

PRISÃO-NEGÓCIO: TERCEIRIZAÇÃO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO E PESQUISA COM AGENTES DE DISCIPLINA/SOCIALIZAÇÃO NA ONDA PUNITIVA DO AMAZONAS

Ítalo Barbosa Lima

Doutorando do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal do Ceará
e-mail: italolimasiqueira@gmail.com

RESUMO

As prisões brasileiras são conhecidas pela difícil experiência humana vivenciada nesses locais de violência estrutural. Apesar disso, sua rotina, marcada pela demanda crescente do punitivismo do sistema penal brasileiro, é palco de cenas de solidariedade e criatividade para sobrevivência nas adversidades. Aderindo à política de encarceramento em massa, o Sistema Penitenciário do Estado do Amazonas optou por terceirizar a maior parte das unidades prisionais, nomeando essa nova política administrativa como cogestão. Desse modo, o presente trabalho apresenta reflexões iniciadas a partir da dissertação de mestrado intitulada *Aqui ninguém fala, escuta ou vê: relatos sobre o cotidiano profissional dos agentes de segurança penitenciária em Manaus*, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Amazonas. Intenciona-se ainda descrever uma parte da rotina de trabalho de agentes de segurança penitenciária, através de notas de campo organizadas em experiências vivenciadas nas entradas e saídas das escalas de serviço de funcionários terceirizados.

Palavra-chave: Prisões e punição; onda punitiva; terceirização.

ABSTRACT

Brazilian prisons are known for the difficult human experience experienced in these places of structural violence. Despite this, its routine marked by the increasing demand of the punitivismo of the Brazilian penal system, is scene of scenes of solidarity and creativity for survival in the adversities. Adhering to the policy of mass incarceration, the State Penitentiary System of the State of Amazonas chose to outsource most of the prison units, naming this new administrative policy as co-management. Thus, the present work presents reflections initiated in the master's dissertation, entitled *Here no one speaks, listen or see: reports on the daily routine of prison security agents in Manaus*, presented to the Graduate Program in Sociology of the Federal University of Amazonas. It is also intended to describe a part of the work routine of penitentiary security agents, through field notes organized in experiences lived in the entrances and exits of the service scales of outsourced employees.

Keywords: Prisons and punishment; punitive wave; outsourcing.

INTRODUÇÃO

A terceirização de serviços penitenciários é um tema controverso no Brasil. O Amazonas optou por terceirizar diversos serviços nas unidades prisionais estaduais, criando novas dinâmicas precipitadas pela (in)segurança das unidades prisionais. A gestão política e administrativa envolve empresas de serviços, construção civil e de segurança, em um negócio promissor através de parceria público-privada. No Amazonas, a direção administrativa e de supervisão é de responsabilidade do governo estadual; a operação de segurança e de serviços assistenciais é concedido para a iniciativa privada. A presença do governo estadual na direção é descrita como um meio para fiscalizar diretamente os serviços prestados pelas empresas contratadas. O meio empresarial define que o seu papel é oferecer serviços que garantam efetivamente o respeito aos direitos humanos e a “ressocialização” de pessoas privadas de liberdade, na prestação dos diferentes serviços assistenciais e de segurança. Pretende-se apresentar parte dos resultados da minha dissertação de mestrado, cujo objetivo central foi compreender o cotidiano de trabalho de agentes de segurança penitenciário. Dessa forma, não é pretensão, nesse estudo, apresentar grandes considerações teóricas e problemáticas de pesquisas em prisões, objeto que ficará a cargo de trabalhos futuros.

O contexto social da pesquisa, realizada entre 2013 e 2015, estava inserido em meio ao processo de consolidação da terceirização do sistema penitenciário. É o mesmo período de mudanças nas relações de força e na configuração socioespacial das prisões amazonenses, através da entrada em cena da Família do Norte (FDN), em vistas de estruturar novas configurações no monopólio da violência, hegemonia nas prisões e os seus códigos de conduta sobre o crime no Amazonas. As questões relativas à profissão de agentes de segurança penitenciária indicavam a necessidade de refletir sobre os impactos da terceirização e das novas relações de força nas unidades prisionais, sobretudo com agentes de disciplina/socialização (terceirizados). O artigo pretende elencar

informações sobre a terceirização e descrever duas experiências de campo na rotina de pesquisa. A primeira descrição diz respeito à minha presença de dois dias na “rota” do ônibus corporativo, responsável pela condução de trabalhadores e trabalhadoras para o serviço diário nas unidades prisionais, especificamente os momentos entre as trinta e cinco entrevistas, que foram realizadas em três unidades prisionais. Esses momentos foram constituídos pelos horários de refeições, espera e pela informalidade. Ademais, serão descritos os eventos ocorridos em duas unidades prisionais que funcionam em modelo de cogestão¹.

A TERCEIRIZAÇÃO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO DO AMAZONAS

O Amazonas adotou o modelo de gestão compartilhada através da parceria entre o poder público e a iniciativa privada. Juridicamente o tema é controverso, uma vez que as atribuições constitucionais tornam a administração do sistema penitenciário uma função exclusiva do Estado. Na prática, o Amazonas optou por terceirizar o sistema prisional através da gestão administrativa compartilhada ou de cogestão, termo adotado pela linguagem empresarial para definir seu papel nas unidades prisionais. A terceirização é defendida como solução para as mazelas do sistema penitenciário, como, por exemplo, a superlotação e a corrupção, em vista de resgatar o ideal de “ressocialização” e a aplicação da Lei de Execuções Penais (CORDEIRO, 2006, p. 112).

O modelo adotado pelo Amazonas é um sistema misto, já mencionado como de cogestão, respaldado legalmente como uma concessão pública concedida ao particular pelo Estado. A escolha do diretor de unidade prisional, entre o funcionalismo público, simboliza a continuidade da presença do poder público como principal parte administrativa na esfera da justiça penal, ainda que o cargo seja de caráter comissionado. Preferencialmente, e excluídas as “urgências”, as empresas são selecionadas através de contratos firmados por processos licitatórios.

Os supostos benefícios e problemas na terceiriza-

1 Para descrição de diversos eventos e relatos de agentes de segurança penitenciária em diferentes unidades prisionais de Manaus ver SIQUEIRA, I. B. L. “Aqui ninguém fala, escuta ou vê”: relatos sobre o cotidiano profissional dos agentes de segurança penitenciária em Manaus. 224f. Dissertação (Mestrado). Departamento de Ciências Sociais, Instituto de Ciências Humanas e Letras, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016.

ção também são alvos de calorosos debates. A entrada da iniciativa privada data de 1999, no estado do Paraná, marcando um novo foco empresarial voltado para este setor. De todo modo, a proibição constitucional evita a privatização total do sistema prisional, situação contornada pela ideia de terceirização, alvo de conflitos legais. É a noção de concessão parcial de serviços do Estado que acaba por legitimar essa política. O modelo adotado pelo estado do Amazonas ganha mais clareza na exposição das divisões de funções nas unidades prisionais estaduais, como se depreende no quadro abaixo:

Quadro 1: Estrutura administrativa em unidade prisional em cogestão

SEAP	Diretor adjunto	
	Gerente de segurança interna	
EMPRESA	Coordenador Operacional	Gerente Operacional
	Supervisor	Relatorista
	Agente de disciplina/socialização	

Fonte: SEJUS, curso de formação de agente de socialização, 2014.

A expectativa é de que empresa e Estado operem a administração em harmonia e com funções bem estabelecidas, evitando os conflitos de gestão para permitir a gestão compartilhada de determinados serviços. De fato, o Estado compartilha as responsabilidades de administração e construção de novas unidades; a iniciativa privada é responsável por recrutar, selecionar e administrar pessoal técnico, de segurança e operacionalização. Conforme aponta Cordeiro (2006, p. 146), ocorre no caso brasileiro uma situação bem particular:

De outra sorte, nenhum óbice legal há no ordenamento jurídico brasileiro para que o diretor do estabelecimento penal não seja um servidor público, ao contrário, trata-se de um cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração [...]. Contudo, numa verdadeira inversão, o modelo brasileiro de privatização do sistema prisional exige que o diretor do estabelecimento penitenciário seja um servidor público, enquanto os agentes penitenciários poderão ser empregados de empresa privada.

A terceirização no Amazonas teve início no fim de 2003, no primeiro governo de Eduardo Braga. Em caráter de urgência, portanto, dispensando processo de licitação, foi justificada oficialmente como uma resposta governamental às rebeliões, descontroladas e denúncias de corrupção. Os primeiros anos da terceirização teve impacto relativo, pois as mobilizações de presos continuaram, inclusive com denúncias de tortura promovidas contra presos. O Instituto Nacional de Administração Prisional (INAP) e a Companhia Nacional de Administração Penitenciária (CONAP) foram as primeiras empresas a entrarem no mercado de segurança penitenciária no Amazonas, controlando o Complexo Penitenciário Anísio Jobim (COMPAJ) e a Unidade Prisional do Puraquequara (UPP), respectivamente. Segundo Jorge Amaral dos Santos (2009), possivelmente citando o ano de 2006, a CONAP celebra contrato com o governo do Amazonas, terceirizando serviços em três unidades: Unidade Prisional do Puraquequara (UPP), Instituto Penal Antônio Trindade (IPAT) e o regime fechado do COMPAJ.

Desde o início do processo, a terceirização é justificada como uma resposta aos fatores que impedem as políticas voltadas para o ideal de ressocialização da população carcerária, bem como uma efetiva aplicação da Lei de Execuções Penais (LEP). Ainda na década de 90, o parlamento brasileiro já discutia a possibilidade de privatização do sistema penitenciário como alternativa para a falta de investimentos na sua expansão. De modo geral, a atuação da iniciativa privada foi definida pela defesa da prestação de serviços como uma solução para a superlotação, a ineficiência e a corrupção no sistema prisional (CORDEIRO, 2006, p.112). Somente em 2011, o governo Omar Aziz pagaria R\$ 61,4 milhões para as empresas contratadas.

Santos (2009) faz o relato de um evento ocorrido em outubro de 2007. Uma inspeção-surpresa ocorrida no IPAT promovida pela Corregedoria de Justiça do Tribunal de Justiça do Amazonas, representantes da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e agentes do Ministério Público estadual. Esse ato ocorreu 25 dias após uma rebelião, quando foram divulgadas diversas denúncias sobre a suposta ineficiência da gestão promovida pela CONAP. Santos (2009) fez referência às conclusões do corregedor-geral de

Justiça, João Simões, com argumentos de que a terceirização não significou a renúncia de violações de direitos humanos das pessoas privadas de liberdade. Os motivos para rebeliões dos presos recaíram sobre os agentes de disciplina da CONAP:

Tudo o que foi levantado durante a inspeção surpresa no IPAT – falhas, omissões, desmandos e maus tratos de presos – foi transformado em relatório e enviado ao governo do Estado, ao Ministério Público e à OAB para que as providências fossem tomadas. ‘[...] verificamos de forma comprovada que a rebelião foi culpa da falta de preparo dos agentes da CONAP. E juntamente com o Ministério Público e a Ordem dos Advogados iremos iniciar um movimento para que toda essa situação seja sanada’ disse Simões. O desembargador afirmou também que não é admissível que uma empresa contratada pelo Estado, que recebe um valor para cumprir com suas obrigações contratuais, não o faça. ‘[...] isso é dinheiro público. Os presos que estão aguardando julgamento perderam sua liberdade, mas não perderam o direito de ser tratados como seres humanos’. (SANTOS, 2009, online)

Uma polêmica apresentada por Santos (2009) é de que o modelo de cogestão aumentou a dificuldade no acesso às informações sobre o sistema prisional, pois as empresas concentram parte das informações. Santos, descrevendo a situação do Amazonas, cita que no relatório do sistema prisional de 2006, produzido pelo Centro de Documentação Eloy Ferreira da Silva, foi denunciando que o governo estadual não exerceu de modo eficiente, no início da terceirização, a fiscalização sobre os serviços prestados. Foi divulgado ainda que o Centro dos Direitos Humanos da Arquidiocese de Manaus encontrava dificuldades em ter acesso aos contratos celebrados entre empresas e governo estadual. A sensação descrita é de que a mobilização do movimento carcerário seria tratada como “intrusa”.

As seguintes empresas já exerceram (ou ainda exercem, caso da quarta empresa listada abaixo) ou

prestaram serviços terceirizados no sistema penitenciário do Amazonas desde 2003:

- Companhia Nacional de Administração Penitenciária (CONAP)
- Instituto Nacional de Administração Prisional (INAP) - Auxílio Agenciamento de Recursos Humanos e Serviços Ltda.
- RH Multi Serviços Administrativos Ltda.
- Umanizzare Gestão Prisional E Serviços Ltda.

A criação da SEAP marca uma nova etapa na administração penitenciária e também na gestão compartilhada, que passa por uma nova consolidação da terceirização do sistema penitenciário. No dia 12 de março de 2015², o portal de notícias Amazonas Atual publicou reportagem noticiando a contratação do Consórcio PAMAS – Penitenciárias do Amazonas, formado pela Umanizzare Gestão Prisional e Serviços e a LFG Locações e Serviços Ltda. A reportagem ainda indicava que essas entidades já estavam com contratos em vigor antes de vencerem o processo de licitação. O extrato do contrato, publicado no Diário Oficial do Estado no dia nove de março de 2015, estabeleceu a concessão da gestão de cinco unidades prisionais por 27 anos, renováveis até o total de 35 anos. Ainda, segundo a reportagem, o objetivo da parceria público-privada seria o gasto indireto na criação de vagas no sistema prisional, com a previsão de criação de 2,6 mil vagas. Segundo o contrato, o gasto indireto poderia ser realizado pelo pagamento mensal de R\$ 635.507,69, no total estimado de R\$ 205.904.493,72 durante os 27 anos – valores que poderão ser corrigidos com a inflação.

A nova configuração social demonstra que a maior parte das pessoas que trabalham nas unidades prisionais é contratada pela iniciativa privada, como é o caso dos agentes de disciplina/socialização, interlocutores preferenciais da pesquisa. Por dispensar experiências anteriores de trabalho e exigir apenas o ensino médio completo, esta profissão acaba por ser um atrativo meio de entrada no mercado de pessoas com baixa especialização. A contratação é feita por meio de contrato, observando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e fica a cargo da Escola de Administração Penitenciária (ESAP), da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SEAP),

2 Cf. Após criar secretaria, governo do AM concede gestão de presídios por 27 anos. Amazonas Atual. Disponível em [apos-criar-secretaria-governo-do-am-concede-gestao-de-presidios-por-27-anos](https://www.amazonsatual.com.br/2015/03/12/apos-criar-secretaria-governo-do-am-concede-gestao-de-presidios-por-27-anos/). Acesso em 12/03/2015.

desempenhando um importante papel de interlocução com a iniciativa privada, pois é protagonista na capacitação e formação dos agentes de segurança penitenciária que operam dentro das unidades prisionais.

Esse novo momento na administração penitenciária do Amazonas é marcado por uma nova ênfase no discurso de Direitos Humanos, de modo que a iniciativa privada possui papel fundamental na reprodução desse discurso, pois orienta suas ações discursivas nesse campo. A insegurança nas unidades prisionais do Estado realimenta essas práticas discursivas como uma saída para o descontrole. De todo modo, a iniciativa privada é cada vez mais atuante na vida social e política local, como demonstram as doações de campanha eleitoral feita para políticos amazonenses, somando mais de R\$ 1.000.000,00 em 2014³.

Outra questão relevante é que o mercado de trabalho passa, nos últimos anos, por um processo de reestruturação, que tende a estimular o emprego de uma força de trabalho flexível, rotativa e altamente substituível para atender às demandas de uma nova concepção sobre a profissão de agente de segurança penitenciária, que se define cada vez na rotina de rotatividade (BATISTA, 2013, p. 30-32). A gestão empresarial se justifica também pelo discurso de estimular a competência e o crescimento profissional, além de incentivar a disciplina e lealdade para empregadores.

No site de notícias D24am, no dia 23 de fevereiro de 2014, foi publicado uma notícia em que o ex-secretário da SEJUS, Cel. Louismar Bonates, anunciou medidas para reduzir os efeitos do aumento do encarceramento, como, por exemplo, a aquisição de quatro mil tornozeleiras eletrônicas. Mas a principal medida seria a previsão de expansão do sistema penitenciário para o interior do estado, através da construção de Unidades Prisionais interiorizadas, com capacidade para 500 internos, de ambos os sexos, para atender as demandas locais por calha de rio:

Projeto prevê um presídio em cada calha de rio no Amazonas

Além de desafogar os dez presídios em Manaus e os sete no interior do Estado, o secretário afirma que as novas unidades devem auxiliar o Amazonas a cumprir a determinação da Lei de Execuções Penais de que todo apenado cumpra a sentença próximo ao local de origem.

‘Como nosso Estado é muito grande, o ideal é que se escolha um município de cada calha do rio para construir uma unidade polo, ou seja destinada a atender os presos daquela localidade’, afirmou Bonates.

Com a previsão de implantação de pelo menos uma penitenciária por calha, não sendo descartada, porém, a construção de até três cadeias na mesma localidade, dependendo da demanda. De acordo com o secretário, Manicoré, na calha do Rio Madeira; São Gabriel da Cachoeira, no Rio Negro; e Parintins, no Rio Amazonas, já estão na lista dos municípios analisados e cotados para receber as unidades prisionais. (PROJETO, 2014)

Como é possível observar na reportagem acima, a expansão do sistema penitenciário no estado do Amazonas tem como resultado uma dupla expansão. Assim sendo, a administração governamental mobiliza sua estrutura burocrática e política visando aumentar as competências territoriais da administração penitenciária no Amazonas, justificando e legitimando a expansão empresarial que recebe grandes vantagens financeiras, legais e políticas. A reportagem ilustra o caminho adotado pela estabilização da demanda penitenciária através da expansão de vagas em diferentes regiões do Amazonas. De fato, a expansão empresarial já é realidade no interior do Estado, como divulga os dados do site da Umanizarre Gestão Prisional Privada. Em 01 de junho de 2014, no chamado “regime de cogestão plena”, a Unidade Prisional de Itacoatiara (UPI), localizada a 177 quilômetros de Manaus e com ca-

3 Segundo o sítio online meucongressonacional.com, a empresa Umanizzare Gestão Prisional e Serviços LTDA doou o total de R\$ 750.000,00 para campanhas eleitorais; a Auxílio Agenciamento de Recursos Humanos e Serviços LTDA foi responsável pela doação de R\$ 1.400.000,00. A maior parte das doações foi para campanhas de candidatos ao cargo de deputado federal do Amazonas. Para mais informações ver: <http://meucongressonacional.com/eleicoes2014/>. Acesso em: 15 de março de 2015.

pacidade para 172 pessoas, passou a ser gerida pela empresa.

Além disso, devemos supor que o perfil profissional dos trabalhadores responsáveis por realizar atividades de “segurança” nos presídios do Estado são parte dessa nova realidade. Em nota, Giorgi (2006, p. 52-53) sugere que a privatização do sistema penitenciário nos Estados Unidos estava relacionada com o encarceramento em massa, levando ao aumento significativo da criação de empregos na indústria de segurança. A transformação do sistema penitenciário em uma atividade cada vez mais terceirizada revela uma contradição crescente, mesmo no aumento do emprego na indústria de segurança. Soma-se a isso a criação de um novo perfil empresarial, que se estabelece nas possíveis lacunas e contradições oriundas do sistema prisional e do processo social geral:

Poder-se-ia acrescentar um outro efeito do encarceramento de massa, que é retirar os desempregados das estatísticas mediante o seu emprego na indústria da segurança. A privatização dos cárceres é um fenômeno já consolidado nos Estados Unidos, onde prisioneiros e serviços de segurança privada representam um dos mais promissores setores de emprego de mão-de-obra. Em suma, os pobres encontram trabalho exatamente no *prison-industrial complex* que nasce com o objetivo de encarcerar outros pobres americanos.

Em suma, o esforço desse tópico foi de situar algumas mudanças que ocorreram na administração penitenciária estadual e alguns efeitos produzidos sobre os agentes de segurança penitenciária. Por exemplo, os antigos agentes penitenciários foram gradualmente substituídos pelas novas relações trabalhistas, que excluem a realização de concurso público para renovar a categoria, representando um pequeno número de agentes de segurança penitenciária em serviço. Os agentes de disciplina/terceirização não são identificados como agentes penitenciários, função que preferencialmente era constituída por servidores públicos. Ademais, ainda não é possível colocar os termos que sinalizam o fracasso ou sucesso da terceirização, tema diverso para a presente pesquisa.

NA CIDADE, O INÍCIO DA ROTINA DE TRABALHO

Para acessar o cotidiano de trabalho de agentes de segurança penitenciária foram necessárias constantes negociações de pesquisa de campo. De toda forma, apenas quando fui autorizado que pude entrar nas unidades prisionais de Manaus. Isso facilitou a negociação direta com as diretorias das unidades prisionais e no agendamento dos dias e horários para a entrada e saída das unidades prisionais – fase da pesquisa que sempre contou com apoio direto da Escola de Administração Penitenciária (ESAP). Para tanto, o Núcleo de Pesquisa e Extensão (NEP) da ESAP mediu junto às diretorias todas as solicitações para a consecução da pesquisa. Depois de lograr sucesso nas autorizações para o levantamento de dados, as diretorias delegaram para as equipes operacionais, presentes nas escalas de serviço no dia das incursões de campo, a responsabilidade de garantir a realização das atividades de pesquisa – conversações, entrevistas, aplicação de questionários, dentre outros. Para este tópico, apresento as anotações de caderno de campo quando do meu deslocamento para as unidades prisionais e os períodos entre entrevistas, momentos de conversações e informalidades.

Essas diversas incursões foram momentos para tomar alguma familiaridade com os funcionários das unidades e conhecer os diferentes esquemas de segurança no controle de entrada e saída. Em algumas unidades passei por detectores de metal, tive que tirar os sapatos e permitir que um agente de disciplina/socialização verificasse as minhas meias, ainda que não fossem removidas dos pés. Em outras, o esquema de segurança poderia ser menos rigoroso, bastando estar devidamente identificado e com objetivos definidos na “visita” à unidade. Portanto, o esquema de revista era menos rigoroso e apenas os funcionários enfatizavam a proibição de celulares e dinheiro nas unidades. Na verdade, o fato de estar acompanhado com os funcionários ligados à ESAP facilitava a identificação e a entrada. A ESAP não estaria presente nos retornos para a realização das entrevistas e conversações com os agentes. Seria fundamental que eu mesmo demonstrasse algum protagonismo na articulação dos contatos, mesmo que o nervosismo fosse uma sensação presente nas primeiras incursões. De qualquer modo, na presença

das direções das unidades, a equipe da ESAP informou sobre a pesquisa e apresentava uma fotocópia da autorização do secretário de Estado, mediando possibilidades de realização da atividade de pesquisa em dias posteriores.

Em março de 2015 estive em uma penitenciária localizada no KM 8 da BR 174 para negociar a aplicação de questionários. A diretora daquela unidade prisional prontamente aceitou a realização do trabalho e me questionou se tinha condução própria para estar na hora e dia combinados – na semana seguinte daquele encontro. Diante da minha negativa, ela respondeu que esse poderia ser um problema de fácil resolução. A própria diretora chamou uma funcionária administrativa, responsável pela gerência do setor de estatística da unidade, e perguntou se ainda utilizava o ônibus corporativo da SEJUS, chamado de rota, para ir à unidade. A “rota da SEJUS” possui como trajeto o início da avenida Camapuã, próximo à “Bola do Produtor”⁴, localizado entre as avenidas Itaúba e Autaz Mirim, Zona Leste de Manaus.

Foi em uma segunda-feira minha primeira experiência na rota que passava às seis horas da manhã na Bola do Produtor. Naquele dia, julguei que deveria ir com uma roupa mais neutra e me vesti com um calçado preto, jeans azul escuro e uma camisa branca. Meu ingênuo objetivo era não chamar atenção e tentar passar despercebido. Consegui chegar às 5h45min da manhã. Na chegada encontrei a funcionária da SEJUS, que foi designada para me encontrar e acompanhar. Depois de cumprimentos cordiais, dirigi-me a uma barraquinha de café da manhã e pedi um café enquanto aguardava a hora. Tentava puxar conversa com a funcionária enquanto observava a cidade acordando para trabalhar. Diversos ônibus corporativos de empresas passavam pela região. Ali perto, pessoas aguardavam os ônibus de linhas convencionais.

Às cinco e quarenta e cinco da manhã ainda era possível observar poucos funcionários no local. Eles vão chegando aos poucos, aparecendo de diferentes formas (caronas de familiares, ônibus convencionais, a pé). Aos poucos, formavam um pequeno agrupamento de pessoas que se cumprimentavam de modo alegre, “botando o papo em dia”, mostrando os ví-

deos que “viralizaram” nas redes sociais digitais e praticando as implicâncias. Um cachorro que se esforçava para acabar com uma coceira acabou alvo de brincadeiras e risadas entre os funcionários. O clima naquela manhã era bastante cordial, misturando homens e mulheres em rodas de conversas. É evidente que ali estavam algumas pessoas mais reservadas. A idade e a aparência física variavam muito, sendo possível observar, naqueles trinta minutos, diferentes trajetórias misturadas pela identificação do emprego em comum.

Observando aquelas pessoas que se concentravam no local para “pegar” a mesma rota, refleti que, se eu passasse distraído naquele momento, preocupado com meu próprio trajeto, não pensaria de forma alguma que se travava de uma concentração de funcionários que trabalhavam no sistema penitenciário. Os uniformes lembravam o padrão de qualquer fábrica do Distrito Industrial de Manaus. Para todos os efeitos, a particularidade daquela concentração de pessoas é de que eram responsáveis pela segurança das unidades prisionais em regime de cogestão.

Naquele mês março (ainda em 2015), eu já tinha algum conhecimento sobre os movimentos e coletivos do crime que estavam em plena disputa de eliminação no interior das prisões e em algumas regiões da cidade. Em uma avenida que utilizei para chegar até o ponto de coleta da rota, foi possível observar umas “pichações” que faziam alusão a facções criminosas: “NO NORTE TEM COMANDO FDN É O COMANDO DO NORTE”, frase transcrita em um muro não muito distante dali, anunciando ordem e comando presentes na região. A proximidade espacial dos funcionários com esses movimentos está além das unidades prisionais onde os coletivos prisionais atuam, mas estão próximos dos locais de moradia nos bairros e comunidades, afetadas pelos eventos e movimentos das prisões. A segurança pessoal pode ser uma linha tênue.

NA ROTA DA “BATALHA DIÁRIA” NA CADEIA

Seis horas da manhã surgiu na avenida um ônibus branco com uma placa “SEJUS-AM”. De imediato, as pessoas presentes se aglomeraram para a chegada do

4 As chamadas “bolas” são como os manauaras chamam as rotatórias que conectam grandes avenidas. Assim são chamadas diversas rotatórias da cidade: Bola do Coroadó, Bola da Suframa, Bola do Produtor, por exemplo.

velho ônibus no ponto de parada. A equipe que estava presente naquele dia cumpria um ritual próprio de entrada na condução. Os homens se aglomeravam na porta e ocorria uma rápida disputa para ver quem entrava primeiro no ônibus, sendo permitido até tentar passar à frente do colega. As mulheres acabavam sendo as últimas a subir. Nas palavras da funcionária que me acompanhava, a equipe na escala do dia reproduzia a sensação de pegar uma linha convencional, conhecida pela superlotação: “Essa rota parece o 640... fica o empurra-empurra... mas a equipe de amanhã é mais educada”. Fala que foi logo reprimida por outra funcionária (agente de disciplina/socialização) que, em tom amistoso, disse que a colega “está acabando com nossa equipe”. De todo modo, no dia seguinte, a outra equipe também demonstrou grande cordialidade entre os funcionários, igualmente vista no primeiro dia. Todavia, o momento de embarque na rota foi muito diferente, pois observei os homens esperarem a entrada das mulheres.

A viagem para as unidades prisionais começa logo em seguida do ônibus do embarque no ponto, evento que não dura mais que cinco minutos. Naquele primeiro dia de campo, algumas pessoas atrasadas tiveram que gritar e correr para serem vistas pelo motorista e pelos colegas, eventualmente atentos nas janelas e retrovisores. Em seguida, no início da viagem, sentado em uma poltrona ao lado da funcionária da SEJUS, percebi muitos lugares vazios, mesmo eu sendo um dos últimos a embarcar. O clima no ônibus me pareceu uma última oportunidade de tirar um cochilo e descansar antes do início do trabalho, pois as pessoas ficaram introspectivas ou falavam em baixo tom. O percurso atravessava uma pequena parte da Zona Norte de Manaus para buscar mais funcionários para entrar na Torquato Tapajós, avenida que leva para a saída da área urbana da cidade. Com o ônibus lotado, atravessamos a barreira policial que está situada na entrada da BR 174, percorrendo até a pequena rua que dá acesso às unidades prisionais no KM 8 da estrada.

O ônibus chegou nas unidades prisionais um pouco antes das sete horas da manhã, momento em que a equipe da escala que trabalhou durante o turno da noite preparava-se para ir embora da unidade, ocorrendo uma intensa movimentação de entrada e saída. É outro momento em que a movimentação é gran-

de, pois os funcionários assinam o ponto digital de entrada e saída do serviço das unidades prisionais. Quando necessário, o que parece ocorrer na maioria dos casos, os motoristas se deslocavam nas diversas unidades prisionais da região, conduzindo o fluxo das equipes em sua entrada e saída. Por isso, para os que entravam, é uma operação rápida e precisa: descer do ônibus e assinar digitalmente a entrada na unidade prisional, ir até o posto de serviço e por meio de escalas, tomar o café da manhã no refeitório.

Quando cheguei na primeira unidade prisional fiquei um pouco perdido com toda aquela movimentação. Na entrada da primeira unidade eu já estava cadastrado no sistema de biometria. Por ser uma unidade em cogestão, a entrada era controlada por agentes de disciplina/socialização através de identificação digital, na guarita. Essa identificação era realizada por meio de uma fotografia do visitante, via webcam, pelo cadastro de dados de identificação e por impressão digital.

Dentro da unidade tive que esperar até oito horas da manhã para iniciar os trabalhos, horário em que as direções das unidades costumam chegar nas unidades prisionais. Era o momento em que a gerência operacional da unidade deveria começar a mediar e organizar internamente a realização das entrevistas. A gerência operacional é ligada a empresa que atua no sistema penitenciário e, portanto, era representada por um funcionário terceirizado que ficava a cargo de organizar as questões operacionais da unidade naquela escala. Eram funcionários que andavam o dia todo ligados aos rádios comunicadores e atuando na resolução de diferentes problemas do cotidiano da unidade prisional. A hierarquia superior aos agentes de disciplina/socialização gera diferenciação e distinção entre os funcionários. Em uma conversa, um agente de disciplina/socialização reclamou que alguns colegas, ao serem promovidos para o cargo de gerência, “começavam a querer mandar e achar que é mais que o outro (Agente de Disciplina/Socialização)”.

Em todas as unidades prisionais em que tive a oportunidade de realizar alguma jornada maior de trabalho de campo, os funcionários tinham grande preocupação com a minha alimentação. Naquela atividade, fui convidado para tomar café no refeitório dos funcionários daquela unidade. A alimentação

é ritualizada por um sistema de rodízio, isto é, enquanto uns comem, outros funcionários cobrem e “rendem” quem não está no posto. A alimentação é servida por funcionários terceirizados, que me ofereceram pão com margarina, suco, café com leite e uma sopa com macarrão. Aquele também foi o momento em que fui apresentado para alguns agentes e comecei a cultivar as relações com algumas pessoas, conversando sobre coisas amenas.

Naquele dia a unidade estava bastante agitada com todo o corpo de funcionários operando os diferentes fluxos da unidade: deslocando internos para hospitais, organizando saídas para a liberdade, transferências e entradas. Tive acesso à sala da gerência de estatística, realizando com privacidade as entrevistas. Foi o momento em que negocieei como iria ocorrer a atividade com a gerência operacional, depois de um breve debate, culminando na decisão de convidar um funcionário por vez.

A pessoa que era designada para conversar comigo deveria ser substituída em seu posto por outro funcionário capacitado, em vistas de garantir o andamento dos trabalhos sem qualquer tipo de “furo”. Foi um momento importante para conversações para além das perguntas fechadas do questionário – este que serviu mais como justificativa para a entrada nas unidades prisionais. Enquanto aguardava o início das entrevistas, pouco antes das oito horas da manhã, observei pela janela da sala da gerência da estatística, com vista para o pátio interno da unidade, um grupo de pelo menos uma dezena de agentes de disciplina/socialização, formado por homens e mulheres, reunidos para realização de uma oração com pedidos de proteção para aquele dia de trabalho que

estava apenas iniciando. A rápida reunião foi desfeita de diferentes modos. Os guardas prisionais protestantes imediatamente agendam com a direção da respectiva unidade e são protagonistas da intensa movimentação do dia a dia prisional. Muitas dizem não se tratar de orações de trabalho. Horas de cadeados constantemente utilizados. Em outras situações, foi possível participar de situações em que os próprios funcionários das empresas e da SEJUS também utilizavam um forte discurso religioso relacionando as prisões e cristianismo como possibilidade de regeneração de pessoas. Para uma análise sobre as religiões nas prisões: FILHO (2006). Os não ditos dos discursos religiosos. In: Depois das muralhas e grades (imagens e representações dos condenados sob livramento condicional e suas condições de sobrevivência, oração. Ela informou que esse era um proce-

dimento repetido todos os dias em que a sua equipe está na sua escala⁵.

Quando as entrevistas foram iniciadas, pouco antes do almoço, eu já sabia que a maioria das pessoas que participaram da atividade daquele dia eram pessoas que ainda contavam com poucos meses de trabalho na função. As duas primeiras pessoas entrevistadas relataram que na unidade prisional as situações de violência e assédio não faziam parte do cotidiano do serviço. Apesar desse discurso ter sido presente na maioria das falas, uma das pessoas entrevistadas, com apenas oito meses de trabalho no sistema penitenciário, já enfrentava problemas, sendo impedida de entrar nos pavilhões por sofrer ameaças e assédios para prática de atos ilícitos. Conforme a agente relatou, a percepção sobre a segurança pode variar muito, tendo presenciado ainda um caso de corrupção, uma rebelião e um motim:

Eu não posso mais descer para os pavilhões. Isso começou com as ameaças que passei a sofrer por parte das internas. Daí também o assédio que sofremos para trazer drogas pra dentro da unidade. Eu não me sinto muito segura... sei que em algum momento terei que lidar com esse assédio pra trazer as coisas pra cá... daí vem as ameaças. (Agente de disciplina/socialização)

A situação dessa trabalhadora ilustra as diferentes experiências vivenciadas pelos funcionários e significa que em uma mesma unidade prisional existem percepções diferentes sobre o trabalho. A maioria das pessoas negavam as situações de violência, assédio, ameaças e de práticas ilícitas – como uso de drogas e produtos proibidos. Em alguns casos, as entrevistas foram, em alguma medida, pequenos reencontros, pois algumas pessoas me reconheceram do ponto do ônibus da rota. Algumas pessoas pensaram que eu fosse um novo funcionário em primeiro

⁵ Em várias ocasiões tive contato com discursos religiosos na pesquisa de campo. Esses discursos são parte do cotidiano das prisões e realizam atividades religiosas nas unidades prisionais do Estado previamente agendam com a direção da respectiva unidade e são protagonistas da intensa movimentação do dia a dia prisional. Muitas dizem não se tratar de orações de trabalho. Horas de cadeados constantemente utilizados. Em outras situações, foi possível participar de situações em que os próprios funcionários das empresas e da SEJUS também utilizavam um forte discurso religioso relacionando as prisões e cristianismo como possibilidade de regeneração de pessoas. Para uma análise sobre as religiões nas prisões: FILHO (2006). Os não ditos dos discursos religiosos. In: Depois das muralhas e grades (imagens e representações dos condenados sob livramento condicional e suas condições de sobrevivência, oração. Ela informou que esse era um proce-

dia de trabalho, imaginando que eu fosse um agente de disciplina/socialização recém-contratado, pelo fato de eu estar usando uma camisa branca, e não o uniforme completo da empresa. Outra parte das pessoas que fez parte daquela atividade, eu já conhecia, pelo menos de vista, de um curso de formação de agentes de disciplina/socialização, ministrado na ESAP, e que participei como ouvinte de duas aulas no ano anterior. Portanto, foi um dia de reencontros bem particulares. De todo modo, à medida que foi possível fazer a aplicação de questionários, observei que naquela unidade prisional – pelo pouco tempo de trabalho da maioria das pessoas que conversaram comigo –, o trabalho era considerado relativamente tranquilo e seguro. Mormente os funcionários centravam suas críticas nas percepções sobre condições de trabalho, bem como na necessidade de aumento salarial e aquisição de equipamentos para a segurança pessoal e coletiva.

Encerrei as entrevistas às dezessete horas da tarde, horário em que a rota de ônibus buscava uma primeira leva de poucos funcionários terceirizados e administrativos. Cumprindo uma escala de serviço de doze horas, a maioria dos funcionários terceirizados saem dezoito horas da noite. No retorno para casa, o clima sempre foi de muita tranquilidade, com poucas conversas reservadas, sendo movimentado pelas músicas reproduzidas nos smartphones de alguma pessoa – eventualmente forró ou pagode.

A impressão de tranquilidade da primeira unidade da atividade foi superada no segundo dia de minha atividade de campo. Novamente me desloquei antes das seis horas da manhã para o ponto de encontro dos funcionários da rota de ônibus. Aos poucos foram chegando os funcionários da equipe em escala de serviço de doze horas – a equipe do primeiro dia estava em folga de trinta e seis horas. De qualquer modo, a funcionária do dia anterior estava liberada

do papel de me acompanhar, pois eu iria realizar a atividade de campo em uma unidade prisional diferente. Essa situação me deixou um pouco apreensivo na hora em que me vi sozinho no desembarque, novamente um momento de agitação nas portas das unidades prisionais. Resolvi deixar a camisa branca em casa e fui com uma camisa social de manga longa. Depois de aguardar por alguns minutos a conclusão da entrada dos funcionários que vieram comigo na rota, um pouco constrangido, apresentei-me na guarita para os funcionários que estavam no momento. Eram agentes de disciplina/socialização que estavam destacados para operar a entrada e saída de pessoas na portaria externa da unidade.

Como em todos os momentos fiz minha apresentação formal como um pesquisador da Universidade Federal do Amazonas (UFAM) e que estava ali para realizar uma atividade de pesquisa que contava com a autorização prévia. Depois de apresentar papéis de autorização, um dos agentes começou a conversar comigo na guarita. Disse que lembrava do meu rosto da semana anterior, quando fui com os funcionários da ESAP negociar a entrada naquele dia. Gentilmente me ofereceram uma cadeira para aguardar a chegada dos funcionários administrativos, que deveria ocorrer, rotineiramente, depois das oito horas da manhã.

Tive um bom tempo para desfrutar de uma conversa com os agentes responsáveis pela guarita e observar a troca de turno da unidade. Esta que prosseguiu com a entrada dos funcionários que chegavam em veículos próprios, como carros e motocicletas. Alguns traziam outros funcionários como caronas. Depois da chegada dos últimos agentes de disciplina/socialização, alguns policiais militares⁶ também chegaram em veículos próprios. Em seguida, minha espera terminara com a chegada da direção da unidade, que delegara ao gerente de operacionalização,

6 Os policiais militares daquela unidade são responsáveis por patrulhar a muralha interna munidos de fuzis, para a contenção de fugas e resgates. A posição bem definida parecia não favorecer a interação entre agentes e policiais, cuja sensação de distância foi relatada como grande, pois cada parte possui funções bem determinadas, cada parte “faz seu serviço”. O fato de os policiais militares consumirem uma alimentação diferente dos agentes – estes que em algumas unidades comem em refeitórios próprios –, foi definido por um funcionário terceirizado como uma vantagem dos policiais sobre os agentes de disciplina/socialização. De todo modo, os agentes desempenham participação vital na operação das unidades prisionais e são responsáveis por variados tipos de atividades. Por exemplo, enquanto eu estava na guarita aguardando, um funcionário terceirizado deixou o lixo na área externa da unidade. O funcionário parecia ter passado a noite na unidade e aparentava estar cansado, mas não deixou de tirar graça com os agentes na guarita externa, onde eu me encontrava. Um dos dois agentes que estava ali pegou um vergalhão de aço, abriu o carrinho do lixo que o outro agente trazia e passou a verificar se tinha algo fora da rotina no carrinho. Passada a revista, o agente saiu da unidade e descarregou o carrinho de lixo. Por fim, entrou de volta na unidade e, novamente, teve o carrinho checado pelo agente da guarita.

um funcionário terceirizado, planejar a execução da minha atividade⁷.

Fui conduzido a uma sala reservada que ficava próxima do guarda-volumes da unidade, situação que me fez ficar próximo de alguns agentes de disciplina/socialização, responsáveis pelo controle de entrada e saída na muralha interna e nos pavilhões. Essa proximidade fez com que eu pudesse ficar conversando com os agentes em alguns momentos de espera. A pequena sala tinha uma aparência deteriorada, mas era equipada com uma mesa, duas cadeiras e um pequeno ventilador, além de uma janela que dava para visualizar os pavilhões e as suas janelas com camisas estendidas do lado de fora.

Quando meus objetivos foram apresentados para os funcionários que estavam naquela área, causei uma grande impressão em um deles, que imediatamente se apresentou como voluntário da pesquisa, ainda na área em que fica o guarda-volumes. Quando ele entrou na sala onde eu o aguardava, ele demonstrou uma grande ansiedade e euforia para falar. Depois de apresentar formalmente os objetivos da pesquisa, prosseguimos com a leitura em voz alta do questionário e as respostas, momento de significativo diálogo sobre as condições de trabalho naquela unidade prisional. Em todos os momentos da entrevista, o agente demonstrou grande expectativa de ser ouvido e descrever a pressão física e mental da rotina de trabalho, conforme relato, realizado logo após a minha apresentação:

Você veio na nossa rota de ônibus, né? Ela traz a gente pra nossa batalha diária na cadeia. Eu trabalho aqui a apenas um ano e meio. Cara, aqui é um zoológico que [você] tem que ter medo. Eu tô fazendo tratamento psicológico, não posso nem entrar mais lá dentro [nos pa-

vilhões], porque fui ameaçado. Aqui o agente [de disciplina/socialização] não tem como se defender. Temos direito a não ter direitos. A empresa e a SEJUS são até coniventes também. Dão tudo para os presos aí. Pode nem colocar bloqueador de celular que os presos quebram com baladeira. Trabalhar aqui é viver sendo ameaçado e sofrendo assédio moral... eu fui perseguido também por quem deveria ser meu colega de trabalho. Os presos fazem o que querem aí dentro... acontece o uso de drogas o dia todo e o que você imaginar de coisa ilícita. Não temos apoio. (Agente de disciplina/socialização)

O discurso do agente foi emblemático e verdadeira lição sobre a realidade social enfrentada pela categoria. Conforme Barreira (2002), a pesquisa de campo é um delicado momento em que tomamos conhecimento das “teias de significação” do outro. Assim, pesquisas de campo em prisões são repletas de armadilhas, eventos inesperados e de relações de força, que devem ser consideradas, conforme destaca Biondi (2010, 2012). Apesar de momentos de compartilhar comida, o ônibus e algumas conversas, a distância social com os interlocutores era profundamente sentida na medida em que entrevistava pessoas com severas reclamações sobre o trabalho e, por vezes, sobre sofrimento mental. A sensação de tranquilidade da unidade prisional anterior foi substituída por uma série de entrevistas em que os agentes esperavam que eu pudesse ser um meio de ressonância sobre suas demandas. Como ficou marcado na fala acima, não importa quanto tempo você está em uma unidade prisional, os eventos perigosos e violentos são imprevisíveis.

Também ficou claro em diversas entrevistas da-

7 Fui convidado a tomar café da manhã no refeitório da unidade, momento em que tive nova oportunidade de comer pão com margarina e café com leite, servido por funcionários terceirizados. Na hora do almoço comi a refeição junto aos agentes da unidade, no mesmo refeitório. Interessante que na maioria das vezes que fui nas unidades prisionais, fui convidado para tomar café da manhã, almoçar e lanchar. Cada unidade tem seu próprio esquema na alimentação. Por exemplo, em algumas, eu comia em cozinhas reservadas para a direção da unidade, espaços coletivos dos funcionários do Estado, que levam alimentos considerados como lanches - bolos, pães, queijo, café, leite, dentre outros -, mas almoçavam as quentinhas que chegavam aos internos e funcionários terceirizados da unidade. Nesse caso, a estrutura oferecida pela cozinha própria garantia que as quentinhas reservadas aos funcionários administrativos fossem servidas em pratos e talhares. Em uma unidade feminina, uma diretora disse que comer da mesma comida oferecidas às mulheres presas era uma boa forma de ter mais argumentos em casos de reclamações. Dizia ela, “... pois é. Apesar da comida tá aí nos pratos, é a da mesma quentinha das internas. Quando alguém vem reclamar da comida, isso já evita muita confusão, porque eu digo que comi da mesma comida que elas”. Por fim, em algumas ocasiões eu comia nos refeitórios para funcionários, operados por funcionários terceirizados, e contava com a solidariedade de funcionários que me emprestavam os talhares que eu precisava para comer, bastando apenas entregá-los limpos depois de usados.

quele dia que aquela unidade era considerada a mais difícil e a perigosa para se trabalhar. Uma saída para os funcionários que estavam ameaçados ou por diferentes motivos não poderiam entrar nos pavilhões, era o trabalho nas áreas da portaria externa e interna, de forma a evitar o contato com situações de risco físico e psicológico. A carga estressante da rotina de trabalho naquela unidade, presentes nas entrevistas com os funcionários que trabalhavam nos pavilhões, foi narrada pelo grande estresse relacionado com ameaças e assédios de diferentes tipos. As insatisfações com as relações trabalhistas ficaram mais evidentes no momento em que a leitura dos questionários esteve voltada para essas questões. Nos diferentes perfis de pessoas, muitas concordavam que a empresa gestora e o Estado não oferecem condições trabalhistas adequadas. Também foi nesta unidade em que conversei com muitos agentes que já tinham sido contidos em rebeliões, de forma que alguns deles sofreram grave violência física e que se somavam ao um grupo de funcionários que faziam tratamento psicológico, pago com o próprio salário, o que fazia aumentar a sensação de estarem sendo desvalorizados pelos empregadores.

O dia foi carregado pela carga emocional das histórias de pessoas que descreviam que gostavam bastante da profissão que estavam exercendo, mas ao mesmo tempo relacionavam o trabalho com ameaças físicas, assédio moral e o não reconhecimento social sobre a profissão. Esse foi um dia em que senti uma grande sensação de impotência em decorrência dos relatos dos agentes, que descreviam a fragilidade em que a categoria estava naquela unidade pela falta de perspectivas de melhorias nas condições trabalhistas e como as mobilizações de coletivos de presos alteraram profundamente as relações de força nas unidades prisionais. Mesmo horas depois de ter saído da unidade, também às dezessete horas da tarde, fui tomado pela sensação de impotência e ansiedade presentes nos relatos, situação que reforça o compromisso e a solidariedade social com essa categoria como cientista social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno das prisões tem certo protagonismo na experiência social das cidades brasileiras. É preciso pensar as prisões e suas ligações com a vida cotidiana das classes populares de bairros e as ruas

das cidades, de forma a demonstrar os impactos sociais do encarceramento em massa, que afetam não apenas as pessoas presas, mas também os agentes de segurança penitenciária. As muralhas não são impedimentos para uma circulação cada vez mais dinâmica de produtos, mercadorias e ideias (ADORNO e DIAS, 2013, p.18-19). Como ficou evidente nos eventos descritos, as prisões são também o espaço de trabalho de pessoas que buscam sua reprodução social na cidade de Manaus. A pesquisa de campo em prisões também é alvo de considerações. Desse modo, Camila Dias (2013) descreve os desafios da pesquisa de campo em prisões e a permanente atitude reflexiva sobre as relações de força inseridas na interação com interlocutores, em um campo de constantes e inesperadas negociações, de modo que o compromisso do cientista social é realizado pela garantia da dignidade humana e segurança mútua, na condução ética da pesquisa de campo.

Para analisar as prisões, é fundamental a compreensão de que além de serem espaços disciplinares, também estão sujeitas às mudanças que ocorrem com as disputas dos campos econômicos e político. Carlos Henrique Serra (2013) apresenta conclusões semelhantes no texto Estado penal e encarceramento em massa no Brasil, analisando a cultura punitiva no Brasil como um fenômeno de longa duração que atravessa as relações de poder como uma sociabilidade autoritária-repressiva, alimentada por uma lógica do “inimigo social”, ou seja, pessoas puníveis e executáveis.

Esses são os elementos que Serra (2013) sustenta como hipóteses do corte punitivo do estado brasileiro, que se manifesta nas práticas e nos discursos dos aparatos jurídico-político e policial. Em outras palavras, é uma cultura punitiva que inscreve a punição como uma prática autoritária de uma longa duração na história brasileira, alimentada por esse combate ao “inimigo” da ordem social, em um período de longo prazo. Em suma, Serra (2013, p. 42) define que o encarceramento em massa do Brasil aprofundou os sintomas de criminalização da pobreza, inclusive com o que considera com permanências autoritárias e inquisitoriais. A prisão-negócio e o processo global de adesão ao encarceramento em massa foram analisados por Loïc Wacquant (2007). A cogestão do Sistema Penitenciário Estadual do Amazonas marca a

adesão local a este processo, ainda pela margem. Por fim, é preciso avançar em pesquisas que envolvam os relatos e narrativas das pessoas que são protagonistas nas prisões amazonenses e que experimentam condições sociais de privação⁸.

REFERÊNCIAS

- BARREIRA, César. **Pistoleiro ou vingador: construção de trajetórias**. Sociologias, Porto Alegre, n. 8, Dec. 2002. Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151745222002000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 Nov. 2013.
- BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª Edição, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013.
- BIONDI, Karina. **Junto e misturado: uma etnografia do PCC**. São Paulo: Editora Terceiro Nome, 2010.
- _____. **Um mundo de considerações: alguns apontamentos sobre relações de força no trabalho de campo**. In: BARREIRA, César; SÁ, Leonardo; AQUINO, Jânia Perla de; **Violência e dilemas civilizatórios: as práticas de punição e extermínio**. Campinas, SP: Pontes Editores, 2012.
- CORDEIRO, Grecianny Carvalho. **Privatização do Sistema Prisional Brasileiro**. Rio de Janeiro: Maria Augusta Delgado, 2006.
- CPI sistema carcerário**. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2009. 620 p. – (Série ação parlamentar ; n. 384).
- DÍAS, Camila Nunes. **PCC: hegemonia nas prisões e monopólio da violência**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- GIORGI, Alessandro De. **A miséria governada através do sistema penal**. Rio de Janeiro: Revan, ICC, 2006.
- GUINDANI, Miriam Krenzinger A. **A violência simbólica e a prisão contemporânea**. In: Civitas - Revista de Ciências Sociais, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 99-112, mai. 2007. ISSN 1984-7289. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/78>>.
- OLIVEIRA, Luciano. **Relendo Vigiar e Punir**. DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social. Vol. 4, nº 2. 2011, pp. 309-338.
- SANTOS, Jorge Amaral dos. **As parcerias público-privada no sistema penitenciário brasileiro**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2269, 17 de set. 2009. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/13521>. Acessado em: 15 de abril de 2015.
- SERRA, Carlos Henrique Aguiar. **Estado penal e encarceramento em massa no Brasil**. In: LOURENÇO, L. C; GOMES, L. R (org.). **Prisões e punição: no Brasil contemporâneo**. In: Salvador: EDUFBA, 2013.
- SOLAZZI, José Luís. **A ordem do castigo no Brasil**. São Paulo: Editora Imaginário: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2007.
- PERES, Maria Fernanda Tourinho. **O Anacronismo Penitenciário**. Prisões em uma abordagem interdisciplinar. COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas Coelho; FILHO, Milton Júlio de Carvalho (Org.). Salvador: EDUFBA, 2012.
- WACQUANT, Loïc. **Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos: A onda punitiva**. Trad. Sérgio Lamarão. 3.ed. Rio de Janeiro: Revan, agosto de 2007.

Notícias consultadas

- APÓS criar secretaria, governo do AM concede gestão de presídios por 27 anos. Amazonas Atual. Disponível em: após-criar-secretaria-governo-do-am-concede-gestaode-presidios-por-27-anos. Acessado em: 12/03/2015.
- PROJETO prevê um presídio em cada calha de rio no Amazonas. D24. 23 de fevereiro de 2014. Disponível em: <http://new.d24am.com/noticias/amazonas/projeto-prevepresidio-cada-calha-amazonas/106786>. Acessado em: 28 de agosto de 2014.

8 Para as privações vivenciadas no sistema prisional ver: LOURENÇO, Luiz Claudio. Na frente das grades: uma pesquisa com agentes penitenciários da região metropolitana de Belo Horizonte. In: COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas; CARVALHO FILHO, Milton Júlio (Org.). **Prisões numa abordagem interdisciplinar**. Salvador: EDUFBA, 2012.