disponíveis no sítio eletrônico da empresa:
<http://www.socializabrasil.com.br/en/empresa/areas-de-atuacao/>

vez que se trata de uma função fim do Estado, não pode ser terceirizada, apesar de nas unidades em cogestão existirem pessoas que assumem essas atribuições a partir de um outro cargo, que se denomina “monitor de ressocialização prisional” ou “agente de disciplina”.

Segundo dados do DEPEN⁷ (2016), a Bahia possuía 1.774 servidores em atividade de custódia, em uma média de 7,1 presos por servidor. Dados informados em relatório de 2015 do SINSPEB⁸, que contempla apenas as unidades geridas pelo Estado e os Agentes Penitenciários efetivos, reportam o número de 636 agentes penitenciários do sexo masculino e 160 do sexo feminino, ao tempo em que indica uma necessidade de 1510 (masculino) e 348 (feminino), a partir da proporção da Organização das Nações Unidas que prevê 1 agente penitenciário para cada 5 presos. O Plano Diretor do Sistema Penitenciário da Bahia, elaborado em 2008, antes da criação da Secretaria de Administração Penitenciária, já indicava o número de 1.271 vagas de agentes penitenciários não preenchidas. Entretanto, após esse período foi realizado apenas um concurso em 2010 (EDITAL DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES – SAEB/01/2010), com provimento de 80 vagas, e um em 2014 (EDITAL DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES – SAEB/03/2014), com provimento de 490 vagas.

Uma das principais lutas do SINSPEB tem sido a realização de concursos para provimento de vagas de agentes penitenciários nas unidades do Estado, que se encontram com um contingente de profissionais muito aquém da necessidade, especialmente nas unidades geridas pelo Estado (já que nas unidades em cogestão, especifica-se no contrato a quantidade de monitores que devem ser contratados pela empresa e, em geral, também como cláusula contratual, as empresas não recebem presos para além da capacidade prevista). Pensando nos servidores penitenciários de modo geral, no Brasil, 75% dos servidores do sistema são efetivos, enquanto que, na Bahia, esse percentual corresponde a 53%. Os demais servidores do Estado são: 6% comissionados, 24% terceirizados (no Brasil, apenas 5% são terceirizados) e 17% são temporários (porcentagem similar à média brasileira de 18%). Os agentes penitenciários na Bahia trabalham, em sua maioria, em escala de revezamento de 24 horas de trabalho, por 72 horas de descanso (com exceção dos servidores que trabalham em funções de gestão e administrativas).

As entrevistas foram realizadas predominantemente em uma unidade prisional

⁷Departamento Penitenciário Nacional

⁸Sindicato dos servidores Penitenciários do Estado da Bahia

de regime fechado em Salvador destinada a presos provisórios, localizada no Complexo Penitenciário da Mata Escura, em bairro homônimo que faz fronteira com os bairros de Sussuarana e Pau da Lima. O Complexo comporta oito unidades prisionais, quais sejam: Penitenciária Lemos Brito - PLB (1951), Conjunto Penal Feminino - CPF (1990), Centro de Observação Penal - COP (1992), Central Médica Penitenciária - CM (1993), Unidade Especial Disciplinar - UED (2005), Cadeia Pública – CP (2010), Presídio Salvador (1976) Conjunto Penal Masculino de Salvador – CPMS (2017), este último administrado em regime de cogestão. À entrada principal do Complexo, existe uma guarita e muro, protegida por agentes de segurança privada e também por agentes penitenciários, entretanto, a muralha não abarca toda a extensão do Complexo que fica vulnerável à entrada de pessoas que transpassem o matagal que separa as unidades dos bairros vizinhos.

Trata-se de uma unidade composta por dois prédios, com capacidade total de 784 internos, e se encontrava com superlotação durante o período da pesquisa, com 956 pessoas (dado de 03 de maio de 2018, fornecido pela unidade). Na estrutura, há espaço físico destinado à administração, serviço social, médico, psicológico, dentário e jurídico, refeitório de funcionários, alojamento, sala da defensoria, auditório, sala de revista. Há dois dias previstos para entrada das visitas.

Segundo Demonstrativo Nominal disponibilizado pela unidade, em 2017 havia 124 agentes penitenciários efetivos lotados na unidade, mais 7 ocupando cargos de gestão, totalizando 131 agentes penitenciários. Destes, existiam agentes de licença (quantitativo não informado), 17 são mulheres que não ocupavam postos no plantão até abril de 2018 (quando iniciaram a ocupar), 12 estão ocupando funções administrativas na unidade, 1 está à disposição do SINSPEB, 1 à disposição da escolta, 1 à disposição do FETRAB, 1 à disposição da SEAP, 1 à disposição da Coordenação de recepção e triagem. Existe um cargo de Diretor, um Diretor Adjunto, um coordenador de segurança e 4 coordenadores de vigilância, todos cargos ocupados por Agentes Penitenciários.

Analisando o tempo de serviço dos agentes da unidade, a partir do documento supracitado, houve entrada significativa de agentes especialmente nos anos de 1990 (27 agentes), 1998 (13 agentes), mais 3 agentes que foram admitidos até o ano 2000 e, depois disso, apenas 11 anos depois, em 2011, houve entrada de novos agentes (16 no referido ano, mais 3 em 2012 e 9 em 2013). Com o último concurso, de 2014, houve a entrada de 34 agentes.

A chegada de um número tão significativo provocou uma situação ímpar para a compreensão das lógicas que permeiam a *velha guarda* e os *novatos*, e os ajustes necessários para a convivência profissional entre eles. A seguir, apresentaremos os sentidos iniciais, relatados pelos participantes, acerca da trajetória como agentes penitenciários.

3. ENTRE O DESCONHECIMENTO, A OPORTUNIDADE E A INVISIBILIDADE

A construção dos instrumentos de entrevista semiestruturada, utilizados para a coleta de dados da pesquisa, a fim de aproximar-nos das trajetórias desses sujeitos e o *sentido* que atribuem à experiência como agentes penitenciários, partiu da compreensão de Dubar (2005) acerca da trajetória profissional e construção de identidade. Esta compreensão considera aspectos biográficos que contempla formações e experiências anteriores, atuais e perspectivas futuras, bem como aspectos sociais, que interferem nas escolhas e no reconhecimento social, que se integram na construção da identidade dos sujeitos.

A profissão, segundo Dubar (2005), se reveste de importância particular como dimensão da identidade dos indivíduos, principalmente quando se considera as novas configurações que assumiu nos últimos anos: as condições de emprego e trabalho hoje estão bem mudadas e, conseqüentemente, isso condiciona de modo imperativo a construção das identidades sociais/profissionais. Buscar elementos de compreensão do trabalho e da formação, do mercado de trabalho e das relações profissionais, certamente contribuirá ao esclarecimento dos agentes intervenientes no processo de socialização e nas dinâmicas identitárias (ALVES et al, 2007, p.274)

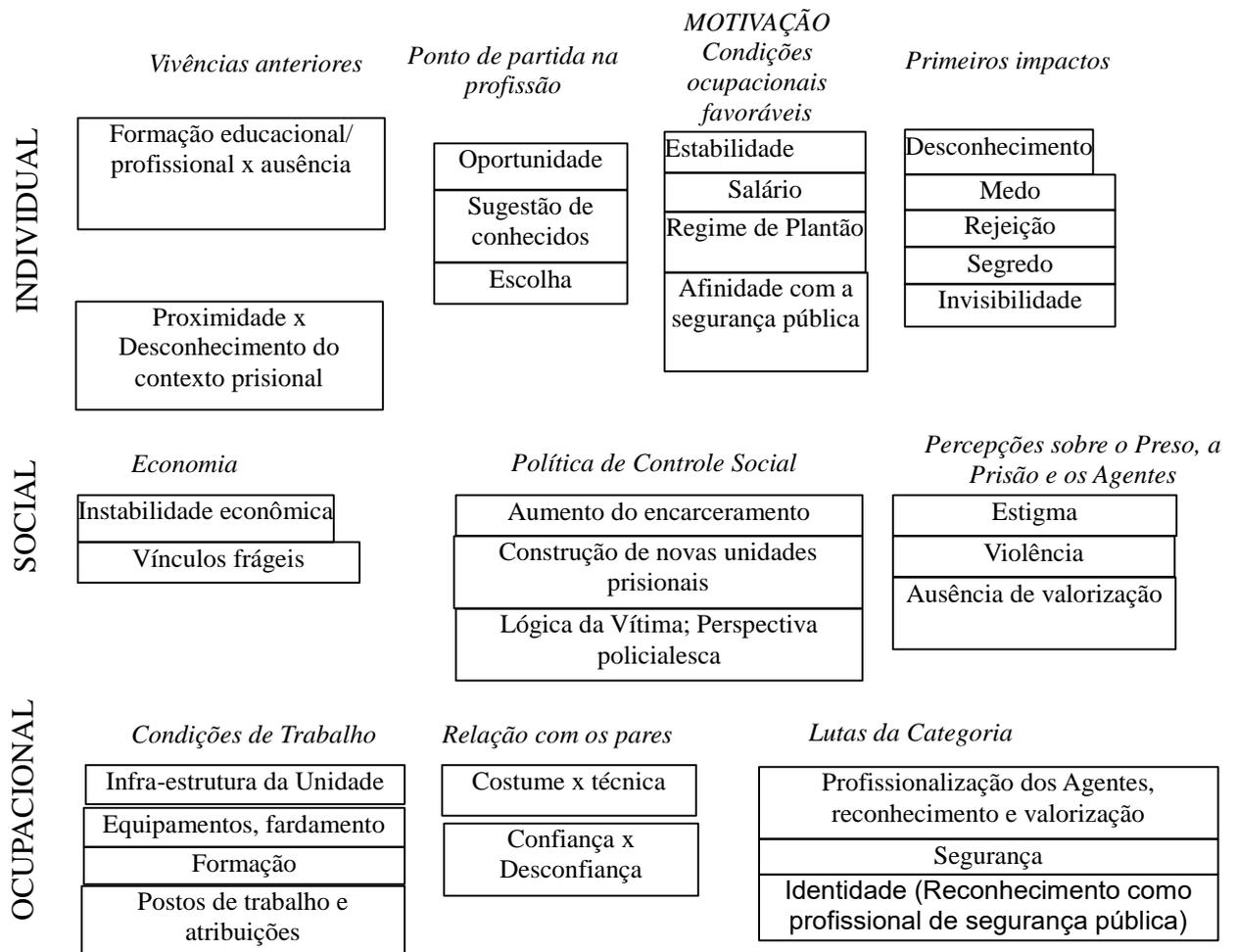
Encontramos pontos de convergência com o que é considerado por Dubar (2014) como identidade, reconhecida a partir de uma condição dual e relacional, que implica na *identidade para si* e na *identidade para o outro*, contemplando aspectos biográficos e também estruturais, que se combinam de infinitas formas. Este autor considera essa construção como algo dinâmico e interdependente, que tem na profissão um dos seus elementos centrais. Por outro lado, faz a ressalva do quanto que as mudanças referidas anteriormente sobre as condições de emprego, também interfere na construção das identidades. Assim, como afirma Alves et al (2007, p.274): “Buscar elementos de compreensão do trabalho e da formação, do mercado de trabalho e das relações profissionais, certamente contribuirá ao esclarecimento dos agentes intervenientes no processo de socialização e nas dinâmicas identitárias”.

Considerando o momento histórico em que esta pesquisa foi realizada, em que havia profissionais iniciando sua trajetória nesta ocupação em um contexto com profissionais com mais de duas décadas de experiência, identificou-se significativas mudanças estruturais (gestão pública, condições da unidade prisional, circulação do agente no interior da unidade prisional etc), nas condições ofertadas e exigidas para

o exercício profissional dessa categoria no momento inicial de cada um desses grupos (*velha guarda e novatos*), bem como condições socioeconômicas diversas, que interferiram no público que passou a buscar o concurso para agente. Enquanto semelhanças, foram relatados o desconhecimento do que é o sistema penitenciário, o estigma que permeia a profissão, os sentimentos ambíguos em relação à aprovação no concurso, sobretudo a partir da percepção dos familiares, a necessidade de manter a nova ocupação em segredo. A partir dos relatos dos agentes entrevistados, identificamos as categorias a seguir, que especificam o que está envolvido no início da trajetória como agente penitenciário a partir de elementos de ordem individual, social e ocupacional.

Mapa 4: Início da trajetória como agente penitenciário

Início da trajetória como agente penitenciário



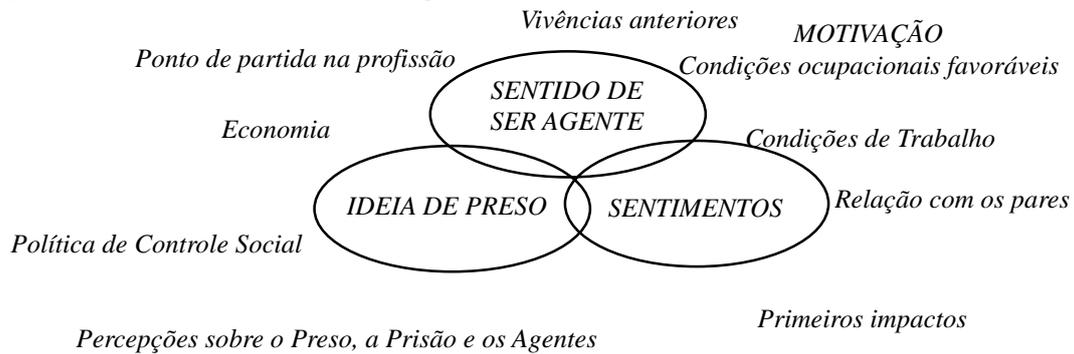
Fonte: Elaborado pela autora.

No caso dos agentes penitenciários, como citado anteriormente, há nos últimos anos uma mudança no perfil das pessoas que iniciam esta carreira, tendo sido considerável o número de trabalhadores advindos de outras formações e contextos profissionais, em busca da estabilidade do serviço público. Entretanto, há algo de comum no início da carreira como agente penitenciário em qualquer época: por se tratar de uma profissão invisibilizada e marcada por segredos, em uma instituição de restrito acesso, a maior parte desses profissionais desconheciam o cotidiano laboral que os aguardava ao buscar essa oportunidade. Muitas das ideias que se tem antes de iniciar são estereotipadas a partir de imagens, sobretudo negativas, difundidas sobre a prisão, o preso e o agente penitenciário.

Neste capítulo, serão tecidas considerações sobre o início destas trajetórias e reflexões sobre como a identidade desses sujeitos é construída a partir da entrada no contexto prisional na condição de trabalhador e o quanto também constrói esta realidade. Deste modo, a partir das trajetórias individuais, que encontram pontos de convergência com o conceito de identidade profissional cunhado por Dubar (2005), buscar-se-á compreender os sentidos existentes a partir as condições que permeiam a escolha por ingressar nesta atividade profissional, considerando as *motivações e desafios da escolha, experiências profissionais anteriores, formação*, bem como o sentido pessoal de iniciar as atividades como agente penitenciário, contemplado a partir da *vivência dos primeiros dias e da relação com colegas e presos*.

A primeira dimensão analítica proposta nesta tese, o *sentido de ser agente*, será abordada a partir de uma correlação entre o que foi apontado pelos participantes em relação ao início de suas trajetórias profissionais como agentes, considerando aspectos individuais, que revelam os primeiros sentimentos associados ao exercício da função, e que se remetem à dimensão analítica *sentimento de medo e vulnerabilidade*, bem como serão abordados os aspectos ocupacionais e o contexto sócio-histórico-cultural. Este contexto envolve a existência das prisões e o público a quem se destina, e se conecta à *ideia de preso* (2ª dimensão analítica), inicialmente uma imagem virtual estigmatizada, que, conseqüentemente, interfere nas condições para exercício desta profissão.

Mapa 5: Três dimensões analíticas interligadas



Fonte: Elaborado pela autora.

3.1 Entre a estabilidade e o “trampolim”: como vim parar aqui?

Nesta seção, abordaremos as motivações relativas à escolha inicial de se tornar agente penitenciário, analisando a construção de sentidos para si a partir desses motivos e dos significados atribuídos pelos mais próximos neste ponto da trajetória: famílias, amigos, conhecidos, colegas de profissão. Além disso, uma vez que grande parte da motivação identificada pelos participantes é muito mais fruto de uma contingência favorável pelas exigências do concurso e condições ocupacionais (escolaridade exigida: nível médio; regime de plantão e salário alto para os concursos deste nível de escolaridade), diante de um contexto social de empregabilidade, estabilidade e retorno financeiro desfavorável à formação/profissão inicial, do que uma escolha motivada pelo desejo de exercer esta ocupação, teceremos considerações sobre possíveis impactos aos profissionais e à categoria, da assunção dessa função pautada antes nos direitos que oferece que aos deveres que exige. Abaixo, é possível identificar no mapa os principais aspectos referentes à construção do sentido de ser agente:

Mapa 6: Construção do sentido de ser agente

Construção do *sentido de ser agente**Inscrição no concurso*

Desejo por estabilidade
Exigência: nível médio
Salário razoável
Regime de Plantão
Afinidade com a segurança pública
Conhecidos na área
Falta de desejo pela função

Luta pela convocação
Rejeição de parentes e amigos
Impossibilidade de partilhar a alegria da conquista
Segredo

A construção de uma nova identidade profissional

Formação insuficiente ou inexistente
Busca pela segurança e técnica
Relação com os colegas
Outra formação socialmente mais respeitada, mantém a nova ocupação no ostracismo
Desejo de distanciamento do estigma, dos colegas, dos presos e do ambiente prisional

Fonte: Elaborado pela autora.

Esta característica de ser uma função não desejada diretamente por aqueles que a ocupam (o desejo vem mais pelas características ocupacionais do trabalho, do que ligadas às atribuições específicas dos agentes penitenciários) é identificada desde o surgimento das prisões como instituições punitivas (LOPES, 2002), tendo sido identificado também em estudos recentes (SILVESTRE, 2011; SABAINI, 2011; MONTEIRO, 2013; GODOI, 2015).

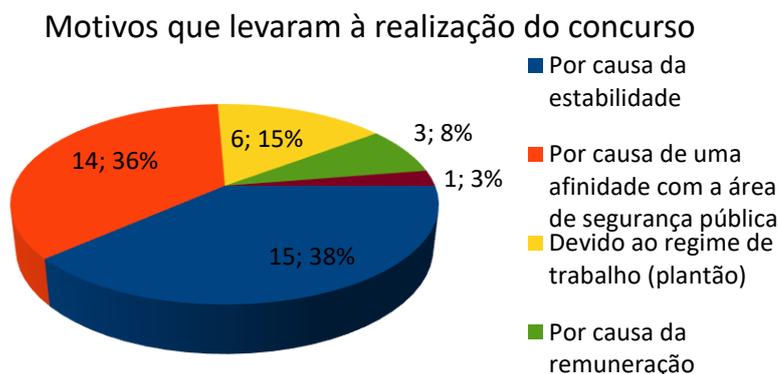
Pesquisas recentes apontam o quanto a falta de desejo e a desconexão com a escolha da profissão podem, a curto, médio ou longo prazo, interferir na saúde mental desses profissionais:

A terceira situação ansiogênica refere-se à escolha dessa profissão: a escolha profissional se processa em razão da necessidade da obtenção de sustento e não considera o desejo do sujeito na escolha profissional. Assim, esse trabalho se estrutura a partir da disciplina da fome, conforme a proposta de Dejours (1992). Essa forma de se articular com a atividade produtiva pode não apresentar ressonância simbólica para o trabalhador e ofertar constantemente desprazer. (RUMIN, 2006, p.578)

Alguns entrevistados relatam ter conhecidos na área e outros revelam interesse na segurança pública, mas, geralmente associado à outras ocupações, que possuem

outro *status* e reconhecimento social, como Polícia Federal. Dentre os 38 aprovados no concurso que responderam ao questionário *on line*, encontramos os seguintes dados, com proporções similares entre o interesse pela estabilidade (36%) e pela afinidade com a área da segurança (36%), e um percentual de 14,6% que priorizaram a escolha pelo regime de plantão.

Gráfico 1. Motivos que levaram à realização do concurso, para 38 participantes por via de questionário.



Fonte: Elaborado pela autora a partir de questionário disponibilizado no *facebook*, em grupo de Aprovados SEAP.

Além desses 38 aprovados no concurso, dentre os 20 agentes que foram entrevistados, existe uma proximidade em grande parte dos discursos ao se falar sobre a chegada e os primeiros dias dos agentes a partir do concurso que são provenientes, especialmente reportando-se às condições do concurso e também à chegada na unidade. Os que entraram nos anos 90, se referem constantemente a uma grande fila no Balbininho⁹⁰, em que havia inscrição para concurso para Policial e para Agente de Presídio, como eram chamados os Agentes Penitenciários à época. Muitos se inscreveram porque era uma oportunidade de concurso em um período de recessão, de nível médio, visando apenas a estabilidade do serviço público, sem saber sequer o que caracterizava a ocupação: “Um dia, passando pelo Balbininho, tinha uma fila enorme... Perguntei o que era, era para concurso: agente penitenciário e policial... Fui chamado, fiz exame médico, e vim. (JOSÉ)”.

O relato de uma agente penitenciária aborda pontos críticos ocasionados por

⁹⁰ O **Ginásio de Esportes Antônio Balbino**, mais conhecido como **Balbininho**, foi um centro poliesportivo da cidade de [Salvador](#), localizado na Ladeira da Fonte das Pedras, mesmo local do antigo [Estádio Octávio Mangabeira](#), a Fonte Nova.

esta entrada de pessoas interessadas nas condições do emprego, mas sem nenhum conhecimento sobre a profissão e a prisão:

Pessoas que fizeram o concurso que não sabiam nem o que era cadeia! Assim, 95% das pessoas, fizeram concurso porque era um concurso, porque precisavam de uma estabilidade, mas não sabiam nem o que era cadeia nem nada, tanto que muita gente nessa leva misturou as coisas né? Colega que levou filho de preso para casa para criar, ou para tornar escravo, ou para sabe Deus o que... Que a presa quando saia levava para fazer faxina em casa... Misturou muitas coisas... (MARGARETH)

Em Salvador, após o concurso de 1990, houve um concurso em 1998, outro apenas 12 anos depois, em 2010 e, por último, o mais recente, em 2014. Também entre os agentes com menos tempo de serviço, que entraram a partir do concurso de 2010 e 2014, a estabilidade do emprego foi citada como principal fator para inscrição no concurso, assim como as demais condições de trabalho (sem considerar as atribuições), como salário e tempo livre: “Entrando aqui, percebi que tenho certa estabilidade, ganho relativamente bem, o salário bruto é bom, consigo estudar. Muitos profissionais da minha área de formação não ganham o que eu ganho, nem vão ganhar tão cedo...” (DIEGO)

Uma parcela significativa dos participantes da pesquisa revela um interesse específico pela área de segurança pública, sinalizando que os conteúdos das provas para Polícia Federal e Militar para as quais estavam estudando, eram similares aos de agente, o que facilitou o processo. Ao mesmo tempo, dois agentes relataram que foram aprovados também no concurso da Polícia Militar, mas preferiram assumir o de Agente Penitenciário porque, apesar de gostar da segurança pública, o tipo de relação existente no militarismo não eram desejadas: “Obediência cega não é meu perfil (DIEGO)”. Enquanto interesse direto pela função, foi efetivamente escolhida por alguns dos entrevistados que haviam trabalhado como agentes enquanto REDA e por dois que possuem amigos atuando nesta área e que os incentivaram, dizendo tratar-se de uma boa oportunidade.

Lopes (2002, p.2) identificou pontos muito similares em sua pesquisa:

[...] os dados apontam para o fato de que o agente só se torna agente porque, ou está desempregado, ou segue a indicação de algum parente. Com o passar do tempo, acaba se habituando à prática, tornando-se gradativamente desestimulado a procurar outras formas de trabalho mesmo que continue a afirmar que não gosta do que faz. Uns poucos assumem que gostam de ter essa função; destes ouvem-se as seguintes representações da profissão: 'queria ser um policial e como não passei em

concurso e resolvi então ser ASP'(sic). A identificação da atividade de agente de segurança com a de policial militar está presente e pode determinar a escolha pelo trabalho na prisão.

Como citado anteriormente, os pontos favoráveis das condições funcionais (salário, estabilidade, distribuição da carga horária ao longo do mês) se constituem também como um dos fatores para a permanência na ocupação e superação dos obstáculos cotidianos, como a convivência com os presos:

Estabilidade, do serviço público... Já é uma área que eu achava que tinha aptidão, como eu falei no início, e o salário. A carga horária relativamente baixa, apesar da pressão que a gente sofre aqui dentro, o convívio, é um pouco pesado, não vou falar que não é... Pelo ambiente, por tá lidando com o que o pessoal chama de escória da sociedade... (FRANCISCO)

Em diálogo com aprovados no concurso¹⁰, ainda não convocados, mas em formação, eles corroboram esse interesse pela estabilidade como primordial, e a indicação de conhecidos e proximidade com outros concursos como condições que lhes levaram a ter acesso a essa oportunidade:

- *E vocês decidiram como fazer esse concurso? (PESQUISADORA)*

- Informações, amigos... (MARCELO)
- Estabilidade, no meu caso. (BRUNO)

- *Você tava procurando vários concursos de nível médio e esse... (PESQUISADORA)*

- Apareceu... (CLEITON)
- Apareceu. (MARCELO)
- Para mim foi consequência de um maior que eu estudo... (BRUNO)

- *Você quer fazer o quê? (PESQUISADORA)*

- Oficial da polícia. Ai, como o estudo é meio... (BRUNO)
- As matérias né? (CLEITON)
- E de lá para cá, a gente passou praticamente esse tempo todo sem concurso... (MARCELO)

- *Então a ideia mesmo é de fazer concurso para ter estabilidade? (PESQUISADORA)*

- É, exatamente. (MARCELO, BRUNO, CLEITON)

¹⁰A entrevista com esses profissionais foi realizada de forma coletiva, na unidade prisional, durante a etapa do Curso de Formação em que eles estavam conhecendo as unidades.

– Eu acredito que para maioria, até porque, outra curiosidade: conversando semana passada com um rapaz da SEAP, ele tava informando que o pessoal de 2014, muitos já pediram exoneração porque passaram em outros concursos. Então, você vê que hoje o perfil do agente penitenciário mudou bastante, e a rotatividade também. (MARCELO)

- Todos os colegas que estudam comigo para oficial, todos passaram, uns já estão trabalhando. É passageiro... Trampolim...(BRUNO)

Igor diz que a sua inscrição no concurso foi um acaso: estava estudando para concurso, passou em outros, mas não foi chamado. Alguns colegas resolveram fazer concurso para agente, e o chamaram para fazer. Como ele estava estudando há mais tempo, os colegas queriam apoio. Ele diz que tinha certo receio, não foi por causa do salário que ele resolveu fazer o concurso, foi pelos colegas mesmo. Então, só ele passou e nenhum dos colegas. Mas, como não era seu foco, continua estudando para outros concursos. Essa busca por concursos públicos tem sido estudada por diversos autores, como fruto da instabilidade econômica e precarização do trabalho (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011). Ou seja, também existem aqueles que reconhecem não ter nenhuma identificação com a segurança pública, mas que estão na função pelas condições do emprego:

É uma atividade que eu nunca pensei em desempenhar. Não atividade de agente penitenciário em si, mas qualquer atividade que tenha uma ligação com a área de segurança. Não me vejo fazendo nenhuma atividade desse tipo e, de uma hora para outra, tô eu aqui fazendo essa atividade. Tipo assim, não é pretensão para o futuro, tanto é que eu entrei aqui por essa questão, flexibilidade de horário, a remuneração que acaba sendo, não é tão ruim em relação à média de outras categorias do Estado, paga muito bem se for fazer uma comparação, e o objetivo sempre foi concurso, entrei aqui, tenho tempo para estudar, até passar em outro. Essa é na verdade uma grande, um objetivo de quase todo mundo que entrou agora. É entrar aqui para passar em outro. Alguns já conseguiram isso, entraram como REDA e já conseguiram passar em outros e já saíram. Então essa é, acaba sendo o objetivo da grande maioria aqui. Principalmente aqueles que já tem faculdade, ou estão cursando, desejam pleiteiam um voo mais alto. Aqueles que só tem nível médio fica mais difícil você fazer essa... Mas mesmo assim, tem os que pensam em fazer isso, não pensam em ficar. Mas se for... Também não penso em sair para uma atividade de segunda a sexta, porque acho que isso acaba. É uma coisa que acho muito legal aqui, é a flexibilidade de tempo, trabalha 7, 8 dias por mês, é muito tranquilo. Eu ainda saio para faculdade, chego aqui umas 11h da noite. Você não tem que estar acordado o tempo todo. (MÁRIO)

Esta perspectiva vai ao encontro do que foi encontrado por Albrecht e Krawulski (2011, p.221):

(...) a partir das alternativas de respostas oferecidas, evidenciam os motivos pela busca de inserção no serviço público e levam a conjecturar que, ao optarem por esse segmento, essas pessoas seriam por ele atraídas muito mais pelas suas supostas garantias e vantagens do que por outros elementos como a natureza do trabalho realizado.

Carreteiro (2014) apresenta uma pesquisa do IBGE que indica que 43% de brasileiros da classe média desejam entrar no serviço público, e tem como hipótese que a instabilidade econômica, a oferta de vagas no serviço público e o reconhecimento social levou a este aumento no número de candidatos. O contexto social de precarização do trabalho torna os concursos uma alternativa desejada por pessoas de diferentes carreiras, mesmo que fora de sua área de formação. Druck (2016) aponta indicadores sobre como essa precarização se expressa e, dentre eles, pontua como as condições de insegurança no trabalho, sobretudo o que diz respeito à mudança legislativas e alterações nos vínculos empregatícios, com “vínculos resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação (DRUCK, 2016, p.16)” tem impacto nos trabalhadores. Albrecht e Krawulski (2011), ao estudarem os *concurseiros* – sujeitos graduados que prestam concurso nas mais diversas áreas de atuação, visando essencialmente o ingresso no serviço público –, acrescentam:

Justifica-se atentar para o setor público como alternativa de inserção e permanência no mercado de trabalho, tendo em vista que esse segmento se apresenta na atualidade com expressivo destaque (Marconi, 2003; Nogueira 2005). Profissionais com diferentes graduações procuram sua inserção no contexto produtivo através do setor público (Krawulski, 2004; Pimentel, 2007; Silva, 2004), embora, de acordo com pesquisa de Silva (2004), a opção pelo trabalho nesse setor não decorra da natureza das suas atividades, expressando antes uma alternativa à insegurança mobilizada perante a instabilidade encontrada no mundo do trabalho na contemporaneidade. (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011, p. 212)

Dentre os agentes entrevistados, há aqueles com formação em educação física, turismo, história, fisioterapia, pedagogia, alguns do Direito. Pesquisas tem demonstrado que a maioria dos profissionais com escolaridade de nível superior no Brasil não atuam em suas áreas de formação (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011). Dentre os aprovados que responderam ao questionário: há um advogado e 2 estudantes de direito, um corretor, um fisioterapeuta, um técnico em informática, 3 pessoas que trabalham em áreas administrativas, 2 que trabalham com comunicação e marketing, um estagiário da área de enfermagem, 1 auxiliar de serviço odontológico, 2 autônomos, 2 educadores, 1 gerente, 1 gesseiro, 5 sem experiência, um professor

de defesa pessoal e artes marciais, um armador, um vigilante, um agente socioeducativo e um que trabalhava na secretaria de segurança pública.

Na pesquisa com *concurseiros* realizada por Albrecht e Krawulski (2011, p.220), mesmo dentre os que possuíam nível superior, “39% estavam se preparando para concursos que exigem apenas nível médio e 29% o faziam para concursos cuja exigência é o nível superior, independente da área”. De acordo com as respostas acerca da escolaridade, como indicado anteriormente, apenas 12,2% possuíam apenas nível médio. Essa é uma característica bem distinta do perfil dos agentes que entraram no concurso anterior, anos antes:

Na verdade, é um perfil diferente da época que eu entrei né, porque hoje o pessoal vem com graduação, vem com a formação hoje de nível superior, embora o concurso não exija, mas todos, até pela oferta de emprego que não tá bom, né? Então, assim, a gente repara uma evolução na questão da formação, porque hoje tem mais faculdades, o pessoal tá vindo já com a graduação, e vem com a mente mais aberta, é mais fácil lidar com, é mais fácil adaptar eles às condições da unidade. Embora alguns não tenham o perfil, a gente vê isso no curso. (GERALDO)

Em virtude das condições socioeconômicas do país e da estabilidade do emprego, apesar de não ter perfil ou das condições de trabalho na prisão não serem algo tão desejado, há também uma valorização do concurso, pelo esforço em ser aprovado e convocado: “As pessoas batalharam demais para passar no concurso, o concurso foi concorrido, 34 pessoas para uma vaga, foi muito concorrido. Foram mais de 7 mil inscritos para 490 vagas. (RODRIGO)”. Dentre os entrevistados que ainda estavam no Curso de Formação e que conseguiram isto a partir de uma intervenção na Justiça, salientam ainda outros pontos que os fazem valorizar esta oportunidade:

- Eu dou valor, muito, a esse concurso. Eu acredito que as pessoas que entraram facilmente, que o Estado chamou logo de cara, não dão o valor que a gente vai dar a este concurso. Porque a gente sabe o que a gente passou... (CLEITON)
- A gente sofreu.. (MARCELO)
- A gente sofreu de verdade... De ligar para Secretaria, de ter promessa que a convocação vai sair semana que vem e não sair, de gente que saiu do emprego achando que ia sair, gente que perdeu o emprego... Meu caso mesmo, eu era contratado do município e meu contrato terminou... Então assim, diversas situações que veio tudo para nos fortalecer... Então quando, como eu te disse, tem que se valorizar. Eu valorizo muito esse concurso apesar do preconceito. Até a categoria, alguns que são preconceituosos com a própria categoria, eu valorizo muito... Não quero para a minha vida, mas se eu não conseguir algo melhor, vou ficar satisfeito. Vou procurar, mas vou me valorizar onde estou. (CLEITON)

Segundo os entrevistados, existem pessoas inclusive que deixaram os seus empregos para que pudessem participar do Curso de Formação, com duração de 40 dias, em Salvador, vindos de outros municípios, arcando com todos os custos desta estadia, sem apoio do Estado¹¹ e sem serem ainda servidores:

- Do curso aqui, de Salvador, tem 3 pessoas. São 11, os outros são do interior. (MARCELO)

Mas vão ser lotados em Salvador? (PESQUISADORA)

- É isso, são três para Salvador, mas o restante é para o interior. Então, para quem é do interior, vir passar 40 dias na capital, longe do seu trabalho, da sua família, de todo mundo, para esse curso, e sem a bolsa do Estado ainda, porque o Estado prometeu mas ainda não saiu ainda, no valor de um salário mínimo, mas não saiu ainda a bolsa, então é complicado de todos os lados. (MARCELO)

Então vocês têm outros trabalhos? (PESQUISADORA)

- Por enquanto temos. (MARCELO)

Todos têm? (PESQUISADORA)

- A maioria. (MARCELO)

- Uns saíram para poder fazer o curso, outros não... (BRUNO)

- Alguns conseguiram, como é o meu caso, condicionar umas férias, para casar com o curso de formação, mas nem todo mundo teve esse molejo no trabalho. (MARCELO)

- No meu caso também, eu não consegui. Tive que sair do trabalho. (BRUNO)

Então, no curso de formação vocês ainda não recebem salário? (PESQUISADORA)

- Não... Inclusive esse concurso nosso é de 2014, então, estamos aqui em 2017, final de 2017, ainda tendo o curso, então a nomeação então é lá para novembro, dezembro... Entramos com um mandado de segurança. (CLEITON)

Então, vocês passam pela formação, mas ainda não são servidores? (PESQUISADORA)

- Não, não... A gente ainda tem a perícia médica, após a perícia médica é que sai a nomeação. Então, a gente tá terminando o curso de formação, mas não tem nem noção de quando vai começar de fato a trabalhar. Hoje

¹¹Segundo o Edital SAEB/03/2014, o item 3.1.1 Curso de Formação de Agente Penitenciário: especifica a previsão de um salário mínimo durante a formação, com carga horária de 232h. Mas os agentes entrevistados sinalizaram que isso ainda não havia sido disponibilizado.

a gente tá fazendo o curso de formação, mas a gente ainda não tem vínculo com o Estado. (MARCELO)

É importante refletir, assim como pontuado por Silva (2004), que este desejo pelo serviço público como forma de superar uma insegurança diante de uma economia instável não é aleatório, mas fruto da atual organização de trabalho, fomentada pela perspectiva neoliberal. Apesar da ampliação do número de instituições de ensino superior e de acesso a elas, isso não se converteu em oportunidades de trabalho e de vinculações empregatícias sólidas, o que gera instabilidade e insegurança e a inserção em atividades não diretamente relacionadas à formação (SILVA, 2010), como também afirma Sennet (2006, p.83): “o sistema educacional gera grande quantidade de jovens formados, mas impossíveis de empregar, pelo menos nos terrenos para os quais foram treinados”.

A mudança do perfil em relação à escolaridade reflete que a precariedade da oferta de empregos e a fragilidade dos contratos atinge, neste momento histórico as mais diferentes áreas, potencializando a busca por algo que traga garantia e estabilidade, ofertada pelos serviços públicos, mesmo em contextos indesejáveis.

a) Trajetórias em busca de estabilidade e reconhecimento

As diferentes correlações entre a motivação inicial, o contexto de trabalho, as condições ocupacionais e as oportunidades provocam diferenças no sentido e no envolvimento com o trabalho. Diferentes dinâmicas foram relatadas: alguns agentes desejam manter a sua atuação na área primeira de formação concomitantemente à atuação como agente; há os que continuam estudando e prestando outros concursos, que buscam oportunidades com melhores condições de trabalho e/ou melhores salários, os “concurseiros”; há os que apresentam não ter pressa em buscar outras oportunidades, desejam “aproveitar a conquista” de já ter conseguido a aprovação em um concurso; há os que deixaram o concurso ao perceber que estar inserido em um contexto tão indesejável e tão vulnerável; há, em menor proporção, alguns que indicam estarem satisfeitos com o trabalho.

Dentre os agentes *novatos* entrevistados, o fato de possuírem uma outra identidade social, profissional, o que, ao menos teoricamente, lhes possibilita outras opções de trabalho, parece colocar esses agentes em uma condição subjetiva

diferenciada em relação à atual ocupação, pois sentem-se com possibilidades de sair e, em muitos casos, efetivamente buscam isso, especialmente por melhorias salariais e reconhecimento profissional, como comenta um agente:

Assim, eu tenho muita esperança de passar em outro concurso, não porque eu desvalorize a profissão, mas porque a gente estudou muito, eu estudei muito, fiz faculdade, fiz curso superior de Direito, fiz pós-graduação e tal, fiz muitos cursos, fiz inglês, a zorra toda... Então, eu estudei muito para ficar estagnado em 3 salários mínimos, 4 salários mínimos o resto da vida, sabe? Eu penso em fazer outro concurso não porque, é mais por uma questão salarial mesmo. Mas eu considero uma profissão magnífica, é uma profissão que deve ser realmente valorizada, assim como os professores. (RODRIGO)

Os agentes *velha guarda*, aqueles com mais experiência e tempo de serviço, relatam que a possibilidade que os *novatos* têm de sair, lhes deixa em uma condição muito diferente da vivida por eles ao entrar, “para nós, aquilo era tudo”. Para Dubar (2014), as condições socioeconômicas atuais configuram um período em que as trajetórias profissionais são marcadas por rupturas e mudanças.

Para agentes, há uma percepção de que esta possibilidade de trilhar outras trajetórias interferiria diretamente no grau de envolvimento dos *novatos* com a função, com os desafios a serem enfrentados dia após dia e com a relação estabelecida com os mais antigos. Como no caso da unidade estudada houve um período de mais de 12 anos entre concursos, essas diferenças são bem aparentes, e trouxe impactos, sobretudo inicialmente, na relação entre esses dois grupos, o que exigiu, de ambas as partes, um período de adaptação para que houvesse uma possibilidade de integração entre eles e uma aproximação entre diferentes perspectivas.

Com o passar do tempo, alguns agentes identificam também que buscam outros trabalhos por uma ausência de reconhecimento, tanto na instituição quanto socialmente, o que indica que a estabilidade é desejada, mas existem outras condições necessárias para dar sentido ao trabalho e, conseqüentemente, para a permanência na ocupação. As condições ocupacionais dos agentes penitenciários na Bahia e as condições físicas das unidades prisionais são reconhecidas pelos entrevistados como uma das piores do Brasil, sobretudo pelo relato de que há a ausência de implementações de muitas condições que são previstas pelo DEPEN, para as quais existem inclusive recursos federais, mas que ainda não foram implementados pelo Estado, como a Escola Penitenciária, a ausência de

equipamentos de segurança e de revista, de viaturas etc, e outras deliberações que precisam ser definidas em cada Estado, como concurso para ampliar o contingente de agentes de acordo com as recomendações nacionais e internacionais e a lei orgânica que deveria regulamentar o plano de cargos e salários da categoria. (SINSPEB, 2014)

Essa precariedade, reconhecida também como falta de valorização pela própria instituição, para os agentes, compromete as condições de trabalho, segurança, saúde e bem estar dos profissionais que, na possibilidade de ter outros empregos ou condições familiares de sustentabilidade, tem se negado a permanecer no cargo e muitos tem desistido do concurso público, alguns durante o período de formação, ao conhecerem as condições das unidades; após as primeiras vivências, ao reconhecerem que não querem conviver e/ou não tem o perfil para trabalhar naquele contexto; e outros, ainda, que tem pedido exoneração após serem aprovados em outros concursos, o que costumeiramente é chamado de “trampolim”: usar o tempo disponível por ser um regime de plantão, para estudar para outros concursos com melhores condições de trabalho e/ou salariais. Com isso, estes profissionais evidenciam que, embora a estabilidade seja desejada, é necessário também ter reconhecimento e alguma identificação com o trabalho, característica esta também identificada por Dejour (1999), como fator que dá sentido ao trabalho. Minayo et al destaca que “Quando a organização do trabalho impede a experiência e a autonomia do indivíduo, ou quando não há reconhecimento, ganha espaço o sofrimento patogênico (MINAYO et al, 2008, p.241)”. Ou seja, a falta de reconhecimento trata-se de um fator que potencializa o adoecimento para os que permanecem na profissão por impossibilidade de escolha e de outras ofertas de trabalho ou mesmo pela acomodação que mantém uma situação indesejada, mas com retorno financeiro e estabilidade.

Não foi possível obter os dados dos aprovados no concurso que desistiram do cargo, mas esta evasão é abordada por todos os entrevistados de forma significativa. A atual dinâmica de desistência da função, apesar de identificada como maior que em outras épocas, não se consolida para muitos que, mesmo desejando outros concursos, terminam ficando por bastante tempo. Seja por não ter sido aprovado em outras seleções, seja pela estabilidade aliada à flexibilidade de horários de trabalho (por se trabalhar apenas 8 dias por mês):

Olha, geralmente, algo que eu percebo, muitas das pessoas sempre vêm para cá, sempre tem algum conhecido aí faz o concurso, porque geralmente é uma área que não é tão conhecida assim. Eu tava, vi o edital de concurso REDA, resolvi fazer o concurso, fiz. E no período do REDA para cá eu achei interessante, aí abriu o concurso de efetivo e resolvi ficar. Tô ficando aqui. E até essa questão de, é um trabalho que tem flexibilidade de horários, que permite que eu faça outras coisas lá fora, tenha outros objetivos, faculdade e outras coisas. Então, é um trabalho que, aí você vai ficando. (MÁRIO)

Esta realidade aponta para uma permanência na função mais por questões econômicas e facilidades ocupacionais do que pelo reconhecimento da utilidade da função, ou da satisfação em desempenhar o trabalho, o que, de certa forma, esvazia o sentido do trabalho (BEZERRA et al, 2016). A seguir, será aprofundada a discussão acerca dos significados sociais existentes sobre a profissão de agente penitenciário, e o impacto destes no sentido do trabalho e nas possibilidades e desafios de agregar esta experiência à identidade de cada um.

3.2 Afirmação social da profissão: quando é possível?

A inserção em um grupo profissional agrega elementos marcantes de reconhecimento social aos sujeitos, que passam a compor para si uma visão de mundo e um léxico próprio e, para o outro, constitui um parâmetro identitário a partir do qual passam a reconhecê-lo (DUBAR, 2005). No caso dos agentes penitenciários, o imaginário social e os estigmas que envolvem a prisão repercutem nas possibilidades de afirmação da profissão no meio em que se vive, ora por não se desejar partilhar o estigma existente sobre estes profissionais, ora por questões de segurança, diante de situações desconhecidas ou contextos de maior vulnerabilidade.

Para a maioria dos entrevistados, constitui-se como um desafio a comunicação sobre a nova profissão a outrem, não apenas em situações sociais, mas também a pessoas próximas, como amigos e parentes, tendo em vista o estigma do agente penitenciário. Essa condição foi igualmente percebida nos estudos de Kauffman (1988), Moraes (2005) e Lourenço (2010).

Para Goffman (1988), o estigma corresponde a como as relações sociais valoram determinados sujeitos que possuem certos atributos considerados depreciativos, quando estes são identificados. O autor aponta que o reconhecimento deste atributo se torna marca da identidade de quem o possui, reduzindo para o outro

a ideia que tem de si, alterando ou até impedindo o estabelecimento de algumas relações e da consideração de outras dimensões da vida do sujeito, que tem sua identidade marcada e restrita ao que se considera como estigma.

Atualmente, porém, o fato de muitos possuírem outras formações, lhes dá a possibilidade de manter sua identidade profissional a partir do que encontra mais valorização social, ficando a parcela de identidade como agente penitenciário de certa forma invisibilizada, reservada apenas ao contexto de atuação laboral e a alguns escolhidos (geralmente os pais e cônjuge) ou em situações em que o agente se sinta seguro:

Olhe, no início eu tava assim, eu não tava querendo falar para as pessoas que eu era agente pelo medo de ser reconhecido, uma paranoia meio sem sentido. Mas não por vergonha. Hoje, se for uma pessoa de confiança, uma pessoa, assim, eu falo que sou agente, que trabalho no serviço público... Ai, também, me enchem de perguntas. Às vezes eu não falo para não me encherem de perguntas! (Risos) Mas eu tenho orgulho da minha profissão. (RODRIGO)

Além do estigma, o agente Rodrigo explicita acima uma preocupação desses profissionais com a sua própria segurança. Ou seja, além do risco social, há um risco físico, também destacado por Igor que, apesar de não relatar falta de aceitação familiar, diz que comunicou apenas a seu núcleo mais próximo e ressalta a preocupação com a segurança:

- *Como foi para a sua família? (PESQUISADORA)*

- Nem todo mundo sabe, preferi poupar... Só minha mãe e meus irmãos. Não sou casado. Sou noivo, minha noiva aceitou bem, achei que ia ser diferente, mais difícil, mas ela aceitou bem. A gente se torna mais atento, não só aqui, mas na rua... Já encontrei familiares na rua... Eu venho de ônibus, então, dia de visita tem vários lá... (IGOR)

O receio de poder estar sendo vigiado ou perseguido e se tornar um alvo em situações cotidianas é identificado de forma similar por Minayo et al (2008) em estudo sobre policiais, que relatam constante estado de alerta e, em alguns casos, sentimentos persecutórios, nesse caso, podendo repercutir em estresse, vivenciado mesmo quando não se está exercendo a função.

Todos os entrevistados relataram algum tipo de ressalva quanto à comunicação de sua ocupação, desde a aprovação no concurso. Os candidatos em formação se referiram à aprovação como algo que, por mais que desejado, não é possível ser

plenamente comemorado por não ser algo recebido com alegria pelos familiares e amigos, pelos estereótipos que envolvem a profissão, o que os leva a reforçar, ao menos retoricamente, não se tratar de uma escolha duradoura, mas algo passageiro:

– Complicado. Teve que convencer, teve que mostrar que não é aquela brutalidade toda... Enfim, até hoje, é... aceitaram por cima... (BRUNO)

– Engoliram. (CLEITON)

– É, engoliram... Assim... “filho, no dia em que você quiser desistir, não se preocupe não, viu?” É tapinha nas costas e: “mas você vai tentar coisa melhor né?” (MARCELO)

- “Faça OAB para você ser advogado... (CLEITON)

– A gente já fala se justificando: “Não, mas vai ser passageiro...” (BRUNO)

- “Continue em outra coisa...” Mas assim, por mais que você prove, tem um futuro bom assim, não é tão marginalizado como a gente vê na mídia, na famosa mídia, por mais que a gente tente justificar, o preconceito tá aí. (MARCELO)

- “É passageiro e tal, é um degrau...” (BRUNO)

(...)

– Eu vou chegar num ambiente e dizer que sou agente penitenciário? Hoje tem preconceito. (CLEITON)

– Por mais que você tenha orgulho em dizer “passei num concurso público”. Foi mesmo? De quê? Não, vou ser servidor público, na área de segurança pública... Ai, quando é apertado, aí você: agente penitenciário... “Eita”... “Boa sorte!” (MARCELO)

- Eu tava conversando com uma colega minha e ela me perguntou: “E aí, você tá fazendo o quê?” Servidor Público... “Sim, mas de quê?” “Segurança pública...” “Que mistério...” Enrolei, enrolei, até que eu disse... (BRUNO)

– E isso é tão verdade que, no meu caso específico, eu fiz esse concurso em 2014, todo mundo fez em 2014, eu tava do meio pro final da faculdade, nunca tive intenção de advogar, sempre pensei em concurso público. Mas quando eu peguei o concurso de agente eu pensei “vou usar de degrau”. Mesmo que enquanto eu estiver lá, vou fazer meu serviço com excelência, que acho que o nosso pensamento é esse... Se pensar no futuro, vou pensar, ambição acho que tem seu lado positivo, agora eu sempre pensei em fazer com excelência o meu serviço, só que eu fiz em 2014 pensando que quando eu formasse eu já estaria estudando para um de nível superior. Porque meu foco é delegado ou TRF. Só que não, terminei meu curso de Direito e estou aqui agora. Eu formei em Direito agora, mês passado... Ai, em relação ao preconceito ao agente penitenciário, colegas da minha sala que passaram na ordem, eu nem tentei porque eu não tenho interesse de advogar, assim... Estão sendo muito mais parabenizados “nossa, você vai ser advogado e tal”, só que o mercado está muito difícil pro advogado, o recém formado vai passar sufoco, e eu, agente penitenciário, não recebo parabéns... Talvez o contracheque, a renda do agente, vai ser muito melhor que um recém-formado na advocacia. O advogado vai ter fluxo 5, 6, 7 anos depois... Só que o parabéns foi assim: “valeu”... (CLEITON)

- Eu tava conversando isso com um colega que é agente e advogado... Eu conversando com ele, que era bastante difícil até mesmo em casa... Eu, no meu caso, só tenho ensino médio, optei por só estudar para concurso...

“Ah, você não tem uma faculdade..” O padrão social que as pessoas nos impõem... (BRUNO)
 – Exigem... (MARCELO)
 – Acaba constringendo a gente. “Ah, esse concurso de agente...” Até a família... (BRUNO)
 – Menospreza... (MARCELO)
 – Aí você já entra com a autoestima lá embaixo, você já não tem o valor, você acaba não se dando valor... Ai, foi isso que eu tava conversando com ele ontem... Você tem que valorizar... Você é um menino novo, passou num concurso com 19 anos, hoje tem 22, vai receber um salário bom que muita gente, muitos advogados não conseguem... A gente começa a parar, pô, realmente... Se a gente não parar e se apegar a certas coisas, a gente se afunda mesmo. Isso porque a gente tá entrando agora, imagine quem já é, tá há muito tempo... É uma sociedade paralela e esquecida. (BRUNO)

Este relato aponta que, apesar do *sentido* do trabalho, da aprovação no concurso, ser positivo para o sujeito, socialmente não se trata de uma conquista a ser celebrada. Esta falta de reconhecimento pode repercutir em como cada um atribui sentido a esta experiência que está a iniciar, podendo inclusive comprometer a própria valorização do trabalho. Um agente relata que seus pais não desejavam que ele se inserisse nessa profissão, e ele relata um cuidado para que seus vizinhos não tomem conhecimento disso:

- Meus pais não queriam, minha mãe se preocupa até hoje. (DIEGO)
- *Outras pessoas sabem? (PESQUISADORA)*
- Não todas. Na minha rua ninguém sabe, pelo menos não por mim... Mas de repente alguma visita me viu, né? (DIEGO)

Alguns relatam ter comentado apenas com os familiares mais próximos por medo, preconceito e, também, por proteção e segurança, como diz Rodrigo:

- Eu acho que é mais por medo do que por vergonha... Mais por precaução mesmo, porque a violência tá muito grande, você não sabe quem é quem na rua. Então, você ficar num bar, falando que você é agente, para pessoas que estão ao seu redor ficar ouvindo você, é muita babaquice, é muita exposição. Mas se você tiver tipo na sua casa, receber um convidado na sua casa, um ambiente totalmente seguro, aí você fala numa boa, eu falo numa boa que sou agente. (RODRIGO)

Celso complementa:

- Para a família até hoje é chocante, para os meus pais, minha esposa... Evito ao máximo falar o que ocorre. Porque eles ficam muito preocupados. Comento com um amigo ou outro. Em casa evito. Minha esposa não queria nem deixar eu me inscrever. Não queria de jeito nenhum. Agora, ela até

não fala mais... (CELSO)

- *Seus amigos sabem?* (PESQUISADORA)

- Não me sinto confortável de falar... Na família, ninguém sabe, nem imagina. A sociedade enxerga o agente de forma muito depreciativa, isso a gente só vai mudar a longo prazo. Não falo até para preservar a minha segurança. (CELSO)

Goffman (1988) indica que aqueles que detém algum estigma não identificável à primeira vista, utilizam de estratégias de encobrimento: “Uma estratégia amplamente empregada pelo sujeito desacreditável é manusear os riscos, dividindo o mundo em um grande grupo ao qual ele não diz nada e um pequeno grupo ao qual ele diz tudo e sobre o qual, então ele se apoia.” (GOFFMAN, 1988, p.106)

Além dos relatos de muitos familiares que não aceitam, há outros que incentivam que haja pelo menos a experiência inicial, para então decidir: “Minha tia disse: você vai hoje, se não gostar, saia...” (JOSÉ). Ênio relativiza os perigos da profissão, afirmando que cada profissão tem seu risco e, conseqüentemente, encontrará suas estratégias de enfrentamento:

Até hoje né, minha mãe não entende muito bem. Acha que é perigoso, talvez né, isso... Mas acho que toda profissão, é motorista de ônibus, é o médico, todos tem de alguma forma um risco. Um repórter... Todos se expõem de alguma forma. E a minha exposição é esta, estar lidando com pessoas que são agressivas, que são violentas, que são criminosos, entendeu? Mas eu, é aquela situação, eu sei que eles são dessa forma, ou estão dessa forma, então, eu vou preparado psicologicamente para lidar com isso. (ENIO)

Roberval, com mais de 20 anos de profissão, diz que, na época em que foi aprovado para o concurso, o pai ficou orgulhoso, por ter vindo de família humilde. Já a sua mãe: “Até hoje minha mãe tem medo, me pergunta sempre como tá, tem medo do trabalho porque, de fato, não é um trabalho qualquer.” O receio do olhar do outro, dos estereótipos que envolvem esta ocupação, também se fazem presentes:

- Não abri para todo mundo ainda não, até porque o pessoal fica com uma visão diferente do que é... Fica com aquele medo, aquele receio... E eu não sei se isso é bom ou ruim, porque talvez se olhasse realmente como é ficasse mais preocupado, ou não... (FRANCISCO)

Os relatos acima indicam uma dimensão fundamental da construção de sentidos para cada um: apesar de existirem fatores de estresse e significados compartilhados, diferentes percepções e condições de enfrentamento modificam a

forma como cada um simboliza os desafios vivenciados e, conseqüentemente, influência no sentido do trabalho, no sentimento de realização e/ou de sofrimento, como reflete Minayo et al:

Jex (1998) visa a mostrar que existem, sim, estressores vinculados à organização e aos contextos (...). No entanto, para que o estresse produza sofrimento e adoecimento, é necessário que a pessoa perceba e avalie os eventos como estressores. Isso significa que fatores cognitivos têm um papel central no processo que ocorre entre os estímulos e as respostas do indivíduo. A ocorrência de um evento potencialmente estressor em uma organização não quer dizer que ele será percebido da mesma forma por todos os seus membros (...). (MINAYO et al, 2008, p.219)

Um dos agentes fez uma análise da relação das pessoas com o estereótipo da profissão comparando a outras funções na segurança pública a partir da sua própria experiência, especialmente porque, fisicamente, o seu biótipo não corresponde ao que se possui enquanto imaginário de agente penitenciário. Com isso, aponta um desafio existente quando há um estigma (GOFFMAN, 1988) que se interpõe na identidade do sujeito e a fragmenta, transformando a identidade *para outrem* (DUBAR, 2005):

Olha, no meu ciclo de amigos, a maioria dos meus colegas eles não sabem que eu trabalho aqui... Aos poucos vão sabendo, mas como eu vim trabalhar na área de segurança, eu sempre tento me policiar a ter essa atividade o mais reservado possível. A minha família foi sabendo depois que eu passei no concurso. Mas no período de REDA, só minha mãe e meu pai sabiam... Então sempre tive esse cuidado que não passou ainda, então meus vizinhos não sabem e, às vezes, meus colegas. A semana passada mesmo, domingo, foi para um, meu colega formou e fez a festa de formatura, ai, um colega falou: "Mário já tá lá?" Fez um comentário da profissão... E um colega que não sabia, falou: "Mário fazendo isso? Oxe, não..." Ele não acreditou! Olhava para mim e não encaixava... "Quem é que vai te respeitar?" Você nunca encaixa porque você tem um estereótipo formado e se, quando você vê qualquer figura que não se encaixa nesse estereótipo você não vai acreditar, meu colega ficou lá meio sem acreditar nisso... Então a gente percebe isso... Tem um colega que às vezes ele vem de lá e a secretária lá da casa dele diz: "vai dar plantão em hospital? Porque sai de branco né... vem com a mala, e a empregada dele acha que vai dar plantão no hospital, nem sabe que eu tô aqui..." Então, tem muito isso de estereótipo mesmo e isso faz com que a gente se reserve... Tem muito isso de, você quando fala as pessoas tem um estereótipo armado e a gente sabe que não é positivo... Tem colegas também que passou uma situação dessas com a namorada que ele tinha e tem ainda hoje, mas antes, se eu não me engano, depois ela ficou sabendo que ele era agente e tomou um susto, ele disse que o comportamento dela mudou... Ai, depois eu falei que não, que ele tava saindo, ia tomar posse na PRF, ai já mudou um pouco, mas você percebe em vários casos que esse estereótipo, principalmente a depender do contato com o meio social que você apresenta isso, então

você vai perceber. É como um colega falou, antigamente ele era policial, e aí, na Barra, ninguém olhava para gente, como se não fosse respeitado... Lá onde eu moro, a gente sendo policial todo mundo respeita a gente, a gente vai na escola todo mundo olha a gente diferente... Talvez a função de agente também seja nesse sentido, a depender de onde você fale o que é você tem o respeito ou então o estereótipo. (MÁRIO)

Este depoimento aguça o desejo e a necessidade de que a identidade profissional agregue, à cada um, possibilidades de respeito e reconhecimento, uma vez que o contrário, diante de profissões estigmatizadas, existem impactos sobre a identidade que são capazes de comprometer as relações sociais e gerar sofrimento psíquico:

O julgamento de utilidade é importante para o sujeito, porque lhe confere um estatuto no seio da organização para a qual trabalha e, para além disso, um estatuto na sociedade. (...) O reconhecimento, por esta razão, tem um impacto considerável sobre a identidade. É graças ao reconhecimento que uma parte essencial do sofrimento é transformada em prazer no trabalho. (DEJOUR, 2013, p.18/19)

Em revisão de literatura realizada por Bezerra et al (2016), o sofrimento psíquico no trabalho dos agentes penitenciários está relacionado sobretudo à precariedade das condições de trabalho, considerando o esvaziamento do sentido do trabalho, a sensação de enclausuramento gerada por algumas funções e, assim como identificado pelo entrevistado Mário, a representação social pejorativa de sua atividade. Este mesmo agente destaca o quanto o estigma existe tanto externamente, quanto na própria instituição:

- Em que lugar você acha que o agente é respeitado? (PESQUISADORA)

- No caso de agente eu não sei... Não digo respeitado, mas pelo menos que não seja recebido com esse estereótipo... Acho que talvez não tenha algum lugar... Porque o que passa para fora é somente negativo, somente pelo caso de com quem a gente trabalha, então o cara que.. Pelo menos eu pensava desta forma, essa pessoa que tá ali com o ladrão, homicida, alguma coisa, então é uma coisa que fica, é como se fosse, as pessoas ficam na cabeça que é uma coisa negativa, se aquela pessoa é negativa e você se dá, conversa com ela, você vai ficar meio, e depois você souber que é agente, vai achar que, não acho que é o que eu pensava que era... Aquilo que tinha na cabeça. E por isso que eu digo que isso vem da própria... Tem o fardamento, por exemplo, que eu não recebi, ficou tudo grande, no fardamento mesmo todo mundo tem que diminuir porque parece que todo mundo tem que ser grande... E não é... Minha farda mesmo, era G, e até a M que eu consegui ficou grande... Até nisso você percebe uma

grande diferença, e olhe que é uma coisa feita pela própria Secretaria, e mesmo assim... A sociedade tem isso... Você vê em relação à Polícia Federal já é bem diferente. Por mais que seja a mesma atividade, parecida, com a de Policial Militar, a visão é diferente. São coisas que eu acho que são construídas... (MÁRIO)

Uma das hipóteses que precederam esta pesquisa era de que, a partir de experiências como a relatada, de alguém “fora do perfil” que passa a ocupar essa função, nas relações micropolíticas, com parentes e amigos, esse imaginário possa começar a ser quebrado e modificado. Rodrigo fala um pouco dessa mudança na percepção da profissão pelas pessoas próximas:

- *E as pessoas, como tem reagido? (PESQUISADORA)*

- Muita gente fala: “pô, você é corajoso hein?” “Mas é isso mesmo, tem que estudar mesmo, conseguir as coisas devagarzinho.” Com humildade para conseguir as coisas devagarzinho. (RODRIGO)

- *A reação das pessoas tem sido tranquila? (PESQUISADORA)*

- Tem sido tranquilas, no meu caso sim, meus pais e tal. No início meu pai ficou meio assim, com aquele jeito dele assim, “po, estudou tanto, para ser agente...” Mas depois, ele viu que eu tô tendo, tô administrando bem, tô pegando minhas folgas e tô estudando, tô conseguindo.. Comprei meu carro, tô conseguindo juntar meu dinheiro e manter a minha vida equilibrada, ai ele gostou né? Ficou mais tranquilo, ele tá tranquilo, pelo menos não tá ... “Tá com a cabeça boa, tá estudando”, ai ele gostou... Mudou a percepção dele nesse sentido... Porque no início ficava aquele preconceito, porque todo mundo tem preconceito de achar que todo mundo que trabalha em presídio é corrupto... (RODRIGO)

Para Rodrigo, apesar de reconhecer pequenas mudanças no núcleo familiar, indica que isso ainda não está efetivamente diferente na sociedade: “Não, não tá sendo mais valorizada, não. A sociedade só lembra da gente quando acontece uma rebelião. Essa é a pura verdade. (RODRIGO)”. Como dito, para Dejour (2013), a *utilidade da função* é um dos fatores que geram satisfação com o trabalho. Como, no caso dos agentes, esse reconhecimento muitas vezes não acontece em virtude desse “esquecimento” da prisão e, conseqüentemente dos que lá estão, incluindo os profissionais, minimiza-se as possibilidades de reconhecimento. Ele acredita que à medida em que as pessoas passam a conhecer a realidade e ver que “não é aquilo” como se pensava, pode-se haver uma maior procura pelo cargo. Mário complementa:

- *E você acha que o fato de estar entrando pessoas com o perfil diferente, tanto de escolaridade como até, de local de moradia... Você acha que essa desconstrução vai acontecer, da sociedade passar a ter uma outra visão? (PESQUISADORA)*

- Ela pode acontecer.. Acho que aos poucos ela vai sendo desconstruída, porque muitas vezes quem fala de agente acaba não sendo a pessoa que você imagina que era, no seu imaginário.. Minha namorada mesmo, tinha uma foto lá com as agentes femininas, e ela ficou: Essas são as agentes femininas? Ela não imaginava, achava que seriam as mulheres grandonas, machonas, e são as mulheres que estão na faculdade comigo, e aí ela ficou: “po, é assim é, que é lá?” Então são coisas que vão sendo desconstruídas.. Só que eu não sei se muda tanto porque quem vem para cá, às vezes, quem já tem uma formação, acaba entrando num ciclo de entrar aqui para passar em outro concurso lá na frente. Como esse trabalho proporciona isso, logo logo vai conseguir... E para outros... quem acaba ficando é geralmente quem tem uma baixa escolaridade ou não tá se qualificando. Fica naquela zona de conforto... (MÁRIO)

- *Ou seja, alguém que está naquele mesmo perfil.. (PESQUISADORA)*

- Não sei se o mesmo perfil de antes, porque a formação de antes para entrar aqui não exigia quase nada, e cada vez mais aqui é bem mais concorrido. Acho que só não é mais concorrido por causa desse imaginário, talvez se esse imaginário fosse diferente... Acho que isso até facilita a entrada, tinha até uma menina aqui que trabalhava na Defensoria Pública, que ela pediu exoneração, era assistente eu acho, e outra colega que trabalhava na Cadeia Pública e veio para cá, cargo de votação... “Se eu soubesse que aqui era assim, tinha feito esse concurso...” Acho que para categoria de agente penitenciário isso é positivo, mas tem coisas negativas, não sei se negativo, mas da rotatividade alta, por ter esse estigma as pessoas acabam não querendo, você muitas vezes quer o conforto em termos de estabilidade, quer um salário razoável, *mas quer também reconhecimento*. E para encontrar o reconhecimento você acaba buscando outras oportunidades. Você só quer ser reconhecido, na verdade. Assim como quem trabalha e gosta da área de segurança, por exemplo, o melhor lugar ou um dos melhores é a Polícia Federal, pelo reconhecimento, embora na prática não seja tão diferente... (MÁRIO)

A fala desse agente traz reflexões muito pertinentes, sobretudo porque associa a questão do desejo por *reconhecimento* a questões pontuadas que, mesmo tendo entrado pessoas com formação de nível superior e proveniente de outros contextos sociais, diferente do que se via em épocas passadas, há um invólucro de segredo, medo, vergonha, ocasionado por barreiras de estigmas pré-existentes, e que se sustentam e se mantêm por não haver uma ações afirmativas que envolvam a profissão e possibilitem a transformação desse imaginário. O que prevalece, pois, é uma barreira na possibilidade de dialogar sobre esta profissão, mantendo-a em um

lugar de invisibilidade, o que dificulta os processos de reconhecimento social e conseqüentemente, pode interferir na construção de sua identidade e no sentido que os agentes atribuem a seu trabalho. Isso resulta, muitas vezes, em um fechamento no grupo que partilha desse mesmo estigma, no caso, outros agentes penitenciários, como se fossem os únicos com quem pudessem compartilhar a sua realidade (GOFFMAN, 1988).

Apesar do desejo por reconhecimento social, um dos desafios de desmistificar a profissão é a dificuldade em compartilhar acontecimentos dia a dia, pelo distanciamento que há da realidade prisional e a existência de códigos próprios, possivelmente só reconhecidos por quem vive a realidade da prisão:

Rola uma coisa, o pessoal fica muito curioso: como é, como funciona, o que eles fazem, eles te ameaçam? Eu busco falar o mínimo possível, entendeu, até para não preocupar. Porque as vezes você fala uma coisa, entendem de uma forma diferente, você não consegue passar exatamente o que é e gera uma confusão muito grande, entendeu? Então, eu mato a curiosidade na medida do possível, entendeu? Até porque tem coisas que acontecem que é coisa só do, só nossa, não tem como estar relatando...(FRANCISCO)

Estudos como os de Lourenço (2010), Sabaini (2011) também explicitam que a impossibilidade de compartilhar o que se vive é um dos sofrimentos sentidos por estes profissionais em decorrência de sua profissão. Silva et al (2015) identificam que o sentido do trabalho é também construído a partir da validação e reconhecimento do trabalho pelo outro e que, na ausência destes, compromete-se as possibilidades de ressignificar situações que geram sofrimento no trabalho. A partir dos relatos dos agentes, parece que existem lacunas na construção da identidade a partir dessa experiência profissional desde o início da jornada nesta profissão, marcada por estigmas, por segredos, pela impossibilidade de revelar esta dimensão de identidade profissional em contextos sociais, e pela ausência ou precariedade de reconhecimento institucional e social.

Gernet e Dejours (2011) esclarecem que o reconhecimento do trabalho é uma forma de realização do “eu” no campo social. Desta forma, para Dejours (2004), a dinâmica do reconhecimento está diretamente ligada à construção da identidade, essa mediada pela atividade de trabalho. Para este autor, “o reconhecimento implica o julgamento dos pares, que só é possível caso exista um coletivo ou uma comunidade de pares” (Dejours, 2004, p. 75); assim, o coletivo aparece como elo e o “ponto sensível da dinâmica intersubjetiva da identidade no trabalho” (Dejours, 2004, p. 75). (SILVA et al, 2015, p.418)

E assim, permeados por todos esses processos, e da manutenção do trabalho mesmo sem que, na maioria das vezes, haja um desejo real pela função, com pouco ou nenhum apoio de familiares e amigos que, em geral, nem sabem que esta experiência está sendo vivida, somado a um estigma social que envolve esta categoria profissional e ao imaginário do que é a prisão, estas (e tantas outras) pessoas iniciaram esta nova carreira profissional.

4. O INÍCIO DA TRAJETÓRIA COMO AGENTE PENITENCIÁRIO

Iniciar uma atividade profissional significa adentrar em um mundo de significados, uma ampliação de repertórios de ação, de signos e léxicos e, aos poucos, agregar novos elementos ao reconhecimento de si e do mundo a partir do diálogo entre essa socialização e a identidade biográfica de cada um (DUBAR, 1997). Para Dubar, a construção da identidade profissional é uma aprendizagem contínua, especialmente em virtude de condições sociais que provocam que, cada vez mais, as pessoas mudem de emprego e de profissão ao longo da vida (DUBAR, 2012). Este autor parte do princípio de que esta identidade se constrói nas múltiplas interações ocasionadas no cotidiano profissional, compreendendo a carreira como meio de socialização, como identificado nas análises de Hughes, que envolve “uma 'filosofia', de uma 'visão de mundo', que inclui os pensamentos, os valores e as significações implicados por seu trabalho (...) toda profissão tende a se constituir em 'grupo de pares com seu código informal, suas regras de seleção, seus interesses e sua linguagem comuns” (DUBAR, 1997, p.180), e a interação destes com a história de vida de cada um.

Esta identidade seria construída, para este autor, como fruto de uma identificação resultante de processos de diferenciação e generalização: ao mesmo tempo que, a partir de aspectos biográficos, cada um possui uma singularidade e, portanto, uma diferença, ao pertencer a uma classe profissional existem também elementos comuns que garantem um pertencimento (DUBAR, 2009). Além disso, essa compreensão dos processos identitários como construções permanentes e diante da possibilidade de mudanças ao longo da vida, diferentemente do que ocorria em tempos passados em que o ofício, a profissão, eram mais perenes e se constituíam como fatores preponderantes da identidade dos sujeitos, as recentes formas “societárias”, como definido por Dubar (2009, p.15):

(...) supõem a existência de coletivos múltiplos, variáveis, efêmeros, aos quais os indivíduos aderem por períodos limitados e que lhes fornecem recursos de identificação que eles administram de maneira diversa e provisória. Nessa perspectiva, cada um possui múltiplos pertencimentos que podem mudar no decorrer de uma vida.

No caso dos agentes penitenciários, especialmente os que entraram mais recentemente, como dito no capítulo anterior, há uma multiplicidade de trajetórias

profissionais que se encontram quando estes sujeitos são aprovados em um concurso público. E, para o exercício profissional destes, será necessário entrar em contato com uma dinâmica bem específica, marcada por uma forte cultura institucional, que pressupõe um *ethos* próprio da categoria e há que se lidar com o *ethos* dos internos, o *proceder*, regras de comportamento que regem as relações intramuros (RAMALHO, 2008 [1979]). O caráter relacional da ocupação e da instituição faz com que ambos (presos e agentes) se afetem e, de alguma forma, que as ações desempenhadas por cada um se alimentam e retroalimentam.

Pelo desconhecimento e invólucro de segredo que envolve as instituições prisionais e os presos, em seus primeiros dias os novos agentes se deparam com inúmeros questionamentos: Como é a prisão? Como vou agir? Como são os presos? O que terei de fazer? O que vai acontecer? Será que vai ter uma rebelião?

Apesar dos relatos pela busca crescente pela profissionalização, que envolve a busca por cursos, formações, a reivindicação por equipamentos e aperfeiçoamento de técnicas, e o distanciamento dos sujeitos encarcerados, tanto relacional quanto espacialmente (com o fim dos postos de trabalho no pátio, por exemplo), que busca uma maior preservação dos profissionais em relação à segurança física, mental e também moral, não elimina a dimensão cultural que rege a lógica nas prisões. E, sendo os agentes penitenciários os que estão mais próximos das pessoas em privação de liberdade, são afetados e também constroem a lógica relacional em cada unidade (KAUFFMAN, 1988; CRAWLEY, 2005).

Esta construção inicia nos primeiros dias, no primeiro contato com a unidade prisional, os presos e os colegas (KAUFFMAN, 1988). Para os agentes *novatos*, esse primeiro contato tem acontecido nos Cursos de Formação. Para os agentes da *velha guarda*, a imersão no contexto aconteceu de forma mais abrupta, permeada por desconhecimento e uma situação maior de vulnerabilidade, em que os agentes eram colocados no pátio com os presos no primeiro dia na unidade, sem conhecer a infraestrutura, sem conhecer os colegas e, sobretudo, sem conhecer os presos.

Assim, a primeira vez em que se acessa uma unidade prisional tendo em vista o exercício profissional como agente penitenciário costuma ser marcada sobretudo pelas inúmeras sensações provocadas ao inserir-se em um contexto desconhecido e envolto em uma atmosfera e imaginário social de violência e insegurança, além de um ambiente, em geral, precário (KAUFFMAN, 1988; CRAWLEY, 2005; MORAES, 2005). Como afirma um dos entrevistados:

Trabalhar aqui é complicado, sem equipamentos, sem bloqueador de celular, sem a lei orgânica... As condições são horríveis. Sujeira demais, rato, barata, fezes de animais... Para mim não foi chocante, mas foi pior do que eu imaginava. (CELSO)

Este capítulo aborda as primeiras experiências na prisão que vão construindo significados sobre esta etapa da vida e da trajetória profissional desses sujeitos e, por conseguinte, a identidade que passa a se construir com a vivência nesse contexto. Explícita, a partir de relatos dos entrevistados, dinâmicas presentes nos primeiros dias em que se acessa o sistema prisional na condição de trabalhador, as primeiras relações com os colegas, bem como os *sentimentos de medo e vulnerabilidade*. Essas dimensões serão analisadas sobretudo a partir do conceito de *performance emocional* proposto por Crawley (2004) ao estudar os agentes penitenciários e as adaptações que eles fazem para aprender a lidar com o contexto relacional e emocional das prisões, considerando que estes sentimentos inicialmente se apresentam sobretudo em função do desconhecimento da prisão, da ausência de segurança diante das condições estruturais, formativas e da *ideia que se tem de quem é o preso*.

4.1 Os primeiros dias: “Bem vindo ao inferno”

Se pensarmos no imaginário que permeia a prisão, esta instituição tem sua existência pautada na ideia de que existem pessoas que cometem atos considerados tão inadequados ao convívio social que devem ser mantidas afastadas, por punição e para a preservação da sociedade dos percebidos como “delinquentes”. Entretanto, ao serem segregados em um local específico, este novo espaço será o *lócus* que estabelecerá uma outra convivência, mesmo que não desejada, entre todo o contingente de pessoas presas e destas com aqueles que tem a responsabilidade de mantê-los ali, neste caso, principalmente os agentes penitenciários (CRAWLEY, 2004). Ou seja, assim como explicitado por Wacquant (2004) as prisões são espaços cada vez mais presentes em nossa sociedade, compostas basicamente por pessoas indesejadas socialmente (e seus familiares que adentram as prisões) e por profissionais que exercem sua função diariamente para que possam conviver com o mínimo de ocorrências possível.

A chegada é o primeiro contato direto com as precariedades do sistema: seja as estruturais, técnico-formativas e, mesmo quando lotado em uma cadeia nova e

tendo recebido uma formação, depara-se com a condição de estar no espaço de cadeia e, além disso, de ser o responsável direto por manter pessoas presas, de lidar com as situações do dia a dia, inclusive permeadas por violência, e por manter a cadeia em ordem, “sob controle” sem ter, muitas vezes conhecimentos mínimos para isso. Um agente, Pedro, diz ter sentido medo por não conhecer o que era o sistema, “sente aquele medo né, de acontecer alguma coisa...” Profissionais entrevistados ainda em formação, relatam:

– *O que vocês sabem da realidade [da cadeia]? (PESQUISADORA)*

– Nada. (MARCELO)

– *Alguém aqui já tinha entrado numa cadeia, alguém que estudou Direito...? (PESQUISADORA)*

- Minha formação é em Direito, mas eu não tive acesso a nenhuma cadeia. Eu trabalhava na Vara crime da minha cidade, mas cadeia, cadeia não... (CLEITON)

– Também não tenho nenhuma experiência com cadeia. (MARCELO)

– Essa realidade tá bem superficial ainda... (BRUNO)

Crawley (2004) identificou, a partir de sua pesquisa, que as ideias iniciais dos novos agentes sobre os presos são similares às da sociedade, baseadas na mídia, em filmes e notícias:

Os preconceitos dos novos agentes sobre a vida na prisão são semelhantes aos do público em geral; eles antecipam que a violência será uma ocorrência cotidiana, e os presos (a maioria dos quais são presumidos violentos e perigosos) passarão a maior parte do tempo trancados. Além disso, eles esperam descobrir que os presos são "diferentes" deles. (CRAWLEY, 2004, p.75, tradução nossa)

No caso da unidade estudada, inaugurada na década de 70, que carece de manutenção, as condições da prisão, o tipo de estrutura (pátio aberto), bem como a precariedade, os portões enferrujados e corroídos, cadeados que soltam a parte superior, telhados com fissuras que provocam goteiras e que estão prestes a cair (Diário de Campo, 26 de setembro de 2017), tornam esse primeiro contato ainda mais desafiador.

O primeiro dia... Primeiro é meio chocante, foi meio chocante. Na verdade, quando a gente tá fazendo o curso de formação a gente visita. A gente fez essa visita técnica, né? Para você ver os presídios como são, interessante é que nesse presídio eu falei: nesse eu não quero trabalhar. Nesse aqui eu

não quero trabalhar, por quê? Porque quando você chega lá no portão 4, os presos ficam soltos no pátio, durante o dia eles ficam até às 16h eles ficam soltos no pátio... E eles tem as ladainhas deles. Nos dias de faxina, acho que é nos dias de faxina, eles fazem a faxina lá no pátio, então eles cantam, umas músicas que são meio agressivas... Então, para quem nunca viu é bem impactante. Então eu achei impactante e era muita gente também, muito interno... Aí eu falei: esse aqui eu descarto da minha possibilidade de querer vir... Mas quando eu fui chamado, fui nomeado, fui assinar o termo de posse para ser nomeado, eu fiquei aguardando eles me colocarem no Presídio e, no final, foi isso. (ÊNIO)

No relato acima, que indica uma realidade atual em que há um Curso de Formação com uma etapa de estágio em unidades prisionais, antes do início efetivo na profissão, os agentes participaram de uma formação antes e o primeiro acesso à unidade foi “controlada”, como parte desse processo. Mesmo assim, a dimensão emocional do medo se faz presente. Crawley (2004) aponta que os primeiros dias são percebidos pelos agentes como os mais difíceis e amedrontadores, e que há uma prevalência dos sentimentos de medo, confusão, pânico, ansiedade e surpresa. O relato a seguir indica como ideias e notícias partilhadas socialmente potencializam esta percepção e colaboram para os sentimentos iniciais:

– E a nossa turma tem uma particularidade, 2015/2016 o sistema penitenciário ficou em evidência por situações muito graves, muito, muito, muito complicadas... Então, todo mundo dizendo: “eita! Fulano passou no concurso...” (MARCELO)

– *E quando vocês viram isso, que sensações vocês tiveram?* (PESQUISADORA)

– Por mais que a gente compare “não, ali foi um presídio tal... Ali foi uma realidade que não é da que eu vou participar...” Não, mas assusta. Não tem esse que diga que a gente vai entrar no pátio e não vai sentir medo em momento algum. Ah não... (MARCELO)

Esta primeira inserção, em tempos passados, ocorria sem nenhum preparo ou formação prévia. Ao serem aprovados no concurso e convocados, os agentes da *velha guarda* adentraram os muros e as grades com um apito, um instrumento conhecido como *biriba* ou *tacape (cacetete)* e orientações mínimas, tendo que lidar com as emoções que surgissem, encontrando motivos pessoais e buscando relações lógicas que possibilitassem o enfrentamento da situação, como o fato de, se existiam outras pessoas trabalhando, era algo possível de ser realizado. Um complicador à época é que existiam postos de trabalho dentro do pátio, onde os agentes permaneciam em sistema de revezamento ao longo do dia e da noite, em contato direto com as pessoas

presas. No seu relato, uma agente feminina da *velha guarda* entrevistada descreve situações ocorridas no primeiro dia que potencializam as sensações enfrentadas diante do desconhecido, quando há ausência ou escassez de recursos materiais e experienciais para enfrentamento das situações que possam ocorrer e, também, por eventuais ações dos presos que demonstram a lógica de disputa de poder, especialmente através da provocação do medo a partir de ameaças diretas ou indiretas:

Aí fui pro pátio, as colegas *apresentou* as presas e tudo: “aquela que tá ali fez isso, aquela que tá ali...” Inteiro a gente da ficha de todo mundo, depois saíram do pátio e largou a gente. Era eu e mais duas. Largou as três sozinhas no pátio. As três novatas no pátio. Minha filha, e as presas sabiam que a gente era novata... E aí, minha filha, terror total! Ai, nessa hora sim, porque tinha uma mesmo que elas tinham contado o crime da mulher, e essa mulher tava capinando o terreno com uma foice, botou assim na palma da mão e começou a equilibrar a foice na mão da mão, *de junto* da gente... Ai meu Deus! Que Pavor! Mas assim, fui levando né? (MARGARETH)

Lopes (2002) reflete a complexidade da relação entre agentes e presos, para a qual é difícil garantir uma preparação formativa prévia:

(...) penso que os cursos de formação e aprimoramento, embora fundamentais enquanto instrumentos de formação e reciclagem, são insuficientes para dar conta da complexidade dos fenômenos que envolvem o sistema de segurança e disciplina nas prisões e, conseqüentemente, o que vai sendo produzido a partir das relações entre sentenciados e agentes de segurança (LOPES, 2002, p.5).

As demonstrações de poder e ameaças foram percebidas também pelos agentes *novatos*, mesmo sem uma presença tão próxima no pátio, de forma menos pessoalizada, mas reconhecida desde a primeira entrada nas unidades, ainda durante o curso de formação. Um agente revela que estar diante dessa contra força, ou seja, perceber a atitude dos internos e a sua organização enquanto coletivo, constitui-se, para alguns, como um contato suficiente para que pensassem em desistir o que, na perspectiva apresentada por Minayo (2008), seria um estressor caracterizado por um evento que supera as habilidades do sujeito para enfrentamento da situação:

- Na primeira vez que eu fui na guarita com a turma e o pessoal lá de baixo cantou aquelas músicas de facção, eu não tinha ideia do que era isso, do que era facção nem nada... Aí, não conhecia e quando eu vi pensei: “po, isso aqui não é para mim...” Aí eu liguei pros meus pais e tudo, eles [falaram]: “não, dá uma semana para ver... E se você não gostar você sai...” (MÁRIO)

- *Isso foi logo no primeiro dia? (PESQUISADORA)*

- Foi no primeiro dia do curso de formação. A gente vinha aqui, eu e os colegas, visitar como era, tanto é que algumas pessoas desistiram. Na minha turma mesmo, umas 3 pessoas desistiram no curso mesmo, de formação, e outras 4 desistiram no primeiro dia aqui. Eles nem adentraram o pátio. É como se fosse um medo que as vezes a pessoa não consegue adentrar o pátio. (MÁRIO)

Por outro lado, alguns agentes apontam que o reconhecimento da possibilidade de entrar no pátio passa pela constatação de que existem outras pessoas que estão na mesma situação e conseguem executar o trabalho. Esta percepção de que existe uma condição simbólica que possibilita a atuação dos agentes, a presença nesse contexto mesmo diante de uma relação numérica desproporcional entre presos e agentes e de condições tão insalubres, funciona por vezes como um dos gatilhos para o enfrentamento da situação, especialmente quando há uma necessidade ou desejo de manter o emprego, mesmo que a princípio desconheçam as condições relacionais que possibilitam isso.

Primeiro foi um choque. Choque porque a estrutura não é o que a gente espera de segurança, não é o ideal. Mas pelo fato de você ver outros que estão lá, você encara. Mas mesmo assim com medo, sempre com medo. A gente tá num ambiente que é uma bomba e a segurança não é a ideal. Mas a gente tenta trabalhar dentro do procedimento para minimizar. (IGOR)

Um agente da velha guarda apresenta uma experiência similar:

- É, na verdade, o meu primeiro dia aqui foi confuso, porque eu não conhecia, cheguei aqui, passei mais ou menos uma hora com o coordenador de segurança me dizendo como funcionava, como não funcionava, mas eu não sabia o que esperar... Aí eu sempre digo ao pessoal que a gente precisa ter uma inteligência emocional, a gente fala muito de inteligência, mas tem que ter uma inteligência emocional, que é aquela em que você não é isso ou aquilo, é uma coisa que vem de dentro. Eu cheguei no portão e aí, “tem que entrar”. Naquela época nós trabalhávamos dentro do pátio, junto com os internos. Tinha um posto lá dentro. Então, quando eu olhei e o cara disse, “você vai entrar aí”, eu tive que usar essa inteligência, que quer dizer assim, “tem que ir, tem né? Mas tem gente lá, se tem gente lá eu também posso ir”. Se tem gente lá, eu também posso fazer essa função... O cara me deu um colete, uma *biriba* como a gente chamava, que seria um cacete, e eu fui... (ROBERVAL)

- *Então o que te deu coragem foi ver que tinham outras pessoas lá... (PESQUISADORA)*

- Ver que tinha outras pessoas faziam, e tinha outra questão também, não vou mentir, ah era bonito, eu queria o emprego, eu precisava do emprego,

e era um concurso público, eu não podia me dar ao luxo... Eu sou de família humilde, não tinha como também, era um recurso a mais, meu pai ficou encantado, minha mãe... Até hoje minha mãe tem medo, me pergunta sempre como tá, tem medo do trabalho porque, de fato, não é um trabalho qualquer... Mas era uma estabilidade. Meu pai principalmente, porque ele queria que eu seguisse os passos dele como funcionário público, e ele me ajudou a me portar como funcionário. Porque a gente tem a ideia de que funcionário público é relapso e tal, e meu pai era muito correto, muito disciplinado, e ele acabou me ajudando também a ser, não tão disciplinado quanto ele, mas eu, dentro da medida do possível, consegui seguir os passos dele. (ROBERVAL)

Francisco, um agente entrevistado após 2 meses no exercício da função, corrobora que a percepção de que existem outras pessoas fazendo o serviço impulsiona o enfrentamento da situação, mas faz a ressalva que o medo permanece como emoção mais destacada, assim como nos estudos de Crawley (2004) e Moraes (2005):

- Pensei: pô, eu vou ter que entrar aí? A gente entra armado? Não? Ai, eu botei na cabeça que, se tem uma equipe de anos que entra aí e consegue fazer, eu também vou conseguir fazer... (FRANCISCO)

- *Foi isso que te deu coragem? (PESQUISADORA)*

- Foi, para entrar... Se todo mundo faz, eu posso... Bate aquele medo, aquela tensão, nervosismo... (FRANCISCO)

- *E depois que entrou? (PESQUISADORA)*

- Não passa, não passa... A gente continua nervoso, a gente continua com medo, que ajuda também né, ter medo ajuda a gente a se policiar... A gente enfrenta né? (FRANCISCO)

Um agente descreve a profissão como “muito perigosa... Tem um colega que veio comigo, só ficou 8 dias, ‘não quero isso para mim não’... Vai estudar para outro concurso... Não quer ter contato com preso. (PEDRO)” Apesar de tudo isso, como a subjetividade humana é vasta, também existem aqueles que afirmam que não sentiram nada: “Meu coração não bateu nem mais, nem menos... Nesse tempo, só duas ou três vezes senti algo diferente: ‘o negócio não tá bom’ (DIEGO).” Um outro entrevistado, aprovado no concurso, mas ainda não nomeado, reflete que, talvez pela banalização da violência, ou pela ausência da experiência, não sinta esse peso: “Não sei se porque, entre aspas, já naturalizou... Porque eu não vivi ainda, ou porque vejo os colegas dizendo que é tranquilo. Ou se eles também já estão naturalizados... Talvez seja a falta da realidade. (CLEITON)”

Outro agente aponta que entrar em uma cadeia é uma experiência que, por mais que se busque saber, que exista formação, precisa ser vivida com as próprias sensações e vista com os próprios olhos: “Eu nunca tinha entrado... É interessante você chegar no pátio e enxergar... A gente ouve falar, vê filmes, tem a formação... É chocante, não no sentido de temeroso, mas nada chega no que é. (CELSO)”

Na perspectiva da *velha guarda*, além do medo, o desconhecimento do contexto prisional, a ausência de uma formação técnica prévia pautada no respeito aos Direitos Humanos, e de procedimentos claros, é capaz de levar a uma atuação perversa do ponto de vista do uso da força. Um agente relata: “A formação? O diretor da época colocou todo mundo no auditório e disse: qualquer coisa, quebre no pau. Só não mate. Não tinha esse negócio de direitos humanos... (JOSÉ)”. Um outro agente que hoje atua como instrutor em cursos de formação para agentes fala de sua experiência pessoal e, ao refletir sobre as condições que lhe foram ofertadas em seus primeiros dias, questiona como seria possível uma atuação profissional técnica, sem excessos, uma vez que inexistia um preparo prévio ao início da atuação:

O primeiro dia que eu cheguei aqui na unidade, a gente a princípio não teve uma formação como os agentes novos que entram agora, instrutoria, nós não tivemos. Eu fui lá na secretaria, fiz o concurso, alguns colegas há um tempo atrás passaram pela academia da Polícia Civil, que não tem nada a ver com agente, mas pelo menos essa questão de tiro, essas coisas, alguma coisa... Mas eu não tive isso. Eu passei no concurso, fui na secretaria, tomei posse: “você vai pro Presídio Salvador”. Pronto, assim. Pá, me largou aqui. Quando eu cheguei aqui, me apresentei ao diretor, e o diretor: “se apresente lá na sala de segurança”. Me levou lá na sala de segurança, aí me deram um *tacape*, que é um porrete desse tamanho, “agora vá lá pro pátio, tirar o serviço dentro do pátio. (...) Ai quando você chega você diz: “Porra, o que é isso?” Qual é o entendimento que a gente vai ter, né? Hoje não, hoje tem aula de direitos humanos, tem aula de um monte de situações para que a gente não, para que a falta de capacitação não incorra no excesso. Hoje a capacitação é voltada para isso. (GERALDO)

Para os agentes que entraram há menos tempo, como dito anteriormente, a experiência do primeiro dia em geral se deu ainda como parte do Curso de Formação, o que possibilita uma experiência um pouco mais protegida, uma vez que se visualiza o pátio, mas não se adentra, não há um contato direto com os internos. E, muitas vezes, esse contato já é o suficiente para que algumas pessoas não se insiram efetivamente na profissão. O interessante é que esse formato provocou, para alguns dos entrevistados, uma sensação de certa frustração, uma vez que não estavam

vivendo efetivamente o que será a sua realidade profissional:

– Inclusive, na formação eles disseram que a gente não pode adentrar o pátio. Por não ter matrícula, não ter nada, a gente não pode fazer o fechamento, então a gente fica assistindo. Ia ser liberado depois do fechamento da Casa, a gente participou meio que do confere. Abre cela por cela, vai fazendo o confere, e a gente fica com mais segurança. Eles tão priorizando muito isso, a segurança da gente já que a gente não tem esse vínculo. (CLEITON)

- *E vocês estão se sentindo seguros? (PESQUISADORA)*

- Sim. (MARCELO)

- Sim, por enquanto sim. (BRUNO)

- Sim, a gente ainda não sentiu nenhuma situação de risco. (MARCELO)

- Eu acho que não deveria maquiagem essa realidade porque, na prática não vai ser assim. Durante todo o curso a gente sempre sentiu essa falsa ideia do que é o sistema prisional, sem sentir de fato o que ele é... (BRUNO)

- A realidade, né? E até o momento da nossa realidade, a gente tá tendo uma realidade um pouco adaptada né? Um pouco controlada... (MARCELO)

- *Vocês queriam já chegar sentindo o que era? (PESQUISADORA)*

- A ação. (BRUNO)

– É, eu acredito que a maioria gostaria de chegar, de já fazer tudo... Só que a gente não tem apoio do Estado e nem tem do nosso lado, a gente não tem nenhum vínculo com o Estado. Então, olha aí o risco que seria. (MARCELO)

- *É interessante ouvir isso, porque assim, eu tenho conversado com os agentes há muito tempo, e os antigos se queixam que no primeiro dia era assim: ó, aqui é a tonfa, aqui é isso, vai pro pátio e se vira... E o quanto que era extremamente impactante você chegar, não conhecer nada de cadeia e entrar... (PESQUISADORA)*

– E eu acho que é até bom a gente enaltecer o Curso de Formação, porque assim, a gente tem noção de que poucos agentes tiveram a oportunidade de ter no sistema a formação... (MARCELO)

Fazer o curso de Formação antes do primeiro dia possibilita que o futuro agente situe um pouco do que será a prática, mas, pelo relatado, ainda de forma muito incipiente, sobretudo porque a formação não se dá necessariamente na unidade em que o candidato irá atuar. Pessoas em formação também destacaram a diferença entre o que aprenderam no curso e o que visualizavam nas visitas às unidades:

- No curso, a gente aprende a forma, no estágio a gente vê de outra

forma e na prática... (MARCELO)

- A gente vai aprender de verdade no dia em que a gente for nomeado e entrar em exercício, é que a gente vai ver... (CLEITON)

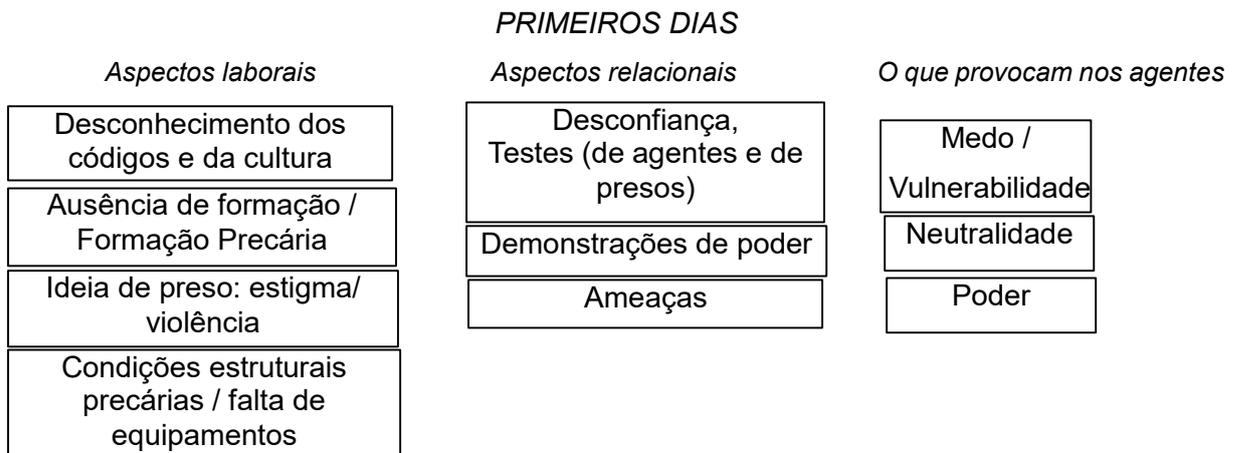
– Porque a gente faz o curso de formação em um ambiente, faz um estágio em outro ambiente, mas a gente vai na prática trabalhar em outro ambiente. E cada ambiente tem suas próprias regras... (MARCELO)

Esta constatação revela que aspectos culturais se sobrepõem a questões técnicas, que há diferenças a partir das características estruturais e relacionais de cada unidade, o que exige, pois, que esses profissionais passem não apenas por uma formação inicial, mas pelo processo de *enculturação*:

Enculturação é sinônimo de "socialização". refere-se à ideia de que, para ser um membro pleno de qualquer "cultura" ou "subcultura", os indivíduos têm constantemente que aprender e usar, formal e informalmente, os padrões de comportamento cultural prescritos por essa cultura. Os ritos de iniciação e outras formas de treinamento (formal e informal) são parte integrante do processo de enculturação. (CRAWLEY, 2008, p.143, tradução nossa)

Assumir essa função significa, pois, ultrapassar algumas barreiras e aprender códigos formais e informais. Existe a barreira inicial de estar a lidar com pessoas a quem o imaginário social atribui características que amedrontam e a quem se nutre socialmente raiva e desejo de vingança, por terem cometido algo indesejável socialmente, estereótipo do preso que resulta muitas vezes em uma percepção inicial marcada por preconceitos: “É aquela história, é você trabalhar com uma coisa que você foi educado a ser contra. Como é que você vai trabalhar com quem matou, estuprou, roubou, como é que pode? Não pode.” (ROBERTO) O mapa abaixo sintetiza e destaca, pois, elementos presentes nesse processo de enculturação, iniciado nos primeiros dias como agente:

Mapa 7. Início da Enculturação: os primeiros dias



Fonte: Elaborado pela autora.

Entretanto, um dos primeiros impactos da experiência inicial é proporcionar novos elementos que se agregam a leitura destes com quem se relaciona na prisão, como será visto a seguir.

4.2 As experiências, os significados e a repercussão na ação profissional

A experiência reforça ideias e significados preexistentes ou constrói novos, a partir do sentido atribuído às vivências. Compreendemos a experiência a partir de uma dimensão sócio-cultural, como estabelecida por Vygotski (1998 [1934]), levando em conta “as vivências e os sentidos e que reconhecem a capacidade dos sujeitos de reconstruir significados, seja colocando-os em ação ou ao narrar sua experiência, isto é, eles são colocados a partir da dimensão subjetiva (GOMEZ; RAMOS, 2015, p.1023)”

Barros et al (2009), complementa esta compreensão:

as nuances da reflexão vygotskiana admitem inferir que o “sentido”, assim como os signos, não estaria nem na mente, nem na natureza, nem em instâncias transcendentais aprioristicamente. O “sentido” se produziria nas práticas sociais, através da articulação dialética da história de constituição do mundo psicológico com a experiência atual do sujeito (BARROS et al, 2009, p.179)

As experiências acontecem em um tempo, um espaço, com características próprias, e que, no caso das prisões, as relações constituem-se como pontos-chave no sentido atribuído ao que se vive. Diego reporta-se ao desafio da convivência por ser uma interação muitas vezes marcada pela falta de reciprocidade e pela ideia de

preso que ele possui:

Convivência com interno só se aprende na prática. Existem momentos em que você é educado e você não recebe isso de volta. Isso mina sua paciência. Se não tomar cuidado, você termina se contaminando... Ninguém que trabalha com isso, gosta de criminoso. Meu objetivo aqui é evitar que ele fuja. Eu tenho pai, mãe, amigos... Você assiste noticiário... Você fica naquela: olha com quem eu trabalho? Você não gosta deles, isso é fato. (DIEGO)

O agente Roberval, por sua vez, apresenta uma *ideia de preso* menos estigmatizada e destaca a diversidade dos presos, que permite aprender a lidar com o ser humano em suas diferentes expressões, e destaca este como um dos maiores diferenciais da ocupação, nesta realidade singular que é a cadeia:

- [Eu aprendi] o lidar com a pessoa. Eu conheço um pouco mais de gente trabalhando aqui. Muita gente vai viver a vida toda aí, trabalhando em um bocado de lugar, e não vai saber lidar com gente. Eu não gosto de multidão, mas no meu trabalho, essa diversidade que nós temos aqui, é perfeita para você crescer. Como disse, eu cheguei no sistema, eu não conhecia nada, não conhecia ninguém, não sabia o que era maconha... E aí, aqui eu aprendi a ler uma revista, a ler um jornal, a ver um jornal à noite, aprendi a procurar olhar o mundo, porque para mim o mundo era só aquele lugar ali fechado, escola, casa, ir jogar uma bolinha... Quando eu comecei a trabalhar aqui, eu percebi que eu precisava que mudar, porque senão eu não ia conseguir me enquadrar... Uma realidade diferente. Isso é praticamente uma sociedade, separada, existem regras, e eu preciso também aprender as regras deles... (ROBERVAL)

Assim, identificamos que existem diferentes dinâmicas que impactam *na ideia sobre o preso* e que interferem na lógica das relações a partir dos seguintes processos:

a) *Quando a experiência na função agrega novos elementos aos estigmas compartilhados socialmente:*

Alguns agentes afirmam que, após iniciarem o trabalho, houve uma mudança na ideia que possuíam do preso pelo *reconhecimento de que os comportamentos violentos, agressivos, não se expressam o tempo todo* na relação com os agentes e que é possível existir momentos de cordialidade e respeito.

Além disso, há aqueles que identificam que, diante de uma situação com um preso, não se trata apenas do cumprimento de procedimentos e técnicas, mas do

estabelecimento de uma relação e de diálogo a partir *o reconhecimento do preso como pessoa*: revelam a descoberta de que é possível dialogar e conduzir o preso a um entendimento necessário a determinada situação, inclusive à compreensão da necessidade de punição.

A experiência na prisão possibilita a descoberta de que os presos não são homogêneos, e que há *a hierarquia do pátio*: a descoberta de que existem diferentes relações com os presos, que possuem diferentes *status*, o que impacta nas interações entre eles.

b) Quando a ideia de que o preso é alguém que nada merece por ter cometido um crime se mantém e, muitas vezes, é reforçada a partir das interações na prisão;

O contato frequente e concentrado com os presos, as histórias que são contadas sobre crimes cometidos, as imagens de atrocidade que são compartilhadas, pode agregar elementos à ideia de *bandido*, citada por Misse (2010), de modo a reforçar estereótipos e desejos de punição por parte dos agentes em relação a alguns internos. Para alguns agentes, isso promove uma compreensão da diferença entre o “criminoso ocasional” e o “criminoso de carreira”, e a ideia de *bandido* se dirige especialmente a estes, mas, algumas vezes, é generalizado para todos os presos.

Essas características são semelhantes a um perfil de agente descrito por Kauffman (1988), os “*Hard Asses*” (Cara Durão), que costumam ser hostis com os presos e simpáticos aos outros agentes. Em geral, estes agentes demonstram indiferença aos presos e para a violência e sadismo que, por ventura, eles sofram. Eles se veem como parte de uma categoria especial de funcionários e sentem grande satisfação por sua capacidade de exercer o controle.

Além dessas duas dinâmicas, a ideia que o agente constrói em relação à função que exerce, também interfere em como atua com os internos:

a) Quando há uma total desconexão identitária com a função, cumprida simplesmente por ser um concurso público.

Estes agentes em geral buscam formas de se manterem o mais distante possível das atribuições que requerem interações com os presos que exigem respostas rápidas e dentro da lógica da cadeia. Quando possível, buscam funções mais burocráticas, apesar de reconhecerem que estas também são funções

importantes para os presos e o andamento da unidade.

Este perfil é similar ao identificado por Kauffman (1988) como “funcionários”: eles aceitam o trabalho porque precisam de um emprego, não porque tenha qualquer coisa que lhes agrade ou na qual encontrem alguma espécie de recompensa. Irwin (2005) também identifica um perfil similar de interação:

A maioria dos guardas, no entanto, é neutra em empatia, não estrita e não mesquinha. Seus são os principais que estão apenas colocando em seu tempo. Deles é apenas um trabalho, e eles estão tentando conviver com um pouco de aborrecimento quanto possível. Se os presos não lhes causarem problemas, eles não se darão ao trabalho de incomodá-los. (IRWIN, 2005, p.69, tradução nossa)

b) Quando há um interesse pela área de segurança pública

Buscam apropriar-se das técnicas, buscam compreender a dinâmica da cadeia, e reconhecem que o trabalho na prisão agrega conhecimentos, habilidades e características importantes à qualquer função que possam exercer depois na segurança pública.

c) Quando reconhecem sua função como responsável pela garantia dos direitos dos presos (com a ressalva de que podem garantir aquilo que a instituição proporciona) e por fazer com que eles cumpram os deveres.

Essa ideia pode se apresentar em ambas as condições anteriores, por se tratar da atribuição formalmente estabelecida para a função aliada a perspectiva mais racional e tecnicista dos *agentes novatos*.

Além disso, algumas vezes, a forma como agentes são recebidos pelos colegas, em alguma medida reforça o imaginário sobre a prisão e a ideia estigmatizada de preso, como ressaltado por um agente: “*Bem-vindo ao inferno... Brincadeira, mas falaram... É uma forma de brincadeira, passar aquele pequeno trote, que todo lugar tem né?*” (ENIO)

Assim, pouco a pouco, com o cotidiano e as relações, os agentes vão construindo a sua experiência e os seus sentidos neste contexto. A seguir, serão apresentados aspectos iniciais da relação entre agentes, diante da chegada de novos colegas.

4.3 Entre a desconfiança e a colaboração: a heterogeneidade de uma categoria profissional

Iniciar a carreira de agente penitenciário e fazer parte desse grupo não é algo simples porque não se trata de cumprir uma função burocrática. Apesar de ser uma condição profissional em que, ao mesmo teoricamente, há procedimentos a seguir, na prática, como discutido, a atuação se dá muito a partir de questões pessoais, jeito de ser e de agir. E também é assim na relação entre os agentes. Existe uma característica de coletividade inerente à função, por haver uma responsabilidade compartilhada pela segurança, por ter todo o grupo do plantão em contato com os internos em alguns procedimentos e, diante da carência de efetivo, apesar de os agentes comporem o lado do pátio com poder institucional, se torna muito desproporcional ao número de internos o que exigiria uma atuação ainda mais coesa (KAUFFMAN, 1988).

Além disso, muitas vezes, a lógica que permeia as relações na prisão, majoritariamente entre os internos, de desconfiança, de tudo ter um preço (RAMALHO, 1979) também se coloca entre os agentes, o que resulta no reconhecimento da palavra e da honra como aspectos centrais na relação, como identificado por Kauffman (1988) e Crawley (2004) e destacado por um agente:

É uma categoria que não é muito unida não... Eu tive que me impor. Mas a imposição não é com o preso, hoje eu vejo isso claramente. A imposição maior é com os colegas, para você ser aceito. A palavra certa é querido, para você ser querido. Querido não no sentido, querido é você ser aceito, que você seja assim, olhado de forma diferente, assim: “cara bom para trabalhar, cara homem, posso contar...” (ROBERTO)

Há um tempo para o aprendizado da função e há um tempo para que os outros reconheçam as suas características. Enquanto isso acontece, há um período marcado por observação e testes, provocados pelos agentes mais antigos diante dos *novatos*, para conhecer e ir tecendo o perfil desse novo integrante, como parte de rituais de chegada, que muitas vezes também provocam medo e necessidade de enfrentamento:

- Meu primeiro dia, a galera olhou e parecia que tava dizendo: “o que é que esse filhinho de papai tá fazendo aqui?” “Não vai ficar um dia”. Ai, depois a gente vai desempenhando alguma coisa, vê que, “ah, tem medo? Vá lá!” Esquecem propositadamente uma cela aberta e te mandam ir lá no meio dos presos para fechar... Ou a cela fechada com a massa toda aberta, para você ir lá abrir... A gente vai, tô aqui para isso. Esse tipo de prova para saber o nível de coragem, se vai ficar mesmo, e tal. Então, primeiro são os

testes, para ver se o cara corresponde. É mais um teste do psicológico, para ver se o cara segura a onda, se ele vai muito “na guerra”, porque os presos, eles entendem que os presos podem fazer muito pior, né? (HUGO)

- *Quais são as habilidades que você precisa ter que eles estavam checando, testando..? (PESQUISADORA)*

- Esse controle emocional é um dos, a sagacidade, de pegar as coisas rápido... Acho que eles testam muito isso e também se você domina os instrumentos de trabalho: sabe abrir a chave do cadeado, eles mudam o lugar da chave para ver se você encontra direito, se você testa as que estão do lado, essas pegadinhas assim no início. Mas não é uma constante, é rápido, fazem uma vez para ver se você consegue se safar, para mim foi fácil perceber. (HUGO)

- *Você tirou de letra, mas você percebeu que para alguém isso foi mais sofrido? (PESQUISADORA)*

- É, é, é.. Tem gente que teve dificuldade. Mas um apoia o outro. São tipo ritos né? De passagem... Isso a gente continua fazendo, homem primata... (HUGO)

Ou seja, o processo de tornar-se agente penitenciário envolve, além da relação com os presos, a relação com agentes antigos e a passagem por alguns rituais a que são submetidos nos primeiros dias, assim como identificado em outros países, por Kauffman (1988) e Crawley (2011): “Os novos agentes também precisam sobreviver a certos 'ritos' de socialização informal antes de serem aceitos por colegas mais experientes(...)” (CRAWLEY, 2011, p.85, tradução nossa). Crawley (2011) reporta que todo este processo com os agentes mais antigos, que envolve 'testes' a partir das reações em situações reais, são como ritos de passagem necessários ao seu reconhecimento como agente penitenciário pelos colegas Moraes (2005) analisa que isso acontece porque os agentes antigos também têm necessidade de conhecer os novos integrantes. Dentro da lógica das prisões, em que as relações exercem um papel fundamental e que é preciso confiar, os agentes *novatos* também são, a princípio, ameaçadores para os que já estão, sobretudo pelo desconhecimento sobre o seu perfil e a sua confiabilidade diante de situações adversas, o que sustenta a existência desses rituais.

Um agente trouxe um sentimento de vulnerabilidade e solidão, ao afirmar: “[No primeiro dia] Cheguei no portão 4, que dá pro pátio, e um interno falou: agente novo aqui a gente quebra no pau... Os agentes antigos não esboçaram nenhuma reação... (JOSÉ)”. Coelho (2005, p.100) explicita que “a intimidação é um recurso largamente utilizado pelos presos para testar o guarda novato. ‘Eles fazem aquela cara feia, quem

já é feio fica mais feio, fala logo agressivamente para ver a atitude do guarda... ”.

Assim, a desconfiança pelo desconhecimento da identidade de quem chega provoca um tempo inicial de avaliação e implica na necessidade de afirmar o seu lugar e de responder adequadamente àquilo que é esperado, mas que ainda é desconhecido. Estes primeiros sinais, as primeiras respostas, já começam a delinear o perfil desse novo integrante, apresentando indícios de se é alguém confiável e com quem se pode contar. A seguir, destacaremos dinâmicas iniciais entre a *velha guarda* e os *novatos*, na chegada destes à unidade.

4.3.1 O encontro Inter geracional, de diferentes perfis, sentidos e práticas de trabalho

Além dos rituais para conhecimento de qualquer pessoa nova, diante de uma atuação que tem a confiança como um dos seus pilares (KAUFFMAN, 1988), a diferença temporal e a entrada de muitos agentes novos no período do início desta pesquisa tornou ainda mais visível certas ressalvas entre a “velha guarda ou dinossauros” (agentes com mais tempo de experiência) e os “novatos”, como eles se denominavam.

(...) Os agentes penitenciários que experimentaram a mudança das velhas práticas para as novas tendem a se ver como radicalmente diferentes daqueles que se juntaram ao Serviço Prisional mais recentemente; seu passado se tornou uma herança compartilhada que os une e exclui aqueles que nunca conheceram os "velhos tempos". (CRAWLEY, p.15, tradução nossa)

Especialmente os agentes *velha guarda* reportam que há atualmente uma diferença na relação entre os agentes, em como se comprometem com a função e de como estabelecem relações entre os plantões.

[Os novos] chegam diferente... Porque, na minha condição, eu e outros que chegamos naquela época, a *primeira coisa* era ser agente. Era tudo. Ou trabalhava na cadeia ou... Esse trabalho é meu, eu não tenho outra possibilidade, fazer um outro concurso para passar seria mais uma sorte do que uma possibilidade... E essas pessoas hoje muitas pessoas vem com um objetivo de só garantir um emprego, chamam de trampolim, pula aqui para pular mais alto... Então, o cara chega, não quer se envolver completamente, se envolve pouco, porque ele tá pensando na vida mais na frente. (...) (ROBERVAL)

Roberto ressalta essa diferença, a partir do envolvimento que cada um tem

com o trabalho:

Eu vejo isso muito claro, tranquilamente. Tem coisas que você não quer se envolver. Mas tem coisas que você acha que é de sua responsabilidade. É a questão da responsabilidade, de querer se envolver. Você não tá ali de graça. Mas são concepções, que eu tenho hoje certeza, que são bem inerentes assim, são pessoas que não querem se envolver. Mas eu vi isso em *n* profissões: “não é comigo, oh”, não quero me envolver. Só que eu aprendi uma coisa na vida, assim ó: tudo o que você não quer, diz que não é com você, ela vai lhe pegar. Porra bicho, eu não tenho como provar, mas isso é uma máxima. (ROBERTO)

Apesar de ser uma função que exige um sentimento de equipe, por partilharem a responsabilidade por um contexto que exige segurança, atenção, a percepção dos agentes é que, diferentes formas de implicar-se na profissão têm gerado uma atuação fragmentada e muitas vezes individualista.

Nós tínhamos de dedo aquele que não gostava de fazer o serviço, a grande maioria queria que o plantão funcionasse, queria ir para casa no outro dia com a sensação de dever cumprido, a gente não deixava um cara passando mal pro plantão seguinte, a gente era amigo do plantão seguinte, e o plantão seguinte era amigo do outro... Então fazer bem o trabalho é conseguir resolver as situações que aconteçam no seu plantão... O objetivo é chegar no final do dia, eu aprendi isso com um policial militar quando eu tava entrando aqui, o objetivo nosso aqui é fazer cumprir o nosso dia com honradez, que a noite corra bem, para que eu possa entregar o plantão no outro dia em condições para o meu colega também trabalhar bem, e cada um entregando ao outro bem, a gente vai conseguir ter uma harmonia. Aqui agora é o seguinte: não deu para fazer hoje, não faço, a equipe de amanhã que resolva... Precisa voltar essa essência de irmandade, coleguismo como a gente chama, esse corporativismo, não aquele ruim, para acobertar o outro, mas esse bom, de serenidade, de apoiar... De, tem um problema aqui, saiu no jornal tá tendo problema na Detenção, daqui a pouco, em meia hora, tá todo mundo aqui, de todos os plantões, dando aquele apoio. E agora, chegar aqui de manhã, tá com alguma pendência aqui, é hora do cara ir embora, o cará tá pegando a mochila dele e vai embora, não quer saber se aquilo pode evoluir, se não vai evoluir... simplesmente, é meu horário, vou embora. Naquele tempo a gente não tinha isso. Naquele tempo, aqui, teve um probleminha, e tal, o guarda de plantão que tava saindo nem trocava de roupa... Você chegava aqui para ver uma situação que tava acontecendo, nem sabia quem estava trabalhando e quem não estava, porque ninguém trocava de roupa. (ROBERVAL)

Ou seja, na percepção deles, havia um compromisso com a função, com os colegas e o andamento do trabalho como uma responsabilidade diante do coletivo, diferentemente de uma perspectiva mais burocrática, individualista e legalista em

relação ao cumprimento do plantão. Um agente *novato* reconhece diferenças na relação atual com o que ele tem conhecimento sobre as relações em épocas passadas:

- A perspectiva da galera era outra. E antigamente, mesmo sem o respaldo que o Estado dá hoje, em relação a arma, eles eram muito menos reconhecidos que a gente, muito menos, mas faziam mais do que a gente faz hoje, em outros sentidos. Eram mais coesos, eram mais unidos. Há uma diferença aí importante. A galera que chegou mais nova, não tem essa união. (FRANCISCO)

- *Talvez exatamente por ter essas outras perspectivas né? Então, não entra aqui e se joga... Tá aqui, mas tá lá, tá tentando...* (PESQUISADORA)

- Ou às vezes, conhecimento demais. Saber o que é certo, às vezes, afasta. Eles faziam as coisas, as vezes não era certo, mas era junto, unido. Hoje, o medo de conhecer as coisas, afasta. Mesmo você fazendo, teoricamente, pelo certo. Mas afasta. Ninguém quer botar o braço para seringa. Eu não vi, eu não sei... (FRANCISCO)

- *Cada um se sai...* (PESQUISADORA)

- Diferente deles, eles eram bem unidos. Por isso que eu falo, eu gosto de falar com eles, sempre contam fatos que se é hoje, tava todo mundo ferrado. Porque ninguém quer, nem a direção quer colocar a cara para bater. Então, às vezes, conhecimento demais afasta. (FRANCISCO)

Um agente *novato* traz uma perspectiva que corrobora essa ideia, e acrescenta diferenças no *sentido do trabalho*, relatando que algo que os *novatos* percebem é que a dimensão que a prisão assume na vida deles é distinta, e reflete que, apesar da implicação no emprego ser importante e da união ser necessária enquanto fortalecedora da coletividade, essas são condições que, dado o contexto, interferiam muito a ponto de prejudicar o agente do ponto de vista individual e que quem chega atualmente, busca outras relações como forma de se preservar: “Os antigos vivem para isso. A gente não, trabalha, ganha nosso dinheiro, se aperfeiçoa... A gente não absorve muito porque tem outra vida lá fora. (DIEGO)”

Diego reconhece a experiência como algo fundamental no sistema prisional, mas traz que, na chegada dos agentes *novatos* foi, de certa forma, ameaçadora ao que estava posto e, na sua percepção, afetaram a relação entre a *velha guarda* e os *novatos*:

- Dos antigos, é importante a experiência... Experiência aqui conta muito... A percepção que eles têm é incrível! Por que não coloca para trabalhar

junto? Tem muitos que pensam “eles estão chegando para roubar nossos lugares”... E só querem segurar os cargos... Pensar assim é um ato egoísta.... No início a recepção não é boa. Eles acharam que a gente chegou para tomar o lugar deles.. Imagine, chegar 40 pessoas com nível superior, concluído ou quase... Gente que já passou em outros concursos... Que tem um nível escolar maior. E eles estão aqui por causa da estabilidade. Quando chegamos, achavam que íamos tomar conta. Tem os que não saíram porque não foi conveniente. Tem os que pararam no tempo e tem mais problemas... (DIEGO)

- *Que tipo de problemas? (PESQUISADORA)*

- Por exemplo, se você divide o posto com ele, ele fica sentado e você faz tudo. (DIEGO)

Moraes (2005) também reconhece em seus estudos que existem tensões entre os *novatos* e os *veteranos* na divisão dos trabalhos nos postos. E acrescenta que, muitas vezes, são delegadas aos agentes novos determinadas funções para os quais ainda não possuem conhecimentos e habilidades para tanto:

Na maioria dos casos, os agentes penitenciários *novatos* são postos para fazer um *serviço* que é visto por eles, iniciantes, como uma atividade que, em função da sua *periculosidade* ou complexidade, deveria ser feita por um agente penitenciário que tivesse experiência acumulada. Em alguns casos, o *primeiro dia* de trabalho coincidiu com situações que, não sendo exatamente extraordinárias na prisão, como a *revista* em todo o presídio e feita com a participação ativa da polícia militar, tiveram um impacto negativo maior ainda sobre os agentes penitenciários. (MORAES, 2005, p.235)

A chegada dos agentes no último concurso, com perfil distinto do que já estava, parece ter causado um impacto inicial que, por mais que se reconheça a importância do trabalho em equipe e dessa parceria para o trabalho cotidiano, as diferenças impactaram na disponibilidade dos agentes da “*velha guarda*” e no desejo de aprendizagem dos *novatos*:

Essa galera, essas turmas de hoje encontrou uma equipe mais envelhecida. Eu encontrei uma equipe com 5 anos de serviço, os caras tavam na flor, com gás, todo mundo muito ativo. Esse pessoal de 2010 encontrou uma turma, a última turma que entrou era de 98, então eles encontraram um cara já com 12 anos de serviço, então, é uma turma envelhecida que não tá mais querendo ensinar nada a ninguém né? A não ser que a pessoa se proponha a aprender. Hoje é assim, o cara se propôs, encostou, a galera lhe ensina. Se o cara quiser, “há, você quer ser ruim, só quer dizer não?” Diga não... Ah, você quer dizer sim o tempo todo? Diga sim o tempo todo... A responsabilidade é sua. Naquele tempo não tinha isso, a gente tentava trazer a pessoa para a realidade, para ninguém se prejudicar, se não prejudica toda a equipe né? Porque é uma equipe...

Porque é um erro meu, eu posso me prejudicar sozinho, mas não sem macular toda a equipe... Hoje o pessoal não pensa assim, acha que o erro dele é o erro dele, e acha que dizendo “eu não participei” é o suficiente, mas não é suficiente... Isso aqui é um grupo, se o cara abrir o portão ali e os presos fugirem, eu tenho que correr atrás também, todo mundo tem que correr atrás... Naquele tempo tinha esse pensamento, hoje em dia diminuiu... (ROBERVAL)

Esse distanciamento entre os agentes, do ponto de vista deste entrevistado, é um risco, uma vez que, acontecendo alguma falha ou uma consequência negativa a partir da ação de um agente, todos que estiverem no plantão sofrerão as consequências e precisarão atuar para resolver ou minimizar os danos.

Para agentes da “*velha guarda*”, essa resistência viria a partir da postura de alguns *novatos*, por terem formação superior, ter feito o curso de formação, chegariam sentindo que sabem muito, querendo dizer o que está certo e errado, se negando a fazer algumas coisas ou exigindo que todos façam outras (os *novatos* dizem que tem serviços que a *velha guarda* não quer fazer e delega para eles) e por vezes não acatam as decisões tomadas por alguém hierarquicamente superior. Apesar do reconhecimento da importância das trocas para o aprendizado da função, uma vez que a atuação de cada um impacta diretamente nas condições de segurança da unidade e dos outros agentes do plantão, parecia existir, especialmente no início da pesquisa, na chegada dos agentes, um distanciamento simbólico e relacional entre os que já estavam e aqueles que chegam “sem humildade” (como disse um agente) e com um pensamento individualista, comprometendo o aprendizado na ação, por via do olhar do agente com mais experiência, como especifica o agente Roberval:

- Por exemplo, a gente, eu aprendi isso com os antigos: se a gente tá envolvido num processo, num procedimento, e que eu sou a pessoa mais graduada ali, sou o chefe de plantão, não tem ninguém mais, quem tem que resolver sou eu. O guarda vai dizer ali qual foi a situação, e eu vou tomar a melhor decisão, independente de que o agente goste ou não goste. Hoje em dia aqui nós não temos isso. O guarda acha que é daquele jeito, e se você for de encontro a ele, ele diz não vou fazer e não faz. Perdeu-se a hierarquia. E nós temos uma hierarquia bem definida. Eu tenho um chefe de plantão num cargo, tenho um chefe de segurança noutro cargo, tenho o diretor adjunto, tem o diretor... Essas posições foram revestidas do cargo para resolver. Então, se tiver conversando com o preso, o diretor da unidade chega, se ele não olhar para mim e permitir que eu vá, eu sigo. A partir do momento que ele começar a falar alguma coisa, que ele for negociar alguma coisa, eu já me recolho e não fecho nada. Enquanto eu tiver conversando, eu coloco as possibilidades, não digo “não vai ter”, porque ele pode mudar, ele pode ter uma ideia diferente da minha... Aqui o pessoal “não, não vai passar não”, e se o chefe disser “vai passar”, faltou

com o respeito... O pessoal não tem disciplina né? Quando meu pai dizia assim: minha mãe vou para tal lugar, meu pai dizia “não, você não vai não”, ele teve alguma ideia diferente da minha mãe, porque minha mãe liberou por algum motivo, ela pensou, quando ele falou que não podia, depois vai dizer a ela “não podia por isso, por isso e por isso” ... Então, aqui funciona do mesmo jeito. Eu posso estar tendo uma visão equivocada do fato... Uma pessoa mais velha, uma pessoa que tenha um pouco mais de experiência, pode ter uma visão diferente. (ROBERVAL)

- Mas se você discorda, digamos que você é menos graduado, e você discorda do que o chefe tá falando, e ele te pede para fazer um procedimento, você faz? Se você eticamente, ou seja lá por que motivo, discorda... (PESQUISADORA)

- Não, se for uma situação que não seja, não tenha legalidade, se for uma coisa que eu acho que possa me prejudicar ou que está contra os meus princípios, eu posso me recusar, “isso eu não vou fazer”... (ROBERVAL)

Os agentes reportam que a relação com a hierarquia é algo delicado, por ser dinâmica e fluida: trata-se de um cargo por indicação, logo, alguém pode estar hoje coordenador e daqui a um tempo retornar para o plantão. Não há critérios objetivos (além de ser servidor efetivo) para estar apto ao cargo, o que torna a hierarquia algo situacional, com todas as fragilidades que isso implica. Um agente *novato* sinaliza outras questões na relação cotidiana a partir da experiência e da ocupação de alguns cargos: “Pessoas que já ocuparam certas funções, acham que sempre vão dar conta. O que mais cansa são os colegas, muito difícil. Não tem uma hierarquia escrita, estamos em condições de igualdade, todo mundo acha que pode fazer tudo.” (DIEGO)

Um agente *novato*, enquanto tinha 2 meses como agente, relata que essa dificuldade de relação se dá muitas vezes por “falta de paciência dos mais novos” em lidar com as narrativas potencializadas dos mais antigos:

Conversando com eles, a gente aprende essas coisas. Só que nem todo mundo tem paciência. Porque de costas e de barriga, sempre rola uma vantagem, as histórias, sempre é de um a dois, mas ele sempre conta três, quatro, vai aumentando um pouquinho, entendeu? Era só um dedo, aparece um braço, uma perna... Lembro uma história que o cara tinha aparecido todo esfaqueado... Mentira, foi uma facada só. Tem esse aumento e a galera não tem a paciência às vezes de ouvir. (FRANCISCO)

Por outro lado, há também uma concepção de que as práticas anteriores são ultrapassadas, equivocadas e fora do padrão, e os que chegam com outra perspectiva, muitas vezes não consideram também o que tem de *saber* construído pelos da *velha guarda*, no conhecimento da cadeia e da relação com os presos.

Roberval destaca o caráter vivencial que constitui o aprendizado de ser agente, fazendo uma distinção substancial entre os conhecimentos teóricos, incluindo os legais, e a experiência adquirida por quem trabalha há um tempo na cadeia. Ao mesmo tempo, em sua fala ele indica que a aproximação entre as duas realidades, a experiência dos antigos e o conhecimento que os novos trazem, poderia ser algo pertinente.

Outros ainda chegam, encontram a categoria, que muitos agora depois de muito tempo resolveram estudar para não ficar para trás, mas encontram uma categoria de pessoas que tem só nível médio e acham que isso que ele trouxe de aprendizado nas faculdades ele pode trazer para aqui... Mas nós vivemos outra realidade... Tem um colega que diz: “ah, porque o médico diz isso, o dentista diz aquilo”. Vocês são doutores, mas *eu sou doutor em cadeia!* Os meus 20 anos aqui me dão uma condição de discutir com qualquer pessoa sobre. Eu posso não falar palavras bonitas, rebuscadas, mas no meu linguajar eu vou falar. Então às vezes o cara chega aqui, em 2014, tem um ano de cadeia, e quer discutir comigo sobre esse ou aquele aspecto daqui de dentro? Ele não vai conseguir... Ele vai falar comigo de lei, vai falar do aspecto legal, talvez da ilegalidade daquilo que a gente tá fazendo, mas ele não pode discutir comigo porque a prática quem tem sou eu. Então talvez isso tenha causado alguma dificuldade nesse novo desenho aí, mas eu acho que com boa vontade a gente consegue atenuar. A questão de, eu que tenho 20 anos, outros que tem 25, 30 anos... esses que chegaram agora e que tem 5, 2 anos, 1 ano, 6 meses... Se todo mundo se propor a fazer um lugar melhor, a gente consegue. Respeitar né? Respeitar o velho que tem a experiência, e respeitar o novo que traz coisas melhores, que traz esse conhecimento. Talvez isso falte aqui. (ROBERVAL)

Simultaneamente, para um agente *novato*, para além das questões teóricas e legais, há a consideração de que a chegada de agentes com um outro perfil, especialmente por ter sido um grupo grande, trouxe uma renovação para o sistema, em detalhes do dia a dia como, por exemplo, as vestimentas, que, apesar da PORTARIA No 526 / 2014 de 07 de outubro de 2014, que “institui e regulamenta a utilização de uniformes por agentes penitenciários e agentes públicos da área administrativa no âmbito do sistema penitenciário e dá outras providências” (ANEXO 03), não se havia instituído uma mudança cultural até a chegada dos novos agentes:

Quer ver uma mudança positiva? Quando eu entrei, foi um aluguel muito grande de alguns colegas mais antigos, porque eu andava no padrão: calça, camisa, distintivo... Tudo, entendeu? Coturno... E todo mundo falava “pra que isso? Tá parecendo um palhaço...” Hoje, colegas que andavam de chinelo, estão todos arrumadinhos, eu tava até brincando: “olha, tá pegando o jeito”. Aí, eu entrei para equipe do cara e falei de forma

descontraída, mas eu pensei na hora de coração. Eu olhei para equipe do cara, e o cara tá com 7, vamos dizer assim, novatos, na equipe dele. Pô, ele quer fazer parte daquilo ali! Tinha 15 da velha guarda, hoje tem meio a meio. Os caras tão no padrão, uma postura diferente, a forma de falar, assumindo determinados postos que antigamente não assumiam, o cara vai continuar andando de sandália? Então, ele não conseguiu enfraquecer, não conseguiu que a galera andasse de sandália, a galera é que conseguiu fazer com que ele andasse calçado, que ele usasse uma calça, comprasse um coturno. Comprasse um colete... Então, já é uma mudança. Então, você perguntar: “ah, será que daqui a 15 anos, você vai tá como a galera mais velha?” Eu acho que não. Eu acho que daqui a 15 anos os mais velhos vão estar mais próximos da gente. Isso é, se não continuar essa saída de tantos. Até isso, a galera tá buscando sair, tá buscando outras coisas... (FRANCISCO)

Ênio reforça que a chegada dos agentes novos impactou na cultura da unidade e no *modus operandi*:

- Mas foi muito interessante, porque assim, o que acontece, os mais antigos já tinham a sua rotina, já estavam acostumados aquele ritmo de trabalho. Então quando você injeta sangue novo, abre a dimensão, vem novas ideias, lógico, novos atritos também... Mas eu acho que tudo isso serve para fortalecer a classe. (ÊNIO)

- *Quais eram as discordâncias maiores, assim? (PESQUISADORA)*

- Na realidade, não acredito que sejam discordâncias, mas, é, o que eu poderia dizer... por existir uma rotina, há 18 anos dentro de um presídio, quando, como eu falei, se injeta uma turma nova, a turma nova as vezes traz uma visão diferente, e às vezes por trazer essa visão diferente, gera algum atrito, mas que, são necessários na minha concepção, para existir a mudança. Existe a mudança e ali, todo mundo vai caminhar. (ÊNIO)

- *E você saberia falar assim, algumas coisas que mudaram com a entrada de vocês e o que esses novos também estão provocando de mudanças? (PESQUISADORA)*

- Eu não vou colocar que quem chegou agora tá revolucionando. Não seria isso que eu tô querendo dizer. Eu tô dizendo que, simplesmente porque os que estão chegando agora são mais jovens, estão com mais ânimo, até mesmo pro trabalho, estão com mais disposição, tem uma mente, uma visão de vida, vamos dizer assim, menos conservadora... Isso, eu acredito que impulsiona o trabalho. (ENIO)

Um agente *novato* diz que, diante disso, busca vivenciar uma lógica de cooperação, como forma de fortalecer a união, e percebe que isso se reflete na identidade que constrói nesse contexto:

- É, eu tento tomar a iniciativa de levar um preso para assistência.. Não

precisava o cara me pedir, eu vou lá e tomo a iniciativa de fazer... Tomar a iniciativa de, ah, o colega tá precisando ir no banheiro... Tomar a iniciativa de ir lá, ocupo o posto dele para ele ir no banheiro... Tento tomar essas iniciativas porque eu sei que se não existir essa união do grupo... (RODRIGO)

- *E você sente reciprocidade também, quando você precisa?* (ÊNIO)

- Eu sinto, quando eu faço, eu vejo que a amizade vai começando a fortalecer... Que, quando eu tomo a iniciativa as pessoas falam “poxa, que bom, não é interesseiro, ele não faz as coisas só pensando em ter depois de volta... é uma pessoa que é prestativa, e tal...” (RODRIGO)

Apesar de tudo isso, passado o período inicial de chegada, [assim como acontece com o impacto inicial com os presos] a relação entre a *velha guarda* e os *novatos* foi se aproximando e minimizando as disputas geradas por essa condição temporal no sistema: “*E como tá agora?* (PESQUISADORA) Isso foi transformando com a convivência. (DIEGO)” Para Francisco:

Agora tá bem melhor. Ainda existe um ou outro que fica naquela murrinha, de *novato*, um ou outro acho que é questão de empatia também né, independente de ser mais novo, mas acho que é porque não foi com a cara do colega, não se identificou, acha que o colega tem isso ou aquilo, mas, de regra assim, do que eu entrei para agora, acho que não existe mais isso não, tão forte como antes não. A galera tá abraçando bem, sabe que a gente chegou para somar, tá vendo a galera trabalhar direito... (FRANCISCO)

O que obviamente continua a existir, como em qualquer relação em espaços profissionais, especialmente públicos (em que os profissionais possuem estabilidade e permanecem vinculados se cumprirem minimamente a sua função), é a necessidade de convivência apesar de divergências pessoais e conceituais.

É importante pensar que todas essas experiências são formativas, no sentido de dar a base para a atuação, seja o curso formal ou as primeiras experiências ainda mais impactantes pela ausência de recursos formativos e de segurança, e impactam nas emoções e no significado que os agentes atribuem à sua função, e a ideia que tem de quem são os presos. Inclusive, por ser uma atuação basicamente pautada na cultura da instituição, muitas vezes, mesmo os que passaram por uma formação, terão a sua atuação e suas emoções reguladas mais pela ação e reação dos colegas e da gestão na instituição, do que por preceitos técnicos, como destaca Diego: “Quando chegamos aqui para trabalhar, ouvimos incansavelmente: ‘esqueça tudo o que você

aprendeu no curso”. E, “assim, o *primeiro dia* torna-se para o agente penitenciário que está *entrando*, iniciando seu trabalho, uma fronteira que delimita a vida do *cidadão comum* e a de agente penitenciário (MORAES, 2005)”, como será visto a seguir, com a análise sobre o cotidiano nessa função.

5. O COTIDIANO: APRENDER A TRABALHAR E CONVIVER NA CADEIA

Para quem inicia a atuação como agente penitenciário, o primeiro contato, como destacado no capítulo anterior, o primeiro dia na unidade, inaugura a construção do sentido vivencial de ser agente, quando os profissionais se colocam frente a frente com a realidade institucional e se deparam com *a sensação de vulnerabilidade e o medo* se apresenta diante dos presos, sobre quem se tem, em geral, apenas ideias estigmatizadas, e da precariedade e ausência de habilidades para lidar com a nova situação. No primeiro dia, inicia-se o processo de enfrentamento de barreiras morais advindas das ideias que se tem sobre a prisão, os presos e a nova profissão, a busca por estratégias para lidar com os sentimentos que emergem, e por encontrar formas de exercer e lidar com as relações de poder que se estabelecem no cotidiano.

Neste capítulo, destacaremos o *sentido de ser agente e os sentimentos de vulnerabilidade e poder* que se apresentam a partir da *ideia de preso* construída com a vivência peculiar que marca essa atuação em relação aos demais profissionais da segurança pública: a convivência com aqueles que estão presos. Este aspecto caracteriza a dualidade vivida pelos agentes (MORAES, 2005), que tem uma função marcada pela necessidade de contenção e segurança mas que, inevitavelmente, envolve aspectos relacionais e emocionais (CRAWLEY, 2004). Assim, a despeito da busca por uma profissionalização com características mais militarizadas ou policialescas, incentivada pelo “discurso da ‘guerra contra o crime’, o que fortalece no imaginário do público e da polícia a ideia do perigo iminente e da necessidade de mobilização máxima de esforços para sobrepujar aquilo que provoca tal circunstância” (PONCIONI, 2007, p.23), que marca a segurança pública contemporânea, a análise abordada neste capítulo destaca a pertinência do desenvolvimento de um *saber* que é próprio dos agentes penitenciários: a habilidade de reconhecer sinais e de conviver com situações de tensão e privação cotidianas.

O reconhecimento da *convivência e interação* com os presos como uma das principais atribuições dos agentes penitenciários, parte sobretudo da característica da prisão ser uma instituição que se constitui como local de vida e moradia de pessoas confinadas, com algumas características do que foi descrito por Goffman (1999) como *instituição total* e, como afirma Crawley (2004, p.415, tradução nossa): “As prisões são de caráter doméstico, precisamente porque são lugares em que as pessoas têm que

viver. Além de ser uma 'comunidade', cada prisão é, literalmente, a casa do prisioneiro durante o período da sentença, às vezes por longos períodos de tempo."

Os agentes são os profissionais diretamente responsáveis pela manutenção destas pessoas na instituição, pela segurança interna e pela mediação dessa população que está confinada com os serviços (educacionais, laborativos, de alimentação etc) e as assistências (médica, psicológica, jurídica) oferecidos pela instituição. A responsabilidade pela segurança no interior das unidades prisionais, seja dos presos, dos profissionais, das visitas e deles próprios, se apresenta diante de todas as ações que compõem a rotina dos agentes penitenciários, exigindo cuidados específicos inclusive nas atribuições administrativas. Para cumprir esta responsabilidade, realizam atividades ostensivas, investigativas, preventivas, que influenciam tanto na segurança no cotidiano nas unidades, quanto repercutem na segurança pública extramuros. Entretanto, agrega-se ainda um elemento a mais ao que seria uma atuação policial extramuros, pois existe uma condição relacional que torna essa atuação ainda mais complexa: a convivência diária com essas pessoas a quem se deve controlar, investigar, assegurar.

Os policiais, por exemplo, possuem relações relativamente fugazes com os infratores, enquanto que os agentes penitenciários freqüentemente passam longos períodos com os mesmos internos, muitos dos quais passaram por traumas pessoais, conflitos, dificuldades durante o cumprimento de suas sentenças ou enquanto aguardam julgamento. (CRAWLEY, 2004, p.414, tradução nossa)

Com a vivência no contexto, o reconhecimento de que, apesar das carências estruturais e técnicas, o cotidiano acontece na unidade prisional em geral sem intercorrências graves, aponta para a existência de lógicas e interesses que passam pelas dinâmicas relacionais e de poder, que vai para além da segurança a partir da burocracia, da estrutura, de armas ou de técnicas específicas. Para Chies (2011):

Temos de considerar que, nos ambientes penitenciários, a obediência não se dá, via de regra, pela relação direta entre a posição formal da qual emana o comando e o reconhecimento de sua legitimidade, ou da legitimidade do conteúdo do comando, a partir da lógica racional-legal que sustenta as burocracias extramuros. Na prisão, o sentido de dever obediência aos comandos procedentes das instâncias administrativas, motivado pelo imediato reconhecimento de autoridade dessas instâncias, é invariavelmente falho no grupo dos apenados (Sykes, 1958, p. 47). A obediência, portanto, necessária à dominação, tem de ser buscada noutros elementos simbólicos, que não somente nos que dão a "força mágica" para as posições burocráticas (CHIES, 2011, p.401).

Um agente localiza esses elementos simbólicos nas relações de interdependência e no poder daí advindo, diferenciando a relação estabelecida pelos agentes de uma perspectiva policialesca:

Pessoas que trabalham muito na área dos militares dão curso para gente, só que coisas da área militar muitas vezes não se aplica aqui porque aqui é uma relação muito mais próxima, não é uma relação que nem polícia e uma pessoa na rua. Aqui é diferente, o agente acaba que tem que criar relações de conversar com o interno, outras relações de poder que não a relação física, então, a profissão exige muito mais uma relação de poderes com outras coisas... (...) Então, desde quando chegam aqui, desde o primeiro contato com a família a uma dor de dente, a ter, geralmente, brigas na rua, no bairro e não querer ficar porque se não os colegas de rua que são inimigos dele vão fazer alguma coisa e eles tem esse medo... Então a gente é que acaba sempre dialogando, sempre pedindo a gente, então, se a gente não fizer esse trabalho, a vida deles se torna muito mais difícil. Isso dá a sensação de segurança, *eles precisam da gente*. Além de ser esse trabalho que a gente tem que fazer né, a gente zela pela integridade física deles, esse cuidado de fazer essa mobilidade desde o momento que adentra aqui esse complexo, porque se colocar eles nos lugares errados, isso cria um grande problema... Então isso faz com que se crie essa relação de poder. (MÁRIO)

Dentre as diversas atribuições dos agentes, a despeito dos aspectos técnicos e dos procedimentos, os aspectos culturais, que envolvem o *modus operandi* de determinado grupo de agentes e da relação destes com os presos e, ainda, as emoções provocadas nestas relações, interferem em cada decisão e ação neste contexto profissional. Não é só aprender as técnicas de algemação, mas dialogar com o preso quando ele não quiser cumprir este procedimento, e até executar o procedimento de forma distinta ao que está regulamentado, se é assim que os colegas fazem. Aprender o que fazer, como fazer, como falar, com quem falar e quando, para manter o cotidiano em “ordem” e sem exposição exacerbada de si, é um desafio e uma necessidade para todos.

Para entender as atitudes e o comportamento dos agentes penitenciários, é necessário entender as condições sob as quais eles trabalham. Por "condições" entendemos não apenas o ambiente físico de trabalho e suas obrigações contratuais formais, mas também o caráter das relações sociais, incluindo as relações de poder (formal e informal) que dominam as prisões nas quais realizam seu trabalho. Tais condições - a miríade de normas e costumes culturais, a percepção de estar subavaliada, as tensões entre cuidado e custódia e os requisitos para lidar com as estratégias de gestão e um perfil de funcionários em mudança - se fundem para imbuir o trabalho com significados específicos para aqueles que fazem isto. (TAIT, 2008, p.137, tradução nossa)

Mesmo que haja cada vez mais um distanciamento entre os agentes e os presos, com a mudança nas estruturas das unidades mais novas e, mesmo nas mais antigas e de pátio aberto, como é o caso da unidade estudada, é necessário que os agentes aprendam a observar o pátio e a reconhecer seus sinais; é necessário dialogar com os presos para que estes cumpram determinados procedimentos e, conseqüentemente, precisarão lidar com recusas, enfrentamentos, ameaças e outros aspectos decorrentes de uma relação. Além disso, é aos agentes que os presos recorrem para conseguir acessar muitos fluxos no dia a dia, para qualquer demanda oficial *além-pátio* e, também, para a comunicação de situações de vulnerabilidade *intra-pátio*, tanto aquelas em que um preso está sendo prejudicado individualmente quanto para informar de situações como planejamento de fugas e rebeliões, por exemplo – uma vez que, por mais que exista o *proceder*, nem todos são contemplados em determinados planos e, outros presos, podem buscar formas de conseguir algum benefício ao partilhar uma informação privilegiada.

Nessa lógica de *troca simbólica*, sempre vão existir presos que *cagüetam* outros presos, em busca de privilégios ou de evitar sofrimento para si: “Nada é de graça na cadeia né? Algum benefício eles vão ter, agora qual... Depende de quem é, de qual é a ligação.” (FRANCISCO)

Os “alcaguetes” igualmente se envolvem numa economia de trocas, seja com o grupo de Agentes Penitenciários, seja com o grupo interno, cuja expectativa de “lucro” muitas vezes se centra mais no aumento capitalizado de atributos simbólicos, ainda que esses possam se objetivar como privilégios formais e informais. (CHIES, 2011, p.402)

Essas são características importantes da atuação dos agentes, que diferenciam a sua ação com a de profissionais de outras categorias: lidar e, em certa medida, regular as ações dos presos na prisão, no pátio, que tem regras próprias, relações hierárquicas, códigos de conduta que influenciam na ação e na comunicação dos presos entre si e deles com os agentes (RAMALHO, 2008 [1979]; GOFFMAN, 1999 [1961]; SYKES, 2007 [1958]). Isso implica em uma atuação que se complexifica, especialmente porque será necessário conviver com as conseqüências de cada ato exercido:

(...) Ao contrário do soldado ou do policial, no entanto, os agentes penitenciários devem realizar - além de suas responsabilidades primárias - a tarefa de cuidar rotineiramente. É significativo que o mundo social do agente penitenciário seja menor, mais íntimo e mais doméstico do que o

mundo em que o policial se move... Enquanto um policial pode não ter que gastar tempo com um indivíduo que ele tenha tratado de forma grosseira ou injusta, um agente penitenciário pode ter que passar meses ou mesmo anos com esse indivíduo. (...) (TAIT, 2008, p. 140, tradução nossa)

Assim, os agentes precisam conhecer os internos e a organização da *massa* aprendendo a lidar sobretudo com os sentimentos e toda a carga emocional advinda dessa relação (CRAWLEY, 2004) e, além disso, considerando a realidade das unidades prisionais brasileiras, devem agir com eles mediando as demandas provenientes da superlotação e da carência de profissionais das diferentes assistências.

Se trata de uma função com uma especialidade própria, com uma dinâmica que não é similar a nenhuma outra, a não ser com profissões de cuidado em período integral com pessoas, em outras instituições tais como abrigos, hospitais psiquiátricos e creches. Não parece ser à toa, portanto, um comparativo pejorativo com o qual são apelidados por outros segmentos da segurança: “babás de preso”. Entretanto, não se trata de cuidar de alguém durante o seu desenvolvimento, de pessoas “interditadas” ou no fim da vida. Se trata de manter adultos confinados, em espaços exíguos e superlotados, em geral, numa infraestrutura precária, em sua maioria com suas funções mentais preservadas, que cometeram algo socialmente e criminalmente repreensível, e que estão mantidos privados de liberdade em função de sua pena (ou aguardando a sua sentença), ou seja, não desejam estar ali e tem condições físicas e contextuais (especialmente com o fortalecimento das facções nas unidades prisionais), de reivindicar direitos e disputar poder. (CRAWLEY, 2005)

A convivência marca a atuação dos agentes penitenciários e a diferencia da relação estabelecida com os presos pelos outros profissionais que atuam nas unidades prisionais também porque, em geral, os atendimentos pelas assistências e nos diferentes serviços oferecidos acontecem de forma *individualizada e/ou em pequenos grupos*, e com um foco específico em algo que os presos necessitam e pelo qual receberão algum tipo de benefício – seja um acompanhamento psicossocial, um cuidado médico, um encaminhamento administrativo ou jurídico, trabalho, estudo etc. Não há portanto, para estes profissionais, uma necessidade de administração direta das relações intramuros, como acontece com os agentes:

Aqui são 6 agentes para 260 internos. Pensando só aqui no anexo. Já no prédio principal são mais ou menos 12 agentes para 790 internos. Então é uma disparidade muito grande para você

administrar tanto interno, tanto problema, tanto conflito, porque, o que acontece... Tem pouco médico, pouco dentista, um médico um dentista, um psicólogo, um assistente social na semana, que atende uma vez por semana, duas vezes por semana no máximo, para dizer, 1050 internos por exemplo. E nós é que seguramos essa barra, essa tensão, entre internos que estão doentes, que estão necessitando de assistência social, necessitando de contato com a família, e nós, que temos que fazer um intercâmbio com essas assistências que são os direitos que estão nas Leis de Execuções Penais. (RODRIGO)

Mapa 8: Identidade dos agentes penitenciários: entre a técnica e a cultura.

Identidade dos agentes penitenciários: entre a técnica e a cultura

SEGURANÇA E TÉCNICA	CONVIVÊNCIA E CULTURA
USO PROGRESSIVO DA FORÇA	SOLICITAR/ CONVENCER OS PRESOS A REALIZAR DETERMINADOS PROCEDIMENTOS
PROTOCOLOS	APRENDER A RECONHECER SINAIS
EQUIPAMENTOS	APRENDER A FALAR E A CALAR
DISTANCIAMENTO	DAR “CHEIRO”, NEGOCIAR, PUNIR

Fonte: Elaborado pela autora.

Ou seja, apesar de existir nas prisões uma equipe multidisciplinar de atendimento aos presos, nem todos lidam diretamente com a gestão da vida cotidiana deles neste espaço e com as relações que se estabelecem entre eles enquanto um coletivo, a “massa” (RAMALHO, 2008 [1979]). No dia a dia, os agentes precisam conhecer os códigos, o *proceder*, as facções, os *sinais da cadeia* para aprender como devem agir e mediar as relações e os conflitos também considerando os princípios que regem as relações intramuros. Aprender a lidar com os internos exige o reconhecimento de que, na prisão, há uma cultura própria, com um vocabulário específico, com regras que precisam ser conhecidas e isso acontece aos poucos. Isso porque, como descrito por Ramalho (2008 [1979], p.15), existe um “conjunto de normas de comportamento, de regras do ‘proceder’, que regem a vida do crime dentro e fora da prisão”. O autor destaca que, mesmo para presos que não possuem uma convivência anterior com o que se denomina como “o mundo do crime”, uma vez na prisão, os presos estão sujeitos às leis da “massa”, mesmo que estas se apresentem diferentemente a depender de quem é o preso. Além disso, algo que implica diretamente na atuação dos agentes penitenciários, é que muitas vezes as leis da massa disputam com as leis oficiais: “A massa implicava em um ‘proceder’ que, na maioria das vezes, se chocava com o comportamento prescrito pelas regras da cadeia e as leis da justiça penal (RAMALHO, 2008 [1979], p.37)”.

Segundo relatos dos agentes, existem mudanças na intensidade e nas características da convivência entre agentes e presos a partir do distanciamento físico sobretudo a partir do crescimento e fortalecimento do crime organizado, e com a chegada dos agentes após a extinção dos postos do pátio, e a busca pela segurança do agente na ação cotidiana também se constitui um fator em transformação. De qualquer forma, permanecem os desafios de lidar com os internos nas questões que se apresentam no dia a dia, na dinâmica cotidiana, para o cumprimento de direitos e regras, e diante das possibilidades/impossibilidades institucionais. Aprofundaremos a seguir, um dos primeiros impactos em relação aos desafios do exercício da função, diante da ausência de procedimentos que sejam partilhados por todos, tanto por carências estruturais quanto por questões culturais.

5.1 Entre os protocolos e a realidade

Agir no padrão é algo que encontra alguns desafios, especialmente por pressupor condições que nem sempre estão disponíveis: os agentes relatam que não há uma padronização formal dos procedimentos, e que prevalece o *modus operandi* culturalmente executado e transmitido de uns para os outros. Isso provoca diferenças, por exemplo, entre os plantões, a depender de qual seja o entendimento daquele grupo e do chefe do plantão. Agentes destacam que o perfil do gestor tem uma influência direta em como são executados os procedimentos e relatam o desafio de transformar hábitos mesmo quando há orientações específicas de padrões que gerariam mais segurança, como a algemação, por exemplo, cujo procedimento especifica que deve ser feito com as mãos para trás, e em muitos casos se faz com as mãos para a frente: “A gente perguntou inclusive: ‘Ô fulano, esse procedimento aí não está errado não?’ ‘É, mas, tá sendo feito assim...’ Então, é o costume, você começa a se acostumar, acha que o cara nunca vai dar um pinote, nunca vai... (BRUNO)”

Semelhanças e diferenças de perfil vão sendo identificadas e buscam-se possibilidades de inserir-se em um plantão onde haja uma maior similaridade de pensamento e de ação.

O plantão, eu achei diferente... Existe muitas diferenças entre os quatro plantões... Porque são pessoas, né? E cada pessoa tende mais pro seu lado... Existe um chefe que é mais de um jeito, um chefe que é mais de outro... Tem chefe que é mais brincalhão, tem chefe que é mais rígido... Por isso que eu gosto desse plantão também, porque o chefe de plantão é

muito brincalhão, prestativo, ele faz reunião sempre, muito democrático, abre a palavra para todo mundo falar, ouve todo mundo antes de tomar uma decisão. Ai, por isso que eu gosto desse plantão. Não saio daqui para plantão nenhum. Mas tem outros plantões que os chefes são muito mais rabugentos, cabeça fechada, e eu não ia me dar bem nesses plantões não. Graças a Deus eu tô num plantão bom, eu me considero uma pessoa de sorte. Porque eu tô num plantão bom... (RODRIGO)

Muitos agentes tiram plantões extras, o que faz com que passem a conhecer a dinâmica de outros plantões:

“Tem uns mais rígidos, tem uns que resolvem o problema mais rápido... Tem outros que sempre mandam o preso esperar, não importa se tem disponibilidade... ‘Daqui a pouco’. Tem plantão em que a maioria é mais velho, isso muda um pouco. Quando tem mais dos mais novos é diferente... É diferente trabalhar em cada plantão.(PEDRO)”

Bezerra (2016) destaca que:

“O apoio social recebido dentro da prisão (pelos colegas e pelos supervisores) ameniza os efeitos da tensão do trabalho sobre a saúde, ele é um fator relevante e protetivo evidenciado nos estudos sobre estresse (incluindo *burnout*) e sobre sofrimento psíquico. Uma liderança de boa qualidade é analisada como um fator de proteção contra o estresse no trabalho, assim como uma de baixa qualidade se relaciona de forma significativa com ele. Agentes que percebem apoio de seus supervisores ou chefes relataram menos estresse e níveis de satisfação mais elevados”. (BEZERRA, 2016, p. 2142)

Pergunto à Celso o que muda de um plantão para o outro e ele responde:

- A gestão. Tudo começa com o chefe de plantão e, em segundo lugar, depende da equipe. A equipe é boa, sem muita brincadeira, não foge muito do que eu acho legal. É mais uniforme, mais padronizado... (CELSO)

- *Você acha que os agentes novos seguem mais os procedimentos?* (PESQUISADORA)

- Tem gente novo que já se corrompeu a fazer coisas ilegais e tem gente antiga que não faz... Acho que mesclar é importante, tem antigos que considero referência. (CELSO)

Dentre os agentes *novatos*, muitos buscam apropriar-se das técnicas para buscar uma maior segurança a partir do procedimento. Entretanto, estes encontram um desafio: como manter a atuação técnica diante de um ambiente marcado por carências, e por uma cultura forte, que inclui elementos de machismo e necessidade de afirmação de atos relativos à masculinidade e encobrimento de sentimentos que

revelem fragilidade (CRAWLEY, 2011), ao mesmo tempo em que há a necessidade de manter uma atuação que não gere ainda mais tensão? Por exemplo, um agente que diz que não irá escoltar um preso sem que tenha dois agentes e algema (algemado para trás, como versa o procedimento). Mas essas condições nem sempre existem, e o trabalho “precisa ser feito”. Uma exigência de um agente de seguir os procedimentos, pode fazê-lo ser visto de forma negativa pelos presos e pelos colegas, como medroso, por exemplo.

Sim, foi ensinado para gente a algemação. E o que a gente aprendeu é que, mãos para trás, firme, atrás desse ossinho e tal. Não é o que a gente vê. O que a gente viu aqui é que de cem, três tavam algemados para trás. Então, assim, ai vai chegar os novatos e vão querer mudar isso? A gente vai causar intriga com os colegas e com o preso, que tá acostumado a ser algemado diferente: “quem é esse cara ai? Por que só ele?” Então, você vai ser o diferente. Na visão prática, teórica, é o que deve ser feito. Mas na visão deles, não...Vai ser o contrário, vai ser o que tá indo na contramão. Então, vou ter que analisar como eu vou me comportar, a minha vontade é algemar para trás, é fazer o procedimento correto. Só que eu não sei se eu vou realmente fazer isso lá, se eu chegar e todo mundo algemando para frente eu vou chegar e eu sozinho vou algemar para trás? Então, assim, o preso vai saber quem algema para trás, e vai criar confusão por causa disso, entendeu? (CLEITON)

Este aspecto causou, inicialmente, tensão entre agentes *novatos*, que aprenderam determinados procedimentos no Curso de Formação antes de assumirem o cargo, e agentes *da velha guarda* que já executam o procedimento de uma forma mais contextual. Além da tensão diante do reconhecimento de uma situação de vulnerabilidade, a resposta dos que não executam de maneira adequada muitas vezes é devolvida como um questionamento sobre a coragem/medo de quem chega, “tá com medo é?”, ou reforçando a ideia de *negação do risco*, com a compreensão de que nada vai acontecer. Isso, de alguma forma, exerce uma pressão sobretudo em quem está chegando e, muitas vezes, percebe-se que a cultura predomina em relação aos procedimentos.

É importante ressaltar, como indicado anteriormente, que em muitas dessas situações, inexistem de fato as condições ideais para que os procedimentos sejam seguidos como preconizam os manuais de segurança. Existem condições estruturais, como a carência de efetivo, que compromete a execução correta dos procedimentos, como a algemação e o confere, por exemplo e que ampliam a vulnerabilidade dos agentes e as condições de ação, caso haja alguma intercorrência. Mas, diante da necessidade de “fazer a cadeia andar”, os procedimentos são executados a partir do

que é possível e costumeiro. Tal condição é também identificada por Castro e Silva (2008, p.132): “(...) se os ASPs fossem trabalhar seguindo o que estava previsto na legislação, corriam o risco de fazer com que a cadeia “não andasse” (não funcionasse em situação de normalidade).”

O que se observa é que, na ausência de ocorrências graves nos procedimentos cotidianos por um longo espaço de tempo, certos cuidados deixam de ser sentidos como indispensáveis, sobretudo quando se aliam à lógica machista e de demonstração de coragem, como forma de negação do medo e como busca de demonstração de poder (BOURDIEU, 2002). Agentes da *velha guarda*, que já passaram por situações de maior exposição e vulnerabilidade, quando ocupavam postos dentro das unidades, não aparentam sentir-se tão afetados pela falta de equipamentos e do cumprimento de procedimentos e, inclusive, consideram outros componentes relacionais e identitários como prioritários na construção de condições subjetivas para a vivência dessa atuação profissional e para a sensação de segurança e demonstração de poder.

Alguns conseguem desenvolver condições subjetivas de enfrentamento dessa situação (longe de ser segura para o agente) com a manutenção do que se espera para a função. Já, para outros, a possibilidade de enfrentar essa situação, significa agir com *distanciamento*, muitas vezes falha e até negligente, do ponto de vista de um agente:

- Acaba sendo assim. Tem gente que pega o *confere*: Leticia... ai você completa o seu nome. Ronei, ai o cara completa.. Mas você não tem coragem de olhar para ver quem é. Qualquer um pode responder. E ai, como é que você vai saber? Mas tem cara que pega assim, ó, canso de ver, fulano de tal, e vai entrando, fulano de tal... Mas você não vê se é a pessoa mesmo. (FRANCISCO)

- *Tem a foto? O nome e a foto?(PESQUISADORA)*

- Não, só o nome. Por isso mesmo é que você tem que olhar para ver... (FRANCISCO)

- *E como é que você vai saber se aquele é aquele mesmo?(PESQUISADORA)*

- Você dá o nome, e o cara o sobrenome. Você não tem certeza, mas você tá vendo o nome dele. Se outro dia ele se apresentar com outro nome, você vai saber “não, esse nome não é seu não”, você vai ver uma falha... Mas

se você nem olha a pessoa? Você tá fazendo a galeria A, beleza, você fez o confere todo olhando pro chão. Se tiver alguma situação, você nem sabe. Se o cara é preto, se o cara é branco. Se tem cabelo comprido...(FRANCISCO)

Esta situação explicita a falta de condições de alguns agentes para exercerem adequadamente a sua função, em virtude da inabilidade a partir da falta de experiência, reforçada pela precariedade de condições estruturais e formativas. Dentre as atribuições cotidianas, a escolta e custódia e a abertura e fechamento das celas exemplificam a vulnerabilidade dos agentes diante da ausência do poder do Estado e a necessidade de negociação e pessoalização do poder.

Os agentes relatam que, embora a Secretaria tenha definido muitos Procedimentos Operacionais, conhecidos como PO's (inseridos nos anexos), muitos deles não têm aplicabilidade prática pelo conteúdo, pelas condições em que as unidades se encontram e pela carência de efetivo e, também, pela diferença da infraestrutura de cada unidade, que exigiria procedimentos diferentes. Ou seja, muitos dos protocolos que deveriam regular a atuação dos agentes, estão muito distanciados da realidade. Um outro indicativo pontuado e identificado na pesquisa é que dos doze PO's estabelecidos pela SEAP que tivemos acesso para esta pesquisa, em agosto de 2017, onze encontram-se ainda na versão 00, sem revisão, apesar de terem sido elaborados entre os anos de 2012 e 2014¹².

Por exemplo, no PO.SGP.09 (ANEXO 02), cujo objetivo é "Padronizar o procedimento referente à realização de escoltas de presos, em todas as unidades prisionais", define-se escolta como "procedimento destinado a acompanhar, supervisionar, guardar ou defender determinadas pessoas ou coisas", apresentando como espécies de escolta:

1. Escolta para audiência;
2. Escolta para atividade laborativa;
3. Escolta para atividade educacional;
4. Escolta para atividade do serviço social;
5. Escolta Médica (emergência e eletiva);

¹²O único que foi revisado é o PO.SGP.19, que versa sobre o Controle de Fornecimento de Refeição para os servidores, elaborado inicialmente em 2014, com uma revisão em 2015 e uma em 2016.

6. Escolta para transferência (progressão, HCT, outros Estados e comarcas).

Neste documento, especifica-se apenas os processos burocráticos que, no caso da responsabilidade dos agentes penitenciários, se resume aos passos 3 e 4:

“3. Recebe documentação da CRC;

- Entrega a documentação ao Magistrado (ou ao oficial do cartório) que conduzirá a audiência;
- Colhe o comprovante de recebimento em cópia de documentação;
- Recebe ata de audiência ou ofício do respectivo juízo informando o ocorrido.

Nota 1: Nos casos de escolta para transferência, a documentação deve ser entregue ao diretor da unidade destinatária (ou a quem o substitua), conforme o procedimento de Recebimento de preso (PO-SGP-01).

4. Entrega documentação à Coordenação de Registro e Controle.”

Como recursos necessários à ação, especifica-se apenas (5.1 Recursos Materiais; 5.2 Recursos Humanos – 02 estagiários; 5.3 Recursos de TI), sem nenhum detalhamento e sem referência à quantidade de agentes, tipo e condições do veículo e de equipamentos de segurança, etc.

A escolta dos presos para as assistências no interior da unidade fica a encargo dos agentes que não estão em postos fixos. Um dos desafios da escolta é a quantidade de efetivo, tanto dos profissionais das assistências, quanto de agentes, constituindo-se como uma ação muitas vezes desgastante e indesejada por alguns agentes, pois o agente precisa conduzir o interno até a assistência (médico, psicólogo, dentista, assistente social, defensoria, advogado etc) e permanecer próximo a ele durante todo o procedimento.

Toda hora é preso para lá, preso para cá, advogado, preso querendo médico, e na maioria do tempo não tem médico, médico só aparece duas, três vezes... Duas vezes na semana... Quarta e sexta. Hoje mesmo teve médico. Ai, um monte de preso querendo ir para médico, com um efetivo de 6 agentes, aí, dois levam, aí fica 4 agentes só, aqui na segurança. Dois levando, aí fica 1 agente para cada coisa. Porque, como você vai levar 262 presos para o médico? Leva uns 5, 10... Os que estão piores. (RODRIGO)

Thompson (1980), já relatava o inconveniente desta atribuição na visão dos agentes:

O que mais irrita a guarda é a circunstância de que um trabalho ativo dos especialistas faz aumentar a circulação dos internos, dentro da cadeia, uma vez que terão de *ir a mais lugares*. Isso complica o problema da segurança. Para não enfraquecê-la, necessário será destacar agentes para escoltar os detentos, nessas idas e vindas. Os guardas reclamam: estão sendo transformados em *babás dos presos*. Os inspetores se queixam de: a turma de serviço, já tão reduzida, ainda tem que suportar os desfalques determinados pelo desvio de homens para tais misteres. (THOMPSON, 1980, p.77/78)

Considerando que existem 4 postos fixos e, em alguns dias, chega a ter apenas 6 agentes, significa que apenas 2 estarão disponíveis para esse procedimento. Como atender a demandas de todo o contingente de internos com esse efetivo? Muitas vezes, isso implica em não cumprimento de procedimentos de segurança: o procedimento diz que os agentes deveriam conduzir os presos algemados para trás, na proporção de um interno para um agente, mas, é muito comum encontrar presos algemados para frente e um agente conduzindo mais de um preso: “Tem muita coisa fora do procedimento. Por exemplo, condução dos internos para o médico. Às vezes você conduz dois ou três, quando era para ter 3 agentes... É a sua postura que faz eles respeitarem” (IGOR).

A fala deste agente ressalta o quanto uma situação de falta de controle, pela precariedade que implica em falta de condições adequadas à realização do procedimento, encontra sustentação nas relações, no reconhecimento moral e no poder negociado (CLEMMER, 1958). Agentes relatam que os presos reconhecem que os agentes são corajosos de trabalhar nessas condições, o que repercute em relações de respeito entre eles, sobretudo quando há coerência na ação, e na resposta à demandas e situações que surjam.

Em relação a escoltas externas, para audiências ou hospital, existe um parecer que não autoriza que seja realizado por agentes, por falta de capacitação e equipamentos. Para os agentes, essa deveria ser uma função com sua operacionalização garantida pela categoria e não pela Polícia Militar, por exemplo: “Porque todo o serviço prisional tem que ser gerido pelos agentes penitenciários, seja escolta, custódia, intervenção, intervenção em rebelião, inteligência prisional, tudo tem que ser gerido pelo sistema prisional. (GERALDO)” Roberval detalha, revelando uma situação que se constitui como um ponto de tensão no que caracteriza a atribuição

dos agentes penitenciários diante de outros profissionais da segurança pública:

A discussão que nós temos maior aqui hoje é sobre escolta, fazer escolta para médico, externa. Nós não podemos fazer escolta. Tem um parecer que não se pode, o agente não pode fazer, enquanto a secretaria não nos capacita, tanto tecnicamente quanto em relação a equipamentos. Só quem tem que fazer é a polícia militar, mas a polícia só vai se tiver um agente acompanhando. Existe uma discussão: “vai, não vai”, “não tô legalizado”, “não sei o quê...”. Eu, particularmente, faria sem problema nenhum. Porque eu não estou fazendo escolta, eu estou acompanhando uma escolta. O preso é nosso, o preso é meu, o preso é da minha unidade prisional, ele é custodiado meu, eu é que garanto a ele os direitos que a lei dá, garante a ele, eu sou o braço da justiça... Então, quando eu entrego ele ao PM para fazer uma escolta médica, não sei o que vai acontecer com ele. Então, eu tiro a minha função e passo para o policial. Quando o PM leva ele para uma escola jurídica não, ele está sendo conduzido para uma escolta jurídica, o juiz vai perceber lá se houve alguma coisa no caminho. Se for um médico, a gente não sabe, então, eu faria, sem problema... “Ah, o sindicato não quer que a gente faça”. O sindicato não manda em mim, eu tenho a minha consciência. Naquele tempo a gente não tinha isso, a gente chamava até a polícia, chamou a polícia e a polícia não pôde vir, a gente colocava no carro e ia, por uma questão de humanidade, porque a gente não conduzia o cara porque o cara tá sentindo uma dor na unha, a gente conduzia quando o cara tinha uma necessidade, quando a gente percebe que se a gente não levar, o cara pode morrer, para não dar trabalho mais tarde... Então, é, ao mesmo tempo que a lei me diz que eu não posso fazer escolta, tem uma outra lei que me diz que se eu não fizer escolta e o cara morrer eu vou ser responsabilizado por omissão. Então eu prefiro assumir o risco de conduzir o cara, até porque nós não temos histórico de o preso ser tomado na mão de ninguém, aqui na Bahia não existe essa história. É uma coisa que a gente faz com muita tranquilidade, mesmo porque, para se fazer uma tomada de um preso é preciso que seja uma coisa organizada e uma emergência não dá essa ideia... do que eu, futuramente, chegar aqui e dizer “o senhor vai responder, porque o preso faleceu e nós soubemos que o senhor teve oportunidade, teve a informação, teve a oportunidade, e o senhor não conduziu para o médico porque o senhor achou que não deveria. Então essa é uma das discussões que nós temos aqui e que ela tá mais, sempre teve essa discussão... (ROBERVAL)

Um agente novato sinaliza que mesmo esta determinação, muitas vezes há uma ambiguidade: “Nós somos proibidos pela PGE de fazer escolta. Mas quando precisa, eles falam: ‘lembre que você está em estágio probatório’ e você tem que ir... (DIEGO)” Além das questões de segurança, essa atribuição, nas condições atuais, potencializa a vulnerabilidade da saúde: “por exemplo, é fora do procedimento: você transporta preso numa Van que não tem separação entre presos doentes e agentes... Falta muito para ser 100%, na estrutura e no aparelhamento. (IGOR)” O agente Diego sinaliza, ainda, outras vulnerabilidades potencializadas pelo serviço de escolta

externa, como o fato de se tornar conhecido por mais pessoas ao circular em outros ambientes, como visitas e presos de outras unidades. Situações como estas, marcadas por ambiguidades e exigências, ao mesmo tempo em que não se tem uma oferta institucional de proteção aos trabalhadores, repercute em sentimentos de insatisfação, que interfere significativamente no *sentido do trabalho*.

Uma outra situação em que os agentes há falhas na estrutura e nos procedimentos e agentes relatam reconhecer uma sensação de maior vulnerabilidade é o momento de abertura e fechamento das celas, especialmente pela proporção entre agentes e presos, por ser um pátio aberto, em que os presos estão soltos e as celas são fechadas manualmente, uma a uma: “É o momento mais crítico. O ideal seria apertar um botão e fechar tudo, mas as portas estão danificadas (IGOR)”. Rodrigo complementa:

- A gente chega para fechar uma galeria dessa com 100 homens na galeria e 2 agentes só. Só numa cela tem 15, 20 homens. (RODRIGO)

- *Entram 2 só para fechar? (PESQUISADORA)*

- Tem galeria que sim. 2 agentes para cada galeria, tem 4 galerias, 2, 4, 6, 8, entram 8 homens para fechar, aí fica dois homens... Lá no prédio principal é pior, porque aqui no anexo são 260 homens, aí, junta os agentes daqui com os agentes de lá, mas... (...) Faz sem pensar... Se você ficar com muito medo, não faz. Aí eu já me acostumei, porque nunca aconteceu nada comigo. Nunca fui pego como refém... (RODRIGO)

Isso tudo é feito sem que os agentes utilizem equipamentos de segurança: “Aqui é muito contato, frente a frente, tem que entrar para fechar as celas. Tem que ter muita coragem para entrar. É rezar com a sorte.” (PEDRO). Um outro agente complementa este pensamento, que traz a ideia de que é uma ação de risco cotidiana: “Porque, por mais que tenha algum interno inocente, pode ser que tenha, mas de aproximadamente 800 internos, 99% cometeram de fato. Às vezes tem 10 agentes por plantão e a gente entra com 800 presos. O que garante que a gente vai sair dali?” (DIEGO)

Apesar da vulnerabilidade da situação, esta é mais uma situação que representa a lógica do poder negociado nas prisões, uma vez que se observa a manutenção da ordem mesmo diante de uma condição de total falta de controle. Para Batista (2009), a ordem nas prisões brasileiras é conseguida através de dois mecanismos:

(...) no Brasil, convivem duas modalidades de construção da ordem e do controle nas prisões. Uma delas, minoritária, baseada, principalmente, sobre a prerrogativa do Estado na gestão do dia a dia prisional. A outra, baseada sobre a negociação da pacificação do presídio entre o Estado e as lideranças dos presos. Embora, no primeiro caso, a prerrogativa do Estado possa ser vinculada às condições institucionais adequadas e, no segundo (negociação entre o estado e as lideranças dos presos), às condições precárias dos presídios, como superlotação, número reduzido de agentes penitenciários, entre outros. (BATISTA, 2009, p.400)

Assim, trata-se de uma condição relacional não compreendida inicialmente pelos novos profissionais, e pessoas no curso de formação para agente explicitam a sensação que esta situação provoca:

- Esse fechamento de cela, é uma falsa impressão de que você tá comandando. Eles deixam você controlá-los, porque são 700 contra um. Eles se deixam ser controlados. (CLEITON)
- Faz de conta que tu tá mandando... (MARCELO)
- “Vocês mandam e a gente faz de conta que obedece”. (BRUNO)

Para os *novatos*, que ainda estão se apropriando das dinâmicas desta ocupação profissional, essa tem sido identificada como uma condição de trabalho muito precária, que intensifica a sensação de medo e falta de segurança e que atesta o descaso, falta de valorização e de preocupação com os servidores, sobretudo da Secretaria de Estado que administra as penitenciárias. Questionam o sucateamento das unidades geridas pelo Estado, a falta de investimento apesar de haver recursos inclusive federais, que são devolvidos por não terem sido utilizados, e, questionam, sobretudo, o fato de colocarem as suas vidas em risco, por terem que executar os serviços mesmo sem haver condições para tanto, sob risco de serem acusados de omissão.

Diante desse contexto, que inclui a dimensão relacional, os agentes passam a desenvolver uma cultura própria de atuação, que tem a ver sobretudo com a busca do exercício do poder e a minimização das condições de vulnerabilidade, com a manutenção da própria segurança, diante da necessidade de preservação de si (moral e fisicamente) e a manutenção da ordem (SYKES 2007 [1959]; KAUFFMAN, 1988). Para isso, um dos principais aspectos é aprender a lidar com as emoções e assim, responder às demandas, como será aprofundado a seguir.

5.2 A performance emocional necessária ao exercício da função

Crawley (2004; 2011) parte da performance do poder nas prisões, do mito do poder total elaborado por Sykes (2007 [1958]), a fim de argumentar que a maneira como os agentes realizam suas tarefas profissionais e se relacionam com os presos tem a ver com o modo como o poder é vivenciado. Mas, sobretudo, a autora utiliza-se do conceito de trabalho emocional de Hochschild's associado à análise dramaturgica de Goffman, para analisar como os agentes manejam suas emoções nesta arena emocional que é a prisão.

A partir de experiências de novos agentes penitenciários, a autora identifica como o processo de tornar-se agente é lento, difícil e às vezes doloroso, por envolver um choque cultural e necessidade de enculturação. Na análise da autora, o aspecto da convivência é bastante ressaltado, uma vez que os que vivem e trabalham na prisão são geralmente obrigados a conviver por um considerável período de tempo e em espaços muito restritos com pessoas por quem podem sentir medo, ódio, ressentimento, o que potencializa a carga emocional desta profissão. Esse é um aspecto que diferencia os agentes penitenciários de profissionais como os policiais, como citado anteriormente, pois, apesar de terem contato com os autores de delitos, não convivem íntima e cotidianamente com esses sujeitos, especialmente por esta convivência ser permeada por uma tensão constante de vivências de agressão, tentativas de fuga, e a possibilidade de tornar-se refém em algum motim ou rebelião. Ou seja, é necessário lidar não só com as emoções expressas pelos presos, como também com as emoções que os presos provocam neles. (CRAWLEY, 2011)

O que se verifica no cotidiano é que é inevitável a partir da vivência na prisão, com colegas, presos e o ambiente, a construção de um perfil profissional pela qual passarão a ser reconhecidos, mesmo que este se dê *para o outro*, por ser o seu corpo, a sua palavra e as suas ações na relação com as pessoas, sobretudo as encarceradas, o seu principal instrumento de trabalho: os presos podem ler cada postura como mais/menos agradável; como mais/menos repressora; e reagirão a isso. Os agentes descobrem então, que mesmo aqueles que agem com um maior distanciamento, é necessário aprender a lidar com as próprias emoções, regulá-las, escondê-las, e passam a construir a sua ação também buscando revelar o que é valorizado pelo grupo. Nas palavras de Crawley (2011):

Não é suficiente simplesmente colocar o uniforme; o oficial deve aprender a usá-lo. Não é suficiente que os novos recrutas aprendam as regras da prisão, as rotinas e práticas de trabalho da prisão, os procedimentos para lidar com presos não cooperativos, as normas da cultura ocupacional, a 'receita' ou 'regras do ofício' do trabalho e as 'regras de sentimento' da prisão. Em vez disso, os oficiais devem conhecê-los e incorporá-los. Em suma, o novo agente deve adquirir a "personalidade funcional" do agente penitenciário. Isto não é adquirido através de mera habituação e repetição; ao contrário, envolve habitar um modo de ser. É nesse sentido que o próprio agente penitenciário, como a cultura ocupacional para a qual ele deve se inscrever, pode ser descrito como uma "realização" ou "processo" produzido ao longo do tempo.(...) (CRAWLEY, 2011, p.94, tradução nossa)

Esse saber específico, de executar procedimentos de diferentes ordens, ao mesmo tempo em que se convive e que se aprende a lidar com as emoções, precisa ser desenvolvido e os agentes reportam que os principais saberes necessários a um agente penitenciário só são aprendidos no contexto, na prisão, com a experiência direta com os colegas e os presos. Agentes relatam que é a administração diária das microcrises cotidianas que vai compondo esse saber, seja as situações de crise provocadas pelas carências do sistema prisional, ou as crises relacionais entre presos, destes com os agentes e entre agentes. Além disso, o conhecimento do pátio, da movimentação dos presos, é o saber reconhecido com o que mais caracteriza a especialidade desta categoria, pela necessidade de conhecer as regras do pátio e responder a ele, de ser capaz de identificar quando algo está diferente do usual, de saber como agir, o que falar, o que calar, a fim de evitar algum desequilíbrio (CRAWLEY, 2004). A particularidade dessa habilidade dos agentes é destacada por outros autores:

De uma maneira geral, nós constatamos que a missão de vigilância desenvolve entre os agentes penitenciários uma faculdade de ver (e uma capacidade de observação em geral) que surpreende o observador externo. A mobilidade, a acuidade, a rapidez no olhar, o dom da ubiquidade são aspectos reais das qualificações do agente penitenciário. Nós observamos igualmente um desenvolvimento da acuidade e sensibilidade auditiva [...] que lhes permite prever e prevenir incidentes [...]. (CHAUVENET et al. 1994, p. 25 apud MORAES, 2013, p.138)

Um agente aponta que é preciso ter uma postura de observação para que se aprenda sobre esse contexto, pois, qualquer ideia prévia que se tenha sobre o que é a prisão e ao longo do tempo de trabalho neste local, haverá transformações, especificidades, que precisam ser acompanhadas por quem está lá na função, para que se compreenda o que acontece atrás das grades. Além da observação

proporcionada a partir da convivência na prisão e proximidade com o pátio e os internos, são necessários pontos de apoio entre os próprios agentes que ali convivem, sobre como exercer esse papel diante dos presos, especialmente em *como* interagir (como falar, o que falar, o que está sendo dito...) na sutileza das relações humanas com uma lógica própria, em que o tom de voz altera tudo, por exemplo, podendo transformar uma interação cotidiana em uma situação de risco potencializado. Não se trata apenas de conhecer os presos, mas de aprender como agir com eles na condição de agente, e mediar tudo isso diante de atribuições específicas, da necessidade de manter a disciplina necessária para que “*a cadeia ande e não vire*”.

Nesta pesquisa, identificamos que as barreiras iniciais se constituem a partir do estigma do preso e do medo emergente por estar em relação com estas pessoas dentro da prisão. Assim, uma das primeiras dimensões que os novos agentes relatam é a construção de estratégias que lhes permitam uma sensação de segurança. Inicialmente, são sobretudo estratégias individuais, pois os laços com os outros agentes e a compreensão do contexto ainda está em construção.

5.3 Entre o medo, as carências e a constante busca por segurança e poder

O imaginário, o estigma, imagens e notícias difundidas na mídia, sobretudo acerca de atos violentos cometidos por “criminosos” e a violência nas prisões (rebeliões, motins, agressões, mortes, tortura...), compõem muito do que se experimenta antes e durante o primeiro contato com os presos e com o pátio. Os agentes relatam sentimentos de medo, ansiedade, insegurança (enquanto algo pessoal, de não se sentir apto ou capaz de enfrentar esse contexto), assim como nos estudos de Crawley (2004), Moraes (2005), além de falta de segurança, enquanto ausência de condições operacionais, estruturais, de equipamentos e técnicas que sejam protetivas e/ou que possibilitem lidar com situações adversas.

Situações relatadas que disparam esses sentimentos são as condições da unidade; a vulnerabilidade diante de atribuições específicas (principalmente entrar no pátio para abrir e fechar as celas); comportamentos dos presos individualmente (ameaças: “esse novato não dura um dia”, olhares...); e, enquanto coletivo, a proporção entre internos e agentes e os *salves*, cantos entoados em uníssono, com letras que ressaltam as facções e incluem inclusive o agente como alvo. Para os que permanecem no cargo, constitui-se como algo a ser enfrentado, seja por necessidade

do emprego ou pelo desejo de superação, e precisam buscar estratégias para lidar com essa barreira de medo inicial.

O relato dos agentes demonstra o quanto as situações de vulnerabilidade são inúmeras do ponto de vista institucional, falta de procedimentos e de formação adequada, potencializadas pela carência estrutural, edificações antigas, portões enferrujados, inexistência de armas de baixa letalidade; e relacional, marcada pela diferença numérica entre presos e agentes, necessidade permanente de lidar com recusas, pedidos, e de precisar interagir de modo a que o cotidiano aconteça.

Apesar do discurso das instituições prisionais como locais de controle do Estado, o que se identifica desde os estudos de Clemmer (1958), aprofundada por Sykes (1974), é que nas prisões o poder é negociado, e a ordem e a segurança se mantém em parcial homeostase a partir de um jogo de concessões entre a *gestão*, o *staff* e os presos, pois, de outra forma, não seria possível obter o cumprimento das regras cotidianas pela população encarcerada, em número muito superior àqueles que estão ali para controlá-los. Salla (2006), em estudo sobre as rebeliões no Brasil, acrescenta que, este controle está ainda mais distante da realidade brasileira desde que tem havido uma maior organização de grupos criminosos:

“(...) a maior parte das prisões brasileiras vem funcionando com um mínimo de controle por parte do Estado. Isto significa que muitas atividades cotidianas dentro das prisões são organizadas e dirigidas pelos próprios presos. Dois ou três agentes de segurança são responsáveis por 500, 600 ou mais presos, numa evidente demonstração que não dispõem de qualquer meio para impor as regras estabelecidas pela administração prisional. As massas carcerárias ficam, assim, à disposição das lideranças dos grupos mais organizados que ali se encontram.” (2006, p.301)

Assim, para além da técnica, da estrutura e dos equipamentos, existe um aspecto das micro relações, que se dá quando o agente se insere no contexto da prisão e precisa conhecer o funcionamento das relações de poder que regem as ações intramuros, e desenvolver uma *performance emocional* para lidar com esse poder paralelo, para, assim, atuar na relação com os presos e os colegas em busca da manutenção dessa ordem e segurança mínimas (CRAWLEY, 2005). Mas esse conhecimento só se dá com o tempo e a experiência. Para os agentes *novatos* que, ao chegar, não tem a dimensão das questões relacionais envolvidas, e que, em geral, partem do conhecimento socialmente posto de que a prisão é uma instituição de controle, identificam a técnica, os equipamentos e procedimentos como fatores de segurança, como será visto a seguir. Entretanto, se deparam com a carência da oferta

dessas condições e com uma sobre-exposição aos presos, o que, muitas vezes, amplia o temor.

Para alguns dos aprovados recentemente no concurso para agentes penitenciários, o medo e a insegurança diante deste cenário são sentimentos que paralisam, que levam inclusive à desistir da profissão, como dito anteriormente. Diante do contexto encontrado nos primeiros dias, um agente *novato* relata:

- *O que faria você se sentir mais seguro? (PESQUISADORA)*

- Se tivesse padronização, equipamento, quantidade de efetivo... Se eles quiserem, e basta eles quererem, eles fazem a gente de refém. (CELSO)

A seguir, serão analisadas situações reconhecidas como as que apresentam uma situação de maior vulnerabilidade e apresentaremos as estratégias utilizadas pelos agentes para sentirem-se seguros diante das atribuições cotidianas.

5.4 Estratégias para sentir-se seguro x Falsa sensação de segurança:

Para quem chega, encontrar as condições objetivas de segurança (equipamentos, infraestrutura) precárias ou inexistentes, tendo recebido uma formação que não garante esse aprendizado relacional, potencializa o sentimento de insegurança. Além disso, leva-se um tempo até que se estabeleçam relações de confiança entre colegas e, em alguns casos, isso não acontece: “Confiança aqui é uma palavra difícil de se ter. Mas tem pessoas que eu desconfio muito pouco, e tem os que eu desconfio de cara. (CELSO)”

Para lidar com isso, alguns agentes realizam rituais antes de adentrar em situações de maior risco, como forma de se sentirem mais seguros: “Eu entro mentalizando, meu Deus, obrigado pela oportunidade de estar aqui. Ai, eu falo um salmo, o salmo 23. Ai eu sempre oro assim, penso e tal, mentalizo, penso em Deus e acabou. Ai eu acho que dá tudo certo, e realmente dá. Até agora deu” (RODRIGO). Igor sinaliza que também se protege a partir da espiritualidade, e agrega que tanto o medo quanto o conhecimento da realidade da prisão, são fatores protetivos: “Eu rezo, agradeço a Deus cada dia aqui dentro. O medo faz com que você seja mais vigilante, mais atento. Tento estudar um pouco sobre o assunto, quanto mais conhecimento você tem, mais você se protege. (IGOR)”

Às vezes diante de uma realidade percebida como absurda, a estratégia

utilizada para executar o que precisa ser feito é uma espécie de *negação*¹³ e que é sustentada pela ausência de ocorrências mais graves: “É, faz sem pensar... Se você ficar com muito medo, não faz. Ai eu já me acostumei, porque nunca aconteceu nada comigo. Nunca fui pego como refém... Então, por isso é que eu entro tranquilo. Ai, com fé em Deus, rezando... (RODRIGO).”

As estratégias podem ser diversas em busca da sensação de segurança. Além das citadas acima, a entrada no pátio portando arma (apesar de proibido), o distanciamento dos presos, seja a partir das condições estruturais da unidade (novos modelos em que se fecha as celas por cima), seja o distanciamento relacional, como dito anteriormente. Muitas vezes, provocam sensações temporárias e até reconhecidas como *falsas sensações de segurança* se consideradas objetivamente, mas que, subjetivamente, oferecem condições para o enfrentamento da situação.

Em diálogo com pessoas aprovadas no concurso, algumas considerações foram tecidas entre a compreensão do risco, a sensação de segurança e as falsas sensações de segurança. Usar arma foi apontado como uma estratégia, apesar de ser algo controverso:

E o que que vocês acham que vai fazer vocês se sentirem seguros, porque como você disse, existem sensações diferentes... (PESQUISADORA)

- Eu acho muito complicado. (MARCELO)
- Arma. (BRUNO)
- Não é segurança, para mim não é segurança... (MARCELO)

Pra ti é? (PESQUISADORA)

- Rapaz, a gente tá discutindo isso tem dias né? (CLEITON)
- Muito mesmo... (BRUNO)
- A falsa sensação de segurança. (MARCELO)
- Inclusive ontem eu conversei com uma policial, e perguntei a ela se ela tava armada, ela disse que não. Que o colega dela morreu porque estava armado. Ele não tava fardado, não tava participando do assalto, mas o assalto tava rolando e ele chegou de surpresa assim, foi pego de surpresa, o bandido olhou para ele e viu o volume. Então, na mesma hora se tornou alvo. (CLEITON)
- E essa questão da arma tá sendo muito discutida principalmente na nossa

¹³Em uma aproximação com o conceito psicanalítico que se refere a um mecanismo de defesa em que há uma recusa ao reconhecimento de uma realidade, vista como dolorosa ou difícil de encarar.

turma, não sei como foi nas outras turmas, mas na nossa isso tá sendo praticamente diariamente um contexto sobre isso, sobre essa falsa sensação de segurança. Porque assim, ela é mais vantajosa ou ela é mais nociva? (MARCELO)

Ou quando? (PESQUISADORA)

– Exatamente isso... A gente tava se perguntando: tu vai usar sempre? Vai usar em qual situação? Vai usar num ônibus intermunicipal? Não tem condições... Então assim, são vários... (MARCELO)

Vai entrar no pátio armado? (PESQUISADORA)

- E ai? (MARCELO)

– Hoje a gente começou a pensar que não tem como não entrar armado, pelo risco e pelas condições do pátio, pelo menos aqui. Entrar armado é uma boa alternativa e uma boa falsa sensação de segurança. (BRUNO)

É uma boa falsa sensação de segurança, sem dúvida...(PESQUISADORA)

– A gente tava comentando hoje: rapaz, não tem como não entrar armado ai não... (BRUNO)

E, isso tem muito a ver, na minha perspectiva, com um ponto de vista social mesmo né? (PESQUISADORA)

– O culto da arma... (MARCELO)

– Mas ai é que tá, se a gente não tem a sensação de segurança, a falsa sensação já não é um pouco de segurança? (BRUNO)

– Boa! (CLEITON)

– Entendeu o que eu quero dizer? (BRUNO)

– Eu acho que a própria fala, falsa sensação de segurança, já é assim, você tá se enganando dentro desse contexto... (MARCELO)

– Melhor do que nada... (BRUNO)

Esse diálogo ressalta que, no cotidiano, é necessário para poder viver a função que exista a sensação de segurança, ao menos simbolicamente, mesmo que efetivamente a estratégia não repercuta em uma condição de segurança real.

Chamaremos de *estratégias subjetivas* os mecanismos não intencionais de lidar com as emoções que surgem pela situação de enfrentamento, e de *estratégias intencionais* aquelas que se escolhe executar visando o sentimento de proteção diante do que provoca medo e insegurança.

Dentre as *estratégias intencionais*, identifica-se, por um lado, a realização de *rituais*, como orações e mentalizações feitas antes de entrar no pátio ou diante de

algum procedimento específico com mais risco envolvido. Uma outra perspectiva seria a busca pela realização correta de procedimentos, “no padrão”, e o aprofundamento em técnicas que ampliem as condições de lidar com as situações deste contexto de atuação. É interessante que essas ações coexistem para alguns agentes: rituais e busca por executar no padrão.

A partir do que foi relatado acima, duas *estratégias subjetivas* foram apresentadas pelos entrevistados:

Uma estratégia que se aproxima das *ações racionais com relação a fins* (WEBER, [1920] 2017), ou seja, quando há o enfrentamento de uma situação a partir de uma *racionalização*, à condição reflexiva de, diante do medo, identificar que é possível realizar o trabalho uma vez que outras pessoas fazem esse serviço. Ou seja, a partir da observação da realidade e do conhecimento dos pares, há um primeiro rompimento com a ideia de que é um contexto a ser evitado a qualquer custo, para algo onde é possível estar inserido. Mesmo com o sentimento de medo, há um enfrentamento da situação.

Existe, também, a estratégia de que, diante de condições que parecem tão absurdas, é melhor “não pensar”, ou seja, de alguma forma há uma *negação* sobre os fatores que geram insegurança e sobre as ausências de condições de segurança (as condições a serem enfrentadas, a precariedade das condições estruturais, a diferença de quantitativo de agentes e internos, a ausência de equipamentos...) e simplesmente se executa o que é preciso, muitas vezes de forma mecânica, automática: “Se pensar que você tá entrando sem nenhum equipamento de proteção, sem armas, num pátio com 700 presos, você não entra (Diário de Campo, abril/2017)”. Esta foi reconhecido por alguns não só como uma estratégia inicial, mas que pode perdurar ao longo da experiência profissional. Essa característica também foi identificada em estudo realizado por Crawley (2004, p.417, tradução nossa): “Eu acho que quando você se senta e pensa que você está em um posto sozinho com 48 presos, incluindo estupradores e assassinos, e você tem que descer e trancá-los... Se você pensar sobre isso, você nunca sai da cadeira. O medo nem sempre está lá, mas você tem que estar atento. (Oficial, Garth)”

Além disso, agentes apontam que entre os *novatos*, o receio muitas vezes é inclusive substituído pela adrenalina e sensação de poder, que trazem uma falsa sensação de segurança: há aqueles que se sentem em uma condição de poder, seja a partir da adrenalina gerada pela situação agregada a uma perspectiva de afirmação

de uma masculinidade, “quer mostrar que é *O cara*” (Diário de Campo, setembro 2017) – mesmo sem experiência suficiente, que os leva a colocar-se numa postura corporal de poder, inserindo-se em situações sem medir o risco (como adentrar o pátio na frente, sem ainda saber ler os sinais). Trata-se de uma ação que tem algo de irracional, porque não está baseado na experiência, apenas na ideia do que representa esse papel, a farda e a adrenalina provocada.

Um outro agente disse para mim diferente, que no primeiro dia que ele viu a galera entrando para fechar, ele disse: “vou ter que ir?”, ai, foi no meio, foi no bolo, né? Seguiu o fluxo... No outro dia, na outra semana, ele já tava na frente... Então, é essa falsa sensação de segurança... Então, se torna comum aquilo ali para ele. Ele tava no meio, tava no terceiro, depois, tá no primeiro... É, poder... Tá se sentindo né? ‘Eu quero mostrar que eu sou...’ (CLEITON)

Um agente experiente, se remete a uma situação similar a esta, e diz que falou de maneira sarcástica a um agente: “entre na frente mesmo. É bom, porque se eles quiserem fazer algo, você já serve de isca e deixa os outros correrem (Diário de Campo, setembro 2017)”. Se, por um lado, essas estratégias de enfrentamento são “protetivas” à subjetividade, podem ser prejudiciais à segurança. Pois, esse mesmo conhecimento, hábito, sensação de segurança, pode gerar situações de risco: “O pior pensamento é esse. Toda vez que a cadeia caiu, foi assim.. Por ser menosprezado, quando a segurança é menosprezada. Quando o funcionário lá da ponta menosprezado. E a cadeia caiu, porque não prestou atenção nos sinais. O funcionário assim não pensa. (ROBERTO)”. Roberto reforça essa ideia de que há colegas que “não aprendem nunca”, ou que aprendem de uma forma que, ao invés de promover segurança, promove mais risco:

O imbecil é aquele que não consegue fazer isso [transformar o medo em segurança pelo reconhecimento de sinais a partir da experiência]. Ele substitui o medo e a insegurança pela arrogância, prepotência, ele é negligente, mas em todas as profissões. Então, tanto que no Direito você fala: o cara foi negligente, foi imprudente, você tá entendendo? Mas repare, porque sempre vai ter? Porque sempre vai ter um imbecil, é ser humano, sempre vai ter um idiota lá. (ROBERTO)

Esta perspectiva é também identificada por Irwin (2005):

Os presos empregam uma categoria de guarda ampla que designam “idiotas”. A categoria mais comum é os idiotas de “merda de galinha”, que são mesquinhos, inconsistentes, injustos e não-empáticos. (...) Finalmente, há idiotas idiotas e idiotas, que não se acredita serem mesquinhos, mas são pessoas que os presos não podem confiar, porque se acredita que são

estúpidos e imprevisíveis. (IRWIN, 2005, p.68, tradução nossa)

E, em relação a agentes da *velha guarda*, muitas vezes há também a sensação de empoderamento, mas esta se dá a partir de uma trajetória com muitas experiências superadas, pela crença construída na prática de ser capaz de resolver a situação. Às vezes a experiência gera acomodação, por saber lidar com situações de risco, e pela ausência de ocorrências. Bruno destaca que é um limiar muito sutil entre essa assimilação e uma possível acomodação, e que esta seria um risco nesse contexto. Além disso, mesmo quando se está atento, não se trata de uma avaliação simples, pois nem sempre é possível ler todos os sinais e, por isso, as relações de equipe são fundamentais:

Teve um mesmo da velha guarda, que um preso começou a tensionar, ele foi e disse que ia levar o preso pro isolamento. Eu chamei ele e falei: você não percebeu que você fez o que ele queria? 'Querida o quê?' Sair da cela. Ele nem retrucou, percebeu? Foi mesmo... 'Volta, você vai ficar ai na cela mesmo...' É um cara que, na semana que um preso morreu, ele tinha dito: "vai morrer alguém, a cadeia tá estranha". Eu não percebi nada, mas ele sentiu os sinais. Mas naquela hora, ele não percebeu... (DIEGO)

Um dos desafios é que é um constante risco em potência, mas que tem sido acompanhado por muitos momentos de ausência de ocorrências e de ócio, o que pode resultar em diminuição da atenção. Negligenciar os sinais e sentir-se empoderado, seria um dos maiores riscos ou que abre brechas para que algo ocorra:

Às vezes eles falam que entra um no pátio sozinho. Rapaz, você tá entrando sozinho, por quê? Isso é outra falsa sensação de segurança, que acontece entre os *novatos* e entre a *velha guarda*, que não tem a ver com arma, existem várias falsas sensações de segurança e uma delas é isso: ausência de risco percebido por muito tempo, se torna uma falsa sensação de segurança e ai, você, "ah, hoje é mão na frente mesmo, bota uma alga para dois..." (Diário de Campo)

Agentes indicam que, tanto a *negação* quanto a *acomodação* e a *sensação de poder* podem ter repercussão em uma atuação *negligente*, podendo implicar em falhas na execução de procedimentos por duas vias: a primeira, diante da condição emocional do agente que deseja "se livrar o mais rápido possível da situação", o que impede que ele observe os sinais de forma atenta e que mantenha e/ou reivindique que os internos cumpram determinados procedimentos. E de outro modo, a negação pelo empoderamento, que pode prejudicar a leitura dos riscos e por se tratar de uma atitude muitas vezes individualista.

Roberto complementa que é preciso sempre pensar como equipe, que no plantão existem profissionais com diferentes perfis e que a segurança vem do equilíbrio entre eles, e ressalta a autoconfiança excessiva como mais um fator de risco, por levar à negligência, bem como a visão romantizada dos presos e da cadeia:

Mas veja, existe uma ideia de equipe. E nisso que você tem que se pegar. Na equipe, você sempre vai ter o idiota, uns idiotas, ou alguns idiotas. Pode ter certeza. E a cadeia só cai na mão dos idiotas. O idiota não é aquele “ren ren an ran”, não, existe dois ou três tipos de idiotas. O pior de todos: “sei de tudo”. Essa autoconfiança, que é uma proteção que ele também cria, é o que *fode* ele. E é o que derruba todas as cadeias. 90% delas. Mas tem o idiota também que acha que tá na creche. Oh, ele não se acostumou, é a visão dele “não, tá tudo tranquilo”. Dizer a você que o cara se acostuma, ele não se acostuma. Ele tá cagado de medo ali. Que é a proteção dele. Lógico, o cara tá cagado de medo... (ROBERTO)

Agentes ressaltam que essas são situações desafiadoras para a equipe pois, podem ser prejudiciais a todos, por eventualmente colocar-se e colocar os colegas em uma condição de risco desnecessário, e por existirem poucas possibilidades de diálogo diante daqueles que se portam com atitudes desta natureza. Assim, há algo de racional e experiencial, mas que pode incorrer também em riscos.

Em todos esses casos, parece haver uma transformação de uma situação adversa em uma situação percebida de forma alterada: *seja o “não pensar”, o sentir-se tranquilo pela ausência de ocorrências, ou a sensação de poder trazida pela adrenalina ou pela experiência*. São “estratégias de acomodação” que, apesar de possibilitar o enfrentamento da situação, tão adversa, podem constituir-se como fatores de risco, por não se avaliar de forma racional o contexto e, muitas vezes, resultar no afrouxamento da segurança.

Então, diante da mesma situação de vulnerabilidade e carências estruturais e técnicas, existem os que encontram formas de agir o mais próximo do esperado e se sentem capazes de lidar com situações adversas; existem os que transformam a vulnerabilidade em uma condição de poder e adrenalina, que envolve uma certa distorção da realidade; aqueles que evitam o máximo que podem o contato com a realidade, agindo muitas vezes aquém do necessário; existem, ainda, os experientes que tem um grande repertório para lidar com os internos e criam uma segurança interna tal de que nada vai acontecer, ou que se é capaz de resolver o que acontecer, que a segurança, os procedimentos, também deixam de ser cumpridos.

Essas parecem ser condições extremamente subjetivas e, na ausência de

condições de segurança para o profissional e de uma formação continuada, estão todos sobre expostos e agem a partir de condições individuais de enfrentamento, não existindo um suporte e fortalecimento a todos os que estão sujeitos a esta realidade.

5.5 O medo com experiência

Como destacado no capítulo 3, é interessante perceber com o relato dos participantes que, em geral, o imaginário que permeia os primeiros dias, de como será a relação com os internos, pode se transformar com a experiência. De um lado, a convivência na prisão pode minimizar alguns temores e estereótipos, pois se verifica que não é apenas agressividade, violência, mas há componentes de *respeito* que também se apresentam na relação:

É diferente do que o pessoal, do que eu pensava, existe uma relação de respeito... Você se dá ao respeito e eles lhe respeitam... Você conseguindo estabelecer essa relação de respeito, até agora eu não tive dificuldade com o interno não... Qualquer coisa eles chamam de “senhor”, se souber o nome chama de senhor e o nome, ou então é “seu agente”, mantendo o limite de respeito. Até agora, não tive nenhum desentendimento não...
(FRANCISCO)

Algo imaginado como assustador inicialmente, ganha novos contornos a partir das relações e da experiência, que, quando acompanhada do desenvolvimento da atenção, auxilia no reconhecimento de expressões, atitudes, pedidos deslocados, reconhecimento de sinais de tensão e de algo fora do comum, traz novos tons para essa relação. As situações em que se lida com a *massa* continuam sendo vistas como os momentos de maior tensão no cotidiano, especialmente pela proporção de agentes para a quantidade de presos e as condições precárias de formação, de segurança e infraestrutura, mas as relações individuais podem ganhar novos tons.

Na unidade pesquisada, existe um contato com o pátio e os presos possibilitado pelas características da unidade, mesmo que diferente do que acontecia antes quando haviam postos dentro do pátio. Mas, ainda assim, o contato é maior do que em outras unidades, e há um reconhecimento de que essa relação, por mais que amedrontadora especialmente a princípio, ensina muito e desenvolve habilidades específicas:

- Conversando com um agente aqui, relativamente novato, ele me falou: “eu precisava vir para essa unidade, para perder o medo, porque aqui eu tenho uma exposição maior ao interno”. E hoje, conversando com outro agente,

relativamente novato, ele disse o contrário: “eu preferi vir para essa unidade – se tratando de uma unidade diferente -, porque aqui eu tenho pouco contato com o interno. (MARCELO)

– A Cadeia Pública, que é por cima... (BRUNO)

– Isso, a Cadeia Pública, menos contato, aqui mais contato. Então, para você ver o ponto de vista distinto dos agentes. Enquanto um tinha o medo mas queria perder esse medo ou se testar, digamos assim, o outro preferia nem sentir, preferia a segurança que ele acha que tem... (MARCELO)

- *Ai, já vem a minha pergunta: mas como será que ele vai lidar no dia que tiver uma crise? (PESQUISADORA)*

– Essa foi a pergunta geral, todos nós perguntamos a mesma coisa. Poxa, será que eu me sentiria mais vulnerável aqui ou lá? Porque lá, o dia que tivesse alguma coisa um pouquinho fora do controle, eu vou fazer o que? Aqui eu tô sendo testado todo dia, todo plantão... Eu tô tendo, não vou dizer conforto, porque você nunca vai ter um conforto numa situação dessa. E eu acredito que se você entrar numa zona de conforto, você acaba diminuindo sua atenção e isso é prejudicial pro seu trabalho. Como um agente mesmo falou para gente hoje: nunca pense que está tranquilo. *Sempre venha para o seu plantão esperando o pior. Sempre venha preparado para o pior.* (...) Aí você vai perdendo a atenção, né? Tá tranquilo, tá tranquilo... (MARCELO)

- Agora em relação ao que você tava falando, do colega, que prefere trabalhar aqui para perder o medo e o outro... Se rolar uma situação de crise lá, ele não vai ter experiência. Agora o que trabalha aqui, ele trabalha confortável em qualquer unidade. A experiência que ele tem aqui, ele trabalha em qualquer lugar. (CLEITON)

- Foi exatamente o que outro agente me falou, um agente com mais experiência, que eu levei essa situação das duas óticas para ele e ele disse: Oh, se você tira serviço aqui, se você aprende a *interpretar os sinais* daqui, você tá pronto para qualquer unidade. Agora, se você vem daquela unidade, no dia em que você tiver uma remoção e se deparar com uma situação de risco aqui, você *cola as placas*, foi a expressão que ele disse. (MARCELO)

Ou seja, uma das formas de sentir-se com um pouco mais de segurança não é apenas através da coragem ou da ausência do medo, mas sobretudo o desenvolvimento da atenção que reconhece sinais, capaz de que identificar quando há algo fora do comum, desenvolvida pela relação de convivência. Um agente *velha guarda* explicita um pouco esse processo, ressaltando a diferença da relação dos agentes com a prisão para a relação que os outros profissionais estabelecem neste contexto, inclusive os da segurança pública, ressaltando como o *medo inicial* é substituído pelo *medo com experiência*, que dá alguma segurança ao agente:

É mais ou menos isso, a sua percepção... Você entra na cadeia, você entra em pânico, terror, horror... Isso vai sendo substituído pela experiência que vai dando a você segurança, que não tem nada a ver com... A segurança não é substituída pela sua imperícia, imprudência, pela negligência. Esse terror, esse pânico, vai sendo substituído pela atenção. Essa atenção vai lhe dando segurança, mas você não deixa de ter medo. Além do medo, você passa a ter uma segurança que diz a você: “oh, a segurança tá na minha experiência e a minha experiência tá dizendo que tem alguma coisa de errado aí.” (ROBERTO)

No caso dos agentes, pois, a atenção desenvolvida pela convivência pode se tornar um fator protetivo quando, diante de uma situação de crise, possibilita ver aspectos do contexto, da “paisagem”, que os iniciantes, os *outsiders* ou os que vivem a situação com uma maior carga emocional, não conseguem.

- Não sei dizer se alguém acostuma ao trabalho no sistema prisional. A gente acaba aprendendo a conviver com ele, mas eu não sei se acostuma não. A gente acaba aprendendo a conviver... Agora, é aquela coisa, muitos dos meninos que saíram, especialmente para outras áreas de segurança, saíram com uma bagagem show de bola, porque o tratamento, por exemplo, o pessoal da Civil, o pessoal da Militar com o interno, com o bandido, marginal, é outro. A gente tá num ambiente totalmente diferente, então... (FRANCISCO)

- *O que você percebe de diferente na atuação do agente para as outras áreas da segurança? (PESQUISADORA)*

- Acho que o temor acaba sendo menor, entendeu? Porque você já tá vendo aquilo ali, convivendo com isso nos seus plantões, no dia a dia, o temor acaba sendo menor do marginal em si, de determinada pessoa, que tem um nome ou não, que fez alguma coisa... (FRANCISCO)

- *Então, ao longo do tempo que você tá aqui isso foi se transformando em você, assim? (PESQUISADORA)*

- É aquele negócio, eu acredito que seja com a maioria das pessoas assim, quando a gente vai falar com uma autoridade, um presidente, um diretor de uma unidade, a gente vai com aquele certo temor. Quando você fala, quero falar com um interno, quero ir na cadeia, você vai com aquele temor. Então, quando você tá vivendo isso ai, você aprende a lidar com as pessoas de outra forma. Não tem porque eu ter medo ou temor de falar com fulano, ou receio, independente do que seja. Porque você já tá no extremo, a gente tá aqui na *requenguela da requenguela*, com a escória da escória, porque que eu vou ficar com medo de falar com um secretário, com um presidente? Esse tipo de temor acaba. De conversar com uma pessoa com uma fisionomia mais... Porque antigamente, antes de trabalhar no sistema prisional, quando tinha alguém com uma cara de marginal, um bocado de interno de um determinado bairro, que a pessoa te olha de um jeito assim, que a gente acaba, né, achando que o cara é marginal ou qualquer tipo de

coisa assim, a gente ficava com receio, com medo, hoje não, não dá pra... Eu mesmo não consigo mais enxergar dessa forma. (FRANCISCO)

- *A proximidade faz com que isso se dissipe né? (PESQUISADORA)*

- É, já foi... “Porra, tal pessoa tem uma fisionomia ruim..” Pior do que o que eu vejo lá, não vai ter. (FRANCISCO)

- *E você sentiu que isso ficou mais acomodado dentro de você mais ou menos em que período, assim? Depois de quanto tempo aqui? (PESQUISADORA)*

- Não sei te dizer não, eu acho que nem eu percebi... Não sei te dizer como foi esse trâmite, essa passagem, não... (FRANCISCO)

- *E você sente que os colegas que entraram mais ou menos na mesma época que você também ... (PESQUISADORA)*

- Na mesma pegada, todo mundo na mesma situação. Pelo menos os mais próximos, que a gente conversa, é a mesma coisa. (FRANCISCO)

E, para eles, esse fator protetivo não tem nada a ver com o uso de armas, por exemplo, mas com a assimilação do seu corpo naquele contexto:

É isso mesmo, você se imaginar entrar assim com a equipe dentro de um pátio com 700 presos... Você falar, “pô, eu entro num pátio com 700 presos”, cada um imagina uma coisa.. Realmente é tenso, entendeu, mas a gente vai trabalhando a cabeça, vai vendo que não é tão assustador, e acaba acostumando, porque o ser humano acostuma com tudo né? Não vou falar que é acostumando, mas adaptando... Eu acho que a palavra certa não é acostumar, é se adaptar a esse tipo de serviço... (FRANCISCO)

O aprendizado da *leitura dos sinais do pátio e dos presos* seria uma outra condição que oferece pontos de segurança para os agentes, desenvolvida apenas a partir da experiência (do contato com o pátio, os presos e outros agentes), que possibilita reconhecer situações fora do usual, com indicativos de que algo pode acontecer.

[A arma] cria a falsa sensação de segurança. Porque, quando você convive, quando você respira a cadeia, quando você aprende como roda a cadeia, os melindres, as dicas, a conversa, a linguagem da cadeia, quando você aprende isso, esse é seu fator de segurança. Isso é o que permite você dizer: “oh, a cadeia tá sinistra, a cadeia tá estranha”. (ROBERTO)

Estas são identificadas, especialmente pelos agentes da *velha guarda*, como

condições mais reais de segurança, por possibilitar de alguma forma a identificação de situações antes que elas aconteçam de fato, possibilitando ações mais estratégicas e menos reativas. Esse saber advém da *atenção* desenvolvida com a convivência, a rotina, quando os presos parecem se tornar “conhecidos”, e quando se entende a “lógica da cadeia”.

Isso também parece possibilitar um distensionamento, “a tensão que é substituída pela atenção” (HUGO), que não é a ausência de tensão, mas a possibilidade de reconhecimento das situações que estão fora da normalidade. Mesmo considerando que “ninguém conhece cadeia (Diário de Campo, setembro/2017)”, como disse um agente, há algum conhecimento que se dá pela presença no espaço: inicialmente, o nível de tensão é alto e não se tem propriedade de muitas das dinâmicas concomitantes que acontecem ali, como quando se aprende a dirigir: são muitas coisas ao mesmo tempo e parece difícil orquestrar tudo. Moraes (2013) se reporta a essa estratégia de economia psíquica, de adaptação:

É sabido que os processos de socialização, naturalização e familiarização permitem aos indivíduos, entre outros aspectos, internalizar elementos que, caso não fossem tomados como naturais, causariam contínuos estranhamentos e choques. Indo além da “intensificação dos estímulos nervosos” (Simmel, 1976, p. 12) necessários às exigências da vida metropolitana, seria excitação comprometedor de seu equilíbrio psíquico. Dito de outra maneira, os processos de internalização e naturalização têm por função produzir uma economia psíquica fundamental ao equilíbrio do indivíduo (cf. Elias, 1980). (MORAES, 2013, p.136)

Depois de um tempo, segundo alguns agentes, o alerta se transforma em um hábito: “O alerta continua. Mas como antigamente você comentava mais sobre o alerta, hoje virou mais uma normalidade, entendeu? E hoje tá normal, não normal de não tá alerta, mas esse alerta seu já tá tão e uso, que já é o seu normal você estar alerta. (FRANCISCO)”

Hugo reafirma essa ideia destaca alguns dos sinais que passam a ser observados e percebidos:

No início, a tensão é maior né? A atenção tem que ser sempre alta, mas a tensão, hoje eu já tiro... A atenção é sempre voltada a olhar os olhares. Aos poucos você vai pegando a malícia, vai olhando, vai sabendo, quais são os presos que vão dar uma indicação de que vai ocorrer alguma coisa; que ceta olhar, como o cara tá procedendo, que a gente chama de lideranças e tal. Você tenta criar esse termômetro, que não é 100% mas que você tenta estabelecer alguns critérios para poder você dizer “não, parece que não vai ser hoje”. Com o passar do tempo, parece que a atenção diminui, mas é

ledo engano, porque você já desenvolve um outro tipo de olhar, você começa a adquirir um certo olhar mais maduro, você não olha o todo e fica mantendo a atenção, você já sabe onde, que local dar a atenção, olhar o olho do preso. É meio instintivo, meio animalesco, acho que a gente faz um resgate, os sinais sutis, as expressões, a sensação que dá é essa. (HUGO)

Um outro agente *novato*, diz que com uns 4 ou 5 meses já se sentia mais firme para lidar com o contexto, e ressalta que isso é algo conquistado após um tempo: “os três primeiros meses não conseguia nem dormir, tinha pesadelo, sempre lembrando das coisas que já aconteceram... É pesado... (CELSO)”. Perguntei a um outro agente *novato*, na segunda entrevista após quase 2 anos como agente, se ele considera que já desenvolveu este reconhecimento de sinais, ao que responde que sim, um pouco. Ele não reconhece quando isso aconteceu e diz que isso não acontece para todos, especialmente considerando que alguns agentes não têm muita afinidade com a área:

Não é todos, acho que acontece de formas diferentes, mas todos vivem um pouquinho disso também. (...) nem todo mundo é igual, tem gente que passou no concurso público, mas acho que não tem perfil para ser agente penitenciário. Assim como tem gente que passa no concurso para ser civil, militar, e que não tem perfil para ser policial Civil e Militar. Fez um concurso porque quer ser servidor, e isso ainda insiste em acontecer aqui...(FRANCISCO)

Os *agentes da velha guarda* relatam que, mesmo após o período inicial, o medo continua existindo, mas se trata agora de um medo com experiência. Após um tempo (que varia para cada um), diante da obrigatoriedade de estar/lidar com aquele contexto, e sem ocorrências graves no cotidiano (entradas repetidas no pátio; conduções repetidas de preso, sem nenhuma ocorrência ao agente) de alguma forma o medo/receio de entrar no pátio, o medo/receio dos internos, podem transformar preconceitos e estigmas preexistentes e, com a experiência, diálogo com outros agentes, compreensão do contexto (como se dá o cotidiano, como os presos convivem no pátio, quem lidera, como o agente responde aos presos etc) passam a andar acompanhados de outros recursos para encarar a situação.

- *O medo muda ao longo do tempo? (PESQUISADORA)*

- Não muda. O que muda é, talvez, o vacilo. É você não perceber. Quem não percebe é aqueles caras que eu já te disse. Mas o medo, tá presente o tempo todo. Ele tá presente o tempo todo. Esse medo é o que freia ele. Essa galera nova, o que tem freado eles é o medo. Só que o medo ele vai sendo substituído. Ele vai sendo substituído pela experiência. (ROBERTO)

Ainda na fala deste agente: “Olhe, isso é um sentimento complicado, que ele

começa no medo e lá na frente você se sente completamente seguro. Mas é um caminhar, é pela sua forma como você conviveu na cadeia, como o preso diz, como você tira sua cadeia (ROBERTO)". Nas palavras de Coelho (2005, p.99): "Até 'condicionar-se', reduzindo a margem de erros, o guarda tem uma longa trajetória a percorrer. Tal como o interno, há um duro aprendizado. Já no primeiro dia de trabalho, o ambiente da prisão causa uma forte impressão no recruta."

Assim, a convivência possibilita que outros elementos sejam aprendidos, como a linguagem, os códigos, a dinâmica da cadeia, e as relações e leitura de sinais também passam a se constituir como fatores de segurança, que não eliminam o medo, mas ampliam as possibilidades de ação e antecipação de situações que estejam em vias de ocorrer.

Diego destaca a proteção a partir dos aspectos relacionais: "Aqui é um jogo de inteligência, não é mais força física. Jogo de cintura, dialética é o que vai te proteger. 90% é muito mais inteligência do que força, é o tempo todo." (DIEGO) Eventualmente, existem desafios quando um preso não quer entrar na cela, por exemplo, quando está *encurralado* e comete algo – inclusive contra os agentes, para poder sair daquele contexto ("*passar o portão*"), como em uma situação relatada por um agente:

"Um preso que não queria entrar na cela.. Tinha um agente bravo com ele... Eu pedi para falar... Falei para ele: 'é melhor você entrar, se não os agentes vão esquentar... Se tá acontecendo algo na cela, amanhã você chama o chefe de segurança e resolve seu problema, mas hoje você vai entrar...' e ele entrou. O agente perguntou 'o que você fez?' Eu disse: 'Conversei com ele'. Precisa ouvir, se ele não tá querendo entrar, alguma coisa tem..." (PEDRO)

Esta ação cotidiana e as intercorrências que eventualmente ocorrem, criam um repertório de enfrentamentos necessários à possibilidade de exercer a sua função naquele contexto e, em alguma medida, se constitui como uma estratégia para manter o equilíbrio de poder, numericamente desproporcional entre presos e agentes mas que, até por isso, se fortalece quando a ação do agente é firme, mesmo podendo haver medo, mas mantendo o que deve ser feito:

- Essa semana, a gente foi fazer um confere, o interno saiu de toalha. Porra bicho, volte, bote uma bermuda. Mas tem cara que não liga mais. Aí eu fico na dúvida: é medo? Ou por que não fazer? Mais para frente, sai outro de samba-canção. Não faz sentido na minha cabeça. "Venha cá velho, no dia de visita você sai assim?" "Ah, não saio não, sr. agente". Então por que com a presença da gente aqui, você sai assim? Não faz sentido. Mas tem colegas que não tem esse... (FRANCISCO)

- *E você tem segurança para falar isso diante deles né? (PESQUISADORA)*

- Errado já tá de entrar. Mas vai entrar com medo? Não faz sentido. Se você entrou, é para fazer o que tem que ser feito. (FRANCISCO)

- *Você não sente medo, ao entrar? (PESQUISADORA)*

- Lógico. Como é que não tem? Oxe... Você vê 700 homens correndo de um lado pro outro, como é que não tem? Mas se você entrou, você tem que fazer. Vai entrar e ficar passando medo? Tem vezes que só numa cela tem 27 homens, e é você e mais 2. E aí, você vai fazer o quê? Vai ter medo? O cara saiu de toalha uma vez, vai sair duas, três, quatro... Vai virar baderna, daqui a pouco vai sair nu. É respeito. Mesmo sem você ter essa força, tem que fingir que tem. Mas muitos colegas não fazem, tem medo, tem receio, não sei... (FRANCISCO)

O relato de Francisco aponta a necessidade dessa *performance emocional* em que, mesmo diante de emoções como o medo, é necessário não demonstrar, executar o trabalho, para que se mantenha uma relação “equilibrada” entre as partes (CRAWLEY, 2004). Aprender a lidar com situações de confronto com os presos é, para alguns dos agentes, um dos aspectos que causam satisfação enquanto que, para outros, é algo a ser evitado ao máximo. A ansiedade muitas vezes provém das consequências imediatas de uma atitude incorreta, por exemplo, e das consequências advindas de colegas e dos presos. Por isso também, é que um dos primeiros aprendizados é de não demonstrar sentimentos, emoções, pensamentos, para não correr o risco de se expor de maneira que os fragilize diante dos presos ou dos outros agentes. Nesse contexto, é melhor parecer durão do que frágil. (CRAWLEY, 2011) Para que se mantenha esse “respeito”, é preciso ter assertividade na ação, afirmada especialmente diante de comportamentos desafiadores dos presos, como afirma Ênio:

Nos primeiros dias eu percebi que, quando ia fazer o *confere*, tinha um determinado interno que me olhava muito, me encarava né? Não sei se era me ameaçando, se era, se ele me conhecia de outro lugar, entendeu? Ai, depois do quarto dia que eu percebi essa insistência dele, aí eu perguntei: “algum problema?” “Se tiver algum problema, me fale”. “Não, não, não sr. funcionário...” Ai, desarmou e hoje em dia a gente tá bem, ele não falou mais nada... (ÊNIO)

Ao questionar o que os faria sentirem-se seguros, uma intenção era também identificar se no Curso de Formação eram construídas aprendizagens que permitem lidar com situações de risco de maneira proativa e não apenas reativa, e considerando os Direitos Humanos. Por exemplo: você vai saber fazer o uso progressivo da força?

Você vai fazer? Como é que se faz? Como é que se faz em *n* situações que vão acontecer? Ou seja, diante da não recomendação de usar a arma no pátio, por exemplo, que é um instrumento concreto que apoia no sentimento de segurança, mesmo que falso (e mesmo que diante de um eventual conflito possa ampliar o risco), que outros subsídios são construídos, que outras ferramentas e estratégias podem ser utilizadas para se proteger? E eles analisam que existem lacunas nessa formação, ao tempo em que apontam que a principal proteção não é se defender quando há uma crise, mas evitar que a crise ocorra:

– Isso aí é uma lacuna inerente a todos. Porque ninguém se preocupa em se capacitar em relação a isso. (BRUNO)

– E mesmo se capacitando. A gente falou de arte marcial, a gente tem pessoas no grupo que já vem de um tempo, de uma prática de arte marcial, e por mais que você tenha uma confiança na sua habilidade, a gente tá falando de uma disparidade numérica muito grande. Então, não adianta, eu posso ser faixa preta de jiu jitsu décimo DAM, quando vir um primeiro, dominei, vem o segundo... São quantos? (MARCELO)

- Não é karate kid né? (PESQUISADORA)

– Pois é, quando é um filme, beleza, mas quando você vem para realidade, de uma, de uma história ou de uma noção de arte marcial, você tem uma confiança que você sabe que a principal arma que você tem é a *leitura do risco*. Então, a maior segurança é a prevenção. Quero dominar um, dois, mas são quantos... (MARCELO)

- A gente chegando aqui, a gente nota uns agentes muito sensíveis a essas mudanças, mas a gente vê alguns muito negligentes. Então, é aquela coisa, não sei se é pela falsa sensação de segurança, “não, tá normal” não tem uma... uma situação de risco há muito tempo, então você acaba se acomodando. O ponto fraco do agente é isso. (MARCELO)

Em relação à dinâmicas que envolvem a relação dos presos enquanto coletivo na unidade prisional, ou seja, situações que não se referem diretamente à relação entre um agente e um preso, mas entre os presos (situações de disputa por liderança, por exemplo), ou entre eles e a unidade prisional (como no caso de motins e rebeliões), agentes da *velha guarda* dizem que sempre haverá algum sinal, que pode até não ser reconhecido ou ser negligenciado, mas que, por ser um ambiente relacional, algo fica diferente se está para acontecer uma ocorrência fora do usual. O conhecimento lhe permite saber o que procurar, para onde olhar, constituindo-se como o recurso que faz com que se evite ou minimize muitas crises no cotidiano.

Para os agentes, reconhecer os sinais do pátio é a habilidade que exige mais tempo e uma certa perspicácia, e identificam que nem todos a desenvolvem. Para os agentes *velha guarda*, os *novatos* têm um desafio diferente para a construção desse saber, após o fim dos postos no pátio pois, para eles, a experiência adquirida no trato com os internos com o contato direto no pátio trouxe um saber muito próprio diante dos presos e da dinâmica da cadeia. Os detalhes desses aprendizados serão relatados a seguir.

5.6 Ler o pátio: Transformando sinais e informações incompletas e imperfeitas em conhecimento

Como se aprende a reconhecer os códigos, os comportamentos velados os pedidos deslocados, as ameaças, as suspeitas? É preciso conhecer o pátio, as movimentações, o cotidiano, algo construído sobretudo a partir da vivência, observação e diálogo com profissionais mais experientes.

Segundo os agentes, até 2000, existiam postos de trabalho dentro dos pavilhões, e os agentes penitenciários em Salvador permaneciam no pátio de dia e de noite (à noite, em um revezamento a cada duas horas). Após esse período, marcado por muitos conflitos, em que aconteceram rebeliões e inclusive mortes de agentes, os agentes saíram do pátio e o posto mais perto, nesta unidade, é o que se chama “portão 4”, uma região na entrada do pátio, protegida por grades, em que é possível visualizar, na unidade em questão, o pátio e as celas (no prédio principal, existe um muro no meio do pátio que impede a visibilidade para o pátio 2).

O que os agentes antigos reportam é que, estar no pátio, apesar da vulnerabilidade, proporcionava um outro conhecimento das dinâmicas do pátio, eles sabiam mais o que acontecia no dia a dia, e uma outra relação com os presos “*a gente tinha mais moral* (Diário de Campo)”. Naquela época, apesar do impacto sobretudo inicial, especialmente porque os agentes entravam sem formação, sem nenhum tipo de preparo para a função, era necessário enfrentar esta realidade de uma maneira muito mais crua e direta, pois não existia barreiras físicas entre os presos e os agentes. Era necessário encarar o pátio frente a frente e cada um estabelecia suas formas de relação. Fazia-se necessário adaptar seu corpo àquele ambiente, especialmente porque não se tinha outra opção, mesmo que isso impactasse em consequências para si e em uso de força física para mediar situações inclusive com a

presença de armas: “Teve uma situação que um cara veio correndo com uma faca desse tamanho. “Me dê a faca”, ‘Não vou dar, se não eles vão me matar’, e tive que pegar da mão dele (JOSÉ).” Um agente reflete o quanto essa proximidade provocava uma experiência forte na relação com os presos, mas que, em função de ser um cotidiano permeado por agressividade e violência, carregava os profissionais de *sequelas*:

Eu penso muito nisso, é que assim, tinha muita experiência adquirida no trato com o preso. Mas tinha muita sequela. Então você vê que essas sequelas que você percebia, em alguns uma agressividade, em outros uma, para não ser infiel ao fato, eles eram agressivos, mas a grande maioria só era agressivo na necessidade. Quer dizer, não tinha uma violência gratuita, mas o ambiente ele incita a violência. (ROBERTO)

Entrar no pátio era um impacto mas, para eles, possibilitava um grande aprendizado e possibilidade de reconhecer sinais, como disse Diego sobre outro agente: “um cara que, na semana que um preso morreu, ele tinha dito: ‘vai morrer alguém, a cadeia tá estranha’. Eu não percebi nada, mas ele sentiu os sinais.”

Hugo pondera que hoje a realidade da prisão é diferente e que não é mais possível pensar no agente com um posto no pátio. Ele ressalta que os internos estão mais empoderados, o que dificultaria essa relação e que estabelece novos limites e riscos entre eles:

Eu acredito que esse contato com o preso, mas também o preso mudou, a característica do preso, até de disciplina, do guarda, eu acho que a visão tá modificada. Eu vejo que eles entenderam que eles têm um poder de fogo, de fogo mesmo externo, muito grande, que é superior a qualquer fala da gente. “Lá fora é aquilo *mermo*”, e tal... Eles se deram conta de que tem essa retaguarda lá fora e a gente não tem. (HUGO)

Ou seja, não é só a saída do pátio, mas, de alguma forma também o empoderamento dos presos e a permeabilidade entre a prisão e a rua, que tem apresentado novas condições para a interação entre agentes e presos, e tem refletido um distanciamento crescente. Mas, o fim dos postos no pátio é reconhecido como uma condição que provoca mudanças no processo de convivência e, conseqüentemente, de aprendizagem e vivência da função. Apesar de muitos concordarem que a saída do pátio foi necessária por questões de segurança (diferentemente da perspectiva do agente acima), para os agentes da *velha guarda*, isso altera o aprendizado pelos agentes das dinâmicas do pátio e, sobretudo, de que interfere nas relações de poder inclusive institucional, já que agora o *pátio é dos*

presos, assim como identificado também por Salla (2006) e os agentes interferem minimamente na lógica interna:

- Esses agentes que tão chegando aqui hoje, os de 2010 e os de 2014, não vão ter a experiência que a gente tinha, de estar dentro do pátio vendo esses caras conversando, jogando bola, se relacionando entre eles com a nossa presença ali. Era um limitezinho dele não poder fazer o errado porque a gente tava ali. Hoje em dia eles tem o pátio todo para eles! Eles podem fazer o que eles quiserem... Na minha opinião pessoal, acho que a gente não deveria ter saído do pátio. Nós perdemos respeito, perdemos muita coisa. Perdemos um pouco da nossa identidade. Quando a gente estava lá embaixo a gente dizia, o preso tinha um cuidado incrível, hoje em dia o preso fuma uma droga na frente do portão. Naquele tempo, eles nem imaginavam fumar no pátio, fumavam quando a gente não tava, em cantos, para que a gente não pudesse sentir o cheiro... E hoje em dia eles fumam no portão... (ROBERVAL)

- *E quando eles fazem isso, qual é a... tem algum procedimento?*
(PESQUISADORA)

- Naquele tempo tinha, hoje, depende muito de quem é o guarda. Naquele tempo era à risca: pegou fumando maconha, castigo. Hoje em dia a diversidade fez isso, um não se incomoda, outro não se incomoda tanto, outros se incomodam demais... (ROBERVAL)

Diante dessa conjuntura, atualmente o posto chamado de “portão 4” é o posto onde se pode observar, aprender e apreender as dinâmicas do pátio e, com o tempo, reconhecer sinais que indiquem alguma instabilidade, como relata Ênio:

Lá no portão 4 mesmo talvez seja, para um agente penitenciário, o mais rico. Porque é onde você vai ter mais contato, é onde a maioria das situações vão ocorrer ali. Entendeu? E você vê muita coisa... Você vê o pátio, você vê coisas acontecendo ali, que talvez uma pessoa que não esteja sempre nem consiga perceber... Ai você vê situações acontecer, você se enriquece muito nessa ótica ai. (ENIO)

Por ser o posto de maior proximidade com os presos, é predominantemente focado na observação, onde devem ficar pelo menos dois agentes. É um posto de vigilância, que pressupõe atenção, observação dos detalhes, *jogo de cintura* para lidar com pedidos, pensamento rápido para responder a situações.

Uma das coisas que você descobre no sistema prisional... Quando você trabalha diretamente o tempo todo no seu plantão, que não dá para trabalhar diretamente o tempo todo no seu plantão com o preso, mas enquanto a cadeia tá aberta, você não tem tempo para pensar besteira. A grosso modo falando, você não tem tempo para pensar besteira porque você tem muita coisa para se preocupar. Você tá preocupado com a sua

segurança, com a segurança do colega, com a segurança dos internos, da unidade... (ROBERTO)

Esse posto exige dos agentes uma presença atenta, consistente e coerente, pois é um local em que também os agentes estão sendo vigiados e em uma proporção muito superior: enquanto são dois agentes no posto olhado 700 presos, são 700 presos olhando dois agentes. Isso cria uma condição relacional que convoca a alguns cuidados na atuação e a uma maior parceria entre os agentes:

É, primeiro que a gente vive a realidade né? Aqui não é filme, não é nada de ficção. A gente aprende, a gente deixa de ser alienado. A gente vive a realidade. As conspirações, as picuinhas, os colegas, os presos, a gente vê, eu falei para você que a gente não conversa com preso. Mas mesmo não conversando, a gente percebe como eles tentam jogar um agente contra o outro. “ah, fulano disse que ia fazer, e agora não faz...” “disse que ia ter médico, e agora não vai ter mais médico?” Ai, tenta colocar para gente um agente contra o outro. Por isso que a gente tem que se unir perante eles, porque eles podem né... Por isso que a gente não pode conversar sozinho com um preso, por isso que tem que ter dois no portão 4. Por que tem que ter dois? Tem que ter dois no portão 4 porque pode acontecer uma coisa lá, e uma pessoa só não vai ter razão. Tem que ter duas para poder fortalecer. Duas testemunhas do que tá acontecendo, do fato. Então, aquela brincadeira do telefone sem fio, que uma pessoa vai contando e vai aumentando, aumentando, distorcendo a realidade. Então, se tiver duas pessoas por perto, presenciando, diminui a distorção. É uma proteção para gente. (RODRIGO)

Pensando sobre a interpretação dos sinais do pátio, uma pessoa aprovada no concurso, falou:

- Olha, isso é muito peculiar de cada unidade. Por exemplo, por acaso eu tava muito próximo desse agente que disse isso, no anexo, e ele notou uma toalha diferente na posição de uma janela, ele notou um comportamento diferente do pessoal que não ficava mais na porta de uma determinada cela, tava em outra... Ai ele me chamou: “tá vendo ali, tá vendo ali, tá vendo ali, tá acontecendo alguma coisa naquela cela, porque eles não tão mais naquela cela, eles tão em volta ali... Então, eles tão querendo tirar a minha atenção daqui para lá, eles querem desviar o foco. E se ele tirou aquela toalha daqui para lá, daqui a gente não tem a visão daquilo ali.” Então, a experiência dele ali é fundamental! Outra pessoa que entrasse ali ia dizer, a situação tá normal. Mas não tá normal. Dentro daquilo ali que a gente olha como movimentos aleatórios, não são aleatórios. Para um olhar treinado, para um olhar com a perícia dele, cada mínimo detalhe, uma toalha de forma diferente, já é motivo para desconfiar. (MARCELO)

Não se trata de algum conhecimento que pode ser transmitido *a priori*, porque envolve o reconhecimento de sinais que destoam do que acontece corriqueiramente

e isso vai depender das características da unidade e dos hábitos dos presos. “Tinha dias que a cadeia tava tensa, movimentação diferente, eles se agrupando no pátio... Cantando os salves, ostentando armas, principalmente. Não chegou a virar, mas senti o clima. Cada um tem seu tempo, eu tenho alguma noção, mas os antigos identificam logo os sinais. (CELSO)”

A experiência é, pois, uma variável importante para o reconhecimento de sinais, a compreensão e avaliação do contexto, apesar de, não necessariamente isso repercutir em uma atuação mais racional para todos os que tem tempo de experiência. É preciso conhecer o contexto e ter uma implicação pessoal que permita além de olhar, perceber: quais são os movimentos usuais dos presos? Como se agrupam? De que celas são? Como e com quem dialogam? O que fazem ao longo do dia? Quem os visita? Então, reconhecer os sinais significa estar no contexto, conhecer a rotina, conhecer as pessoas, e manter a atenção aos detalhes que podem comunicar que algo está errado, diferente do que costuma ser, como uma toalha em uma janela para tapar ou desviar a atenção. Às vezes são olhares, às vezes é estar vestido quando usualmente se está sem camisa (ou o contrário), é uma comunicação diferente ou um dia mais silencioso... E isso provoca sensações, sobretudo de estranhamento: “Sábado teve vários reunidos no pátio, tava estranho... Mas até agora, nada (PEDRO)”. Um outro agente acrescenta que, com o tempo, você aprende para onde e quem olhar (ele indica sobretudo a cela da liderança do pátio, o *frente*), para verificar se há algo de diferente.

Um agente entrevistado em dois momentos, quando tinha 2 meses na função e depois de 1 ano e meio, sinaliza que o que ele mais reconhece de aprendizado como agente, que foi aguçando com o passar do tempo, é a atenção aos detalhes e o reconhecimento de sinais:

- Atenção, aqui a gente redobra com tudo. Visão, percepção das coisas... Uma revista, em determinado lugar, aqui a gente é muito detalhista com isso, a gente aprende muito com isso. Percepção de gestos, movimentos, fala, até você quieto, se você tá tenso, se a pessoa tá tensa ou não, saber como tá o ambiente que a gente vai entrar... (FRANCISCO)

- *Você começa a perceber esses sinais todos né? (PESQUISADORA)*

- E isso a gente leva para casa. Eu acabo dividindo a atenção mesmo sem querer... (FRANCISCO)

- *Eu vi, que toda hora que eu mexia no lápis você tava atento...*

(PESQUISADORA)

- É, eu tô aqui falando com você, mas tô ligado. Se passa alguém ali, eu sei quem passou. Ou um cara que sentou ali, eu vi onde sentou, entendeu? Não é 100%, a gente sabe, mas fica bem mais apurado. (FRANCISCO)

- *E isso aprende como?* (PESQUISADORA)

- Engraçado né? (risos) Os colegas ensinam no dia a dia, mas acho que o medo também ajuda. Eu acho que o medo ajuda a gente a ficar ligado em algumas coisas. (FRANCISCO)

- *E aí, com o tempo isso se torna um aprendizado mais concreto...* (PESQUISADORA)

- É uma coisa que não sai mais, sabia? Às vezes eu to, já cansei de acordar, de escutar alguma zoada e a esposa falar, “não foi nada não”, e eu falar, “foi, foi”, e quando vê, realmente foi, foi um gato que passou e mexeu em alguma coisa, no telhado. Tipo assim, você vive meio que assombrado, né? A galera ganha uma perspicácia grande de algumas coisas, de rua principalmente, convivendo nesse ambiente fechado. Tem uma coisa que eu não consegui ainda, sabe o que é, que os meninos têm muito... Fisionomia. E eu achava que eu era bom, me julgava ótimo em fisionomia, mas não sou comparado aos meninos aqui. Eles têm uma forma de gravar, muito legal. (FRANCISCO)

- *Os meninos que você fala é a velha guarda, ou...* (PESQUISADORA)

- Os meninos novos também, também, pegaram isso muito rápido, conseguiram gravar. “Po, fulano que tava aqui.. Eu vi fulano, foi para PLB...” (FRANCISCO)

- *E essa coisa do pátio assim, de sentir que tá tenso...* (PESQUISADORA)

- O mesmo processo, o mesmo processo... Você identifica. Você percebe com a convivência. Hoje mesmo, vi pessoas saindo mais cedo que o de costume. Por quê? Causa uma estranheza. Você não sabe direito o que é, pode não ser nada, mas você já percebeu. Fulana tá saindo agora, por quê? Não é comum uma visita sair em determinado horário... E ai você começa a prestar mais atenção, se tá mais agitado, se não tá, se tá concentrado, de qual cela estão saindo, ou entrando, se toda hora acontece alguma coisa para desviar sua atenção, mas não sei te explicar, *não teve um curso para isso. A gente acaba aprendendo. Um vai falando uma coisa, outro vai falando outra, conta a experiência de como aconteceu determinada fuga ou rebelião, uma coisa e outra e a gente vai absorvendo...* É, isso é o que eu sinto que é a principal diferença do agente penitenciário, é essa perspicácia que você começa a adquirir, que vai fazer a diferença de um policial que, quando chega aqui, não entra num pátio desse... (FRANCISCO)

Geraldo também relata como o reconhecimento dos sinais é uma habilidade

desenvolvida e necessária nesse contexto:

- Passamos por umas 5 rebeliões. Nunca fui refém. Eu, tinha uma intuição muito forte, ainda tenho, que eu nunca fui, nunca participei de rebelião e salvei colegas de ficarem reféns em algumas rebeliões. O pessoal que chamava aqui de radar: “po, você tem, qual é o diabo que você tem?” Tipo assim. Não tenho o diabo, tenho uma proteção, sei lá, tenho uma intuição que eu não conseguia, os caras não conseguiam me pegar. Eu percebia, eu chegava ali, aprendi com os antigos. Chegava lá, olhava o pátio, tem todo o ritual, você olha o pátio, o preso assim, isso só quem trabalha aqui que conhece. (GERALDO)

- *E você acha que você desenvolveu bem isso? (PESQUISADORA)*

- Desenvolvi bem esse instinto. (GERALDO)

- *Você sabe dizer assim que sinais você percebia, percebe, de diferente? (PESQUISADORA)*

- Assim, esse colega que entrou aqui agora, teve uma época que a gente tava entrando junto no pátio. Eu fui entrando no pátio, quando passou o portão 4 lá, pronto, quando chegou no portão 4 que eu pisei o pé, botei a mão no peito dele. Ai ele fez: “o que foi, rapaz?” “não tá percebendo não?” “Percebendo o quê? É vem você com os seus diabos...” “Não rapaz, olhe!” Tavam os internos assim andando, mas parece que eu via tudo em câmera lenta. Eu via tudo em câmera lenta... Rapaz, esses internos estão diferentes. “não tem nada de diferente não”; Eu digo: “Tem!” Aí, olha os internos olhando diferente para gente... Ai, dei um passo para trás, porque a gente não podia voltar abruptamente, eu fiz: tem alguma coisa errada... Bora andando. A gente foi andando, só que os colegas tavam lá dentro do pátio, no posto de serviço chamado BF. A gente foi andando e os internos olhando para gente. Um interno olhou, ai passou. Ele: É, realmente, agora percebi que tem alguma coisa diferente. Quando a gente chegou no BF, a gente: rapaz, aconteceu alguma coisa diferente por aqui? Os caras: rapaz, não... Eu: Mas tem alguma coisa estranha, os internos estão se comportando de forma estranha... Ai os colegas saíram do BF, bora trancar, a gente trancou embaixo, e veio por cima. Quando a gente veio por cima que entrou, que acabou de adentrar aqui no portão 4 por cima, ai, a cadeia virou. Facada para tudo quanto é lado dos internos, ai, começou a guerra. E ai, ai eles vieram. Quando a gente tava saindo do portão, os internos ainda tentaram vir para pegar a gente, só que a gente já tinha passado. Pior que não saiu nem todo mundo de vez, teve que ir saindo aos poucos. Só que os últimos, quando eles perceberam que estavam os agentes todos saindo, ainda tentaram pegar os últimos. E a gente deixou para ficar por último porque os colegas eram mais antigos e nós éramos mais novos, a gente tinha feito alguns cursos, noção de defesa pessoal, eu pratico arte marcial desde novo. Olha velho, a gente fica por último, não tinha filho, né? Os colegas já eram pais de família. (GERALDO)

A fala de um agente *novato* revela uma percepção que reforça a ideia da importância do contato com o preso para o cotidiano e ordem nas prisões, a partir das relações estabelecidas com os agentes, mesmo que já em um contexto diferente de

quando os agentes ficavam no pátio:

Antes era bem pior, eles tiravam serviço dentro do pátio, a cadeia era mais tensa... Porque tinha tudo que tem hoje. Eu prefiro trabalhar em cadeia aberta. Apesar desses conflitos, você consegue ter domínio da situação se colocando frente a frente. Se tiver de resolver, é cara a cara. Acho que ficar por cima [Referindo-se à novos modelos de prisão], perde autonomia, respeito, credibilidade... Quando você entra, você conhece melhor, *você tem que viver o relacionamento para saber*. (CELSO)

Atualmente, existem unidades que, por suas características estruturais, provocam um maior ou menor distanciamento dos presos: se são cadeias de pátio aberto ou cadeias em que o fechamento das celas se dá por cima ou de forma automatizada. A unidade estudada é de pátio aberto, com celas que são abertas às 7h30 da manhã e fechadas às 16h, manualmente pelos agentes. Esses são os momentos em que os agentes tem contato direto com o pátio e o coletivo de presos, além dos períodos de vigilância para quem ocupa o posto mais próximo ao pátio, denominado de Portão 4.

Entretanto, manter-se em atitude vigil não é algo simples, exige disciplina e a capacidade de manter a atenção mesmo diante de situações de “tranquilidade”, em que não há nada aparente e, especialmente se isso acontece como uma atividade corriqueira, corre-se o risco de deixar passar algo. Além disso, os agentes relatam que, a depender do *sentido do trabalho* para o agente, a ocupação deste posto pode ser exercida sem o envolvimento que possibilita uma observação mais atenta, e muitas vezes, com muitas negativas diante dos pedidos dos presos. Especialmente com os *smartphones*, é comum haja um desvio da atenção em alguns momentos. Pedro ressalta a necessidade de uma atuação focada e profissional:

Acho um pouco arriscado. Hoje, estou acostumado, mas é muito arriscado. Por isso eu falo para os colegas, tem que estar atento, no descanso, vou descansar, vou olhar celular... Mas agora o foco é na segurança. Quando eu tô lá no Portão 4 fico alertando, mas tem uns que ficam olhando o celular... Aqui não pode relaxar, se relaxar, dança. Tem que estar todo mundo sério, se você faz uma brincadeira com o preso, ele vai querer brincar também... (PEDRO)

Além disso, como são muitas as interações, as movimentações, é impossível dar conta de todas as dinâmicas e o olhar do outro pode ser muito complementar:

Um dia desses eu tava no posto, o cara botou quase que na minha frente assim, uma garrafa com *maria louca*. Velho, lhe juro, tava na minha frente assim, três metros eu acho, e eu não vi, e eu ali olhando naquela direção.

Ai, chegou um colega, “oh velho, ali é maria louca.” Ai eu olhei assim, velho, eu não vi! Não sei, passei batido. Ai eu fui, cheguei, ah não velho, fiquei chateado, como é que eu não vi um negocio desses, o cara ainda botou na minha frente. Ai eu mandei pegar, ai, ele foi e pegou, foi, me deu, eu joguei fora. No outro plantão, passou, ai não vou dar o mole outra vez, o cara botou lá no final do pátio, *lá no final*, e eu consegui enxergar, olha que loucura, duas garrafinhas, e eu consegui enxergar. Ai eu chamei, “vá buscar”. “Ah, é suco, é água”. “Vá buscar, se é suco, traga que eu vou ver”. Ele foi e pegou uma garrafa dentro de um balde com água. Ai eu falei: “não quero essa não, quero aquela que tá lá no fundo, lá no fundo, tal cor”. Ainda falei a cor, que tava sem rótulo, a cor da tampa. Consegui enxergar. Entendeu? Ai ele chegou a trazer. Mas aquela que tava na minha frente, eu passei batido. Foi tanta audácia, que eu não vi. E foi tanto *aluguel* no dia por causa disso... (FRANCISCO)

Os *novatos* identificam que é a observação do pátio e a conversa com os agentes da *velha guarda*, tanto sobre histórias passadas quanto dicas sobre a atuação presente, que lhes possibilita aprender sobre a ação e comunicação nesse contexto. Durante e a partir dessas experiências, os agentes vão construindo as suas identidades profissionais. Em função do forte componente relacional, a seguir destacaremos como tem se dado a interação entre agentes e presos, considerando recusas, negociações e punições, ressaltando como as vivências agregam elementos às respostas às situações vivenciadas nas unidades prisionais e constroem o perfil do agente neste contexto, bem como os cuidados e impactos que as relações exigem.

6. INTERAÇÃO E PODER: RECUSAS, NEGOCIAÇÕES E PUNIÇÕES

Os agentes penitenciários são a voz e o corpo do Estado diante das pessoas presas, os colocando como inevitáveis mediadores da relação entre os presos e suas necessidades, conflitos e manutenção da disciplina. Como afirma Coelho (2005):

A relação guarda-presos está condicionada por um fator estrutural peculiar às prisões: do lado da administração, o guarda é virtualmente o único interlocutor cotidiano do preso, ou pelos menos é aquele ao qual o acesso e, em princípio, mais fácil e imediato. A despeito disso, a frequência das interações entre ambos é baixa. Existem fortes constrangimentos de ordem *moral* que restringem o número, a natureza e o conteúdo dessas interações. (...) De fato, o código dessa sociedade penaliza fortemente não só a colaboração com os guardiões, mas até mesmo formas mais amistosas de contato. (...) efetivamente o guarda representa e simboliza tudo o que oprime o preso, ou tudo que o preso experimenta, como negligência, frustração, carência e opressão. Conseqüentemente, o guarda constitui o alvo imediato de sua hostilidade e a interação entre ambos será frequentemente áspera. (COELHO, 2005, p.108)

Como explicitado nos capítulos anteriores, por se tratar de uma atribuição fortemente relacional, não apenas técnica, é na atuação cotidiana, a partir da forma como lida com as situações de tensão (pedidos, ameaças, desobediências, reivindicações...), como interage e se comunica com os presos e os colegas, que o agente revela e constrói sua experiência e sua identidade nesse contexto e que possibilita que se agreguem novos elementos aos sentimentos iniciais. No capítulo 2, abordamos o aspecto da invisibilidade social do agente, que gera desafios para a afirmação da profissão. Entretanto, internamente, nas atribuições cotidianas, essa invisibilidade se transforma em algo mais próximo de uma super-exposição, especialmente se for considerada a diferença numérica entre agentes e presos. Neste caso, cada ação do agente, cada olhar, resposta ou ausência desta, é vista e sentida pelos outros, colegas e presos, e passará a tecer a sua identidade para estes a quem está diretamente ligado.

Neste capítulo, pois, abordaremos as nuances que se apresentam diante do cotidiano e das situações de interação e de tensão que repercutem na qualidade da resposta do agente, que visa a construção e a manutenção do seu lugar de poder diante dos colegas e dos presos. Serão apresentadas peculiaridades de diferentes modos de agir a partir da ideia que se tem de quem é o preso, do sentido da própria profissão, e da relação com os valores de honra e masculinidade, tão presentes no

contexto prisional.

Como indicado no capítulo 3, a ideia de preso como *bandido*, a *profissionalização* do agente, tem provocado relações mais distanciadas, com cada vez menos interação e diálogos entre agentes e presos, como será detalhado a seguir. Além disso, esta seção contemplará a necessidade que há de aprender o que falar, o que calar, como responder, que se mantém para os agentes, apesar do desejo de distanciamento.

Apesar das diferenças na convivência provocadas pela saída do pátio, o que restringiu a interação de presos e agentes a momentos pontuais, a forma como se dá essa interação e comunicação se encontra entre a lógica da cadeia (o *proceder*), a ideia que se tem do preso (que se relaciona também com a identidade do agente), os padrões legais de atuação, de respeito e dignidade ao outro, e a complexidade das relações humanas:

As interações entre internos e destes com os funcionários são freqüentemente pontuadas por embaraços, desavenças e pequenas divergências. No processo de resolução dessas disputas, oficiais e presos bajulam, lisonjeiam, se ofendem, irritam-se, oferecem conselhos, aplacam, provocam uns aos outros e assim por diante - isso é parte do complexo negócio de viver juntos em uma prisão, assim como em qualquer outro lugar. (CRAWLEY, 2004, p.415, tradução nossa)

Um agente entrevistado indica como podem existir diferenças sutis na forma de fazer alguma solicitação, mas que coloca em jogo diferentes possibilidades de interação entre agentes e presos: “Vai da forma de falar... Eu não estudei para ser truculento, mal educado, então não falo assim... Tem os procedimentos, mas você pode falar: ‘Por favor, pegue essa algema’, ou você pode falar: ‘Pegue a porra dessa algema...’(DIEGO)”

Destacaremos as atuais condições de interação na unidade estudada e alguns dos aprendizados que se colocam como necessários nesse contexto, como a desconfiança que inicia com os presos e se estende à suas visitas, por exemplo, e a necessidade de aprender o que é permitido falar e demonstrar e o que é necessário calar e esconder, tal qual identificado por Crawley (2004). Um outro aprendizado significativo relatado diz respeito à necessidade de respostas firmes e punitivas diante de atos de recusa, desordem, ameaça, a fim de se manter o lugar de poder do agente na relação com os internos.

6.1 Oportunidades de interação

Com o fim dos postos no pátio, atualmente a interação com os presos tem acontecido sobretudo nos momentos de executar algum procedimento, como fechar a cadeia; na observação do portão 4, onde se apropriam da dinâmica do pátio e mediam muitas solicitações, como descrito anteriormente: “Portão 4 é o mais complicado e perigoso, complicado porque é o tempo todo interno enchendo o saco (DIEGO)”; e durante a condução de um preso; mas, os agentes indicam que os diálogos entre presos e agentes são cada vez mais raros:

Olha, assim, a gente não tem muito contato com, com o pátio... A gente tem esse contato de abrir e fechar, mas a gente não tem contato com os presos... A gente só tem contato mesmo quando a gente entra no pátio 7h da manhã para abrir e 4h da tarde para fechar. E o contato de levar preso individualmente, um preso para cada agente, para as assistências que eu citei. Mas para o contato de ficar conversando, de ouvir a conversa deles, a gente não tem muito não. (RODRIGO)

Ele pontua que tem havido também uma preocupação entre os agentes *novatos* de não dar abertura aos presos, para não caracterizar algum tipo de “jogo”: “Assim, eu não dou muita abertura para eles conversarem comigo não. Muitos tentam conversar e eu fico calado, sério, não gosto de conversar com o interno para não dar ousadia. Ai, a minha postura é essa: não conversar com o interno. (RODRIGO)”. Esse perfil de distanciamento e não envolvimento, mas com a busca por uma atuação técnica, é também identificado pelos internos: “Os presos também reconhecem guardas profissionais ou orientados para a carreira que, por serem ambiciosos, são estritos, porém consistentes e justos, aplicadores de regras. Além disso, os protetores de carreira tendem a ser indiferentes e menos empáticos. (IRWIN, 2005, p.68, tradução nossa)”

Uma outra alteração observada entre agentes da *velha guarda e novatos*, é, entre estes, a ausência de diálogos que proporcionem um *saber* sobre as dinâmicas do pátio e das facções. Um agente *novato* conta que tem acesso às conversas dos presos em alguns dos postos, mas que não procura saber o que está acontecendo nas facções, por exemplo.

- A gente fica na rampa e ouve eles assim, conversando e tal... (RODRIGO)

- E eles falam de quê? (PESQUISADORA)

- Falam de bobagem, todo tipo de bobagem, de violência, o tempo todo falando de violência... “Ah, que eu tenho que matar na rua... tem que matar CP, tem que matar BDM, tem que matar não sei quem...” Falam de muita violência, falam muita besteira, então, a gente ouve muita coisa nesse sentido. Mas de conversar para criar vínculos, a gente não tem vínculos nenhum... (RODRIGO)

- *Mas você vê isso ou ninguém faz isso, esse tipo de conversa?*
(PESQUISADORA)

- Não, não vejo não... Pelo menos aqui não... Porque assim, é um perigo muito grande, de você conversar com um preso e ele te, ele te, conspirar dizendo que você pediu alguma coisa para ele, então, nunca eu converso com preso sozinho. Quando eu tenho que conversar com ele, assim, alguma coisa mais alongada, eu sempre chamo um colega, para ter uma testemunha a meu favor. Assim, eu não dou muita abertura para eles conversarem comigo não... Muitos tentam conversar e eu fico calado, sério, não gosto de conversar com o interno para não dar ousadia... Ai, a minha postura é essa: não conversar com o interno... (RODRIGO)

- *E você aprendeu isso com alguém? Alguém te deu essa dica?*
(PESQUISADORA)

- É, sempre me deram essa dica... Desde o curso de formação, nos primeiros dias aqui. para nunca conversar sozinho com o preso, porque ele pode dizer que você ofereceu alguma coisa a ele, que você tá fazendo jogo com ele... Alguma coisa nesse sentido. E também para não dar ousadia dele saber seu nome, saber da sua vida lá fora, pesquisar sua vida lá fora, você correr risco lá fora... (RODRIGO)

Muitos dos agentes *novatos* explicitam um desejo de executar o seu serviço de forma técnica, seguindo expressamente os procedimentos para a execução de sua ação para garantir os direitos dos presos e cobrar-lhes os deveres, buscando eximir-se ao máximo da relação com os presos, com pouca consideração e investimento nas questões relacionais.

Para alguns agentes mais experientes, que tiveram outras experiências de proximidade com os presos, algumas dinâmicas cotidianas, como as situações de condução e escolta, por exemplo, são reconhecidos como momentos em que é possível “sondar” o pátio e aspectos da criminalidade extramuros, algo extremamente importante na visão deles para essa relação com os presos e antecipação de situações.

Você tem que respirar a cadeia para você sentir o que está acontecendo. Porque a cadeia ela é um reflexo de fora e fora também é um reflexo da

cadeia. Então, se você não se informa, não pergunta ao preso... Você tem que perguntar ao preso: “Venha cá, parceiro, e aí, fulano, o que é que tá acontecendo aí? E lá na sua área?” Se você não faz mais nada disso, se você não conversa, e essa turma nova que veio agora, ela vai fazer isso quando? A turma em menos de 1 ou 2 anos, já tiveram problemas na rua, reflexo daqui, reconhecer o funcionário pela postura intempestiva dentro do pátio, joga duro... Entendeu? Então, tudo isso... Essa é a grande preocupação e uma preocupação que tá acontecendo no sistema federal... Todas aquelas mortes no sistema federal estão relacionadas a represália. Mas represália contra o quê? Contra essa posição policialesca. Que mataram dois agentes e uma psicóloga... (ROBERTO)

Para este agente, com 20 anos de experiência, perguntei que impacto ele imagina que terá no momento em que só existirem agentes que não viveram o pátio e que evitam diálogo com os presos, buscando agir de forma mais legalista, se isso poderia ocasionar uma relação ainda mais tensionada, e o seu relato aponta para a importância de uma relação mais permeável com os presos a partir das suas necessidades:

Olha, eu venho batendo nessa tecla... Teve um agente que morreu agora... Essa é uma das características que se precisa trabalhar, principalmente na Bahia... Por exemplo, Pernambuco, é bem mais tenso, eles entram armados. Porto alegre é militar, os agentes saíram.. Então, assim, o que é complicado de você, é uma coisa que você tem que sentir, é o *feeling* mesmo, tem que sentir, que o preso, existe uma relação ali. É tensa, é. Mas com o tempo você passa a entender que lá dentro do pátio é muito mais tenso, infinitamente mais tenso que a relação do preso com o agente. Olha é, incrível, mas o preso não trata o agente por polícia. É Sr. Agente, Sr. Prezado... Sr agente, não era Sr polícia... Você sabe que cá fora a polícia tem vários jargões: “os bonzinhos” e o pior de todos que é “as puta”. Então, mas é, sr polícia, sr cana, as putas... Então, assim, com o agente o tratamento é outro. (ROBERTO)

Se compreendemos que as relações são inevitáveis, sendo a prisão um contexto eminentemente relacional (SYKES, 2007 [1958]; GOFFMAN, 1999 [1961]; CLEMMER [1958]), é preciso considerar que o distanciamento também é um modo de ação e, como tal, também causa impacto no cotidiano das prisões - uma aparente neutralidade ou impessoalidade, ao mesmo tempo em que pode preservar o agente da “prisionização”, da contaminação moral, da sensibilidade diante das condições dos presos, ou da indignação diante de determinados atos, não possibilita a partilha de capital simbólico com os internos, distanciando-se do jogo presente na execução penal para manutenção da ordem (CHIES, 2011) o que pode causar, a longo prazo, relações mais tensionadas.

Além disso, existindo diferentes profissionais, com diferentes perspectivas e modos de ação, em uma relação que não é pontual, mas continuada, essas características passam a moldar as relações e as situações de tensão, e a hipótese de alguns agentes é que o agente a quem se tem menos contato, por quem não se desenvolveu uma relação de respeito, pode se transformar em um alvo prioritário em uma situação de motim ou rebelião, por exemplo. A segunda questão é que, seja por questões culturais ou por precariedade de equipamentos e ausência de profissionais em número suficiente, é preciso tecer modos de ação adaptados a um contexto com essas carências que, longe de ser exceção, se colocam como padrão e, muitas vezes, exigem estratégias que passam a ser compartilhadas pela equipe.

Kauffman (1988) foi uma das primeiras autoras a produzir tipologias que evidenciam alguns aspectos característicos de modos de proceder na relação estabelecida dos agentes com os presos, que tem impactos diretos na rotina, ordem e controle nas prisões. Ela definiu cinco possibilidades de interação a partir do tratamento dispensado aos presos e agentes, percebidos como base em atitudes positivas ou negativas: os "*Pollyannas*", que expressam atitudes positivas tanto com os presos quanto com os outros agentes; os "*Functionaries/Funcionários*", que seriam ambivalentes e indiferentes aos presos; os "*Hard Asses/ Cara Durão*", hostis com os presos e simpáticos aos outros agentes; os "*White Hats/ Chapéu Branco*", em que predomina o sentimento de compaixão e até de identificação com os presos, considerados com compreensão e até amizade; e os "*Burnouts*", em analogia à fadiga emocional severa, representa aqueles que possuem atitudes negativas com os agentes e presos. Na sua pesquisa, praticamente todos os oficiais começaram suas carreiras como *Pollyannas*, *White Hats* ou *Hard Asses* e, desta forma, eles podem ser considerados como os tipos "principais". Entretanto, a autora ressalta que dificilmente os agentes mantêm a sua forma de interação com o passar do tempo: os *Burnouts* e os *Functionaries* seriam categorias "secundárias", desenvolvidas em consequência do trabalho prisional.

Apesar dessa pesquisa não ter como objetivo categorizar os perfis, mas os processos de construção desse lugar profissional, verifica-se uma semelhança entre o distanciamento que tem sido buscado pelos agentes, com as atitudes especificadas por Kauffman (1988) como *Functionaries*.

No Brasil, Moraes (2005) identifica que passa a haver uma diferenciação entre os agentes, em três tipos:

o que quer a *cadeia fechada* para não trabalhar, o que “trabalha, mas também gosta de não fazer nada” e o terceiro que é aquele que gosta de trabalhar”, o que significa “cumprir o plantão dele”, ou seja, cumprir uma série de atividades, inclusive conversar com o preso. Em verdade, seriam dois grandes grupos os que *gostam* e os que *não gostam de trabalhar*, mas esse gostar está relacionado ao *importar-se, incomodar-se* com os presos. (MORAES, 2005, p.262)

Além disso, este autor aponta uma outra classificação a partir da forma como o agente se apresenta diante de uma situação de enfrentamento com o preso. Existiriam aqueles que se acomodam, não enfrentando o preso, e que são reconhecidos como *bundão* o que, na perspectiva desta tese, se aproxima com aqueles em que o sentido do trabalho aliado ao sentimento de vulnerabilidade, não possibilitam um enfrentamento da situação. Ao contrário deste, aquele que enfrenta o preso é chamado de *sangue* que, a depender dos excessos cometidos, pode ser classificado como *caceteiro*. Teria, ainda, o *equilibrado*, também identificado pelos presos por ser *justo*, ou seja, apesar de fazer uso de força física contra os presos, não os desrespeita e só age em situações que ambos, ele e os presos, reconhecem a necessidade de um limite. (MORAES, 2005)

Alguns agentes disseram que isso tem mais a ver com um perfil individual, relacionado à “personalidade”, “caráter” e “valores” anteriores à prisão. Na percepção deles, é como se a prisão só potencializasse características já existentes:

Essa questão é muito natural. É a nossa briga atual com a militarização. É porque o trato, a formatação desse cara, desse agente penitenciário, ela é natural... Ela vai, vamos dizer assim, selecionar, você tá entendendo? Porque o cara não vai, o cara que não tem, são pre-requisitos, são características suas, são inerentes a você, certas definições, que a cadeia vai destacar. Você só vai ser aceito assim. Se você não... Quem seleciona isso? O preso, o ambiente, os colegas...(ROBERTO)

A partir desse perfil que o agente constrói ou apresenta e os presos reconhecem, especialmente porque são muitos presos para analisar os agentes, as interações passam a se estabelecer com características próprias. Não é a qualquer agente que os presos fazem solicitações ou ameaças. Depende do que se deseja alcançar, da hierarquia envolvida, do momento. Outro agente *velha guarda* complementa:

Eu tenho uma liderança nata, mas assim, na cadeia, essa liderança é muito pouco vista. Ela pouco interessa, nesse primeiro momento. Mas ela, lá na frente, é muito respeitada. Pelos colegas, mas muito mais pelo preso. Mas

isso você só vai entender depois. Porque o preso vai ver nesses agentes o seu porto seguro. Ele resolve muita coisa, tanto o *couro de rato* lá fudido quanto o *frente* da cadeia. Ele sabe onde é que ele vai, ele sabe onde a mensagem tem que chegar. E o cara que tá inseguro, ele sabe o momento certo que ele pode pedir um socorro. Então, essas pessoas, elas são destacadas. Como é que elas são destacadas? É fácil, tem 500 ladrões, quando eu entrei, então, 500 presos falando de um plantão de 10 caras, eles sabem, fazem sua anamnese incrível... (ROBERTO)

Este agente destaca uma situação ocorrida na Cadeia Pública, em que um plano de fuga foi denunciado por um preso a um agente, e que isso foi possível porque os presos *conhecem* a característica dos agentes, e sabem a quem podem comunicar para que haja alguma providência:

Então, as pessoas têm que parar para observar isso... É como você fala, é a permeabilidade, o cara chegou para um funcionário e disse... Ele *escolheu* um funcionário que era mais legalista, mais duro, e disse, 'olha, vai ter isso aqui...' E Tiago correu logo, porque Tiago... Se é para um bosta n'água: "Tô nem aí, não quero me meter, daqui a pouco vai ter PAD¹⁴, vou ter que ser ouvido..." Entendeu? Então, a permeabilidade do trabalho é esse: é de cá para lá e de lá para cá. E as vezes a gente não consegue ver isso. Quem vem de fora vai perceber isso quando? (ROBERTO)

Esse agente explicita a importância da condição relacional para o trabalho intramuros, que o sentido que se dá ao trabalho, a responsabilidade ou a indiferença, são percebidas pelos presos e isso interfere diretamente na ordem, na possibilidade de resolução de situações ou na ampliação da tensão. Destacaremos a seguir, como os agentes novos aprendem sobre a comunicação neste ambiente.

6.2 Aprender o que falar e o que calar

Solicitações encobertas, tom de voz, aprender como saber se está falando a verdade, entender que na prisão existe uma outra lógica de se relacionar e aprender como se comunicar, que é preciso responder, mas é preciso dar um tempo, analisar a situação e, mesmo diante de tantas *meias-verdades*, após dias e dias, anos e anos, manter a disponibilidade de ouvir. E, entre os agentes, ora aqueles com desejo de resolver tudo, ora muita negação, sinais muitas vezes sutis, que só quem compartilha no momento da ação é capaz de reconhecer e apoiar. A partilha das vivências com um profissional mais experiente que, a partir do perfil de cada um, sinalize necessidades de avanço ou de recuo, se constitui como uma das principais

¹⁴ PAD: Processo Administrativo.

referências para os novos agentes:

- Com o colega, o colega me dizia: Roberval, aqui se fala pouco, se ouve muito... Então, quando a gente fala pouco e ouve muito, a gente consegue aprender mais rápido. Se toda vez que eu falasse alguma coisa eu cometesse um erro? Por exemplo: Olhe velho, (quando eu cheguei aqui) *na manha*... Na manha é na manha, fique calmo, fique tranquilo, vá devagar... Daqui a pouco eles começaram a dizer que quem anda na manha é homossexual, eu não podia mais falar na manha... Então, essa evolução, a gente vai percebendo dentro do próprio sistema. Uma pessoa de fora vai chegar aqui e vai usar termos corretos, mas que aqui tem outro significado. Aqui tem um vocabulário diferente, tem um dicionário diferente. Aqui, nem tudo o que a gente fala significa exatamente aquilo que a gente queria falar. Mas a gente só aprende fazendo, é aquilo que eu digo, é se propor... O que ele percebia na época, quem era muito para frente, que tava entrando em todos os espaços achando que já conhecia tudo, ele trazia pras rédeas: 'não é assim, enfermaria você não pode ir sem que eu lhe mande, eu sou o chefe... Não pode ficar correndo os setores...' Já eu, era mais travado, [ai ele dizia] 'Roberval, você pode ir ali... Pode pegar uma água..' Então, foi mais ou menos assim... Então, cada pessoa você vai trabalhando... Coisas que a gente conversa aqui nos bastidores que os novos não têm contato, não tem contato com pessoas velhas que façam isso com eles... Então hoje a gente perdeu um pouco essa referência. Mas quando eu cheguei aqui eu encontrei pessoas, não só meu chefe direto, mas dentro do plantão B, pelo menos mais 10 pessoas que tinham esse cuidado com o agente novo. Que não queria assustar, mas que também não queria mostrar um conto de fadas. Que mostrava a realidade a cada dia. (ROBERVAL)

Entretanto, para que haja essa troca, é preciso disponibilidade dos mais experientes da *velha guarda*, e abertura e escuta dos *novatos*. Um agente *novato* reforça que, quando há interesse em aprender, há reciprocidade por parte da "velha guarda":

- *Então você tem encontrado relações de parceria? (PESQUISADORA)*

- Até agora sim, até porque aqui, comigo entrou mais 12, 13, já tinha entrado outros em janeiro, então é uma galera nova, que pensa igual... E a galera que já tava também vem dando um suporte, a galera mais experiente... A *velha guarda*, como a gente brinca com eles, vem dando o suporte, "você esqueceu de fazer isso", ai chama a gente... (FRANCISCO)

- *E como tem sido aprender, porque se aprende mais na prática, né? (PESQUISADORA)*

- É, até a linguagem deles. Às vezes o preso fala uma coisa e eu fico "o que é isso?", ai, o mais antigo que já conhece fala: "não, ele quer falar isso..." Ah... Ai, você acaba aprendendo a linguagem deles até para poder manter uma comunicação... Fora isso, acho que a gente vai aprendendo. "O que

significa?” Ai eles explicam. Por exemplo, pagar rampa é a alimentação... Pagar rampa? Também quando eles conseguem alguma coisa “quero ir no médico”, ah, conseguiu ir no médico, eles falam “venci”. Como assim, venceu? Quando ele consegue alguma coisa através da gente, ele fala: venci. Então é o dialeto deles né? É interessante, a gente fica assim meio perdido, mas acaba aprendendo... (FRANCISCO)

- *Você acha que ainda tá muito perdido ou já tá dominando algumas coisas?* (PESQUISADORA)

- Dominando não né, ainda tem algumas coisas que eu preciso perguntar... (FRANCISCO)

- *Pergunta a quem?* (PESQUISADORA)

- Aos mais velhos, tem o chefe de plantão também... Cada plantão tem o chefe e o subchefe, fora os coordenadores que estão aqui a semana toda, o diretor também tá aqui a semana toda... Então, qualquer dificuldade maior que venha e que eu não saiba resolver, o que é difícil de acontecer, eu chego e pergunto. (FRANCISCO)

Assim, o aprendizado de como interagir com os presos se dá muito por observação da atuação dos colegas por quem se tem alguma admiração e com quem se partilha valores e crenças. Coelho (2005) já apontava isso em seus estudos:

A experiência dos guardas mais antigos é fundamental nesse processo de aprendizagem. De fato, o novato raramente arrisca-se a decidir uma situação contando com seus próprios recursos. Nos primeiros tempos, o que ele mais faz é observar o comportamento dos mais experientes e neles se apoiar. Simultaneamente, ele estará sendo observado não apenas pelos colegas mais antigos, mas também pelos próprios presos, que não perdem a oportunidade de explorar os erros do guarda. (COELHO, 2005, p.100/101)

Em um diálogo com um agente *novato*, após 1 ano na função, ele também reconhece que uma das principais formas de aprender sobre a cadeia tem sido os diálogos com os agentes mais antigos, além da própria vivência, especialmente pela necessidade de lidar com as demandas dos presos de uma forma que, apesar de estar exposto à situação, é preciso desenvolver uma presença que não amplie sua condição de vulnerabilidade:

Tem um que tá aqui desde 90, tem muitos, meu chefe é da década de 90. Muita coisa para aprender, conversar e tudo mais. Agora assim, muitas coisas a gente só aprende vivenciando. Porque por mais que a gente leia, leia, leia, leia, tem muita coisa... Porque é relacionamento humano, né? Como quando a gente bota nosso filho na escola com 2 anos, vai aprender

o quê? É por causa da interação social. As pessoas aprendem com interação social, aqui é interação social. É você interagir e você conseguir aprender a manha, o jeito de falar, o jeito de enganar, *o jeito de se expor e não se expor ao mesmo tempo*, de estar lá presente e não se expor, tentar dar um “cheiro*”, como a gente chama, para não criar um burburinho, não criar uma movimentação grave. Aprendo, muitas coisas que eles já passaram... Em relação à rebelião de 2002, que foram as últimas rebeliões daqui... No ano de 2002 tiveram 3 rebeliões aqui, em agosto, 17 de agosto, 12 de outubro, e 21 de dezembro, foram 3 rebeliões que teve. E eles falam muito dessas rebeliões. Uma que morreu um agente penitenciário, todas essas rebeliões *teve* agentes reféns, e eles sofrem bastante, sofrem muito. Quando eles contam, eles revivem... Um sofrimento retado, inclusive tem um agente aqui, que tá até na mesa aqui... Ai, ele foi pego. Ele não tava no dia, mas ele chegou no dia seguinte. Ele disse que é traumatizante. Tanto que esse trauma eu acho que é o que faz que essa profissão seja muito perigosa, seja muito, assim sabe? Aquela tensão constante, de reviver aquele trauma. (RODRIGO)

Há uma partilha de situações vividas, especialmente experiências que causam impacto, de maior tensão, de maior violência, de maior sofrimento, que transmitem aprendizados sobre pontos importantes da ocupação, mas também alimentam determinados valores, perspectivas que mantêm algumas lógicas de compreensão da realidade do agente penitenciário.

6.3 Dez não para cada sim

Como dito anteriormente, os agentes são os principais mediadores das necessidades dos presos, o que faz com que grande parte da comunicação entre eles se dê a partir de pedidos dos internos, especialmente quando se está no Posto 4, o mais próximo ao pátio. Lidar com as constantes solicitações produz uma demanda emocional seja para os agentes que tem uma *ideia de preso* como um sujeito de direitos e reconhecem sua função como agente a partir da responsabilidade por essa mediação com as assistências; seja para aqueles que acreditam que os presos não merecem direito algum, e, assim, agem com negativas *a priori*.

Dentre os obstáculos a que esses pedidos sejam atendidos, encontram-se aspectos objetivos e relacionais, que tem a ver com as dinâmicas de poder, hierarquia, entre agentes e presos. Transportar o preso exige disponibilidade, o que nem sempre acontece, seja por ausência de condições para tanto (ausência de efetivo de agentes em número suficiente para todas as demandas e da presença profissionais das assistências), seja por questões simbólicas, um certo desinteresse em cumprir esta

atribuição até por achar que não é algo importante ou merecido e que exige deslocamento, relação com o interno, observação, atenção, responsabilidade pela segurança do interno e dos profissionais. Então, para quem está no posto, é preciso fazer a mediação entre os pedidos, os outros profissionais, os internos e os outros agentes, encarregados pela condução.

A impossibilidade de responder imediatamente, por ter que verificar todas essas condições, já cria uma necessidade de uma resposta um tanto vaga, como afirma Hugo: “Você ouve para ver, mas na grande maioria das vezes você tem que dizer não, ou dizer assim: não posso lhe dar essa resposta agora. Então, o não aparece, sem dúvidas, na grande maioria das vezes”.

Há essa simplificação através de uma negativa já que é menos comprometedor negar e depois conceder, mediante qualquer justificativa, do que prometer e não cumprir.

- É, você tem que saber dizer, você tem que ser seguro nas suas palavras... Se você prometer uma coisa para um interno, ele vai ficar te cobrando ali insistentemente... “Sr. funcionário, cadê a minha situação? Sr. funcionário...” Então, você tem que saber dizer e ser claro para ele, ele tem que entender que você vai fazer ou não. Olha, vou verificar e te dou uma resposta. Se você se comprometeu dessa forma com ele, você tem que fazer, você prometeu. “Verifiquei com a pessoa da psicologia”, “Olha, não tem defensor para hoje”... Então ele tem que entender esse recado, tem que ser direto para ele. (ÊNIO)

- *A comunicação precisa ser muito clara né? (PESQUISADORA)*

- Muito clara e direta, para evitar que ele venha a ficar naquela insistência que, de repente pode até atrapalhar o seu trabalho. (ÊNIO)

Responder às demandas do interno perpassa pela *desconfiança da veracidade da solicitação*, o que pressupõe aprender estratégias de verificação da necessidade ou, em outro extremo, exercer a negativa como resposta padrão; a verificação da *possibilidade/impossibilidade de atendimento*, quando há interesse em mediar a demanda; e o aprendizado de *como responder* (com que tom de voz e conteúdo), a fim de não criar falsas esperanças de resolução de algo – o que gera um comprometimento muitas vezes impossível de cumprir, ou a tensão por uma resposta equivocada ou desrespeitosa.

Assim, diante de cada solicitação, é preciso avaliar as dinâmicas que podem estar envolvidas em cada pedido:

Por exemplo assim, a demanda é muito alta assim de, de, de interesses dele... “Quero ir no serviço social”, “Quero ir no médico”, e “eu quero falar com o diretor”, então às vezes você tem que saber por exemplo, se aquilo ali virou uma coisa corriqueira ou se é realmente uma necessidade... Às vezes o cara já foi 3 vezes em um mês no serviço social, e tem outras pessoas que estão precisando ir... Então você tem que saber dividir.. Não pode privilegiar ninguém. Você tem que comunicar calmamente... (ÊNIO)

O agente Roberval explicita a necessidade desse aprendizado no contexto prisional:

Eu cheguei inocente. Então, tudo que o preso dizia eu tomava como verdade. Eu achava que eles não mentiam. Eu achava que a gente tava naquele mundo que a gente tem, de escola, de família, quando as pessoas estão falando e nós somos honestos uns com os outros... Então eu achava que aqui era assim! “Ah, eu preciso telefonar porque minha mulher tá precisando disso.” Eu levava pro telefone, e às vezes não era... Às vezes tava querendo falar com um parceiro, alguma coisa... Então, um colega mais velho via essa situação e ele me chamava: “olhe, nem sempre é verdade... Vá um pouco além, espere um pouquinho e depois você vai conversar com ele...” Então, é o tempo que você filtra, que você mentaliza se aquilo é verdade... Você procura saber se no dia anterior ele fez a mesma coisa, a gente vai começando a pegar... Então, ele me dizia muito isso: a gente usa o coração o tempo todo, tem que usar, você tem que ouvir, tem que se sensibilizar, mas você não pode ser inocente, e é o que eu era. (ROBERVAL)

Os elementos “desconfiança”, “disputa de poder”, sempre presentes, faz com que uma resposta aparentemente simples possa ser algo extremamente complexo de se responder “sim” ou “não”. E, assim, são situações que envolvem sempre um nível de tensão, de espera e de negociação.

- E como sabem quando é simulação? (PESQUISADORA)

- Só no convívio, no convívio você sabe... Tem preso que chega cheio de direitos... Aí, tem que falar, ‘não é assim como você quer’. Mas não pode falar muito bruto se não o preso fala ‘o agente me tratou mal’. Tem que saber falar... A gente aprende no dia a dia. (PEDRO)

Crawley (2011) destaca que o foco da formação dos agentes se dá na aprendizagem da desconfiança, sendo as principais lições “nunca confiar num preso” e “manter-se em alerta a qualquer sinal de problema”. Nas palavras da autora:

Para os agentes penitenciários, a habilidade de “ler” as pessoas e situações é crucial para a manutenção da ordem e também para a sua própria segurança, e os novos agentes são ensinados no treinamento básico a não confiar em nenhum interno. (...) O desenvolvimento de uma mente suspeita com certeza repercute nas relações dos agentes fora da prisão, além de

dentro dela. (CRAWLEY, 2011, p.69, tradução nossa)

Além disso, no pátio existe uma definição de quem pode dialogar com os agentes, e quem transmite os pedidos, o chamado *carteiro*. Essa relação com os *carteiros* exige sagacidade e malícia, além de compromisso com a palavra dita:

Os presos mais novos, a gente percebe que eles começam a testar, acham que você é novo, que não tem experiência, mas depois de um tempo, pelo tipo de conversa, a gente se impõe, como a gente fala, eu costumo dizer que aconteceu comigo, eu tava falando com o *carteiro*, que é quem leva a mensagem, ele às vezes pede “ah, precisa levar tal preso, ele não tá na lista não.” Porque eles fazem uma lista, e o pessoal lá elabora outra lista, dos setores, elabora outra lista porque não dá para atender toda a demanda deles no dia, por exemplo, ou tem uma ordem de atendimento, e ele quer inserir... Eu digo “êpa, eu tenho que atender quem tá na lista, conversar com o pessoal lá para ver se eu posso inserir alguém. Não é assim como vocês querem. Vocês sabem como é que eu trabalho, né? Eu não vou prometer nada nem dar minha palavra de que vou levar e depois se eu não levar, quem é que vai se queimar?” Então, você coloca... Aqui tem uma coisa, você tem que ter palavra, tem que honrar a sua palavra para ele acreditar. E as vezes é a única coisa que você tem né? O agente penitenciário, não conheço nenhum rico, só se for por herança. Mas a palavra é o que tem de mais valor para o agente penitenciário. Então a palavra, acho que é o principal, poder ser, como eles dizem: “cara homem”. (HUGO)

O cuidado de atender ou não as solicitações e pedidos dos internos, também passa pela relação com os colegas, especialmente quando uns se empenham para conseguir o que é solicitado e outros não, por exemplo:

(Suspiro) “Dona Leticia, Dona Leticia, tô precisando de um colchão, Dona Leticia, veja se a sra consegue para mim”. Ai, você vai mover fundos aqui para ver se consegue um colchão. Se você não deu jeito de conseguir o colchão, você vai chamar: “Francisco, Francisco, não consegui o colchão não.” Vai dar uma satisfação. Não é nada demais você dar uma satisfação, mas ele já sabe a quem pedir, pessoas, colegas, não sei por qual motivo, movem mundos e fundos para fazer uma coisa que não é da minha competência. Se a casa não tá oferecendo, o que é que eu posso fazer? Dizer um não, mas não consegue. Não sei porque. A situação da merenda como eu contei. Ai, o colega fala: mas “pô velho, eles estão numa situação de penúria, o Estado não dá nada”. Ai, vem a palavrinha chave: o *Estado* não dá nada. Não é o agente penitenciário Francisco que vai fazer isso, é o Estado. Porque a partir do momento que você tá passando uma coisa que o Estado não fornece e que a casa não permite, você tá comprometendo toda a estrutura, porque um colega que não faz isso é um colega ruim. Então, não é porque eu acho que tá ruim ou tá bom, eu tenho que seguir o que a casa manda, desde que não seja errado. (FRANCISCO)

Este agente, em seu relato, demonstra uma ação pautada mais na legalidade do que nos aspectos relacionais, ao compreender que agir fora do que está previsto compromete a estrutura e as demais relações. Rumin (2006), por sua vez, identifica que, entre internos e o *staff*, algumas concessões são realizadas de modo a estabelecer uma relação que em algum momento possa ser útil para barganhar algo, como segurança, por exemplo:

O risco de indisposição entre sentenciados e trabalhadores ocorre também em pequenas práticas cotidianas, onde o ASP¹⁵ é solicitado a conseguir medicamentos, atendimento pela equipe interdisciplinar, inclusão de novos nomes em seu rol de visitantes ou informações sobre a progressão da sentença. Mesmo não fazendo parte do trabalho prescrito (Dejours, 1994), os trabalhadores podem executar essas funções como forma de estabelecer empatia junto aos detentos e obter ganhos secundários nessa relação, tal como proteção física, caso venha a se tornar refém numa rebelião. Vale considerar que a organização de ganhos secundários, como foi proposta acima, pode produzir situações conflituosas caso o ASP se comprometa com as solicitações e esbarre em entraves institucionais para realizá-las. (RUMIN, 2006, p.578)

Esta relação pode criar uma relação de tensão entre o agente e os presos e também entre os agentes, especialmente quando as respostas são divergentes: um disse que não podia, e outro consegue viabilizar o pedido. Ou seja, quando tem algum agente que sempre se esforça para atender a uma demanda de um preso, mesmo desconsiderando o contexto e o outro agente que possa estar com o referido interno:

- *Eles fazem esses pedidos geralmente quando vocês estão no portão 4 né? (PESQUISADORA)*

- É, mas também acontece quando você tá levando um preso para psicóloga. Ai, o colega que tá levando para o médico, como é no mesmo setor de saúde, ele chega e pede alguma coisa para você: “oh seu guarda” eu digo “não, você tá com fulano de tal, você tá me pedindo por quê?” Para também não atravessar o colega, porque eu não sei em que medida, porque eles tem mania de pedir à vários. Ai, um disse não, para ver se o outro se contradiz... (HUGO)

- *E isso cria conflitos entre vocês? (PESQUISADORA)*

- Cria, porque você termina tirando uma certa autoridade. Quem tá com, responsável por tal preso é fulano de tal, apesar de ter critérios, de saber que tem que fazer, cada preso tem a sua individualidade de postura, de comportamento. Então, tem presos que a gente sabe que dá o nome pro dentista, mas na realidade ele não quer ir pro dentista, ele quer vir para o médico. Então, por estar no setor “ah, eu tô aqui, deixa eu falar com o

¹⁵ASP: sigla para Agente de Segurança Penitenciária

médico”. (HUGO)

Muitas vezes, essas ações surgem a partir de uma insegurança do agente em dar uma negativa a um preso, mas termina por repercutir na relação com o outro agente:

É, tem tem figuras que você percebe que ainda tem um certo receio, não tem muito jogo de cintura, ele enrola mesmo, percebe que o preso tá enrolando, “quer ir pro dentista”, ah, mas já tá aqui, deixa.. Ou então, você tá levando um interno e ele pergunta pro outro: “Posso ir?” “Vá, vá vá...” Porra bicho, sou eu que tô com o interno, ele tava jogando ai para você... É um jogo de gato e rato às vezes, né? Não sei se é a melhor analogia, mas é um jogo de xadrez, vamos dizer assim. (HUGO)

Assim, se coloca como pressuposto de ação que “Não pode nem ser *bonzinho* demais, nem *carrasco* demais”, como afirma o agente Pedro. Pergunto o que é ser bonzinho demais: “tem presos que quer coisas que o sistema não permite... (PEDRO)”.

Por outro lado, é comum haver constantes negativas por parte de um mesmo agente a partir de algo muitas vezes relacionado a uma percepção do preso como não merecedor, ou por uma demonstração de poder: “E o carrasco? É aquele que não quer ouvir o preso... Por exemplo, o preso tá passando mal... Alguns simulam, a gente sabe, mas tem agente que não quer nem ouvir... Tem que ouvir, e ver se é real...”. (Diário de Campo, setembro, 2016) Ao mesmo tempo, para manter uma relação equilibrada com os presos, essas negativas não podem ser aleatórias:

Existe também os que chegam muito sabidos, outras pessoas que o processo é o contrário. Que não acreditam em nada e tudo é não. E aqui tem que ter um equilíbrio, não, sim, e não o tempo todo ‘não’. Você tem que ter equilíbrio, ouvir a história, tanto que eu acho que eu fui modelado de tal forma que eu não desprezo nada. Qualquer visitante, qualquer interno, que quiser falar comigo, eu ofereço meu ouvido, isso eu ofereço... O meu ouvido, agora se vai acontecer ou não, é uma possibilidade, mas eu, pelo menos eu escuto. (ROBERVAL)

Estas situações se constituem como oportunidades de aprendizado relacional e das dinâmicas de poder, do que é valorizado culturalmente, tanto para agentes quanto para internos. Para os agentes, saber o momento certo de dizer não, de forma firme, refletindo isso no corpo, é um dos sinais que os agentes mais velhos identificam como positivo nos novatos, como sinal de que é alguém confiável, por não ter medo de assumir uma postura diante do outro. Já para os internos, é através dessa interação

que os agentes podem demandar ajustes de conduta, sobretudo no modo de falar e no tratamento ao agente, que refletem a construção permanente dessa dinâmica de poder:

Eles demandam bastante, o tempo todo, ai a gente chega lá “peraí que eu vou tentar resolver”, não dá para resolver tudo, mas também não dá para dizer “não!” Mas a gente diz não para quem é mal-educado: “pô, é assim que você coloca? Você só tem direitos? Vocês têm deveres, e tem que saber respeitar para ser respeitado. Tem que saber respeitar o funcionário: “sim senhor”, “senhor funcionário”, “Bom dia” e tal, a gente vai tentando, tentando estabelecer certos limites, não chegar assim à toa. (RODRIGO)

A seguir, a partir de situações em que, nessa interação, acontecem recusas, enfrentamentos, situações que podem ser percebidas pelos agentes como desobediência e desrespeito, serão aprofundados os conceitos de poder, masculinidade e honra que se apresentam nesse cotidiano relacional.

6.4 A construção do lugar de poder

Após o período inicial marcado pelo medo e desconhecimento, os agentes começam a decifrar os códigos relacionais e a construir os seus lugares de poder nas relações, encontrando estratégias para a preservação de si, seja buscando formas de não se “contaminar”, seja pela necessidade de demonstrar poder e coragem, muitas vezes, de forma a marcar o seu poder antes que a imposição de poder se apresente por outras vias (colegas ou presos).

Por ser uma unidade voltada para pessoas aguardando julgamento, existe uma alta rotatividade de entrada e saída de internos, cerca de 20 por semana. Isso faz com que o recebimento de presos seja algo corriqueiro, mas que desperta variados sentimentos, tanto pela entrada de muitas pessoas, em geral bem jovens, quanto pelos crimes cometidos. É a primeira relação direta entre agentes e presos, em que se iniciam os rituais de poder, é quando “o jogo começa a ser jogado” entre eles: se explicitam as regras formais e as implícitas, a partir do comportamento de cada um dos lados, tom de voz, jeito de falar e de responder ao que é esperado na situação. Existe um Procedimento Operacional (PO) elaborado pela SEAP, PO.SGP.01 (ANEXO 01), que versa sobre o recebimento de presos e que, além de detalhar o procedimento esperado, apresenta alguns formulários, como o FO.SGP.02 – Registro de

Recebimento do Preso; FO.SGP.03 – Ficha Cadastral do Preso; FO.SGP.04 – Registro de Pertences do Preso; FO.SGP.05 – Informativo dos Direitos, Deveres e Normas da Unidade Prisional.

Para além do trabalho burocrático, é o primeiro momento de contato com a unidade e os agentes em que se identifica o crime cometido e, a depender do artigo do Código Penal que levou o sujeito à prisão, do seu aspecto físico, da forma de se comunicar, pode ser algo que cause inúmeros sentimentos, como repulsa, medo, respeito, curiosidade, nos profissionais que estão atuando. O fato de ser corriqueiro em uma unidade para presos provisórios, significa que a exposição a esses sentimentos é mais frequente e a consequência disso não é, necessariamente, uma ação mais técnica, e sim, muitas vezes, mais desgastada, como relatado por pessoas em formação. Estes vivenciaram um momento de entrevista com os internos recém-chegados, e destacam diferenças no tratamento dispensado aos presos a depender da relação com o crime, especialmente quando são crimes de comoção social, como estupro:

– [Penso] não vou julgar, não vou nada, olhar diferente... Mas, é complicado, por mais que a gente tente não julgar...É impossível a gente não sentir repugna, e a gente nota o tratamento é outro, de todo mundo... (MARCELO)

– A gente, os presos, os agentes, todo mundo... (BRUNO)

- A entrevista que o agente faz aos presos, quando é 217 A¹⁶, é diferente... Já apertam mais, já massacram mais, já perguntam assim, mais pesado... Eu achei até desnecessário algumas coisas, não somente em relação ao estupro... Algumas entrevistas aqui eu achei, assim, desnecessárias... No caso desse mais inocente, digamos assim, sem experiência, foi muito assim, apertado... Os camaradas pegaram isso aqui e “pá”... Eles não fariam isso se fosse um camarada já experiente. (CLEITON)

-Inclusive tinha um, pelo perfil dele, era mais experiente, mais fechadão... Trataram ele sem, sem... (BRUNO)

– Ele não deu abertura para isso. Mas o outro que era mais... Foi “pá”... (CLEITON)

- *Demonstração de poder...* (PESQUISADORA)

- Isso... Eu acho também que por a gente estar presenciando, eu acho que eles quiseram mostrar mais serviço... Bacana, mas isso é padrão? Isso é com todo mundo? Isso é procedimento? Entendeu, cadê a isonomia, cadê o tratamento igual? Então, eu acho algumas coisas desnecessárias... (CLEITON)

¹⁶Art. 217-A. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos: (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

Perguntei a um agente *novato* como ele percebia a entrevista com os presos, e ele sinaliza que não há uma diferença prévia, mas que a ação do agente vai depender de como o preso se comporta, vai ser mais dura ou não:

Geralmente essa galera que tem uma certa notoriedade pro crime, uma representatividade para equipe deles, digamos assim, são totalmente diferentes dos caras que chegam ai que *não tem nada a perder*...Os caras são educados, não tratam mal, você pede para fazer um procedimento, o cara não questiona, liderança de cadeia geralmente é assim, porque eles tem *mais a perder*. Se ele fizer algo com você ele corre o risco de ir para uma outra unidade, onde ele talvez não vá ter o reconhecimento de uma facção contrária, então, os que justamente procuram mais problemas são os caras que não tem nada a perder. (FRANCISCO)

Assim, esse agente e alguns outros, não reconhecem diferenças no tratamento, relataram que seguem o procedimento igual para todos, só alterando caso haja alguma resistência ou “desobediência” do preso.

Hoje vem direto do COP, chegam 10 internos para você, o procedimento dos 10 é o mesmo: você vai colocar os 10 na parede, vai explicar como é que funciona, vai pedir para todos se despirem, fazer o procedimento, sem distinção. Ai você me pergunta: “e se um cara desse que não tem nada a perder, procura algum tipo de problema?” É ele, entendeu? Não foi porque eu impus isso. Por exemplo: “você vai tirar a roupa e vai abaixar”, “ah, eu não vou tirar a roupa e não vou agachar...” E ai? Entendeu? Ai ele tá se colocando num problema, numa indisciplina, mas não somos nós, independente do crime que tenha feito, vamos tratar igual. (FRANCISCO)

Dentro da lógica da cadeia em que a masculinidade se coloca como um pressuposto diante desse jogo moral, alguns tem a necessidade de imposição de força e violência como afirmação de poder, especialmente na relação um a um, para não ser “desmoralizado”, especialmente diante de outros internos ou agentes, similarmente ao identificado por Huggins em pesquisa com policiais:

(...) Quando o controle masculino é, direta ou indiretamente, contestado – como, por exemplo, quando um suposto ou possível perpetrador deixa de demonstrar “respeito” suficiente por um policial – pode-se esperar que ocorra violência. Concordantemente, Adler e Polk (1996, p.409) afirmam que onde há uma afronta perceptível à “integridade pessoal [de um homem], [ao] orgulho e [ao] domínio do ambiente social”, a violência masculina pode resultar de uma “justa fúria” (Adler e Polk, 1996, p.399). (HUGGINS, 2006, p. 176/177)

Parece ser mais fácil reconhecer o tratamento diferenciado por conta de

privilégios, do que reconhecer que outras condições de apresentação, de comunicação, de emoções mais exaltadas, reações mais agressivas, podem ser características de pessoas em determinada situação social e emocional que se conectam e resultam em uma ação menos empática e de afirmação do seu lugar de poder.

Cesar reafirma que, algumas vezes, o momento de chegada de um novo interno é utilizado para demonstrar poder de uma forma excessiva, com o uso de agressividade e força, porque a chegada de um novo interno é um momento frágil também para a instituição, seja por se tratar de alguém desconhecido, que passará a tecer suas relações nesse novo contexto, seja por questões objetivas, por já estar com lotação acima do possível. E, de forma mais crítica que o relato dos agentes anteriores, destaca:

Muitas vezes o agente também quer fazer nome em cima do preso... Sabe que aquele ali é João ninguém, então vai em cima de João ninguém... Ai faz o nome em cima dele, cai de pau, mas em cima de João ninguém... (risos) Porque você percebe logo quando você chega, que chega um preso que você sabe que o cara é barra pesada, de mandar, de matar, de mandar matar, isso e aquilo, que você vê o cara... Nada... Ai você diz, estranho... Água gelada? Dando água gelada... Você vê o cara dando um monte de papo, vê o cara dizendo um monte e o agente tentando contornar... Então, entendeu? É assim, o agente não vai agir da mesma forma, com todos os presos... Aquele preso ali se ele sabe que o cara é *frente*, é de matar mesmo, ele não vai fazer... Ele vai na diplomacia, entendeu? Mas quando é aquele *fariseu*, que o cara tá ali, ai ele faz nome em cima, quebra no pau... (CESAR)

Na relação cotidiana, cada situação é uma oportunidade e, para alguns, uma necessidade, de reafirmar o poder, apesar disso se dar através de diferentes estratégias, que se conectam aos valores de cada um. Um agente relata as estratégias que encontra para lidar com as emoções (como a raiva) que surgem na interação com o preso, buscando estabelecer um olhar distanciado em relação a um comportamento indevido, a partir de uma leitura mais social da situação de encarceramento, o que altera a percepção dessas ações como desrespeito direto, pessoa a pessoa, para algo advindo de uma condição social:

- *Como é na tua visão, se um preso te desrespeita... comete um ato desses que...* (PESQUISADORA)

- Nunca recebi uma ameaça direta, mas tem os salves deles né? Que eles cantam, as músicas das facções deles... E em muitas dessas músicas eles

incluem o agente, como esse agente que morreu né? Eles citam o nome do agente... “Ah, o Paulo Capenga tá sentado no colo do diabo.” Ai, é uma forma de receber indiretas, assim, né? De ameaça, eles ameaçam, lá fora é diferente, “Vocês estão aqui encurraladores, mas lá fora, é... 9mm, é rifle alongado... Ai, eles contam os nomes das armas tudo, e ficam apontando, fazendo gestos... É um negocio complicado... É, a gente sente raiva, mas ao mesmo tempo eu tento ignorar... Eu penso que eles estão fazendo isso porque eles estão sendo oprimidos, né? Então, eles estão fazendo contra a sociedade, tipo assim é tipo adolescente, criança, quando tá fazendo birra... Tá fazendo assim sem saber porque tá fazendo... Eu tento interpretar assim, tão fazendo dessa maneira porque não tem garantia nenhuma respeitada, não tem direito nenhum... Tanto que muitos presos respeitam... Quando a gente respeita, eles respeitam o agente... É como se o exemplo ele passasse. Eu respeito o cara e ele chega “Oh sr. funcionário, você pode me ajudar? Só o senhor abaixo de Deus...” Eles ficam com essas brincadeiras assim... “Ah! Se o senhor puder me ajudar e tal, eu gostaria de ir no médico... “em um remédio ai para dente e tal? Porque eu tô doente e tal... Só o senhor abaixo de Deus e tal...” Então, eles tentam respeitar, quando vêem que a gente respeita, eles respeitam também... Então, não é generalizado né? Não é todo preso que age dessa forma... Você vê, por exemplo, os fardas amarelas, respeitam os limites, dão bom dia, “como vai você?”, “como vai o senhor?” São presos que estão numa situação melhor porque tão em celas especiais, né? Então, tem mais, tem um pouco mais de liberdade, circula a unidade toda até por fora... Tem até a liberdade de fugir, né? (risos) Então... (RODRIGO)

É interessante perceber essas duas perspectivas: uma delas, em que o agente, diante de algum ato do interno (recusa de executar algum dos seus deveres, ameaça, confronto...) não se sente atingido em sua “honra e masculinidade”, ou seja, reconhece que há tensões entre presos e agentes, sobretudo por questões sociais e de papéis, o uso da força só é reconhecido como necessário se há uma iminência de algo que atinja a integridade física do agente; e a perspectiva *personalista*, em que as ações são sentidas como direcionadas a si: “A virilidade, como se vê, é uma noção eminentemente *relacional*, construída diante dos outros homens, para os outros homens e contra a feminilidade, por uma espécie de *medo* do feminino, e construída, primeiramente, dentro de si mesmo. (BOURDIEU, 2002, p. 66)” Apesar de ser possível existir uma predominância de uma ou outra perspectiva para cada agente, o fato de ser uma relação continuada torna possível que, mesmo os agentes com uma perspectiva mais racional, eventualmente se deparem com situações desafiadoras que os atinja de forma pessoal.

6.5 A honra e a dignidade da palavra

Agentes da *velha guarda* demonstram uma apropriação da dinâmica cultural e relacional das trocas simbólicas que rege as prisões, das condições micropolíticas que atuam no cotidiano, que vão muito além das técnicas reconhecidas como de segurança. Reconhecem que:

O valor positivo da reputação de um indivíduo perante os demais, é, antes de tudo, uma garantia dada pelo histórico de vida, é a própria imagem do indivíduo que expressa garantias de sua nobreza já atestadas através das práticas cotidianas. Um dos principais aspectos que constroem a lógica do respeito, diante do interno e diante do colega, é “ser cara homem”, ou seja, ser alguém *de palavra*, alguém em que se pode confiar, e alguém que encara as situações, mesmo as mais difíceis. Desta forma, está apoiada ‘na bravura, na virilidade, na generosidade’ e na palavra, a qual o ‘homem só possui uma’. (FONSECA, 2004, p.26)

Agentes ressaltam que é o perfil que cada um estabelece na forma de lidar com os presos que lhes protege dentro e fora da cadeia:

Então, eu tenho um perfil que o preso sabe até onde ele pode ir comigo, então você tem que primeiro traçar o seu perfil. Quando você traça o seu perfil, que você tá perto, os problemas são minimizados. Agora, quando o cara não tem o perfil, que é isso que as pessoas não percebem que é preciso ter, é preciso fazer o perfil do agente penitenciário e muitos não têm e não querem ter, muitos estão só de passagem. Então, eu não quero me ater a isso aqui, porque quanto mais eu trabalho, mais eu sou conhecido pelos presos, e esse mundo tá aí, né? A gente vai no shopping, a gente vai num barzinho, a gente passeia na praia. Então, quando você é conhecido você tem uma possibilidade maior de ser, sei lá, é atacado. Ontem mesmo eu tava em casa, atravessando, fui comprar uma carne né, perto de casa, quando eu tô atravessando, aí um interno, um cara no carro fala: “sr Roberval, seu funcionário...” Era um interno, ele poderia tá armado, mas ele só fez falar comigo: “e aí, beleza?” “beleza”, e seguiu o caminho e eu segui ... Era um daqueles que não queria problema, mas podia ser um que queria problema... Então você tem que ter o perfil, porque é o perfil que vai dizer quem você vai ser e como você vai ser considerado lá fora pelo interno. Se você é um cara que gosta da dureza, você vai ter que andar lá fora um pouco mais esperto, porque você pode encontrar um cara que você foi duro e ele pode querer fazer... Se você foi um cara tranquilo, que procura mais justiça, o preso vai entender “não, ele me botou de castigo naquele dia, mas foi porque eu mereci.” *Você sabe e eu sei quando eu erro e quando eu mereço ser punido. Nós sabemos.* Muito embora a gente pode não dizer, pode querer atestar para aquela pessoa que eu tô certo, e que foi injustamente, mas no fundo a gente sabe se a gente tá sendo certo ou se não tá. Quantos colegas encontraram internos na rua que falaram: “o senhor me deu um pau naquele dia, mas eu mereci, tentei fugir...” (ROBERVAL)

A fala do agente Roberval destaca o quanto as características da relação estabelecida geram consequências de maior ou menor tensionamento, de maior ou menor reciprocidade, que repercute dentro e fora das prisões.

O reconhecimento da importância da reputação é identificado desde os primeiros dias, inclusive por rituais, testes, em que o agente é convocado por colegas a “provar o seu valor”, diante de situações que provocam medo e necessidade de enfrentamento. Coadunando a lógica de que “o prestígio de um homem depende do conhecimento público de sua coragem, de sua virilidade e de sua generosidade (FONSECA, 2000, p.23)”, identifica a honra como algo que tanto regula o comportamento em determinados contextos, quanto define a identidade dos sujeitos. Tait (2008) especifica essa dimensão no contexto prisional:

Para os agentes penitenciários, a cultura ocupacional - e as interações sociais que inevitavelmente resultam - é um componente significativo do trabalho em si. Na prisão, o modo como as coisas são feitas pode ser tão importante quanto o que é feito, e as regras e normas ocupacionais sustentam como os agentes se relacionam com seus internos, uns com os outros, com seus superiores e com seus gerentes. (TAIT, 2008, p.135, tradução nossa)

Irwin (2005) destaca quatro características, justiça, consistência, rigor e empatia, a partir das quais os presos avaliam os guardas, que encontram ressonância com a fala do agente Roberval. O autor destaca que os presos compreendem como justos “aqueles que tendem a negligenciar a aplicação de muitas regras mesquinhas (IRWIN, 2005, p.66, tradução nossa)” e completa:

Seus favoritos são os guardas que estão “bem”. Acima de tudo, “todos os agentes corretos” são justos em ambos os sentidos de justiça. Eles aplicam as regras de maneira uniforme, mas não se importam com questões insignificantes, ou seja, dão muita folga aos presos. Eles também são consistentes. Eles podem ou não ser empáticos, muitos guardas que são respeitados pelos presos não gostam particularmente de presos. Mas esses guardas ainda operam com justiça e consistência. (IRWIN, 2005, p.68, tradução nossa)

Os agentes reconhecem que existem alguns colegas com a “mente mais aberta” e outros mais “embrutecidos”, mas isso não parece ter relação direta com o tempo de experiência ou formação: existe aqueles que apresentam uma ideia mais enrijecida e estereotipada de quem é o preso, que muitas vezes resulta em generalizações de que todos os presos ou todas as visitas são similares, tanto entre a *velha guarda* e os agentes *novatos*, apesar de terem formação acadêmica, de terem

passado por cursos de formação; e existem agentes da *velha guarda* que, mesmo tendo vivido processos de muita vulnerabilidade na profissão, fazem distinção entre os presos a partir do seu perfil, buscam escutar as demandas e responder ao contexto. E, como especificado anteriormente, as relações de colaboração e confiança, ou o contrário, vão sendo estabelecidas a partir da ação de cada um:

- A dor do colega é minha dor... Se esse colega for meu colega... Não deixo ele dar passo para trás. Vai ser ruim para ele e para todo mundo, mas a iniciativa tem que partir da pessoa. Tem que tomar atitude. (CELSO)

- *E se não é seu colega? (PESQUISADORA)*

- Ai eu saio fora, se eu não confio... Se eu desconfio, eu não entro em nada, deixo lá, viro as costas, ou fico inerte. Porque a situação pode complicar para mim. É importante ter respeito com os colegas, tem que respeitar sua opinião, sua decisão, se a equipe confia, é natural os presos também confiarem... (CELSO)

A fala desse agente reafirma a importância da confiança, do reconhecimento do “sujeito homem”, tanto entre os presos quando entre os agentes.

6.6 Desrespeito, masculinidade e honra

Talvez o maior desafio para os agentes seja o aprendizado a lidar com as situações de crise. Os agentes reconhecem como situações de “micro crises” diárias todas aquelas em que é necessário lidar com as tensões do contexto e das relações. Tons de voz alterados, comunicações ambíguas e ameaçadoras, olhares, a imposição corporal, solicitações, pedidos, a sensação de estar sendo avaliado por tantas pessoas. Há, além disso, situações como a necessidade de responder à solicitações e pedidos de internos, mesmo quando isso implica em uma negativa; adentrar o pátio para abrir e fechar a cadeia ou para retirar algum interno doente durante a noite; negativas de presos para executarem algum procedimento, como entrar nas celas por exemplo. São situações que exigem uma ação imediata diante da tensão e da vulnerabilidade, potencializadas pela diferença na proporção entre esses dois grupos, agentes e presos: “são 700 olhando um”... Inevitavelmente, é um contexto em que os presos passam a conhecer os agentes, em uma lógica de panóptico invertido muitas vezes mais eficaz que a lógica de vigilância dos agentes, uma vez que não é possível conhecer cada um dos presos.

Lidar com essas sutilezas é desenvolver um conhecimento sobretudo relacional

que tem a ver com atitudes, com a performance emocional, que, pelo relatado, é aprendido na experiência, e que se constitui como o grande diferencial do agente penitenciário no *saber* sobre a prisão. Assim como identificado por Crawley (2011), o mais difícil e que leva tempo são os aprendizados informais (aprender os maneirismos, forma de vestir, falar, o andar, a postura), que estão diretamente ligados à *presença*:

A presença é frequentemente mais necessária do que a ação. Ao contrário do trabalho policial, olhar e parecer que está no controle deve ser sustentado, já que os agentes penitenciários (ao contrário da polícia) têm que negociar e manter relações sociais 'apropriadas' com os presos ao longo do tempo. (CRAWLEY, 2011, p.85, tradução nossa)

Não é apenas um procedimento técnico, uma vez que as próprias emoções diante da vulnerabilidade, de um conflito, estão em jogo (CRAWLEY, 2004). Nessa dinâmica, como destacado na seção anterior, saber como se comunicar adequadamente na prisão é um dos principais códigos de conduta entre internos e agentes.

Muitos dos deveres dos internos, ou o que é reconhecido como bom comportamento, tem a ver com essas condições relacionais: chamar o funcionário de forma respeitosa “sr. funcionário”, não falar alto, não xingar, não usar de violência verbal ou física contra os funcionários, fazer as solicitações de forma educada, ficar parado ou se movimentar (entrar na cela, deslocar-se de um lugar para outro) quando for solicitado etc. É como se vive a relação, como se *obedece* à relação. E, por sua vez, o não cumprimento de alguma dessas regras, por se tratarem de questões de não reconhecimento dos deveres e, também compreendidas como questões relativas à moral, podem ser encaradas como desrespeito:

- *Você se sente desrespeitado em que situações? (PESQUISADORA)*
- Quando ele sabe que tem que fazer uma coisa e ele não faz... (DIEGO)
- *Como assim? (PESQUISADORA)*
- Tem o procedimento, você fala, ele finge que não ouve, dá muxoxo, olha de cara feia... Você é tratado de uma forma que não merece! Foi ele que cometeu o delito. Ele tem que fazer a parte dele e eu tenho que fazer a minha. (DIEGO)
- *E então você faz o quê? (PESQUISADORA)*

- Você altera a voz, é mais ríspido... Ai ele faz... Ou então, se falar: “vou fazer não”, vai pro castigo... Uma semana no castigo... (DIEGO)

- Quando acontece isso, quais as consequências? O que muda na relação? (PESQUISADORA)

- É isso, a gente tem que se respaldar... Porque o interno pode não gostar... E depois ele vai tá na rua... Ai, eu faço ocorrência, vou na delegacia... Porque se um dia acontecer algo comigo, e eu tiver que reagir, tá lá documentado... (DIEGO)

Celso declara um comportamento muito similar ao de Diego, diante da negativa de um preso a seguir algum procedimento: “*E quando um preso não quer fazer alguma coisa, por exemplo?*” “Não tem falar duas vezes... Falo uma vez só, ou ele faz... Não existe isso de conversar. Dá a ordem, se ele seguir, fique tranquilo, se não...”

Algo interessante reportado pelos agentes é que, como dito anteriormente, geralmente, os presos mais perigosos, mais articulados no crime, são os mais “bem-comportados”. Dominam o *proceder* e sabem o que lhes acarretará benefícios ou prejuízos e, como tem muito a perder se não “jogarem o jogo”, geralmente são os que não provocam situações no dia a dia com os funcionários.

Olhe, geralmente o preso que tem status, ele não tem esse comportamento. Geralmente o preso que tem status, tudo ele tem, é, por exemplo, ele não come da comida da cadeia, entendeu? Ele tem mais visita, ele tem acesso a muitas coisas que os outros não tem, então isso tá ligado à posição que ele tem na cadeia. (CESAR)

Essa realidade é também identificada por Crawley (2004, p.23, tradução nossa): “O comportamento de um homem na comunidade pode, portanto, ter pouca influência em seu comportamento na prisão; pelo contrário, os homens que cometeram os crimes mais violentos e hediondos provam, na sua maioria, serem presos ideais.”

Eles reportam que os que geram mais conflitos no lidar são aqueles que “não tem nada a perder”, que não recebem visita, que são “peixes pequenos” na lógica do crime e nas relações na *cadeia* ou que estão inseridos em um contexto de inimigos:

Olhe, os presos, os mais difíceis, são, por exemplo, os presos que não querem ficar naquele local. Então assim, se o preso não quer ficar ali ele vai criar o problema que for para ele sair. Então, ele vai quebrar tudo, ele vai xingar, ele vai fazer o que for se ele tiver algum motivo para não tá ali, ele vai dar problema. Agora assim, isso em termos de cansaço, né? Em termos de tá cansando você toda hora. (CESAR)

Hugo ressalta que é nos momentos de crise em que se cada um apresenta o seu perfil, para os agentes e para os presos:

A maior tensão é quando tem preso em abstinência né? Que você vê que o cara, parece que tá incorporado, fica forte, gritando, e reage para cima do agente. E há uma incidência, hoje não tão grande, mas havia caso de preso que sai correndo da cela, e você precisar conter o cara. Isso também para a *massa*, o fato de ele querer ir, se a gente deixar “então tá bom”, talvez fosse a maior ideia, mas isso também é um teste para ver que ponto a gente contém, como é que a gente lida com a situação, eles observando como a gente vai lidar com aquele doido. Aquele cara muito doido, quem é que vai ter medo? Quem é que vai chegar junto para segurar? (HUGO)

Esses aprendizados acontecem progressivamente e exigem uma capacidade reflexiva se há um desejo por uma ação mais ativa e racional, em contraponto a reações imediatas e não pensadas, que podem trazer consequências para o preso e para o agente. Para isto, uma das possibilidades identificadas pelos agentes é estar atento aos comportamentos do interno e avaliar se aquilo é algo regular ou se destoa do habitual:

– Já conversei com um agente sobre isso e ele disse que é muito interessante você tentar entender qual é o perfil do preso. Porque se o preso nunca teve essa atitude, às vezes quando ele tem essa atitude contigo significa que ele quer te dar alguma informação ou que ele tá passando por alguma situação ou seja, tem que interpretar esse sinal. “Poxa, esse cara nunca fez isso, porque ele tá tendo essa postura agressiva hoje?” Fugiu da normalidade, fugiu do comportamento dele...Então você tem que tá... (MARCELO)

– Mas e aí? Desce o cacete nele primeiro e depois pergunta? (Risos) (CLEITON)

– Até porque, se você pegar na mãozinha dele e perguntar “venha cá meu querido, o que foi que houve?”, você vai ter que entender, mas você vai ter que manter a mesma postura. É complicado...É um jogo sempre... O tabuleiro tá armado...(MARCELO)

Desenvolver essa perspicácia exige, além de um olhar atento, a relativização do estigma, pois uma escuta como esta não é possível diante da ideia de que todo preso tem que sofrer, por exemplo, ou diante da interpretação de que uma atitude como esta representa uma ofensa a partir dessa demonstração/disputa de poder com o agente. Mas, nem todos os agentes tem esta compreensão, alguns porque ainda estão construindo a compreensão desta realidade e deste público, outros porque, mesmo com o tempo, não desenvolveram esta abertura perceptiva. São muitos sinais

a serem reconhecidos e é necessário um distanciamento subjetivo para não reagir de imediato ao receber a ofensa como algo pessoal, por exemplo.

Em geral, quando um interno age fora do desejado na relação com os agentes, eles relatam que se torna necessária a imposição e a reposição do lugar de poder naquela relação, do “quem manda aqui”, e isso geralmente é reivindicado através de ações que demonstram desagrado e poder em busca da “recomposição moral”: a “cara fechada”, a fala mais dura, a ameaça de castigo, a negação de direitos (como a visita) e, a depender do caso e do agente, o uso da força física.

- *Mas já teve alguma situação sua com algum interno...*
(PESQUISADORA)

- Não, graças a Deus não... (RODRIGO)

- *.. que te tirou do sério, que tentou que você....* (PESQUISADORA)

- Sim, já tentou me tirar do sério e eu olhei feio para a cara dele, e mandei ele calar a boca... (RODRIGO)

- *Estava te desrespeitando de forma verbal...* (PESQUISADORA)

- Isso, de forma verbal... E eu fechei a cara, e consegui controlar a minha ira, o meu emocional... (RODRIGO)

Existem algumas situações mais tensas no cotidiano, em que a resistência a algum procedimento pode ter consequências mais expressivas, como o momento de fechar a cadeia no fim do dia, quando acontece de presos se recusam a entrar na cela, por exemplo. Outro agente ressaltava características dessa relação que muitas vezes envolve ameaças, e pontua como é necessário que se responda com firmeza a estas, pois a não resposta ou o medo seriam lidos como algo que colocaria em risco a sua reputação, fundamental para o equilíbrio de forças nesse contexto: “Desrespeito ao agente, coação, ameaça... Eles te ameaçam com olhar, com gesto... Eles tentam impor o poder de toda a forma que eles podem... E até mostrando faca... E aí você tem duas opções: ou se acovardar e ficar desmoralizado, ou você se impõe... (CELSO)”

Pedro também destaca que, embora reconheça que há respeito quando se trata o preso com respeito, há também necessidade de imposição, de correção, de punição quando algo é infringido:

- *Você acha que os presos te respeitam? (PESQUISADORA)*

- Eles respeitam. Você tem que respeitar o preso. Ali eles estão te analisando o tempo todo. Mas na hora de falar alto eu falo. Quando o preso se altera, *quer tomar o seu fôlego, quer tomar a sua voz*, mostro para ele que não é do jeito que ele quer. Tem situações que você tem que ter ignorância.. Sempre sou seguro nas coisas que faço. (PEDRO)

Ou seja, para alguns agentes e/ou em algumas situações, quando o interno age fora das regras, quando há algum enfrentamento, mesmo que não interpretado como uma ofensa pessoal, é visto como um desrespeito, e isso, conseqüentemente, interfere na forma como o agente vai reagir e buscar estratégias para impor o respeito. Na lógica na cadeia, eles afirmam que não se pode deixar passar as situações em que os internos “passam dos limites” nas relações, há um reconhecimento de que há situações em que atitudes mais duras são necessárias. Neste caso, é possível uma atuação mais racional diante de uma ameaça moral, mas, inevitavelmente, é necessário oferecer alguma resposta, seja a ameaça ou o efetivo uso da força, ou imposição de uma sanção como isolamento, mesmo dentre os agentes que se reconhecem contrários a imposição de poder através da força.

A existência desse componente *moral*, muitas vezes é o que predomina nas relações, seja na relação com o interno, seja na relação com os outros agentes, quando o agente se sente na obrigação de responder à altura a alguma ação de um preso, de lhe dar um “enquadre”, para não “perder a moral” e não ser desmoralizado inclusive pelos colegas.

- *O que para você é uma ofensa assim, ou algo que não vale na relação com o preso? (PESQUISADORA)*

- Olhe, você, não tem como dizer, essa foi mais fraca, ou essa foi mais forte, qualquer ofensa é ofensa. Você não tem uma graduação. Tudo é ofensa. Talvez o que você queira dosar é: em que momento? Em que momento um cara desse que diz “porra, seu funcionário”, em que momento ele fez isso? Em tal momento, muito pior, em outro momento isso pode ser encarado como uma piada. (ROBERTO)

- *E o que tem a ver com esse momento? (PESQUISADORA)*

- É a presença. De outros colegas, ou de outros presos. (ROBERTO)

- *Isso foi uma coisa que eu tinha percebido, diante de outras pessoas... (PESQUISADORA)*

- É o ser humano... Se ele mandar você tomar no cu ali, é uma ofensa em qualquer momento, diferença não tem né? (risos) Mas veja, talvez o momento, o que fez ele fazer isso, isso talvez seja... "Vou lhe matar! O senhor só faz isso porque tá aqui dentro, lá fora o senhor não faz", eles fazem isso o tempo todo... (ROBERTO)

- *E então, quando é necessária uma punição? (PESQUISADORA)*

- Repare, a disciplina ela diz que qualquer coisa, a disciplina que eu falo, não tá escrito, mas assim, o que me agrediria, pode ser que ele nem me diga em palavras, "Oh sr. funcionário, o senhor tá com o pensamento errado aí". Ele tá me chamando de quê? De burro? Então, essa é uma reação que não tem nivelção... (ROBERTO)

- *Agora, você percebe que, como qualquer um lida com isso... para uns, qualquer coisa é uma faísca, e já entra na energia... para outros, não leva necessariamente pro pessoal, mas sabe que o outro precisa de um limite. Isso é algo que eu tenho pensado muito, nesse jogo moral... Quando o agente enquanto funcionário se sente aviltado, que mexeu com a honra, e como isso acontece de forma diferente entre as pessoas. (PESQUISADORA)*

- O que eu vejo não é nesse ponto, não é só o local, o fato. Mas é como a pessoa recebe isso. Isso é muito, isso vai diferenciar. Por exemplo, para um funcionário, e o preso faz isso muito bem, então, *o preso sabe a reação esperada para tal coisa com o funcionário*. O preso ele não vai, nunca, a um *guarda de cabeça*, não vai nunca dizer assim: "sr funcionário, vá se fuder". Ele não vai fazer isso. Porque ele sabe que se ele fizer isso com aquele, ele vai receber uma reprimenda talvez não daquele. Por exemplo, um preso chega e fala assim: Oh Roberto, você é um filho da puta, um sacana." Talvez eu fale, an han... Mas eu não vou lá, mas eles sabem que os caras vão lá e vão quebrar ele no pau. Entendeu? Mas ele sabe que se ele chegar para fulaninho e fizer "olhe... pego aqui o senhor e pego em qualquer lugar, viu?" (ROBERTO)

- *Para você, o que é que, se ele falar... (PESQUISADORA)*

- Comigo ele não vai falar. Mas ele vai fazer mais ou menos isso aí, uma ameaça, porque o outro vai logo tirar ele. É muito mais rápido do que se for para mim... Eu só tomaria uma atitude se fosse uma questão violenta, se fosse uma ameaça física. Porque, veja como o negócio é legal, o preso no pátio ele também é analisado pelo outro. Então, ele sabe que se ele me xingar, ele só pode ser duas coisas: ou ele é maluco, ou ele é cagüete. Entendeu? Porque pro preso lá dentro, quem tem cabeça, nunca vai agredir verbalmente um guarda que tem uma posição hierárquica alta. (ROBERTO)

- *Então, ou ele tá pedindo para te contar alguma coisa... (PESQUISADORA)*

- E ele não vai fazer isso, então, ele tem que fazer com outro agente. Com

o agente qual? Aquele embrutecido, que não raciocina, ele vai para esse. (ROBERTO)

- Isso que eu tava pensando recentemente, esse jogo moral, de chamar de veado, vá se fuder, só surte efeito com aqueles que “não pensam”, digamos assim... que o tempo de reação é mais imediato. (PESQUISADORA)

- Porque quando um guarda na minha postura, um coordenador, alguma coisa, a discussão que eu vou ter com ele vai ser também no princípio moral: “eu sou um homem de palavra, o senhor cumpriu... Sr Roberto, que ideia é essa” Você tá entendendo? A discussão vai ser aqui. Não vai ser uma discussão agressiva, de xingar, papapa. E se um fizer isso, o outro ladrão vai falar: “oh, comeu bosta?” Quando ele falar, oh, comeu bosta, acendeu uma luz nele, que ele tá indo pelo caminho errado. (ROBERTO)

- O que seria importante, a formação do agente, uma formação que contemplasse isso, pro cara não se sentir ofendido porque um cara chamou ele de veado... (PESQUISADORA)

- Mas o que é legal no sistema prisional é isso. Não tem como você colocar isso num manual. (ROBERTO)

Há ainda um outro elemento, que não se relaciona diretamente com o agente e o preso em questão, mas com a presença de outras pessoas que, muitas vezes, provoca atitudes mais rígidas para que não se sinta desmoralizado:

- E como é você ouvir uma ofensa dessa... (PESQUISADORA)

- E não retrucar... (ROBERTO)

- E não levar isso pro seu emocional, e querer retrucar, e pensar: po, ele tá fazendo isso, por quê? (PESQUISADORA)

- E ainda tem outra coisa... Eu tenho que mostrar pros outros colegas... Como é que o ladrão vai me chamar de uma coisa e eu não vou fazer nada? E a minha honra? Tem isso, você tá entendendo? Então, é muito difícil... (ROBERTO)

As interações com os presos e os colegas vão, cotidianamente, construindo a imagem que se tem sobre cada agente, um perfil que pouco a pouco constrói a identidade de cada um, com repercussões dentro e fora das prisões, como será visto a seguir.

6.7 Uso da força (quem? Quando e por que?)

Diante de todas as possibilidades de interação, algumas que levam a necessidade de contenção física e uso da força, Hugo faz uma ressalva à atribuição do agente: “Eu tô para fazer o meu papel, que é garantir a integridade deles, na medida em que a minha esteja preservada.”

O uso da força por profissionais da segurança pública é sempre algo polêmico e que, cada vez mais, ao menos teoricamente, se busca a construção de um saber técnico (uso progressivo da força, armas não letais...) a fim de minimizar as situações que ultrapassem os limites do poder. Esta dimensão é superdimensionada, na mídia, mas pouco estudada e considerada sob um ponto de vista sistêmico, que considere estes profissionais como parte de uma estrutura maior que possui o monopólio legítimo da violência, além de todas as precariedades e falta de investimento formativo em outras formas de intervenção:

(...) Em particular, os que perpetraram atrocidades ficam protegidos por sua homogeneização em categorias psicológicas, especialmente as que vinculam sua violência ao sadismo patológico. Isso ajuda a garantir tanto a relativa invisibilidade dos facilitadores indiretos da violência quanto os processos estruturais que concederam aos perpetradores diretos o poder que têm de violentar outras pessoas. (HUGGINS, 2006, p.68)

A fala de Huggins, acima, alerta para um lugar comum destinado a estes profissionais, como os agentes penitenciários, como se houvesse uma questão psicológica, individual, que os levassem a cometer excessos. Entretanto, a autora salienta o quanto esta análise desresponsabiliza todos os processos estruturais que provocam e legitimam que ações como estas aconteçam.

Os agentes que afirmam não utilizar e buscar não se envolver em situações que envolvem uso de força física com os internos, reconhecem-se como minoria e falam do quanto é um limiar muito estreito manter essa postura que, pela lógica das relações na prisão, em que há um investimento físico por parte dos internos, é necessário utilizar também a força ao menos para conter: “Eu particularmente nunca bati em preso, eu conheço eu e uns dois, três que nunca bateram em preso, mas assim, a gente fica naquele limite de não bater, porque se o preso vier para cima de você, não tem jeito, é capaz de você... de você bater mesmo, para conter aquele, aquela violência né? (RODRIGO)”.

Existem agentes que afirmam não se envolver em determinadas situações com os internos por uma questão de princípios, para não ultrapassar um determinado limiar

na relação, e outros por não conseguir lidar com a situação, o que os faz esquivar desses momentos. Entretanto, com a passagem do tempo na função, a probabilidade de que aconteça uma situação que, de alguma forma, convoque a uma postura com uso de força física, por exemplo, aumenta, tanto pela ampliação da exposição ao contexto, a relação com os outros agentes, quanto pelo acúmulo de emoções, estresse, que muitas vezes diminui o limiar de tolerância a situações de tensão, como afirma Bandura (1999, apud HUGGINS, 2006, p.258): “(...) em muitos casos, esses perpetradores são induzidos ou seduzidos a praticar atrocidades. Eles foram sujeitos a poderosas forças situacionais que afrouxam os modos habituais de funcionamento moral”.

Certas formas de “coragem”, as que são exigidas ou reconhecidas pelas forças armadas, ou pelas polícias (e, especialmente, pelas “corporações de elite”), (...) encontram seu princípio, paradoxalmente, no *medo* de perder a estima ou a consideração do grupo, de “quebrar a cara” diante dos “companheiros” e de se ver remetido à categoria, tipicamente feminina, dos “fracos”, dos “delicados”, dos “mulherzinhas”, dos “veados”. Por conseguinte, o que chamamos de “coragem” muitas vezes tem suas raízes em uma forma de covardia: para comprová-lo, basta lembrar todas as situações em que, para lograr atos como matar, torturar ou violentar, a vontade de dominação, de exploração ou de opressão baseou-se no medo “viril” de ser excluído do mundo dos “homens” sem fraquezas, dos que são por vezes chamados de “duros” porque são duros para com o próprio sofrimento e sobretudo para com o sofrimento dos outros – assassinos, torturadores e chefetes de todas as ditaduras e de todas as “instituições totais”, mesmo as mais ordinárias, como as prisões, as casernas ou os internatos (...) (BOURDIEU, 2002, p. 66)

Cesar fala sobre isso:

-“Jamais faria”, sim, sim, mas, naquele momento, dentro daquele contexto, aquilo acontecendo, você termina tomando atitudes. Então, essas coisas eu, eu, é uma das coisas que eu tenho medo, que eu tenho muito medo, porque, eu não me vejo fazendo essas coisas, mas dentro desses contextos que você tá inserido, é complicado, pode acontecer, eu não sou melhor que ninguém... Eu procuro ter uma linha de pensamento fora disso aí, mas a humanidade minha não é diferente das outras, entendeu? Então assim, essa é uma das coisas que eu temo, eu temo estar nesses locais, porque são coisas que você não tem como controlar, é complicado... (CESAR)

-É interessante como é que isso tem mais lugar geralmente, né Cesar, do que outras posturas, como a sua, por exemplo... Do que você tenta enquanto respeito, enquanto dignidade, como isso parece que tem menos espaço, chega alguém que é mais autoritário...(PESQUISADORA)

-Sim, sim, sim... Muito mais forte, e as pessoas percebem isso, então, talvez, em outro contexto a pessoa nem seja aquilo ali, mas lá dentro mostra que... Um contexto de violência, um contexto disso, daquilo... Talvez fora, num ambiente normal, num ambiente que não seja de presídio, a pessoa talvez não seja nem aquilo ali, talvez você tome até um susto: é você? A mesma pessoa que conversa aqui, tal e tal... Talvez não seja, mas talvez como uma forma de se auto afirmar perante os colegas, ai você termina sempre alimentando essa forma de agir dentro dos presídios, essa forma de ver o preso, entendeu... (CESAR)

-É um contexto muito machista também né... (PESQUISADORA)

-É um contexto muito machista. Para você mostrar a masculinidade, você tem que ser, o bicho, você tem que arrebentar, todo aquele contexto machista mesmo, machista que, as pessoas não vão querer ser colocados como... “Esse aí é um veado”, entendeu? Esse daí “É um otário”... Esse daí, porra nenhuma, é um agente! (CESAR)

-Isso acontece quando um agente não corresponde... (PESQUISADORA)

-Sim, sim... Acontece, então, quem é que vai... Você para fazer isso, você tem que ter muita coragem, é nadar contra uma corrente, uma corrente muito violenta, entendeu? É uma corrente muito violenta, uma corrente que tenta querer, é, é, vamos dizer assim, te desmoralizar, tenta te desqualificar, o seu discurso, de várias formas, então assim, você tem que ser muito forte, para você suportar ouvir certas coisas, ouvir essas coisas e não sucumbir, você mostrar que pode ser diferente, que pode ter outras alternativas... (CESAR)

Ou seja, deixar de agir em determinadas situações, inclusive utilizando da força física, pode gerar um processo de comprometimento da integridade física e/ou moral - “desmoralização do agente”. E, nesses casos, em geral, o uso da força é “aceito”, como parte da lógica, da *violência negociada* nas prisões (CASTRO E SILVA, 2008)

O preso ele pode aceitar a agressividade do agente quando ele percebe que ele realmente ele fez alguma coisa errado. Tanto que eles têm o código de conduta deles, né? Quando chega uma visita dos presos, todos viram de costas, abaixam a cabeça, para não olhar para a visita dos outros. Então, eles têm essas regras... Toda a sociedade tem regras, todo agrupamento tem regras. Então, eles sabem que quando eles xingam um cara, cometem desaforos e levam porrada, eles sabem que tá dentro do, da normalidade... Eles só não aceitam levar porrada sem nenhum motivo, na *covardia*. Mas, quando ele vê que tem um motivo, tipo assim, eles aceitam. (RODRIGO)

Um agente aponta características da relação com a massa e os desafios para o agente aprender e ter que lidar com isso no dia a dia, diante de poucos recursos e

experiências:

Quando o preso sabe que cometeu um erro, ele aceita a sanção, seja qual for. O que eles não aceitam é covardia: punir sem ter falha, aí você compra briga com a massa toda. É uma linha muito tênue entre razão e emoção. É um ambiente muito complexo, lida com emoções, cheio de confusões, energia negativa muito grande... para você equacionar isso de forma racional é complicado. Mas é também interessante. Você desenvolve várias coisas. Em qual outro lugar você vivencia tudo isso? E ao mesmo tempo, você sem nenhum amparo, é você que tem que resolver... (CELSO)

Essa relação com a violência perpetrada por agentes do Estado, como aceitas ou refutadas a depender da ação anterior, é reconhecida também na relação com os policiais:

O vocábulo “covardia” encontrado como um dos possíveis elementos do núcleo central da representação social sobre violência, reside no reconhecimento de que (...) ela é exercida com o emprego de uma força desnecessária, geralmente por despreparo do agente, força esta que supera ou impede a capacidade de defesa do outro. (MENDES, 2007, p.164)

Quando isso acontece, implica diretamente na ordem e nas relações de poder: uma reação intempestiva ou desproporcional ao ato, pode gerar instabilidade e “retorno”: algum interno pode tentar prejudicar o agente dentro ou fora da prisão. De algumas formas então, o uso da força física faz parte das relações na cadeia, entre os agentes e presos. Para Huggins (2006, p.258): “(...) a atrocidade pode ser produto de pessoas ‘comuns’ que se encontram em determinados tipos de trabalho, estrutura e processo organizacional que modelam sistematicamente as ações na direção de resultados violentos”.

Na unidade estudada, para um agente *velha guarda*, a forma como isso acontece está um pouco diferente do que costumava ser:

- *Você acha que essa relação, com essa coisa de agir fisicamente com os internos, isso mudou ao longo dos anos? Você acha que antigamente isso acontecia de forma mais intensa ou menos contextualizada...?* (PESQUISADORA)

- Olha, naquele tempo acontecia mais, mas de forma mais objetiva. Hoje acontece menos, mas é de forma mais subjetiva, se é que eu posso dizer assim. O que é que acontecia... Naquele tempo lá, a gente ia pegar o interno para fazer algum procedimento, existia o entendimento de que todo mundo de que aquilo era necessário para manter a ordem na unidade. Então todo mundo se fechava naquilo ali e ai, quando chegava, o discurso

era o mesmo “precisou”. E geralmente precisava. Eu não tenho essa prática, respondo inclusive a um processo por, por, por, tortura na cadeia pública, respondo um processo porque eu estava no dia, mas na minha história, eu nunca peguei um preso para bater, no máximo, fazer uma condução, imobilizar para poder algemar... Mas bater, dar cacetada eu nunca fiz. Porque não tá, não é da minha prática, eu não gosto, não acho que seja a solução, eu tenho outros artifícios, outras armas, eu tenho a visita para cortar, eu tenho várias possibilidades que prejudicam ele muito mais do que... Porque não vai consertar. Então, naquele tempo, quando acontecia, tinha um objetivo prático: Eu estou fazendo por isso... Hoje se faz de forma mais banal. O preso chegou da delegacia. Ele me deve o quê? Eu nem o conheço ainda. Ai bota o cara num determinado espaço e quebra todo mundo no pau que é o ‘batismo’, as boas vindas... Então, não existe objetivo nisso. Naquele tempo, o cara chegava, você fez o que? Conversava, batia um papo, às vezes o cara contava a história dele, servia para o engrandecimento da gente, ouvir uma história do cara: eu fiz assim, assim, assim.. Por que você fez isso? A gente conversava muito com o preso. Hoje em dia, ninguém mais conversa. O preso chega, o cara trata ou como bicho “faça isso, faça isso, faça isso”, não sabendo ele que não tá servindo de nada aquilo ali. Não vai domesticar, não vai mudar o comportamento do cara, porque o cara vai sair e vai voltar amanhã e vai seguir.. Muitas vezes, quando você ouve o cara, “mais rapaz, por que você fez um negócio desses?”, talvez ele até mentalize melhor, “não devia ter feito desse jeito”, fui assaltar a pessoa, para que matei? Ele pensa que não devia ter matado, mas ai você dá um pau nele, ele não vai ter nenhum tipo de sentimento de culpa por causa daquilo ali. Então, hoje é muito mais banal. Se faz menos, mas se faz de forma desnecessária até. Naquele tempo se fazia mais, porque naquele tempo o interno, muito embora nós tivéssemos esse domínio, mas o interno era mais ousado, os problemas eram maiores. O interno desrespeitar o guarda era uma coisa muito difícil. Quando o guarda chegava, ele engolia a maconha, para gente não vê. Porque tinha um respeito. Hoje o guarda pega, ai fala com ele, acho que se sente desrespeitado, quer fazer, ai tem que bater, mudou muita coisa... Então, a prática, é como a gente fala né, quando a gente fala hoje de uso progressivo da força, mas tem que usar a força na medida da resistência, né? Se o preso não resiste, se ele é obediente: “venha rapaz, vamos pro isolamento”, ele seguiu, pro isolamento, nem algema a gente bota. Se ele resiste, ai começa né? “Você vai ter que ir pro isolamento”, você que tem que escolher como você quer ir, entendeu? Ou você vai com suas pernas, ou você vai carregado, ou você vai sem algema, ou você vai com algema. Se você chutar alguém você vai receber chute, se você bater em alguém, você vai receber murro... Se você não bater em ninguém, você não vai receber nada. Ele é que escolhe, a escolha é sempre dele. Se não há resistência, não tem porque ter força. Se há resistência, tem que se usar a força. (ROBERVAL)

É interessante observar diferentes usos da força física pelos agentes em relação aos internos: necessidade de imposição de poder; necessidade de contenção;

necessidade de punição. Para além de um julgamento moral, são dimensões que fazem parte da lógica da cadeia, que funciona a partir desses pilares: disputa de poder, contenção, punição. Para um agente, quando há alguém com uma perspectiva voltada para os “direitos humanos”, tendo estabelecido essa como uma condição rígida de atuação, isso, de alguma forma, interfere na possibilidade de uma leitura ampliada da dinâmica intramuros:

- *Um agente fez uma seguinte hipótese: se a gente mantivesse em um mesmo plantão agentes... (PESQUISADORA)*

- Educados... (ROBERTO)

- *É, num “perfil Direitos humanos”, será que ia funcionar? (PESQUISADORA)*

- Claro, ia morrer um bocado de ladrão. (risos) (ROBERTO)

- *Um tava dizendo: eu acho que não é necessário o uso da força em momento nenhum. Ai, o outro disse: você acha isso, porque no seu plantão tem quem bate. Então você pode se manter ‘paz e amor’, porque no seu plantão os presos sabem que se tiver merda, vai ter quem equilibra. Então, ficou essa dúvida: será que, vai que se tivesse um plantão todo mundo ‘paz e amor’, isso, você sustentaria uma cadeia? (PESQUISADORA)*

- O grande lance é esse. Não é por causa do paz e amor. É porque você tem que olhar o lado do preso, caralho. Esse agente que diz: ‘não precisa ter violência não’... Mas é a tensão. É que nessa tensão, o cara que tá lá, pede socorro. O “paz e amor”, o que é que o cara vai fazer? O preso, o que ele vai fazer? Ele não tem telefone, não tem como mandar. O cara ‘paz e amor’, o cara pode ficar para ele, ele não vai maldar. Então, num grupo de dez homens fechando uma unidade, uma porta, uma cela, o ladrão tá... Não vão ver! Porque o cara tá aqui numa tensão tao grande achando que vão pegar ele, que ele não tá preocupado. Não olha nem para (...) Ele não vai olhar... O preso passa por você às vezes e fala assim: “o negócio tá complicado aê, viu sr. funcionário?” É diferente de: “o negócio tá complicado sr. funcionário” (fala rápida). A entonação, o cara paz e amor, não tá nem aí. Tá paz e amor significa que tá paz e amor para mim e para lá também. Para lá nunca tá. (ROBERTO)

- *Paz e amor eu falei no sentido de... (PESQUISADORA)*

- Que não vão agredir, eu tô entendendo... Vai ser o cordato, um plantão cordato. Mas ele não vai perceber, ele não vai ter, esse funcionário... (ROBERTO)

- *Não vai ter essa sagacidade de perceber, essa malícia... (PESQUISADORA)*

- Claro que não! Ele é o atencioso. O que ele vai fazer? Vai atender a todo mundo que chegar no portão. Então, o que ele vai fazer? Ele não vai conseguir levar todo mundo lá para cima, para dizer em primeiro plano. Eu não vou nem dizer no caos, mas vamos dizer assim, ele não vai conseguir levar todo mundo lá para cima, encheu lá em cima, ele vai dizer: “olha gente, encheu”. Ele vai terminar criando um atrito, um desentendimento. Não é nem isso. Nós temos um agente que aposentou agora. Foi refém até. Ele fazia todas... Imagine um cara “peraê meu filho, a gente vai... Relaxe aí, tal, a gente vai resolver. Ele não é um cara da maldade. Se você chegasse assim: “po, aquele cara precisa de um pau”, “pra quê isso?” Você tá entendendo? (ROBERTO)

- *É como se criasse uma percepção distorcida ... (PESQUISADORA)*

- Mas na psicologia, isso também não é uma forma de defesa? Ele tá lhe defendendo e ele tá esquecendo que ele não tá se defendendo. Não é creche. Aqui, não lhe é dado o direito de ser inocente. E não lhe dá o direito de você chegar assim para mim “ah, mas você não me disse...” Eu já tive vários problemas com agentes e eu falava assim: “venha cá, eu preciso chegar para você num posto de gasolina e dizer não risque um fósforo?” Eu preciso? “Ah mas é...” É a mesma coisa, não é possível que você não perceba isso. A gente já teve vários funcionários assim. Por quê? É o mesmo que dizer “não é comigo não”. “Você não ensinou, ninguém me ensinou, ninguém nunca me disse...” Ninguém, o caralho. Onde é que você tá? Nego se chateia, mas o princípio da cadeia é o simples: onde é que você tá? Você sabe onde você tá? Essa é a primeira questão... (ROBERTO)

Roberval reforça que, com a lógica da prisão, é necessário ter diferentes perfis de agentes:

Na verdade eu nunca tive perfil de, dessa agressividade, sempre fui mais maneiro.. Mas precisa ter! A gente vive aqui numa realidade que precisa ter gente de todo tipo, a gente não pode ter só gente manso, se não a gente não consegue... Porque você tem todo tipo de comportamento, então precisa tentar ajustar: “Quem é que vai fazer escolta? Fulano é bom para escolta...” Quem é bom para isso? Fulano é bom, então tem que ter essa diversidade para que o negócio fique direitinho. Mas é preciso ter ordem, às vezes o que falta é um pouco de ordem para que as coisas funcionem direitinho. (ROBERVAL)

Roberto complementa que há uma necessidade de diferentes perfis de agentes, para a rotina em uma prisão, e sugere que deveria inclusive haver uma consideração do perfil dos agentes a depender do tipo de unidade prisional:

- O agente penitenciário não pode ser uma formação só “é o agente penitenciário”. Você tem que separar o que seja a unidade prisional, você

tem que ter a unidade prisional para aquele tipo de crime. Você não tem para certas formas de cumprimento, para certos regimes? Então, você tem que ter o guarda para aquilo ali. Tá entendendo? Não consigo ver também o cara 35 anos trabalhando na penitenciária. Ele tem que rodar. Mas toda a cadeia, toda a unidade prisional, toda a prisão, se você for no âmago dela, você vai ver que 5 pessoas comandam a cadeia, no máximo. Elas administram aquela cadeia com tranquilidade.

- *Você fala isso dos agentes?*

- Cinco agentes administram, porque os outros só tão sentados. Então, esses satélites que rodam, fazem com que a cadeia não pare. Mas quem roda a cadeia, são aqueles 5. Então, o periferia, os satélites, tão ali só para ajudar que a cadeia rode. Mas quem pensa a cadeia, são 5 cabeças. E o resto tudo é assistencialismo. Então, analise comigo, você vai ter unidades diferentes, regimes diferentes, você precisa de profissionais diferentes. Ninguém quer pensar isso. (ROBERTO)

É uma relação que parte do diálogo, que pode acontecer de diferentes formas, em diferentes tons, a depender de quem são os envolvidos e das ações e reações a partir do que se espera para cada momento. Ou seja, as relações, a comunicação e as ofensas são influenciadas e recebem diferentes consequências a depender do perfil do agente, da sua percepção sobre os presos, do contexto, e de quem está por perto observando. Muitas vezes, é possível ter uma ação ponderada, racional, quando não se está diretamente envolvido na situação.

Alguns agentes demonstram uma ação que, além da experiência, envolve certo grau de racionalização, de análise antes da ação, considerando não só a situação direta, mas as dinâmicas sociais, culturais, emocionais, o que permite uma compreensão mais refletida e uma resposta menos reativa. Entretanto, a vivência continuada, a manutenção da lógica de aprisionamento nas condições em que se dão, a falta de investimentos (apesar da existência de recursos, como sinalizam os agentes), somada à ausência/carência de formações, sobretudo formação continuada, em serviço, e de ações que ofertem cuidados emocionais para os agentes, contribui para que a resposta desses profissionais se constitua como uma reação automática e/ou aprendida no contexto, a partir da lógica valorativa partilhada por aquele grupo, muitas vezes sem reflexão prévia.

Um grande desafio para a categoria e para as políticas de formação para estes profissionais, é construir um repertório técnico e condições emocionais que possibilitem uma atuação que minimize a personalização das relações, a atuação a

partir de preconceitos ou de forma generalizada, buscando compreender o que é exigido a cada relação com base na experiência, que permite fazer leituras mais aprofundadas. Ou seja, é aprender a conciliar pensamentos e emoções próprios ao mesmo tempo em que se avalia, diante de uma situação que é posta, em uma fração de segundos, que resposta será dada, em que tom de voz, se exige ou não punição etc:

Olha, assim a gente até comentou muito no curso, a questão do bom senso. Porque o agente ele vai de 0 a 100 muito rápido. Então, tem hora que vai ter uma situação, você precisa de uma resposta forte, ríspida. Mas, em 80% dos casos, você vai ter que ser maleável, você vai ter que compreender... Então, você tem que tentar dosar. Acho que o segredo do agente é você tá sempre conseguindo fazer essa dosagem. (MARCELO)

6.8 Moedas de negociação, punição e controle

Para o equilíbrio do poder, os agentes precisam utilizar estratégias ora a partir das palavras, da imposição e negação, ora a partir do uso da força física, mas, sobretudo, a partir de estratégias de negociação, possível a partir do reconhecimento daquilo que é importante para os presos: “O conhecimento do pátio, do *proceder*, das relações, pelos agentes penitenciários, possibilita uma atuação que mantém o equilíbrio do poder e a ordem, nas situações desafiadoras do cotidiano (RAMALHO, 2008 [1979]).”

Um agente cita um exemplo de negociação, necessário para que um preso cumprisse um procedimento, a partir de uma possível punição caso ele continuasse se recusando: existe um posto de presos, dentro do pátio, que se denomina *faxina*. É um posto privilegiado, e de extrema importância para a dinâmica do pátio. Uma das responsabilidades é a limpeza do pátio em dias que precedem a faxina, e estes presos, que ficam em uma cela específica, tem um acesso privilegiado ao pátio, após o fechamento da Casa, por mais um período, para finalizar a limpeza. Em momentos de tensão, isso pode ser utilizado como moeda de negociação:

No dia que antecede a faxina, a gente deixa a cela da faxina aberta. Então, a gente não fecha a cadeia totalmente, a cadeia fica 90% fechada, mas a cela da faxina fica aberta para limpar o que tem que limpar. Assim, é uma concessão também que a coordenação fez para equilibrar as forças né? Dar uma distensionada... Ai, no dia que antecede a visita, a faxina fica das 4 até umas 5:30 aberta, fazendo a limpeza e fazendo os contatos deles. A faxina é como se fosse a *frente* da cadeia. Tanto que uma vez que um preso

não queria entrar, a gente falou, um cara muito inteligente, disse: “ah, você não quer entrar não? Então se acerte com a faxina que eu vou fechar a faxina. A faxina vai ficar fechada por sua causa”. Ai, rapidinho ele entrou na cela, porque ele tem medo da faxina, porque a faxina é o poder da cadeia. “Se a faxina”, a gente ameaçou ele, não precisou nem tocar nele. “Posso deixar você solto, agora a faxina vai estar lá trancada, porque você não quer entrar na cela.” Ai ele teve que entrar na cela. (RODRIGO)

Salla (2006) aponta o quanto que a realidade do sistema prisional no Brasil, marcada, sobretudo nos últimos anos, por um aumento de expressividade desses grupos organizados, conhecidos como facções criminosas, tem se mantido sobretudo por negociações e concessões:

(...) as deficiências e precariedades do Estado – superlotação, número reduzido do staff, péssimas condições de habitabilidade, entre outras - geram tensões constantes, tentativas de fuga, rebeliões que vêm sendo ‘administradas’ através da concessão cada vez mais ampla de poder da administração para os grupos criminosos e suas lideranças. (SALLA, 2006, p.278)

Por ser algo tão valioso para o interno, a visita é também uma das principais medidas de retaliação quando acontece algo que necessite de uma punição:

“Visita também, porque visita distensiona né? O cara recebe uma visita, duas vezes na semana, distensiona... Então, se eles fizerem algo de errado, corta a visita... Porque a visita é o ouro para eles né? A coisa mais preciosa que existe é a visita. Quem não recebe visita não tem poder...” (RODRIGO)

É também uma forma de mediação, de gerenciamento de conflitos: “Esse gerenciamento de conflito, que é uma linha muito tênue entre negociação e... Aquela tensão toda, aquela negociação de cá, de visita para lá, ‘olhe, a gente vai dar visita, então, fique na sua...(IGOR)’” Entretanto, a manutenção de uma restrição como esta é um dos fatores que podem criar mais tensionamento e fazer a cadeia virar.

Outra situação cotidiana que coloca os agentes diante da ideia de preso, da lógica de desconfiança e de necessidade de imposição de poder, é diante das visitas. A percepção dos agentes sobre as visitas, em geral é muito próxima à percepção que cada um possui sobre os presos e isso pode interferir no tratamento que lhes é dispensado, seja especificamente durante os dias de visita ou em outras situações, como a primeira ida do familiar à unidade. É comum encontrar mulheres nos bancos localizados nos corredores de entrada do presídio, muitas vezes com filhos, aguardando para fazer a carteirinha que permite o seu acesso ao pátio ou com outras

demandas do serviço social, para falar com o diretor, ou para solicitar algum atendimento (médico, psicológico) para um preso. Muitas vezes, vi mulheres esperando por um longo tempo até que alguém lhes dirigisse a palavra. Certa vez, um agente, já no período da tarde, dirigiu-se a uma mulher e, ao identificar a demanda e dizer-lhe que não seria possível, falou indignado que a mulher estava ali desde o turno da manhã, com um bebê, e ninguém a havia encaminhado ou informado da impossibilidade do seu pleito.

Um agente entrevistado após quase 2 anos na função, diz que a sua percepção atual da visita é muito similar à do preso, e algo que lhe causa uma dificuldade na relação se dá pelas constantes tentativas de burlar as regras por parte das visitas e que, eventualmente, são quebradas pela própria instituição. Na sua visão, isso acaba favorecendo o interno de uma forma desproporcional, inclusive compondo benefícios muitas vezes superiores ao que ele tinha na rua e, para a instituição, se torna impossível de verificar cuidadosamente, pelo volume de materiais que entram e ausência de equipamentos:

- Em relação a visita eu, nesse tempo, eu não consigo mais enxergar uma pessoa boazinha, independente do crime que o interno teve. Para mim, visita é visita e ponto, basta, não tem boazinha, melhorzinha, mais simpática, não. É tudo uma coisa só, é como se fosse interno. Desculpe, mas tem que tratar da mesma forma, porque, eu não sei se é uma deficiência da unidade em que eu trabalho, acredito que é uma deficiência geral do complexo: no banco, você é barrada de entrar com qualquer metal ou você tem certas restrições para entrar. E ponto. Você não tem para quem questionar, não entra e acabou. Aqui você tem, tem isso de você às vezes burlar a regra. Exemplo, se tem uma lista de pertences e mantimentos que você pode trazer, e na lista tem falando que são 9 pacotinhos de biscoito. São 9, não tem porque ser 10. “Ah, porque eu só venho de 15 em 15... eu só venho 1 vez por mês...” Mas acaba algumas pessoas cedendo, até mesmo a direção favorecendo, e aí vira uma bola de neve “Ah, porque tal dia eu entrei, hoje eu não vou entrar?” Isso para mim é decepcionante, é pior do que um banco, isso é um sistema prisional, é cadeia porra, não tem porque ter certas regalias. (FRANCISCO)

- *E você sente que isso acontece muito? (PESQUISADORA)*

- Oxe, hoje isso deve ter acontecido umas 3 vezes que eu vi e outras que eu não vi... Só pode entrar lençol liso, “Ah, sr. funcionário, mas só tem uma estampa aqui na ponta...” Porra, aí você olha, por causa de uma florzinha aqui, eu vou rasgar, por causa disso? Sim, mas não pode... (FRANCISCO)

- *E por que não pode? (PESQUISADORA)*

- Tem coisas que eu não sei porque não pode, mas não

pode...(FRANCISCO)

- *Você tá aqui para cumprir... (PESQUISADORA)*

- Sim, não sou eu que vou dizer que não pode. Mas se eu falar que não pode, porque tem uma pessoa acima de mim que fala “deixa lá, que é por causa de uma flor?” Então libera logo para a gente poder fazer esse manejo... Ai você libera hoje, amanhã vai outra pessoa e não libera. Olha que confusão? Ainda mais quando você tem uma fisionomia marcada, ai chega lá, “fulano é ruim porque não deixou”. Mas não fui eu, só cumpri o que estava ali. É bem complicada essa questão de visita, sendo que eu acho desnecessário ter visita durante a semana. Salvo engano, não tenho certeza, a LEP fala que é só uma visita durante a semana, aqui são duas. Eu posso estar equivocado, mas por mais deficiências que tenha a unidade, em atenção aos internos, infra-estrutura e tudo mais, não deixa de ser uma cadeia, e se ficar tão boa, o cara não sente falta de sair não. Comida, visita íntima, roupa... Às vezes o cara não tem lá fora o que tem aqui dentro. Ou por meio da família, ou por meio de alguém que traga para outro e ele come... Vai querer sair daqui, por que? É um ponto de vista assim, que eu passei a ter de um tempo para cá...(FRANCISCO)

- *Quando você chegou, você não pensava assim? (PESQUISADORA)*

- Eu não entendia direito... Não conhecia algumas coisas como deveriam ser realmente, ai não tinha como argumentar muita coisa.(FRANCISCO)

- *A visita para você é sempre, são pessoas que estão tentando burlar... (PESQUISADORA)*

- Sempre, sempre. “Ah, eu sou evangélica...” Ai, o cara pensa assim: po, vou barrar uma bíblia? Mas, um exemplo, dia de domingo não é para entrar bíblia. É um livro, como qualquer outro. Ai, você pensa, vou barrar um livro? Mas...(FRANCISCO)

- *E você nunca teve curiosidade de perguntar por que que não pode a bíblia..? (PESQUISADORA)*

- Porque tem pessoas que estão acima de mim que fazem essa ordem e não sabem responder. Por que não pode?(FRANCISCO)

- *E isso não é padrão entre as unidades? Cada unidade tem o que pode e o que não pode? (PESQUISADORA)*

- Não sei te dizer se tem um padrão geral não... Eu acho que depende da unidade. Eu sei que na PLB que é o preso já sentenciado, já transitado em julgado, entra feijão, arroz, essas coisas...(FRANCISCO)

- *Aqui não pode entrar? (PESQUISADORA)*

- Aqui não, aqui só entra biscoito, suco... Um exemplo, se você sair ali e

tirar uma foto, você vai ver que dia de domingo é só água, comida para criança, só. Ai, tem assim: iogurte, são dois copinhos. Ai o que elas fazem, pegam o iogurte e colocam numa garrafa de meio litro ou um litro, que a criança bebe tudo. Eu não duvido que a criança beba tudo em um dia todo ai dentro. Mas a casa só pede para trazer dois daquele, dois daquele é 200 ml. É pouco, eu acho que é pouco, mas não sou eu que tô dizendo. Mas entra. Se todo mundo tá liberando e eu barrando, como é que eu fico? Ai, eu tô barrando, vai para você e você libera. Do que que adianta? Então, por que tem aquilo ali? Não faz sentido. A comida é para criança, a porção é para criança, ai você vem com aquela quentinha que uma pessoa do meu tamanho não come. “ah, mas ele come muito”, mas não pode. Não pode, ai, tira a metade, mesmo assim, passa uma quantidade que você sabe que não é só para criança. Acaba favorecendo o interno.(FRANCISCO)

- O que você sente em relação à alimentação? Você acha que é algo que tem que ser restrito? Porque é comida né... Qual é a questão de proibir ou permitir comida? (PESQUISADORA)

- É, estão liberados 10 pães. Trazer 10 pães. Hoje aqui tem 4 trabalhando, só a escala noturna precisa de 6 para rodar. Como você vai olhar toda essa comida de forma exemplar? Pão mesmo, não tem uma máquina para escanear, não tem, é na mão. Ai, você vai perder o dia todo fazendo isso. Porque não é só o pão, é o pão, o biscoito...(FRANCISCO)

- É importante ter um argumento, o que pode, não pode... (PESQUISADORA)

- Porque tudo isso é concessão. Se a casa dá, alimentação? É concessão, então por que *tanta* concessão? Se o Estado já tá pagando a alimentação: café, almoço, janta? Tudo o que vem fora, é concessão da Casa, é benefício que a Casa concede aos internos. Então, por que tanto benefício? Porque biscoito, pão, fruta, iogurte, água, refrigerante, entendeu, por quê? Você não tem nem efetivo para dar conta de tanta... Ai fica sacrificando todo mundo. Ai chega no final do dia, uma visita no principal, que é 700 e poucos presos, pronto, tá todo mundo... Você acha que um ser humano consegue chegar às 7h, começa a fazer uma revista 7h para meio dia terminar tudo, 100%? Não consegue... Alguma coisa vai entrar. Até as meninas que revistam sem equipamento, não tem como fiscalizar tudo, é complicado... Esse é o motivo que eu acho assim, para quê duas visitas? Concentrava tudo numa visita só, você deslocava mais efetivo para aquele dia, já cheguei até a dar essa sugestão ao vice-diretor, a gente podia fazer o seguinte: tem certas coisas que a gente sabe que a pessoa só consome... um exemplo, você consome, você sozinha, consome 1kg de açúcar durante 1 mês? Não consome, né? para tomar café? Aqui é só para tomar café e suco. O suco já vem doce, então, é só pro café. Não acredito que uma pessoa consuma 1 kg de açúcar em um mês, só adoçando café, que é o que usa ai dentro. É liberado meio quilo por visita, são 4 visitas por mês, seriam 2kg, mas eles não trazem meio quilo, sempre traz mais. E ai, o que a gente poderia fazer para amenizar

isso ai?(FRANCISCO)

- *E ai isso vira também moeda de troca... (PESQUISADORA)*

- Moeda de troca, bomboniere.. entendeu? Poderia fazer o quê? Um exemplo, se uma pessoa tá entrando dois, durante um mês, bora botar um só. Na primeira visita do mês, vai entrar um quilo de açúcar e não vai entrar mais nada nas outras visitas. Café, é 500g dá para pessoa passar um mês? Vai entrar só 500g. Por que isso? Ia ser uma primeira visita muito carregada, mas tinha como você pegar um efetivo maior e usar naquele dia, porque nos outros dias ia ficar mais leve, ia ter menos coisa para você revistar... Só entra na primeira visita. Um exemplo, na primeira quarta-feira do mês... Pronto, nas outras quartas quer trazer, “não senhora, foi na quarta passada, hoje não é dia disso aqui, foi na primeira quarta... Se ele chegou no meio do mês, vai ter que esperar a próxima visita. Por que não? O Estado quando eu entrei, dava duas peças de roupa. Duas bermudas e duas camisas. Eternamente. Você tava lá, 15 anos aqui, era aquilo mesmo. Hoje é liberado roupa. Como é que eu vou controlar, todo dia você trazendo uma peça de roupa? Às vezes, não sou eu quem tá aqui e o colega não sabe que você já trouxe. Entendeu? Não tem porque... Se você trazer uma peça de roupa, uma vez por mês, será que você consegue destruir uma peça de roupa durante um mês? Acho que não. Num ano, dá 12 peças de roupa para cada interno ai dentro. Tem jeito, ou ameniza o problema...(FRANCISCO)

- *Já ouvi que, por existirem essas concessões, se consegue ter um clima mais ameno, com menos tensão do que em outras unidades... Você concorda com isso? (PESQUISADORA)*

- Concordo, eu acredito até que seja proposital isso, uma coisa em troca da outra, para amenizar os ânimos. Eu tô te fornecendo tanta coisa aqui que não era para ter, em contrapartida a gente quer uma cadeia mais tranquila. Mas ai, você vira refém.(FRANCISCO)

- *Você se sente refém dessa situação? (PESQUISADORA)*

- Claro. Porque no primeiro momento que cortar tudo, com certeza vira. Entendeu, então a gente realmente fica refém dessa situação. Ai, vem as questões da visita, porra, você é um servidor, concursado, você é uma autoridade no momento, mas tem visita que bate boca com você, quer bater boca com você. Em que lugar você vê isso? Em que situação, em que mundo a gente vive que você vê isso? Entendeu? Bicho...Eu fico assim, eu fico atordado... O cara cometeu um crime e tá preso, ele é o errado, mas se eu falar um vasilhame de água que tá a mais, eu que sou o errado? Como é que ela pode reclamar? Ainda assim, reclama e eu fico sem saber o porquê... Deram corda demais. Quem foi, eu não sei, mas deram corda demais. Eu não tô aqui para fazer um favor não, eu tô aqui para fazer a minha obrigação. Por que questionar? Se eu tivesse errado, não, tudo bem... Mas não... Tenho uma meta a cumprir e tá ali...(FRANCISCO)

A ausência de procedimentos claros e partilhados por todos, a falta de equipamentos adequados para a revista e a predominância da lógica da negociação e da concessão, compromete, na visão desse agente, a relação com as visitas e a possibilidade de exercer seu trabalho com assertividade e equidade. A sua fala ressalta a lógica de manutenção da ordem mediante concessões, favores que, em certa medida, favorece a instituição, mas que pode criar tensões nas relações individuais (do agente com a visita, ou do agente com algum preso). O risco dessa abertura pode recair sobre o agente que busca manter o procedimento de forma mais austera e incentiva a tomada de decisões individualizadas, caso o agente não queira “ficar mal” diante de algum interno ou algum preso, visando a sua própria segurança. E, assim, fortalece-se a permeabilidade e compromete-se a segurança.

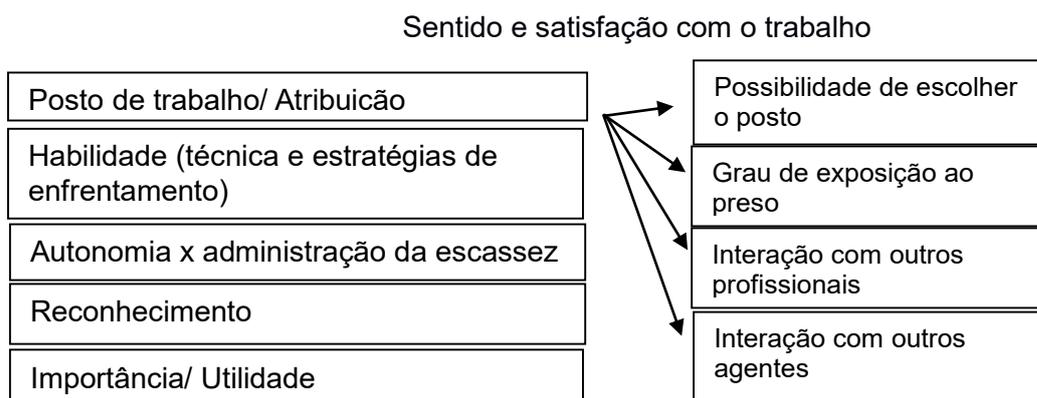
7. A BUSCA DE SENTIDO EM SER AGENTE: satisfação, habilidade, reconhecimento

A partir dos referenciais que analisam o significado do trabalho à condição de satisfação ou de adoecimento psíquico (DEJOURS, 2013), o significado atribuído à função desempenhada está relacionado à satisfação que pode vir do sentimento de utilidade, reconhecimento e à possibilidade de executar o trabalho de forma satisfatória. Será possível perceber nos relatos o quanto as diferentes atribuições e postos de trabalho pressupõem diferentes habilidades e uma possibilidade diferenciada de interações e reconhecimento.

A descrição das atribuições a partir dos relatos dos agentes e dos exemplos que usam para ilustrar, se conectam aos *sentidos* que constroem sobre *ser agente*, na medida em que a presença em cada posto de trabalho proporciona diferentes interações e perspectivas tanto da instituição prisional; da qualidade da relação com os colegas, necessária para o cumprimento da função; da maior ou menor necessidade de interação com os presos; de uma maior proteção ou exposição física que interferem nos sentimentos de vulnerabilidade e na forma como se estabelecem as relações de poder.

Em muitos casos, entretanto, sobretudo pela carência de pessoal e também como estratégia inicial de aprendizado, é necessário que os agentes transitem entre os diferentes postos e só eventualmente algumas habilidades ou impossibilidades são consideradas pelos gestores na escolha de quem assumirá determinado posto. Como será visto a seguir, às vezes essa escolha significa uma forma de proteção do agente, dos colegas e dos presos, pela identificação da falta de perfil do agente para postos com maior exposição. Nesses e em outros casos, quando é possível escolher que posto ocupar, possibilita-se uma maior afinidade com a função desempenhada.

Mapa 9: Sentido e satisfação com o trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Como será visto a seguir, com o relato de como essa função é vivida na unidade pesquisada a partir da perspectiva dos agentes entrevistados sobre os diferentes postos de trabalho ocupados por eles, trata-se de um cotidiano permeado por situações de *vulnerabilidade*, em que, assim como descrito por Crawley (2004), as emoções e o comportamento do agente na resposta e prevenção às situações precisam se dar entre a cultura da instituição [que envolve ainda o *proceder* dos internos, como identificado por Ramalho (2008), associada à compreensão de cada agente do que é necessário para manter o seu respeito, a sua *moral* na relação com os presos e os colegas.

Enquanto a “cadeia está aberta” (celas abertas, presos circulam pelo pátio e tem acesso às assistências), o que, nesta unidade acontece das 7h30 da manhã até por volta das 16h, o nível de tensão e de atribuições é alto. Na unidade estudada, os agentes se dividem em postos de trabalho localizados em diferentes pontos da unidade e que caracterizam atribuições específicas: os postos fixos são o *Portão 2*, *Portão 4*, *Mesa* e *Faxina*. Além disso, tem a *Rampa* e os demais ficam à disposição para custódia, condução para as assistências. Os entrevistados reportam que o ideal seria ter ao menos dois agentes em cada um dos postos fixos, mas em função falta de efetivo, na maioria das vezes isso não acontece. Após o fechamento da casa, que se inicia às 16h e finaliza por volta das 17h, há, como dito pelo agente, um certo alívio, sem a circulação de presos e de outros profissionais na unidade. Os portões externos são fechados, os agentes vão tomar banho, jantar, descansar e inicia um revezamento de quem assume o Portão 4, focado na observação do pátio.

A rotina dos agentes é predominantemente focada no *recebimento/ soltura*

de presos (por ser uma unidade de presos provisórios, existe uma grande rotatividade de internos), na **condução dos presos para as assistências e serviços**, no **registro e inspeção de entrada de advogados e outros visitantes**, e na **observação do pátio**.

Um agente relata um dia de trabalho:

- *Conta como é assim, um dia de trabalho teu? (PESQUISADORA)*

- A gente chega 10 pras 7, vai pro alojamento em primeiro lugar. Começa a resenha sempre, a resenha... “Bom dia, meninas!” Ai, faz aquelas brincadeiras... (RODRIGO)

- *As brincadeiras são sempre relacionadas à isso, né? À masculinidade... (PESQUISADORA)*

- É, exatamente... Ai essas brincadeiras dá um... Tira um, tira assim a tensão do local. Às vezes eu chego e tá um cheiro fortíssimo de cadeia, ai falo “oh que cheiro maravilhoso de cadeia, eu tava com saudade da cadeia” (risos)... Ai, os caras falam: “Você é maluco!” Chega aqui... Eu tava de férias no mês de junho, ai eu tava com tanta saudade dessa cadeia... (risos) “Deu tanta saudade...” “Po, você é maluco”. Mas a gente faz muita ironia né? A gente brinca muito fazendo ironia. Então, depois da brincadeira a gente vai pro nosso posto, né? Umas 7h10 a gente tá indo pro nosso posto e ocupando os nossos lugares... Porque tem uma escala e cada um ocupa o seu posto... Portão 4, portão 2, faxina, Mesa – que organiza a papelada toda... (RODRIGO)

- *Faxina é qual? (PESQUISADORA)*

- Faxina é o que lida com os *fardas amarelas* para poder fazer a faxina. Ele é tipo o líder, ai, pega uns 3, 4 *farda amarela* para poder fazer a faxina. (RODRIGO)

- *E esses postos são fixos ou muda? (PESQUISADORA)*

- Não, todo mês pode mudar. Tem uns postos que se tornam fixos porque o cara não toma a iniciativa de mudar, tipo, tá na Faxina, deixa eu ir para Mesa, que é onde dá mais trabalho, né? Ai, a mesa e a faxina fica muito fixo, mas eu, ultimamente, eu tô indo mais para Faxina, mais para Mesa... Aí, eu pego essa, quando o colega da Faxina tá folgando, eu pego o da Faxina. Quando o da Mesa tá folgando, eu vou para Mesa. (RODRIGO)

- *São os postos que tem mais dinâmica? (PESQUISADORA)*

- É, dinâmica... A Faxina e a Mesa...Recebe alvará, recebe oficial de justiça... Tem que mexer com a papelada dos presos...

- *E quem recebe preso? É em qual posto? (PESQUISADORA)*

- Olha, quando o preso chega, ele tem que ir... O primeiro posto que ele vai chegar é o portão 2, aí o agente vai ter que perguntar pro advogado, pro oficial, se ele já passou pelo CRC, para controle, registro de preso... (RODRIGO)

- *Porque o que eu vi é que chegam vários juntos, né? (PESQUISADORA)*

- É... (RODRIGO)

- *E quando chega assim um bocado, vai para onde..? (PESQUISADORA)*

- *Aí, a gente pergunta pro oficial, pro advogado, o que ele quer... Se ele já tá com tudo certinho, passa pelo portão 2 e vai para Mesa. Se ele ainda não passou pelo CRC, ele vai pro CRC, para poder ver se o preso tá lá mesmo, se tá no principal ou no anexo, ou na Cadeia pública... Porque às vezes eles se enganam... Aí a gente pergunta se já passou no CRC... "Já passei", aí, a gente coloca no livro, cada posto tem o seu livro, para ver o advogado, OAB etc... Aí, tem todos os postos, a Rampa... (RODRIGO)*

- *Aí você tá falando quando chega os advogados e os oficiais... Mas quando chegam os presos? (PESQUISADORA)*

- Ah sim, os presos aí o chefe do local de onde os presos são vindo, ele vem na frente, antes de abrir a viatura, ele chega na frente para se comunicar com a coordenação de segurança. Aí a coordenação de segurança faz esse intercâmbio, para ver se pode ou não pode trazer o preso. Geralmente ele vai para diretoria também, falar com o diretor... (RODRIGO)

- *Então isso não é avisado, chega e ... (PESQUISADORA)*

- Chegou e eu não tenho autonomia de dizer, "não, não vou receber preso..." Eu não sou diretor, quem tem autonomia seria ou o diretor ou a coordenação, de dizer "vou ou não vou receber preso"... Se tiver faltando alguma documentação, são eles que vão ter que lidar com isso, né? O CRC, o pessoal lá... (RODRIGO)

- *Mas são vocês que fazem a entrevista com eles? (PESQUISADORA)*

- A gente faz a entrevista depois que tá tudo ok, depois que a coordenação e a direção dizem que vamos receber preso, beleza, vamos receber 10 presos que vão chegar hoje, aí, recebe a documentação, cada preso tem a sua documentação, aí a gente recebe. Quando recebe eles vão logo ali para o portão 4, fica naquela sala de espera ali, aí, a gente faz a entrevista, tira a foto, isso já tinha sido feito nas outras unidades, no COP e tal, mas a gente refaz isso. A gente faz, entrevista, faz aquela entrevista manuscrita mesmo né? Vê a tatuagem que tem, a identificação, porque posteriormente, na hora do alvará a gente vai pegar todos esses dados e conferir. Qual o nome do seu pai? Da sua mãe? Qual a tatuagem que você tem? Você

responde por qual crime? Foi preso por quem? Para gente ver se bate. Se bate e confere. Se ele sabe, se é ele mesmo, né? A gente vê a foto dele, que a gente tirou... A foto dele, da tatuagem dele, vê se o documento tá todo certinho... A nota de culpa, os mandados todos que o Poder Judiciário faz, o alvará ou força de alvará, a sentença, uma decisão interlocutória com força de alvará... Aí, a gente vê se a documentação tá toda certinha, faz o confere, e o oficial de justiça vem, a gente faz um documentozinho pro oficial de justiça levar para apresentar lá na portaria... Então, cada agente tem a sua função, o seu posto. Cada posto tem uma responsabilidade. (RODRIGO)

- *E sai qualquer hora do dia ou da noite, ou tem...? (PESQUISADORA)*

- Não, tem horário. De 7 da manhã às 5 da tarde, durante o dia. (RODRIGO)

- *De noite não sai... (PESQUISADORA)*

- Geralmente durante o dia. Quando escurece, nem o oficial aparece, nem nada. 4h30 da tarde é o horário máximo de sair, mas pode sair qualquer dia da semana. (RODRIGO)

- *Fim de semana não? (PESQUISADORA)*

- Pode ser, mas geralmente é dia de semana. (RODRIGO)

- *E aí, depois que fecha, 16h30, até umas 17h... Aí depois disso, vocês vão fazer o que? (PESQUISADORA)*

- Ah sim, depois disso é a hora que a gente tem a nossa folga né? Ai a gente vai tomar nosso banho, aí fica nos postos de vigilância, vigiar, tem sempre que tá vigiando. (RODRIGO)

- *Vocês se revezam? (PESQUISADORA)*

- Sim, a gente reveza de hora em hora, de duas em duas horas ai fica no posto ali da frente olhando, ai sempre tem que ter um agente ali, naquele posto de vigilância do portão 4. Tanto aqui quanto no portão 4. (RODRIGO)

- *A vigilância tem esse aspecto, é um ócio, mas que tem que estar atento... (PESQUISADORA)*

- É isso, aí a gente leva um livro, o celular da gente que a gente conversa, a gente passa o nosso tempo, aí também a gente reveza e fica com o colega conversando, de vez em quando joga um dominó, um baralho, essas coisas, para distrair também. Então, é a parte boa, digamos assim, do dia, é quando fecha a cadeia. Fechar a cadeia é tipo, um alívio. Dá uma aliviada boa retada. Ai, problema é quando tem preso doente, que a gente tem que entrar de noite. (RODRIGO)

Este relato indica a dinâmica e algumas dimensões envolvidas no dia-a-dia dos

agentes: a característica de ser um ambiente *machista*; a estratégia de utilizar o *humor* para diminuir as tensões cotidianas; a falta de autonomia em algumas situações, como o recebimento de presos apesar de já ser uma unidade que está acima da capacidade; momentos de ócio e momentos de muitas atribuições simultâneas. Estas condições foram também identificadas nos estudos de (Moraes, 2005), Kauffman (1988), e Crawley (2004). Eventualmente, há também situações de **escolta externa**, mas nem todos os agentes são escalados para essa atribuição. Em geral, há ao longo do mês um **revezamento de posto**, para que todos possam vivenciar as diferentes funções necessárias no cotidiano:

A gente é escalado por posto e vai mudando isso durante o mês... Um mês a gente fica num posto, até para não estressar mais do que já é estressante, os colegas e a gente mesmo... Já passei por todos os postos, pagar a alimentação, a parte de médico, levar para assistente social, defensor, dentista... (FRANCISCO)

A fala de um agente explicita que cada posto possibilita uma relação e percepção diferenciada em relação à instituição e aos internos:

Eu acho que aqui é bem rico, você tem vários postos aqui... E dentro desses postos, você consegue ver o presídio de outra forma. Se você fica, por exemplo, no portão 4 é outra coisa, é uma realidade... Quem tá no portão 2 já é outra... Quem tá na Mesa, já é outro espaço... Quem tá na coordenação, já vê de uma forma diferente, quem é chefe de plantão, já vê diferente... Então eu acho que você, ao longo de uma carreira, você deve tá experimentando tudo isso. (ENIO)

Esta é uma importante consideração das diferentes experiências que implicam em diferentes atribuições, diferentes relações, diferente exposição, diferentes responsabilidades, reconhecimento e, conseqüentemente diferentes sentidos construídos em relação ao próprio trabalho:

Os significados são construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto, ao passo que os sentidos são caracterizados por ser uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências do cotidiano. Sendo que essas transformações que os sentidos e significados sofrem, são construídos por meio de uma relação dialética com a realidade. (TOLFO; PICCINI, 2007, p. 44)

A seguir, explicitaremos algumas dinâmicas dos postos de trabalho, na busca de compreender a atuação dos agentes em cada um deles, e a relação de identificação, reconhecimento e satisfação que proporcionam.

7.1 Portão 2

O *Portão 2* fica localizado dentro da unidade, e é o portão que separa a entrada, onde existem algumas salas administrativas e da gestão, do acesso à área onde ficam os internos: “É no *Portão 2* que recebe advogados, polícia, recebe os internos...” (IGOR) Existe uma mesa e cadeiras para os agentes que ficam neste posto, entre uma grade e um portão grande de ferro. Em geral, a grade fica aberta e o portão sempre fechado, sendo aberto a cada vez que existe alguém em trânsito: agentes, agentes conduzindo internos, entrada de oficiais de justiça e de policiais. A grade é fechada apenas quando, eventualmente, algum interno vem dialogar com os advogados de forma breve ou com familiares que conseguiram alguma autorização, diante de alguma necessidade ou impossibilidade, para visitar o preso fora do horário estabelecido. Neste caso, existe um tempo máximo de 15 minutos, os familiares permanecem do lado de fora da grade enquanto o interno encontra-se algemado no espaço entre o portão e a grade e, além do agente do posto, o agente penitenciário que está fazendo a condução dele permanece no local.

Neste posto, o contato com os internos é, em geral, rápido: registra-se aqueles que saem escoltados para alguma assistência ou audiência; os que ingressarem na unidade a primeira vez; e a saída e entrada dos *fardas amarelas e azuis* que trabalham na área externa. Estes passam ainda por uma breve revista no portão 2, pois retornam com potes e alimentos que levaram para se alimentar ao longo do dia.

O maior contato se dá com os advogados, oficiais de justiça e policiais que solicitam ao agente que está no Portão 2 que chamem os internos a quem vieram se reportar. Os agentes conferem os documentos de quem solicita, registram o nome do interno, e encaminham à mesa para fazer à solicitação ao portão 4 e, então, ao pátio. Ênio diz que o interessante desse posto é conhecer outras pessoas, fazer contatos e aprender com os advogados, por exemplo:

Quando você tá, por exemplo, no portão 2, você tá num contato menor com o interno e um contato maior com os advogados, aí você também enriquece, você fala com eles, eles te falam coisas, né? Você tem um contato maior com os internos que vão para escolta, porque passa por ali, entendeu? Tem que ter esse controle do interno que saiu, do interno que tá voltando... (ENIO)

A sensação relatada, de ser um posto que exige um trabalho de atenção, de procedimentos burocráticos, e que possibilita um “enriquecimento” cultural, social, por

proporcionar relações com profissionais de uma categoria valorizada socialmente, provoca um significado diferenciado sobre o *ser agente penitenciário*. Existe um certo desejo de ocupar determinados postos, como este, também por ser uma função que exige menos desgaste físico: não é necessário conduzir internos nem se deslocar.

7.2 Mesa

A *Mesa* é a função mais burocrática e que exige atenção sobretudo aos detalhes de documentação, como disse Diego: “é um trabalho chato, muito detalhe, se você errar uma letra, muda tudo.” As solicitações geralmente são pedidas a partir do Portão 2, quando chega algum advogado, oficial de justiça com alvará. Por ser um trabalho com características administrativas próprias, os agentes relatam que é importante que seja um posto assumido por alguém com este perfil e que tenha experiência com esse tipo de trabalho. É um posto que geralmente não há revezamento:

A mesa é onde todo advogado, todo oficial, alvará, passa ali, localiza o interno onde está, passa pro outro colega passar pro interno que tá no pátio, aí ele vai trazer... Então, liberação de alvará, tem que autorizar a saída, fazer algumas perguntas para verificar se o interno é ele mesmo, se aconteceu alguma coisa então lavra a ocorrência para que seja aberto processo administrativo, então, controle de quantos saíram, entrada, guia de recebimento... É muito mais um trabalho administrativo dentro desse escopo aqui, acho que o trabalho mais administrativo que tem é esse. (MÁRIO)

Este é um posto geralmente destinado à agentes antigos e perspicazes, ou com perfil mais burocrático. Especialmente nos últimos concursos, tem sido mais frequente a existência de agentes com um grande distanciamento cultural e simbólico na relação com a função: foram aprovados, mas não se sentem servidores da segurança pública... Diante do reconhecimento do perfil, em alguns casos, há o direcionamento para uma atribuição específica. Para um agente, isso é um importante aspecto de tomada de decisão da gestão: “cabe à segurança, à vigilância, ver quem ele bota, a pessoa onde ele bota (ROBERTO)”. Assim, mantém-se em um posto onde exerce atribuições burocráticas, que se distanciam do estereótipo do agente penitenciário, preservando o desejo de permanecer distante, de não ter sua identidade alterada.

As atribuições em si poderiam ser consideradas como algo aparentemente simples, não fossem as condições subjetivas, estruturais e relacionais que as

envolvem, trazendo questões de segurança, jogos de poder e influenciadas pela percepção social do público com quem se lida, a *ideia de preso*: “O tempo todo você tem que ser um articulador, porque pode estar acontecendo algo ilícito. Tem que saber como lidar, porque são seres humanos, embora não pareçam às vezes... Prefiro nem saber qual é o crime. (DIEGO).”

7.3 Faxina

Este é um posto que de alguma forma mais se aproxima ao que é definido como participação dos agentes penitenciários nas atividades de ressocialização, uma vez que se constitui no acompanhamento dos presos que são *farda amarela* e que fazem a limpeza externa da unidade. São geralmente presos reconhecidos como de “baixa periculosidade” e com “bom comportamento” e autores de delitos específicos. Esses presos tem uma circulação maior pela unidade, o que oportuniza eventuais diálogos também com os agentes:

Diálogo de conversar? No máximo, às vezes, quando estou na área externa, com os *fardas amarelas* que sobrem para limpar a unidade, no máximo assim, a depender muito, pergunto porque ele tá ali, qual o motivo. Passei dois dias trabalhando na faxina, com os *fardas amarela*, e ai tinha um sinhozinho, um homem, baixinho assim, de farda amarela, aparentemente calmo, eu perguntei: Elivaldo, por que tá aqui meu velho? Ai ele disse: “porque a minha mulher se matou”. Ai, me deu uma crise de riso. Mas ela se matou como? Pegou uma arma que a gente tinha no sítio, e se matou. O máximo da conversa é isso ai. Ai, ele disse: é verdade, sou inocente, sou inocente. Só assim uma curiosidade... Não costumo perguntar muito não. Ai eu perguntei a ele depois se ele tem filho, se tá recebendo visita, ele “não”, ah, beleza. Porque tipo assim, se ele é inocente, no mínimo os filhos viriam visitar ele. (FRANCISCO)

7.4 Portão 4 e o poder do pátio

O portão 4 é o posto mais próximo das idiosincrasias da prisão que permeiam esse cotidiano relacional: o cheiro, os ruídos, os diálogos, as movimentações, o aspecto do que se vê... São os salves, os pedidos, os conflitos... Demandas de centenas de pessoas, que desejam algum contato *além-pátio*, e que os agentes tem de aprender a ler os sinais, a lidar com o pátio, buscar formas de administrar a partir de suas condições pessoais de negociação, dentro do que é possível institucionalmente (tanto formal quanto culturalmente) e permitido também pelos

presos, como analisa Coelho (2005):

O guarda dispõe, pela própria natureza de suas funções, de considerável autonomia decisória no âmbito de suas atividades. Sua função é a de assegurar que nada ocorra em violação às regras da prisão, sejam as disciplinares ou as de segurança. Seu trabalho é essencialmente preventivo: ele deve manter-se atento e ser capaz de detectar e interpretar corretamente indícios de perturbação da ordem ou de ameaças à segurança. Isso requer o domínio de um saber que é essencialmente prático em sua origem: não está codificado, é intransmissível por métodos formais e de difícil reprodução a curto prazo. O que constitui esse saber é, principalmente, o diversificado e sempre renovado repertório de recursos que os presos elaboram para iludir a vigilância do guarda. Como dizem os internos, “a cabeça do preso é a oficina do diabo”; neste caso, cabe ao guarda interferir na “produção” dessa oficina, espionar sua “tecnologia”, desmontá-la para conhecê-la e neutralizá-la. Consegui-lo constitui para o guarda fator de honra e orgulho profissionais. (COELHO, 2005, p.97/98)

É preciso administrar a vigilância, as demandas, os internos, os colegas e as sensações causadas pela presença naquele espaço. Pergunto a um agente, enquanto realizávamos a entrevista em um local próximo ao Portão 4, em que havia um barulho constante vindo do pátio, se essa constância incomoda, ou cria-se um hábito. Ele responde, agregando outras condições desagradáveis às quais também se habitua:

- E essa gritaria, Rodrigo, é assim o dia todo? (PESQUISADORA)

- É, é, o dia todo essa gritaria. Preso brigando, reclamando, pedindo médico, pedindo remédio, e a gente não tem conhecimento nenhum farmacológico, nem nada, mas eles pedem remédio para gente, e para gente distensionar a cadeia as vezes a gente dá um remediozinho, para poder não criar mais conflitos. A gente dá um remediozinho aqui e outro acolá, mas eu mesmo não dou remédio, eu não entendo nada de remédio, mas eu peço “oh fulano, me dê um remédio ai de dor, um paracetamol... A única coisa que eu posso entender é um remédio de dor. Mas, acostuma, acostuma. Por incrível que pareça. A gente acostuma até com o cheiro daqui! O cheiro horrível. Tanto que, quando eu chego na rua e esqueci de tirar a camisa, o pessoal estranha o cheiro né? “Porra, esqueci de tirar a camisa..” A camisa fica impregnada com esse cheiro. Ai, já chega direto para lavar. Eu já não faço mais essa besteira: tiro a camisa, trago uma muda de roupa, boto num saco e boto direto num balde para lavar, porque fica impregnado esse cheiro. Mas a gente acostuma. Até o olfato... (RODRIGO)

Enquanto entrevistava esse agente, diante de tantos ruídos, um se sobressai (um grito mais forte) e pergunto que sons causam algum alerta, ou a verificação do ocorrido. Ele sinaliza que também ficou curioso com o som e que, nestes casos,

quando se refere a algum incidente que necessite de intervenção, os agentes que estão no posto comunicam-se com os demais:

- Eles passam um rádio. Sempre tem um agente lá, se tiver alguma briga, uma coisa assim, ele vai tá passando o rádio. Se tiver uma correria, uma coisa estranha, ele passa o rádio. (RODRIGO)

- *Então, só se você tiver lá direto com eles, se tiver por aqui, é um barulho qualquer.. (PESQUISADORA)*

- Sempre tem gente que vai né? Eu nunca fico em locais assim que eu não tô vendo nada. Eu sempre fico em locais, ou lá na frente, ou na mesa, ou aqui para atender um advogado, mas sempre, eu nunca tô parado. Eu sempre faço rondas, tanto que agora eu tô curioso para saber o que foi, essa gritaria estranha. Ai, eu fico curioso. (RODRIGO)

Ao mesmo tempo, existem situações em que, por mais que se suspeite que está acontecendo algo, com a saída dos agentes do pátio, é difícil intervir, demonstrando que o pátio é gerenciado majoritariamente pelos presos:

Quando você para na frente da cadeia e olha, uma pequena cidade, largada, ai você para e pergunta: aquele cara que tá no canto ali, o cara tá com uma cara de, você tá vendo que ele passou por alguma coisa, como é que você vai chegar nele? Sua obrigação não é proteger, não é resguardar ele? Mas como é que você vai fazer isso? Não tem como. Como você faria isso? (ROBERTO)

Rodrigo aponta alguns aspectos que reforçam o domínio dos presos sobre o pátio, e estratégias presos para burlar a vigilância e a intervenção institucional:

- A gente vê briga, a gente vê... Agora mesmo teve uma briga de boxe, ai, o pessoal encurrala o cara desfavorecido para brigar no boxe, eu não sei se é obrigatório, se eles querem mesmo fazer esse boxe ou se não querem... Eu sei que existem brigas no sentido físico... (RODRIGO)

- *Então eles também simulam essas brigas, como se fossem brigas de boxe, para... (PESQUISADORA)*

- Também, também... E muitas vezes eles não tem direito a receber a visita deles, porque ele não quer ter o risco de ter sua visita violentada. Então, ele não recebe sua visita, fica, digamos assim, fica encurralado... Fica na tranca dura... (RODRIGO)

- *Mas quando você fala, é, a disputa de território, mas ao mesmo tempo, você fala que eles brigam com o mais fraco... (PESQUISADORA)*

- É, eles botam para passar o portão, eles botam para sair do pátio e ir para o isolamento, que seria o castigo. Quando a pessoa não fortalece a ideia

dele, não abraça a ideia dele, não assume aquela facção que aqui no caso é BDM e no prédio principal é Comando da Paz CP, quando ele não abraça a facção ele é obrigado a passar o portão e a ir para o isolamento. Então o cara deve tomar porrada escondido, porque eles não dão porrada na nossa frente, leva a porrada dentro das celas, do pescoço para baixo para não deixar marca visível, então, leva porrada e é obrigado a passar o portão... Porque leva porrada, é ameaçado de ser estuprado, de a família lá fora morrer e tal, então, eles são obrigados realmente... (RODRIGO)

Esse agente traz à tona que é uma vigilância que permite intervenção apenas no que é mais escancarado, que ultrapassa os limites, como algum espancamento grave ou morte, ou quando é interesse dos internos, por exemplo, se tem alguém incomodando e eles desejam que saia dali, *passa o portão*. As demais situações, se podem ser ocultadas, distanciadas, se não são suficientes para interferir no andamento do cotidiano, na maioria das vezes não chegam até os agentes.

Existe uma gama de possibilidades de atuação dos agentes e, ao fazer o concurso, não é claro para as pessoas o que exatamente irão vivenciar no exercício da profissão. Assim, muitas surpresas se apresentam, especialmente para aqueles que, *a priori*, já identificavam não ter uma afinidade com a área de segurança pública. No cotidiano, é inevitável que, em algum momento, o agente precise lidar com situações de tensão ou conflitos com os internos, tanto de forma individual quanto para apoiar o seu plantão. Pergunto a um agente qual é a reação dos colegas quando isso acontece:

- Tem gente que tá vendo o problema ali e ele vem para cá... (risos) Eu entendo, eu entendo, não concordo, mas entendo... Porque assim, nem todo mundo aguenta, às vezes a pessoa tá ali porque precisa trabalhar, mas quantas vezes você tá num sufoco, sufoco mesmo, que tem que ir todo mundo, e você vê um colega dar uma esquivada, entendeu? Não ir... (CESAR)

- *Mas e aí, como é, os outros agentes não chamam?* (PESQUISADORA)

- Não... geralmente quem vai mesmo vai porque tem o ímpeto de ir, assim, eu sempre fui, nunca como forma de violência, mas como forma de poder até conter, você precisa conter, então você precisa fazer aquilo, não precisa usar a violência, mas você precisa conter... Eu nunca fui de me esquivar, mas eu nunca gostei de violência, porque não é do meu perfil mesmo, mas tem colegas que você vê que trava mesmo, trava mesmo, porque não é a personalidade dele... Não, não... (CESAR)

- *Mas esses aí são repreendidos depois...?* (PESQUISADORA)

- Não, até que não... Aí o pessoal, geralmente eles sabem o agente que

tem mais esse perfil, então coloca ele num posto mais que já precise... Outros que você já vê que tem mais vício você já coloca ele já num lugar mais tranquilo, para ele não ficar... Porque infelizmente, não é infelizmente mas, é a maneira de ser e ele não vai mudar, não tem como você fazer com que a pessoa tenha uma reação que ele não tem... Não tem, a gente cansa de ver colega que a gente fala “ajuda aqui” mas não, nem mexe... É dele mesmo... Não quer dizer que ele vá mexer para bater, mas tem vez que você tem que segurar, às vezes você tem que enfrentar, mas tem uns que não conseguem... Até que, nesse ponto aí, a galera não força não, mas porque sempre tem aquele que gosta também né? Que gosta de tá na frente, que gosta de fazer... (CESAR)

Cesar aponta que as diferenças no pensamento, conflito de ideias, de como se lida com algumas questões, muitas vezes cria mais tensão entre os agentes do que uma eventual ausência, isenção em alguma situação de maior tensão:

Não da maneira de agir, mas da maneira de pensar, entendeu? Da maneira de colocar as coisas... Isso aí talvez afete mais do que o agir, não agir... A maneira de você colocar as coisas afeta mais do que você não agir ou agir... Eu não sei se mexe com a pessoa, de uma certa forma mexe com o que o outro pensa... Não sei, mas essa forma de você agir mexe mais. Eu pelo menos, eu percebo isso... Se você ficar na sua lá, não se meter em nada, não se meteu em NADA, você nem foi, nem ficou, você não se meteu, você foi neutro... Mas se você se posiciona de outra forma, isso incomoda mais do que você não fazer nada... Mas é interessante você, o incomodar é bom também, você faz refletir, entendeu? A pessoa pode reclamar, pode falar, pode xingar, mas depois ele pode, quando parar ele pode pensar, refletir entendeu, na hora dele ali... (CESAR)

Então, o saber sobre este ambiente relacional, que é emocional (CRAWLEY, 2004), que tem uma cultura própria (SYKES, 2007 [1958]; GOFFMAN, 1999 [1961]; RAMALHO, 2008 [1979]), com suas dinâmicas de poder (FOUCAULT, 1987), precisa ser vivido para ser aprendido, e esse é um grande diferencial dos agentes penitenciários em relação a outros profissionais da segurança pública. Não é puramente técnico. Não é aprendido em livros (por mais que outras experiências ampliem a sua visão da situação). É a experiência e as relações que possibilitam o saber necessário para a atuação nesse contexto.

7.5 O que os agentes entendem por cumprir bem a função?

A partir de todos os desafios do exercício da função, os agentes reconhecem algumas características de profissionais que são importantes e valiosas para a

profissão, como a habilidade de lidar com os internos em diversas situações:

Tem que ter conhecimento, trabalhar dentro das normas. Tem que gostar ou aprender a gostar do que faz. Não é fácil, lidar com os problemas dos internos... Tudo o que acontece lá vai refletir na gente: se o interno tá doente, se tiver um atrito, se o alvará dele saiu ou não... Tem facções ali dentro que a gente precisa controlar... (IGOR)

Agir com os internos a partir de uma perspectiva proativa, de empatia, ao mesmo tempo com um olhar ampliado sobre o ser humano e sobre a prisão, são também considerados pontos importantes:

Primeiro ele tem que ser uma pessoa extremamente humana, humana no melhor sentido da coisa, na minha concepção. Para outra concepção um bom agente pode ser aquele que saiba lutar, que saiba atirar bem, saber lutar, saber bater, saber... Não é a minha concepção. Eu trabalho com a ideia de que tem que ser humano, extremamente humano, para ele entender aonde ele está, o que ele está fazendo, entender a outra pessoa, e aí ele tem que ser uma pessoa que estude também, ele tem que buscar também nas teorias, não é só achismo, tem teorias que explicam aquilo ali, aquele fenômeno, o que as prisões representam hoje, qual é o público que ela atinge, entendeu? O que é ser encarcerado? Faça uma experiência de você tá, ele já faz, a gente já faz, tá preso... Um colega me disse uma vez, olhe, eu me tranquei, eu pedi para me trancar, e ele disse que não aguentou, quando ele se viu preso, dentro de uma cela... Quer dizer... É uma coisa assim que não é do ser humano tá preso, entendeu? Então, é uma coisa completamente diferente... Então, você tem que entender aquilo ali... (CESAR)

A complexidade da profissão se apresenta também pela multiplicidade de perspectivas que envolvem a atuação do agente e, conseqüentemente, no reconhecimento do que é importante:

Para mim um bom agente ele não tá distante de um bom servidor em qualquer área, que atua com isonomia, com imparcialidade... O mesmo agente que desempenha as funções aqui pautado nos princípios enquanto servidor público, acho que exerceria um bom papel em qualquer lugar. O que eu vejo na realidade do agente penitenciário é que, a realidade que se trabalha ela é complexa, então desde o momento que você adentra você percebe que naquilo que, que o que a lei prega, você tá muito distante então acaba confundindo o que é ser bom... Essa pergunta feita para uma pessoa mais explosiva, que carrega um senso de justiça, ele vai talvez dar uma resposta no sentido de mais opressor, uma pessoa que consiga causar mais sofrimento, que submeteu a crime e tá ali preso; para uma pessoa mais imparcial é a efetividade dele... (MÁRIO)

Francisco também aborda a importância da profissionalização do agente:

- Um bom agente... Tem uns colegas aqui que eu admiro pela postura, entendeu? É... Eu acho que o principal para manter o respeito é a postura,

então, eu admiro alguns colegas... Não que os outros não sejam dignos de admiração, mas tem aqueles que você fala “poxa, tem uma postura que realmente...”

- *O que é ter essa postura? Você pode dar um exemplo de uma situação?*

- Horário. A gente tem horário, a gente recebe aqui advogado, visita... E a gente tem o nosso horário de almoço, que é de meio dia às duas... Então durante 12h às 14h, esse horário de advogado e de visita não deve acontecer... E às vezes um colega fala que vai facilitar, para adiantar o lado... Isso é uma falta de postura. Tem um horário, todo lugar que você entra, todo órgão que você entra, tem um horário, né isso? Um horário de almoço, que não funciona... Então quando eu vejo um colega, um advogado 12h30 e eu vejo um colega falar: infelizmente, você só vai ser atendido às 2 horas, e cumpre aquilo à risca, eu admiro. Porque tem alguns colegas que falam: “ah, é só assinar um papel? Pera ai que eu vou...” E corre lá, entendeu? Essa é uma postura que eu não gosto e não concordo. Não é errada, mas eu não concordo. Porque se você chegar em qualquer órgão público, em qualquer outro setor, você vai ter que cumprir esse horário. Então, os colegas que seguem as normas à risca eu acho legal. (FRANCISCO)

Dentre os desafios de cumprir bem a função, estão os aspectos estruturais e a compreensão de que uma das contribuições da função se dá ao minimizar a dinâmica que alimenta o crime, ao minimizar as ilegalidades e ao conseguir cumprir o cotidiano sem intercorrências:

O sistema tá falido, o modelo é arcaico... Aqui a gente nada contra a maré, num Estado que não tá nem ai... E a gente faz o que pode para evitar. Quando pega celular, tá minimizando mandado de sequestro, de latrocínio, de alimentar o tráfico. A gente poderia coibir mesmo, mas o Estado não dá condições. Quem tá lá em cima ganha dinheiro com a terceirização, por exemplo. O prejudicado é sempre a população... A gente percebe que tá fazendo alguma coisa quando tira celular, drogas... Quando tá na revista que você consegue barrar alguma coisa... Quando você faz uma escolta que consegue ir e voltar sem ele fugir... Enquanto a sociedade dorme, os agentes penitenciários tomam conta das portas do inferno. Mas isso sem reconhecimento nenhum. (DIEGO)

O tipo e o tempo de resposta dada a cada solicitação é um indicativo das características de cada um:

A capacidade de escutar os internos é reconhecida como algo importante e de valor, mas o grande diferencial é sobretudo a *forma de responder*: *é preciso ser firme, não prometer algo que não se pode cumprir* e, uma vez que o atendimento a uma solicitação em geral depende de muitos trâmites e de outros profissionais, é preciso

certificar-se de que é possível atender à toda a logística necessária (desde a confirmação da disponibilidade dos outros profissionais até o deslocamento do interno, diante da carência de agentes).

Saber dizer não quando for necessário e cobrar dos internos o respeito a regras, também é identificado como uma característica do “cara homem”, por significar que não existe medo em responder ao interno algo contrário ao que ele deseja ou solicita. Aqueles que desejam a qualquer custo atender às demandas dos internos são vistos pelos colegas como “ingênuos” e “fracos”, por não serem capazes de dizer não a um preso e por não reconhecerem as características do lugar onde estão, tendo prejudicada sua leitura sobre as situações, sobretudo, a consideração por situações de disputas, falsas solicitações, que podem se constituir como privilégios ou como “iscas” para se conseguir algo fora do previsto.

Uma outra ação valorizada é que é preciso respeitar os outros agentes que estão na relação com os presos, não “atravessando” a resolução de situações enquanto os internos estão sob custódia de outro agente.

Com esses parâmetros, o contrário reflete exatamente alguém em quem não se pode contar em situações de crise: se um agente se esquivar de determinadas situações, não cumpre algum procedimento para evitar encarar os internos, não responde adequadamente às solicitações. Alguns desses são agentes “sem perfil”, ou que caíram ali de “paraquedas”, não se identificam com os agentes nem conseguem estabelecer uma proximidade com os presos. Muitas vezes, a própria gestão busca locais e atividades de menor interação, por avaliar as condições efetivas destes em lidar com situações que aconteçam.

Por outro lado, a partir das situações cotidianas, existem os agentes que passam a ser reconhecidos por negar qualquer solicitação dos internos, que não oferecem escuta ou apoio. Para estes, é como se a experiência da prisão reforçasse os estereótipos. Essa parcialidade cria uma “falta de consideração” da massa e desafios para os agentes, que precisam equilibrar essa lógica.

Essas características são similares ao identificado por Castro e Silva (2008):

Junto aos membros da “turma de guardas” predominava um modelo ideal daquele que seria “O guarda”. Sua principal característica era saber dar os direitos aos presos sem deixar de lhes cobrar os deveres. A harmonia entre a concessão de direitos e a cobrança dos deveres estaria presente nos bons profissionais. O excesso, para qualquer um dos lados, seria prejudicial não apenas ao trabalhador individualmente, mas a toda “turma”. Explicavam que o guarda que sempre dizia “sim” ao preso fazia com que

seu plantão fosse muito movimentado, aumentando a demanda de trabalho dos colegas e pondo em risco a segurança da instituição. Sua “permissividade” seria lida pelos internos como uma face do “medo” que o agente estatal teria deles e isso poderia fazer com que tal servidor ficasse desmoralizado perante o coletivo, afinal, ele era incapaz de dizer “não”. No outro extremo se encontrava o servidor que nunca atendia aos pedidos dos internos. Tal indivíduo ficava marcado perante a massa de cativos como alguém que “não gostava de preso” e que, portanto, era um inimigo em potencial deles. (CASTRO E SILVA, 2008, p.53)

8. “EU PRENDI PESSOAS... E O QUE FOI MAIS QUE EU FIZ?” Desimportância, desinteresse e *burnout*

Os capítulos anteriores trouxeram inúmeras situações e atribuições de sentido dos agentes sobre o que significa estar inserido em um ambiente que a todo o tempo remete à violência: aprisionar pessoas, por melhores condições que se ofertem, é um ato violento. As pessoas que estão presas possivelmente viveram e/ou causaram alguma situação de violência antes de serem presas; as punições e ameaças durante a estadia na prisão; o controle por parte da equipe também é a partir dessa lógica: punição – benefícios – ausência de benefícios como punição... A sutileza e os desafios do aprendizado do que dizer, como dizer e quando dizer; de como aprender a lidar com as próprias emoções, com as emoções dos colegas, a neutralizar as emoções dos presos; de como aprender a usar a força de forma técnica e as estratégias para usar a força como vingança velada, sem que aquilo repercuta contra você: “Se você quisesse que um preso morresse, era só arranjar uma escolta para algum lugar... No meio do caminho, você parava o carro, deixava ele fugir, e atirava... Depois era só dizer que ele tentou fugir e foi aí que morreu... (JOSÉ)” Isso tudo vivido a partir de uma lógica cultural própria, onde a personalização e o jeitinho predominam em detrimento da técnica e, assim, afeta diretamente os envolvidos.

Existem referências próprias, permeadas por valores e crenças individuais que às vezes são analisadas de forma consciente, refletida, dialogada com outros agentes mais experientes ou em contextos formativos e que possibilitam uma atuação com um repertório ampliado de possibilidades subjetivas e técnicas. Entretanto, existem relações e situações de tensão, por exemplo, em que emoções como medo, impotência, vulnerabilidade, e também raiva, vingança, machismo, podem levar a ações personalistas, podem reforçar e reafirmar eventuais preconceitos, levando uma ação automatizada a partir de experiências passadas (suas ou de outrem), que não se deseja que se repitam.

A experiência é necessária para ensinar a que, a quem e como se deve prestar atenção, mas, a depender de como isso é vivido, das condições estruturais e, sobretudo, das construções subjetivas, muitas vezes leva a um fazer condicionado à ação do outro e à cultura local, e não a partir de um processo de escolha ativa e consciente, que possibilitaria enxergar o inédito em situações corriqueiras. Assim, a suspeita sobre uma visita que tentou burlar algo, se estende a todas as visitas, por

exemplo. O que isso tudo isso significa para as pessoas que vivem essa função?

Neste capítulo, serão destacadas as consequências identificadas pelos agentes penitenciários a partir do exercício da profissão e da convivência continuada no contexto prisional, com destaque para o estresse, privações diversas, processos de embrutecimento, indiferença e desesperança diante do público com quem se trabalha e em relação à própria vida. Serão analisadas também algumas estratégias que são buscadas a fim de minimizar as repercussões do trabalho na prisão na vida cotidiana e na saúde.

8.1 Do medo ao estresse

As prisões são instituições permeadas de sentimentos, sobretudo negativos, a respeito das pessoas a quem se destina, por terem cometido atos contrários a uma expectativa social, e que se deseja que permaneçam afastados, que sejam retirados do convívio, pelos sentimentos de ojeriza, rejeição e medo que provocam (sobretudo nos desconhecidos). Lidar com esse contexto, a estrutura física e relacional das prisões, como o *lócus* de exercício da atividade profissional, convoca os agentes a desenvolverem estratégias para lidar com os sentimentos e emoções que surgem nas relações durante a sua atuação.

O ambiente da prisão é brutalizador para todos os que têm motivos para permanecer nele. Assim como os presos sofrem com as penas de encarceramento e de institucionalização, parece óbvio que os agentes e outros membros da equipe, também devem ter suas dores, derivadas da internalização das normas e costumes do meio ambiente. Que aspectos de seus estados emocionais os funcionários, como os internos, precisam "administrar" para reconciliar seus sentimentos emocionais com seu papel na prisão? (WARR, 2008, p.21, tradução nossa)

Por ser uma função com atribuições relacionais tão expressivas, com características tão próprias, em um contexto hostil por um tempo considerável da vida, algumas marcas eventualmente se tornam parte dessas pessoas. Em alguns casos, é a mudança de rotina, de hábitos, de relações com os mais próximos, situações já descritas por Kauffman (1988), Crawley (2004), Lourenço (2010), Moraes (2005). Para outros, são memórias dolorosas capazes de alterar a visão sobre a vida e a humanidade. O sentimento de indignação diante da falência política e de organização social também se apresentam. Sejam quais forem as particularidades e diferenças no

peso atribuído a cada uma dessas possíveis transformações, agentes relatam ser impossível passar ileso e permanecer o mesmo após trabalhar como agente em uma prisão e isso é sentido desde os primeiros contatos, como relatam pessoas em formação:

- É a segunda vez que a gente tem o estágio né? As duas vezes, eu cheguei em casa com bastante dor de cabeça. Dor de cabeça, aquele cansaço... Eu ainda conversei com meu irmão: será que é a energia negativa? Eu não sei o que é... Mas eu senti bastante esse peso, essa dor de cabeça... Ai, eu comi, a gente saiu para conversar... Voltei, dormi um Pouco, ai passou. Hoje, tá um pouquinho mais leve, mas não sei como vai ser até o final do dia. Eu senti esse peso, imagina em 24h? (BRUNO)

- E não foi uma situação exclusiva dele, quando nós chegamos que comentamos, praticamente todo mundo, todos sentiram, compartilharam dos mesmos sintomas... (MARCELO)

- ai, ontem mesmo, eu tava indo para casa, passei pelo ponto de ônibus, ai tinha várias pessoas... Vendedor ambulante... Esse pessoal que olha carro... Ai, a gente começa a pensar: será que esse daqui também era de lá, e tal? A gente começa a se ver em outro mundo... Tipo, aqui dentro é uma sociedade. Lá fora é outra, a gente começa a comparar e chocando as coisas, né? As pessoas que estão aqui e tal. Esse aqui... Eu acho impossível deixar, popularmente falando, deixar a cadeia aqui e seguir... Não levar para casa, é impossível... (BRUNO)

- Já transformou então né? Já tá diferente... (PESQUISADORA)

- Já, Já... (BRUNO)

- O olhar já é diferente. Não tem como não ser. (MARCELO)

- Disseram que quando a gente entra no sistema, a gente não seria mais o mesmo... A gente teria uma outra visão, um outro pensamento... E a gente já tá sentindo o reflexo disso, já... (CLEITON)

Agentes *novatos* compartilham o impacto sentido nos primeiros dias:

Sim, isso ai é incrível. Quando eu entrei aqui, eu tive algumas doenças assim, virais, que eu nunca tive na minha vida... Hoje, estabilizei, mas a questão de quando você tá aqui trabalhando, por exemplo, meu plantão é de 24h, amanhã 7 horas da manhã eu tô liberado... Quando eu chego em casa eu preciso pelo menos tirar um, dormir uma hora, duas horas... Tomo um banho e um café e vou dormir... Evito conversar, discutir problemas pessoais, porque eu ainda to, como você falou, com essa carga energética assim, e ainda não me, não trouxe aquilo que eu realmente sou, entendeu? (ÊNIO)

Para Rumin (2006), a constatação dos prejuízos à saúde em função do trabalho, seja as doenças biológicas quanto as cargas psíquicas de trabalho, são reconhecidas como situações ansiogênicas. Este autor reflete que isto tem impacto

também na identidade dos trabalhadores pois:

“Portar doenças comuns entre os sentenciados é uma situação de partilha das dimensões de vida dos sentenciados. (...) A impregnação de identidade proposta por Jodelet (2005) se materializa, assim, no corpo dos trabalhadores. Subjetivamente, essa aproximação é muito perigosa; faz com que os ASPs¹⁷ vivenciem dimensões que negam e em que empregam suas potencialidades para corrigir e disciplinar. (...) (RUMIN, 2006, p.577)”

Mário compartilha reações involuntárias e também destaca que, no início, havia necessidade de descanso:

- Eu as vezes tremo, antes de um ano mesmo, eu chegava em casa, o primeiro dia depois do trabalho eu não produzia nada, só levantava meio dia, ficava assistindo TV, ficava... Hoje é mais tranquilo, eu saio daqui, faço qualquer coisa, sem nenhuma carga de... Tanto que no curso o pessoal falava: quando sair do plantão e tiver com carga de estresse, sentir alguma energia, vá correr, vá fazer alguma coisa para descarregar essa energia, porque isso não é legal. Antes eu percebia isso, hoje não tenho mais tantas influencias negativas na minha, no meu cotidiano... não interfere muito. (MÁRIO)

É comum relatos de que a tensão vivida pode repercutir no bem-estar e no estresse:

- *Mas você acha que essa tensão tem te deixado mais estressado fora daqui também?* (PESQUISADORA)

- Um pouco, pouco... Quando a gente sai daqui de imediato a gente não quer problemas, quer descansar, entendeu? Paz... Então a gente acaba evitando sair do trabalho e problema em casa... Porque a gente quer descansar, falar de alguma coisa que não tenha nada a ver com aqui... Mas depois, fica tudo normal... (FRANCISCO)

Crawley (2011) também aponta em seus estudos que as memórias do primeiro dia como agente penitenciário são marcadas por terem sido o dia mais difícil e amedrontador. No caso estudado, toda a primeira semana de observação foi como um choque cultural, tendo sido relatada como amedrontadora, permeada por sentimentos de perplexidade, medo, pânico, confusão, ansiedade. A autora identifica que, com o passar do tempo, algumas dessas emoções (surpresa, pânico e confusão) desaparecem com a rotina e a familiaridade do contexto e outras permanecem (medo e ansiedade) com menor intensidade.

Alguns agentes relatam que se tornaram mais cautelosos e ponderados, como

¹⁷Sigla utilizada em alguns estados brasileiros para representar os Agentes de segurança penitenciária.

Diego: “Em algumas questões, acho que fiquei mais calmo. No trânsito, por exemplo. Porque agora eu ando armado, e penso que o outro também pode estar... Não é mais uma situação simples, então eu observo mais, pondero mais...” Mudanças na rotina, nos hábitos, também são destacadas:

Sinto, sinto, muda bastante. Muito, muito muito... Eu tô saindo bem menos, não evito de sair, mas tô saindo menos... Evito entrar em discussões prolongadas, eu já tinha esse defeito, não gostava muito de discutir, e agora evito... Faço o possível para evitar transtornos fora daqui. Geralmente eu busco o que eu gosto, treino, academia, musculação, pilates, essas coisas, quando eu posso, quando eu não tô aqui, quando eu tô folgando. Me distraio um pouquinho, relaxo. Mas eu já não fazia, já não gostava antes e agora piorou. Discutir eu discuto, mas não consigo prolongar uma discussão, se não for de forma saudável. Uma resenha, futebol, alguma coisa. Quando passa a algo mais agressivo eu não consigo. Quando eu consigo perceber, eu evito. Porque as vezes você não percebe e quando vê já tá todo envolvido com a situação e não tem mais como você sair. (FRANCISCO)

Essa mudança de rotina tem a ver especialmente com proteção:

Mudei. Bastante. Eu não saia tanto, assim e depois que entrei aqui passei a sair muito menos. Saia na rua, olhando para todos os lados... E isso é praticamente para todo mundo da minha idade. Depois você acostuma, hoje eu já saio bem mais, você percebe que ao longo do tempo vai relaxando... No início é mais forte, mas mudou, mudou minha rotina, com certeza, já não saio para alguns locais que de certa forma, com o conhecimento que a gente vai tendo aqui, aqueles locais realmente não são apropriados, oferecem certo risco que é melhor evitar e por conhecimento disso a gente acaba evitando. Se qualquer cidadão comum que trabalha na área de segurança tivesse essa percepção de que em alguns locais pode acontecer alguma coisa, tiver essa percepção, e principalmente se tiver o conhecimento da maioria da população, também não ia circular lá... Então a ignorância faz a pessoa se aventurar... A gente passa a ter o conhecimento nessa seara e passa a evitar por proteção. Então os locais que eu saio é, vou mais a shopping do que a barzinho, muito mais para casa de colegas do que fico na rua, às vezes eu ia na Barra, voltava de madrugada... Hoje eu não faço de jeito nenhum... Talvez outra profissão leve a outros cuidados... Um motorista pode ter certos cuidados que um motorista ocasional não tenha... (MÁRIO)

Não só a análise do contexto, mas também para evitar a exposição a pessoas a quem se possa ter tido alguma desavença na prisão:

- Mudou, a gente não é mais a mesma pessoa. Ando na rua assustado. Sua vida muda, porque se você fizer alguma coisa com um preso, ele tem acesso... Nunca mais você vai ser a mesma pessoa, os lugares que você anda tem que mudar... No começo eu achava ruim, mas agora, se é isso

que eu quero... Não posso mais andar em certos lugares, as amizades mudam... (PEDRO)

- *Eles se afastaram?* (PESQUISADORA)

- A gente mesmo tem que se afastar... Se tem uma galera que fuma maconha, vai que são pegos, vão achar que você caguetou... Tem que se afastar... (PEDRO)

Um agente reporta o incômodo da esposa diante das mudanças no cotidiano, mas que é superado pela estabilidade e remuneração:

De certa forma, a gente tem que mudar... Recebe ameaça, tem que mudar... Minha rotina mudei bastante, deixei de frequentar determinados lugares, ando com mais atenção... Ela [a mulher] se queixa, mas tem estabilidade, paga bem, o salário é bom. Não é o que eu quero, mas paga bem. Mudei também por ter filha pequena, agora tenho o máximo de atenção, não ando em determinados lugares, não fico tão vulnerável. (CELSO)

Assim como identificado por Crawley (2004), os participantes identificam que o sentimento de medo vai se transformando com a experiência e apesar de continuar existindo, inclusive como fator de proteção, passa a vir agregado de novos elementos de conhecimento do pátio, dos presos, dos *sinais da cadeia*, e passa a ser vivido como um “medo com experiência”, como relatado no capítulo 4, que possibilita agir e enfrentar as situações mesmo com medo, mas com outros recursos relacionais e de identificação de pontos de que podem indicar uma crise iminente ou em potencial. Assim, com o cotidiano, o que passa a se apresentar de forma mais expressiva é o estresse.

O ambiente e as relações na prisão são vividos sempre em um limiar de tensão tanto física, quanto nos diálogos, nos olhares, gestos, movimentações. A função de agente pressupõe um nível de atenção aos detalhes, uma responsabilidade sobre a integridade física sua, dos presos, dos demais profissionais da unidade em situações de movimentação dos presos no interior das unidades, para as assistências, por exemplo, que exige um estado de alerta e de disponibilidade constante para ação/reação. Bezerra et al (2016, p.2136) indica que “A postura ‘sempre alerta e à espera constante’, gera ansiedade e esse ‘aguçamento sensorial necessário’ leva ao maior desgaste psíquico”. A necessidade de argumentar diante de solicitações de presos que não podem ser atendidas imediatamente, e que exigem respostas firmes

e rápidas, ou momentos em que os presos se negam a fazer algum procedimento e é necessário impor algo, sem demonstrar dúvida ou insegurança, são situações que demandam um alto custo emocional. Este é um dos motivos, inclusive, que justificam o regime de plantão de 24h x 72h, para que os agentes não fiquem imersos nessa lógica de ação por um tempo que comprometa a sua saúde e bem-estar.

Agentes reconhecem que o estresse tem a ver com a característica das emoções que são experienciadas nas relações dentro da cadeia, especialmente com os internos:

- Isso á alivia 90% da tensão, a alegria né? Tenho quem me ame de verdade... porque aqui você vê um bocado de gente te odiando, tem isso também né? Você sente no olhar um olhar de ódio né? O tempo todo, não é brincadeira lidar com isso... A violência, mesmo que não esteja existindo de fato, ela é latente. Salta aos poros, fica a flor da pele. (HUGO)

- Estresse. É notável. Se você não tomar cuidado, quando sai daqui, qualquer 'ai' que você ouve, você quer responder... Às vezes você sente muita raiva do interno, mas aqui não sou Diego, sou Estado. (DIEGO)

Para Mário, uma das principais diferenças que ele reconhece após ter iniciado o trabalho é também o estresse, e destaca que, quanto mais imerso no contexto, maiores as possibilidades de que o trabalho impacte na vida pessoal:

- Você percebe mudança, a gente conversando entre a gente mesmo, a nossa tolerância ao estresse, por exemplo, ela acaba sendo um pouco diminuída. Se você não perceber isso a gente acaba... Tem colegas que falam "po, tenho que segurar a cabeça com a minha mulher, minha mulher às vezes fala uma coisa, antes de eu (...) já venho com estresse, então eu tenho que me policiar...", principalmente depois que sai daqui. Então tem isso, essa unidade é um pouco estressante, e às vezes é levado isso para casa. Mas, eu acho que isso vai muito pela forma como a pessoa lida com tudo isso. (MÁRIO)

- *Você percebe alterações em você? (PESQUISADORA)*

- Do estresse, as vezes sim, mas da linguagem não. Fico nesse cuidado de não absorver a linguagem daqui e levar para fora. A gente percebe de algumas pessoas que já estão há algum tempo e de algumas linguagens, algumas gírias, você percebe que é a larga maioria... É um processo que aprende aqui, então ao longo de 20 anos você acaba pegando, principalmente aqueles que não tem, não vou dizer válvula de escape, mas que não tem uma atividade fora, que não tenha nada a ver com isso aqui, acaba sofrendo muito mais forte. Então quem não faz outra coisa lá fora, a gente acaba percebendo isso. A maioria dos colegas aqui são formados, alguns também estão fazendo doutorado, não sei se tem alguns fazendo, mas mestrado alguma coisa, e inclusive estudam isso, a linguagem.. A gente não percebe tanto, mas aqueles que só trabalham aqui, tem isso

como profissão, faz parte da sua vida, você acaba sendo pior. (MÁRIO)

É interessante destacar que, a princípio, o estresse é reconhecido pelos novos agentes como algo que se apresentava nos primeiros dias de forma perceptível para eles: relatam que, após os primeiros plantões, sentiam dor de cabeça, cansaço, e buscavam descansar e não se expor à diálogos ou a outras situações que pudessem demandar alguma resposta. Após um tempo na função, eles afirmam que são capazes de realizar qualquer coisa após sair do plantão, mas que as pessoas que estão próximas começam a perceber que há alterações, como menos paciência, mais irritabilidade, mudanças no tom de voz etc. Esse estresse vai sendo acumulado ao longo do tempo, muitas vezes só é possível perceber como isso impacta em si na sua ação a partir de relatos dos que estão próximos, como relata Celso: “Eu acho que não, mas algumas pessoas dizem que sim. Minha reação frente a situações agora é muito mais rápida. Como aqui não tem conversa... Não é estressado, mas fiquei menos... Não sei como dizer...”. Hugo também detalha: “Minha esposa diz que eu tô mais nervoso, ‘po, você tá mais nervoso, às vezes você chega nervoso, você tá meio sem paciência com os meninos e tal...” Francisco traz uma experiência que detalha a sutileza dessa mudança, que passa a acontecer em situações corriqueiras:

Tá aqui não é bom, tá aqui não é bom... É fato. Independente de ser o seu plantão ou outro a mais. É como eu te falei, a gente acaba se adaptando. Interferir, a gente sabe que interfere, entendeu? Quando alguém fala, ah não, não tô ligando mais não... Mas interfere, agora como isso tá interferindo, ainda não posso te falar, entendeu? Eu acho que, a gente pode ficar mais estressado... Posso ficar só um dia aqui e ser um dia atribulado. Eu posso ficar um dia e mais a minha extra, e ser mais tranquilo. É relativo. Depende muito. Agora, só o fato de estar aqui, já é estressante. Ai você me pergunta: em quê? Às vezes você não tem muita coisa com o que se preocupar, mas o clima é pesado. Esse colega que tava ai mesmo de plantão, dois plantões atrás, ele me chamou e falou assim: “Rapaz, posso te falar uma coisa?” “Pode.” “Eu gosto muito de você, mas posso te pedir uma coisa?” “O que foi que eu fiz?” “Para de chamar o nome da desgraça. Pare po, você tá muito carregado.” Ai, começou a falar comigo. Ai eu falei: “po, velho, vou tentar”. Porque quando eu fico nervoso, não sai um porra, só sai daí para cima. (FRANCISCO)

Para alguns agentes, quanto maior o tempo de exposição ao ambiente prisional, mais se potencializa essas condições de estresse. Quando, por exemplo, por ocasião de cumprir plantões extra, definido pela SEAP a partir da carência de efetivo, os agentes permanecem na unidade trabalhando até 12h além do seu plantão, totalizando 36h e diminuindo o tempo de descanso entre um plantão e outro. “Você

sente a diferença, se você fica um dia só e se você fica dois? Sente, sente, você sente que você tá, fica irritadiço né? (HUGO)". Em estudo realizado por Jaskowiak (2015), "o estresse foi um risco psicossocial muito citado, consequência do convívio diário com tensão, de brigas entre presos, fugas, drogadição, desavenças entre colegas e carga horária dobrada". Rodrigo acrescenta:

- A maioria faz extra aqui né? (PESQUISADORA)

- A maioria faz.. A maioria trabalha 14 plantões no mês, 15 plantões por mês, e fica doente né? Por causa dessa sobrecarga... Eu acredito que essa sobrecarga é o acúmulo de trabalho. (RODRIGO)

César comenta o risco desse estresse para as ações do agente. Para ele, a tensão provocada pela imersão em um contexto onde não se tem controle e todas as pressões que isso provoca, muitas vezes, sem que o agente tenha estratégias efetivas para lidar e neutralizar as emoções que são disparadas nas relações intramuros, pode repercutir inclusive em ações de violência, mesmo sem uma *intenção* do agente:

Não tem controle... É um contexto que você não tem controle, em todas as situações, entendeu? Porque você também, você é humano, você tem limitações, você também tem ímpetos, você também às vezes age sem pensar em certos momentos, pela emoção... Então, assim, são situações em que você tem que ter muito cuidado, porque é numa dessas que você faz uma coisa sem pensar... Então, é um contexto muito cruel, muito, muito perverso... (CESAR)

8.2 As dores de trabalhar na prisão

Essa experiência profissional que repercute de forma tão contundente em condições emocionais e sociais, se assemelha, em muitos aspectos, assim como identificado por (LOURENÇO, 2010) com as dores do aprisionamento descritas por Sykes, vivenciadas pelos presos pela situação de privação de liberdade, que seriam: privação de liberdade; privação de bens e serviços; privação de relações heterossexuais; d) privação de autonomia; e privação de segurança. No caso dos agentes, caracterizaremos como as *dores de trabalhar na prisão* (em analogia às dores do aprisionamento, destacadas por Sykes), e envolveriam as seguintes dimensões:

1. A PRIVAÇÃO DE BENS E SERVIÇOS E DE SEGURANÇA (LOURENÇO, 2010): A convivência cotidiana com a vulnerabilidade, ameaças, risco de ser vítima de agressão dentro e fora da prisão, ou refém em motins e rebeliões: “(...) embora a agressão física seja um problema grave, sua incidência ainda é muito menor do que o assédio e a ameaça. Essas duas formas parecem fazer parte inexorável do cotidiano da vida intramuros.” (LOURENÇO, 2010, p.22)

Os agentes se queixam ainda de, apesar da liberação do porte de arma para os agentes, eles precisam custear a própria arma e os cursos para usá-la. Além disso, em relação à privação de bens, e serviços, se queixam da alimentação ofertada pela unidade e da opção de auxílio alimentação, que não cobre os custos de uma alimentação fora do local de trabalho e, mesmo se fosse o suficiente, a falta de opção de locais próximos para se alimentar, especialmente à noite, tornam essa opção inviável.

2. PRIVAÇÃO DE SENTIMENTOS POSITIVOS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A convivência com os presos, “indesejáveis”, que podem provocar sentimentos de desconfiança, medo, ódio, desejo de vingança, etc. Além disso, ter que lidar com ações/decisões de colegas, com as quais discorda, tanto violência contra internos, castigos impostos, quanto condições de trabalho, sem apoio, também é relatado como algo que produz sofrimento.

3. PRIVAÇÃO DA POSSIBILIDADE DE DIALOGAR SOBRE O TRABALHO: Apesar da intensa carga emocional, não poder compartilhar o que é vivido no trabalho com pessoas próximas, não pertencentes ao contexto prisional.

Estudo realizado por Alves (2014, p.55), aponta que, 72,6% dos entrevistados sentiam necessidade de falar com outras pessoas a respeito de problemas do trabalho e 71,8% responderam ter oportunidade para tanto, entretanto, esse diálogo ocorre sobretudo diretamente com as chefias (28,4%) ou colegas (28%) fora do trabalho. Apenas 28,8% declararam oportunidade de conversar com familiares e amigos.

No ambiente de trabalho, há certa restrição em dialogar com os colegas sobre emoções, dores, tristeza, para não afetar a sua identidade, honra, masculinidade (CRAWLEY, 2004);

4. PRIVAÇÃO DE RECONHECIMENTO: Sentimento de incapacidade, de fracasso, de não ver resultados a longo prazo, a partir do próprio trabalho; e, por outro lado, por mais que se tenha orgulho e saiba a importância do trabalho desenvolvido, não partilhar isso em outros ambientes sociais por falta de reconhecimento e valorização.

Um outro desafio é a falta de reconhecimento institucional: Mário salienta que, apesar de se constituir como uma opção de trabalho interessante em vários aspectos, o fato de não possuir um *reconhecimento social*, inclusive da própria Secretaria responsável, compatível com a importância do que eles realizam, faz com que muitos busquem outras oportunidades.

É... Eu acho que essa, não sei se passa pelo caminho do respeito/desrespeito, mas há uma, os nossos anseios são pouco atendidos... A sensação que eu tenho, uma sensação pessoal, é que, algo que alguns colegas também relataram, é que nós as vezes não somos bem vistos pela Secretaria. Eu já tive oportunidade de ir, quando fui a primeira vez para entregar documentos, perguntou: “você é o quê?” “Sou Agente Penitenciário.” Te olham como se você fosse alguém que você precisa tomar cuidado. Eu tive essa percepção, mas quando eu vou em algum outro órgão público e me apresento, sempre que você se apresenta como Agente Penitenciário as pessoas têm um... Fui fazer um exame admissional, a mulher olhou para mim, acho que ela procurou uma estatura totalmente diferenciada, ela falou: “menino, você vai trabalhar lá! Meu Deus, meu filho, não vá, não!” A médica que eu passei também falou a mesma coisa. Então, tem um estereótipo formado que muitas vezes as pessoas que estão na Secretaria elas não sei se tem, tem essa percepção formada pela própria percepção de fora... (MÁRIO)

Um agente salienta como essa visão sobre o agente dentro da própria Secretaria é esdrúxula, uma vez que a existência da Secretaria se justifica pela existência de prisões e os agentes seriam os profissionais mais característicos dessa instituição. Então, o preconceito com que são tratados e a ausência de investimentos da Secretaria para a função é algo vivido com muito pesar e indignação. Um outro agente complementa:

Outros colegas, colegas que tão saindo até por um ganho menor, comparado ao ganho da segurança pública na Bahia, os outros órgãos tão ganhando menos. Mas é aquele negócio, o que não é visto, não é desejado. Hoje você sabe o que é uma polícia Militar, você sabe o que é uma Polícia Civil. É respeitado na sociedade. Mas o agente penitenciário, não. Entendeu? Então, às vezes eu prefiro um reconhecimento para ganhar 200, 300 reais a menos, mas ser reconhecido, ser visto, do que você estar aqui, ganhando 200 reais a mais, trabalhando em situações insalubres, sem efetivo, sendo cobrado, às vezes sendo perseguido, porque, para gestão,

a casa tem que andar, entendeu? Independente de que forma, a cadeia vai ter que andar, e isso sobra para quem tá embaixo, no pé da pirâmide, que somos nós. Infelizmente, e sem respaldo nenhum. Se acontece uma situação com um interno no pátio, de me xingar, de partir para cima, como um interno, uns dias atrás, o colega abriu a porta e ele deu um murro na cara do colega, entendeu? E ninguém sabe desse tipo de situação. (FRANCISCO)

Os agentes identificam uma falta de autonomia em relação à gestão do sistema, à gestão do seu trabalho e do seu risco, e a falta de reconhecimento dos gestores, apesar de ser uma profissão que, nas palavras de um agente: “deveria ser muito valorizada, porque a gente mexe com a população muito carente, muito vulnerável de tudo, não só de recurso, carente de conhecimento, carente de cultura, de família, então, a gente tem um risco muito grande na nossa profissão, a gente mexe muito com a questão do medo...” (RODRIGO) Thompson (1980), ao estudar os *guardas*, aponta o lugar desprivilegiado dos agentes, que fica 'comprimido' entre a direção da instituição e os presos: “A ela não socorre, nem formalmente, poder absoluto, pois que deve obediência ao diretor, nem lhe toca o descompromisso dos internos, de vez que lhe cabe responsabilidade no funcionamento da prisão. (THOMPSON, 1980, p.65)” Este aspecto último, o conecta ininterruptamente a situação de risco a que está exposto a partir de desordens internas, “com consequências que podem ir até a morte, como atesta a história da prisão” (THOMPSON, 1980, p.67).

Para Cesar, seria imprescindível um investimento nas condições de trabalho, na visibilidade, na imagem e no discurso sobre o agente penitenciário:

Porque você só muda se você tiver discutindo o tempo todo, dando visibilidade, melhorando essa autoestima também, porque o agente penitenciário ele é visto como um nada, ele tem esse sentimento de nada diante da sociedade, então ele também carrega esse peso. Ele enfrenta muita coisa, mas ele é visto como um cara que coloca, como teve uma charge o pessoal até colocou uma nota de repúdio, porque ele faz tipo uma brincadeira e coloca o agente cheio de coisa dentro, aí ele disse, foi um cara até se defendeu, pediu desculpa e tal que isso fere a imagem do agente, mas que isso é uma realidade, mas só que assim, uma realidade que acontece em todos os lugares. Tem agente penitenciário honesto e desonesto, como tem em qualquer outra profissão, então você colocar, coloque em outras pessoas também, porque já é uma categoria tão estigmatizada, e a pessoa fazer isso aí, só faz piorar... A gente sabe que existem esses problemas, mas só faz piorar essa visão, e a gente luta para que essa visão mude, porque mudando essa visão pode influenciar essas pessoas também a desestimular que ela tenha esse comportamento... Então, mas que existe essa visão e não vai ser de um dia pro outro que vai ser

mudado, mas que precisa discutir isso ai. (CESAR)

5. INVISIBILIDADE DOS RESULTADOS DO TRABALHO EXECUTADO

Roberto, um agente da *velha guarda*, fala que, com o passar do tempo, além de todos esses desafios enfrentados por quem ingressa na profissão, agrega-se o sentimento de frustração diante da dificuldade de mensurar os resultados da sua ação enquanto profissional: “trabalhei, trabalhei, trabalhei, mas não fiz nada, como se nada tivesse um impacto”. Ele complementa que, pensando que executar um bom trabalho poderia significar manter a integridade física dos presos, a ausência de ocorrências graves, termina se constituindo como um trabalho invisível ou resultado de relações escusas:

- É interessante que a área de segurança pública e a área de serviço penitenciários, são irmãos né? Mas deixa essa sensação pro policial também, pro delegado também. Porque é como se você não deixasse nada do seu trabalho, o cara sempre procura uma galinha de ouro, um “grande crime” para desvendar e ficar na história. Mas isso é muito pouco né?

- *De alguma forma, de você mantém uma cadeia sem rebelião, sem fuga, sem morte, isso não entra como mérito. Só aparece quando acontece alguma coisa e ai é como se o trabalho de vocês não tivesse sido executado.*

- E, tem uma coisa que você não disse ai: o imaginário é enquanto a cadeia está sem acontecer nada, é porque tem alguma coisa errada... (ROBERTO)

Para agentes da *velha guarda*, olhar o percurso profissional, tudo o que foi vivido, ao mesmo tempo com muita intensidade e com um contato com uma realidade muito específica, mas sem reconhecer avanços ou transformações significativas no contexto, os fez se deparar com a ineficácia da prisão e com uma ausência de sentido ao exercício profissional:

Tudo o que se passa ali, todas as informações, toda aquela educação, toda aquela sociedade que cobre ali, todo aquele conhecimento que tá ali, tem que servir para alguma coisa, não é possível... Você sabe que isso às vezes me dá a sensação de que, você não tá fazendo porra nenhuma? Isso é uma sensação horrível... Porque às vezes, eu tenho 20 anos de sistema, e chega um certo momento que você se pergunta: eu não fiz nada? Fiz sim. (ROBERTO)

Cesar complementa:

Porque todo trabalho, você tem que ter um sentido... O trabalho tem que ter alguma coisa que você diga, porra, esse trabalho vale a pena, porra, legal, que massa, eu fiz isso, eu construí alguma coisa... Aí você diz, porra eu ajudei, eu só fiz prender pessoas... Eu PREDI pessoas... E o que foi mais que eu fiz? Entendeu? Então que, que sentido tem isso? Ai, por isso que eu tento sempre fazer alguma coisa de diferente, quer dizer, eu tava ali, naquele local, para prender, mas eu procurei de alguma forma promover, a vida, promover a vida, é... tentar mostrar de alguma forma aos colegas que pode ser de outra forma, não precisa ser dessa forma, então, isso, para mim, me ajuda a suportar... Eu não conseguiria conviver num presídio agindo da forma que tem que, que é o normal... Eu não conseguiria... Então essa maneira me ajudou a suportar esses 20 anos e que eu espero mais 5 para me aposentar o mais rápido possível, porque assim, é uma história dura, é dura... (CESAR)

8.3 Embrutecimento, Indiferença e Desesperança

Para conviver na prisão, além de lidar regularmente com pessoas a quem se rejeita, é preciso compreender uma lógica de vida e sobrevivência em que as necessidades individuais, para que sejam atendidas, na maioria das vezes necessitam de um mediador ou de alguma moeda de troca: “nada é de graça na cadeia”. Entretanto, por ser um contexto limitado no acesso a insumos, dinheiro e possibilidades de consegui-lo, são desenvolvidas inúmeras estratégias para se conseguir o que se deseja. Há necessidades que não são permitidas, muitas que precisam vir de fora, há dívidas a pagar, há um clima de tensão, ameaça e desconfiança. Em meio a tudo isso, se constrói um limiar muito estreito entre o que é verdade e o que é mentira, e muitas estratégias por burlar o sistema.

Agentes relatam que essa impossibilidade de confiar, a necessidade de vigiar, revistar, de estar sempre alerta para ver se as palavras ditas significam algo real ou se é “cheiro”, elocubrar o que há por trás de cada pedido, o que se esconde dentro do pimentão, se um desmaio de uma visita é verdadeiro, se o interno está realmente precisando de atendimento de emergência durante a noite, ou se é uma emboscada, tudo isso cria uma condição relacional de minimização de empatia e do que se entende como *embrutecimento*, com tornar-se mais frio. É como se a dúvida, sempre presente, e a vivência repetida de situações em que se tenta burlar o que é esperado, criassem uma condição de indiferença, de distanciamento, que muitas vezes, impacta na possibilidade de escuta e de crença no que é dito.

O mesmo é relatado diante das condições precárias das instituições e dos crimes cometidos pelos internos, bem como das situações de violência vividas no interior das prisões, dos presos entre si e entre presos e agentes: é como se a passagem do tempo e a repetição dessas situações, criasse uma espécie de dessensibilização a fatos antes impactantes, inclusive como estratégia subjetiva de permanência no contexto. Não se passa incólume pela prisão, assim como é impossível permanecer o mesmo depois de vivenciar uma guerra, um genocídio, uma situação de extrema privação. Porque, de alguma forma, é exatamente isso que é a prisão: guerra, genocídio, privação... Violência, morte, extorsão, poder. Sentimentos de ódio, de vingança, de insegurança, medo, desesperança... De ameaça e falta de confiança. E viver isso como agente parece trazer uma dimensão ainda mais assustadora enquanto humanidade: se vive tudo isso em doses homeopáticas, num processo de aproximação distanciada. A alternância de situações que inspiram e provocam medo, violência, com situações de ócio e repetição, dia após dia, amortizam a queda, adormecem o risco, endurecem o coração. E situações brutais se normalizam porque são vividas não de forma condensada, mas diluída por 30 anos, com intervalos de descanso de três dias a cada dia vivido. Talvez o pior da capacidade de adaptação do ser humano, seja que somos capazes de nos adaptar inclusive ao terror, à carência absoluta, à desgraça humana, à violência que visualizamos, que produzimos e a que somos coniventes. Seria impossível viver com a carga emocional que as desgraças da humanidade nos provocam, temos, psicologicamente falando, mecanismos de defesa que atuam e nos protegem. Mas temos mecanismos de adormecimento social que nos mantém numa inércia e numa incapacidade empática ou numa capacidade empática que dura apenas os três segundos de surpresa diante de uma cena forte, mas que não se converte necessariamente em ação ou em mudança de hábitos. Como aponta Monteiro (2013):

Trabalhando aqui você aprende a ser frio, a ver as coisas e não demonstrar, não sentir. Aprendi a ser malandro, a ter malícia, a não me preocupar com quem me olha atravessado. Aqui são 300 te olhando atravessado. (MONTEIRO, 2013, p.116)

Roberto ressalta os efeitos da experiência nessa profissão sobretudo para questões subjetivas, de ordem emocional e relacional:

- Mas você sabe que eu vejo os colegas com mais problemas que adoecem psicologicamente do que, também, eu posso considerar o alcoolismo uma doença até psicológica, mas tem uma química aí né? Eu vejo gente assim

mais... não é um percentual grande, mas o maior percentual é dessas pessoas que ficam, elas somatizam muito. Não só para bestializar ou, mas, a violência, somatizar em todos os sentidos. Se o cara era violento, fica mais. Eles não conseguem fazer a reflexão. Ele brutaliza mesmo. E os outros ele, eles meio que, da minha turma teve uns 4 que simplesmente já foram... (ROBERTO)

- *Morreram? (PESQUISADORA)*

- Não! Encostados... Não tem bebida. Um matou a mulher, que era da minha turma.. Não é só a bebida, beber todo dia. Incrível é que teve gente que parou de beber. Eu mesmo sou um caso. Teve gente que parou de beber e não toca em álcool.(ROBERTO)

Cesar descreve e detalha os sentimentos e os processos que acontecem diante do contato com as pessoas que cometeram crimes, de como isso conecta-se com o desejo de vingança e de fazer justiça e de como é desafiador manter uma postura isenta diante do preso:

- Não vou mentir que tem horas que você vê uma crueldade que aquela pessoa cometeu e aí você diz, porra, e aí? Sim, ela fez aquela crueldade... Mas aí eu também vou fazer a mesma crueldade? Eu vou me igualar aquilo ali? Porque você, se você for pensar, você vai entrar... Sim, se ele não teve nenhum tipo de compaixão, que na verdade muitos não têm mesmo, entendeu? E são coisas terríveis, e aí você vai ter compaixão por essa pessoa? Mas aí eu digo, sim, você não vai ter compaixão, mas aí você vai ser igual? Eu vou me brutalizar também? Aí vai ser a mesma coisa... Ele de um lado e você do outro, ele sendo desgraçado de um lado e eu sendo do outro... Qual é a.. O que é que eu tô ganhando com isso? Mas que é difícil é... Pô, tem caso lá que, quando entra... Fez isso, isso, aquilo... Oh meu Deus... É terrível, aí você se coloca no lugar da vítima também né, daquele acontecido, e a vontade é, aí você começa também a querer fazer justiça... Aí com o tempo você começa a dizer “não, não, não, não...” É todo um exercício de você não ir para aquele caminho, porque não é fácil e nem... Isso fica até você conseguir lidar, entendeu? E aí você consegue lidar e você vai buscar naquela pessoa o que é que levou àquilo ali... Aí você vai ver o histórico daquela pessoa, que ela também já sofreu aquele tipo de coisa... Aí você vai ver pegar o histórico você vai ver pessoas que já foram violentadas, você vai ver pessoas que eram massacradas mesmo pelos pais, ou que não teve... Você vai ver sempre uma história, dificilmente esses crimes bárbaros não tem uma história que não é que, não justifica, não justifica, mas que levam a, que não é uma coisa isolada... Que vem com uma história lá de trás, que já vem, entendeu? Então você começa a entender essas coisas... Claro que você não vai concordar, nunca concordar, mas você vai buscando não fazer esse julgamento, a ferro e fogo. Agora, é muito difícil, não vou mentir não... (CESAR)

- *E você consegue conversar isso com alguém, ou é um processo você com você mesmo? (PESQUISADORA)*

- Eu elaboro comigo. É, porque assim, com alguns colegas você conversa, mas eu não tenho muito com quem conversar... Essas coisas assim de trabalho eu evito conversar em casa, então assim, alguns colegas a gente conversa, quem tem mais assim, uma, uma linha mais próxima a sua, a gente conversa... Mas essas elaborações você vai fazendo, vai buscando... É solitário, é um caminho solitário... Mas que assim, não tem outro jeito. Se você não elaborar, se você não fizer elaborações, você entra de vez... E aí, você vê já, colegas assim com a pegada de justiceiro, disso, daquilo, porque “ele fez” aí, é a lógica do... Quando eu ouvia certas coisas assim, dessa lógica... Porque assim, às vezes, eu já tive alguns problemas com preso, mas eu sempre fui assim, eu nunca fui nessa lógica, ai eu ia, se eu tinha um problema com ele e ele queria ir para as vias de fato, eu ia com eu e ele... Eu me separava com ele e dizia: “É o que? Quer resolver é?” Sempre eu e ele. E aí eu questionava: sim velho, porque esse negócio de você chamar um monte de gente? Não, porque ele é covarde, ai você tem que agir com covardia com ele... Se ele é covarde, ele tem que ter o que ele merece... Aí eu comecei a dizer, porra, a lógica é essa... Porque ele é covarde, porque ele faz covardia com os outros, então ele vai ter a covardia que ele teve... Então funciona dessa forma... Porque, para que isso, você pegar um monte de gente e contar, não sei o quê... Não, porque ele faz assim... Se ele faz assim, não vai ter nenhuma outra maneira de trabalhar com ele, porque ele é assim e ele merece isso mesmo... Juízes... (CESAR)

Kauffman (1988) identifica diversos efeitos do trabalho na prisão para os agentes, tanto *efeitos emocionais*, como ansiedade, medo, estresse, uso de álcool e outras drogas; *efeitos sociais*, como problemas nas relações familiares, o isolamento e a impossibilidade de dialogar com outras pessoas sobre seu trabalho; quanto *efeitos morais*: “suas personalidades se tornam frias. Eles se tornaram duros como pedras. (KAUFFMAN, 1988, p.233)” A autora destaca que esses homens não eram necessariamente duros por natureza ou moralmente indiferentes, mas que essas condutas surgiram em decorrência da experiência enquanto agentes penitenciários: “Quando você entra você diz: isso nunca vai acontecer comigo. Mas você está lá, dia após dia e passa 10 anos vendo isso, assistindo isso o tempo todo, e você se torna como eles. (KAUFFMAN, 1988, p.233)”

Pessoas em formação destacam que esse é um dos receios de assumir a profissão, as transformações subjetivas na condição de empatia diante do outro:

- Ficou frio... (CLEITON)
- Se contaminar... (MARCELO)
- Eu tenho um certo receio em relação a isso, a ficar frio... Apesar de eu não ser tão quente, já tenho um pouco disso, mas eu tô com esse receio de ficar frio demais às situações da vida. (CLEITON)
- Foi uma discussão que a gente teve em sala. As meninas falaram assim:

o professor colocou uma situação que era: Se fosse um estupro, você colocaria ele num pátio reservado ou num pátio para ele sofrer um certo tipo de sanção? As meninas disseram que colocariam num pátio para sofrer algum tipo de sanção... Rapaz, eu não colocaria, porque... além de tentar ser impessoal, não vou querer carregar aquela culpa dele ser morto para mim... "Ah, mas e o que ele fez?" Eu não vou... É uma questão humana minha, não vou querer vingar o cara, deixar que o cara morra e, porra, eu que fiz isso... Independente do crime que ele cometeu... (BRUNO)

- Ele já foi condenado, né? (CLEITON)

Cesar destaca o desgaste e adoecimento emocional que vive ao longo do tempo como agente, por discordar da lógica existente e para manter sua atuação de acordo com o que acredita:

- *Em que você acha que te transformou? (PESQUISADORA)*

- Assim, por exemplo, eu tenho, eu tenho... Às vezes eu tenho depressão, eu tenho muita depressão... Tenho... Baixa sua estima, tem a ver com estima, tem a ver com depressão, tem a ver com o olhar sobre a vida, sobre otimismo, pessimismo, entendeu? Assim, não é uma energia legal... (CESAR)

- *Mudou seu olhar sobre a vida? (PESQUISADORA)*

- Sim, tipo você fica mais... Dá uma tristeza, me traz tristeza... Porque você vê a realidade humana muito crua, entendeu? É uma coisa assim muito forte, aí, é como eu digo, se eu pudesse hoje, nunca ter entrado num presídio, eu não entraria... Eu segurava minha barra mais um tempo... (CESAR)

- *Se você soubesse o que você ia passar... (PESQUISADORA)*

- Sim, sim... Eu não entraria, eu não entraria, porque deixa marcas... (CESAR)

- *Mudou sua identidade? (PESQUISADORA)*

- É, assim... (CESAR)

- *Incorporou um aspecto mais pesado... (PESQUISADORA)*

- Sim! Eu não sucumbi à violência do local, mas me trouxe algumas marcas... (CESAR)

- *Você não... esse esforço de se manter mais íntegro, parece que teve um custo. (PESQUISADORA)*

- É uma história dura, é dura... Mas assim, o que me conforta, o que me traz uma certa tranquilidade dentro desse conflito, é saber que eu não sucumbi a essa lógica, isso daí me traz uma... Porque grande parte vai mesmo, e é isso mesmo, e aí, cada um que vai ter a sua consciência... para mim fica a dor, fica a dor, mas fica também uma tentativa de uma experiência que em alguns lugares foi influenciado, foi possível fazer diferente, foi possível ver que as coisas não são dessa forma, não precisam ser dessa forma, então... (CESAR)

Os agentes da *velha guarda*, que estão nessa relação há mais tempo e, muitas vezes, tendo sido expostos à mais situações, por um tempo prolongado e muitas vezes com menos estratégias de distanciamento ao longo da experiência, se reportam de forma mais intensa às consequências da vivência nessa função. Uma delas, como reportado em outros momentos, é o distanciamento e a naturalização das situações de violência:

- Entendeu, é seu horário de plantão e às vezes se é um preso, se não é um preso que é, que tem uma certa liderança, ele vai bater, e você vai fazer de conta que não tá ouvindo, e vai ficando, vai ficando... E às vezes a pessoa amanhece morta. Então essa condição de você, não deixar que aquilo ali, é tanta coisa que você vai ver, vai ouvir, tudo caminha para você desumanizar. Tudo faz você se desumanizar. Então você tem que tá sempre trabalhando isso, entendeu? Porque tem pessoas mais fáceis e outros não. (CESAR)

- *O que é esse desumanizar? (PESQUISADORA)*

- Se desumanizar é você fazer o que as pessoas humanas realmente fazem, agir como as pessoas agem e você, é, aceitar a barbárie, você naturalizar a barbárie. Aí assim, eu fico observando, é, os caras fazem muita gozação, que “venha cá”, aí me chamavam, era um vídeo de um cara segurando o outro e cortando a cabeça... Peraí velho, pelo amor de Deus, velho... “Ah, ó prai, não aguenta ver...” Ele não percebe, ele acha que para ser agente penitenciário ele tem que guentear ver alguém cortar a cabeça do outro... Aquilo ali, pelo amor de Deus velho, eu não quero ver isso, eu não estou aqui para ver isso... Aí eu fico imaginando, meu Deus, não é possível que eles não percebem que aquilo ali não é ser agente penitenciário... (CESAR)

- *Parece que desenvolve hum... essa condição mais sádica mesmo... (PESQUISADORA)*

- Sim! Aí, eu entro nesse grupo aí, do whatsapp, várias barbaridades e as pessoas dando risada, porra... Assim, eu fico pensando... Meu Deus! Não é possível, não é possível uma coisa dessas... Será que não percebe o que eles tão fazendo com eles mesmos? Porque aquilo ali vai influenciar em

sua vida, vai influenciar sua vida em qualquer espaço. Eu acho assim, não sei... Eu acho que as pessoas trazem as marcas dos lugares em que passaram. Talvez, eles... Lógico que, em cada lugar as pessoas vão agir de uma certa forma, mas as marcas dos lugares elas ficam, elas ficam... Então, para mim, é complicado... Não vai dizer que a pessoa é um agente penitenciário que viveu essas coisas todas e que não afligiu ele... Que não, não, de uma certa forma, modificou ele, entendeu? Mesmo que ele não concorde com aquilo tudo, mas ele sente... Estar em contato com isso no dia a dia é um sofrimento, é um sofrimento e você tem que estar em contato porque é sua profissão, mas você não consegue lidar bem com essas coisas. Isso lhe aflige, então, vai sua saúde, vai... Te aflige... Então ou você vai ser afligido pela saúde, ou você vai entrar naquele jogo de quê, de polícia e bandido e vai querer ser o justiceiro do mundo, e vai querer... Não sei, mas a cadeia, ela deixa marcas. E assim eu, hoje, se eu pudesse não ter entrado, eu não entraria, eu jamais entraria em uma cadeia, jamais... (CESAR)

No caso do trabalho na prisão, isto provoca muitos impactos na vida dos profissionais uma vez que, convivendo na prisão, eles precisam assimilar o *modus vivendi* dessas instituições, de forma similar ao que fazem os presos, na verdade, mimetizando o que estes vivem enquanto códigos, linguagens, pensamentos... O problema é que, de muitas maneiras, esses aprendizados não são puramente técnicos, mas envolve uma transformação identitária e psíquica, pela assimilação de comportamentos que muitas vezes ultrapassam os muros da prisão. Ou seja, ao mesmo tempo em que isso é necessário para o seu trabalho e sua segurança, é também o que muda, muitas vezes, sua forma de ver e viver a vida. E, por mais que deseje se proteger, influencia de alguma forma:

É impossível, a despeito de todos os riscos, físicos, morais ou psíquicos, bem como das proibições da instituição, não “se misturar”, porque as fronteiras entre presos e agentes são frágeis ou movediças, seja para controlar os presos, seja porque simplesmente são partes dos processos de interação presentes em toda em qualquer instituição ou espaço social. (MORAES, 2005, p.96)

Um diálogo com pessoas aprovadas no concurso, durante seu curso de formação, traz elementos pertinentes à compreensão de como se dá esse processo de construção ora de indiferença, ora de suspeita, diante das visitas, que aproxima a ideia da visita da *ideia de preso*:

– A gente nota bem isso hoje. Hoje, uma das visitas passou mal. Eu e Jolivaldo a gente foi ajudar. Ela desmaiou, a gente foi lá, levantou ela, deu água... O mínimo, não fez nada demais, fez o mínimo. Ela vira para mim, agradece e diz, “meu filho, você não é daqui”. - Foi a primeira coisa que ela

me disse. (MARCELO)

– “Vocês trabalham aqui não, né?” (BRUNO)

– “Vocês não trabalham aqui...” Não, a gente tá em aula, ainda... “Oh meu filho, não perca esse seu lado, não perca essa sua áurea boa, foi a expressão que ela usou. (CLEITON)

– Na verdade a gente deu um outro tratamento, um tratamento diferente... Os agentes não gostam das visitas... (BRUNO)

- E por que vocês acham que, nesses dias... Porque se a gente pensar, tem agentes aqui que tem menos tempo, tem os antigos, mas tem agentes com menos tempo. E porque que vocês acham que faz isso se manter, esse tipo de atitude, de não atenção... Imaginar que, por exemplo, há um ano atrás tinham uns que eram vocês... (PESQUISADORA)

– É, sem dúvida...(MARCELO)

– Por que essas atitudes boas se mantem? (BRUNO)

- Por que essas atitudes não se mantêm... (PESQUISADORA)

– Não se mantém? Eu acho que, valores pessoais, primeiramente... (BRUNO)

– Mas as pessoas já tiveram esses valores um dia... Eu acho que é o cotidiano. (CLEITON)

– Também... (BRUNO)

– O convívio... (MARCELO, CLEITON)

– Você acaba perdendo. (BRUNO)

– Não é um ambiente normal, é pesado... Involuntariamente... Se contaminando... (MARCELO)

– Perdendo um pouco do seu humanismo... Você começa a tratar não como pessoa, mas como... (BRUNO)

– É complicado né? Quem somos nós para julgar? Porque a gente tá chegando agora... A gente não sabe o que um agente que tem só uma biriba e um apito e foi colocado para dentro do pátio, a gente não sabe o que ele passou, o perrengue que ele passou... (MARCELO)

– A ameaça que o cara sofreu...(BRUNO)

– A ameaça que ele passou... Porque quando você entra nessa profissão, você abre mão de uma série de coisas. Você se expõe, você tá exposto, sua vida, sua segurança, então, você não é mais o mesmo. Então, para gente chegar agora e julgar, é por causa disso ou daquilo, quem somos nós para fazer isso, não é nosso papel. Mas, que é extremamente complicado você vivenciar os problemas que nós vemos aqui, com esse ambiente pesado, você ver praticamente mil homens para uma equipe de menos de 20 ter que dar conta, é humanamente impossível você não endurecer. Então assim, a gente entende... por mais que a gente diga “não concordo”, volto a frisar... (MARCELO)

- E dentro dessa perspectiva hoje, como é se imaginar daqui a um ano, nessa realidade? (PESQUISADORA)

– É difícil, bastante temor...(MARCELO)

- Desafio... Desafiador... (BRUNO)
- Eu não me imagino né? Mas eu sei que é consequência... (CLEITON)
- Eu sei que cada um de nós, passaremos por isso... Você falou de isonomia, não foi? Isonomia, dentro da cadeia, até porque, se a gente for fazer alguma coisa diferente, a gente vai contrariar até outras pessoas. A gente tem o, tá entrando hoje, tem uma postura... E daqui a alguns meses, a gente pode ter outra postura, até influenciado pelo que a gente... Se a gente for fazer diferente, as pessoas vão questionar a gente, vão é.. Querer se desfazer da gente, brigar com a gente... Sei lá, ser indiferente à gente... (DANILO)
- A gente vai ser sempre o novato né? (BRUNO)

- E essa coisa da relação com o preso, porque, uma das principais atribuições do agente é, é algo até mais relacional do que técnico, né? Porque é isso, de como você trata, de como você... E vocês trouxeram já algumas coisas e, de alguns momentos específicos, mas... Eu fiquei imaginando quando você falou da visita que desmaiou, não sei se trouxeram de estratégias que os presos e as visitas usam para driblar enfim, ou para conseguir alguma coisa...(PESQUISADORA)

- E, isso fica tão nítido... (MARCELO)
- Ele pensou exatamente nisso... (BRUNO)
- E o que a gente, ouviu, no curso, são de presos com manhas, tirados a sabidos, e ele pensou que seria isso, que a senhora queria furar fila, queria uma atenção diferenciada... Queria outro tipo de coisa... Mas quando a gente foi lá e viu, deu para perceber que a senhora, não era fingimento, não era o “migué”, ela realmente tinha caído... (MARCELO)
- Talvez essa seja a sua resposta à pergunta “por que não se mantém esse humanismo, esse zelo, esse bom ato...” Talvez seja isso, porque a gente acaba se endurecendo, até mesmo pelos atos de quem tá banalizando os atos... “O justo paga pelo pecador”... (BRUNO)
- Exatamente, você já vai na defensiva: “será?” (CLEITON)

Você precisa, pelo menos, ter a dúvida sempre ali né?(PESQUISADORA)

- E a gente até se perguntou: será que tava desmaiada mesmo? Você soltou o braço no nariz para ver se...? Nos ensinaram isso...(CLEITON)

Ah! Vocês aprenderam isso também?(PESQUISADORA)

- Aprendemos essas *manhas*...(MARCELO)
- Porque a pessoa quando desmaia, ela fica com o braço mole, você pega o braço dela na direção do nariz e solta... Ela não vai deixar cair no nariz... Você coloca a sua mão, e quando solta, ela faz isso aqui, passa a mão, fala que é “pentear o cabelo”, Se ela não deixa a mão, tá fingindo o desmaio... A gente até brincou com isso aí, mas, realmente, ela tinha desmaiado...(CLEITON)
- Não soltei o braço dela no nariz, mas sinto realmente que foi...
- Ela tinha caído realmente, tropeçou num banco...(BRUNO)

Como você fala, essa coisa de sempre ter que desconfiar, vai criando outras relações, outras interações...(PESQUISADORA)

- Vai tendo... O justo paga pelo pecador...(MARCELO)
- Para não perder essa bondade, entre aspas, é muito difícil...(BRUNO)
- Como não se contaminar?(MARCELO)
- É muito difícil no sistema...(BRUNO)

Kauffman (1988) destaca que, mesmo aqueles que se esquivavam, não participando diretamente de atos violentos com os internos, consideram pernicioso para si o fato de conviverem com aquilo no cotidiano e, de certa forma, serem coniventes: “Se sentem envergonhados e degradados pelo que acontece ao seu redor. Eram homens que temiam que suas próprias almas fossem destruídas pela violência e por sua cumplicidade na mesma. (KAUFFMAN, 1988, p.234)”

Ao mesmo tempo, nessa oportunidade de refletir sobre as possibilidades de ação, agentes entrevistados apontam o quanto é importante reagir diante de uma situação difícil, mas buscando ser o mais profissional possível, sem absorver a agressividade do outro, uma vez que as atitudes refletem dentro e fora da cadeia, contribuem para uma imagem negativa da categoria, e excede a função do agente:

- Desnecessário porque transfere a raiva, o sentimento, a indignação do interno, para gente... Transfere o peso para o cargo do agente penitenciário, isso é delicado, é muito perigoso... Porque as vezes o ato de um, de bater, escorraçar, ele acaba... (BRUNO)
- Abala a segurança geral, da categoria né? (MARCELO)
- Lá fora quando encontrar um agente não vai pensar se foi você, não, é um agente... Não é ser omisso mas também não é ser... (CLEITON)
- Abusivo, né? (MARCELO)

- Então o desejo de vocês parece que é conseguir ao máximo manter essa isonomia, essa... (PESQUISADORA)

- Sim, acredito que não só no cargo de agente, mas polícia militar, todos os outros... a mente, a cabeça dos novos, na sua grande maioria, tá melhorando, tá mudando, tá chegando com um lado mais humano, ético, da coisa... Apesar do lado de lá não enxergar esse lado, né? Acredito que as instituições estão melhorando nesse quesito né? A tirar pelo nosso curso, que foi muito bom. O curso para mim, além do que eles falaram... Eu acho que você tratar o interno com humanismo, independente do crime que ele cometeu lá fora, é extremamente importante... Não com falta de respeito, mas também não com amiguismo. De forma impessoal, tratar com alguma, de forma justa... Inclusive porque (...) contam inclusive que adentravam o pátio sem armas (...). Eu acho que a forma que você trata o preso, cria um respeito recíproco. Até porque hoje a gente tá entrando com outra crença. Antigamente, você colocava um perfil de agente, com uma

tonfa e um apito. Jogar no pátio, e dizer te vira, não tem como o cara ter o carinho, digamos assim, não tem como você esperar uma atitude se não uma brutalidade. Porque ele não teve nenhuma formação para entrar naquele pátio. (BRUNO)

- Aquela questão mesmo, muito importante, do uso progressivo da força, não só da força, mas de todas as atitudes, que é aquela proporcionalidade né? Como agir... Hoje essa formação humanista é muito importante. A condenação dele já existiu né? Ele já foi condenado... para massacrar, torturar... A gente tá aqui para manter a ordem da Casa, para ele cumprir sua pena, seja provisória ou não, a depender da condenação ou não, e manter a paz. Então, enquanto a gente conseguir manter isso, legal. Inclusive a lei diz para distinguir em relação ao cumprimento da pena, as celas de acordo à idade, ao crime... Isso não existe. O que a gente viu, e só viu aqui, não tem como ver em outro lugar, não se estuda isso, que é a divisão por facção. Entendeu? Para a gente, isso é novidade... (CLEITON)

- É uma coisa completamente diferente... (BRUNO)

É interessante o reconhecimento de que existem situações em que, diante de determinados crimes, a personalidade, o desejo de vingança se sobrepõe à relação profissional, o que pode impactar na forma de se comunicar, de atender ou não a solicitações, de fazer uso da força e da violência. Nestes casos, alguns sinalizam que, quando é possível, preferem repassar a atribuição naquele momento a um colega, para evitar algum comportamento inadequado. Mas, infelizmente, nem sempre isso é possível.

A lógica das relações, o que se vivencia diretamente e indiretamente (pelas experiências e relatos dos colegas), constroem uma tônica relacional em que, muitas vezes, é extremamente desafiador pensar e agir diferentemente do que está posto. Em diálogo com pessoas em formação, diante de falas deles sobre a importância do *humanismo* na relação com o interno, buscamos compreender os desafios que é permanecer com essa perspectiva nas questões cotidianas de uma prisão:

- E vocês conseguem imaginar assim, por exemplo, porque vocês falaram bastante do humanismo, você até falou “ele já foi julgado, nosso papel aqui não é julgar e tal...” Mas vocês já pararam para imaginar assim, por exemplo, você sabe que um cara chega preso, que, sei lá, estuprou uma criancinha, barbarizou. Vocês já imaginaram como vai ser isso, lidar com essa pessoa? (PESQUISADORA)

- Difícil... (CLEITON)
 - É complicado... (MARCELO)
 - A gente presenciou... (BRUNO)

– *Vocês presenciaram? (PESQUISADORA)*

– Além de imaginar, a gente presenciou no primeiro contato da gente, que foi na PLB, na aula prática de operacional... (MARCELO)

– Procedimentos... (BRUNO)

– Procedimento operacional, é, um rapaz, que veio que ele já tinha sido condenado por estupro de vulnerável... (MARCELO)

– *Que sentimento veio? (PESQUISADORA)*

– Rapaz é complicado... (MARCELO)

– Repugnância... (BRUNO)

– Porque você aprende, a gente aprende a não julgar, a se despir de qualquer preconceito que você tenha, e olhar e você dizer, não, o meu papel é garantir a integridade dele. É fazer o meu papel. (MARCELO)

8.4 Estratégias de preservação:

No cotidiano na unidade, o humor é uma das estratégias utilizadas pelos agentes para distensionar as relações, como relata Hugo:

- Você tem que escutar atentamente o que os presos dizem, os colegas nem tanto, porque você sabe que é brincadeira, né? Eu acho que também para equilibrar, a gente brinca uns com os outros para equilibrar essa tensão que existe constantemente, aí a gente tem um senso de humor mais apurado. (HUGO)

- *As brincadeiras são sempre relacionadas à masculinidade? (PESQUISADORA)*

- Eu acho que como a gente tem que demonstrar uma certa masculinidade, então, para tentar ofender ao máximo, aí são sempre percorrendo essa... Tá associado, talvez não à sexualidade, mas a essa coisa máscula, né? Força, imposição.. Ai, você associa à questão da masculinidade para poder sacanear o colega. (HUGO)

Crawley (2004) também identifica o humor como um mecanismo de defesa, reconhecendo-o como central para manter o moral da equipe de agentes, como uma forma de agregar, de fazer novos agentes serem “parte da turma”. Mas ressalta que também existe o aspecto destrutivo dessa ação, que pode ser utilizado como um “ritual de troca de insultos”.

Com toda a vivência relata e os possíveis impactos, alguns agentes reportam estratégias em busca da preservação de si, da saúde mental e física:

- Eu nunca tive problema de saúde. Uso de álcool tem muito.. Tem gente

que vai para casa e o pensamento é aqui. Eu faço esportes, tento ao máximo esquecer isso aqui. Mas muitos deixam essa realidade acompanhar... A rotina do presídio fica repetindo na cabeça... Essa coisa de o sono aqui ser quebrado, por causa do revezamento noturno. Já aconteceu de eu acordar em casa como se fosse trabalhar e me dar conta: 'eu estou em casa'... Os colegas falam que teve agente mais antigo que ficou maluco. Tem agente que não quer ir para casa, quer ficar aqui... Acha que essa é a realidade. (PEDRO)

- *Por quê? (PESQUISADORA)*

- Se acomoda no trabalho. Comigo não vai acontecer, porque eu não deixo. (PEDRO)

Especialmente os *novatos* falam da importância de não restringir a vida, os pensamentos, as ações, à relação com a prisão:

- Tô fazendo faculdade de Direito, então eu tô estudando... Eu, nesse intervalo você tem as atividades que faz em casa, né? E finais de semana, eu procuro ir numa piscina, vou numa praia, tem que desestressar, não tem jeito... Tem que ter, você não pode viver em função disso aqui direto. Eu procuro não esquecer que eu sou agente, mas me lembrar que eu sou cidadão, que eu sou outras coisas também... ai eu procuro fazer dessa forma...(ÊNIO)

Um outro aspecto que eles consideram importante é não tirar plantão extra:

- Eu não tiro extra. Não tiro plantão extra, só tiro meus 7, 8 plantões no mês, no máximo 8, e tento curtir minhas 72h, não pensar em cadeia, não pensar em prisão... Claro que eu fiz esses cursos, tô tentando fazer cursos, né? Mas fora fazer cursos, eu tento não pensar em cadeia, tento estudar para outros concursos... Tento pensar que isso é uma passagem, que é um concurso que tá me dando estabilidade... Tento pensar pelo lado positivo e também, tento fazer esporte, faço esporte... A vida toda eu fiz esporte... (RODRIGO)

Um outro agente comenta que isso é válido e perceptível também na *velha guarda*:

- *Você acha que é possível trabalhar aqui por anos a fio e não se envolver? (PESQUISADORA)*

- Sim, é possível. É um esforço contínuo, até porque a gente percebe, tem várias pessoas aqui com 30 anos, 31 anos, e a gente não percebe essa, esse processo de aprisionamento, mas ao mesmo tempo também a gente percebe que eles tem outra, por uma questão profissional, outras atividades, outros *hobbies* lá fora, então isso aqui acaba sendo... Como é um trabalho com ou 7 ou 8 plantões no mês, é um trabalho que não vai interferir nele... Outras pessoas não... Outra coisa que acontece bastante é, por exemplo, a pessoa trabalha aqui no plantão e quando dá meio dia

vai assistir Bocão.. Não tem como não absorver, porque ele vai assistir uma retórica de de, e chegar amanhã ou depois aquele mesmo rapaz vai estar aqui... Uma retórica para ganhar audiência e que, na verdade, quem tá dando audiência é o próprio agente de Estado que daqui a pouco vai receber aquela pessoa para dar um tratamento para aquele interno.. Então, isso às vezes acaba sendo um pouco incompatível... Talvez a imparcialidade, ele manter a imparcialidade acaba sendo muito mais difícil numa situação dessa. Então, por isso que eu acho que vai depender de cada pessoa. Eu mesmo, geralmente nunca gostei de assistir esses programas. Por outro lado é ruim, porque quando você assiste você tá muito mais por dentro do seu trabalho: como funciona isso, quem é aquele, quem... Então você foge, é como se você virasse as costas para uma realidade que ela existe, ela tá acontecendo, Então é uma chamada dualidade... (MÁRIO)

Como citado ao longo da tese, é comum fazer “vaquinhas” para realizar melhorias na estrutura da unidade utilizada pelos agentes e eles também adquirem equipamentos de segurança, como armas, já que o Estado não os providencia. Isso foi similarmente identificado em pesquisa realizada por Jaskowiak (2015):

Tendo em vista as condições insatisfatórias de trabalho e a estrutura precária oferecida aos profissionais, eles se unem e com seus próprios recursos organizam-se para melhorar a estrutura do local em que passam a maior parte de seu tempo. Segundo os depoentes, o Estado é negligente para com a infraestrutura prisional, o que afeta os apenados e os trabalhadores. Para garantir a própria segurança, gastam recursos financeiros próprios para comprar as armas que usam nos plantões. Ao sair do trabalho, continuam portando sua própria arma e assim têm a certeza de que estão mais bem assistidos em suas relações extramuros. (JASKOWIAK, 2015, p.240)

Encontrar formas de elaborar a situação antes que isso possa ter consequências para si e para a família, são destacados por Celso: “*Estar aqui transformou você?* (PESQUISADORA) Transformou, mas não para pior... Eu também sempre ficava tentando me entender, para não levar para fora daqui, para minha casa, minha família, esses problemas...”

As estratégias protetivas também envolvem estudos, lazer, ações que distanciem da realidade e mantenham um cotidiano próximo a vida extramuros, que ajam como distensionadores:

Só que como eu busco muitas estratégias assim, a bíblia, estudo psicologia, sociologia, estudar várias coisas para poder me afastar... Aproveitar as 72h de folga, fazer meus esportes e tal... Ai, eu sinto que eu tô conseguindo administrar muito bem, meu estado psicológico tá muito bom, graças a Deus. Não preciso ir para psicólogo, ir para psicólogo direto,

tomar remédio... Eu graças a Deus não uso drogas, não fumo, não consumo bebida alcoólica, então, assim, eu tenho minha vida, graças a Deus, normal né? Minha família e tal... (RODRIGO)

Eu digo, “olhe, a gente tem que ter vida social”, porque às vezes o colega que sai ele termina esquecendo a vida social. Ele termina esquecendo de ir a um cinema, de ir a um teatro, de fazer um esporte, de estudar, de estar com a família, muitas vezes ele esquece. Muitas vezes ele sai dali, ele vai para um bar. Então ele começa a beber, ele se torna um alcoólatra, ou então ele se droga, como vários colegas do trabalho ai. Então, drogados... uma coisa é você fazer qualquer uso de bebida ou coisa de uma forma controlada, que você tenha controle sobre aquilo. Outra coisa é você entrar num círculo de descontrole entendeu? (CESAR)

Poder ter outras alternativas, seja por ter outra formação profissional, ou por buscar outras formas de lazer e interação social, é um fator protetivo. Simbolicamente, saber que é possível sair caso haja alguma situação limite, por exemplo, saber que tem o apoio da família, que tem outras possibilidades de emprego... Mesmo que você não saia, é outro lugar simbólico. Estar ali é uma escolha, não é falta de escolha... É diferente de quem, mesmo depois de ser refém por exemplo, precisa voltar, não tem para onde ir... Por outro lado, saber que poderia estar fazendo uma outra coisa e estar em um ambiente em que não é visto, onde não há reconhecimento nem apoio, e dificilmente será possível trilhar uma carreira “Não digo fazer carreira, porque é uma coisa tão sem significado para os políticos, parece que não tem importância nenhuma (HUGO)”, que, em pouco tempo, pode-se criar uma relação de insatisfação. “Eu acho que de início o cara encara, mas depois vai perdendo, eu percebo isso nos colegas, vai perdendo o tesão, por causa dessa falta de investimentos mesmo, dos meios, dessa retaguarda para tomar uma atitude que às vezes é necessária...” (HUGO)

8.5 Perspectivas de futuro

Trabalhar em um contexto indesejado e invisibilizado socialmente, com uma função que não é reconhecida e valorizada, para os entrevistados, deixa marcas sobretudo de frustração e de perda ou impossibilidade de reconhecer o sentido do trabalho. É preciso, como sinalizado por Cesar, buscar justificativas que ressignifiquem o trabalho nesse espaço. Existem agentes que estão satisfeitos com a ocupação, como declara Hugo: “Me sinto muito mais útil, socialmente falando,

inclusive pros presos, no sentido de levar o cara para ver o advogado, tá com problema de saúde, Entender que há essa necessidade inclusive para cadeia fluir sem maiores problemas, sem dar problema.”

Pensar no futuro, no que se deseja construir profissionalmente, fez alguns entrevistados *novatos* entrarem em contato com um dilema: ao mesmo tempo a satisfação de ter conseguido estabilidade, mas o desafio de pensar essa função específica a longo prazo:

- *Como é pensar em você aqui daqui a 20 anos? (PESQUISADORA)*

- Eu não me imagino aqui daqui a 20 anos... Eu pensava mais isso no início: não quero ficar nessa sequela... Sempre me atento para mim, para meu eu, atento comigo... Reflito se aqui dentro tá sendo saudável... Menos prejudicial... Não crio metas para sair daqui... Vou ficar aqui e vou desempenhar da melhor maneira possível. Como consegui a estabilidade que estava buscando, vou ficar até conseguir outra coisa. (CELSO)

Para alguns, é marcante o relato do desejo de sair e conquistar outra ocupação mas, ao mesmo tempo, há relatos do desafio de permanecer estudando para outros concursos, agora que já se tem uma rotina. Para outros, apesar do desejo de sair há a consideração pelo trabalho, pela função em andamento:

- Hoje o que tá me dando sustento, o que eu tô conseguindo me manter, é com esse trabalho. Que eu gosto, eu gosto de ser agente penitenciário. Então, eu tô estudando, tô fazendo um curso interessante, é... (ENIO)

- *É a tua primeira graduação ou segunda? (PESQUISADORA)*

- Primeira graduação... É, então, eu penso ... Eu quero me atualizar no que eu tô fazendo. Eu tô fazendo uma graduação que vai me favorecer. O que eu puder tá contribuindo aqui no sistema, eu vou estar contribuindo, se eu tiver outras oportunidades dentro do sistema, certo, que forem para mim interessantes, eu vou querer... (ENIO)

- *Você almeja assim, cargos, coordenador de segurança... ? (PESQUISADORA)*

- Ainda não, ainda não penso dessa forma. Hoje eu tô mais focado nos meus estudos, certo? Agora, é como eu falei para você, aqui onde eu estou é uma possibilidade. Então, hoje o agente penitenciário, hoje a gente tem superintendente que é agente penitenciário, que era agente, inclusive trabalhou nessa unidade. A gente sabe que é um caminho longo, um caminho político, então a gente também põe o pé no chão... (ENIO)

- *Porque, as perspectivas de assumir outros cargos são sempre pelo viés*

político , aqui na função de agente...(PESQUISADORA)

- É, mas você chega, tem um viés político, mas tem também uma questão de capacidade. A gente, por exemplo, a maioria dos diretores hoje são agentes penitenciários, então, a gente percebe que esses diretores que estão hoje, amanhã vão se aposentar, vão dar espaço para outras pessoas, então, quem está aqui no sistema, eu acredito que é uma coisa natural, você querer crescer dentro do seu trabalho. Mas existe também a possibilidade de você buscar outras frentes de trabalho, outros concursos... Mas sempre com o pé no chão: estou aqui hoje... Vou fazer aqui. (ENIO)

Alguns dos *novatos* ponderam que não desejam assumir cargos de coordenação, porque isso implicaria em mais responsabilidades sem tantos benefícios, inclusive abdicando do regime de plantão: “ Não quero porque traz responsabilidades maiores que os benefícios, imagina lidar com preso e com sequelado de plantão... (CELSO)”. Rodrigo reconhece que ainda é preciso trilhar um caminho antes de assumir uma função:

Por enquanto não. Por enquanto não, até se me convidassem assim para ir para inteligência, ou ir para Secretaria, coordenação, eu não ia aceitar não. Agora não. Pode acontecer se eu ficar muito tempo aqui, se eu ficar 3 anos aqui, pode acontecer de eu querer algum cargo que eu possa me sentir mais útil, por estar fazendo a mesma coisa há 3 anos. Mas eu acho que tenho muita coisa a aprender ainda. Eu tô começando a aprender agora, de verdade. Eu sinto isso e não posso perder essa oportunidade. Eu tô começando a pegar as malícias, tem muitas malícias... (RODRIGO)

Os desafios relacionais (entre agentes e presos e entre agentes) e institucionais, se constituem como fato de desmotivação dos agentes em exercer a função. Além disso, a falta de perspectiva de progressão de carreira também compromete a satisfação com o trabalho à médio e longo prazo.

Essas características (desmotivação, sentimento de impotência, condições inadequadas de trabalho, ausência de reconhecimento) também foram identificadas em outros estudos (KAUFFMAN, 1988; LOURENÇO, 2010, MORAES, 2005; CRAWLEY, 2004) e se constituem como fatores possíveis de acarretar em sofrimento. O que a função de agente penitenciário impõe aos trabalhadores, sem a contrapartida de um apoio ou de condições de trabalho favoráveis, gera situações que podem levar esses trabalhadores ao sofrimento psíquico pelas condições presentes e pelos desafios de identificar perspectivas futuras, como sinaliza pesquisa realizada por Tschiedel (2013) e Monteiro (2013).

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise proposta por esta pesquisa amplia a possibilidade de compreensão dos aspectos e processos que permeiam a atuação profissional dos agentes penitenciários, a experiência desses trabalhadores e a construção de sua identidade como sujeito e como categoria, permeadas pela cultura prisional já identificada por outros autores da sociologia das prisões, como Sykes (2007) e Ramalho (1979), ao mesmo tempo em que se apresenta em uma nova lógica a partir da entrada de profissionais com um perfil diferente ao que havia historicamente e das condições do crime organizado no Brasil na atualidade.

A complexidade desta experiência profissional, que marca sobremaneira a identidade dos sujeitos que a exercem, convoca a reflexão a partir de referenciais que se complementam na compreensão desse fenômeno. Assim, Dubar contribuiu com esta análise a partir da centralidade da profissão na construção identitária dos sujeitos, ao mesmo tempo considerando os aspectos biográficos prévios e intenções futuras, e as características contemporâneas da vinculação ao trabalho que possibilitam relações mutáveis ao longo da vida. Nesta perspectiva e assim como foi visto no relato dos agentes, a construção da identidade perpassa sobretudo por uma “dimensão simbólica em termos de realização de si e de reconhecimento social” (DUBAR, 2012, p.354).

Nesse sentido, há algo que fragmenta em certa medida a identidade dos agentes penitenciários, em virtude da predominância de ausência de desejo, sobretudo inicial, para o exercício da função e do desconhecimento e imagem social estigmatizada que impacta no reconhecimento social destes profissionais. Em relação a profissionais *novatos*, percebemos, a partir do relato dos agentes, que a existência de uma outra identidade profissional agrega a esses sujeitos uma certa proteção subjetiva à aderência a este papel, o que lhes protege, sobretudo, nas relações extramuros, por lhes dar a oportunidade de não ter que afirmar o pertencimento a esta categoria profissional. Intramuros, são profissionais que tem buscado evitar a aproximação com os internos.

Entretanto, o que se verifica é que, existe um conflito entre esta perspectiva e a natureza do trabalho, sobretudo em estruturas de pátio aberto, como é o caso da unidade estudada. Pois, existem condições relacionais e estruturais próprias vividas

na prisão que constroem uma cultura peculiar que torna necessário aos que convivem naquele contexto uma assimilação da dinâmica relacional vigente, especialmente porque é a própria integridade (física, moral, emocional) bem como a segurança da unidade e dos que lá estão, que estão em jogo. Assim, identifica-se que perspectivas de ação tecnicistas, que buscam reforçar estruturas e minimizar relações, se contrapõem à necessidade relacional característica desta atuação profissional, que envolve diretamente as relações de poder e um aprendizado apenas construído a partir da vivência:

O saber do qual a equipe dirigente é portadora não se ensina nem se transmite, adquire-se na vivência cotidiana e, nesses casos, a construção da experiência da dominação deu-se no território físico e simbólico que é comum tanto ao agente quanto ao preso, o interior da prisão no qual os dois se encontram como oponentes: um domina, o outro está submetido. (CASTRO, 1991, p.61)

Além disso, por mais que os agentes com outras formações busquem um distanciamento, existem aspectos relativos a esta ocupação que inevitavelmente precisam ser assimilados e, em alguma medida, passam a fazer parte da experiência de vida desses sujeitos também extra-muros, como, por exemplo, a necessidade de evitar certos lugares por questões de segurança.

O momento de realização da pesquisa de campo ao mesmo tempo que revelou especificidades, sentimentos e estratégias para a construção da relação dos agentes *novatos* com a *velha guarda*, permitiu acessar aspectos da construção da identidade profissional que é comum aos agentes em diferentes épocas e em diferentes contextos. Há um reconhecimento de fatores que atingem a todos os que iniciam esta função, como o desconhecimento do sistema penitenciário e dos seus sujeitos e práticas, a vulnerabilidade a que estão submetidos e a necessidade de afirmação de si diante da estrutura, dos colegas e dos internos, ao mesmo tempo em que se evita a afirmação desta ocupação nas relações extramuros, sobretudo pelo estigma que evoca.

Na vivência como agente, lidar com a vulnerabilidade e o poder de estar imersos em uma estrutura e relações marcadas pela desconfiança, agressividade (em ato ou potência) e insegurança impacta estes profissionais e repercute na potencialização de ideias preexistentes sobre quem é o preso, o sentido (ou falta de sentido) da prisão e do próprio trabalho.

Além disso, há para todos a necessidade do aprendizado de estratégias para enfrentar as situações e minimizar o impacto das experiências vividas, tanto nos momentos de tensão quanto ao longo do tempo. Dentre estas estratégias, encontram-se tanto o distanciamento, quanto as demonstrações de poder. Estas últimas, apresentadas a partir de condições reais desenvolvidas pela experiência, e também simbólicas, alicerçadas pelo exercício da função e/ou em instrumentos como arma de fogo.

A partir dos relatos do cotidiano, identificamos que a ação do agente diante das demandas da profissão se relacionam ao *significado de ser agente*, havendo uma perspectiva dos que “vestem a camisa”, tanto de forma mais personalista quanto mais tecnicista; os que fazem o concurso de “trampolim”, permanecendo em busca de uma outra oportunidade; os que estão ou permanecem por falta de opção ou por não querer abrir mão da estabilidade. A falta de estrutura, formação, valorização e reconhecimento se coloca como uma variável importante no sentido atribuído a este exercício profissional, que pode repercutir em ações com um menor envolvimento e/ou com maior sofrimento.

Aliada a esta dimensão, a *ideia* que se tem de quem é o preso, considerando-o tanto enquanto *massa*, como indivíduo (em seu poder e/ou vulnerabilidade) repercute na forma como se dá a comunicação, as negociações, concessões ou negativas e punições. Além disso, especificamos algumas estratégias que se constituem como atalhos no aprendizado dessa função, sobretudo a partir das histórias e observação com quem possui mais experiência.

A formação, apesar de ser considerada como um ganho pelos *novatos*, ainda é considerada insuficiente como descrito ao longo da tese, especialmente porque na maior parte das vezes, as ações e procedimentos nas unidades prisionais se regulam mais por regras informais que se consolidaram com o tempo, ou a partir de características da direção de cada unidade. Para King (2008), esse é um dos fatores que também dificultaria uma formação prévia que contemplasse essas dimensões, relativas a relações e ações práticas do cotidiano. Ao mesmo tempo, a necessidade formativa é identificada pelos entrevistados como algo necessário para a qualidade de vida e do trabalho, especialmente por delegar-se a estes profissionais a responsabilidade de manter a ordem em um ambiente onde a violência e o risco são lugar comum. É preciso, como afirma Huggins (2006), o reconhecimento de que a responsabilidade sobre os eventuais equívocos e impossibilidades que incorrem em

ações que ferem os princípios da dignidade humana, não são simplesmente atos individuais, mas frutos de um contexto de responsabilidade do Estado, regido por esta lógica. Assim, algo identificado ao longo da pesquisa se refere à necessidade de um acompanhamento formativo longitudinal desses profissionais, considerando aspectos técnicos, como uso progressivo da força, intervenção em crise, negociação etc, bem como aspectos emocionais, relacionais e voltados à saúde física e mental, a fim de preservar estes profissionais e também a população prisional.

Um outro aspecto explicitado nesta pesquisa diz respeito ao poder do pátio, que apesar de já ter sido descrito por outros autores como um poder negociado (GOFFMAN, 1999; FOUCAULT, 1987; RAMALHO, 1979) cada vez mais explicita a condição da prisão não como instituição de controle e ordem, mas como lócus de fortalecimento e expansão de organizações criminosas, simbolicamente representado pela saída dos agentes do pátio. O aumento do encarceramento, sobretudo a partir da nova lei de drogas, e do desafio de prescrição de penas e medidas alternativas, são condições que tem inchado o sistema penitenciário e contribuído para as condições em que se encontram. E, assim, os agentes penitenciários relatam as transformações nos postos de trabalho e na relação de poder e respeito entre esses dois grupos que, majoritariamente, constituem o sistema prisional.

A busca por segurança, sempre presente entre os agentes, que buscavam sobretudo a performance emocional (CRAWLEY, 2004), saber o que falar, quando falar, com quem falar, o que demonstrar, o que calar e as condições relacionais entre agentes como fatores protetivos (KAUFFMAN, 1988), atualmente tem sido caracterizadas por ações mais individualizadas, com o distanciamento dos presos e dos colegas, o uso de armas, por exemplo, o que se aproxima da lógica de militarização da categoria, alterando a lógica relacional e provocando novas condições de vulnerabilidade e de exercício do poder entre agentes e presos. Aspecto este, que merece atenção e aprofundamento.

Por tudo isso, reafirma-se a pertinência da análise proposta por esta tese na compreensão da dinâmica contemporânea de atuação, construção profissional e identitária dos sujeitos que exercem a função de agentes penitenciários, lançando luz sobre dinâmicas que explicitam as especificidades desta atribuição, central na lógica de funcionamento da instituição mais significativa de controle social em nossa sociedade. Ao mesmo tempo, convoca a considerar os efeitos nefastos que esta experiência é capaz de provocar na saúde e bem-estar dos que tem o seu exercício

profissional neste contexto, a curto prazo marcado pelo medo, a médio prazo acrescido do estresse, e a longo prazo, pelos efeitos existenciais na relação com o outro e com a vida.

10. REFERÊNCIAS

AGUIRRE, C. O cárcere na América Latina, 1800-1940. In: Maia, Clarissa Nunes et al. **História das prisões no Brasil**. Rio de Janeiro, Rocco, vol. 1. 2009

ALBRECHT, P. A.T; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 14, n. 2, p. 211-226, dez. 2011 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000200005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 25 ago. 2018.

ALVAREZ, M.C. Controle social: notas em torno de uma noção polêmica. **São Paulo em perspectiva**, 2004, 18.1: 168-176.

ALVES, C. et al. Identidade profissional de professores: um referencial para pesquisa. **Educação e Linguagem**, São Paulo, v. 10, n. 15, p. 269-283, jan./jul. 2007

ALVES, V; BINDER, M.C. P. Trabalhar em penitenciárias: violência referida pelos trabalhadores e (in)satisfação no trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 39, n. 129, p. 50-62, Junho 2014 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572014000100050&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Julho 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000066712>.

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003

BARANAUSKIENĖ, I; DIRŽYTĖ, A; VALAIKIENĖ, A. Relation of psychosocial job factors to job satisfaction, quality of life, sense of harmony among officers of correctional institutions. **Social Research**. 2010. Nr. 1 (18), 29-39 .

BARROS, J.P.P. et al . O conceito de "sentido" em Vygotsky: considerações epistemológicas e suas implicações para a investigação psicológica. **Psicol. Soc.**, Florianópolis , v. 21, n. 2, p. 174-181, Aug. 2009 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822009000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 Oct. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822009000200004>.

BEZERRA, C.M.; ASSIS, S.G.; CONSTANTINO, P. Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 21, n. 7, p. 2135-2146, Julho 2016 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232016000702135&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 Julho 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016>.

BATISTA, A.S. Estado e controle nas prisões. **Cad. CRH** [online]. 2009, vol.22, n.56 [cited 2018-10-02], pp.399-410. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792009000200013&lng=en&nrm=iso>. ISSN 0103-4979. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792009000200013>.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 2ª edição, Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002

CAMPOS, M.S.; ALVAREZ, M.C. Pela metade: Implicações do dispositivo médico-criminal da “Nova” Lei de Drogas na cidade de São Paulo. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 45-74, Maio 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702017000200045&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 Jul 2018. <http://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2017.127567>.

BRASIL. Levantamento nacional de informações penitenciárias: **INFOPEN** Atualização – junho de 2016 / organização, Thandara Santos; colaboração, Marlene Inês da Rosa [et al]. Brasília, Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional, 2017.

CARRETEIRO, T. C. A escolha da função pública como campo de emprego para jovens adultos. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 17, n. spe, p. 85-96, jun. 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000100010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 ago. 2018. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p85-96>.

CARLSON, JR.; GEORGE T. "Burnout among prison caseworkers and corrections officers." **Journal of Offender Rehabilitation** 43.3 (2006): 19-34

CASTLE, TL, & MARTIN, JS Occupational hazard: predictors of stress among jail correctional officers. **American Journal of Criminal Justice**, 31(1), (2006): 65-80.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis, Vozes, 1998

CASTRO, MMP de. **Ciranda do medo: controle e dominação no cotidiano da prisão**. Revista USP, 1991, 9-1: 57-64.

CASTRO E SILVA, Anderson Moraes. **Nos braços da lei: O uso da violência negociada no interior das prisões**. Rio de Janeiro: e+a, 2008.

CHIES, L.A.B. Apontamentos teórico-operacionais para uma sociologia das prisões. In: SANTOS, JVT., TEIXEIRA, NA., and RUSSO, M., orgs. **Violência e cidadania: práticas sociológicas e compromissos sociais**[online]. Porto Alegre: Sulina; Editora da UFRGS, 2011. Cenários do conhecimento series, pp. 388-410. ISBN 978-85-386-0386-3. Available from: doi: 10.7476/9788538603863. Also available in ePUB from: <http://books.scielo.org/id/yccrp/epub/santos9788538603863.epub>.

CLEMMER, D. **The prison community**. New York, Holt, Rinehart & Winston, [1958]

COELHO, EC. **A oficina do diabo**. Crise e conflitos no Sistema Penitenciário do Rio

de

Janeiro. Rio de Janeiro: Espaço & Tempo, IUPERJ, 2005 [1987].

COYLE, A. **Administração penitenciária: uma abordagem de direitos humanos: manual para servidores penitenciários**. King's College (London, England). International Centre for Prison Studies, Brazil. Ministério da Justiça, Great Britain. Embassy (Brazil), 2002.

CRAWLEY, E.M. Emotion and performance : Prison officers and the presentation of self in prisons. **Punishment & Society**, 2004 6: 411 DOI: 10.1177/1462474504046121

_____. **Doing prison work**. Routledge. New York, 2011.

DIUANA, V et al. Saúde em prisões: representações e práticas dos agentes de segurança penitenciária no Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 8, Ago. 2008 . Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008000800017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 May 2011. doi: 10.1590/S0102-311X2008000800017.

DUBAR, C. **A socialização: construção de identidades sociais e profissionais**. Martins Fontes, 2005.

_____. **A crise das identidades: a interpretação de uma mutação**. São Paulo, Edusp, 2009.

_____. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Cad. Pesqui.**, São Paulo , v. 42, n. 146, p. 351-367, Aug. 2012 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742012000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 Aug. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742012000200003>.

DUBAR, C. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 19, n. 62, p. 13-30, Apr. 1998 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 Ago. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73301998000100002>.

DEJOURS, C. A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, 33(2), 9-28, 2013. Disponível em: <https://docplayer.com.br/24920304-A-sublimacao-entre-sofrimento-e-prazer-no-trabalho-1.html> Acesso em 12 de fevereiro de 2018.

DRUCK, G. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro , v. 14, supl. 1, p. 15-43, Nov. 2016 . Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462016000400015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 Ago. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00023>.

FERNANDES, R.C.P et al . Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, Junho 2002 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2002000300029&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 27 Apr.2011. doi: 10.1590/S0102-311X2002000300029.

FONSECA, C. **Família, Fofoca e Honra**. UFRGS Editora, 2000

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalhe. 31 edição. Ed. Petrópolis: Vozes, 1987.

FRASER, M.T.D.; GONDIM, S.M.G.. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto , v. 14, n. 28, Ago. 2004 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2004000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 Dez. 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2004000200004>

GARLAND, D. **Castigo y Sociedad Moderna**. Un estudio de Teoría Social. México y Madrid: Siglo XXI Editores, 1999 (1990).

_____. **A cultura do controle**. Crime e ordem social na sociedade contemporânea. Tradução: André Nascimento. Rio de Janeiro, Editora Revan, 2008

GODOI, R. **Fluxos em cadeia**: as prisões em São Paulo na virada dos tempos. Tese de Doutorado. USP. Orientadora: Vera Telles, 2015. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-05082015-161338/pt-br.php>

_____. Penar em são paulo: Sofrimento e mobilização na prisão contemporânea. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo , v. 31, n. 92, e319212, 2016 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092016000300508&lng=en&nrm=iso>. access on 01 Sept. 2018. Epub Oct 31, 2016. <http://dx.doi.org/10.17666/319212/2016>.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. Ed. Perspectiva. 1999

_____. **Estigma**: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. LTC, 1988.

GUZMAN GOMEZ, C.; SAUCEDO RAMOS, C. L. Experiencias, vivencias y sentidos en torno a la escuela y a los estudios: Abordajes desde las perspectivas de alumnos y estudiantes. **RMIE**, México , v. 20, n. 67, p. 1019-1054, dic. 2015 . Disponível

em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000400002&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 02 out. 2018.

GOMES, R; SOUZA, E. R. de. A identidade de policiais civis e sucessivos espelhamentos. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 18, n. 3, p. 601-610, Mar. 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 Ago. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232013000300006>.

HUGGINS, M. K. et al. **Operários da violência**: policiais torturadores e assassinos reconstróem as atrocidades brasileiras. Brasília, Editora da UnB. 2006.

IRWIN, J. **The warehouse prison**. Deposal of the new dangerous class. ROXBURY, 2005

JASKOWIAK, C. R.; FONTANA, R. T.. O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília , v. 68, n. 2, p. 235-243, Abr. 2015 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672015000200235&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 July 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2015680208i>.

JICK, T. "Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action" in **Administrative Science Quarterly**, Vol. 24, No. 4, Qualitative Methodology. (Dec., 1979), pp. 602-61

KAUFFMAN, K. **Prison Officers and Their World**. Cambridge, Harvard University Press, 1988

KING, R. D. Prison staff: an international perspective. In: BENNETT, J. Et al. **Understanding Prison Staff**. Willan Publishing, United Kingdom, 2008. p 30-47

LAKATOS, E. M. ; MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

LEMGRUBER, J. **Cemitério dos Vivos**. Ed. Forense. Rio de Janeiro, 1999.

LOPES, R. Psicologia jurídica o cotidiano da violência: o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições prisionais. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 0, ago. 2002 . 169 Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2002000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 27 abr. 2011

LOURENÇO, L.C. Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. **DILEMAS**: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social - Vol. 3 - no 10 - OUT/NOV/DEZ 2010 - pp.

11-31 Disponível em:

http://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=2&ved=0CB8QFjAB&url=http%3A%2F%2Frevistadil.dominiotemporario.com%2Fdoc%2FDilemas10Art1.pdf&ei=HZi4TbumCMX10gG8_sz6Dw&usg=AFQjCNH3pF461XXgtq9jWCCfLXNcoSVQ8Q Acesso em: 26 de abril de 2011

_____. "Breve panorama do sistema prisional na Bahia (2005-2010)" em **NÚCLEO, DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA**. 5º Relatório Nacional sobre os Direitos Humanos no Brasil: 2001-2010. São Paulo, 2012 disponível em <http://nevusp.org/wp-content/uploads/2015/01/down265.pdf>).

MARTINS, M.C.F.N; BÓGUS, C.M. Considerações sobre a metodologia qualitativa como recurso para o estudo das ações de humanização em saúde. **Saúde e Sociedade**, v.13, n.3, p.44-57, set-dez 2004 . Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v13n3/06.pdf> Acesso em 21 de julho de 2018

MENDES, M. B. **VISÕES DE UM QUADRO COMPLEXO**: A violência policial no espelho das representações sociais. Dissertação, Mestrado em Ciências Sociais. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2007

MINAYO, M.C.S. & SANCHES, O. Quantitative and Qualitative Methods: Opposition or Complementarity? **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/sep, 1993.

MINAYO, M.C.S., SOUZA, E.R., and CONSTANTINO, P., coords. Prazer, estresse e sofrimento mental. In: **Missão prevenir e proteger**: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2008, pp. 217-243. ISBN 978-85-7541- 339-5. Available from SciELO Books

MISSE, M. Crime, sujeito e sujeição criminal: aspectos de uma contribuição analítica sobre a categoria "bandido". **Lua Nova**, São Paulo , n. 79, p. 15-38, 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452010000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Jul 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-64452010000100003>.

MOLINA, C.; CALVO, E. A. **Doenças ocupacionais**: um estudo sobre o estresse em agentes penitenciários de uma unidade prisional. **ETIC - ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA - ISSN 21-76-8498**, Vol. 5, No 5 (2009) Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewArticle/2173> Acesso em: 24 de abril de 2011

MONTEIRO, L.C. **A permeabilidade das grades na busca cotidiana pela ordem**: um estudo sobre agentes penitenciários em Salvador-BA. 209f. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências

Humanas Salvador, 2013.

MORAES, P.R.B de. **Punição, Encarceramento e Construção de Identidade Profissional entre agentes penitenciários**. Ibccrim, 2005.

_____. A identidade e o papel de agentes penitenciários. **Tempo soc.**, São Paulo , v. 25, n. 1, p. 131-147, Junho 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702013000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 08 Julho 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20702013000100007>.

PONCIONI, P. Tendências e desafios na formação profissional do policial no Brasil **Revista Brasileira de Segurança Pública**. Ano 1 Edição 1, 2007

RAMALHO, J.R. **O mundo do crime**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

REICHERT, F. F.; LOPES, M.; LOCH, M. R. ; ROMANZINI, M. Atividade física e outros aspectos relacionados à saúde de agentes penitenciários de Londrina, PR **Rev. bras. ativ. fis.saúde**;12(3), set.-dez.2007. Disponível em: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IshScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=Ink&exprSearch=536652&indexSearch=ID> Acesso em 26 de abril de 2011

RUMIN, C. R. Sofrimento na vigilância prisional: o trabalho e a atenção em saúde mental. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 26, n. 4, p. 570-581, dez. 2006 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932006000400005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 19 ago. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932006000400005>.

SALLA, F. As rebeliões nas prisões: novos significados a partir da experiência brasileira. **Sociologias**, Porto Alegre , n. 16, p. 274-307, Dez. 2006 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222006000200011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 23 Set. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222006000200011>.

SALLA,F.; DIAS, C.N.; SILVESTRE, G. Políticas penitenciárias e as facções criminosas: uma análise do regime disciplinar diferenciado (rdd) e outras medidas administrativas de controle da população carcerária. **Estud. sociol., Araraquara**, v.17, n.33, p.333-351, 2012

SENNET, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2006.

SILVA, R. V. S.; DEUSDEDIT-JUNIOR, M.; BATISTA, M. A. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Juiz de fora , v. 8, n. 2, p. 415-427, dez. 2015 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-

82202015000300010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 26 ago. 2018.

SILVA, M.M. O trabalho para os jovens diplomados no novo modelo de acumulação capitalista. **PERSPECTIVA**, Florianópolis, v. 22, n. 02, p. 405-424, jul./dez. 2004
<http://www.ced.ufsc.br/nucleos/nup/perspectivas.html>

SILVA, M. M. da. Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 110, p. 243-260, Mar. 2010. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-

73302010000100013&lng=en&nrm=iso>. Acesso

em 25 Ago. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302010000100013>

SILVESTRE, G. **Dias de visitas: uma sociologia da punição e das prisões em Itirapina**. Dissertação (mestrado), Universidade Federal de São Carlos, 2011.

STRAUSS, A; CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa - Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. 2ª edição, Artmed, 2008.

ISBN:9788536310435.

SYKES, G. M. **The society of captives: A study of maximum security prison**.

Princeton

University Press, 2007.

TAIT, S. Prison Officers and gender. In: BENNETT, J. Et al. **Understanding Prison Staff**. Willan Publishing, United Kingdom, 2008. p 65-91

TAROZZI, M. (2011). **O Que É um Grounded Theory?** Metodologia de Pesquisa e de Teoria fundamentada nos Dados. Petrópolis, RJ: Vozes.

THOMPSON, A. **A questão penitenciária**. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, p. 38-46, 2007. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-

71822007000400007&lng=en&nrm=iso>. Acesso

em 26 Ago. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J.K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 18, n. 3, p. 527-535, Set. 2013. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-

294X2013000300013&lng=en&nrm=iso>. Acesso

em 15 July 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2013000300013>.

WACQUANT, L. **As Prisões da Miséria**. Jorge Zahar Editor LTDA, 2001

_____. O lugar da prisão na nova administração da pobreza. **Novos estud. - CEBRAP**, São Paulo, n. 80, p. 9-19, Mar. 2008. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002008000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 04 Julho 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-33002008000100002>.)

WARR, J. Personal reflections on prison staff. In: BENNETT, J. Et al. **Understanding Prison Staff**. Willan Publishing, United Kingdom, 2008. p. 17- 29

ANEXO A - Portaria No 526, institui e regulamenta a utilização de uniformes por agentes penitenciários (...)



GABINETE DO SECRETÁRIO

PORTARIA Nº 526 / 2014 de 07 de outubro de 2014.

INSTITUI E REGULAMENTA A UTILIZAÇÃO DE UNIFORMES POR AGENTES PENITENCIÁRIOS E AGENTES PÚBLICOS DA ÁREA ADMINISTRATIVA NO ÂMBITO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Secretaria de Administração Penitenciária e Ressocialização - SEAP, criada pela Lei Estadual nº 12.212, de 04 de maio de 2011, através do seu representante legal, nomeado pelo Decreto Simples publicado no D.O.E. sob nº 20020549/11, de 05 de maio de 2011, e considerando:

Que o uso de uniformes no Sistema Penitenciário constitui um vetor imensurável de qualidade operacional e administrativa, pois, além de padronizar o corpo profissional, torna mais fácil as situações de diferenciação e identificação entre os servidores integrantes da Superintendência de Gestão Prisional - SGP e o grande público que frequenta as Unidades Prisionais, como visitantes familiares e profissionais das áreas jurídica, de saúde e assistência social e principalmente dos reeducandos e pacientes submetidos à medida de segurança;

Que a existência de normas positivadas regulando o uso de uniformes de forma padronizada, visam estabelecer critérios adequados mínimos desejáveis a serem cumpridos pelos servidores da área operacional e administrativa;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir e regulamentar a utilização de uniformes pelos agentes penitenciários e agentes públicos da área administrativa nos estabelecimentos penitenciários estaduais, assim como em operações ostensivas realizadas em qualquer parte do território baiano, inerentes às atividades penitenciárias. A sua inobservância constitui-se na violação do que prevê o inciso III do Art. 175 da Lei nº 6.677/94 Estatuto do Servidor Público do Estado da Bahia.

§ 1º Os uniformes são de uso obrigatório em serviço e serão fornecidos pela SEAP de acordo com a categoria a que pertence.

§ 2º O agente público ocupante de cargo ou função de direção ou de direção adjunta não está obrigado ao uso do uniforme, enquanto for mantida essa condição.

Art. 2º Cabe ao Diretor da Unidade Prisional orientar e fiscalizar quanto ao uso do uniforme, de acordo com o Regulamento de Uniformes dos Servidores Penitenciários - RUSP.



§ 1º Caso o agente de segurança penitenciário não cumpra o Regulamento quanto ao uso do uniforme, cabe ao Diretor da Unidade Prisional notificá-lo sobre o uso correto e posteriormente encaminhar, através da SGP, procedimento preliminar à Corregedoria do Sistema Penitenciário desta Secretaria.

§ 2º A omissão do Diretor quanto ao não uso ou uso incorreto do uniforme pelos seus subordinados, o sujeitará às sanções administrativas cabíveis.

Art. 3º Em cada Unidade Prisional, o Coordenador Setorial Administrativo é o responsável pela requisição, guarda e distribuição dos uniformes e deverá manter os cadastros individuais atualizados, com as quantidades de peças entregues/devolvidas.

Art. 4º Os casos omissos serão resolvidos pelo Superintendente de Gestão Prisional - SGP.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Nestor Duarte Neto
Secretário de Administração Penitenciária
e Ressocialização

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO.SGP.09	Flt 2 de 8
	ESCOLTA	Data: 07.04.13	Rev.: 00

ÍNDICE

PÁG.

1. OBJETIVO	3
2. CAMPO DE APLICAÇÃO	3
3. REFERÊNCIA	3
4. DEFINIÇÕES	3
5. RECURSOS NECESSÁRIOS	4
6. MÉTODO - MATRIZ DE RESPONSABILIDADE	4
7. RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES	5
8. TABELA DE CONTROLE DE REGISTROS	6
9. LISTA DE ANEXOS	6

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO.SGP.09	Flt 3 de 8
	ESCOLTA	Data: 07.04.13	Rev.: 00

1. OBJETIVO

Padronizar o procedimento referente à realização de escoltas de presos, em todas as unidades prisionais.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Aplica-se a todas as unidades prisionais da SEAP.

3. REFERÊNCIA

Constituição da República Federativa do Brasil

Código Penal

Lei de Execuções Penais (Lei 7.210/1984)

4. DEFINIÇÕES

ESCOLTA – Trata-se de procedimento destinado a acompanhar, supervisionar, guardar ou defender determinadas pessoas ou coisas;

Espécies de escolta:

- 1) Escolta para audiência;
- 2) Escolta para atividade laborativa;
- 3) Escolta para atividade educacional;
- 4) Escolta para atividade do serviço social;
- 5) Escolta Médica (emergência e eletiva);
- 6) Escolta para transferência (progressão, HCT, outros Estados e comarcas).

5. RECURSOS NECESSÁRIOS

5.1 Recursos Materiais

5.2 Recursos Humanos

- 02 estagiários

5.3 Recursos de TI

6. MÉTODO – MATRIZ DE RESPONSABILIDADE

PASSO	DESCRIÇÃO	UNIDADE EXECUTORA
1	<p>Recebe ofício do juízo processante ou da Vara de Execuções Penais</p> <p>Nota 1: Nos casos de escolta médica, escolta para atividade laborativa, escolta para atividade educacional e escolta para transferência, não haverá o mencionado ofício, oportunidade em que a Coordenação de Registro e Controle será provocada pela</p>	Coordenação de Registro e Controle

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO.SGP.09	Ft: 4 de 8
	ESCOLTA	Data: 07.04.13	Rev.: 00

PASSO	DESCRIÇÃO	UNIDADE EXECUTORA
1	<i>Coordenação de Segurança ou pelo Diretor da Unidade.</i>	
2	<p>Providencia agendamento da escolta</p> <ul style="list-style-type: none"> •Elabora e envia ofício de requerimento de escolta policial, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, assinado pelo diretor da unidade, para a guarnição Policial Militar responsável requerendo o agendamento da escolta, disponibilizando uma proporção de 2 agentes policiais para cada preso; <p><i>Nota1: No caso das Unidades do Complexo Penitenciário do Estado da Bahia, elabora e envia ofício de requerimento, assinado pelo diretor da unidade, para o pool de transportes requerendo o agendamento da escolta policial militar e veículo.</i></p> <p><i>Nota2: Em casos de escolta para outras comarcas, o prazo do ofício de requerimento deve ser de 08 (oito) dias.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> •Elabora ofício para apresentar o preso, conforme solicitação realizada pelo juízo processante ou pela Vara de Execuções Penais, anexando a respectiva documentação; •Informa ao Coordenador de Segurança o dia e o horário da audiência designada, indicando a necessidade de apresentação do preso. <p><i>Nota1: Nos casos de escolta para transferência, observar-se-á o procedimento de Transferência do Preso (PO-SGP-08), com todas as suas especificidades, bem como em relação ao procedimento de Progressão de Regimes (PO-SGP-03), tendo em vista que este consiste também na transferência de custodiado.</i></p> <p><i>Nota2: Nos casos de escolta médica, escolta para atividade laborativa e escolta para atividade educacional, não haverá necessidade do ofício de apresentação.</i></p> <p><i>Nota3: A escolta de transferência para o HCT implica no preenchimento das especificidades constantes no procedimento de Transferência de Preso (PO-SGP-08).</i></p> <p><i>Nota4: Nos casos de escolta solicitadas pela Vara de Execuções Penais, por motivos de sepultamento de parentes, a guarnição policial deverá acompanhar o custodiado enquanto este estiver na</i></p>	Coordenação de Registro e Controle

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO.SGP.09	Ft 5 de 8
	ESCOLTA	Data: 07.04.13	Rev.: 00

PASSO	DESCRIÇÃO	UNIDADE EXECUTORA
	cerimônia, até o momento de trazê-lo de volta a Unidade Prisional. <i>Nota5: Em casos de escolta interestadual, deve-se obter as autorizações das Corregedorias dos Estados envolvidos e dos juizes; programar a transferência junto a Polinter, com prazo de 08 (oito) dias; programar diárias, transporte e equipe operacional</i>	
3	Recebe documentação da CRC; <ul style="list-style-type: none"> • Entrega a documentação ao Magistrado (ou ao oficial do cartório) que conduzirá a audiência; • Colhe o comprovante de recebimento em cópia de documentação; • Recebe ata de audiência ou ofício do respectivo juízo informando o ocorrido. Nota 1: Nos casos de escolta para transferência, a documentação deve ser entregue ao diretor da unidade destinatária (ou a quem o substitua), conforme o procedimento de Recebimento de preso (PO-SGP-01).	Agente Penitenciário
4	Entrega documentação à Coordenação de Registro e Controle	
5	Recebe documentação referente à audiência ou demais tipos de escolta <ul style="list-style-type: none"> • Arquia documentação no prontuário do preso; • Registra no prontuário as informações relevantes. Nota 1: Nos casos de escolta para transferência, observar-se-á o Procedimento de Recebimento de Preso (PO-SGP-01), razão pela qual, após a escolta, o prontuário do preso deverá ser inserido no arquivo inativo.	Coordenação de Registro e Controle

7. RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES

Resultado Esperado: Proceder com a escolta de presos de forma segura e em harmonia com os diversos setores envolvidos.

Indicadores:

INDICADORES	PERIODICIDADE	FÓRMULA	META
a) Taxa de escolta de preso em	Mensal	Nº de escoltas em	> 90%

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO.SGP.09	Ft: 6 de 8
	ESCOLTA	Data: 07.04.13	Rev.: 00
conformidade com o estabelecido no procedimento		conformidade / Nº total de escoltas realizadas	

8. TABELA DE CONTROLE DE REGISTROS

Item	Título	ARQUIVO ATIVO								ARQUIVO INATIVO	
		Memo Papal	Elm	Prep. p/ Coleta	Indexador	Tipo	Local	Acesso	Tempo	Local	Tempo

9. LISTA DE ANEXOS

Anexo I. Requerimento de Veículo e Escolta Policial (SGP.FO.17)

Anexo II. Ofício de Transferência do Preso (SGP.FO.19)

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO.SGP.09	Ft: 7 de 8
	ESCOLTA	Data: 07.04.13	Rev.: 00

Anexo I – Requerimento de Veículo e Escolta Policial (SGP.FO.17)

 SEAP	REQUERIMENTO DE VEÍCULO E ESCOLTA POLICIAL	OFÍCIO Nº _____
	Unidade prisional:	Data:
Referência:		
<input type="checkbox"/> Para Audiência <input type="checkbox"/> Para transferência de Unidade Prisional <input type="checkbox"/> Emergencial (justificar)		

Ao Comandante do Batalhão de Guarda da Polícia Militar,

Tendo em vista a intimação da [] Vara Criminal da Comarca de Salvador/BA, solicito a disponibilização de efetivo policial e veículo para realizar a escolta do preso [], matrícula nº [], no dia [] de [] de [] às []h.

Justificativa obrigatória apenas em casos de Escolta Emergencial			
Matrícula:	Sector:	Nome:	Assinatura:

Salvador, [] de [] de [].

(NOME / MATRÍCULA)
Diretor da Unidade Prisional

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO.SGP.09	Fit 8 de 8
	ESCOLTA	Data: 07.04.13	Rev.: 00

Anexo III – Ofício de Transferência do Preso (SGP.FO.19)

 SEAP	TRANSFERÊNCIA DO PRESO	OFÍCIO Nº _____
	Unidade prisional:	Data:

Ao Ilmo (a). Diretor (a) da Unidade Prisional,

Em conformidade com a decisão judicial proferida pela [] Vara Criminal da Comarca de Salvador/BA, venho, por intermédio do presente, transferir o preso [] matricula [], a fim de que este cumpra a sua pena privativa de liberdade em regime fixado pelo juiz da execuções, nos termos da Guia de Recolhimento, devidamente acostada ao prontuário anexo.

Salvador, [] de [] de [].

 (NOME / MATRÍCULA)
 Diretor da Unidade Prisional

	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl. 2 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

ÍNDICE

	PÁG.
1. OBJETIVO	3
2. CAMPO DE APLICAÇÃO	3
3. REFERÊNCIA	3
4. DEFINIÇÕES	3
5. RECURSOS NECESSÁRIOS	4
6. MÉTODO – MATRIZ DE RESPONSABILIDADE	5
7. RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES	10
8. TABELA DE CONTROLE DE REGISTROS	10
9. LISTA DE ANEXOS	10

CÓPIA CONTROLADA

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 3 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

1. OBJETIVO

Estabelecer e sistematizar os procedimentos que disciplinam o recebimento do preso, pela unidade prisional.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Aplica-se a todas as unidades prisionais da SEAP.

3. REFERÊNCIA

Constituição da República Federativa do Brasil;

Lei de Execuções Penais (Lei 7.210/1984);

Código Penal (Dec. Lei nº 2.848/1940);

Estatuto Penitenciário do Estado da Bahia.

4. DEFINIÇÕES

COMARCA – Divisão territorial na qual é exercida jurisdição;

CONDENAÇÃO – Situação decorrente do trânsito em julgado de sentença penal condenatória, por intermédio da qual é aplicada pena privativa de liberdade, pena restritiva de direito e/ou multa;

ESCOLTA – Conjunto de pessoas cuja função é acompanhar, guardar ou defender determinadas pessoas ou coisas;

LISTA DE VERIFICAÇÃO – LV (ou checklists) – Uma das ferramentas mais simples e práticas para a gestão de processos em uma organização. Servem como um lembrete resumido de todos os pontos que devem ser avaliados em uma determinada operação. O objetivo não é detalhar cada processo, e sim servir como guia para o gestor/fiscal;

PROCESSO CRIMINAL – Conjunto de atos coordenados de forma lógica e cronológica, a fim de se obter uma decisão acerca de um fato típico, ilícito e culpável;

PRONTUÁRIO – Livro que contém indicações úteis e dispostas de modo a achar-se facilmente aquilo que se deseja saber;

	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl. 4 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

RECEBIMENTO DO PRESO – Procedimento descrito e aplicado a todos os presos (provisórios ou condenados), independentemente do regime de execução de pena privativa de liberdade;

REGIME DE CUMPRIMENTO DE PENA – Formato através do qual o condenado cumpre a pena privativa de liberdade, tendo como parâmetro a reincidência e o tempo da condenação;

REVISTA – Procedimento através do qual uma pessoa ou uma coisa é inspecionada.

5. RECURSOS NECESSÁRIOS

5.1 Recursos Materiais

- Formulários disponíveis para todos os usuários no sistema GEAP:
 - FO.SGP.01 – Registro de Acesso de Veículos;
 - FO.SGP.02 – Registro de Recebimento do Preso;
 - FO.SGP.03 – Ficha Cadastral do Preso;
 - FO.SGP.04 – Registro de Pertences do Preso;
 - FO.SGP.05 – Informativo dos Direitos, Deveres e Normas da Unidade Prisional;
 - FO.SGP.06 – Declaração de Assistência Jurídica;
 - FO.SGP.07 – Entrega de Material de Uso Pessoal;
- Modelos de documentos disponíveis para todos os usuários:
 - Ofício de Comunicação Preso Evadido;
 - Ofício de Comunicação de preso com processo tramitando em outro Juízo.

5.2 Recursos Humanos

- Equipe envolvida, devidamente capacitada e treinada para exercer as funções pertinentes.

5.3 Recursos de TI

- 02 (dois) terminais de computadores, interligados em rede, com acesso aos sistemas GEAP e Recluso e internet;
- 01 (uma) impressora;
- 01 (uma) câmera fotográfica digital;
- Instalação de Planilha de Acompanhamento da Assistência Jurídica ao Preso, xls.

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 5 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

6. MÉTODO – MATRIZ DE RESPONSABILIDADE

PASSO	DESCRIÇÃO	UNIDADE EXECUTORA
1	<p>Entra com o preso na unidade prisional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passa pela portaria com o veículo 	Autoridade Policial
2	<p>Registra as informações do veículo e passageiros, no registro de controle de acesso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoriza a entrada da autoridade policial, registrando as informações no formulário Registro de Acesso de Veículos (FO.SGP.01), Anexo I, encaminhando-a para apresentar a documentação do preso à Coordenação de Segurança. 	Portaria
3	<p>Dirige-se à Coordenação de Segurança, apresentando a documentação referente ao preso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofício de encaminhamento; - Sentença condenatória (SE PRESO CONDENADO); - Guia de recolhimento (SE PRESO CONDENADO); - Mandado de Prisão (SE PRESO PROVISÓRIO); - Auto de Prisão em Flagrante (SE PRESO PROVISÓRIO); - Nota de Culpa (SE PRESO PROVISÓRIO). <p>Nota: O preso permanece dentro do veículo policial.</p>	Autoridade Policial
4	<p>Verifica condições indispensáveis ao acesso do preso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confere e assinala no Registro de Recebimento do Preso (FO.SGP.02), Anexo II, as condições para o ingresso do preso, conforme itens abaixo: - Ofício de encaminhamento do preso; - Sentença condenatória (SE PRESO CONDENADO); - Guia de Recolhimento do Preso (SE PRESO CONDENADO); - Auto de Prisão em Flagrante acompanhado da Nota de Culpa ou Mandado de Prisão (SE PRESO PROVISÓRIO); - Regime de cumprimento de pena adequado à Unidade Prisional; - Em caso de evasor, verifica nos sistemas JI Recluso e GEAP se é desta unidade; - Constata se o estado físico do preso está aparentemente normal. 	Coordenação de Segurança

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 6 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

PASSO	DESCRIÇÃO	UNIDADE EXECUTORA
	<p>Nota:</p> <p>O preso somente será recebido em caso de atendimento a TODAS as condições acima descritas. Quando do impedimento, preencher e colher assinaturas na parte final da Declaração de Recebimento do Preso, entregando cópia para a autoridade policial.</p>	
5	<p>Dispensa a autoridade policial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicita assinatura da autoridade policial responsável no Registro de Recebimento do Preso (FO.SGP.02); • Entrega cópia da Guia de Recolhimento do Preso à autoridade policial. 	Coordenação de Segurança
6	<p>Verifica os aspectos físicos e materiais do preso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preenche Ficha Cadastral do Preso (FO.SGP.03), Anexo III; • Efetua revista pessoal e de pertences; • Guarda pertences do preso: <ul style="list-style-type: none"> - Registra pertences no formulário de Registro de Pertences do Preso (FO.SGP.04), Anexo IV; - Colhe assinatura do preso e do Agente Penitenciário no Registro de Pertences do Preso (FO.SGP.04); - Faz cópia do Registro de Pertences do Preso (FO.SGP.04) e encaminha à Coordenação de Registro e Controle – CRC; - Identifica e embala os pertences e encaminha ao setor responsável pela guarda. <p>Notas:</p> <p>-As fotos de frente (Foto 1), perfil (Foto 2) e eventuais marcas / tatuagens (Fotos 3, 4 e 5) são OBRIGATÓRIAS na Ficha Cadastral do Preso (FO.SGP.03) e devem constar nesta ficha, antes do seu encaminhamento à CRC.</p> <p>-O preso deverá indicar um responsável para recolher seus pertences junto à unidade em que se encontram. Caso os pertences não sejam recolhidos em até 90 (noventa) dias corridos a partir de sua entrada na unidade, o Estado não mais se responsabilizará por estes.</p>	Coordenação de Segurança

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl. 7 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

PASSO	DESCRIÇÃO	UNIDADE EXECUTORA
7	<p>Procede com as informações ao preso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informa os direitos e deveres do preso, bem como as normas gerais da Unidade Prisional, conforme documento Informativo dos Direitos, Deveres e Normas da Unidade Prisional, (FO.SGP.05), Anexo V: <ul style="list-style-type: none"> - Assina e colhe a assinatura do preso no documento acima citado. • Questiona ao preso se possui assistência jurídica constituída: <ul style="list-style-type: none"> - Solicita assinatura do preso na Declaração de Assistência Jurídica (FO.SGP.06), Anexo VI. • Entrega o Kit de Uso Pessoal: <ul style="list-style-type: none"> - Confere o kit conforme o formulário de Entrega de Material de Uso Pessoal (FO.SGP.07), Anexo VII; - Colhe assinatura do preso e do Agente Penitenciário no formulário de Entrega de Material de Uso Pessoal (FO.SGP.07). 	Coordenação de Segurança
8	Encaminha o preso para a cela de observação / triagem	
9	<p>Encaminha documentação referente ao preso para a CRC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Junta todos os documentos referentes ao preso recebidos anteriormente com: <ul style="list-style-type: none"> - Registro de Recebimento do Preso (FO.SGP.02); - Ficha Cadastral do Preso (FO.SGP.03); - Registro de Pertences do Preso (FO.SGP.04); - Informativo dos Direitos, Deveres e Normas da Unidade Prisional (FO.SGP.05); - Declaração de Assistência Jurídica (FO.SGP.06); - Entrega de Material de Uso Pessoal (FO.SGP.07). • Encaminha à CRC. 	Coordenação de Segurança
10	<p>Recebe documentação do preso por parte da Coordenação de Segurança, conforme lista abaixo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de Recebimento do Preso (FO.SGP.02); • Ficha Cadastral do Preso (FO.SGP.03); • Registro de Pertences do Preso (FO.SGP.04); • Informativo dos Direitos, Deveres e Normas da Unidade Prisional (FO.SGP.05); • Declaração de Assistência Jurídica (FO.SGP.06); 	CRC

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 8 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

PASSO	DESCRIÇÃO	UNIDADE EXECUTORA
	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de Material de Uso Pessoal (FO.SGP.07); • Ofício de encaminhamento do preso; • Sentença condenatória; • Guia de recolhimento; • Mandado de Prisão (preso provisório); • Auto de Prisão em Flagrante (preso provisório); • Nota de Culpa (preso provisório); • Provimento (se oriundo do interior); • Processo judicial. <p>Nota: Não receber a Ficha Cadastral do Preso (FO.SGP.03) sem as fotos 1 (frente), 2 (perfil). Havendo marcas / tatuagens, as fotos 3, 4 e 5 (marcas / tatuagens) são obrigatórias.</p>	
11	<p>Abre ou localiza prontuário físico do preso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abre o prontuário, gerando a matrícula do preso; • Anexa os documentos recebidos da Coordenação de Segurança, indexando na seguinte ordem: <ul style="list-style-type: none"> - Ficha Cadastral do Preso (FO.SGP.03); - Registro de Recebimento do Preso (FO.SGP.02); - Ofício de encaminhamento do preso; - Guia de Recolhimento; - Sentença condenatória; - Mandado de Prisão (preso provisório); - Auto de Prisão em Flagrante (preso provisório); - Nota de Culpa (preso provisório); - Provimento (se oriundo do interior); - Processo judicial; - Registro de Pertences do Preso (FO.SGP.04); - Informativo dos Direitos, Deveres e Normas da Unidade Prisional (FO.SGP.05); - Declaração de Assistência Jurídica (FO.SGP.06); - Entrega de Material de Uso Pessoal (FO.SGP.07). <p>Notas:</p>	CRC

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PD. SGP. 01	Fl: 9 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

PASSO	DESCRIÇÃO	UNIDADE EXECUTORA
	<p>-Em caso de evasor, localiza o prontuário existente para anexar os documentos recebidos.</p> <p>-Os documentos recebidos ou gerados após o recebimento do preso, deverão ser arquivados em ordem cronológica, a partir do último documento anexado.</p>	
12	<p>Cadastra ou atualiza cadastro do preso no Recluso e no GEAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atualizar o cadastro do preso no Recluso e no GEAP, caso o mesmo já possua um cadastro; • Cadastrar o preso no Recluso e no GEAP, caso o mesmo não possua cadastro. 	CRC
13	<p>Em caso de evasor, encaminha ofício ao Juízo competente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colhe assinatura do Diretor da Unidade no Ofício de Comunicação de Preso Evadido, Modelo Anexo VIII; • Encaminha Ofício ao Juízo competente, para comunicar o fato: <ul style="list-style-type: none"> - Vara de Execuções Penais (se preso condenado); - Juízo Processante (se preso provisório). 	CRC
14	<p>Pesquisa processos ativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa no site do Tribunal de Justiça, bem como em todos os outros possíveis bancos de dados, a existência de outros processos criminais, nos quais o preso pode figurar como réu. <p>Nota: Em caso positivo, informar ao Juízo competente através do Ofício de Comunicação de preso com processo tramitando em outro juízo, Modelo Anexo IX, assinado pelo Coordenador da CRC e Diretor da Unidade.</p>	CRC
15	<p>Elabora cálculos da pena</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elabora cálculos da pena do preso; • Junta cálculos no prontuário do preso. 	CRC
16	<p>Comunica aos setores responsáveis da chegada do preso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encaminha cópia da Declaração de Assistência Jurídica para a Defensoria Pública, em caso do preso informar não possuir advogado constituído; • Encaminha cópia do Registro de Recebimento do Preso para o 	CRC

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 10 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

PASSO	DESCRIÇÃO	UNIDADE EXECUTORA
	Serviço Social; • Encaminha relação dos presos recebidos no dia ao Serviço Médico. <u>Nota:</u> Registra todos os presos que necessitam de Assistência Jurídica da Defensoria Pública na Planilha de Acompanhamento da Assistência Jurídica ao Preso, Modelo Anexo X.	
17	Arquiva prontuário • Providencia o arquivamento do prontuário; • Arquiva segundo ordem de matrícula.	CRC

7. RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES

7.1. **Resultado Esperado:** Aplicação da Lei de Execuções Penais no tocante às condições indispensáveis para recebimento e custódia do preso.

7.2. **Indicadores:**

INDICADORES	PERIODICIDADE	FÓRMULA	META
a) Taxa de recebimento de preso em conformidade com o estabelecido no procedimento	Mensal	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de presos em conformidade}}{\text{N}^\circ \text{ total de presos recebidos}}$	> 90%

8. TABELA DE CONTROLE DE REGISTROS

Item	Título	ARQUIVO ATIVO							ARQUIVO INATIVO		
		Uso		Resp. p/ Coleta	Indicador	Tipo	Local	Acesso	Tempo	Local	Tempo
Papel	Eletrônica										
01	Prontuário do preso	X	X	Agente de presídio/coordenador de segurança	Cronológico	Pasta com e arquivo compl.	C.R.C.	Agente de presídio/coordenador de segurança	Durante o tempo de custódia do preso	x	x
02	Registro de acesso de veículos	X	X	Agente de presídio/coordenador de segurança	Cronológico	Pasta com e arquivo compl.	C.R.C.	Agente de presídio/coordenador de segurança	1 ano	X	X
03	Planilha de acompanhamento de assistência jurídica ao preso	X	X	Agente de presídio/coordenador de segurança	Cronológico	Pasta com e arquivo compl.		Agente de presídio/coordenador de segurança	Durante o tempo de custódia do preso	X	X

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl.: 11 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

9. LISTA DE ANEXOS

Anexo I.	Registro de Acesso de Veículos
Anexo II.	Registro de Recebimento do Preso
Anexo III.	Ficha Cadastral do Preso
Anexo IV.	Registro de Pertences do Preso
Anexo V.	Informativo dos Direitos, Deveres e Normas da Unidade Prisional
Anexo VI.	Declaração de Assistência Jurídica
Anexo VII.	Entrega de Material de Uso Pessoal
Anexo VIII.	Modelo do Ofício de Preso Evadido
Anexo IX.	Modelo do Ofício de Comunicação de preso com processo tramitando em outro juízo
Anexo X.	Modelo da Planilha de Acompanhamento da Assistência Jurídica ao Preso
Anexo XI.	Fluxograma do Processo de Recebimento do Preso

CÓPIA CONTROLADA

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl. 12 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo I – Registro de Acesso de Veículos

 SEAP	REGISTRO DE ACESSO DE VEÍCULOS				Código: FO. SGP. 01
					Revisão: 00
Unidade prisional:					
ENTRADA			ASSUNTO		SAÍDA
Data	Hora	Veículo / Placa	Responsável (matrícula / nome) e passageiros	Motivo	Setor

PO. SGP. 01

CÓPIA CONTROLADA

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl.: 13 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo III – Registro de Recebimento do Preso

 SEAP	REGISTRO DE RECEBIMENTO DO PRESO		Código: FO. SGP. 02
			Revisão: 00
Unidade prisional:	Autoridade emitente responsável:	Recebido por:	
Nome do preso:	Vulgo:	Origem:	
Data e hora de entrada:	Tipificação:		
Ofício nº:	Procedência:		
ITEM	CHECAGEM - VERIFICAR	RESPOSTA	
		Sim	Não
01	Condições indispensáveis ao acesso do preso à unidade prisional		
1.1	Ofício de encaminhamento do preso		
1.2	Sentença condenatória (SE PRESO CONDENADO)		
1.3	Guia de Recolhimento do Preso (SE PRESO CONDENADO)		
1.4	Auto de Prisão em Flagrante acompanhado da Nota de Culpa ou Mandado de Prisão (SE PRESO PROVISÓRIO)		
1.5	Regime de cumprimento de pena adequado à Unidade Prisional?		
1.6	Em caso de evasor, é desta unidade?		
1.7	Estado físico aparente, do preso, normal?		
02	Checagem de aspectos físicos e materiais do preso		
2.1	Preenchimento da Ficha Cadastral do Preso		
2.2	Revista pessoal e de pertences		
03	Informações ao preso		
3.1	Informar direitos e deveres do preso e normas da unidade prisional		
3.2	Preenche Declaração de Assistência Jurídica		
3.3	Entregar kit básico de higiene ao preso, conforme formulário do kit		
04	Para preenchimento da Coordenação de Registro e Controle		
4.1	Encaminhar cópia desta declaração para o Serviço Social		
4.2	Encaminhar cópia desta declaração para o Serviço Médico		
4.3	Encaminhar cópia da Declaração de Assistência Jurídica para a Defensoria Pública (se preso sem advogado constituído)		

Preso declarou possuir doença infecto contagiosa. Especificar: _____

Autoridade emitente (matrícula e assinatura):	Agente responsável pela verificação (matrícula e assinatura):	Coordenador de Segurança (matrícula e assinatura):
---	---	--

_____ Preencher em caso de devolução do preso _____
 À _____ (unidade emissora),

Informamos que devido ao não atendimento às **Condições indispensáveis ao acesso do preso à unidade prisional**, conforme consta no item 1 (1.1 a 1.7), o preso identificado neste documento não poderá ser aceito nesta unidade.

 Coordenador de Segurança

 Diretor da Unidade

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Ft: 14 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo III – Ficha Cadastral do Preso

 SEAP	FICHA CADASTRAL DO PRESO				Código: FO. SGP. 03	
					Revisão: 00	
Unidade prisional		Ofício nº:	Nº Infopen (CRC):	Nº Recusao (CRC):		
Nome do preso		Vulgo / Apelido:				
Nascimento:	Sexo: <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	Nacionalidade:	Naturalidade:			
Cor da pele / etnia: <input type="checkbox"/> Amarela <input type="checkbox"/> Branca <input type="checkbox"/> Indígena <input type="checkbox"/> Negra <input type="checkbox"/> Parda <input type="checkbox"/> Outras						(FOTO 1 - FRONTAL) Obrigatória
FILIAÇÃO						
Nome da mãe:			Situação: <input type="checkbox"/> Falecida <input type="checkbox"/> Viva			
Nome do pai:			Situação: <input type="checkbox"/> Falecido <input type="checkbox"/> Vivo			
DOCUMENTAÇÃO						
CPF:	RG:	Órgão Expedidor:	Estado:	Carreira de reserva:		
Título eleitoral nº:	Zona:	Seção:	Certidão de Nascimento nº:	Livro:	Folha:	
INFORMAÇÕES DOMICILIARES						
Endereço:			Número:	Bairro:		
Referência:						
Cidade:	Estado:	CEP:	Tipo de residência: <input type="checkbox"/> Alugada <input type="checkbox"/> Emprestada <input type="checkbox"/> Própria			
Telefone (com DDD):			Tipo: <input type="checkbox"/> Celular <input type="checkbox"/> Comercial <input type="checkbox"/> Residencial			
CARACTERÍSTICAS FÍSICAS						
Tipo sanguíneo: <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> AB <input type="checkbox"/> O			Fator RH: <input type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/> Negativo			
Lábios: <input type="checkbox"/> Finos <input type="checkbox"/> Grosseiros <input type="checkbox"/> Lepinhos <input type="checkbox"/> Médios			Rosto: <input type="checkbox"/> Oval <input type="checkbox"/> Quadrado <input type="checkbox"/> Redondo <input type="checkbox"/> Média			
Nariz: <input type="checkbox"/> Achado <input type="checkbox"/> Afilado <input type="checkbox"/> Arrebitado <input type="checkbox"/> Comprido <input type="checkbox"/> Curvo / adunco <input type="checkbox"/> Pequeno						

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl. 15 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Altura:				
<input type="checkbox"/> Até 1,51m	<input type="checkbox"/> Até 1,50m	<input type="checkbox"/> Até 1,60m	<input type="checkbox"/> Até 1,70m	<input type="checkbox"/> Até 1,80
Cor dos olhos:		Forma dos olhos:		
<input type="checkbox"/> Azul	<input type="checkbox"/> Castanho	<input type="checkbox"/> Médio	<input type="checkbox"/> Preto	<input type="checkbox"/> Verde
		<input type="checkbox"/> Grande	<input type="checkbox"/> Pequ	<input type="checkbox"/> Oriental
Orelhas:				
<input type="checkbox"/> Abertas	<input type="checkbox"/> Coladas	<input type="checkbox"/> Grandes	<input type="checkbox"/> Médias	<input type="checkbox"/> Pequenas
Pezcoço:				
<input type="checkbox"/> Comprido	<input type="checkbox"/> Curto	<input type="checkbox"/> Fino	<input type="checkbox"/> Grosso	<input type="checkbox"/> Médio
Cor dos cabelos:				
<input type="checkbox"/> Brancos	<input type="checkbox"/> Castanhos	<input type="checkbox"/> Grisalhos	<input type="checkbox"/> Louros	<input type="checkbox"/> Pretos
<input type="checkbox"/> Ruivos				
Tipo dos cabelos:				
<input type="checkbox"/> Calvo	<input type="checkbox"/> Crespo	<input type="checkbox"/> Encaracolado	<input type="checkbox"/> Liso	<input type="checkbox"/> Ondulado
Complexão:			Boca:	
<input type="checkbox"/> Gordo	<input type="checkbox"/> Magro	<input type="checkbox"/> Médio	<input type="checkbox"/> Raquítico	<input type="checkbox"/> Troncudo
			<input type="checkbox"/> Grande	<input type="checkbox"/> Média
			<input type="checkbox"/> Pequena	
Testa:		Sobrancelhas:		
<input type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Com entrada	<input type="checkbox"/> Curta	<input type="checkbox"/> Fina	<input type="checkbox"/> Grossas
		<input type="checkbox"/> Separadas	<input type="checkbox"/> Unidas	
Outras características:				

FOTO E DESCRIÇÃO: PERFIL / MARCAS / TATUAGENS

Identificação:	Identificação:	Identificação:	Identificação:
Perfil:	Região do corpo:	Região do corpo:	Região do corpo:
(FOTO 2) *Obrigatória	(FOTO 3) *Obrigatória em caso de existência de marcas ou tatuagens	(FOTO 4) *Obrigatória em caso de existência de marcas ou tatuagens	(FOTO 5) *Obrigatória em caso de existência de marcas ou tatuagens

FICHA DATILOSCÓPICA

SÉRIE DIREITA					
	POLEGARES	INDICADORES	MÉDIOS	ANULARES	MÍNIMOS
SÉRIE ESQUERDA					

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 16 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo IV – Registro de Pertences do Preso

 SEAP	REGISTRO DE PERTENCES DO PRESO		Código: FO. SGP. 04
			Revisão: 00
Unidade prisional:		Data:	
Nome do preso:			
VERIFICAÇÃO E GUARDA DE PERTENCES			
Item	Quant	Item	Quant
Anéis		Aparelho celular	
Brincos		Calçados	
Computador		Dinheiro	
Higiene pessoal		Malas	
Óculos esporte		Pulseira	
Relógio		Roupas	
Volta / gargantilha			
Descrição / marca dos itens guardados:			

Esta unidade se responsabilizará pela guarda dos pertences acima descritos, durante o período de até 90 (noventa) dias, corridos e contados a partir da entrada dos mesmos na unidade.

O preso autoriza a entrega dos pertences acima descritos para:

Agente Penitenciário responsável pela verificação e guarda (matrícula e assinatura):	Preso (nome e assinatura):
--	----------------------------

Preencher quando da entrega dos pertences

Entregue a:	Por (Agente Penitenciário – nome / matrícula):
Documento de identificação com foto:	Observações:
Data:	Assinatura do Agente Penitenciário:
Assinatura:	Assinatura do Coordenador:

PO.SGP.01

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 17 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo V – Informativo dos Direitos, Deveres e Normas da Unidade Prisional.

 SEAP	INFORMATIVO DOS DIREITOS, DEVERES E NORMAS DA UNIDADE PRISIONAL		Código: FO. SGP. 05
			Revisão: 00
Unidade prisional:			
ITEM	Direitos e Deveres conforme a Lei de Execuções Penais – Lei 7.210/84		
01	Direitos – Artigo 41		
1.1	Você tem direito à assistência material (fardamento e itens básicos de higiene pessoal)		
1.2	Você tem direito à assistência à saúde, realizada por médicos e demais profissionais de saúde		
1.3	Você tem direito à assistência jurídica, realizada pela Defensoria Pública, exceto nos casos de advogados já constituído mediante procuração		
1.4	Você tem direito à assistência religiosa, através da qual poderá desenvolver atividades correspondentes, com a participação de serviços organizados no estabelecimento penal, bem como a posse de livros de instrução religiosa		
1.5	Você tem direito à assistência educacional (instrução escolar e a formação profissional), garantindo a remição da pena		
1.6	Você tem direito à assistência social (contato com a família e visitantes, solicitação de atestados, benefícios e qualquer interação extramuros)		
02	Deveres – Artigo 39		
2.1	Comportamento disciplinado e cumprimento fiel da sentença		
2.2	Obediência aos servidores e respeito a qualquer pessoa com quem deva relacionar-se		
2.3	Urbanidade e respeito no trato com os demais condenados		
2.4	Conduta oposta aos movimentos individuais ou coletivos de fuga ou de subversão à ordem ou à disciplina		
2.5	Execução do trabalho, das tarefas e das ordens recebidas		
03	Normas da Unidade		
3.1	Informar horário do banho de sol		
3.2	Informar horário do retorno à cela		
3.3	Informar horário das refeições: - Café da manhã - Almoço - Jantar		
3.4	Informar dias e horários para o cadastramento de visitantes		
3.5	Informar dias e horários para visitas íntimas		
3.6	Informar dias e horários para visitas		
Agente Penitenciário responsável pela verificação (matrícula e assinatura):		Preso (nome e assinatura):	

PO.SGP.01

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 18 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo VI – Declaração de Assistência Jurídica do Preso

 SEAP	DECLARAÇÃO DE ASSISTÊNCIA JURÍDICA DO PRESO	Código: FO. SGP. 06
		Revisão: 00
Unidade prisional:		
Nome do preso:		Matrícula:

Eu, qualificado nos autos do processo nº _____, ao ingressar nesta unidade prisional, em ___/___/_____, declaro:

possuir defensor constituído, cujos dados seguem abaixo especificados. Não necessitando, portanto de encaminhamento ao Defensor Público da Unidade Prisional.

Nome / identificação do Defensor Constituído

não possuir advogado. Portanto, estou ciente que estarei sendo encaminhado ao Defensor Público da Unidade Prisional, o qual passará, a partir desta data, a prestar-me assistência jurídica gratuita.

Agente responsável pela verificação (matrícula e assinatura):	Preso (assinatura):
---	---------------------

_____ Preencher em caso de necessidade da Defensoria Pública _____

Ao Ilmo(a) Sr(a) Defensor(a) Público(a),

Encaminhamos a presente Declaração, a fim de que sejam adotadas as providências cabíveis no sentido de assegurar a Assistência Jurídica gratuita, nos termos da Lei de Execuções Penais.

Local e data

Coordenação de Registro e Controle

Diretor da Unidade

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 19 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo VII – Entrega de Material de Uso Pessoal

 SEAP	ENTREGA DE MATERIAL DE USO PESSOAL				Código: FO. SGP. 07		
					Revisão: 00		
Unidade prisional:							
Nome do preso:				Nascimento:			
ITENS DE USO PESSOAL							
Descrição		SIM	NAO	Descrição		SIM	NAO
Barbeador				Colher de plástico			
Copo plástico				Papel higiênico			
Prato plástico				Sandália			
Sabonete				Toalha			
Vasilha				Fardamento			
Absorventes				Colchão			
Garfo de plástico				Crema dental			
Peça íntima							
Observação:							
Agente Penitenciário responsável pela verificação e entrega (matrícula e assinatura):				Preso (assinatura):			

PO.SGP.01

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl.: 20 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo VIII – Ofício de Comunicação de Preso Evadido

“PAPEL TIMBRADO (LOGOMARCA)”

Ofício Nº. ____/2013 – XXXXX (Sigla da Unidade)

Local, (DD) de (MÊS POR EXTENSO) de (AAAA).

Excelentíssimo (a) Senhor (a)

[Nome do destinatário],

Juiz(a) da [] Vara das Execuções Criminais

[Cidade/BA].

Assunto: (descrição sucinta)

Senhor (a) Juiz (a):

Vimos, por intermédio deste, informar que o senhor [NOME DO PRESO], réu nos autos do processo nº [NÚMERO DO PROCESSO], que tramita na Vara Criminal acima epigrafada, evadido da unidade prisional [NOME DA UNIDADE PRISIONAL], no dia (DD) (MM) (AA), foi recapturado por força de [ESPECIFICAR O MOTIVO], oriunda de [ESPECIFICAR O JUÍZO CRIMINAL], encontrando-se custodiado nesta unidade desde o dia (DD) (MM) (AA).

Respeitosamente,

[Nome / Matrícula],

Diretor da Unidade Prisional.

NOTA: Nome do signatário com iniciais maiúsculas, seguido de vírgula; cargo do signatário com iniciais maiúsculas, em negrito, seguido de ponto.

PO.SGP.01

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 21 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo IX – Ofício de Comunicação de preso com processo tramitando em outro juízo

****PAPEL TIMBRADO (LOGOMARCA)****

Ofício N.º ____/2013 – XXXXX (Sigla da Unidade)

Local, **(DD)** de **(MÊS POR EXTENSO)** de **(AAAA)**.

Excelentíssimo (a) Senhor (a)

[Nome do destinatário],

Juiz(a) da Vara das Execuções Criminais

[Cidade/BA].

Assunto: *(descrição sucinta)*

Senhor (a) Juiz (a):

Vimos, por intermédio deste, comunicar que o senhor **(NOME DO PRESO)**, réu no processo criminal n.º **(NÚMERO DO PROCESSO)**, que tramita na Vara Criminal acima epigrafada, encontra-se devidamente custodiado nesta Unidade Prisional, desde o dia **(DD)** **(MM)** **(AA)**, por força de **(ESPECIFICAR MOTIVO)**, oriunda de **(ESPECIFICAR JUÍZO CRIMINAL)**.

Diante disso, solicitamos o envio de certidão acerca da atual situação do réu no(s) referido(s) processo(s), a fim de saber se existe algum óbice legal à sua liberdade.

Respeitosamente,

[Nome / Matrícula],

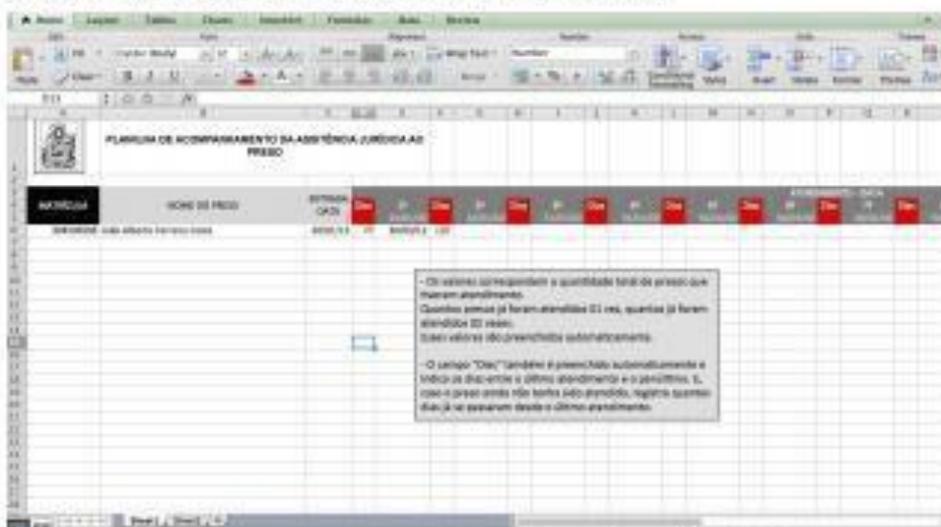
Diretor da Unidade Prisional.

NOTA: Nome do signatário com iniciais maiúsculas, seguido de vírgula; cargo do signatário com iniciais maiúsculas, em negrito, seguido de ponto.

PO.SGP.01

 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 22 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo X – Planilha de Acompanhamento da Assistência Jurídica ao Preso



PLANILHA DE ACOMPANHAMENTO DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA AO PRESO

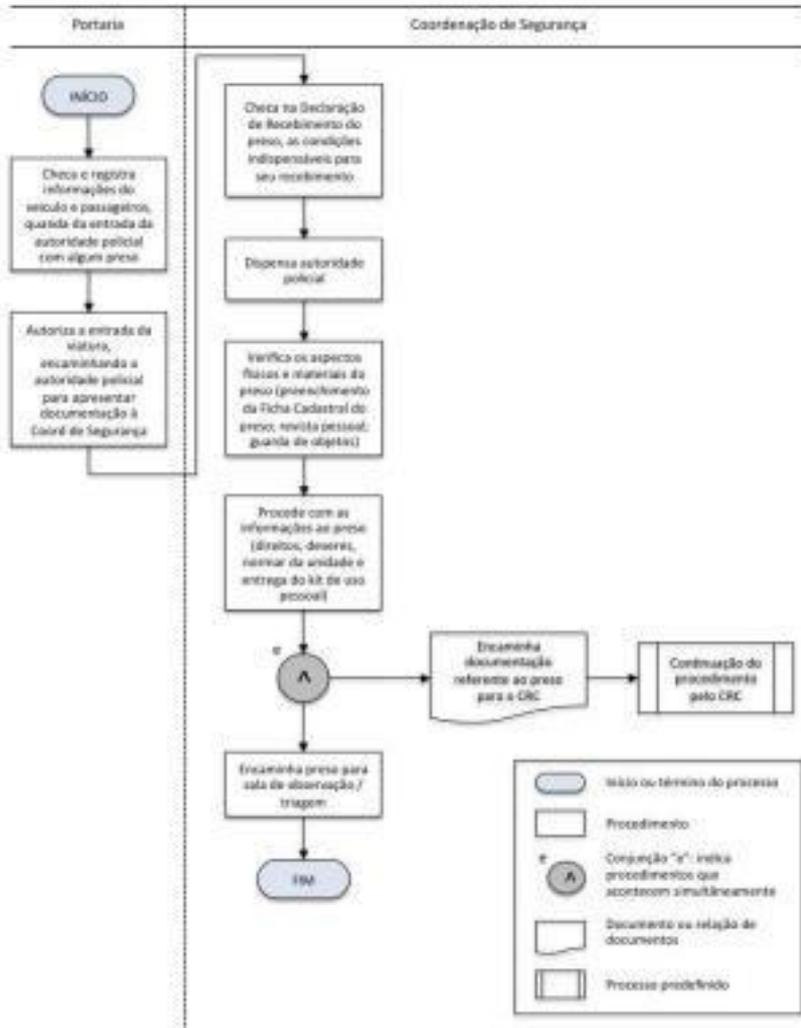
MÊS/ANO	NOME DO PRESO	ESTADO CIVIL																			

- O sistema atualizará a quantidade total de presos que merecem atendimento.
 Quando algum já foram atendidos (D) ou, quando já foram atendidos (D) não.
 Não utilize abreviações substancialmente.
 - O campo "Dia" também é preenchido automaticamente e indica o dia em que o preso foi atendido e o período. E, caso o preso ainda não tenha sido atendido, registre somente data à ser atendido desde o último atendimento.

CÓPIA CONTINUA

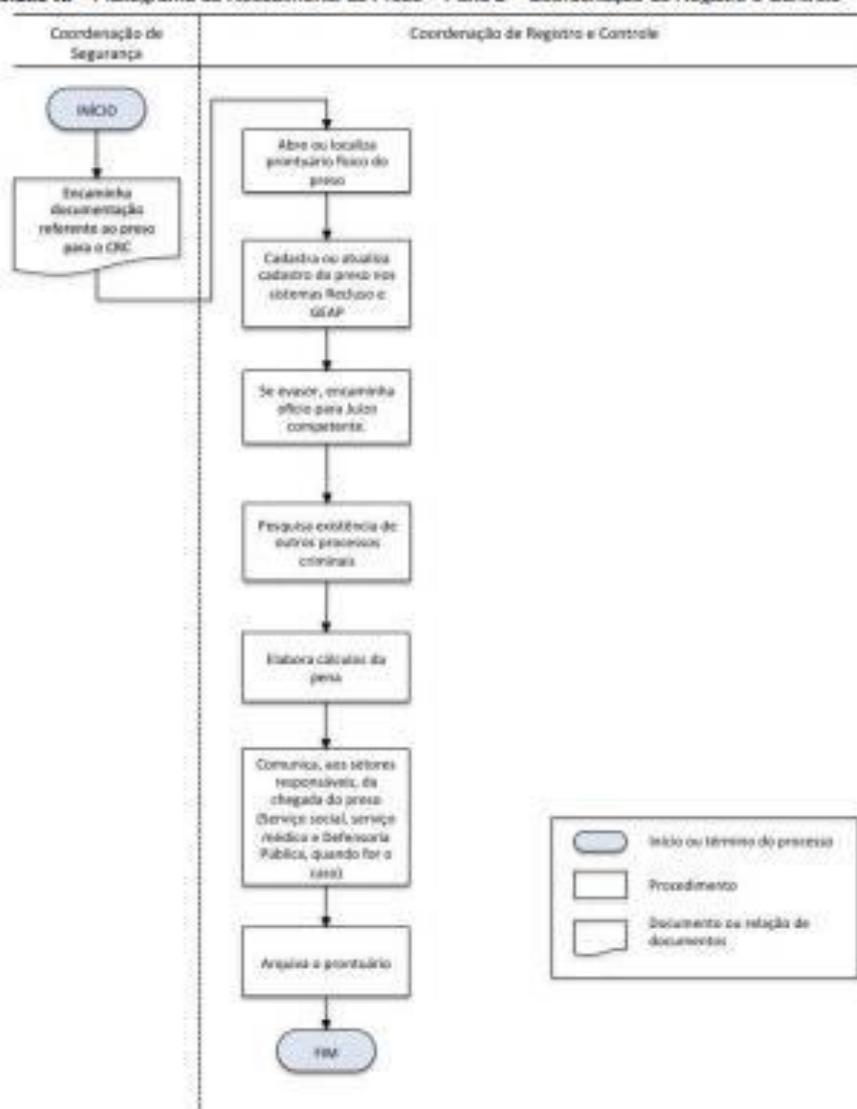
	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PD. SGP. 01	Fl: 23 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo XI – Fluxograma de Recebimento do Preso – Parte 1 – Coordenação de Segurança



 SEAP	PROCEDIMENTO OPERACIONAL	Código: PO. SGP. 01	Fl: 24 de 24
	RECEBIMENTO DO PRESO	Data: 06.08.12	Rev.: 00

Anexo XI – Fluxograma de Recebimento do Preso – Parte 2 – Coordenação de Registro e Controle



APÊNDICE A - Questionário com profissionais aprovados para o cargo de Agente Penitenciário em Salvador-BA

Este instrumento faz parte de uma pesquisa de doutorado em Ciências Sociais, da Faculdade de Filosofia e Direitos Humanos da UFBA, realizada pela pesquisadora Leticia Chaves Monteiro, sob orientação do prof. Luiz Claudio Lourenço, e tem o objetivo de investigar a trajetória profissional de Agentes Penitenciários em Salvador-BA.

A participação é livre e voluntária, não-identificada e prevê a coleta de dados em três momentos: antes do início das atividades profissionais como agente penitenciário, após um ano na função e após dois anos.

Agradecemos muitíssimo a sua participação!

Contato:

lelachaves@gmail.com

Idade: _____ Sexo: Masculino Feminino
 Escolaridade:
 Nível Médio Superior Incompleto Superior Completo Especialista
 Outros _____

Qual a sua experiência profissional anterior ao trabalho como agente penitenciário?

O que te levou escolher este trabalho? Caso você identifique mais de uma opção, sinalize por ordem de prioridade (ex: 1. Devido ao regime de trabalho 2. Por causa da estabilidade etc):

Por causa da estabilidade Por causa de uma afinidade com a área
 Por causa da remuneração Por causa de parentes/amigos que trabalham na área
 Devido ao regime de trabalho (plantão) Por não encontrar outras opções de trabalho
 Outros _____

O que você acha que marca a atuação dos agentes penitenciários?

Marque a alternativa que mais se aproxima da sua expectativa.

Adrenalina, resolução de conflitos Manter a ordem e o controle dos presos
 Contribuir com a vida das pessoas presas Executar um serviço público.

Como sua família reagiu à sua escolha de tornar-se agente penitenciário?

Satisfeita, por causa da estabilidade e remuneração.
 Insatisfeita, pelos riscos associados à profissão.
 Sem opinião sobre o assunto / neutro

Como você acha que a sociedade vê os agentes penitenciários?

Como corrupto Com indiferença Como trabalhador da segurança pública

Qual é a sua percepção do sistema penitenciário no Brasil?

Realiza, mesmo diante das dificuldades, o trabalho necessário no trato dos internos, contribuindo com a segurança pública.
 Realiza o trabalho que lhe é destinado.
 Não consegue realizar o trabalho necessário no trato dos internos, pelas inúmeras deficiências que possui.
 Termina produzindo efeitos piores para a segurança pública, pelas condições precárias em que opera.

Você acredita que a prisão cumpre com o objetivo de:

- Punir Ressocializar Ambos Nenhum dos dois

Na sua opinião, fazer justiça com as próprias mãos é uma atitude:

- Sempre certa Certa na maioria das vezes
 Errada na maioria das vezes Sempre errada

Você acredita na ressocialização de internos do sistema penitenciário?

- Sim Não Apenas em alguns casos

Você conhece alguma iniciativa de ressocialização?

- Sim Qual? _____ Não

Qual é a sua opinião sobre uso de força física para intervenção num conflito?

- Sempre certo Depende da situação Sempre errado

A polícia bater em suspeitos para que eles confessem crimes, é na sua opinião uma atitude:

- Sempre certa Certa na maioria das vezes
 Errada na maioria das vezes Sempre errada

Com relação às pessoas presas, você acredita que os direitos humanos:

- São muito importantes e devem ser aplicados sempre
 São importantes, mas só dependendo do caso devem ser aplicados.
 Não são tão importantes e atrapalham mais do que ajudam.
 Não são nada importantes, só dão privilégios a quem não merece.

Qual a sua expectativa enquanto agente penitenciário, no exercício desta função?
Escolha a alternativa que mais representa a sua intenção de ação.

- Realizar o trabalho que lhe for designado.
 Realizar, mesmo diante das dificuldades, o trabalho necessário no trato dos internos, contribuindo com a segurança pública.
 Fazer o que necessário for para coibir a ação violenta e/ou delituosa dos internos.
 Realizar práticas alternativas no trato com os internos (de segurança, educacionais, sociais, políticas...).

O que você sabe sobre a rotina de um agente penitenciário?

Como você imagina que será o seu primeiro dia de trabalho?

Você imagina que o exercício desta profissão trará mudanças para a sua vida? Em que aspectos?

Você gostaria de registrar algo mais sobre o processo de tornar-se agente penitenciário?

É muito importante para nós poder contatá-lo novamente no ano de 2016, após o início das suas atividades como agente. Caso tenha disponibilidade, solicitamos que registre abaixo o seu e-mail, para que possamos enviar o próximo formulário quando chegar o momento.

Mais uma vez, agradecemos sua participação!

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM AGENTES:

Sexo M () F ()

Idade

Escolaridade

Tempo como agente:

Já atuou em quantas unidades prisionais?

1. Escolha Profissional

1. Como foi a escolha por tornar-se agente penitenciário? Oportunidade? Condições de trabalho? Salário? Carga horária? Indicação?

2. Como sua família reagiu à sua escolha? E os seus amigos?

2. Início do trabalho como agente penitenciário

1. Quais eram suas expectativas ao começar o trabalho? Como você imaginava que se relacionaria com os presos?

2. Como foi o seu primeiro dia de trabalho na prisão?

3. Como foi entrar no pátio a primeira vez?

4. Você conseguiria descrever os sentimentos que permearam os momentos iniciais de contato com os presos?

5. Como os outros agentes te receberam?

3. Socialização com os códigos da prisão

1. Como se deu o aprendizado da dinâmica da prisão: gírias, procedimentos, aprender a “pensar como o preso” para antever possíveis situações...?

2. Quando você sentiu que você já conhecia os códigos da prisão? Teve algum marco?

3. Você poderia falar de momentos marcantes na sua trajetória?

4. Como é estar em contato cotidiano com aqueles que a sociedade quer longe?

4. Rotina

1. Como você faz o trajeto entre casa e trabalho?

2. Como é sua rotina de trabalho?

3. Como é dormir na prisão? E comer?
4. Como é lidar com momentos de ócio e momentos de estresse?
5. O que você faz nos dias de folga?

4. Relação com os internos

1. Como você percebe os presos, que características os diferenciam?
2. Ao longo do tempo como agente, você percebe alguma diferença no perfil dos presos?
3. Com quem é mais fácil de lidar? E mais difícil?
4. Que estratégias você desenvolveu para lidar com presos mais agressivos?
5. Como você lida com conflitos entre os presos?
6. Em que situações você ajuda um preso?

5. Relação com os agentes

1. Como você percebe os agentes, que características os diferenciam?
2. Ao longo do tempo como agente, você percebe alguma diferença no perfil dos agentes?
3. Como é sua relação com seus colegas de plantão?
4. Você já passou por alguma situação em que precisou da ajuda de um colega?
5. Como se dá a relação de confiança com os outros agentes?

6. Impactos da prisão na sua vida

1. Você teve algum problema de saúde que possa dizer que foi gerado pelo trabalho na prisão?
2. E alguma situação familiar?
3. Você considera que sua rotina e sua vida mudaram após o seu trabalho como agente?
4. A prisão mudou você?
5. Qual é a sua percepção sobre a sua vida, sua trajetória profissional e sobre si mesmo?
6. Hoje, qual é a sua percepção sobre as pessoas que cometem crimes? E sobre o sistema penitenciário?