



INTRODUÇÃO

Apresentação da pesquisa e delimitações iniciais

O presente texto se constitui no relatório final da Pesquisa Interdisciplinar “*O processo de prisionalização no exercício da função de Agente Penitenciário: um estudo no Presídio Regional de Pelotas*”, desenvolvida pelo Grupo Interdisciplinar de Trabalho e Estudos Penitenciários da Universidade Católica de Pelotas – GITEP/UCPel –, no período compreendido entre julho de 1999 a julho de 2001, tendo por universo pesquisado os funcionários lotados no Presídio Regional de Pelotas, no Estado do Rio Grande do Sul.

A pesquisa teve como objetivo geral identificar e analisar o processo social de inserção e assimilação dos agentes penitenciários na estrutura institucional e organizacional carcerária, mais especificamente em termos de uma hipótese de especial e característica forma de socialização daqueles por parte do ambiente e sistema social penitenciário.

Não obstante se possa considerar que as atividades do GITEP tem seu marco de origem no segundo semestre de 1997, vez que o Grupo se constituiu a partir de ações desencadeadas por um Protocolo de Intenções firmado entre a Universidade Católica de Pelotas e o Presídio Regional de Pelotas – este através da Secretaria de Segurança do Estado do Rio Grande do Sul e da Superintendência de Serviços Penitenciários (Susepe) –, pelo qual foi assumido o compromisso de cooperação entre tais instituições, a presente pesquisa representa a primeira iniciativa do GITEP nesse tipo de atividade acadêmica e científica em relação ao ambiente penitenciário¹.

¹ Nesse sentido, entretanto, há que se resgatar que no primeiro semestre das atividades de cooperação interinstitucional decorrentes do mencionado Protocolo de Intenções, portanto de julho a dezembro de 1997, a equipe interdisciplinar da Universidade Católica de Pelotas realizou um diagnóstico exploratório com vistas a identificar o perfil dos reclusos no Presídio Regional de Pelotas. Tal diagnóstico foi realizado sobretudo através dos estagiários do Curso de Serviço Social no desenvolvimento das atividades do “*Projeto de Resgate da Cidadania do Detento*”. Foi a partir deste projeto, posteriormente redimensionado em sua amplitude e que passou a se denominar “*Projeto de Assistência Jurídica e Psicossocial Penitenciária*”, que se constituiu e se consolidou o GITEP.



Inicialmente se poderia explicar esse “largo” lapso temporal existente entre o início de ações de índole acadêmica e universitária num ambiente penitenciário e a realização de uma atividade científica de pesquisa por razões de ordem operacional das atividades, como rapidamente faremos a seguir (pois tais não deixam de ser elementos relevantes, e portanto não se constituem como meras tentativas de isenção de compromisso acadêmico, em especial em realidades latino-americanas), mas por outro lado atribuímos essa “distância” entre o ingresso dos membros do GITEP, sobretudo enquanto docentes universitários, em contato direto com a realidade prisional e a realização dessa pesquisa – na índole que a mesma foi assumida – como o resultado de um processo de amadurecimento crítico de nossas próprias noções (ou talvez melhor seria confessar pré-noções) acerca do ambiente e realidade penitenciária. As razões dessa segunda ordem, como manifestaremos adiante, sem dúvida poderão ser contributivas ao se responder uma possível pergunta inicial: Por que uma pesquisa sobre Agentes Penitenciários? Por que sobre funcionários de presídios e não sobre presos?

Mas para que as razões de primeira ordem não se fiquem olvidadas, e portanto não como uma desculpa, vez que também importantes, faremos acerca delas um breve comentário, até mesmo porque são encaminhadoras das razões de segunda ordem.

Nesse sentido destacamos que, em sua origem, o trabalho desenvolvido pelo GITEP inicialmente vinculou-se a atividades de coordenação das ações de extensão e estágio de acadêmicos dos cursos de Direito, Serviço Social e Psicologia da UCPel junto ao Presídio Regional de Pelotas, conforme previsto no mencionado Protocolo de Intenções firmado entre as instituições, sobretudo com o compromisso de que fosse consolidada a perspectiva de atuação interdisciplinar no desenvolvimento dos estágios e das atividades de extensão da Universidade no ambiente prisional.

Igualmente há que se registrar que a Universidade Católica de Pelotas em oportunidade anterior, mais especificamente nos anos de 1991 e 1992, já havia realizado atividades de cooperação no estabelecimento penitenciário local, então ainda Presídio Municipal de Pelotas. Tais atividades se concentraram, na época, à área de Psicologia.



Entretanto, da índole do protocolo decorria também o entendimento, compartilhado pelos docentes envolvidos no GITEP, bem como de sua coordenação geral, a cargo da Assessoria de Extensão da UCPel, de que as ações concretas no ambiente carcerário, bem como nas suas demais esferas de abrangência, dever-se-iam pautar no mesmo basilar tripé universitário, ou seja: ensino, pesquisa e extensão.

Por outro lado, mesmo que não se constitua nenhuma novidade se considerar que a realidade das instituições penitenciárias, seja em suas características e peculiaridades organizacionais, seja portanto também em suas dinâmicas (por tantos autores e estudos já consignadas), tende sempre a representar um elemento dificultador de ações nesse ambiente, há que se reconhecer que em nossa realidade brasileira (e portanto não só local) essas dificuldades se apresentam ampliadas e maximizadas por uma carência, sobretudo quantitativa, de recursos humanos e materiais no que tange ao Sistema Penitenciário como um todo, o que se constitui então enquanto mais um permanente obstáculo à qualquer ação que se pretenda desenvolver em relação aos ambientes penitenciários.

Por óbvio o Presídio Regional de Pelotas não se apresenta enquanto uma exceção a essa regra nacional.

Com efeito, mesmo que sempre presente no trabalho do GITEP o referencial interdisciplinar e a perspectiva da indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão, enquanto exigências para as ações da UCPel no Presídio Regional de Pelotas, há que se reconhecer que as atividades de estágio desenvolvidas pelos discentes, sobretudo por razões operacionais, ainda tendem a se encontrarem fracionadas em intervenções particularizadas de seus saberes específicos.

O esforço do GITEP no sentido de suplantar os obstáculos objetivos que restavam por impedir um maior desenvolvimento de atividades interdisciplinares partiu, inicialmente, do aceitar de um “conhecimento” pressuposto, e porque não de um preconceito, que se pode considerar “voz corrente” nestes tipos de trabalho, ou seja: nada se poderá conseguir num ambiente carcerário sem a colaboração dos funcionários do presídio; sem que os agentes penitenciários deixem...



Essa visão, que corrobora uma percepção estereotipada dos funcionários de presídios (dos guardas, dos agentes penitenciários), que os toma como obstáculos objetivos e intencionais das ações nos presídios, se por um lado equivocada em sua contundência e explicações, por outro sem dúvida foi o elemento motivacional de nossa inicial reflexão crítica, que cremos tenha amadurecido numa compreensão atualmente mais científica e questionadora da realidade, através de um processo no qual a presente pesquisa é elemento de caminhada e primeiro resultado.

Assim, a equipe do GITEP passou a se questionar o porquê dos funcionários (através de seus valores, de suas posturas, de suas atitudes etc.) serem considerados, se apresentarem e, porque não, talvez se constituírem, enquanto elementos obstaculizadores das ações que se buscam encetar em favor da minimização dos antagonismos verificáveis no ambiente carcerário e no seu correspondente sistema social.

As respostas tradicionais, do senso comum, e também preconceituosas e estereotipantes, tais quais as que imputam uma “maldade” intrínseca ao funcionário de presídios (quase também uma patologia moral como requisito a essa função); um mero exercício de poder, com tendências à corrupção, em relação aos demais grupos que se vinculam ao ambiente carcerário (sobretudo aos indivíduos pertencentes ao grupo apenado e recluso e aos que atuam no auxílio desses); ou ainda um sentimento de inveja por verem o apenado ser atendido ao passo que suas necessidades restam por serem olvidadas nas dinâmicas do sistema; não nos pareceram, enquanto equipe do GITEP, suficientes para uma adequada resolução de nosso questionamento.

Assim, ainda que até tais respostas devessem ser consideradas, algo mais, com conteúdo científico e crítico, deveria ser perquirido caso se quisesse realmente enfrentar a questão que estava posta, reconhecendo-se inclusive a origem da explicação daquelas respostas também nos processos históricos e sociais, o que inviabiliza uma aceitação *a priori* de validade das mesmas.

Nesse sentido Laurindo Dias Minhoto (2000) oferta-nos, após fazer menção a uma pesquisa de Thomas Holloway – *Policing Rio de*



Janeiro. Repression and resistance in a 19th-century city – importantes reflexões acerca da gênese histórica da truculência policial no Brasil (o que se pode relacionar, então, também com a questão dos funcionários de presídios):

O sofrimento físico, como forma privilegiada de punição, constitui uma prática que remonta ao sistema policial herdado dos tempos coloniais. À medida que funcionava como uma espécie de suplemento à coerção exercida pelo senhor de escravos, a instituição policial brasileira foi erigida com base na internalização da pletora de meios sanguinários empregados no período. O senhor de escravos, por sua vez, devidamente secundado pela Carta de direitos incorporada à Constituição do Império e pelas conquistas do civilismo iluminista, como se sabe, podia usar, gozar e abusar de suas *coisas* do modo como melhor lhe aprouvesse. Ora, é precisamente essa inusitada combinação, a disparatada mistura entre o direito burguês de propriedade e mão-de-obra escravista que permite entender o modo peculiar como se constitui e estrutura a instituição policial brasileira. A formação da polícia no Brasil mimetizou o esporão senhorial. Com a modernização incompleta e altamente desigual do país, o padrão selvagem de manutenção da ordem na senzala foi estendido ao controle dos homens livres e das classes subalternas. (2000: 179)

Semelhante alerta à necessidade de um olhar que insira nessas reflexões os processos históricos da formação cultural e jurídica de nossas sociedades (e sobretudo em nosso caso brasileiro, a partir de nossas peculiaridades), já nos havia sido feito por Gizlene Neder (1994), em diversos momentos de sua obra, com suporte também em outros autores:

De pronto, já podemos sublinhar que o controle social sobre a massa escrava era praticado no interior da própria unidade produtiva (a fazenda), sob as ordens do senhor de escravos, seus capatazes e pelos capitães-de-mato.

Com a Abolição (1888) e a Proclamação da República (1889) desloca-se o eixo do processo de disciplinamento social para o



Estado, que passa a ter o monopólio da violência e da repressão. Nesse quadro é que emolduram-se as reformas nas instituições de controle social formais (Polícia e Justiça) no Brasil no início da República. (1994:25)

Igualmente contributivas as reflexões de Eugenio Raúl Zaffaroni (1998) – mesmo que ainda com referência mais imediata ao policial – no sentido de apontar um antagonismo entre um “discurso externo moralizante”, influenciado também pelo discurso propagado pelos meios de comunicação de massa em escala transnacional que apresentam o policial (enquanto agente de controle social) como o justiceiro social muitas vezes moralmente acima da lei e do “bem e do mal”, quando confrontado com as práticas e estereótipos nacionais vinculados aos mesmos:

El policizado es seleccionado de la misma faja etaria masculina que los criminalizados y también conforme a un estereotipo; se le introduce en una práctica corrupta, debido al poder incontrolado de la agencia de la que pasa a ser parte; se le entrena en un *discurso externo moralizante* y en una *práctica interna corrupta*. La escisión entre el discurso externo y la práctica interna es claramente percibida por la población, que se comporta respecto del policizado con alta desconfianza y de conformidad con el *estereotipo popular* que señala al policizado como el sujeto “vivo”, “zorro” y “corrupto”. Al lado de este “estereotipo popular” del policizado, tienen lugar requerimientos de rol o papel que se le dirigen y que se nutren de la propaganda masiva transnacionalizada: violencia justiceira, solución de los conflictos sin necesidad de intervención judicial y ejecutivamente, machismo, seguridad, indiferencia frente a la muerte ajena, valor en límites suicidas, etc. (1998: 142-143)

Do que retomamos às considerações de Neder (1994) para concordar, inclusive e sobretudo a partir do plano institucional e formal do controle social, que:

Particularmente no Brasil, o Direito tem se caracterizado, histori-



camente, pela combinação de uma rebuscada, bem formulada e fundamentada argumentação segundo os parâmetros das tendências liberais (a partir dos modelos erigidos no centro hegemônico do capitalismo) com práticas autoritárias. (1994:28)

Tais considerações, pois, impõem que a questão penitenciária, inclusive no que pertine à especificidade da questão dos funcionários de presídios, seja enfrentada a partir de parâmetros científicos mais adequados à apreensão de sua complexidade, rejeitando-se, por conseqüência, a superficialidade das respostas estereotipantes que o senso comum, e mesmo a academia e a tradicional cultura jurídica, política e social, oferecem como verdades *a priori*.

Compartilhamos, com efeito, com a necessidade de se perquirir não só de uma “natureza social do mal” como também de um favorecimento da Sociedade Moderna, a partir da racionalidade de suas dinâmicas e instituições, na reprodução social do mal², sendo a

² Aqui pertinente a referência à obra de Zygmunt Bauman, *Modernidade e Holocausto* (edição brasileira de 1998, por Jorge Zahar Editor), como de relevante contributividade para este questionamento.

Desta obra buscamos ainda à referência a um estudo (experiência) de Philip Zimbardo – *Interpersonal Dynamics in a Simulated Prison* (Craig Haney, Curtis Banks & Philip Zimbardo. in: *International Journal of Criminology and Penology*, vol.I, 1973, p.69-97) – cujo relato nos parece aqui contributivo:

“Na experiência de Zimbardo (planejada para durar quinze dias, mas interrompida após uma semana por medo de dano irreparável ao corpo e à mente dos sujeitos), os voluntários foram divididos ao acaso em prisioneiros e guardas de prisão. Ambos os lados receberam os atavios simbólicos de sua posição. Os prisioneiros, por exemplo, usavam bonés apertados que simulavam cabeças raspadas e luvas que lhes davam uma aparência ridícula. Os guardas usavam uniformes e óculos escuros que impediam os prisioneiros de olhar dentro dos seus olhos. Nenhum dos lados podia dirigir-se ao outro por nomes individuais, a regra era uma estreita impessoalidade. Havia uma longa lista de pequenas regras invariavelmente humilhantes para os prisioneiros, que os privava de toda a dignidade humana. Esse foi o ponto de partida. O que seguiu ultrapassou e deixou bem para trás o engenho dos planejadores. A iniciativa dos guardas (jovens do sexo masculino e idade universitária escolhidos ao acaso, peneirados cuidadosamente para evitar qualquer sinal de anormalidade) não conheceu limites. Uma autêntica ‘cadeia cismogênica’, hipótese outrora formulada por Gregory Bateson, pôs-se em movimento. A construída superioridade dos guardas redundou numa submissão dos prisioneiros, o que por sua vez tentava os guardas a exhibir mais o seu poder, o que então se refletia, como era de esperar, em mais auto-humilhação dos prisioneiros... Os guardas forçavam os prisonei-



instituição penitenciária peça relevante desse contexto.

Não se trata, pois, de se buscar também ingenuamente um mero deslocar da posição dos funcionários de presídios, no sentido de agora serem os mesmos olhados *a priori* como simplesmente “vítimas” de um sistema perverso e historicamente contextualizado a partir de práticas sociais autoritárias, com o qual não colaboram para que assim se constitua, mas sim da busca científica e crítica de compreensão das instituições sociais punitivas e de suas dinâmicas, sobretudo nos efeitos que produzem e que, portanto, devem influir na sua possibilidade e perspectiva de (des)legitimação.

E tal sentido implica, portanto, um olhar que não se permita avaliações fundadas em premissas maniqueístas entre o “bem e o mal”, sobretudo enquanto características imputáveis às partes envolvidas e inseridas nas instituições punitivas objeto de análise.

Um alerta para tal aspecto nos é ofertado por Fernanda Spainer Amador (2000), em trabalho no qual enfrenta a questão dos Policiais Militares³:

Quando se trata das vítimas, as articulações entre sofrimento e violência são óbvias. Já quando o que está em questão são os vitimários, tais articulações, muitas vezes, não são mencionadas, creio que por uma tendência das pessoas a posicionarem-se a favor dos primeiros. Assim, assumindo o papel de juízes, sentenciam-se aqueles que cometem violência, na maioria da vezes, sob critérios única e exclusivamente pautados no bem e no mal. Entretanto, a violência se gesta em uma trama de componentes que impossibilita avaliações fundamentadas em premissas maniqueístas, isso porque frequentemente, se não sempre, a história dos vitimários

ros a cantar canções obscenas e defecar em baldes que não permitiam fossem esvaziados, a limpar privadas com as mãos nuas; e, quanto mais faziam isso, mais agiam como se estivessem convencidos da natureza não humana dos prisioneiros e menos se sentiam constrangidos em inventar e administrar medidas de um grau ainda mais estarrecedor de desumanidade.” (BAUMAN, 1998: 194-195)

³ O trabalho referido na bibliografia tem origem na dissertação de Mestrado em Psicologia Social e da Personalidade, defendido pela Autora na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS), sob o título: *Violência Policial: verso e reverso do sofrimento*.



revela neles próprios vítimas ocultas. Por tal razão, opto pelo uso da expressão “circuito de violência”. (2000: 83)

E aqui, com efeito, pode-se retomar aquela anterior pergunta: Por que uma pesquisa sobre funcionários de presídios e não sobre presos?

A resposta é tão indagativa quanto a questão: Por que não?!

Por que, mesmo enquanto membros docentes de uma instituição acadêmica universitária, e portanto com o compromisso crítico e científico de atuar na cognição das realidades sociais, humanas, tecnológicas etc, e ainda de com base nesse conhecimento promover a formação de futuros profissionais, ao visualizarmos, mesmo mentalmente, a realidade penitenciária temos uma tendência de ver somente o apenado (o recluso, o preso)? Por que nosso enfoque em relação à questão penitenciária tende a priorizar somente um dos grupos sociais desse sistema organizacional, quando este não é o único que o constitui? Por que atuamos via de regra em detrimento dos demais grupos sociais que se vinculam, direta ou indiretamente ao ambiente penitenciário, e, em especial, esquecemos sobretudo aqueles que cremos menos envolvidos com o drama da privação da liberdade?

Temos que assumir, e a equipe do GITEP assim o fez, que há uma tendência, quando o assunto concerne à questão punitiva, e sobretudo penitenciária, mesmo no mundo das ciências que enfrentam tais questões, em não se conseguir visualizar a totalidade da organização penitenciária, ou ainda, quando esta é vislumbrada, de se proceder acriticamente análises e imputações preconceituosas e estereotipantes de seus grupos e dos membros desses.

E das conseqüências dessa tendência não escapam por certo também os próprios cientistas ou membros do mundo acadêmico, que não raramente são considerados pelos demais como meros teóricos, utopistas que restam por poder dizer e pensar o que quiserem sem estarem imbuídos do compromisso e da responsabilidade prática de suas opiniões e proposições.

Mas, por incrível que seja, tal tendência permanece vigente, não obstante há muito já se possua um amplo arsenal científico a



tornar imperativo um olhar de apreensão mais crítica sobre esta instituição total (e aqui para se utilizar de forma pertinente o contributo de Erving Goffman⁴ nesse campo).

E mesmo em nossa realidade brasileira, onde a “miséria” acadêmica e científica sobre as questões penitenciárias é tão ampla⁵, também há muito a necessidade do olhar total sobre a experiência penitenciária já foi desvelada, sobretudo pela obra *A questão penitenciária* – de Augusto Thompson – cuja primeira edição data de 1976⁶, sem que contudo o “ranço” sobre tal questão tenha em muito se alterado.

Nesse sentido, entre outros pontos, Thompson (1991) já alertava:

Quase ninguém se preocupa em investigar:

- *Se os profissionais de tratamento têm condições de desenvolver, com possibilidade de êxito, suas atividades, dentro do sistema especial da prisão.*

- *Se a guarda, por melhor instruída e treinada que seja, pode conciliar sua tarefa custodial com a missão terapêutica. (...)*
(1991: 18 – com grifos no original)

E com contundência Neder já havia consignado: “*De fato, no Brasil, a linha que separa os detentos dos profissionais que atendem a segurança pública é tênue*” (1994:32). Ao que agregamos, em nossa

⁴ É, pois, de extrema importância nas Ciências Penitenciárias a contribuição de Erving Goffman quando apresenta as características das Instituições Totais, dentre às quais o cárcere, a penitenciária, o presídio (qualquer que seja a denominação utilizada para essas instituições de seqüestro, no dizer de Michel Foucault) se incluem como um tipo exemplar.

Em nossas referências bibliográficas: GOFFMAN, Erving. *Manicômios, Prisões e Conventos*. 3ª ed., São Paulo: Perspectiva, 1990; e FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. 9ª ed., Petrópolis: Vozes, 1991.

⁵ Como de forma pertinente denunciam James Louis Cavallaro e Salo de Carvalho no texto *A Situação Carcerária no Brasil e a Miséria Acadêmica*, in: Boletim IBCCrim, número 86, janeiro/2000, p. 14-15.

⁶ A obra de Augusto Thompson não só é precursora dos estudos com uma percepção mais completa da “questão penitenciária” no Brasil, como também, e aqui lamentavelmente, é uma das poucas que ainda possuímos, numa origem nacional, nesse sentido.

Em nossas referências bibliográficas utilizamos a 3ª edição da obra. THOMPSON, Augusto. *A questão Penitenciária*. 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1991.



hipótese de pesquisa, ser tênue tal linha em todos os seus sentidos, inclusive no do encarceramento de ambos os grupos.

Com efeito, e com base em tais reflexões, que o GITEP assumiu o entendimento de que a resposta ao problema inicialmente posto se dirigia no seguinte sentido: nada se poderá conseguir num ambiente carcerário sem que se atue na compreensão total da complexidade de suas estruturas, processos e dinâmicas, enquanto elementos de um sistema social peculiar, do qual os funcionários de presídio compõem um grupo integrante que está a exigir a atenção de um olhar científico sobre os vínculos que seus membros possuem e estabelecem com tal sistema.

Tal compreensão exige ainda que se adote como pressuposto de um trabalho científico a perspectiva de especificidade do sistema social penitenciário, mesmo que se aceite que importantes correspondências entre suas dinâmicas e processos possam existir quando numa comparação entre aquele e a sociedade livre, em especial no que concerne às relações de poder e lógicas de produção e mercado.

Sob tal enfoque mais uma vez contributiva a manifestação de Thompson (1991):

(...) a cadeia não é uma miniatura da sociedade livre, mas um sistema peculiar, cuja característica principal, o poder, autoriza a qualificá-lo como um *sistema de poder*. Por outro lado, suas hierarquias formais, se bem que devam ser levadas em conta, não podem ser tidas como as únicas ou as mais relevantes, pois os aspectos informais das organizações comunitárias são de importância fundamental, se se deseja captá-las no modo concreto de operação. Uma sociedade interna, não prevista e não estipulada, com fins próprios e cultura particular, emerge pelos interstícios da ordem oficial. A interação desses dois modos de vida, o oficial e o interno-informal, rende ensejo, naturalmente, ao surgimento de conflitos, os quais terão de ser solucionados por meio de processos de acomodação. (1991:19-20)

Assim, ao se atingir com maior clareza o caminho a ser percorrido pelo GITEP, buscou-se estruturar a presente pesquisa



dentro de algumas limitações que, se por certo poderiam influir em seus resultados, não inviabilizassem sua realização ao se compatibilizarem com as disponibilidades de recursos (sobretudo financeiros) e de carga horária dos pesquisadores (todos professores da UCPel, envolvidos em atividades de sala de aula nos cursos de graduação e orientação de estágios), sem que contudo se perdesse a expectativa de credibilidade científica dos resultados.

A opção que melhor se enquadrava dentro desse contexto afigurou-se nos termos de uma pesquisa que viabilizasse um inicial diagnóstico da inserção dos funcionários de presídios no ambiente social carcerário, atuando-se, como já referido, a partir da hipótese de existência de uma especial e característica forma de socialização daqueles por parte do ambiente e sistema social penitenciário.

Um diagnóstico nesse sentido demonstrou-se valioso vez que permitira não só um mais aprofundado conhecimento da realidade concreta dos funcionários de presídios em seu vínculo com a instituição penitenciária, mas também tornaria viável que sobre essa base outras pesquisas mais específicas fossem propostas, além de ser contributiva para o redimensionamento das atividades práticas de estágio dos discentes da UCPel que já se encontravam em desenvolvimento no Presídio Regional de Pelotas, ou mesmo a proposta de novas atividades.

Aqui cumpre salientar-se que mesmo antes do início da pesquisa o GITEP, em parceria com a Equipe Técnica (Advogado, Assistentes Sociais e Psicólogos) da 5ª Delegacia Regional Penitenciária⁷ - DRP -, já havia promovido três Seminários Regionais de Agentes Penitenciários, numa busca de atuar junto à questão pertinente a tal grupo a partir de parâmetros críticos de reflexão de suas práticas, problemas e vínculos com a realidade social penitenciária.

⁷ A 5ª Delegacia Regional Penitenciária – DRP – é um órgão vinculado à Susepe (Superintendência dos Serviços Penitenciários), que por sua vez é vinculada à Secretaria de Segurança Pública do Estado do Rio Grande do Sul. Com sede em Pelotas, à 5ª DRP se vinculam, além do Presídio Regional de Pelotas, também os estabelecimentos carcerários dos seguintes municípios: Camaquã, Canguçu, Jaguarão, Rio Grande e Santa Vitória do Palmar.



Limitou-se ainda a pesquisa aos funcionários lotados no Presídio Regional de Pelotas, vez que este, além da proximidade geográfica e local onde se desenvolvem as atividades práticas de estágio da UCPel – o que favoreceria a realização da pesquisa e a imediata aplicação concreta de seus resultados –, é o maior estabelecimento carcerário da 5ª Região Penitenciária do Estado do Rio Grande do Sul, possibilitando assim, a partir da pesquisa no seu universo completo de funcionários, um aceitável parâmetro. Nesse sentido salienta-se que desde a formulação do projeto da presente pesquisa o GITEP estabeleceu como meta sua futura ampliação, visando abranger os demais estabelecimentos da Região Penitenciária e, eventualmente, do Estado.

A pesquisa foi, portanto, proposta e executada pelo GITEP numa perspectiva de uma primeira experiência, a ser posteriormente ampliada, vez que inclusive a falta de instrumentais e experiências próximas à realidade penitenciária local e regional estavam a exigir que fossem inicialmente testados instrumentos e posteriormente avaliados em sua capacidade de ofertar resultados com credibilidade científica dentro das metas e objetivos assumidos.

Com efeito também o próprio objeto da pesquisa, e seu conteúdo, necessitou sofrer limitações.

Nesse sentido, a equipe do GITEP, ao se propor como objeto de pesquisa uma perspectiva sobre o processo social de inserção e assimilação dos funcionários de presídios (Agentes Penitenciários⁸)

⁸ Vimos nos referindo ao componentes do universo da pesquisa como funcionários de presídios, não obstante o foco principal de análise tenha se dirigido aos Agentes Penitenciários enquanto uma categoria de funcionários de presídios (e, no Sistema Penitenciário Gaúcho, esta categoria é composta pelos funcionários que contato mais direto mantém com o grupo recluso). Como explicitaremos adiante, aos respondentes dos formulários também se agregaram outros funcionários de presídio – Auxiliares de Serviços Penitenciários – num total de 2 pesquisados, correspondente a 6,67% do universo (conforme mostra a *Tabela 1*, infra). Pelas próprias peculiaridades dos Sistemas Penitenciários entendemos que tal fator não viria em prejuízo da credibilidade de nossos resultados. Com efeito, de forma quase indistinta, para fins dessa pesquisa, utilizaremos os termos: funcionários de presídios, Servidores Penitenciários e Agentes Penitenciários. Eventuais relativizações, quanto ao uso indistinto dos termos, serão feitas no próprio texto.



na estrutura institucional carcerária, partindo de uma hipótese preliminar que vislumbrava a existência de uma especial e característica forma de socialização daqueles por parte do ambiente e sistema social penitenciário, assim o fez buscando como fundamentação referencial o chamado processo de prisionalização do apenado recluso no sistema penitenciário, inicialmente nominado por Donald Clemmer de prisionização⁹, cujo conceito se assemelha ao significado sociológico da assimilação e também ao de processo de socialização (o que será mais adiante, quando da apresentação da pesquisa em si, explicitado).

Também como referencial teórico de fundamentação e execução da pesquisa foram utilizadas as contribuições de Goffman (1990) acerca das Instituições Totais, como já mencionado, e as que a essas se vinculam.

Dessa forma, pois, constitui-se a presente pesquisa, que estamos convencidos, enquanto equipe de pesquisadores do GITEP, que é um primeiro passo, e por isso assumimos a responsabilidade inerente às eventuais falhas e lacunas da mesma – e que acarretarão futuros aprimoramentos nos desdobramentos e ampliações que pretendemos promover – mas, contudo, importante no sentido de que os espaços ainda em aberto das ciências penitenciárias comecem a serem preenchidos de forma científica e crítica a partir da atuação de compromisso das Instituições Acadêmicas, sobretudo as Universitárias; compromisso esse que entendemos indeclinável a estas.

Na seqüência apresentaremos a pesquisa (inicialmente em seus fundamentos e em seus aspectos de metodologia) numa síntese entre o proposto em seu projeto e sua execução, para então expormos e discutirmos os dados coletados. As conclusões finais priorizam uma análise mais geral a partir da hipótese principal, ou seja, a possibilidade de um diagnóstico no sentido afirmativo de que os funcionários de presídios tendem a, de forma similar aos apenados reclusos no sistema penitenciário, suportar um “processo especial de socializa-

⁹ O processo de *prisionização* tem como principal e obrigatória referência a obra de Donald Clemmer. Não há, entretanto, distinção entre a noção que este termo encerra e a que é expressada pelo termo prisionalização. Optamos pela utilização deste último por assim já termos feito em outros estudos.



ção” (prisionalização), sendo assim socializados numa assimilação dos padrões valorativos e de conduta peculiares e característicos do ambiente e do sistema social carcerário, bem como de suas dinâmicas.

Na discussão dos dados coletados também serão apresentadas reflexões e considerações tangenciais de tópicos pertinentes à temática e objeto da pesquisa, que serão posteriormente, de forma mais detalhada, trabalhados pelos pesquisadores em outros textos.

1 A PESQUISA EM SEUS FUNDAMENTOS E EM SEUS ASPECTOS DE METODOLOGIA

1.1 Da problematização e dos fundamentos teóricos da pesquisa

Como exposto acima, na Introdução, a presente pesquisa se propôs identificar e analisar a inserção dos funcionários de presídios (sobretudo dos Agentes Penitenciários) no sistema social carcerário, bem como os efeitos dessa inserção, compreendendo a instituição carcerária enquanto um ambiente social peculiar e específico.

Nesse sentido a pesquisa, em sua fundamentação teórica, como também já mencionado, inicialmente partiu da identificação, já comprovada por trabalhos científicos, do processo de prisionalização do ambiente carcerário sobre os membros de seu grupo recluso – presos provisórios e presos condenados – compreendido este processo enquanto uma especial socialização através da assimilação de hábitos, padrões de comportamento e valores sociais específicos do ambiente carcerário, eis que produzidos no sistema social que é gerado a partir das características organizacionais da instituição.

A partir de tal compreensão a pesquisa priorizou o questionamento acerca da existência de um similar processo especial de socialização produzindo efeitos, desta vez, sobre os membros da categoria profissional que atua mais diretamente vinculada ao ambi-



ente e ao sistema social carcerário, ou seja: os Agentes Penitenciários.

Em síntese, pois, e também se trabalhando com uma perspectiva do conhecimento empírico da realidade penitenciária, no que tange às dinâmicas e processos de interação social, assim se constituiu o problema proposto:

Os Agentes Penitenciários, enquanto membros da instituição carcerária que se vinculam e atuam diretamente no ambiente prisional, em face das características organizacionais da instituição penitenciária, restam por assimilar e incorporar hábitos, padrões de comportamento e valores sociais específicos e peculiares que se desenvolvem no interior da organização, experienciando um processo similar ao da prisionalização dos reclusos?

Frente a tal problema as hipóteses lançadas corresponderam, no momento do projeto, à afirmação e à negação do conteúdo do questionamento.

A fundamentação teórica da pesquisa, que em síntese apresentaremos a seguir, adotou os seguintes postulados:

a) a importância das organizações na sociedade moderna, enquanto tipos de unidades sociais, e a perspectiva de compreensão dessas em suas estruturas, características e dinâmicas típicas;

b) o reconhecimento do ambiente penitenciário enquanto uma instituição total e estruturado no modelo típico de organização (portanto racional e burocrático);

c) que à penitenciária, pelo ordenamento jurídico atual, são atribuídos basicamente dois objetivos organizacionais: punir e recuperar os membros do grupo apenado que a ela se encontra vinculado;

d) as características totais da organização penitenciária tendem a tornar incompatíveis seus objetivos organizacionais, numa perspectiva de que ambos sejam simultaneamente realizados;

e) a prisionalização (como um processo social em especial



decorrente das características institucionais totais da penitenciária, já verificada no que pertine ao grupo recluso, e, portanto, em perspectiva tendencial aos demais grupos que se vinculam a tal ambiente).

Assim, no que tange aos postulados apresentados, partindo-se de uma preliminar noção de organização, que pode ser buscada em Talcott Parsons¹⁰ quando expõe que “*As organizações são unidades sociais (ou agrupamentos humanos) intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos*”, trabalhou-se com uma perspectiva de reconhecimento da importância das organizações na estrutura e dinâmicas características da sociedade moderna ao se assumir (postulado “a”), como faz Amitai Etzioni (1989), que, não obstante as organizações não sejam uma invenção da sociedade moderna:

Ao contrário de sociedades anteriores, a sociedade moderna atribui um elevado valor ao racionalismo, à eficiência e à competência. A civilização moderna depende, em grande parte, das organizações, como as formas mais racionais e eficientes que se conhecem de agrupamento social. (ETZIONI, 1989: 1)

De imediato esse postulado já nos encaminha a um aspecto de especial importância, sobretudo para uma posterior adoção dos postulados “c” e “d”, ou seja, a questão pertinente aos objetivos organizacionais.

Nesse sentido pode-se considerar que a existência, senão a essência, de uma organização está intimamente vinculada ao seu objetivo. É em função deste que a organização se estrutura e em razão do mesmo que ela se justifica. No dizer de Etzioni os objetivos “*estabelecem as linhas mestras para a atividade da organização.*” E mais: “*Os objetivos constituem, também, uma fonte de legitimidade que justifica as atividades de uma organização e, na verdade, até sua existência*” (1989: 7).

¹⁰ PARSONS, Talcott. *Structure and Process in Modern Societies*. The Free Press, 1960, p. 17 – Citado por Amitai Etzioni, 1989:3.



Com efeito apresentam-se mais complexas as organizações com múltiplos objetivos, dentre as quais a penitenciária é um exemplo, vez que, como alerta Etzioni: “*existem limites na capacidade de organização para atingir múltiplos objetivos*” (1989:20), face não só à necessidade de perfeita compatibilidade entre esses, o que é quase impossível de ser verificado na prática, como também devido às inerentes tensões que a busca dos mesmos podem causar. Logo: “*No interior das organizações de finalidades múltiplas, alguns tipos de conflitos são inevitáveis*” (ETZIONI,1989: 21).

Portanto, em contextos organizacionais de múltiplos objetivos “*Existe também o perigo de que um objetivo possa dominar completamente o outro, às vezes mais importante, de maneira que este não possa ser eficientemente atingido*” (ETZIONI,1989: 21), compreensão esta que nos possibilitou, após a admissão dos outros postulados, assumir o postulado “d”.

A admissão do postulado “c”, por sua vez, é uma decorrência imediata da própria leitura do ordenamento jurídico nacional que, sem que se entre aqui em aspectos de mérito, corresponde ao pensamento vigente e dominante no que concerne a uma teoria geral das penas e das modalidades punitivas.

Assim, somente a título exemplificativo da base legal que impõe que se assuma tal postulado mencionamos (com grifos nossos) o *caput* do artigo 59 do Código Penal brasileiro (Decreto-lei nº 2.848/40, com sua Parte Geral alterada pela Lei nº 7.209/84) e o artigo 1º da Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/84):

Art. 59. O juiz, atendendo à culpabilidade, aos antecedentes, à conduta social, à personalidade do agente, aos motivos, às circunstâncias e conseqüências do crime, bem como ao comportamento da vítima, estabelecerá, conforme seja necessário e suficiente para a **reprovação e prevenção do crime**:

Art. 1º A execução penal tem por objetivo **efetivar as disposições da sentença** ou decisão criminal e **proporcionar condições para a harmônica integração social** do condenado e do internado.
No que tange à possibilidade de admissão do postulado “b”



tomou-se, pois, como ponto de partida as reflexões de Erving Goffman (1990) quando delimita o que se deve entender por uma instituição total.

Quando resenhamos as diferentes instituições de nossa sociedade ocidental, verificamos que algumas são muito mais “fechadas” do que outras. Seu “fechamento” ou seu caráter total é simbolizado pela barreira à relação social com o mundo externo e por proibições à saída que muitas vezes estão incluídas no esquema físico – por exemplo, portas fechadas, paredes altas, arame farpado, fossos, água, florestas ou pântanos. (GOFFMAN, 1990: 16)

Já em Goffman (1990), quando insere a penitenciária (prisão, conforme a terminologia que utiliza) dentro da noção das instituições totais, podemos perceber a importância da questão pertinente aos objetivos daquela, enquanto uma organização.

Nesse sentido Goffman classifica a penitenciária nos tipos de instituições totais que se constituem “*para proteger a comunidade contra perigos intencionais, e o bem estar das pessoas assim isoladas não constitui o problema imediato*” (1990: 17).

E, numa perspectiva de síntese das características das instituições totais a partir das reflexões de Goffman, observa-se, acompanhando a análise de Bitencourt (1993: 152-153), que nessa:

- todos os aspectos da vida desenvolvem-se no mesmo local e sob o comando de uma única autoridade;
- todas as atividades diárias são realizadas na companhia imediata de outras pessoas, a quem se dispensa o mesmo tratamento e de quem se exige que façam junto as mesmas coisas;
- todas as atividades diárias encontram-se estritamente programadas, de maneira que a realização de uma conduz diretamente à realização de outra, impondo uma seqüência rotineira de atividades através de normas formais explícitas e de um corpo de funcionários;
- as diversas atividades obrigatórias encontram-se integradas em um só plano racional, cujos propósitos são de conseguir os objetivos próprios da instituição.

Tais características gerais das instituições totais é que restam,



pois, por gerar um ambiente social diverso daquele que é verificado fora de seus limites físicos, estruturando-as, então, enquanto sistemas peculiares de relações sociais vinculadas e delimitadas por suas características gerais de fechamento e totalidade.

E assim, de uma compreensão fundamentada nas análises acima expostas, e que viabilizam a admissão sobretudo do postulado “b”, é que se pode também admitir o postulado “e”, no sentido de se aceitar que o indivíduo que ingressa na penitenciária (organização e instituição total) está a ingressar num ambiente e sistema social diferentes daquele existente fora dos limites da instituição, o que lhe impõe, portanto, a incorporação de valores, hábitos de conduta, usos, vocabulários, códigos etc., que são peculiares àquela estrutura social. Ao ingressar, pois, num contexto assim diverso e com tais características, o indivíduo passa por um novo processo de interação social, o chamado processo de prisionalização.

Através da prisionalização, cujo conceito, como já mencionado, assemelha-se ao significado sociológico da assimilação e também ao de processo de socialização, o indivíduo incorpora, assimila, aprende, se integra e adota, em menor ou maior grau e de forma mais ou menos consciente, os valores, padrões e práticas vigentes no sistema social da prisão.

Thompson (1991), ainda que sob a perspectiva dos apenados reclusos ao ambiente penitenciário, é contributivo ao arrolar o que chama de *fatores universais de prisionização*, assim os expondo: aceitação de um papel inferior; acumulação de fatos concernentes à organização da prisão; o desenvolvimento de novos hábitos no comer, vestir, trabalhar, dormir; adoção de linguajar local; o reconhecimento de que nada é devido ao meio ambiente, quanto à satisfação de necessidades; eventual desejo de arranjar uma boa ocupação (1991:24).

A partir da adoção dos postulados expostos, com base nos fundamentos que foram de forma sucinta apresentados, é que se pode dimensionar alguns aspectos relevantes para a pesquisa.

Nesse sentido inicialmente foi necessário considerar-se que a hipótese afirmativa da perspectiva de prisionalização dos funcionários de presídios não poderia ter uma base equivalente ao dos apenados



reclusos, ainda que admitida a similaridade do processo e de seus efeitos.

Ocorre que para os apenados reclusos a penitenciária se constitui, via de regra, numa instituição total numa dimensão de absoluta absorção e fechamento, ao passo que para os funcionários de presídios a absorção é relativizada pela permanência do contato com o sistema social extra-muros da instituição penitenciária.¹¹

Logo a pesquisa assumiu, desde seu início, a possibilidade de que seus resultados indicassem uma sensível diferença de intensidade no que se poderia considerar como a prisionalização dos funcionários de presídios.

Ainda quanto a tal aspecto entendeu-se relevante considerar um dado que se verifica, ao menos, na dinâmica da rotina de trabalho dos funcionários (aqui em espécie os Agentes Penitenciários) do Sistema Penitenciário do Estado do Rio Grande do Sul, ou seja, o sistema de plantões. Nesse os Agentes Penitenciários trabalham 24 horas contínuas no estabelecimento penitenciário, folgando as 72 horas seguintes (1 dia de trabalho intenso e 3 dias de descanso).

Esse dado, que mais adiante analisaremos a partir da discussão dos dados da pesquisa, foi considerado importante pois poderia ser indicativo de uma intensa absorção por parte da instituição penitenciária, durante o período do plantão, mesmo que seguido de um também lapso temporal dilatado de não fechamento no ambiente social intra-muros.

Igualmente à compreensão da permanência do contato do funcionário de presídio com o mundo exterior à instituição, que de imediato impôs um necessário dimensionamento da intensidade daquilo que se poderia considerar como um efeito de prisionalização,

¹¹ Voltaremos a este tópico adiante, quando da discussão dos dados coletados na pesquisa em referência à hipótese. Por outro lado, já aqui, mesmo no que pertine ao grupo apenado algumas relativizações podem ser feitas em face da existência, em nosso sistema jurídico de execução da pena privativa de liberdade, de três regimes prisionais diversos – fechado, semi-aberto e aberto – que podem ser atribuídos ao condenado desde o início da execução de sua pena, através de critérios legais para tal, ou serem obtidos através da lógica progressiva de execução da pena, também pela verificação de critérios legais.



também se considerou que o papel desempenhado pelo grupo pesquisado possui sua origem, especialmente em termos de definição, delimitação formal de conteúdos e expectativas, na sociedade exterior à instituição embora seja desempenhado no interior do ambiente penitenciário, o que, em hipótese aceita como também um postulado da pesquisa, projeta sobre o mesmo uma situação de paradoxo, vez que frente às dinâmicas e grupos internos ou diretamente vinculados à instituição outras definições, outros conteúdos e outras expectativas, em termos de papel social, poderiam ser imputadas ao *status* de funcionário de presídios (sobretudo aos Agentes Penitenciários).

Com efeito a situação acima exposta, indicativa do que se pode considerar uma expectativa de “conflito de papel social”, deveria ser considerada tanto na formulação do instrumento da pesquisa como na análise dos dados coletados.

Dentro desses critérios, e levando-se em consideração os aspectos aqui expostos, a preparação do instrumento da pesquisa (formulário do anexo I) buscou priorizar dados que viabilizassem enquadrar os padrões de comportamento social dos funcionários do Presídio Regional de Pelotas, em termos objetivos, dentro daqueles referidos e sintetizados por Thompson (1991) como *fatores universais de prisionização* (conforme acima referido).

Uma explicação mais detalhada do que se buscou a partir do instrumento da pesquisa será ofertada no item a seguir, que enfoca os aspectos metodológicos da pesquisa.

1.2 Aspectos metodológicos da pesquisa

1.2.1 Aspectos metodológicos gerais

Quanto aos aspectos metodológicos gerais tratou-se de uma pesquisa empírica a partir do método indutivo, utilizando-se um formulário que priorizou perguntas fechadas e escaladas.



O formulário foi aplicado diretamente pelos pesquisadores da equipe do GITEP em entrevistas individuais com os funcionários do Presídio Regional de Pelotas, cujo período de aplicação foi previamente ajustado com a administração penitenciária a fim de viabilizar uma melhor operacionalização da coleta de dados em relação à escala de plantões por parte dos Agentes Penitenciários (vez que, como já mencionado, estes trabalham em plantões de 24 horas, folgando as 72 horas seguintes).

Não obstante isso, há que se consignar que houve uma dilatação no período de aplicação dos formulários em face de um sistema de plantões que no período havia sido oportunizada pela Susepe (Superintendência de Serviços Penitenciários), órgão estadual que responsável pelos estabelecimentos carcerários gaúchos, através do qual muitos Agentes Penitenciários passaram a atuar em plantões de 15 dias seguidos em estabelecimentos penitenciários localizados fora do município de Pelotas (saliente-se que essa escala de trabalho viabilizava para os Agentes Penitenciários remuneração extra, o que implicou numa significativa adesão por parte dos mesmos). Tal dilatação do prazo, entretanto, não foi considerada como um fator prejudicial aos resultados pela equipe de pesquisadores.

1.2.2 O universo da pesquisa

Como já referido, o universo pesquisado se projetou na totalidade dos funcionários lotados no Presídio Regional de Pelotas em atividade no 2º semestre do ano de 2000 (período no qual foram aplicados os formulários).

Convém se consignar que o Presídio Regional de Pelotas – cuja atual denominação oficial completa é *Presídio Regional de Pelotas “Hamilton Cunha Gonçalves”* – é um estabelecimento penitenciário que teve sua fundação em 1958, tendo permanecido com status de Presídio Municipal até 1994 quando, através do Decreto nº 35.695 de 07 de dezembro de 1994, adquiriu o status de Presídio Regional na



estrutura penitenciária Gaúcha.

Em 07 de outubro de 1997 foi concluída sua última reforma e ampliação, passando então o estabelecimento a comportar oficialmente 215 vagas, aumentando pois sua capacidade anterior que era de 104 vagas. Não obstante isso o excesso de reclusos é constante, permanecendo sua ocupação, atualmente, sempre em torno de 350 apenados que cumprem pena nos regimes fechado, semi-aberto e aberto. Destaca-se, ainda, que o estabelecimento admite apenas (sexo feminino), sem contudo estes representarem mais do que 5% de sua população reclusa.

Já no que pertine aos funcionários do Presídio Regional de Pelotas, no período em que foram aplicados os formulários estavam lotados no estabelecimento 31 Agentes Penitenciários e 2 Auxiliares de Serviços Penitenciários (estes atuando em atividades da Secretaria), totalizando um universo a ser pesquisado de 33 funcionários.

Neste ponto algumas considerações devem ser feitas:

Ainda que o projeto da pesquisa se referisse com exclusividade à categoria profissional dos Agentes Penitenciários, o que portanto excluiria de seu universo os Auxiliares de Serviços Penitenciários, a equipe do GITEP entendeu que a inclusão dessa outra categoria na coleta de dados seria contributiva e em nada prejudicial, pois em condições similares a dos Agentes se encontram inseridos na estrutura e dinâmicas do ambiente organizacional penitenciário, sendo que quantitativamente não descaracterizariam o público alvo da pesquisa.

Não obstante a *Tabela 1* (adiante), correspondente à distribuição dos pesquisados quanto ao Cargo/função, presente dado referente ao cargo de vice-diretor, consigna-se que este é exercido por um Agente Penitenciário, da mesma forma que assim ocorre com o Diretor do estabelecimento, que também se incluiu no universo da pesquisa.

Do total de 33 funcionários que constituíam o universo inicial da pesquisa, 1 manifestou a intenção de não responder ao formulário, o que foi aceito pela equipe do GITEP. Outros 2 deixaram de ser entrevistados por motivos funcionais que inviabilizaram a aplicação do formulário no respectivo período do novo cronograma (que já se



havia dilatado). Portanto, o universo foi reduzido para 30 funcionários, sendo sobre esse total calculados os percentuais dos dados que serão apresentados como resultados da pesquisa.

Nesse sentido também entendeu a equipe do GITEP que tal fato não se constituiu um elemento prejudicial da credibilidade dos resultados da pesquisa vez que sua própria delimitação ao Presídio Regional de Pelotas não permitiria que seus resultados fossem tomados como de validade geral para todo o sistema penitenciário regional, estadual ou mesmo nacional, mas sim como indicadores probabilísticos da direcionalidade e conteúdo dos processos de socialização intra-organizacional a que são expostos e submetidos os funcionários de presídios.

Assim, pois, constitui-se o universo da pesquisa por 30 funcionários lotados no Presídio Regional de Pelotas, em atividade no 2º semestre do ano de 2000.

1.2.3 Do formulário da pesquisa

Como anteriormente mencionado o formulário da pesquisa (anexo I) foi estruturado através de perguntas fechadas e perguntas escaladas (nestas, em especial, buscando-se os dados considerados como balizadores para a possibilidade de se verificar uma das hipóteses – afirmação ou negação – do problema proposto).

O formulário foi dividido em quatro blocos (unidades):

O primeiro voltado à coleta de dados gerais (cargo/função, idade, sexo, escolaridade, estado civil, classe social, tempo de carreira no sistema prisional, etc.), visando-se, sobretudo, a obtenção de dados que permitissem eventuais cruzamentos das informações em outras linhas de análise pela equipe do GITEP, como por exemplo análises de gênero ou que considerem faixas etárias e escolaridade. Também tais dados, de imediato, já se constituiriam de relevância para avaliações preliminares sobre o perfil dos funcionários do Presídio Regional de Pelotas quando confrontado com os conteúdos das pré-noções



e estereótipos que com frequência são vinculados e imputados a essa categoria profissional.

Em seu segundo bloco o formulário priorizou dados que pudessem alimentar análises pertinentes à discussão do papel social correspondente ao status de Agente Penitenciário. Assim, as questões pretenderam obter informações tanto em termos da autopercepção dos pesquisados acerca dos conteúdos e comportamento que identificam como concernentes a tal papel social como também em termos da percepção dos pesquisados acerca da expectativa social dirigida ao status de funcionário de presídios e, portanto, ao papel social que lhes é imputado.

Nesse bloco se pretendeu, a partir do enfoque do pesquisado, viabilizar-se uma análise acerca de eventuais conflitos entre o que ele percebe como o papel social esperado (entendido como aquele definido socialmente), e assim tanto o esperado pela sociedade como o esperado por ele mesmo – se inclusive correspondente, e também o que lhe é “cobrado” – e o papel social real (aquele que é desempenhado), este também entendido como aquele que é percebido como possível ou viável de ser realizado no ambiente prisional.

Ainda no segundo bloco foram agregadas questões acerca da expectativa de valorização do Agente Penitenciário por parte de diversas instâncias vinculadas à questão penitenciária (juizes, promotores, advogados, órgãos de administração, presos, sociedade em geral, etc.), na percepção dos pesquisados.

A expectativa a partir desse segundo bloco de questões também se dirigiu à viabilização de análises que contemplassem uma hipótese de conflito entre os objetivos organizacionais múltiplos das instituições penitenciárias e a atribuição de papéis sociais aos estatutos funcionais que a todos os objetivos se devem dirigir, bem como análises acerca da própria valorização social e auto-estima que a tais estatutos se vinculam.

O terceiro bloco do formulário foi denominado de “unidade de verificação de modificação de hábitos e comportamentos”.

Neste item, pois, buscou-se a coleta de dados que viabilizasse a identificação de alterações em padrões de comportamento e hábitos



dos pesquisados no decorrer da experiência de trabalho enquanto funcionários de presídios, o que então possibilitaria uma análise com credibilidade para fins de conclusão afirmativa ou negativa da hipótese correspondente ao problema lançado.

Para tal objetivo as questões, em termos dos comportamentos e hábitos que enfocaram, pautaram-se naqueles citados como conteúdos dos chamados *fatores universais de prisionalização*, como exposto por Thompson (1991), e por nós já referidos, mas nesse item delimitados em questões objetivas acerca de aspectos como hábitos vestir, falar, etc.

Por fim, no quarto bloco de questões priorizou-se a coleta de dados que permitissem uma análise acerca da intensidade da absorção (inclusive em aspectos que revelassem conteúdo na afetação da saúde mental) que o ambiente penitenciário produz em relação ao Agente Penitenciário.

Com esta estrutura, através do formulário buscou-se a obtenção de uma gama de dados que oportunizassem, em suficiente nível de credibilidade científica, concluir-se ao final da pesquisa pela validade da resposta afirmativa ou negativa ao problema proposto a partir de uma correlação daqueles dados com os conteúdos dos chamados *fatores universais de prisionalização*, que aqui novamente referimos, na forma apresentada por Thompson (1991): aceitação de um papel inferior; acumulação de fatos concernentes à organização da prisão; o desenvolvimento de novos hábitos no comer, vestir, trabalhar, dormir; adoção de linguajar local; o reconhecimento de que nada é devido ao meio ambiente, quanto à satisfação de necessidades; eventual desejo de arranjar uma boa ocupação (1991:24)¹².

¹² Os dois últimos *fatores universais de prisionalização* (o reconhecimento de que nada é devido ao meio ambiente, quanto à satisfação de necessidades; e, eventual desejo de arranjar uma boa ocupação), não foram considerados na discussão da hipótese, como se explicará adiante.



2 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO PRELIMINAR

Neste tópico apresentaremos, através de Tabelas, a totalidade dos dados obtidos pela pesquisa a partir da aplicação dos formulários.

Procederemos também algumas análises e discussões preliminares dos dados apresentados, destacando aspectos relevantes dos mesmos, para, então, no tópico seguinte ampliar a discussão dos dados no que pertine ao principal problema da pesquisa.

2.1 Unidade de Dados Gerais e de Identificação: Tabelas 1 a 10

Os dados obtidos a partir da primeira unidade do formulário da pesquisa foram reunidos nas *Tabelas 1 a 10*, que concernem a: Cargo/função (*Tabela 1*); Faixa etária (*Tabela 2*); Sexo (*Tabela 3*); Estado civil (*Tabela 4*); Classe (*Tabela 5*); Escolaridade (*Tabela 6*); Há quanto tempo trabalha no Sistema Penitenciário (*Tabela 7*); Possui outras atividades profissionais fora do Sistema Penitenciário (*Tabela 8*); Reside no mesmo município em que se situa o estabelecimento Penitenciário (*Tabela 9*); e, Grupos de convivência (*Tabela 10*).

Como mencionado, nesta unidade buscou-se, sobretudo, a obtenção de dados que permitissem eventuais cruzamentos das informações em outras linhas de análise pela equipe do GITEP, como por exemplo análises de gênero ou que considerem faixas etárias e escolaridade. Também tais dados, de imediato, já se constituiriam de relevância para avaliações preliminares sobre o perfil dos funcionários do Presídio Regional de Pelotas quando confrontado com os conteúdos das pré-noções e estereótipos que com frequência são vinculados e imputados a essa categoria profissional.

Os dados serão apresentados pelas respectivas Tabelas, seguidos de comentários preliminares.



Tabela 1 – Cargo/função

<i>Cargo/função</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Agente	27	90%
Vice-diretor	1	3,33%
Auxiliar de Serviços		
Penitenciários	2	6,67%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

A *Tabela 1* (Cargo/função), como já anteriormente mencionado, apresenta a distribuição dos pesquisados em termos da categoria profissional a qual se vinculam na estrutura do Presídio Regional de Pelotas.

Como também já referido dos 33 funcionários lotados no estabelecimento penitenciário na época de aplicação do instrumento 3 não participaram da pesquisa, reduzindo o universo a 30 pesquisados.

Na *Tabela 1*, considerando-se também o que já expomos quanto ao fato do Vice-diretor do estabelecimento ser Agente Penitenciário, e portanto sendo necessário que esse dado seja somado ao da categoria profissional dos Agentes Penitenciários, temos que a maioria (a quase totalidade) dos funcionários que trabalham no Presídio Regional de Pelotas são Agentes Penitenciários (93,33% dos pesquisados, num total de 28 funcionários), sendo que apenas 2, que correspondem a 6,67% dos pesquisados, não pertencem a essa categoria, sendo Auxiliares de Serviços Penitenciários (lotados na Secretaria do estabelecimento).

Entendemos ser pertinente manifestar que caso os outros 3 funcionários tivessem participado da pesquisa os dados coletados apresentariam, então, um quadro ainda mais reafirmador da predominância da categoria dos Agentes Penitenciários como a mais diretamente envolvida com o ambiente prisional, vez que estes 3 funcionários também se localizam na categoria dos Agentes Penitenciários.

Nesse sentido a importância dos dados apresentados na *Tabela 1* está justamente em indicar que é a categoria profissional dos



Agentes Penitenciários aquela que, no Sistema Penitenciário como um todo, está mais sujeita à influência dos efeitos do ambiente prisional.

Tabela 2 – Faixa etária:

<i>Faixa Etária</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Até 29 anos	2	6,67%
De 30 a 39 anos	16	53,33%
De 40 a 49 anos	9	30%
De 50 a 56 anos	3	10%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

No que pertine à faixa etária (*Tabela 2*) destaque-se que a maioria dos pesquisados se localiza na faixa dos 30 a 39 anos (53,33%, num total de 16). Na faixa dos 40 aos 49 anos situam-se 30% dos pesquisados, num total de 9. Já na faixa dos 50 aos 56 anos (idade mais elevada dentre as respostas) encontra-se 3 pesquisados, que correspondem a 10% do universo. A faixa de menor expressão foi a de até 29 anos, incluindo apenas 2 pesquisados (ambos com 29 anos), perfazendo 6,67% do universo.

Não obstante a *Tabela 2* apresentar os dados por faixas etárias, salientamos que o instrumento buscou a idade exata do pesquisado na época de sua aplicação. Com efeito, nos permitimos apresentar outros dados, a partir do agrupamento das faixas etárias sob outros critérios.

Nesse sentido esclarecemos que na faixa etária de 40 a 49 anos nenhum dos pesquisados indicou idade superior a 44 anos. Na faixa dos 30 a 39 anos, 11 dos 16 pesquisados, portanto o correspondente a 36,67% do universo, tem idade até 36 anos.

Podemos, assim, ainda considerar que 43,34% dos pesquisados se situam na faixa dos 29 aos 36 anos, ou mesmo que 90% dos funcionários do Presídio Regional de Pelotas possuem idade inferior a 45 anos.

O que tais dados nos indicam é, pois, a existência de um corpo



de funcionários relativamente “jovem”. Tal consideração nos parece importante tendo em vista a perspectiva dos efeitos nocivos do “processo especial de socialização” pelo contato com o ambiente social penitenciário que é objeto dessa pesquisa, sobretudo diante da hipótese de que aqueles serão agravados com o decorrer do tempo no desempenho da carreira dos Agentes Penitenciários.

Como se verificará na *Tabela 7 – Há quanto tempo trabalha no Sistema Penitenciário* – (adiante), 93,33% dos pesquisados possui mais de 5 anos de atuação profissional no Sistema Penitenciário. Assim, em sua quase totalidade os pesquisados já estão a um significativo lapso temporal em contato com o ambiente social carcerário (o que em hipótese favorece a constatação desse “especial processo de socialização” por parte do sistema social carcerário) e, por um ainda também longo lapso temporal poderão nesse contato permanecer, haja vista a expectativa de tempo de trabalho que se pode ter em relação aos mesmos face a faixa etária predominante.

Tabela 3 – Sexo:

<i>Sexo</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Masculino	24	80%
Feminino	6	20%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Quanto à *Tabela 3 (Sexo)* os dados coletados reafirmam o que a observação direta permite imputar, como generalização, às categorias profissionais penitenciárias, ou seja, que ainda se caracterizam como preponderantemente masculinas. Nesse sentido 80% dos entrevistados são do sexo masculino, num total de 24 dos 30 funcionários, enquanto 20% do universo, 6 funcionários, são do sexo feminino.

Este dado, sobretudo para fins de estabelecimento de um perfil geral dos funcionários de presídios, deve ser relativizado nas eventuais análises, vez que inclusive se pode cogitar que essa presença feminina no corpo de funcionários do Presídio Regional de Pelotas se



deve, em muito, ao fato do estabelecimento também abrigar apenas mulheres), o que impõe a presença de Agentes Penitenciárias.

Outro fator a ser considerado no que concerne à presença de funcionárias se refere, num quadro mais amplo do sistema penitenciário, à persistência da prática da “revista íntima” nos visitantes em muitos estabelecimentos, o que exige funcionárias para que o procedimento se realize em visitantes mulheres.

De qualquer forma, se a amplitude da presente pesquisa por si só não nos permite lançar alguma conclusão sobre uma significativa alteração no perfil da categoria profissional de Agente Penitenciário quanto ao elemento “sexo”, o que exigiria uma revisão comparativa de dados referente à períodos determinados, também a partir de referenciais geográficos mais amplos – região, Estado, e não só local – por outro lado o dado coletado já nos permite acenar para a necessidade de que os estudos e pesquisas acerca da questão penitenciária, sobretudo na especificidade dos funcionários de presídios, devam contemplar os estudos de gênero.

Tabela 4 – Estado Civil:

<i>Estado Civil</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Solteiro	6	20%
Casado	11	36,67%
Separado / Desquitado	3	10%
Divorciado	5	16,67%
Em União Estável	5	16,67%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Dos dados referentes ao Estado civil, *Tabela 4*, destaca-se que, numa análise preliminar como a que nos permitem os dados, não se pode, nesse momento, imputar ao desempenho da função de Agente Penitenciário um elemento diretamente significativo para a determinação do Estado Civil dos pesquisados, sobretudo no que diz respeito ao desfazimento de vínculos civis de matrimônio.



Nesse sentido, dos 30 pesquisados são separados judicialmente (ou desquitados) e divorciados um total de 8, perfazendo 26,67% do universo.

Este dado, entretanto, num estudo mais específico sobre a questão familiar dos funcionários de presídios deve ser aprofundado, pois o formulário priorizou o Estado Civil atual, não perquirindo, pois, exemplificativamente, se o pesquisado que atualmente possui relação caracterizada legalmente como União Estável é separado ou divorciado de algum relacionamento anterior.

Uma análise mais aprofundada sobre a influência do desempenho da profissão de Agente Penitenciário na esfera das relações familiares dos funcionários de presídios deverá, pois, levar em consideração também outros fatores. Nesse sentido a presente pesquisa também coletou outros dados como, por exemplo, o constante na *Tabela 31* – que se refere ao relacionamento com companheiro(a) ou esposo(a) – onde se verifica que 36% dos pesquisados responderam que passaram a ter problemas de relacionamento após o ingresso no serviço penitenciário.

Estes dados e linhas de estudo restaram por não serem aprofundados nesta pesquisa justamente porque numa das finalidades iniciais do GITEP estava o próprio desvelar, através desta, de outras necessidades de estudo numa perspectiva preliminar que fossem então, posteriormente, aprofundadas em seu tratamento através de novas pesquisas viabilizando, pois, análises mais completas.

Tabela 5 – Classe:

<i>Classe</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
A2	3	10%
B1	9	30%
B2	8	26,67%
C	9	30%
D	1	3,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000



Os dados apresentados na *Tabela 5* (Classe) nos indicam a divisão do universo pesquisado em termos de Classe Social. Nesse a maior concentração se encontra nas classes B1 e C, representando ambas 30% do universo, num total de 9 pesquisados cada, seguida pela classe B2, na qual se incluem 8 pesquisados, perfazendo 26,67% do universo. Na classe A2 encontram-se inseridos 10% do universo, correspondendo a 3 pesquisados e, na classe D apenas 1 pesquisado (3,33% do universo).

Tais dados devem ser relativizados para a determinação de um perfil do Agente Penitenciário (ou mesmo dos funcionários de presídios), pois envolvem situações familiares, como por exemplo eventual renda de cônjuge ou companheiros, que não foram objeto da pesquisa. Entretanto considerou-se pertinente a inclusão deste dado no instrumento não só como indicativo para futuras pesquisas, mas também porque uma das maiores reivindicações da categoria profissional refere-se (à semelhança de outras categorias do funcionalismo público e privado) ao nível salarial.

*Tabela 6 – Escolaridade*¹³:

<i>Escolaridade</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Primeiro Grau Completo	2	6,67%
Segundo Grau Incompleto	1	3,33%
Segundo Grau Completo	14	46,67%
Superior Incompleto	8	26,67%
Superior Completo	5	16,67%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Nessa tabela, correspondente aos dados de escolaridade, verifica-se que dos 30 funcionários pesquisados 27 (ou seja 90% do

¹³ Mantivemos os critérios Primeiro e Segundo Graus, não obstante as atuais denominações de Ensino Fundamental e Médio, vez que aqueles são os contemporâneos à época de formação escolar dos membros do grupo pesquisado.



universo) possuem nível de escolaridade de Segundo Grau Completo ou mais, sendo que destes 14 (46,67% do universo) possuem o Segundo Grau Completo e outros 13 (43,34% do universo) ou possuem curso Superior Incompleto (8 – 26,67% do universo) ou mesmo curso Superior Completo, estes num total de 5 (ou 16,67% do universo).

Tal dado, que por certo se deve aos critérios que vem sendo adotados pelos Governos do Estado do Rio Grande do Sul para os concursos públicos para o cargo de Agentes Penitenciários no quadro do funcionalismo público, em que se exige o Segundo Grau Completo, deve ser considerado como relativizador da ainda vigente concepção de os recursos humanos dos estabelecimentos penitenciários são desqualificados e, portanto, que parte da chamada “crise” do Sistema Penitenciário a isso também se deve.

Nesse sentido, se por um lado também há que se consignar que esse dado de escolaridade é fruto de um quadro mais recente nos critérios de ingresso no cargo de Agente Penitenciário, o que poderia então relativizar a própria assertiva acima, por outro a permanência dos demais elementos imputados como fatores demonstrativos da “crise” do Sistema Penitenciário, pelo discurso que assim se posiciona, estará no decurso do tempo nos reconduzindo à necessidade de trabalhar com a hipótese de que os “eventuais” (ou mesmo talvez permanentes) antagonismos do ambiente penitenciário não tem sua via de solução somente, ou ainda, preponderantemente, no exclusivo incremento da escolarização dos Agentes Penitenciários, ainda que esse seja relevante¹⁴.

¹⁴ Augusto Thompson, na obra já referida (1991), assim se manifesta: *“Penso que o problema dos guardas reside, de modo essencial, na posição peculiar que ocupam dentro do sistema social da prisão, e que essa posição, num estabelecimento de média ou máxima segurança, manter-se-ia inalterada, ainda que os funcionários ostentassem títulos universitários e houvessem freqüentado um curso superior especializado em cárceres e presos.”* (1991: 39-40)



Tabela 7 – Há quanto tempo trabalha no Sistema Penitenciário:

<i>Tempo de trabalho</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
1 ano ou menos	-	0%
De 1 a 2 anos	-	0%
De 3 a 5 anos	2	6,67%
Mais de 5 anos	28	93,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Na *Tabela 7*, como já anteriormente referido, apresentam-se os dados referentes ao tempo de profissão dos pesquisados junto ao Sistema Penitenciário. Nesse sentido 28 pesquisados, correspondendo a 93,33% do universo, trabalham no Sistema Penitenciário há mais de 5 anos, sendo que apenas 2 (6,67%) trabalham há menos de 5 anos no Sistema Penitenciário mas, entretanto, nele trabalham há mais de 3 anos. Não houveram respostas nas outras duas hipóteses do instrumento (1 ano ou menos, e de 1 a 2 anos).

Tal configuração do quadro dificulta, por um lado, uma das expectativas da pesquisa, que era verificar, através de cruzamentos de dados, se o tempo de “absorção” pela ambiente social penitenciário, através do critério tempo de serviço, implicava num maior grau sensível dos possíveis efeitos de um “processo especial de socialização”.

Não obstante isso o dado é considerado relevante sobretudo na perspectiva de credibilidade de um resultado afirmativo ou negativo à hipótese da prisionalização do Agente Penitenciário, vez que nesse sentido há no universo pesquisado um significativo tempo comum de exposição e absorção pelo ambiente social penitenciário, como demonstram os dados coletados.



Tabela 8 – Possui outras atividades profissionais fora do Sistema Penitenciário:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Sim	3	10%
Não	27	90%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

A partir da coleta dos dados que compõem a *Tabela 8* buscou-se demonstrar a exclusividade do ambiente social penitenciário como espaço de atuação profissional dos pesquisados.

Há que se ressaltar que não obstante 3 dos pesquisados (10% do universo) tenham respondido que possuem outras atividades fora do Sistema Penitenciário esse dado deve ser relativizado, vez que (ainda que não oficialmente registradas no instrumento) estas atividades extra Sistema Penitenciário se referem ao que se pode considerar “mercado de trabalho informal”, inclusive porque ao funcionário público o exercício de outra atividade profissional com vínculo empregatício (à exceção do magistério) é vedado.

Com certeza o sistema de plantões (24 horas de trabalho e 72 horas subseqüentes de folga, como já mencionado) favorece a inclusão de alguns dos Agentes Penitenciários em atividades que podem ser caracterizadas como do “mercado de trabalho informal”, inclusive para a complementação da renda familiar.

Com efeito, ainda que se pesem as considerações acima, e sobretudo como indicativas da necessidade de que futuras pesquisas aprofundem tais questões (necessidade de complementação de renda familiar, atividades no “mercado de trabalho informal” e eventuais sobrecargas por estas motivadas, etc.), os dados coletados são significativos na comprovação do que empiricamente se verifica, ou seja: a preponderante, senão total, absorção do ambiente social penitenciário na vida profissional da categoria em exame.



Tabela 9 – Reside no mesmo Município em que se situa o estabelecimento Penitenciário:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Sim	17	56,67%
Não	13	43,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Através da *Tabela 9* verifica-se que 43,33% dos pesquisados, num total de 13, residem em municípios diversos do de Pelotas, no qual se situa o estabelecimento Penitenciário em que trabalham, enquanto os demais 56,67% (17 pesquisados), residem nesse mesmo município.

A coleta de tal dado foi considerada de relevância porque empiricamente se verificava tal situação, ou seja: que muitos Agentes Penitenciários deslocavam-se de outros municípios (desde os vizinhos a Pelotas, e portanto com distâncias próximas a 50 quilômetros, como outros não tão próximos, localizados há mais de 150 quilômetros).

Nesse sentido, mesmo que o já noticiado sistema de plantões favoreça ao deslocamento do município de residência para o município de atuação profissional (e vice versa) sem que a rotina objetiva de trabalho seja afetada, a verificação concreta de tal dado era de relevância como indicativa da hipótese de que tais deslocamentos, e um sistema que assim os permite, podem se constituir enquanto mais uma fonte de desgaste do profissional. E assim também porque inclusive provoca gasto de tempo de folga em viagens.

Por certo que pesquisas mais aprofundadas poderão melhor trabalhar este dado, vez que, como se verifica na observação empírica e também se pode constatar no momento de aplicação da pesquisa, muitos dos pesquisados que assim procedem entendem vantajoso morar num município e trabalhar noutro. Tal possibilita evitar-se uma mudança de residência da família; residir em cidades com custo de vida menor; viabilizar um efetivo “desligamento” com o ambiente de trabalho; entre outras situações.



Não obstante isso, também se deve considerar que esta situação pode propiciar um enfraquecimento nos laços sociais e comunitários dos Agentes Penitenciários que se deslocam de um município para o outro em sua rotina profissional. Tanto nos laços no município de origem como nos do município de trabalho.

Tais considerações, pois, devem ser entendidas como de necessário aprofundamento no trato da questão dos funcionários de presídios, vez que os dados coletados nesta pesquisa já são, mesmo que de forma preliminar, indicativos dessa necessidade.

Como seqüência desse indicativo os dados a seguir – *Tabela 10* – podem ser contributivos ao demonstrarem os grupos prioritários de convivência dos pesquisados quando fora do ambiente de atuação profissional.

*Tabela 10 – Grupos de convivência**

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual*</i>
Familiar	29	96,67%
Religioso (Igreja)	12	40%
Educacional (Escola, Universidade)	9	30%
Grupo para prática esportiva	11	36,67%
Associações de bairro ou comunidade	5	16,67%
Clube social	14	46,67%
Nenhum	1	3,33%
Outros	1	3,33%
Total de respostas	72	

Fonte: Pesquisa direta, 2000

(*) Questão de múltipla escolha

A *Tabela 10* expõe dados relativos a quais outros grupos de convivência os pesquisados se vinculam quando não se encontram no ambiente de trabalho (ambiente penitenciário). Nesse sentido, tendo sido a questão de múltipla escolha, de imediato destaca-se que apenas 1 dos pesquisados (que corresponde a 3,33% do universo) declarou não possuir nenhum outro grupo de convivência.



Quanto aos dados destacamos ainda que o grupo familiar é referido, a exceção do pesquisado acima mencionado, por todos os demais 29, correspondendo, portanto, a 96,67% do universo.

No que se refere aos demais grupos 46,67% do pesquisados, num total de 14, responderam possuir relações de convívio em clubes sociais; 40% (12 pesquisados) em grupos vinculados a práticas religiosas; 36,67% (11 pesquisados) em grupos para práticas esportivas; 30% (9 pesquisados) em grupos vinculados à questão educacional (escolas, universidades, etc.); 16,67% (5 pesquisados) em grupos de associações de bairro ou comunitárias. Apenas 1 pesquisado, correspondendo a 3,33% do universo, mencionou convívio em outro tipo de grupo que não os já expostos nas alternativas anteriores.

Do quadro apresentado, e se levando em consideração que a questão admitia múltipla escolha, bem como que 29 dos pesquisados, num total de 72 respostas, referiram-se ao grupo familiar como grupo de convívio, sendo que 1 dos pesquisados optou pela resposta “nenhum”, pode-se interpretar que as demais 42 respostas (referentes às outras hipóteses) dividiram-se nas opções desses 29 pesquisados.

Com efeito, ainda que se deva relativizar o que vamos agora expor, o que se pode verificar é que, em média os pesquisados possuem apenas um outro grupo de convívio, que não o de trabalho, além do grupo familiar.

Considerando-se, ainda, que os grupos para prática de atividades religiosas (aos quais se vinculam 40% dos pesquisados, num total de 12) e os educacionais (escolas, universidades, etc. – aos quais se vinculam 30% dos pesquisados, num total de 9) são buscados muitas vezes por priorização de critérios outros que não o da intencionalidade do contato social, tem-se como um importante indicativo a análise de que os espaços de convivência social dos Agentes Penitenciários estão preponderantemente restritos ao ambiente de trabalho e ao ambiente familiar, com uma baixa procura, ou mesmo abertura, para outros espaços de convívio social.

Estes dados, que merecem também novos aprofundamentos, agregam-se e somam-se aos demais expostos nessa pesquisa como de significativa importância tanto para a credibilidade de seus resulta-



dos, como para o reforço à necessidade de que a questão dos funcionários de presídios passe a ocupar uma posição de maior atenção nas pautas das ciências penitenciárias e afins.

2.2 Unidade de verificação do papel social do Agente Penitenciário: Tabelas 11 a 23

Nesta unidade, como já mencionado, o instrumento priorizou dados que pudessem alimentar análises pertinentes à discussão do papel social correspondente ao status de Agente Penitenciário, viabilizando a percepção de eventuais conflitos entre o que ele percebe como o papel social esperado e o seu papel social real (desempenhado). Também nessa unidade foram agregadas questões acerca da expectativa de valorização do Agente Penitenciário por parte de diversas instâncias vinculadas à questão penitenciária (juizes, promotores, advogados, órgãos de administração, presos, sociedade em geral, etc.), priorizando-se a percepção do pesquisado, visando-se, assim, análises acerca da própria valorização social e autoestima de tal categoria profissional.

Os dados coletados serão apresentados em blocos de Tabelas, acompanhadas das análises preliminares procedidas pelo grupo de pesquisadores.

2.2.1 Tabelas 11 e 12

Os dados constantes nas *Tabelas 11 e 12* são considerados como de grande relevância na presente pesquisa, vez que possibilitam a análise da percepção dos Agentes Penitenciários acerca daquilo que ele atribui, dentro das oficiais funções da pena que estão legalmente consignadas em nosso ordenamento jurídico, como o principal objetivo da pena de prisão – na execução da qual ele se insere – em



confronto com o que ele (Agente) percebe como o principal interesse da sociedade em relação à pena privativa de liberdade.

Tabela 11 – Na sua opinião o que a sociedade espera da pena de Prisão:

<i>Objetivo</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Castigo	19	63,34%
Prevenção dos delitos	10	33,33%
Recuperação	0	0%
Resposta anulada ¹⁵	1	3,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Tabela 12 – Na sua visão, qual o principal objetivo da pena de Prisão:

<i>Objetivo</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Castigo	7	23,33%
Prevenção dos delitos	9	30%
Recuperação	14	46,67%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

O conflito entre o que o Agente entende como a expectativa prioritária da sociedade em relação à pena de prisão e o que ele, pessoalmente, inclusive como funcionário especializado que se insere na execução dessa pena, atribui com objetivo principal da modalidade punitiva de privação da liberdade exurge com clareza na análise comparativa dos dados constantes nas *Tabelas 11 e 12*.

Com efeito, na *Tabela 11*, não obstante uma resposta ter sido

¹⁵ Neste dado houve a anulação de um dos questionários, vez que o pesquisado apontou as três alternativas, não obstante a orientação fosse por uma única alternativa na perspectiva de identificação do que, com prioridade, era esperado da pena de prisão por parte da sociedade na compreensão dos pesquisados.



considerada nula no processo de tabulação dos dados, verifica-se que os pesquisado consideram que a sociedade espera com prioridade a realização do função retributiva da pena, o castigo do apenado (63,34% das respostas), enquanto 33,33% dos pesquisados entendem que a expectativa social se destina com prioridade à função de prevenção dos delitos através da pena. Nesse sentido 96,67% dos pesquisados, em sua percepção, não consideram que a sociedade priorize como função da pena de prisão a “ressocialização” do apenado (o que então se constituiria um efeito secundário da punição prisional).

Já na *Tabela 12*, quando a questão diz respeito à opinião pessoal do pesquisado, os dados são diferentes. O menor percentual é registrado justamente na opção “castigo” (23,33%), enquanto o maior é registrado na opção “ressocialização” (46,67%). Existe, pois, uma significativa inversão na ordem de prioridades.

Através de tais dados pode-se inicialmente suscitar algumas reflexões, hipóteses e análises que, entretanto, poderão ser complementadas com os dados constantes nas tabelas seguintes. Não obstante isso algumas questões já lançamos de imediato.

Será a expectativa da sociedade na pena de prisão, tal qual apresentada na *Tabela 11* e portanto assim percebida pelos pesquisados, o elemento determinante de suas práticas no ambiente penitenciário? E assim num sentido de atender prioritariamente a expectativa social do que a sua própria? Ou poderá ser tal imputação de expectativa social um mecanismo de defesa dos Agentes para justificarem a natureza prioritária de suas práticas?

Independente das respostas que podem ser propostas a tais questionamentos o que de imediato se vislumbra é, sem dúvida, o conflito em que se insere o Agente Penitenciário em termos de sua expectativa quanto às finalidades da prisão e aquela expectativa que ele – consciente ou inconscientemente – percebe como de origem na sociedade.

Tal conflito se converte, também indubitavelmente, em elemento de pressão sobre as práticas concretas do Agente no ambiente penitenciário, sobretudo quando reconhecemos que os objetivos



organizacionais das instituições penitenciárias são múltiplos e contemplam tanto a punição como a ressocialização do apenado, não olvidando também os efeitos de prevenção que se podem, em hipótese, extrair da penalidade.

2.2.2 Tabelas 13 e 14

Os dados constantes nas *Tabelas 13 e 14* nos permitem uma análise mais direta acerca da compreensão do conteúdo do papel social do Agente Penitenciário na percepção dos próprios, enquanto pesquisados, assim como a avaliação destes na perspectiva de sua contribuição, pessoal e profissional, para o atingimento dos objetivos organizacionais imputados à instituição penitenciária enquanto elemento do Sistema Penitenciário.

Tabela 13 – Como Agente Penitenciário suas atividades se dirigem prioritariamente à:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Manter a disciplina e segurança	17	56,67%
Contribuir para o tratamento e recuperação do preso	13	43,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Tabela 14 – Na sua visão, quanto estas atividades contribuem para que o Sistema Penitenciário atinja seu principal objetivo:

<i>Grau de contribuição</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Contribuem muito	9	30%
Contribuem pouco	14	46,67%
Contribuem muito pouco	7	23,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000



Através da *Tabela 13* se verifica que na percepção dos Agentes Penitenciários seu papel se direciona com prioridade às atividades voltadas à garantia da disciplina e da segurança (56,67% das respostas), o que se pode considerar que vincula o papel social do Agente com preponderância aos aspectos de contenção e ordem no ambiente penitenciário, que podem ser entendidos como mais atinentes aos fins retributivos e preventivos da punição, ainda que se deva também considerar que disciplina e segurança podem, segundo enfoques específicos, adquirir uma conotação de finalidade (re)educativa. Entretanto, neste último aspecto é que se concentra a opção de 43,33% dos pesquisados.

Tal percepção do conteúdo do papel social do Agente Penitenciário, quando contrastada com a opção e compreensão pessoal dos pesquisados acerca da função prioritária da pena de prisão (*Tabela 12*), a qual é preponderantemente exposta como não retributiva, contribui para que se analisem os dados constantes da *Tabela 14*. Nestes o que se percebe é que 70% dos pesquisados não consideram suas atividades como de maior relevância contributiva para que o Sistema Penitenciário realize seu objetivo prioritário, dividindo-se assim esse percentual: 46,67% entendem que as atividades do Agente Penitenciário contribuem pouco e 23,33% entendem que contribuem muito pouco.

Pode-se, pois, já a partir destes dados cogitar-se da demonstração de uma afetação, em sentido negativo, na autoestima profissional dos Agentes Penitenciários enquanto inseridos na estrutura e dinâmicas da organização penitenciária, vez que relativa seria sua contribuição aos objetivos maiores da organização.

Nesse sentido não raras vezes os Agentes Penitenciários são comparados a meros “cães de guarda”, como se com tal grosseira metáfora lhes fosse imputado tão somente a tarefa de contenção física e disciplinar dos apenados. Em termos mais recentes o próprio discurso privatizante e tecnológico do Sistema Penitenciário alega que os “novos” dispositivos de segurança e controle podem reduzir, senão eliminar, a necessidade dos Agentes Penitenciários.



2.2.3 Tabelas 15 a 23

As Tabelas 15 a 23 trazem os dados pertinentes ao grau de valorização que o Agente Penitenciário recebe de diversos grupos que estão de forma mais direta ou indiretamente vinculados às funções que ele desempenha: Sociedade (*Tabela 15*), Juizes (*Tabela 16*), Promotores de Justiça (*Tabela 17*), Advogados (*Tabela 18*), Presos (*Tabela 19*), Administração Penitenciária (*Tabela 20*), Susepe: Superintendência dos Serviços Penitenciários - órgão do Estado do Rio Grande do Sul ao qual estão diretamente vinculados os Agentes Penitenciários (*Tabela 21*), Equipes Técnicas: CTC – Comissão Técnica de Classificação – e EOC – Equipe de Observação Criminológica – enquanto equipes que atuam no sistema de execução penal (*Tabela 22*), e dos próprios Agentes Penitenciários (*Tabela 23*).

Quanto a tais dados o que se buscou foi a percepção dos pesquisados quanto ao grau de valorização que recebem dos integrantes dos grupos mencionados.

Tabela 15 – Grau de valorização que recebe o Agente Penitenciário: da Sociedade

<i>Grau de valorização</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Valoriza muito	-	0%
Valoriza	8	26,67%
Não valoriza, nem desvaloriza	13	43,33%
Desvaloriza	8	26,67%
Desvaloriza muito	1	3,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000



*Tabela 16 – Grau de valorização que recebe o Agente Penitenciário:
dos Juizes*

<i>Grau de valorização</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Valoriza muito	3	10%
Valoriza	8	26,67%
Não valoriza, nem desvaloriza	15	50%
Desvaloriza	4	13,33%
Desvaloriza muito	-	0%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

*Tabela 17 – Grau de valorização que recebe o Agente Penitenciário:
dos Promotores de Justiça*

<i>Grau de valorização</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Valoriza muito	3	10%
Valoriza	12	40%
Não valoriza, nem desvaloriza	14	46,67%
Desvaloriza	1	3,33%
Desvaloriza muito	-	0%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

*Tabela 18 – Grau de valorização que recebe o Agente Penitenciário:
dos Advogados*

<i>Grau de valorização</i>	<i>Número de entrevistado</i>	<i>Percentual</i>
Valoriza muito	2	6,67%
Valoriza	13	43,33%
Não valoriza, nem desvaloriza	9	30%
Desvaloriza	6	20%
Desvaloriza muito	-	0%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000



Tabela 19 – Grau de valorização que recebe o Agente Penitenciário: do Preso

<i>Grau de valorização</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Valoriza muito	1	3,33%
Valoriza	11	36,67%
Não valoriza, nem desvaloriza	6	20%
Desvaloriza	8	26,67%
Desvaloriza muito	4	13,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Tabela 20 – Grau de valorização que recebe o Agente Penitenciário: da Administração Penitenciária

<i>Grau de valorização</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Valoriza muito	5	16,67%
Valoriza	11	36,67%
Não valoriza, nem desvaloriza	8	26,67%
Desvaloriza	5	16,67%
Desvaloriza muito	1	3,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Tabela 21 – Grau de valorização que recebe o Agente Penitenciário: da Susepe

<i>Grau de valorização</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Valoriza muito	1	3,33%
Valoriza	4	13,33%
Não valoriza, nem desvaloriza	9	30%
Desvaloriza	11	36,67%
Desvaloriza muito	5	16,67%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000



Tabela 22 – Grau de valorização que recebe o Agente Penitenciário: das Equipes Técnicas (CTC e EOC)

<i>Grau de valorização</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Valoriza muito	3	10%
Valoriza	8	26,67%
Não valoriza, nem desvaloriza	13	43,33%
Desvaloriza	6	20%
Desvaloriza muito	-	0%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Tabela 23 – Grau de valorização que recebe o Agente Penitenciário: dos Agentes Penitenciários

<i>Grau de valorização</i>	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Valoriza muito	2	6,67%
Valoriza	13	43,33%
Não valoriza, nem desvaloriza	10	33,33%
Desvaloriza	5	16,67%
Desvaloriza muito	-	0%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Para uma análise geral dos dados coletados entendemos ser pertinente agrupar os grau de valorização em três faixas: faixa de valorização (reunindo as opções valoriza muito e valoriza), faixa de indiferença (opção não valoriza, nem desvaloriza) e faixa de desvalorização (reunindo as opções desvaloriza e desvaloriza muito), sem, contudo, que em se adotando tais faixas nos olvidemos de reflexões que considerem as opções de forma isolada.

Com efeito, do conjunto dos dados o que destacamos inicialmente é que:

Na percepção dos Agentes Penitenciários o grupo do qual



obtem maior valorização, no critério de faixa de valorização, é o da Administração Penitenciária (com 53,34% das opções reunidas), sendo também neste referente encontrado o maior percentual de respostas “valoriza muito” (16,67%).

Nenhum outro grupo superou o percentual de 50% de valorização, mesmo com a utilização do critério de faixa de valorização. Sob tal critério, em ordem decrescente de percentual de valorização, assim expressam os dados: Promotores de Justiça, Advogados e Agentes Penitenciários (todos com 50% das opções); Presos (40%); Juizes (36,67%); Equipes Técnicas (36,67%); Sociedade (26,67%, destacando-se aqui que não houve nenhuma opção no sentido de que a sociedade valoriza muito o Agente Penitenciário); e, Susepe (16,66%).

Estes dados já nos permitem observar que os Agentes Penitenciários sentem-se mais valorizados pelos membros daqueles grupos que deles mais dependem, a salientar: Administração Penitenciária, Promotores de Justiça, Advogados, Presos, seja tal dependência por critérios de necessidade de apoio ou prestação de serviços ou mesmo aliada a identificações de postura em relação aos fins da pena, como por exemplo uma cogitada identificação entre a postura acusatória e de fiscalização dos Promotores de Justiça com as atividades de disciplina e segurança dos Agentes.

Também os dados nos permitem vislumbrar que quanto menos presentes no ambiente penitenciário são os membros dos grupos, menor é a percepção de atribuição valorização. Assim, os Juizes podem ser considerados mais distantes que os Promotores de Justiça, as Equipes Técnicas em raros casos possuem contato cotidiano com o ambiente prisional (e pode haver ambigüidade na percepção do papel dessas no sistema).

O dado pertinente à Susepe deve ser analisado com cautela, vez que é este o órgão “patronal” com o qual a categoria se choca em reivindicações salariais e atinentes a condições de trabalho.

No que tange à Sociedade o dado indica a percepção por parte dos Agentes das visões estereotipadas que o senso comum lhes imputa.

Surpreende, de certa forma, o dado pertinente ao próprio grupo



de Agentes Penitenciários, que indica não haver, inclusive em nível interno da categoria, um superior sentimento de valor e estima, com o risco do próprio Agente reproduzir os estereótipos sociais em relação aos colegas de profissão.

Na faixa de desvalorização os dados tendem a uma inversão, com algumas peculiaridades.

Adotando o critério da faixa, portanto, os Agentes sentem-se mais desvalorizados pela Susepe (53,34%), seguido este grupo pelos Presos (40%), e pela Sociedade (30%), Advogados e Equipes Técnicas registram 20% das opções na faixa, sem contudo terem registrado opções isoladas na resposta “desvaloriza muito”. Os percentuais mais baixos na faixa estão entre os Promotores de Justiça (3,33%) e os Juizes (13,33%), sendo que ambos também não registram opções isoladas na resposta “desvaloriza muito”. Em relação ao grupo dos Agentes a faixa registra 16,67% das opções, todas na resposta desvaloriza.

Entendemos como de especial relevância os dados pertinentes a faixa de indiferença, todos elevados, em alguns casos atingindo isoladamente 50% das opções de resposta, como no referente aos Juizes.

Assim, a indiferença é o grau de valorização indicado como recebido pelos Agentes Penitenciários em 46,67% das respostas relativas aos Promotores de Justiça, 43,33% das referentes às Equipes Técnicas e à Sociedade, 33,33% das pertinentes aos próprios Agentes Penitenciários, 30% das opções relacionadas aos Advogados e à Susepe, 26,67% em referência à Administração Penitenciária e 20% das respostas no critério dos Presos.

Por fim, se considerarmos que a faixa de indiferença somada a faixa de desvalorização podem representar indicativos de afetação, em sentido negativo, da auto-estima dos Agentes Penitenciários, o que nos parece perfeitamente possível, teremos então dados contundentes no sentido da demonstração de que a categoria profissional atua sob a constante pressão de níveis insuficientes de valorização que lhe são atribuídos pela quase totalidade dos grupos que se vinculam à questão penitenciária, o que indubitavelmente afetará a auto-estima dos



Agentes Penitenciários.

Nesse sentido, pois, adotando-se esse critério de soma da faixa de indiferença com a faixa de desvalorização, verifica-se que os Agentes Penitenciários percebem-se insuficientemente valorizados pela Sociedade em 73,33% das opções de resposta, pelos Juizes e pelas Equipes Técnicas no percentual de 63,33% dos pesquisados, pelos Presos em 60% das opções, pelos Promotores de Justiça, pelos Advogados e pelos próprios colegas Agentes em 50% das respostas.

A menor fonte de insuficiente valorização é a Administração Penitenciária, com 46,67% das opções, na soma das faixas, em contraste com a Susepe, que aparece como a maior fonte de insuficiente valorização entre todos os grupos de referência questionados, atingindo o percentual de 83,34% das respostas, quando somadas as faixas.

Não obstante se possa alegar que este ou aquele grupo valoriza mais ou desvaloriza menos os Agentes Penitenciários, sobretudo adotando-se critérios em que as opções isoladas de respostas do questionário são somadas, o que nos parece de fundamental importância enquanto um dado que exsurge da presente pesquisa é o fato de que a categoria dos Agentes Penitenciários se constitui enquanto uma categoria profissional que não se percebe suficientemente valorizada por nenhum daqueles grupos aos quais está mais diretamente vinculada.

Some-se o acima exposto com os demais dados apresentados, sobretudo nas tabelas anteriores, quando indicam elementos capazes de demonstrar conflitos na relação do papel social do Agente Penitenciário com o objetivo organizacional prioritário imputado pelos discursos sociais e jurídicos às instituições do Sistema Penitenciário, e ter-se-á com clareza a demonstração de que uma maior atenção deve ser dada pelas instâncias acadêmicas e tecnocráticas no desenvolvimento teórico e prático da questão penitenciária no que esta pertine aos funcionários de presídios.



2.3 Unidade de verificação de modificação de hábitos e comportamentos: Tabelas 24 a 31

Nesta unidade concentram-se os dados que foram entendidos pela equipe de pesquisadores do GITEP como viabilizadores da identificação de alterações em padrões de comportamento e hábitos dos pesquisados no decorrer da experiência de trabalho enquanto funcionários de presídios. Como já mencionado as questões tiveram por base o conteúdo dos chamados *fatores universais de prisionalização*, como exposto por Thompson (1991), e por nós já referidos.

Com efeito, as questões foram precedidas do esclarecimento de que se referiam ao período posterior ao ingresso do pesquisado na carreira de Servidor Penitenciário, a fim de que tal condição – o convívio, enquanto funcionário de presídios, com o ambiente social penitenciário – fosse o elemento de referência para a opção de resposta.

Os dados coletados serão apresentados a partir das respectivas tabelas, acompanhados das análises preliminares procedidas pelo grupo de pesquisadores.

2.3.1 Tabelas 24 a 28

Neste bloco apresentamos os dados correspondentes a perspectiva de alterações de hábitos e comportamentos sensíveis de forma preponderantemente objetiva, ou seja, a partir de condutas exteriorizáveis e perceptíveis em sua modificação também pelos demais integrantes dos grupos de convivência dos pesquisados. Não podemos olvidar, entretanto, que tais alterações são também em muito permeadas por elementos de subjetividade dos pesquisados, o que deve ser levado em consideração na análise dos dados que as compõem.



Tabela 24 – Você mudou seu comportamento:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Sim	22	73,33%
Não	8	26,67%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

A Tabela 24 refere-se à percepção dos pesquisados acerca de mudanças gerais em seus comportamentos após o ingresso na carreira de Servidor Penitenciário. A partir de uma pergunta genérica – *Após ingressar na carreira de Servidor Penitenciário você mudou seu comportamento?* –, e portanto sem que qualquer modificação específica fosse apresentada como conteúdo da mudança, 73,33% dos pesquisados, num total de 22, responderam afirmativamente, sendo que os demais 26,67% (8 pesquisados) responderam negativamente.

Aqueles que responderam de forma afirmativa à questão foram estimulados, nos próprios termos do instrumento, a espontaneamente exemplificar suas alterações de comportamento.

Nestas respostas registraram-se alterações e modificações tanto em comportamentos, como também nas posturas e formas de relacionamento dos pesquisados e, ainda, sobrecargas emocionais e psíquicas, tais como: adoção de linguagem típica do ambiente prisional (gírias); maior agressividade e agitação; maior flexibilidade (“passei a ter jogo de cintura”); perda de paciência; maior tolerância e ganho de maturidade; maior intensidade de crítica e desconfiança; dificuldades de relacionamento por tensão e nervosismo; problemas familiares pela sobrecarga; perda da segurança própria e da família (inclusive a necessidades de, por segurança, deixar de freqüentar lugares públicos); estresse.

Também algumas respostas registraram questões vinculadas a valorização da profissão, tanto no sentido de aprendizagem de valorização como na decepção pela falta de valorização.

Um dos pesquisados ainda mencionou ter alterado sua percep-



ção da própria prisão em si, vez que passou a ver na instituição também coisas boas: “Pessoas que se recuperam”. Sendo que outro pesquisado salientou que faz “força para não mudar” seu comportamento.

Com efeito, não obstante o amplo espectro de informações que tais respostas oferecem, e que somente uma análise mais aprofundada num enfoque qualitativo e de análise de discurso poderia dar tratamento adequado, elas, por si só, e pela espontaneidade através da qual foram obtidas (tão somente pela instigação da pergunta genérica), já são importantes indicativos de afirmação da hipótese de um “processo especial de socialização” que os funcionários de presídios tendem a suportar a partir de suas rotinas de trabalho nas instituições totais penitenciárias.

Logo, o próprio percentual de percepção de mudanças comportamentais no universo pesquisado – 73,33%, conforme dados da *Tabela 24* supra – já é suficiente indicativo desse “processo especial de socialização” carcerária em relação aos Servidores Penitenciários.

O que os dados seguintes, portanto, buscam viabilizar é a análise de direcionalidade e intensidade desse processo que já se encontra em significativa indicação e perspectiva de existência pelos dados até então apresentados.

Tabela 25 – Quanto a exigência de disciplina de outras pessoas você:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Passou a ser mais rigoroso	14	46,67%
Passou a ser menos rigoroso	4	13,33%
Não alterou seu nível de exigência	12	40%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Os dados apresentados na *Tabela 25* são considerados de especial relevância vez que se referem à exigibilidade de disciplina, por parte dos pesquisados, em relação a terceiros pessoas.



Nesse sentido destaca-se que dentro da compreensão do papel social de Agente Penitenciário a disciplina (manutenção e exigência dessa) é um elemento chave, tanto na expectativa social do papel como na própria percepção dos Agentes em relação ao papel social correspondente à categoria – veja-se *Tabela 13* supra, quando 56,67% dos pesquisados responderam que manter a disciplina e segurança era o sentido prioritário das atividades dos Agentes Penitenciários.

Com efeito, a partir da coleta dos dados a que se refere a *Tabela 25* verifica-se um significativo indicativo de que os Agentes Penitenciários, mesmo fora do ambiente de trabalho (penitenciária), pela intensidade da absorção de tal ambiente social e das práticas correspondentes ao papel que nele desempenham, passam a adotar como práticas comuns e corriqueiras aquelas que lhes são mais peculiares (e talvez exigíveis) no ambiente interno organizacional penitenciário, incorporando-as em seu cotidiano a partir do contato absorvente com a instituição prisional.

E assim se pode considerar mesmo que a alteração no grau de exigência de disciplina de terceiros se manifeste em ambos os sentidos (maior rigor ou menor rigor).

Na *Tabela 25* verifica-se que houve alteração quanto à exigência de disciplina de terceiros, por parte dos pesquisados, para 60% destes, num total de 18 funcionários, sendo que para 14 (46,67% do universo) a alteração foi no sentido de um maior rigor na exigência de disciplina e para os demais 4 (13,33%) foi no sentido inverso, menos rigor. O restante dos pesquisados, 40% do universo, num total de 12 funcionários, declarou não ter havido alteração em seu nível de exigência.

Cumprase salientar para a pertinência de que tanto a alteração num sentido de maior rigor (e talvez até intransigência com a disciplina), como a no sentido de menor intensidade no rigor da exigência de disciplina (e também até flexibilidade, “jogo de cintura”), podem ser, numa análise do contexto prisional, consideradas como compatíveis com a perspectiva de um “processo especial de socialização” pelo ambiente penitenciário, vez que as peculiaridades dos sistemas sociais de instituições totais carcerárias podem favorecer, senão por vezes



exigir, tanto um maior rigor na disciplina como flexibilizações.

Tabela 26 – Você passou a ser mais rigoroso quanto ao horário de suas atividades:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Sim	12	40%
Não	18	60%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Na *Tabela 26*, na qual os dados expostos dizem respeito a um nível de exigência dirigida pelo pesquisado a si mesmo, sobretudo quanto à rotina de suas atividades, os resultados se invertem em relação à *Tabela 25*, não deixando, entretanto, de ser significativo o percentual verificado de alteração no comportamento, visto que 40% dos pesquisados, num total de 12, manifestaram que após ingressarem na carreira de Servidores Penitenciários passaram a ser mais rigorosos com relação ao horário de suas atividades.

Na coleta deste dado trabalhou-se com o pressuposto de que no ambiente institucional carcerário, como típico ambiente totalizante, as atividades, desde as mais corriqueiras (acordar, comer, realizar atividades de lazer, etc.) até inclusive, por vezes, àquelas de caráter fisiológico (“ir ao banheiro”), tendem a ser rigorosamente disciplinadas a partir de horários fixos e preestabelecidos. Assim, mesmo que em nosso sistema prisional, sobretudo o local, em alguns desses aspectos o rigor de horários não seja tão contundente quanto em outros sistemas punitivos, tal disciplina existe e é traço caracterizador dos ambientes carcerários.

Logo, a hipótese relativa a tal coleta de dados dizia respeito à expectativa de que os Agentes Penitenciários, ao contato absorvente com tal sistema disciplinador de horários, assumissem hábitos de maior rigor quanto ao horário de suas atividades, e hábitos esses que se manifestassem também quando fora do ambiente de trabalho,



sendo, pois, incorporados no cotidiano.

Nesse sentido os dados apresentados na *Tabela 26* podem ser considerados de significância enquanto indicativos dessa alteração de hábitos a partir do contato com o ambiente social penitenciário, mesmo que 60% dos pesquisados não tenham respondido afirmativamente à alteração dos hábitos e dos comportamentos.

E, nesse sentido, como mencionado, não se pode olvidar, para fins de interpretação e análise dos dados, que nosso sistema penitenciário (brasileiro) não se caracteriza como tão rigoroso quanto outros estrangeiros no que se refere a horários de atividades.

Outro aspecto a ser considerado é que ao Agente Penitenciário cabe muito mais, no papel que lhe resta por ser atribuído e por ele percebido, fiscalizar e exigir o rigor do horário para o preso do que se impor esse mesmo rigor.

Nesse sentido, ao não se impor o mesmo rigor que impõe ao preso o Agente Penitenciário se distingue do preso. Ao ser o sujeito que fiscaliza o Agente resta por negar ser fiscalizado, ainda que por ele mesmo, a fim de não se igualar (ainda que abstratamente) ao que se submete à fiscalização.

Um tal jogo de percepções, mesmo que para sua real comprovação exija novas pesquisas que colem dados viabilizadores de um tratamento adequado a essa questão, pode, entretanto, desde já ser cogitado como plausível na inversão dos dados apresentados nas *Tabelas 25 e 26*, vez que naquela (fiscalização de terceiros) a alteração no comportamento é quantitativamente superior a esta (auto-imposição de disciplina), ainda que em ambas o indicativo de mudança comportamental possa ser considerado como significativo.

Tabela 27 – Você modificou sua forma de vestir:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Sim	4	13,33%
Não	26	86,67%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000



A *Tabela 27* apresenta os dados referentes à alteração na forma de se vestir por parte dos pesquisados. Nesse sentido 86,67% deles, num total de 26 funcionários, declararam que após o ingresso na carreira de Servidor Penitenciário não ocorreu nenhuma alteração na sua forma de vestir, ao passo que 13,33% dos pesquisados (4 funcionários) manifestaram que houve modificação nesse aspecto.

A coleta desse dado foi incluída na pesquisa vez que as alterações na forma de vestir (sobretudo quanto ao tipo de roupa que se usa) é um dos elementos de relevância citados nos fatores universais de prisionalização, bem como verificados a partir da observação empírica nas instituições totais.

No sentido acima exposto pode-se considerar que os ambientes organizacionais (sobretudo de instituições totais) são espaços de grupos uniformizados a partir de vestimentas típicas e características de cada grupo dentro da organização, ou mesmo nível hierárquico dentro do grupo. Tal ocorre inclusive para que a vestimenta (uniforme) viabilize uma identificação do status do indivíduo na estrutura da organização, funcionando a vestimenta como um símbolo de status.

Não obstante a necessidade de uma análise de mérito ou mesmo de racionalidade dessa questão (vestimenta, uniforme e estatutos organizacionais), o que neste momento foge ao fôlego dessa pesquisa, verifica-se que o Sistema Penitenciário brasileiro (mesmo nas peculiaridades dos Sistemas Penitenciários estaduais), por uma série de razões não adota uma política rigorosa de distinção dos grupos que compõem o sistema social penitenciário a partir do uso de vestimentas e uniformes característicos¹⁶.

Fazemos menção a este dado pois que tal consideração deve ser observada como de influência na análise dos dados constantes da *Tabela 27*, haja vista que, se em nosso Sistema Penitenciário a uniformização da vestimenta não se perfaz enquanto uma característica peculiar do ambiente social carcerário, por óbvio que não se pode imputar uma relevância decisiva a tal modificação, ou não, do hábito

¹⁶ Tem-se notícia de algumas práticas nesse sentido, mas não se pode considerar que esta seja uma regra nacional, pelo contrário, é a exceção.



de vestimenta para fins de avaliação final dos resultados da pesquisa.

Não obstante a necessidade de relativização desse dado já fosse de conhecimento da equipe de pesquisadores do GITEP quando da formulação do instrumento da pesquisa, optou-se por incluir no mesmo a questão pertinente “à forma de vestir” vez que o dado – mesmo relativo – foi considerado de importância inclusive na perspectiva de que os resultados obtidos nessa pesquisa sejam indicativos de outras linhas de futuras pesquisas a serem realizadas nesse ambiente organizacional e nos grupos que a sua estrutura se encontram vinculados.

Tabela 28 – Quanto a sua forma de falar você:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Não alterou	14	46,67%
Alterou, passou a falar, inclusive fora de seu ambiente de trabalho, com gíria	16	53,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Na *Tabela 28* apresentamos os dados referentes à alteração na forma de falar (inclusive com a adoção de gírias características do ambiente prisional). Os dados demonstram que após o ingresso na carreira de Servidor Penitenciário 53,33% dos pesquisados alteraram sua forma de falar, num total de 16 funcionários do universo da pesquisa. Os demais 14 pesquisados (46,67%), responderam não terem alterado sua forma de falar. Entretanto, mesmo estes afirmam que assim não procedem porque se “cuidam” para não adotar a gíria, o que poderia nos conduzir quase a conclusão de que a tendência a assumir um linguajar típico é reconhecido pela ampla maioria, senão totalidade, dos pesquisados.



A coleta desse dado foi considerada como uma das mais importantes, vez que a adoção de uma forma de linguagem é elemento característico de um processo de socialização. É sabido que o código de linguagem comum a um grupo viabiliza maior clareza nos seus processos de interação. De igual forma sabe-se da importância das gírias características e peculiares aos grupos específicos dentro de um ambiente social geral, vez que são elas que permitem não só a identificação dos membros aceitos no grupo, sendo portanto a adoção da gíria necessária para a inserção do indivíduo ao grupo, como também que a gíria permite uma forma de comunicação decodificável somente pelos membros do grupo (o que num ambiente carcerário é de especial relevância até mesmo para a confidencialidade dos assuntos tratados pelos membros do grupo).

Assim, fazer parte de um grupo e de uma cultura, estar integrado no ambiente social, é sobretudo assumir uma linguagem característica desse. Não é pois elemento exclusivo dos ambientes penitenciários a adoção de gírias típicas; essas são encontradas em quase todos os ambientes e grupos específicos.

Logo, se assim podemos considerar, o fato de existir uma linguagem peculiar ao ambiente prisional por si só deveria ser relativizado como um elemento de “prisionalização” do Agente Penitenciário, vez que a adoção de linguajares típicos de grupos é um fenômeno geral nas sociedades (sobretudo nas complexas). Entretanto, o que a coleta de dados priorizou no instrumento foi a incorporação desse linguajar com sua utilização cotidiana, inclusive nos espaços sociais exteriores ao ambiente prisional. E, é nesse sentido, pois, que os dados apresentados na *Tabela 28* assumem maior significância, vez que é sobre esse critério de incorporação de um linguajar peculiar e sua utilização cotidiana que 53,33% dos pesquisados responderam afirmativamente.

É, portanto, tal dado de grande relevância como indicativo do “processo especial de socialização” ao qual se submete o funcionário de presídios em seu contato absorvente com o ambiente social penitenciário.

2.3.2 Tabelas 29 a 31

Os dados reunidos neste bloco (*Tabelas 29 a 31*) apresentam os resultados obtidos através de questões que buscaram evidenciar a existência ou não de alterações no estabelecimento e manutenção das relações interpessoais dos pesquisados e, nesse sentido, também no que diz respeito à confiança enquanto um elemento essencial para o estabelecimento e manutenção das relações interpessoais.

As questões propostas buscaram assim tanto a coleta dos dados referentes às relações interpessoais em geral (*Tabelas 29 e 30*), como pertinentes ao relacionamento interpessoal do pesquisado com companheiro(a), seja através de namoro, noivado, casamento ou mesmo relação de convivência estável (*Tabela 31*).

Também aqui se deve ressaltar que tais alterações se encontram em muito permeadas por elementos de subjetividade dos pesquisados, o que, portanto, deve ser levado em consideração na análise dos dados.

Tabela 29 – Você alterou seu nível de confiança em relação às outras pessoas:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Sim, passou a confiar mais	-	0%
Sim, passou a desconfiar mais	26	86,67%
Não	4	13,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Na *Tabela 29* verifica-se que a significativa maioria dos pesquisados, perfazendo 86,67% do universo (num total de 26 funcionários), reconhecem ter alterado a confiança (enquanto um elemento que compõem suas relações interpessoais) em relação às outras pessoas após o ingresso na carreira de Servidor Penitenciário, ao passo que os demais 4 pesquisados (13,33%) responderam não ter ocorrido alterações nesse sentido de suas relações.

É de se salientar quanto a tal dado, elemento “confiança”, que essa modificação foi registrada, como demonstra a *Tabela 29*, exclu-



sivamente no sentido negativo da confiança, ou seja, enquanto alteração para uma maior intensidade na “desconfiança” em relação às demais pessoas.

O dado em questão adquire relevância sobretudo porque confiar é sinônimo de acreditar. O abalo desta capacidade, em especial no que tange às relações interpessoais, denuncia perda de espontaneidade no estabelecimento dessas e de atribuição de credibilidade ao outro (inclusive na condição de sujeito deste).

Com efeito, o indicador de que 86,67% dos pesquisados após o ingresso e contato com o ambiente social carcerário, mesmo enquanto funcionários do Sistema Penitenciário, reconhecem terem desenvolvido, adquirido ou aumentado seu grau de “desconfiança” alerta para a necessidade de que tal questão seja objeto de maior atenção e cuidado, vez que não só atinge a qualidade das relações em geral dos funcionários de presídios (dentro e fora do ambiente de trabalho), como também restam por influir em suas práticas profissionais. E, neste último aspecto, há que se considerar que a crença na função ressocializadora da pena privativa de liberdade (aqui admitida para o argumento) impõe que as relações estabelecidas na execução dessa modalidade punitiva incluam, com destaque de importância, o elemento “confiança” enquanto imputado reciprocamente às partes envolvidas.

O evidenciado pela *Tabela 29* encontra parcial reforço pelos dados constantes na *Tabela 30*, como apresentamos a seguir:

Tabela 30 – Quanto ao estabelecimento de novas relações com pessoas você:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Passou a ter mais facilidade de fazer novos amigos	4	13,33%
Passou a ter mais dificuldade de fazer novos amigos	13	43,33%
Não houve alteração	13	43,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000



Verifica-se a partir da *Tabela 30* que 43,33% dos pesquisados, num total de 13 funcionários, após o ingressarem na carreira de Servidores Penitenciários, reconhecem que passaram a ter maior dificuldade para “fazer novos amigos”. Um igual número, também 13 pesquisados (portanto 43,33% do universo), entretanto declarou não ter havido alteração nesse sentido, enquanto os demais 4 funcionários (13,33%) declararam terem passado a ter uma maior facilidade no estabelecimento de novos vínculos relacionais nessa ordem.

A análise e interpretação dos dados merecem cautela em face da presença do vocábulo “amigos” nas hipóteses de escolha por parte dos pesquisados, vez que o significado atribuído por estes ao termo pode imputar a necessidade de um envolvimento maior na relação interpessoal em questão, o que, então, influi nesse sentido subjetivo a própria opção de resposta.

Não obstante o acima exposto, se por um lado os dados podem conduzir a que se cogite que o estabelecimento de novas relações por parte dos pesquisados, em sua dimensão geral, está um pouco menos prejudicado pela situação “alteração na confiança nas outras pessoas” (conforme *Tabela 29*), vez que 43,33% daqueles declaram não reconhecerem alterações quanto a sua “capacidade” de estabelecer novas relações, por outro lado ao também 43,33% dos pesquisados responderem que passaram a verificar uma maior dificuldade nesse sentido – mesmo que sob o critério subjetivo que possa decorrer da utilização do vocábulo “amigos” na opção de resposta – é plausível que se compreenda tal dado como um relevante indicador de afetação na categoria profissional pesquisada, já que a situação evidenciada denota inibição de uma das essenciais características do ser humano, que é a conotação de ser social.



Tabela 31 – Quanto ao seu relacionamento com companheiro (a), esposo (a), você:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Passou a ter problemas	11	36,67%
Não alterou	17	56,67%
Melhorou	2	6,67%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

A coleta dos dados apresentados na *Tabela 31*, como já referido, priorizou a possibilidade de uma análise preliminar a partir da situação objetiva do relacionamento interpessoal dos pesquisados com seus (suas) companheiros(as), seja através de situações de namoro, noivado, casamento ou mesmo relação de convivência estável.

Nesse sentido 17 dos pesquisados, perfazendo 56,67% do universo, responderam que em tal esfera de suas relações não percebem nenhuma alteração após o seu ingresso na carreira de Servidor Penitenciário. Em sentido contrário se manifestaram 11 dos pesquisados (correspondendo a 36,67%), declarando que após o ingresso nessa carreira profissional passaram a ter problemas nessa modalidade de relação convencial, ao passo que 6,67% (num total de 2 funcionários) declaram que sob o mesmo critério de referência perceberam melhoras no relacionamento.

Não obstante possa se considerar de certa significância o indicador de que 36,67% dos pesquisados (cerca pois de 1/3 do universo) declare que passou a ter problemas em seu relacionamento conjugal, ou similar, após o ingresso na carreira profissional penitenciária, os dados apresentados na *Tabela 31*, em sua objetividade, de certa forma podem ser considerados como de surpresa para a equipe de pesquisadores do GITEP, vez que a coleta dos mesmos se prendeu na perspectiva de verificação de uma hipótese formulada sobretudo através das falas dos Agentes Penitenciários, apresentadas em outras



oportunidades de contato entre estes e os membros do GITEP¹⁷, nas quais com frequência e generalidade eram referidas as dificuldades e problemas nessa dimensão especial de relacionamento.

Cogitamos, enquanto equipe de pesquisadores, que a questão exija um tratamento metodológico mais adequado as suas particularidades, vez que não só outras variáveis possuem pertinência de inclusão numa coleta de dados mais aprofundada sobre o tópico em comento, como também uma abordagem metodológica favorecedora de análises qualitativas e de discurso parecem se revelar mais apropriadas à questão. Nesse sentido, se a presente pesquisa não possuía, em seus objetivos e amplitude, fôlego para tais opções metodológicas em todos seus pontos de atenção, serviu-nos, entretanto, como relevante indicativo dos rumos metodológicos mais adequados no enfrentamento específico de cada tópico levantado.

2.4 Unidade de verificação de acumulação e absorção em decorrência do ambiente organizacional: Tabelas 32 a 37

Nesta quarta unidade os dados que serão apresentados foram coletados na expectativa de que permitissem uma análise acerca da intensidade da absorção (inclusive em aspectos que revelassem conteúdo na afetação da saúde mental) que o ambiente penitenciário produz em relação aos Agentes Penitenciários.

¹⁷ Aqui estamos nos referindo aos Seminários Regionais de Agentes Penitenciários, que se constituem enquanto eventos co-promovidos pelo GITEP/UCPel e pela 5ª DRP em suas atividades de cooperação interinstitucional. Nesse sentido, como mencionado no item introdutório, antes do desenvolvimento desta pesquisa já haviam sido realizados três seminários: o primeiro em 20 de novembro de 1998; em 16 de julho de 1999 o segundo, com temática específica sobre “Prazer e sofrimento no trabalho”; e, o terceiro, abordando a questão da “Formação e Trabalho”, em 19 de dezembro de 1999. Após a conclusão da presente pesquisa promoveu-se o 4º Seminário Regional de Agentes Penitenciários (no dia 31 de maio de 2001) com temática “Valorização profissional”. Uma das propostas concretas a partir dos resultados dessa pesquisa se direciona justamente a uma intensificação de eventos dessa ordem, enquanto uma das formas de se enfrentar as questões aqui discutidas.



2.4.1 Tabelas 32 e 33

As *Tabelas 32 e 33* apresentam os dados coletados a partir de questões de múltipla escolha que tiveram por objetivo viabilizar a verificação de sentimentos e sensações experimentados pelos Agentes Penitenciários quando no ambiente de trabalho (na instituição carcerária) e quando fora dele.

As opções de respostas oferecidas pelo questionário da pesquisa pretendiam contemplar aqueles sentimentos e sensações que são imputados como mais característicos das dinâmicas e atividades típicas do sistema carcerário, bem como os efeitos dessas dinâmicas e atividades sobre aqueles que nele se inserem. Assim, privilegiaram-se hipóteses, em alguns termos antagônicas e excludentes na perspectiva de múltipla escolha, que se pode entender como adequadas às peculiaridades da instituição prisional em termos das práticas que nela ocorrem e das sensações e sentimentos que produzem, vez que a prisão é, em essência, um ambiente de perda de liberdade e de vigilância no qual esses dois aspectos entram em constante conflito.

*Tabela 32 – Quando você está em seu ambiente de trabalho você se sente:**

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual*</i>
Seguro	6	20%
Inseguro	14	46,67%
Ansioso	19	63,33%
Vigiado	12	40%
Tranquilo	6	20%
Livre	2	6,67%
Sem liberdade	10	33,33%
Total de respostas	69	

Fonte: Pesquisa direta, 2000

(*) Questão de múltipla escolha



A *Tabela 32* apresenta os sentimentos e sensações experimentados pelos pesquisados quando no ambiente de trabalho.

Nesse sentido 63,33% dos pesquisados, num total de 19, sentem-se ansiosos; 46,67%, correspondendo a 14 pesquisados, sentem-se inseguros; 40%, num total de 12 funcionários, experimentam a sensação de estarem sendo vigiados; A falta de liberdade foi referida como um sentimento por 10 dos pesquisados, perfazendo 33,33% do universo; 20% declararam sentirem-se tranqüilos no ambiente de trabalho, sendo que igual percentual, que corresponde a 6 pesquisados, foi também verificado quanto à sensação de segurança. O sentimento de liberdade foi referido por 2 dos pesquisados (6,67% do universo).

*Tabela 33 – Quando você está fora de seu ambiente de trabalho você se sente:**

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual*</i>
Seguro	5	50%
Inseguro	7	23,33%
Ansioso	4	13,33%
Vigiado	3	10%
Tranqüilo	20	66,67%
Livre	18	60%
Sem liberdade	1	3,33%
Total de respostas	68	

Fonte: Pesquisa direta, 2000

(*) Questão de múltipla escolha

Na *Tabela 33*, que apresenta os sentimentos e sensações experimentados pelos pesquisados quando estão fora do ambiente de trabalho, verifica-se uma tendência à inversão dos dados constantes na *Tabela 32*, ou seja, os sentimentos e sensações são opostos aos experimentados no decorrer das rotinas de trabalho.

Nesse sentido 13,33% dos pesquisados, num total de 4, sentem-se ansiosos; 23,33%, correspondendo a 7 pesquisados, sentem-se inseguros; 10%, num total de 3 funcionários, experimentam a sensa-



ção de estarem sendo vigiados; A falta de liberdade foi referida como um sentimento por 1 dos pesquisados, perfazendo 3,33% do universo; 66,67%, ou 20 funcionários, declararam sentirem-se tranqüilos fora do ambiente de trabalho, sendo que 50%, que corresponde a 15 pesquisados, alegaram sensação de segurança. O sentimento de liberdade, quando se encontram fora do ambiente penitenciário, foi referido por 18 dos pesquisados (60% do universo).

Numa preliminar análise dos dados apresentados o que se pode mencionar é que os mesmos indicam uma predominância dos sentimentos e sensações típicas de tensionamento e de situações de perda de liberdade (ainda que objetivamente essa opção não tenha sido amplamente referida – *Tabela 32*) na experiência dos pesquisados quando nas suas rotinas de trabalho dentro das instituições prisionais, ao passo que quando fora do ambiente penitenciário predominam os sentimentos típicos de tranqüilidade e liberdade.

Muitas motivações podem ser buscadas para tais predominâncias de sentimentos e sensações em sentidos opostos. A insegurança e a ansiedade no interior do ambiente de trabalho, por exemplo, podem decorrer em muito da tensão constante na relação que os funcionários mantêm com o grupo recluso (uma relação percebida como de inerente antagonismo), bem como da preocupação quanto ao sentido das ações deste grupo (tentativas de fuga, motins, etc.); a sensação de ser vigiado, num similar sentido – o recluso também vigia o Agente Penitenciário – é da própria dinâmica típica de uma instituição de vigilância; a tranqüilidade fora do ambiente de trabalho pode decorrer da cessação temporária da relação direta com o grupo recluso, não obstante seja importante considerar que, conforme a *Tabela 33*, 23,33% dos pesquisados (num total de 7 funcionários) carregam para fora da instituição o sentimento de insegurança; a sensação de liberdade quando no “mundo extramuros” é também inerente ao contato com uma instituição de privação da liberdade, por mínimo que seja esse contato.

Com efeito, não obstante os dados coletados representarem apenas indicativos de muitos outros aspectos, tópicos e questões a serem devidamente enfrentados e aprofundadas por um trabalho



científico de compreensão do Sistema Penitenciário, enquanto um complexo fenômeno e realidade de nossa Sociedade, aqui a presente pesquisa já nos permite reconhecer que os Agentes Penitenciários (os funcionários de presídios), mesmo não sendo membros do grupo recluso nessa instituição total de seqüestro que é a “Prisão”, não deixam, entretanto, de também por ela serem encarcerados (e portanto presos) em suas dinâmicas e peculiaridades organizacionais, ainda que tal encarceramento possa ser de menor intensidade se comparado com o grupo “oficialmente” recluso.

2.4.2 Tabelas 34 e 35

As *Tabelas 34 e 35* trazem os dados através dos quais se pretendeu viabilizar uma percepção de sobrecargas emocionais nos pesquisados, decorrentes das dinâmicas de absorção pelo ambiente organizacional penitenciário, que pudessem ser preliminarmente indicadas a partir de correlatos sintomas de desgaste e depreciação da saúde física do corpo do trabalhador a esse contato absorvente submetido.

É nesse sentido, pois, que os presentes dados são apresentados, ou seja, como possíveis indicadores de um sofrimento psíquico, em face das próprias características totalizantes da instituição penitenciária e das dinâmicas sociais antagônicas e conflitivas que nessa se desenvolvem, que se exterioriza no corpo físico dos membros dos grupos que numa maior intensidade de contato no sistema social carcerário se inserem.



Tabela 34 – Após ingressar na carreira de Servidor Penitenciário você passou a sentir dor física:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Sim	15	50%
Não	15	50%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Tabela 35 – Após ingressar na carreira de Servidor Penitenciário você desenvolveu alguma doença:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Sim	15	50%
Não	15	50%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

Conforme os dados constantes da *Tabela 34* após o ingresso na carreira de Servidor Penitenciário 50% dos pesquisados, num total de 15 funcionários, passaram a sentir algum tipo de dor física. Igualmente os dados apresentados na *Tabela 35* indicam que 50% dos componentes do universo da pesquisa, sob o referencial do mesmo critério (ingresso no Serviço Penitenciário), desenvolveram alguma doença.

Os pesquisados que responderam afirmativamente às questões que coletaram os dados das *Tabelas 34* e *35* foram, também, instados a exemplificar as dores físicas e doenças que passaram a sentir e desenvolver.

Nesse sentido foram referidas, no que tange a dores físicas (ou mesmo mal-estares), exemplificativamente: dor de cabeça, nos braços, no estômago, na coluna ou mesmo no corpo todo; artrite, tendinite; pressão alta; tensão; estresse; insônia; torcicolo; entre outras. Enquanto doenças foram citadas, exemplificativamente: aler-



gias e doenças de pele; hipertensão; azia constante; gastrite; anemia; pneumonia; artrite, entre outras, sendo que um dos pesquisados mencionou já ter sofrido 2 enfartes.

Ainda que os presentes dados não possam ser, por si só, considerados conclusivos quanto à afirmação da relação proposta em hipótese, a percepção de 50% dos pesquisados quanto ao vínculo entre suas dores físicas e o desenvolvimento de doenças – sobretudo no aspecto psicossomático dessas – e o ambiente penitenciário parecem ser significativo indicador da relação em hipótese, ou seja: a presença dessas dores (mal-estares) e doenças físicas agrega-se aos demais elementos constatados pela pesquisa enquanto sintoma do sofrimento vivenciado pelos pesquisados no absorvente contato que mantém com a instituição total penitenciária.

2.4.3 Tabelas 36 e 37

Os dados constantes das *Tabelas 36 e 37* foram coletados a partir de uma hipótese formulada pela equipe de pesquisadores do GITEP quando da fase inicial da pesquisa, ou seja: que o sistema de plantões de 24 horas de trabalho seguidos de 72 horas de folga poderia favorecer o “processo especial de socialização” (prisionalização) dos Agentes Penitenciários, sobretudo pela intenso período de absorção, sobrecarga e acumulação do ambiente organizacional no decorrer da jornada de trabalho de 24 horas seguidas.

Deve-se salientar que estes dados também foram buscados como elementos indicativos para futuros aprofundamentos sobre o tema do sistema de plantões. De antemão a equipe de pesquisadores já entendia que o fôlego da presente pesquisa não poderia esgotar tão vasto tópico. Entretanto uma primeira abordagem sobre o mesmo era necessária inclusive para que tais dados não ficassem olvidados no contexto geral dos objetivos da pesquisa, seja na verificação do “processo especial de socialização” dos Agentes Penitenciários, seja no diagnóstico de outras relevantes linhas de pesquisa a serem



assumidas pelo GITEP.

Tabela 36 – Você se sente sobrecarregado de atividades durante os horários de plantão:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Não responderam	1	3,33%
Sim	22	73,33%
Não	7	23,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000

A *Tabela 36* mostra que 73,33% dos pesquisados, num total de 22 funcionários do universo da pesquisa, sentem-se sobrecarregados de atividades durante os horários de plantão. Assim não se sentem 7 dos pesquisados, correspondendo a 23,33% do universo. Não respondeu a questão 1 dos pesquisados (3,33% do universo).

O quadro apresentado pela *Tabela 36* inicialmente, e de forma isolada, poderia ser interpretado como um indicativo de descontentamento com o sistema de plantões, entretanto seus dados, nesse sentido, restam por contrastar com os coletados na questão seguinte do instrumento da pesquisa, e que são apresentados na *Tabela 37* (infra).

Tabela 37 – Você acha que a duração menor dos plantões pode influir positivamente em sua rotina de trabalho e em sua vida dentro e fora do ambiente de trabalho:

	<i>Número de entrevistados</i>	<i>Percentual</i>
Sim	8	26,67%
Não	22	73,33%
Total	30	100%

Fonte: Pesquisa direta, 2000



Na *Tabela 37* se verifica que 73,33% dos pesquisados (22 funcionários) responderam de forma negativa a seguinte questão: *Você acha que a duração menor dos plantões pode influir positivamente em sua rotina de trabalho e em sua vida dentro e fora do ambiente de trabalho?* A resposta afirmativa a essa questão foi a opção de 26,67% dos pesquisados, num total de 8 funcionários do universo da pesquisa.

Ou seja, ainda que uma ampla parcela dos pesquisados (73,33%) se sinta sobrecarregada de atividades nos horários dos plantões (conforme *Tabela 36*), uma igual parcela (também 73,33% – conforme *Tabela 37*) não manifesta crença no sentido de que uma alteração em tal sistema, sobretudo com a diminuição da duração da carga horária do plantão (24 horas seguidas no sistema vigente), possa ser positiva para suas rotinas de trabalho e de vida.

Na seqüência a essa questão os pesquisados também foram estimulados a explicitar o motivo de sua opção afirmativa ou negativa a uma diminuição da duração dos plantões. A esse estímulo 60% dos pesquisados responderam, apresentando tanto motivos a favor da diminuição da duração dos plantões como contrários a essa hipótese. Os motivos, que apresentaremos a seguir, são preciosos indicativos dos aspectos que devem ser aprofundados quanto à questão.

No sentido contrário a uma diminuição na duração dos plantões foram apresentados os seguintes motivos: a carga horária não é excessiva; já se está acostumado; teria que vir mais vezes; teria que viajar mais e ficar mais tempo fora de casa; precisaria de mais gente (mais funcionários para as escalas de plantões) ou a preocupação seria maior; a folga ficaria menor e assim também o tempo de descanso. Um dos pesquisados apresentou ainda como motivo em desfavor da diminuição da duração dos plantões que isso lhe prejudicaria nos estudos.

No sentido favorável à diminuição da duração dos plantões foram apresentados os seguintes motivos: ficaria menos tempo afastado da família; ficar muito tempo provoca tensão e dispersão, menos tempo viabilizaria maior segurança; viabilizaria uma distribuição melhor do tempo, não se ficando parado. Um dos pesquisados ainda



declarou que os plantões deveriam ter no máximo 12 horas.

Foram ainda mencionadas questões como de afetação na responsabilidade e na exigência do trabalho.

O que se percebe a partir dessas motivações expostas pelos pesquisados é que as opções num sentido favorável ou desfavorável à redução da duração dos plantões se prendem, preponderantemente, a fatores específicos de ordem objetiva e subjetiva pessoal. Tal percepção já nos indica a necessidade de que a questão obtenha um tratamento, inclusive por parte dos próprios Agentes Penitenciários, numa dimensão mais ampla do que somente a satisfação de interesses particularizados, assumindo, pois, uma perspectiva de compreensão vinculada a toda uma dinâmica organizacional e suas conseqüências sobre os membros dos grupos que nela se inserem.

Por óbvio, portanto, que a questão está a merecer um futuro aprofundamento, vez que se por um lado pode-se imputar ao sistema de plantões um fator de sobrecarga ao Agente Penitenciário (o que inclusive é pelo mesmo percebido – veja-se *Tabela 36*), por outro lado percebe-se também que o sistema se demonstra atrativo em vários aspectos, mais imediatos na satisfação dos interesses individuais dos funcionários de presídios, como por exemplo a possibilidade de gozar de 72 horas seguidas de folga (trabalha-se 1 dia inteiro mas se folga os 3 dias seguintes – ou, em hipótese: 1 dia de intensa absorção e 3 dias de total “liberdade”).

O sistema de plantões possibilita também a residência em municípios outros que aquele no qual se localiza o estabelecimento penitenciário (ver *Tabela 9*). Essa distância física, durante os períodos de folga, com o município no qual está a “Penitenciária” pode ser atrativa para que o Agente, além dos aspectos já referidos pelos próprios, sinta-se menos inseguro, menos vigiado, em sua vida fora do ambiente de trabalho (ver *Tabela 33*). Um sistema de plantões menores talvez inviabilizasse o estabelecimento dessa distância nos períodos de folga?

Mas as vantagens imediatas podem ser contrapesadas com desvantagens de um intenso período de absorção cujos efeitos não restam por serem adequadamente dissipados durante o período de



folga.

De qualquer forma os dados coletados ainda não nos permitem lançar conclusões mais precisas sobre a questão. Podemos tão somente levantar novas hipóteses que agora se embasem nessa contradição verificada e apresentada na análise comparativa das *Tabelas 36 e 37*.

Não obstante tais limites dos dados, entretanto, podemos considerá-los de relevância significativa para o dimensionamento de novas pesquisas a serem procedidas bem como para o desvelamento mais crítico dos tópicos de urgência em relação à questão penitenciária, e nesta, ainda com maior especificidade, no que tange aos funcionários de presídios.

3. DISCUSSÃO DOS DADOS EM RELAÇÃO À HIPÓTESE

Uma vez procedida a apresentação e discussão preliminar dos dados coletados através da presente pesquisa cabe, agora, enfrentarmos a discussão em torno da hipótese inicialmente proposta, que retomamos nas considerações a seguir.

A indagação objetiva lançada referiu-se à expectativa de comprovação de que os Agentes Penitenciários, enquanto funcionários de presídios, pelo contato absorvente que possuem com o ambiente social típico e característico das instituições penitenciárias (totais em sua natureza organizacional), são submetidos a um “processo especial de socialização”, similar ao denominado de prisionalização (ao qual se submete o recluso em tais instituições de seqüestro), ainda que numa intensidade diferenciada (menor) daquela verificada em relação ao preso (o oficialmente encarcerado), mas nem por isso irrelevante quanto aos efeitos nocivos e quanto à perspectiva da saúde e da vida social daqueles que a tal processo são submetidos, e, portanto, inclusive em seus efeitos dessocializadores.

Consignamos aqui nosso entendimento de que uma análise nesse sentido revela-se contributiva para o enfrentamento do mito do “bom presídio”, em especial no sentido de desvelar o caráter perverso



de tal instituição (a penitenciária) como não de exclusivo sentido e direcionalidade ao grupo recluso, mas sim também em sua potencialidade de afetação nociva dos membros dos demais grupos que se encontram vinculados ao seu típico sistema e suas características dinâmicas sociais, ainda que parcialmente absorvidos pelo ambiente organizacional.

Igualmente consignamos nosso entendimento de que tal desvelamento impõe perquirir-se do vínculo de cumplicidade estrutural entre as instituições penitenciárias e a Sociedade Moderna num sentido crítico do reconhecimento de que a “racionalidade” que esta se impõe é favorecedora de dinâmicas burocratizadas (e portanto assumidas como também racionais-legais), sobretudo em suas esferas institucionais, que substituem uma responsabilidade moral pela responsabilidade meramente técnica – sendo que esta se difere daquela “*pelo fato de esquecer que a ação é um meio para alcançar algo para além dela mesmo*” (BAUMAN, 1998: 125) – que, assim, manipula a própria moralidade social numa lógica de exclusão, que à sociedade é apresentada sob uma máscara racional.

Nessa expectativa de contributividade, pois, que a presente pesquisa ao enfrentar a questão dos funcionários de presídios, tendo como objeto e hipótese a perspectiva da prisionalização dos mesmos, adotou como referenciais de análise os já citados fatores universais de prisionalização, assim considerados: aceitação de um papel inferior; acumulação de fatos concernentes à organização da prisão; o desenvolvimento de novos hábitos no comer, vestir, trabalhar, dormir; adoção de linguajar local; o reconhecimento de que nada é devido ao meio ambiente, quanto à satisfação de necessidades; eventual desejo de arranjar uma boa ocupação (THOMPSON, 1991:24).

Nesse sentido, como também já anteriormente explicitado, temos que é a partir da verificação de uma correspondência entre o conteúdo de tais fatores e o que se pode inferir dos dados coletados pela presente pesquisa que, com credibilidade científica e nos limites da amplitude desse estudo, poderemos concluir de forma afirmativa ou negativa quanto à hipótese lançada.

Entretanto, para este fim, enquanto equipe de pesquisadores,



entendemos por priorizar a análise, interpretação e discussão dos dados coletados, na expectativa de demonstração da hipótese inicialmente lançada, nos seguintes *fatores universais de prisionalização*: a) aceitação de um papel inferior; b) acumulação de fatos concernentes à organização da prisão; e, c) o desenvolvimento de novos hábitos no comer, vestir, trabalhar, dormir; adoção de linguajar local.

Os outros dois fatores referidos, e assim consignados: o reconhecimento de que nada é devido ao meio ambiente, quanto à satisfação de necessidades; e, eventual desejo de arranjar uma boa ocupação; foram pela equipe de pesquisadores considerados como de possibilidade de atribuição e verificação exclusiva ao grupo recluso (oficialmente encarcerado), vez que vinculados, em expectativa, à situação de total absorção destes pelo ambiente organizacional penitenciário, bem como (em princípio) a sua completa e absoluta dependência da estrutura organizacional no que diz respeito à satisfação de necessidades, circunstâncias que a equipe de pesquisadores entendeu não encontrar em perspectiva de correspondência numa intensidade suficientemente válida no que diz respeito aos Agentes Penitenciários, face a relação objetiva de vínculo profissional com a estrutura organizacional.

Antes, entretanto, de iniciarmos uma discussão dos dados mais diretamente vinculada com os conteúdos dos chamados *fatores universais de prisionalização*, no que se refere aqueles selecionados para os termos da presente pesquisa, parece-nos necessário proceder algumas considerações de caráter ainda preliminar, que inclusive entendemos como contributivas para justificar a exclusão, em nossa discussão, dos dois fatores acima mencionados.

3.1 Absorção: a conquista do tempo

Assim, como primeira observação há que se destacar, como inclusive já o fez Goffman (1990) ao introduzir sua análise sobre as instituições totais, que: “*Toda instituição conquista parte do tempo e*



do interesse de seus participantes e lhes dá algo de um mundo; em resumo, toda instituição tem tendências de 'fechamento'” (1990: 16).

Logo, se não podemos deixar de considerar que todos somos submetidos a influência de “processos especiais de socialização” quando possuímos um freqüente contato com ambientes institucionais específicos, e sobretudo naqueles em que nosso contato se dá através de um lapso temporal maior além de freqüente, temos, entretanto, que reconhecer que é uma característica das dinâmicas sociais da Sociedade Moderna não só nossa vida ser permeada pelo trânsito cotidiano em inúmeras instituições (e organizações – a Sociedade Moderna é uma sociedade de organizações), mas sobretudo este mesmo trânsito, enquanto possibilidade de transitar no ambiente social livremente de uma instituição para outra, ser um elemento amenizador, senão mascarador ou mesmo flexibilizante, dos efeitos que poderiam decorrer de um correlato “processo especial de socialização” como resultado de uma demasiada absorção por uma única instituição.

Com efeito, parece-nos plausível admitir que a socialização, na vigente Sociedade Moderna e complexa, constitui-se a partir da reunião harmonizada, sobretudo a partir da ação dos mecanismos formais e informais de controle social, do diversos processos especiais de socialização que se desencadeiam em nossos contatos com os ambientes institucionais e em nossas relações interpessoais (no ambiente social amplo).

A diferença, pois, como Goffman (1990) nos permite acenar, entre um efetivo “processo especial de socialização” a se distinguir da socialização que se verifica como geral (permeada também por processos de gênese especial nos diferentes ambientes sociais), está no grau de “fechamento” da instituição à qual prioritariamente (ou com exclusividade) se vincula o indivíduo, ou seja: no grau e intensidade da absorção por parte de um ambiente institucional.

Nesse sentido não são os funcionários de presídios no critério típico das instituições totais absorvidos pelo ambiente organizacional penitenciário. Mas se possuem eles uma possibilidade de “livre trânsito” no ambiente social extra-institucional significativamente superior àquela dos membros reclusos (oficialmente encarcerados),



por outro lado o que o Sistema Penitenciário observado pela pesquisa está a demonstrar é que, no sentido inverso, possuem os funcionários de presídios uma possibilidade de similar “livre trânsito” significativamente inferior ao de outras categorias profissionais¹⁸, o que de imediato nos conduz ao reconhecimento de uma maior intensidade típica da absorção institucional do ambiente de trabalho (no caso a penitenciária) quanto a essa categoria profissional. E isto nos indica, objetivamente, não só o dado constante da *Tabela 8*, que se refere à inerente quase exclusividade do Sistema Penitenciário como local de trabalho (exclusividade para 90% dos pesquisados, salientando-se, como exposto na discussão preliminar do item anterior que aos demais outras atividades profissionais se referem ao “mercado informal de trabalho”), como também, e sobretudo, o comentado sistema de plantões (24 horas de trabalho seguidos por 72 horas de folga).

Ainda quanto a este aspecto pode-se considerar como significativos os dados expostos na *Tabela 10*, que se referem aos demais grupos de convivência dos pesquisados, através dos quais, conforme discussão preliminar, pôde-se inferir uma baixa procura, ou mesmo abertura, do universo pesquisado em relação a outros espaços e ambientes de convívio social. E quanto a tal consideração, mesmo que seja pertinente que se questionem outras hipóteses, como por exemplo ser a situação inferida causa ou consequência dos contatos e processos em exame, o que de objetivamente os dados já estão a nos demonstrar é um reforço a tendencial exclusividade do ambiente carcerário como espaço de contato social dos funcionários de presídios, o que, portanto, reforça o potencial de absorção daquele em relação a estes.

Agrega-se também ao que se está comentando a necessidade de se reconhecer que o próprio contexto organizacional no qual os funcionários de presídios desenvolvem suas rotinas de trabalho difere, substancialmente, da maioria, senão quase totalidade, dos demais ambientes organizacionais de trabalho. Nesse sentido a instituição

¹⁸ É importante que se reconheça que também outras categorias profissionais possuem similar tendência de absorção intensa por seus ambientes de trabalho, como por exemplo os funcionários de hospitais, ou mesmo os Policiais. Igualmente comum a essas categorias rotinas de trabalho em sistema de plantões.



penitenciária, não resta dúvida, é “Total”, em todo conteúdo que o termo significa na formulação de Goffman (1990), para os membros oficialmente encarcerados (os reclusos), e portanto para estes e a partir destes diferenciadas suas dinâmicas e peculiaridades enquanto sistema social. É com tal grupo social que o grupo pesquisado (prioritariamente Agentes Penitenciários) se relaciona com preponderância em suas rotinas de trabalho, inclusive pelo conteúdo do papel atribuído ao status de Agente Penitenciário. Inerente a tal contato uma influência, uma permeabilidade, nas práticas, hábitos, comportamentos e valores que, ao menos numa hipótese abstrata de contato original, poderiam ser isoladamente características de cada grupo. Nessa dinâmica relacional e de contato entre tais grupos o que se vê favorecido, em capacidade de influência sobre o outro, pelas próprias peculiaridades do sistema organizacional penitenciário, é o grupo recluso.

Com efeito, o que já se verifica como de imediata distinção entre a categoria profissional dos funcionários de presídios e as demais categorias profissionais (não vinculadas à instituições totais) no que tange a uma diferença na intensidade (superior) de absorção daquela por parte do ambiente social em que trabalha, é um peculiar favorecimento objetivo e subjetivo deste ambiente de trabalho (a penitenciária) – seja pela sua exclusividade como local de trabalho e pela adoção de sistema de plantões, seja pela inerência do contato com o grupo em absolutos critérios “totais” absorvido – às dinâmicas que podem produzir um “processo especial de socialização” caracterizado e concretamente perceptível.

Reconhecida, também com apoio dos dados obtidos através da presente pesquisa, essa situação de tendencial favorecimento da instituição penitenciária à “prisionalização” inclusive dos funcionários que a ela se vinculam, torna-se viável então que avancemos em nossa discussão para o sentido da verificação concreta desse processo no que tange ao universo pesquisado.



3.2 A aceitação de um papel inferior

Nesse sentido há que se considerar, em primeiro lugar, que um papel social, em termos de seu conteúdo objetivo, ou seja aquele rol de padrões de comportamentos exigidos e permitidos ao qual se vincula um determinado status, é via de regra definido socialmente (e mesmo essa definição social tem influência no desempenho dos papéis sociais existentes nas organizações e instituições formais, que definem e delimitam *a priori* os conteúdos dos papéis sociais sobretudo através de normas de índole racional-legal).

Também devemos considerar que em especial nas organizações (como é o caso das penitenciárias) os conteúdos dos papéis sociais correspondentes a status organizacionais estão vinculados à perspectiva de atingimento, racional e eficiente, dos objetivos da organização.

Com efeito, no que tange aos funcionários de presídios, e nessa categoria sobretudo aos Agentes Penitenciários, vez que componentes de um status categorizado por processos formais e racionais-legais na estrutura organizacional típica das penitenciárias, entendemos que a avaliação valorativa de seu papel social (se avaliado, e portanto passível de ser admitido inclusive pelo próprio sujeito, como superior ou inferior) deverá contemplar tanto a perspectiva da definição social do papel social, como também a sua relação concreta, objetiva e subjetiva, com os objetivos organizacionais da instituição.

Ao que concerne à perspectiva de percepção da definição social do papel do Agente Penitenciário, sobretudo no que diz respeito à elaboração, por parte da sociedade, de seu conteúdo, uma tal verificação só se faz possível através de uma pesquisa que tome por procedimento a ausculta da própria sociedade, procedimento que não foi adotado por esta pesquisa. Não obstante isso, como o elemento referencial da hipótese se refere à “aceitação” de um papel inferior, entendeu-se que a verificação indicativa desse elemento poderia ser buscada, com credibilidade, na própria percepção do Agente Penitenciário como sujeito pesquisado, e, nesse sentido, através de sua



sensação de valorização por parte de componentes dos grupos sociais aos quais ele (Agente Penitenciário) tem sua prática profissional, seu desempenho do papel, preponderantemente vinculada.

Admitiu-se, assim, que essa valorização, como atribuição por parte de membros da sociedade de uma avaliação qualitativamente superior ou inferior ao Agente Penitenciário, enquanto uma percepção do próprio pesquisado, estaria a permitir um indicativo significativo para a verificação do fator de prisionalização em comento, vez que uma insuficiente valorização social do status ao qual se vincula um papel (e aqui, já que sob o referencial de uma organização formal, um papel também racional e legalmente definido *a priori*) permite se inferir que há, por parte do pesquisado, numa afetação de sua auto-estima enquanto membro de uma categoria profissional, uma, ao menos em tendência, aceitação de um papel inferior.

E, nesse sentido os dados coletados podem ser interpretados como contundentes indicadores dessa tendencial aceitação de um papel inferior. Verificou-se, como demonstrado na discussão preliminar das *Tabelas 15 a 23* (que apresentam os dados pertinentes ao grau de valorização que o Agente Penitenciário recebe da Sociedade, dos Juizes, dos Promotores de Justiça, dos Advogados, dos Presos, da Administração Penitenciária, da Superintendência dos Serviços Penitenciários, das Equipes Técnicas e dos próprios Agentes Penitenciários), sobretudo através da soma das faixas de indiferença e de desvalorização, que os pesquisados sentem-se significativamente “não (ou des)valorizados” pelos demais membros da sociedade e dos grupos aos quais se vinculam (reforce-se que na soma das referidas faixas somente a Administração Penitenciária restou com um percentual de insuficiente valorização abaixo dos 50%, e mesmo assim atingindo o valor de 46,67%).

Com efeito, uma tal verificação de sentimentos de insuficiente valorização e de afetação de auto-estima por parte dos pesquisados foi por nós, pesquisadores do GITEP, considerado como elemento que, com credibilidade, está a indicar, até o momento, a aceitação (num sentido de percepção e admissão) de um papel inferior por parte dos funcionários de presídios.



Já no que diz respeito à possibilidade de se verificar o fator de prisionalização em exame a partir de uma avaliação da relação concreta, objetiva e subjetiva, do papel de Agente Penitenciário com os objetivos organizacionais da instituição penitenciária, entendemos serem os dados coletado elucidativos.

Quanto a este aspecto, inicialmente deve-se retomar o que expomos enquanto postulado “c” da pesquisa, ou seja: que à penitenciária, pelo ordenamento jurídico atual, são atribuídos basicamente dois objetivos organizacionais: punir e recuperar os membros do grupo apenado que a ela se encontra vinculado. E igualmente o que expomos enquanto postulado “d”: as características totais da organização penitenciária tendem a tornar incompatíveis seus objetivos organizacionais, numa perspectiva de que ambos sejam simultaneamente realizados.

Com base em tais postulados, se por um lado poderíamos considerar que a realização de ambos os objetivos organizacionais é tendencialmente fracionada pela estrutura “racionalizada” da organização através de atribuições e de conteúdos dos papéis dos diferentes status funcionais, priorizando-se a atuação das distintas categorias de profissionais vinculados à instituição a um dos objetivos em detrimento do outro (a recuperação, “tratamento”, cabe mais às equipes técnicas e a garantia da punição – segurança e disciplina – cabe mais aos Agentes Penitenciários), não podemos entretanto deixar de reconhecer que essa perspectiva “racionalizada” de divisão de atribuições e objetivos não é viável de se realizar na prática como uma transposição mecânica do modelo teórico à realidade concreta, até mesmo porque sequer o modelo teórico consegue trabalhar eficientemente essa (im)possível divisão. Resta, pois, um inerente e contundente conflito de objetivos organizacionais (recuperar x punir) que, por decorrência, influi de forma objetiva e subjetiva nas categorias profissionais de Servidores Penitenciários.

Thompson (1991), na obra citada, mesmo se referindo a categoria profissional pesquisada como “guardas”, já mencionava este conflito entre os objetivos caracterizados como “regenerar” e “punir/intimidar” que, segundo sua experiência, assim resta por ser “resolvido”:



No confronto entre os objetivos teóricos e os serviços concretos atribuídos ao guarda, este, como facilmente se compreende, resolve a testilha com agarrar-se aos últimos, considerando que os primeiros são matéria adequada, apenas, para diletantes no assunto, tais como professores, políticos, sacerdotes, escritores etc. – gente que pode dizer e pensar o que quiser a respeito, sem assumir o risco de sofrer sanções diretas pelos erros cometidos. (1991: 42)

A observação de Thompson nos apresenta elementos importantes de análise, inclusive porque seu conteúdo nos conduz não só à consideração do risco da sanção organizacional administrativa que se dirige ao Agente Penitenciário no caso de uma eventual falha – um eventual “erro/acidente” de trabalho – como também, e sobretudo, à identificação de preponderância daquela responsabilidade técnica de que fala Bauman (1998), acima referido, como decorrente das dinâmicas racionais das organizações burocráticas.

O conteúdo do conflito apresentado, para além dos termos legais que o instaura, e assim alcançando a sociedade, bem como o conteúdo da manifestação de Thompson (1991), encontram-se demonstrados nos dados coletados pela presente pesquisa.

Com efeito, partindo-se dos critérios legais e do discurso oficial que atribui à pena finalidades e objetivos ressocializadores, preventivos e retributivos, a coleta dos dados nos mostra na *Tabela 12* que 46,67% dos pesquisados (o maior percentual dentre as 3 opções de resposta) entendem ser a recuperação o principal objetivo da pena de prisão. Em sentido oposto a *Tabela 11* apresenta que 63,33% dos pesquisados entende que a sociedade espera com prioridade que a pena de prisão seja um castigo (não houve resposta válida na opção “recuperação”). Aqui, pois, resta demonstrada uma primeira percepção do conflito: a sociedade quer um efeito (castigo), o Agente entende que este deve ser outro (recuperação).

A verificação do conflito se acentua quando volvemos aos dados da *Tabela 13* (que se referem ao sentido prioritário das atividades do Agente Penitenciário), através da qual se percebe que 56,67% dos pesquisados entendem objetivamente seu papel como prioritariamente dirigido à manutenção da disciplina e segurança e,



portanto, não no sentido preponderante de contribuição para o tratamento e recuperação do preso (opção esta dos demais 43,33%).

Por fim o conflito se maximiza com o exposto na *Tabela 14*, na qual os dados apresentados revelam que 46,67% dos pesquisados entendem que suas atividades contribuem pouco para que o Sistema Penitenciário atinja seu principal objetivo, sendo que outros 23,33% ainda enfatizam que suas atividades contribuem muito pouco para tal.

Numa interpretação de síntese destes dados podemos cogitar que os pesquisados atribuem maior valor ao objetivo organizacional da recuperação do preso, seja na sua percepção e avaliação das finalidades do Sistema Penitenciário, seja em seu sentimento e avaliação pessoal, entretanto não se sentem significativamente contributivos para tal objetivo em suas práticas profissionais e em seu papel. Por outro lado, talvez até mesmo como um mecanismo de defesa, atribuem que a sociedade prioriza a expectativa do castigo; desse modo, ao menos suas práticas estariam a corresponder à expectativa social no desempenho de seu papel como correlacionado ao, então socialmente, mais valorado objetivo da punição. Não obstante isso, sequer da sociedade conseguem obter valorização em nível satisfatório pois, se retomamos a *Tabela 15* verificamos que apenas 26,67% dos pesquisados sentem-se valorizados (faixa de valorização) pela sociedade.

Trata-se, pois, como os dados demonstram, de um conflito objetivo e subjetivo entre o status e papel de Agente Penitenciário e os objetivos organizacionais. Nesse contexto o papel reservado ao Agente não só obtém baixos níveis de valorização como também apresenta-se como pouco contributivo para a consecução do objetivo mais valorado no discurso oficial do Sistema Punitivo e Penitenciário.

Assim perceber o contexto e nele perceber-se, como fazem os pesquisados, parece-nos como indubitável indicativo de aceitação (admissão) de um papel inferior, restando, pois, em nossa análise, como demonstrado pela presente pesquisa, em suficiente grau de credibilidade, tal fator universal de prisionalização no que se refere aos Agentes Penitenciários.



3.3 A acumulação de fatos concernentes à organização da prisão

Na verificação desse fator entendemos se concentrarem sobretudo as situações e elementos decorrentes de sobrecargas emocionais e físicas originadas pelo contato absorvente com o ambiente organizacional penitenciário, bem como os efeitos, também físicos e emocionais (estes em termos de sensações, sentimentos e também da própria saúde mental dos pesquisados), resultantes dessas sobrecargas.

Assumida tal orientação parece-nos adequado que nossa discussão em torno desse fator seja encetada a partir de um destaque nos dados apresentados pela *Tabela 36*, vez que a mesma demonstra que 73,33% dos pesquisados sentem-se sobrecarregados de atividades durante os horários de plantão, ou seja, no período em que se encontram em contato direto com o ambiente organizacional penitenciário.

Não estamos com isso pretendendo restringir esta questão somente a um referencial objetivo que, eventualmente, poderia nos conduzir à aceitação de que a origem (ou mesmo solução) do problema se localize com exclusividade numa sobrecarga de atividades (suprimida esta estaria suprimido o problema). Temos, entretanto, que reconhecer que da verificação objetiva de sobrecargas decorrem, numa relação recíproca de causa e efeito, acumulações emocionais, psíquicas e físicas que se revelam não só nos sentimentos e sensações experimentadas pelos pesquisados, mas também influem em suas demais esferas de relacionamento e interação social; de socialização.

O dado objetivo, nesse sentido, revela-se então contributivo quando associado às demais verificações, estas de ordem mais subjetiva, como por exemplo as apresentadas na *Tabela 32* (que se refere às sensações e sentimentos vivenciados pelos Agentes Penitenciários quando estão no ambiente de trabalho). Estes dados, como já preliminarmente discutidos, sobretudo num contraponto com os da *Tabela 33* (que se referem às sensações e sentimentos vivenciados pelos Agentes



Penitenciários quando estão fora do ambiente de trabalho), são esclarecedores no sentido de demonstrarem uma predominância dos sentimentos e sensações típicos de tensionamento e situações de perda de liberdade por parte dos pesquisados quando em suas rotinas de trabalho. A insegurança, a ansiedade, a sensação de estar sendo vigiado, o próprio sentimento de perda da liberdade foram significativamente mencionados.

Como igualmente já exposto, tais sensações se confundem com aquelas que são experimentadas pelos membros do grupo recluso, após o ingresso destes nos ambientes totais penitenciários.

Noutro sentido, também já mencionado, nossa compreensão é de que os sentimentos e sensações referidos são inerentes não só em face do vínculo e inserção dos indivíduos com a instituição penitenciária (enquanto instituição de seqüestro) – e assim com mais intensidade ao grupo recluso –, como também são inerentes às dinâmicas de relação e interação entre os grupos sociais que em tal ambiente convivem, sobretudo na relação e interação dos membros dos grupos reclusos com os membros dos grupos que assim (numa situação de reclusos) mantêm aqueles.

Não estamos, assim, em condições de apontar outro fator de gênese de tais sobrecargas que não seja a própria estrutura típica e característica das organizações penitenciárias, enquanto instituições totais, e suas decorrentes dinâmicas.

Os efeitos de tais sobrecargas e acumulações, que como já amplamente demonstrado pelos campos científicos podem ser buscados em sintomas de desajustamento e afetação da sociabilidade, no desenvolvimento de doenças psicossomáticas, numa dimensão abrangente do estresse, entre outras situações, são suficientemente verificados no universo pesquisado, como demonstram sobretudo os dados expostos nas *Tabelas 29, 34 e 35*.

Destacamos, nesse sentido, inicialmente os dados presentes nas *Tabelas 34 e 35*, através dos quais se verifica que 50% dos pesquisados, em ambas hipóteses, declararam que após ingressarem na carreira de Servidor Penitenciário passaram a sentir alguma dor física e/ou desenvolver alguma doença.



As dores físicas e doenças mencionadas espontaneamente pelos pesquisados, tais como: dores de cabeça, braços, estômago, coluna ou mesmo no corpo todo; artrite, tendinite; pressão alta; tensão; estresse; insônia; torcicolo; alergias e doenças de pele; hipertensão; azia constante; gastrite; anemia; pneumonia; entre outras, enquadram-se dentre aquelas que também tem suas gênese como decorrente de situações de sobrecargas e acumulações físicas e emocionais.

Tais dados, que entendidos como efeitos nos impõem a aceitação e o desvelar de uma causa (ainda que não única), reforçam-nos a plausibilidade de se considerar como verificada a relação entre as sobrecargas (físicas e emocionais) experimentadas pelos Agentes Penitenciários em suas rotinas de trabalho, e portanto em seu contato absorvente com a instituição prisional, e os concretos sintomas de sofrimento físico e psíquico que igualmente experimentam.

Nesse sentido, também já entendemos ser possível admitir-se a verificação, a partir do universo pesquisado, do fator universal de prisionalização sob comento. Entretanto outros dados coletados, que reforçam tal possibilidade, merecem ainda atenção.

Estes outros dados interpretamos como indicadores de efeitos que estas sobrecargas e a acumulação de fatos concernentes à organização da prisão provocam sobre a “especial socialização” (prisionalização) dos Agentes Penitenciários, ampliado-se em suas conseqüências para o cotidiano dos pesquisados, para suas relações e interações sociais mesmo quando “libertos” de suas rotinas absorventes de trabalho.

Com efeito destacamos, primeiramente, os dados apresentados na *Tabela 29*, através da qual se verifica que 86,67% dos pesquisados reconhecem ter alterado a confiança (enquanto um elemento que compõem suas relações interpessoais) em relação às outras pessoas após o ingresso na carreira de Servidor Penitenciário, salientando-se, ainda, que essa modificação foi registrada exclusivamente no sentido negativo da confiança, ou seja, enquanto alteração para uma maior intensidade na desconfiança em relação às demais pessoas.

Ora, como já comentado, tal dado adquire relevância sobretudo



porque o abalo na capacidade de confiar nos outros, em especial no que tange às relações interpessoais, denuncia, entre outros efeitos, uma perda de espontaneidade no estabelecimento de relações sociais e um tendencial isolamento daquele que por esse abalo é afetado.

E, se aqui se pode admitir que “desconfiar” é inerente às dinâmicas que se estabelecem entre os grupos sociais que convivem no ambiente organizacional penitenciário, até mesmo porque o vigiar o recluso parece exigir que o Agente Penitenciário esteja em constante estado de alerta e de desconfiança, por outro lado já manifestamos que o discurso de crença na função ressocializadora da pena privativa de liberdade estaria a impor que as relações estabelecidas na execução dessa modalidade punitiva incluam, com destaque de importância, o elemento “confiança” enquanto imputado reciprocamente às partes envolvidas.

Mas aqui o que estamos observando é uma permanência (ou mesmo transporte) da desconfiança, como elemento das dinâmicas de relação social internas do ambiente prisional, para as relações sociais que o Agente Penitenciário passa a estabelecer ou manter no ambiente externo da organização. Os dados comentados, pois, estão a nos indicar a assimilação da desconfiança como um elemento constante nas relações sociais por parte dos Agentes Penitenciários.

Nesse sentido estamos verificando que as acumulações decorrentes da absorção por parte do ambiente organizacional penitenciário passam a ter influência significativa na esfera geral da socialização e das práticas sociais dos Agentes Penitenciários.

Em similar sentido os dados constantes da *Tabela 33* (que se referem às sensações e sentimentos vivenciados pelos Agentes Penitenciários quando estão fora do ambiente de trabalho), nos demonstraram que de forma significativa alguns sentimentos e sensações típicos (e talvez até aceitáveis) do contato direto com o ambiente prisional, através das rotinas de trabalho, permanecem e são mantidos em constância mesmo quando fora do ambiente de trabalho. Relembramos aqui que, nesse sentido, 13,33% dos pesquisados sentem-se ansiosos; 23,33% sentem-se inseguros; e, 10%, experimentam a sensação de estarem sendo vigiados.



A ansiedade, a insegurança, o sentir-se vigiado (numa quase paranóia), enquanto sentimentos e sensações acumulados no contato absorvente com a organização penitenciária e mantidos mesmo fora desta restam por influir nas demais esferas das relações sociais dos pesquisados.

Pode-se assim interpretar quando verificamos, a partir da *Tabela 10*, que se refere aos demais grupos de convivência dos pesquisados, uma baixa procura, ou mesmo abertura, desses em relação a outros espaços e ambientes de convívio social; ou mesmo quando se identifica a já comentada afetação no sentimento de confiança nas demais pessoas (*Tabela 29*), com o aumento da desconfiança em 86,67% dos pesquisados; ou ainda quando se buscam, na fala dos Agentes Penitenciários, os motivos pelos quais mesmo sentindo-se sobrecarregados em seus períodos de plantão, e 73,33% assim se sentem, em igual percentual não entendem como benéfico que este sistema seja alterado (ver *Tabela 39*), justificando-se em razões como “a folga e o período de descanso seriam menores”, a “preocupação seria maior”.

Com efeito, a partir de tais considerações, entendemos que a análise, discussão e interpretação dos dados coletados na presente pesquisa indicam-nos, com suficiente credibilidade, estar verificada presença objetiva do fator de prisionalização em comento nas dinâmicas e rotinas de trabalho dos pesquisados, bem como sua influência enquanto elemento de um “processo especial de socialização” a que esses se submetem como uma decorrência do contato absorvente que possuem com o ambiente organizacional penitenciário.

3.4 O desenvolvimento de novos hábitos

Passamos, assim, à discussão do último fator universal de prisionalização que pela equipe de pesquisadores foi selecionado para fins de verificação da hipótese, ou seja: o desenvolvimento de novos hábitos no comer, vestir, trabalhar, dormir; adoção de linguajar local.



Trata-se este, ao contrário dos anteriores, do fator mais objetivo de verificação e demonstração, vez que seu conteúdo se constitui a partir de comportamentos exteriores e, portanto, mais sensíveis em termos das alterações que provocam seus desenvolvimentos a partir de “processos especiais de socialização”.

Nossa fonte de dados para uma discussão em torno desse fator de prisionalização se concentra nas *Tabelas 24 a 28*, já apresentadas e discutidas de forma preliminar no item 2.3.1 supra. Aqui, para que se evitem discussões repetitivas, buscaremos proceder uma síntese do que se pode inferir como contributivo, a partir das *Tabelas* mencionadas, no sentido da expectativa de demonstração da hipótese lançada.

Assim, retomando-se a observação de que todos os dados coletados sempre foram precedidas do esclarecimento de que se referiam ao período posterior ao ingresso do pesquisado na carreira de Servidor Penitenciário, a fim de que tal condição – o convívio, enquanto funcionário de presídio, com o ambiente social penitenciário – fosse o elemento de referência para a opção de resposta, verificaram-se alterações, que podem portanto serem entendidas como o desenvolvimento de novos hábitos, da seguinte ordem nos comportamentos pesquisados:

a) Na exigência, por parte dos pesquisados, de disciplina de terceiros (*Tabela 25*), em 60% do universo, sendo que desses 46,67% manifestaram que tal alteração foi no sentido de um maior rigor na exigência de disciplina e 13,33% no sentido inverso (menos rigor);

b) na perspectiva de uma auto-imposição de maior rigor quanto ao horário de suas atividades (*Tabela 26*), em 40% dos pesquisados;

c) quanto à forma de vestir (*Tabela 27*), em 13,33% dos pesquisados;

d) quanto à forma de falar (*Tabela 28*), em 53,33% dos pesquisados, renovando-se aqui também a observação de que mesmo aqueles que afirmam não terem alterado a forma de falar ressaltaram que se “cuidam” para não adotar a gíria penitenciária.

Salientamos, ainda, que a coleta destes dados específicos de modificação de hábitos e comportamentos particularizados foram precedidos por uma questão genérica, apresentada através da *Tabela*



24, a qual questionou acerca de mudanças gerais nos comportamentos dos pesquisados sem, contudo, que fossem sugeridos quaisquer hábitos ou comportamentos específicos como conteúdo da mudança. Essa questão obteve 73,33% de respostas num sentido afirmativo.

Esclarecemos também que condutas e hábitos específicos, como por exemplo “trabalhar” e “dormir”, que encontram menção no enunciado do fator de prisionalização adotado como referência não foram isoladamente questionadas por entenderem, os pesquisadores do GITEP, que tais poderiam ser contempladas sobretudo a partir do questionamento que deu origem aos dados apresentados na *Tabela 26* (maior rigor quanto ao horário das atividades).

Com efeito, não obstante as diferenças registradas quanto aos tópicos específicos (algumas inclusive, por suas menores significâncias quantitativas, já comentadas nas discussões preliminares), entendemos que os dados coletados são suficientes indicadores de que a intensidade do contato com o ambiente social carcerário por parte dos Agentes Penitenciários possui potencial índole de absorção favorecedora e provocadora de alterações nos hábitos e comportamentos objetivos e exteriorizáveis dos membros dessa categoria profissional.

Sendo tais hábitos e comportamentos componentes da dimensão exterior sensível dos processos de socialização, a modificação dos mesmos, ou ainda o desenvolvimento de outros distintos, demonstra concretamente a existência de um “especial (e peculiar) processo de socialização” ao qual se submetem os Agentes Penitenciários a partir do contato absorvente que possuem com o ambiente e sistema social penitenciário, mesmo que se cogite e se reconheça que tal “processo especial de socialização” (prisionalização) possua nesses intensidade menor que o verificado nos membros do grupo recluso na instituição total.

E aqui voltamos a mencionar que se por um lado o fato de que 93,33% dos pesquisados trabalham no Sistema Penitenciário há mais de 5 anos, conforme *Tabela 7*, inviabilizou-nos uma das expectativas da pesquisa, ou seja, a verificação, através de cruzamentos de dados, da hipótese de que o tempo de “absorção” pela ambiente social



penitenciário, através do critério tempo de serviço, implicava num maior grau sensível dos possíveis efeitos de um “processo especial de socialização”, sob outra perspectiva essa circunstância nos permite atribuir maior grau de credibilidade no resultado afirmativo da hipótese da “prisionalização” do Agente Penitenciário, vez que nesse sentido há no universo pesquisado um significativo tempo comum de exposição e absorção pelo ambiente social penitenciário.

3.5 A prisionalização sem punição

O conteúdo do subtítulo acima exposto já está, de imediato, a indicar nossa conclusão quanto à hipótese inicialmente lançada, ou seja: entendemos que os dados coletados na presente pesquisa, através das análises, interpretações e discussões procedidas tanto no item 2 (apresentação e discussão preliminar), como nos subitens supra, nos permitem com suficiente grau de credibilidade científica reconhecer a existência de um “processo especial de socialização”, similar àquele denominado de prisionalização, ao qual são submetidos os Agentes Penitenciários, enquanto funcionários de presídios, como uma decorrência do contato absorvente que estes possuem, através de suas rotinas de trabalho, com o ambiente social organizacional penitenciário, ambiente cuja estrutura e dinâmicas típicas e características permitem seu enquadramento na noção de instituições totais, como apresentada por Goffman (1990).

Nesse sentido acrescentamos que tal “processo especial de socialização”, inclusive no que tange aos Agentes Penitenciários, tem sua gênese na própria estrutura típica das instituições penitenciárias, sendo, pois, inerente às dinâmicas que serão verificadas a partir da consolidação do sistema social penitenciário no interior de cada estabelecimento prisional concreto.

Trata-se, pois, de um processo social que, não obstante de menor intensidade que o experimentado pelo membro recluso da organização, constitui-se como inevitável à estrutura penitenciária,



podendo seus efeitos nocivos serem minimizados sem, contudo, completamente eliminados, na hipótese de permanência e vigência da estrutura organizacional penitenciária.

Mas, para que possamos apresentar como mais admissível o que estamos a concluir, entendemos que algumas outras considerações devam ser agregadas a essas observações.

Para tal partimos do reconhecimento de que a privação da liberdade, como forma punitiva, e a penitenciária (a prisão) como instituição organizacional e ambiente no qual se executará tal modalidade penal, são produtos típicos da Sociedade Moderna, aprimorados e aperfeiçoados através da perspectiva de racionalidade dessa.

A perspectiva dominante de racionalidade, entretanto, sobretudo no que se refere ao fenômeno da criminalidade, não é substancialmente crítica e tampouco questionadora aos processos sociais de definição dos desvios criminais e de seleção dos assim rotulados e estigmatizados, sendo que tais processos se encontram intimamente vinculados à própria estrutura social.

Nesse sentido, no que tange à questão da criminalidade, ainda vigente e dominante aquele que se pode denominar como paradigma da defesa social que, como bem expõe a visão crítica de Alessandro Baratta: “*corresponde a una ideología caracterizada por una concepción abstracta y ahistórica de **sociedad** entendida como una totalidad de valores y intereses*” (1998: 42). E, nesta concepção de sociedade restam por serem propostas como perfeitamente delimitáveis e separáveis as esferas do bem e do mal, o que permite, a partir da admissão de tal ideologia e paradigma, conceber-se que: “*El delito es un daño para la sociedad. El delincuente es un elemento negativo y disfuncional del sistema social. La desviación criminal es, pues, el mal; la sociedad constituida, el bien*”. (BARATTA, 1998: 36)

Somente, pois, uma concepção de mundo e de criminalidade de tal ordem pode ainda sustentar a pena privativa de liberdade e a organização penitenciária, mesmo que escudadas sob o enunciado de que se perfazem enquanto “um mal necessário”, do qual nossa sociedade ainda não pode prescindir.

É essa “racionalidade”, é essa cultura moderna que se permite



entender a si mesma como racional definidora do bem e do mal, e que portanto se lança ao projeto da rigorosa planificação social perfectibilizada, que se favorece da racionalidade burocrática das organizações para implementar seu projeto de jardinagem – para utilizar-se aqui a metáfora tão bem trabalhada por Bauman (1998), e no qual o presídio, a penitenciária e a privação da liberdade, são instrumentos considerados essenciais.

A cultura moderna é um canteiro de jardim. Define-se como um projeto de vida ideal e um arranjo perfeito das condições humanas. (...) (...) Se o projeto de um jardim define o que é erva daninha, há ervas daninhas em todo o jardim. E ervas daninhas devem ser exterminadas. Eliminá-las não é uma tarefa destrutiva, mas criativa. Que não difere em essência de outras atividades que se somam para a construção e manutenção de um perfeito jardim. Todas as visões de sociedade como um jardim definem parte da população como ervas daninhas. Que, como quaisquer ervas daninhas, devem ser segregadas, contidas, impedidas de proliferar, removidas e mantidas fora dos limites da sociedade; se todos esses meios se revelarem insuficientes, elas devem ser mortas. (BAUMAN, 1998: 115-116)

As visões críticas de Baratta, na delimitação do paradigma da defesa social, e de Bauman, na apresentação da metáfora do jardim, nos auxiliam a compreender como sustenta-se a irracionalidade das organizações penitenciárias: No mundo racional do bem e do mal, a penitenciária é considerada um mal racionalizado (burocratizado e dirigido a objetivos racionais compatíveis), necessário à segregação das ervas daninhas, merecedoras desse mal, a fim de que se possa melhor planejar o jardim.

Mas tal visão abstrata não encontra, como nem mesmo poderia, suporte na realidade fática, objetiva e concreta.

A racionalidade burocratizada da organização penitenciária, como último estágio da *longa manus* do Sistema Social Punitivo, por sua vez igualmente burocratizado em todas as suas instâncias, é inerentemente favorecedora e aplicadora de dinâmicas pautadas na-



quela já comentada responsabilidade técnica, suplantadora de uma responsabilidade moral, e portanto em olvido ao atingimento de algo que se projete para além da ação técnica em si mesma.

É, pois, quanto à organização penitenciária, de sua própria natureza estrutural – de sua racionalidade burocratizada – sobretudo quando vinculada a uma cultura fundada no princípio do bem e do mal (decorrente também de um paradigma de defesa social), e portanto de originada numa “concepção abstrata e ahistórica de sociedade entendida como uma totalidade de valores e interesses”, o necessário efeito de produção de inerentes conflitos e antagonismos que resultam na maximização dos resultados dos “processos especiais de socialização” que são, mesmo que verificados em qualquer instituição no seu tendencial fechamento e absorção, tornados absolutos nas instituições totais.

Com efeito, é tal compreensão que nos permite admitir que nas instituições totais os “processos especiais de socialização” se tendem a apresentar como dessocializadores dos padrões de socialização exteriores à instituição. E, no caso das instituições penitenciárias, que este “processo especial de socialização”, a prisionalização, resulta em nociva dessocialização, vez que pautado e balizado pela negação de valores sociais superiores, como a liberdade, no conflito irresolúvel dos objetivos organizacionais, e no antagonismo das dinâmicas possíveis e dos conteúdos dos papéis atribuídos aos seus participantes.

A prisionalização é, portanto, um efeito geral da organização penitenciária que se lança sobre todos os membros dos grupos que nessa instituição se inserem a partir de contatos absorventes. A intensidade dos efeitos da prisionalização, se pode cogitar, é tanto maior quanto mais absorvente for o contato com o ambiente organizacional, o que então justifica que tal processo venha sendo de forma tão gritante olvidado quanto aos seus efeitos nocivos nos membros dos grupos dos funcionários de presídios.

O que esta pesquisa nos permitiu expor, pois, foi o desvelar da presença desse processo de prisionalização em sua incidência no grupo de Agentes Penitenciários pesquisados. Nos permitiu, assim, o descortinar – ainda que de forma inicial, e portanto preliminar (a



requerer aprofundamentos) – de outro efeito perverso do Sistema Punitivo Penitenciário, ou seja, a prisionalização sem punição, o encarceramento inclusive daqueles que nenhuma sentença penal receberam, os Agentes Penitenciários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa, além da demonstração empírico-científica da existência “de um processo especial de socialização” (prisionalização) produzido pelo ambiente organizacional penitenciário que recai também sobre os Agentes Penitenciários, enquanto funcionários de presídios, a partir do contato absorvente desses com tal instituição total, verteu-se numa importante fonte de dados dimensionadores dos rumos a serem adotados na perspectiva de enfrentamento crítico e científico da questão social punitiva, sobretudo no que tange ao sistema de execução da pena privativa de liberdade e, neste, como maior especificidade ainda, no que concerne aos efeitos de tal sistema sobre os diversos grupos sociais que ao mesmo se vinculam.

Nesse sentido imperioso reconhecer-se que o Sistema Penitenciário é um fenômeno complexo dentro de uma sociedade complexa. Disto decorre, em primeiro lugar, que sua apreensão e enfrentamento se perfaz, sobretudo no sentido de sobre o mesmo se produzir um conhecimento científico e crítico que aponte inclusive para a resolução de seus antagonismos (que quiçá estejam vinculados a sua abolição enquanto elemento do sistema punitivo), através de um olhar multi, inter e transdisciplinar dos campos e conhecimentos científicos, sem o qual o complexo fenômeno social em atenção será sempre desvelado de forma parcial e, portanto, de insuficiente contributividade.

Decorre ainda da admissão da complexidade do Sistema Penitenciário o reconhecimento de que todos os seus aspectos e dimensões deverão ser objeto de enfrentamento científico, não mais se sustentado a validade de que sobre o mesmo recaiam olhares que se contentem



tão somente com a perspectiva de enfoque privilegiadora de apenas um de seus grupos sociais (os reclusos ou apenados), ou mesmo das questões jurídicas que a estes afetam.

A Ciência Penitenciária, apresentada por Armida Bergamini Miotto (1992) como:

o conjunto organizado de estudos e conhecimentos (teorias, doutrinas) da realidade das prisões, ocupando-se (do ponto de vista naturalístico, causal-explicativo), da vivência dos problemas e suas soluções, do pessoal, da arquitetura, da aparelhagem e de tudo que possa interferir ou se relacionar com a dicotomia execução-cumprimento da pena (das sanções penais em geral). (1992:20)

tem por objeto um fenômeno sobre o qual convergem os interesses e as possibilidades contributivas de múltiplas outras disciplinas (sociologia, psicologia, serviço social, administração, arquitetura, etc.), sendo, pois em essência um campo científico de transdisciplinariedade, do que, então, talvez fosse mais adequado se falar em Ciências Penitenciárias (no plural).

Mas, não obstante a sedução que tal debate provoca, não cabe um aprofundamento nas perquirições desse sentido ao fôlego do presente estudo.

Cabe entretanto aqui, com o reforço da pesquisa realizada pelo GITEP, que se reivindique um espaço privilegiado dentro das pautas de interesse da(s) Ciência(s) Penitenciária(s) para a questão dos funcionários de presídios, vez que sensivelmente demonstrado pelos dados coletados os efeitos de afetação (e porque não perversos) que o Sistema Penitenciário dirige aos membros desse grupo social, em suas dinâmicas de inserção nas instituições totais penitenciárias.

Destacamos, com efeito, além dos aprofundamentos necessários aos estudos da prisionalização suportada pelos funcionários de presídios – e devemos lembrar que a *Tabela 2* nos está a indicar uma categoria profissional relativamente jovem, ao menos no universo pesquisado (53,33% na faixa de 30 a 39 anos, ou ainda 43,34% na faixa dos 29 aos 36 anos, ou mesmo 90% com idade inferior a 45 anos),



e que portanto tenderá a se manter por significativo lapso temporal num contato absorvente com o ambiente organizacional penitenciário em face de suas carreiras profissionais –, outros campos de estudo que nossos dados permitem, de imediato, sinalizar.

Nesse sentido os estudos de gênero, pois não obstante a primeira verificação empírica tenda a caracterizar a categoria profissional como preponderantemente masculina, já significativa parcela da mesma, até mesmo por questões legais anteriormente comentadas, se perfaz de mulheres – em nosso universo, ainda que também por influência das razões expostas (um Presídio que acolhe apenas), 20% dos pesquisados eram do sexo feminino, *Tabela 3*.

Igualmente estudos que enfoquem o universo familiar dos funcionários de presídios, vez que a família é principal grupo social (externo ao ambiente penitenciário) de convivência dos membros dessa categoria profissional (96,67% indicam esse grupo como de convivência, conforme *Tabela 10*, salientado-se que um dos pesquisados respondeu não possuir qualquer outro grupo de convivência), sendo, portanto, e na verificação de uma baixa procura ou abertura para o convívio em outros grupos sociais (como também comentado a partir da *Tabela 10*), a família, e seus membros, a unidade social que recebe com maior impacto as conseqüências da prisionalização suportada pelos Agentes Penitenciários.

Ainda quanto a tal aspecto, mesmo que os dados coletados (*Tabelas 4 e 31* – respectivamente “Estado Civil” e referente ao “relacionamento com companheiro(a), esposo(a) ou similar”) não nos permitam lançar indicadores mais conclusivos, percebe-se a necessidade de que a questão referente ao relacionamento conjugal ou similar dos Agentes Penitenciários receba maior atenção, vez que tópico recorrente nas falas dos mesmos, num sentido de angústia sobretudo quanto à estabilidade afetivo-emocional de tais relações.

Com prioridade destaca-se a questão pertinente à valorização e auto-estima da categoria profissional. Em nosso entendimento os dados, já amplamente comentados, das *Tabelas 15 a 23* (que se referem ao grau de valorização que, em sua percepção, o Agente Penitenciário recebe de diversos grupos sociais), são contundentes em



alçar estes tópicos a uma posição de urgência nas pautas científico-críticas e de intervenção concreta propostas.

Em similar sentido também se apresentam os tópicos concernentes às dinâmicas objetivas das rotinas de trabalho e à (re)definição dos papéis sociais dos funcionários de presídios sob o referencial dos objetivos organizacionais penitenciários.

Aqui a preocupação, que em nós se baliza na compreensão de que os antagonismos em tais áreas somente poderão ser minimizados, mas não eliminados, dado sua inerência na estrutura típica da organização, dirige-se à expectativa de redução das sobrecargas físicas e emocionais e dos efeitos nocivos que estas provocam nos funcionários de presídios.

Trata-se, pois, de se trabalhar com perspectivas não só teóricas, mas também com vistas a aplicação prática de seus resultados, que possam, ao lado do desvelar crítico das realidades e dinâmicas penitenciárias, serem contributivas no que se refere, por exemplo, ao sentimento de sobrecarga de atividades por parte dos funcionários de presídios quando em suas rotinas e horários de trabalho (retomamos aqui o dado expresso na *Tabela 36*, que demonstra que 73,33% dos pesquisados se sentem sobrecarregados em seus horários de trabalho).

E, nesse sentido inclusive através de aprofundamentos dos estudos acerca da validade e dos efeitos do sistema de plantões, como hoje vigente (ao menos no Sistema Penitenciário Gaúcho), não obstante a aparente adesão e aceitação do mesmo por parte dos Agentes Penitenciários (como nos indicaram os dados constantes da *Tabela 37*, segundo os quais 73,33% dos pesquisados não entendem como benéfica uma duração menor dos plantões).

Destacamos essa questão também pautados por algumas hipóteses que entendemos devessem ser pesquisadas (até mesmo de forma experimental), como por exemplo a de que plantões, ou rotinas de trabalho de lapso temporal menor, poderiam reduzir a sobrecarga emocional (tensionamento, angústia, etc.), vez que a constituição dessa sobrecarga pode estar vinculada a um efeito progressivo (ou numa analogia matemática, geometricamente progressivo) à duração dos plantões. Ou seja: plantões, ou mesmo rotinas de trabalho,



menores poderiam provocar sobrecargas substancialmente menores, o que resultaria, também em hipótese, em efeitos prisionalizantes de menor intensidade.

Temos consciência, e também a presente pesquisa assim nos reforça, de que algumas questões no sentido ora trabalho restam por influir em inúmeros aspectos não só do Sistema Penitenciário concreto (em sua atual forma de vigência e estrutura), mas igualmente na estrutura de vida já constituída pelos Agentes Penitenciários.

Assim, por óbvio que qualquer modificação num sistema de plantões, por exemplo, restaria por afetar as dinâmicas e estruturas de vida já constituídas pelos Agentes Penitenciários, como a possibilidade de residirem fora do município no qual trabalham (uma realidade experimentada por 43,33% dos pesquisados, conforme *Tabela 9*). Com efeito, compreensível até que uma proposta no sentido de modificações nesse sistema não seja de imediato aceita como “de interesse” inclusive pelos próprios Agentes Penitenciários (como inclusive demonstra a já citada *Tabela 37*, e os motivos apresentados pelos pesquisados para se manifestarem contrários a uma redução na duração dos plantões).

Mas é aqui, então, que algumas conexões entre as linhas de estudo e pesquisa que estamos a acenar começam a se mostrar necessárias. Um tal trabalho, no sentido do estudo da duração dos plantões e das rotinas de trabalho, deve vincular-se, entre outros, aos aprofundamentos acerca da questão familiar dos Agentes Penitenciários, questionando inclusive se uma eventual redução na duração dos plantões não poderia favorecer uma melhoria qualitativa nas relações em família que, como vimos, é o grupo que tendencialmente recebe o maior impacto dos efeitos da prisionalização dos seus membros Servidores Penitenciários.

Também os efeitos das sobrecargas suportadas pelos Agentes Penitenciários, inclusive nas situações psicossomáticas desses, estão a se impor enquanto de necessária atenção que aprofunde a possibilidade de enfrentamento aos mesmos, como inclusive já demonstram os dados nesta pesquisa coletados (em especial através das *Tabelas 32 a 35*).



Com efeito, muitas são as linhas de pesquisa e trabalho que se estão a impor no trato da questão dos funcionários de presídios. E as que aqui estamos a comentar não se pretendem como exaustivas, mas tão só exemplificativas a partir de alguns destaques que a presente pesquisa já nos permite dimensionar com maior clareza.

Em qualquer sentido, entretanto, alguns aspectos gerais nos aparecem como fundamentais:

a) a marca da inter e transdisciplinidade no enfrentamento da questão dos funcionários de presídios, assim como também no enfrentamento de toda a questão penitenciária, como indeclinável critério, sem o qual, como já afirmamos acima, o complexo fenômeno social em atenção será sempre desvelado de forma parcial e, portanto, de insuficiente contributividade.

Tal marca, tal critério, que se fez presente em todos os momentos da presente pesquisa, é avaliado por nós (pesquisadores do GITEP), como elemento responsável pela fertilização de nossas análises e pela credibilidade dos resultados apresentados, não obstante o reconhecimento dos limites de amplitude e abrangência desta pesquisa.

b) a inserção dos Agentes Penitenciários (dos funcionários de presídios) como sujeitos em qualquer processo ou projeto, teórico ou prático, de pesquisa ou de intervenção, que à categoria profissional dos mesmos se dirigir.

Nesse sentido não só por um critério de respeito a personalidade e dignidade dos Agentes Penitenciários, enquanto indivíduos e categoria profissional, mas também porque visível, inclusive a partir da presente pesquisa, que se faz necessário que esses se apropriem de sua realidade, sobretudo em termos de compreensão crítica da mesma¹⁹, a fim de que as mudanças possíveis e desejáveis sejam construídas

¹⁹ Nesse sentido também nos reforça a percepção de Fernanda Spainer Amador, em seu trabalho sobre os Policiais Militares:

“É preciso, antes de tudo, ler o que se expressa na violência policial para, assim, efetivamente compreendê-la enquanto relacionada à forma de organização do trabalho policial. E mais, é preciso que os próprios policiais o façam mediante a criação de espaços coletivos de discussão, restauradores da palavra, uma vez que é rompendo o silêncio que os policiais poderão transformar seu sofrimento,



a partir de uma reflexão mais privilegiadora do desvelar da complexidade do fenômeno social penitenciário (e de sua correlata forma institucional e organizacional), e menos de exclusivo ganho corporativo da categoria.

Por fim, em nossa avaliação a presente pesquisa restou por atingir os objetivos a que se propôs, vez que balizados em especial na compreensão de que estávamos a dar mais um passo na caminhada, e não, portanto, a buscar um ponto final de chegada.

Com efeito, a clareza propiciada pela presente pesquisa, na perspectiva de admissão da perversidade do Sistema Penitenciário num sentido de direcionamento não só de exclusividade ao apenado (o oficialmente encarcerado), mas também no sentido de direção aos demais membros dos grupos que ao ambiente organizacional penitenciário se vinculam, e destes sobretudo aos funcionários de presídios, nos permite dizer, enquanto equipe de pesquisadores (e assim não obstante as eventuais posições pessoais particularizadas quanto ao mérito da vigência – manutenção ou não – de um sistema punitivo de privação da liberdade), que não nos é mais legítimo olvidar o enfrentamento da questão penitenciária a partir do reconhecimento de sua complexidade.

E, nesse sentido, que se igualmente não nos é mais legítimo aceitar passivamente a sentença de que é a “prisão um mal necessário”, para que se reformule tal concepção temos que admitir a possibilidade de que alguma lição, socialmente válida, há que ser buscada na experiência humana a partir das instituições penitenciárias, mesmo que tal lição nos aponte insistentemente para o equívoco de tal experiência.

Mas para isso outras portas se deverão abrir.

substituindo, então, a repetição pela criação, tanto de uma nova realidade de trabalho quanto de uma sociedade com menos violência.” (2000: 85)



BIBLIOGRAFIA

- AMADOR, Fernanda Spainer. *Trabalho, Sofrimento e Violência: O Caso dos Policiais Militares*. In: SARRIERA, Jorge Castellá (coordenador). *Psicologia Comunitária: Estudos Atuais*, Porto Alegre: Sulina, 2000
- BARATTA, Alessandro. *Criminologia crítica y crítica del derecho penal: introducción a la sociología jurídico-penal*, 5ª ed., México: Siglo Veinteuno Editores, 1998.
- BAUMAN, Zigmunt. *Holocausto e Modernidade*, Rio de Janeiro: Zahar, 1998
- BITENCOURT, Cezar Roberto. *Falência da Pena de prisão: Causas e Alternativas*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1993
- BOUDON, Raymond & BOURRICAUD, François. *Dicionário Crítico de Sociologia*, São Paulo: Ática, 1993.
- CARVALHO, Amilton Bueno de & CARVALHO, Salo de. *Aplicação da Pena e Garantismo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris: 2001.
- CHIES, Luiz Antônio Bogo. *Prisão e Estado: a função ideológica da privação de liberdade*, Pelotas: EDUCAT, 1997
- _____. *Execução Penal Crítica: Tópicos Preliminares*, Pelotas: EDUCAT, 1999
- _____. *Privatização Penitenciária e Trabalho do Preso*, Pelotas: EDUCAT, 2000
- CHRISTIE, Nils. *A indústria do controle do crime*, Rio de Janeiro: Forense, 1998
- ETZIONI, Amitai. *Organizações modernas*, 8ª ed., São Paulo: Pioneira, 1989
- FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*, 11ª ed., Rio de Janeiro: Graal, 1993
- _____. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*, 9ª ed., Petrópolis: Vozes, 1991
- GOFFMAN, Erving. *Manicômios, prisões e conventos*, 3ª ed., São Paulo: Perspectiva, 1990
- MINHOTO, Laurindo Dias. *Privatização de Presídios e Criminalidade: A*



Gestão da Violência no Capitalismo Global. São Paulo: Max Limonad, 2000

MIOTTO, Armida Bergamini. *Temas penitenciários*, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1992

NEDER, Gizlene. *Violência & Cidadania*, Porto Alegre: Fabris, 1994

PAIXÃO, Antônio Luiz. *Recuperar ou punir? Como o Estado trata o criminoso*, 2ª ed., São Paulo: Cortez, Autores Associados, 1991

SÁ, Alvino Augusto de. *Prisionização: Um dilema para o cárcere e um desafio para a comunidade*. IN: *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, Nº 21, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998

THOMPSON, Augusto. *A questão penitenciária*, 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1991

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. *En busca de las penas perdidas: deslegitimación y dogmática jurídico-penal*. 2ª reimpressão, Buenos Aires: Ediar, 1998





ANEXO

Universidade Católica de Pelotas Grupo de Interdisciplinar de Trabalho e Estudos Penitenciários

Questionário de Pesquisa
O Agente Penitenciário e sua socialização
pela organização prisional

I – Dados Gerais

1. Cargo/função:

2. Idade:

3. Sexo:

1. () masculino
2. () feminino

4. Escolaridade:

1. () 1º grau incompleto
2. () 1º grau completo
3. () 2º grau incompleto
4. () 2º grau completo
5. () superior incompleto
6. () superior completo

5. Estado Civil:

1. () solteiro
2. () casado
3. () separado judicialmente / desquitado
4. () divorciado
5. () viúvo
6. () em regime de união estável



Critério de classificação econômica:

	Não Tem 0	TEM			
		1	2	3	4 ou +
6. Televisão em cores					
7. Rádio					
8. Banheiro					
9. Automóvel					
10. Empregada Mensalista					
11. Aspirador de pó					
12. Máquina de lavar					
13. Videocassete					
14. Geladeira					
15. Freezer (aparelho independente ou parte da geladeira duplex)					

16. Escolaridade do chefe da família:

1. Analfabeto/Primário incompleto
2. Primário completo/Ginasial incompleto
3. Ginásial completo/Colegial incompleto
4. Colegial incompleto/Superior incompleto
5. Superior completo

17. Há quanto tempo trabalha no Sistema Penitenciário:

1. () 1 (um) ano ou menos
2. () de 1 (um) a 2 (dois) anos
3. () de 3 (três) a 5 (cinco) anos
4. () mais de 5 (cinco) anos



18. Possui outras atividades profissionais fora do Sistema Penitenciário:

1. () sim
2. () não

19. Reside no mesmo município em que se situa o estabelecimento penitenciário no qual está lotado?

1. () sim
2. () não

20. Em que grupos convives? (múltipla escolha)

1. () Familiar
2. () Religioso (Igreja)
3. () Educacional (escola, universidade)
4. () Grupo para prática esportiva (futebol, etc.)
5. () Associações de bairro ou de comunidades
6. () Clube social
7. () nenhum
8. () outros

II – Unidade de verificação do papel social do Agente Penitenciário:

21. Na sua opinião o que a sociedade espera da pena de prisão?

1. () castigo
2. () prevenção dos delitos
3. () recuperação

22. E na sua visão, qual o principal objetivo da pena de prisão?

1. () castigo
2. () prevenção dos delitos
3. () recuperação



23. Como Agente Penitenciário suas atividades devem prioritariamente se dirigir a:

1. () manter a disciplina e segurança
2. () contribuir para o tratamento e recuperação do preso

24. Na sua visão, quanto estas atividades contribuem para que o Sistema Penitenciário atinja seu principal objetivo?

1. () contribuem muito
2. () contribuem pouco
3. () contribuem muito pouco

Atribua o grau de valorização que em sua opinião recebe o Agente Penitenciário por parte dos demais grupos envolvidos na Execução Penal:

	1 Valoriza muito	2 Valoriza	3 Não valoriza nem desvaloriza	4 Desvaloriza	5 Desvaloriza muito
25. Sociedade					
26. Juízes					
27. Promotores de Justiça					
28. Advogados					
29. Preso					
30. Administração Penitenciária					
31. Susepe					
32. Equipes Técnicas (CTC e EOC)					
33. Agentes Penitenciários					



III – Unidade de verificação de modificação de hábitos e comportamentos:

Após ingressar na carreira de servidor penitenciário...

34. Você mudou seu comportamento?

1. () sim
2. () não

35. Como? Dê exemplos?

36. Quanto a exigência de disciplina de outras pessoas você:

1. () passou a ser mais rigoroso
2. () passou a ser menos rigoroso
3. () não alterou seu nível de auto exigência

37. Você passou a ser mais rigoroso quanto ao horário de suas atividades diárias (refeições, lazer, etc.) mesmo quando fora do ambiente de trabalho:

1. () Sim
2. () Não

38. Você modificou sua forma de vestir:

1. () Sim
2. () Não

39. Você alterou seu nível de confiança em relação às outras pessoas:

1. () Sim, passou a confiar mais
2. () Sim, passou a desconfiar mais
3. () Não



40. Quanto ao estabelecimento de novas relações com pessoas você:

1. passou a ter mais facilidade de fazer novos amigos
2. passou a ter mais dificuldade de fazer novos amigos
3. não houve alteração

41. Quanto ao seu relacionamento com companheira (a), esposa (o), namorada (o), noiva (o), você:

1. passou a ter problemas
2. não alterou
3. melhorou

42. Quanto à sua forma de falar você:

1. não alterou
2. alterou, passou a falar, inclusive fora de seu ambiente de trabalho, usando gírias e termos que são usados no interior do ambiente penitenciário

IV- Unidade de verificação de acumulação e absorção em decorrência do ambiente organizacional

43. Quando você está em seu ambiente de trabalho você se sente? (múltipla escolha)

1. seguro
2. inseguro
3. ansioso
4. vigiado
5. tranqüilo
6. livre
7. sem liberdade



44. Quando você está fora de seu ambiente de trabalho você se sente? (múltipla escolha)

1. () seguro
2. () inseguro
3. () ansioso
4. () vigiado
5. () tranqüilo
6. () livre
7. () sem liberdade

45. Após ingressar na carreira de Servidor Penitenciário você passou a sentir alguma dor física?

1. () sim
 2. () não
- 46. Tipo?**

47. Após ingressar na carreira de Servidor Penitenciário você desenvolveu alguma doença?

1. () sim
 2. () não
- 48. Tipo?**

49. Você se sente sobrecarregado de atividades durante seus horários de plantão?

1. () sim
2. () não

50. Você acha que a duração menor dos plantões pode influir positivamente em sua rotina de trabalho e em sua vida dentro e fora do ambiente de trabalho?

1. () sim
 2. () não
- 51. Por quê?**



Impressão
UCPel - Tecnologia Digital DocuTech Xerox do Brasil
Agosto - 2001

