

ERGOLOGIA E DIREITOS HUMANOS: RELATO DE EXPERIÊNCIA COM AGENTES PENITENCIÁRIOS DE MINAS GERAIS

Aline Pacheco Silva¹

Carolyne Reis Barros²

Daniela Tonizza de Almeida³

Vanessa Andrade de Barros⁴

INTRODUÇÃO

A construção de uma sociedade justa e igualitária exige dos cidadãos proceder a uma revisão do papel de suas instituições e, ao mesmo tempo, da forma como podem contribuir para promover transformações socioculturais e políticas. No que se refere ao sistema prisional, onde os agentes penitenciários representam o Estado na forma de executar políticas de vigilância, controle e punição, o desafio é refletir sobre os tratamentos violentos e degradantes no interior das prisões e discutir a substituição dessas práticas de violência e maus-tratos, associadas ao trabalho dos agentes de segurança penitenciária por ações pautadas no respeito aos Direitos Humanos.

A expressão Direitos Humanos consolidou-se a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU, 1948), em dezembro de 1948, como reação aos abusos cometidos contra a dignidade humana

1 Psicóloga. Mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Psicóloga no Programa de Proteção aos Defensores de Direitos Humanos de Minas Gerais (PPDDH-MG). Associada do Instituto DH: Promoção, Pesquisa e Intervenção em Direitos Humanos e Cidadania.

E-mail: aline.pachecosilva@gmail.com

2 Psicóloga. Mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Doutoranda (bolsista da CAPES) do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de São Paulo (USP). Associada do Instituto DH: Promoção, Pesquisa e Intervenção em Direitos Humanos e Cidadania. E-mail: carolynereis@gmail.com

3 Terapeuta Ocupacional. Mestre em Engenharia de Produção pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMG. E-mail: daniela_tonizza@yahoo.com.br

4 Psicóloga. Doutora em Sociologia pela Université de Paris VII. Professora da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Membro fundador do Instituto DH: Promoção, Pesquisa e Intervenção em Direitos Humanos e Cidadania. E-mail: vanessa.abarros@gmail.com

na Segunda Guerra Mundial. No entanto, como ressalta Silva (2010), a luta pela ampliação da concepção de Direitos Humanos no Brasil, para setores da população considerados marginalizados e excluídos, contribuiu para que se desenvolvesse na sociedade a ideia equivocada de que tais direitos existiam apenas para proteger bandidos da severidade legal.

Nesse contexto, a Secretaria de Defesa Social do Estado de Minas Gerais (SEDS) propôs um curso de capacitação em Direitos Humanos para agentes penitenciários e sócio-educativos de todas as regiões do Estado de Minas Gerais, no qual trabalhamos como capacitadoras. Este capítulo tratará de reflexões sobre o processo pedagógico desenvolvido em um dos módulos de formação.

CONSTRUÇÃO METODOLÓGICA DO CURSO

As atividades desenvolvidas e os temas trabalhados em cursos de capacitação em Direitos Humanos, em geral, como sugere Silva (2010, p.7) são “um arcabouço de teorias e utopias de pouca validade prática para o dia a dia das atividades prisionais, que fazem com que o Agente Penitenciário não vislumbre como o respeito aos direitos humanos pode ser incorporado nas suas ações”. Isso porque tais atividades partem de uma leitura genérica dos sujeitos e das instituições, o que não oferece condições para a mudança das situações concretas de trabalho além de atribuir somente ao sujeito a responsabilidade por tais mudanças.

Rejeitando qualquer ideia que levasse ao caminho da culpabilização, as atividades que integrariam o curso de formação foram estruturadas de maneira a romper com visões abstratas e pré-concebidas do trabalho dos agentes penitenciários sendo orientadas a partir do ponto de vista de suas atividades. Nesse sentido, buscou-se promover a reflexão crítica sobre as condições concretas de trabalho nas unidades prisionais e suas repercussões na vida cotidiana.

Como resultado de reflexões preliminares realizadas em um grupo de discussão com agentes penitenciários e sócio-educativos de diversas unidades prisionais de Minas Gerais, foram construídos dois eixos temáticos principais por meio dos quais o curso seria desenvolvido: 1) o eixo sócio-político, onde seriam abordados temas relativos à estruturas sociais e de poder, exclusão social e o papel do direito na sociedade; e 2) o eixo psicossocial, onde seriam tratados temas relacionados à questões identitárias do preso e do agente, à relações interpessoais intramuros e ao sistema prisional.

O curso foi realizado em dois meses (dezembro de 2009 e janeiro de 2010), com uma carga horária de 40 horas para um grupo de 1200 agentes penitenciários e sócio-educativos de diferentes presídios, penitenciárias e unidades sócio-educativas de todo estado de Minas Gerais, representando 10% dos trabalhadores com cargo

efetivo. As turmas foram compostas por uma média de 25 participantes cada.

Os/as capacitadores/as definiram as estratégias metodológicas para os módulos a partir da troca de experiências, priorizando a utilização de diversos tipos de atividades expressivas, além de vídeos e textos que pudessem funcionar como temas disparadores das discussões.

No eixo psicossocial, desenvolvido em 24 horas, no qual atuamos no primeiro momento do curso, a demanda dos agentes por discutir as contradições presentes em seu cotidiano de trabalho ficou evidente, assim como as dificuldades para gerir a distância entre as prescrições da tarefa e as exigências das situações concretas de trabalho. Os presos, o sistema prisional e a relação com os colegas constituíam-se como parte do universo do trabalho e as motivações e sofrimentos decorrentes da atividade foram igualmente destacadas pelos participantes.

Em face de tais problematizações buscamos uma perspectiva de desenvolvimento do curso que fornecesse aos participantes recursos teórico/metodológicos para interrogar e compreender as situações elencadas, o que poderia auxiliá-los a construir competências e novas formas de agir no trabalho e fora dele. Encontramos na Ergologia o referencial por excelência tanto para tratar as questões trazidas ao longo do curso como para dialogar e integrar o campo dos Direitos Humanos nos fazeres cotidianos.

ERGOLOGIA COMO FERRAMENTA METODOLÓGICA

A Ergologia pode ser entendida como uma orientação epistêmica na qual convergem vários saberes, entre os quais, a Filosofia, a Psicologia, a Ergonomia e a Engenharia. Constituiu-se em 1980, a partir dos esforços de uma equipe pluridisciplinar em desenvolver uma ferramenta ou, como preferem Schwartz e Durrive (2010, p.19), seus precursores, “uma maleta pedagógica”, para conhecer e intervir sobre as situações de trabalho com o intuito de transformá-las. Seu objetivo é estudar o trabalho em todas as suas dimensões, tendo como enfoque a atividade humana. Segundo estes mesmos autores, “Ergologia é a aprendizagem permanente dos debates de normas e de valores que renovam indefinidamente a atividade: é o “desconforto intelectual” (2010, p. 30).

Durrive faz referência a Paulo Freire ao afirmar que a formação, em uma perspectiva Ergológica, ou Ergoformação, está distante da formação do tipo acadêmico, mas situa-se em um lugar misto, “onde os homens se educam em conjunto, com a intermediação do mundo.Cada um se põe em disponibilidade mental para aprender com os outros e para transmitir à sua volta o que o confronto com o real lhe ensina”(SCHWARTZ; DURRIVE, 2010, p.310), e que constitui a experiência.

Nesse enquadramento, a partir de nossa trajetória acadêmica e experiência

profissional como capacitadoras, guiamo-nos pela premissa ergológica de que quem conhece o trabalho é o trabalhador e que, portanto, o modelo tradicional de capacitação, no qual um especialista ensina e detém a verdade sobre aquela realidade, seria insuficiente para discutir a atividade de trabalho. Reconhecer os agentes como sujeitos de saberes constituía, em nosso ponto de vista, a condição *sinequa non* para problematizar o trabalho.

Assim, para “fazer falar a experiência” dos participantes e a partir daí re-trabalharmos os conceitos, nossa proposta foi utilizar um instrumento metodológico ergológico conhecido como Dispositivo Dinâmico a Três Polos (DD3P). Tal dispositivo permite apreender a atividade de trabalho, no caso, a atividade do agente penitenciário, enquanto um debate de normas, colocando em diálogo os saberes **constituídos ou acadêmicos com ossaberes investidos ou da experiência** (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010).

Se os saberes acadêmicos ou protocolares (aqui representados pelo/as capacitadore/as) estão dados previamente, constituem-se em referências imprescindíveis para a realização da atividade, os saberes da experiência ou investidos (representados pelos agentes) se constituem em um encontro sempre singular entre o sabido e a situação inédita, a forma como o corpo, que carrega uma história e uma inserção no mundo de valores está implicado no trabalho.

O diálogo entre estes dois polos, entretanto, requer uma postura de humildade e rigor na referência ao saber, tanto por parte dos trabalhadores quanto do/as capacitadore/as. É preciso criar as condições propícias a essa sinergia, o que exige uma espécie de “desconforto intelectual” que envolve humildade e, ao mesmo tempo, rigor. Humildade diante da complexidade das experiências, para evitar que os saberes ocultos sejam eclipsados pelos saberes instituídos e rigor diante da exigência de verbalizar o trabalho, para garantir a generalização, para dar corpo aos saberes ocultos. O Dispositivo Dinâmico a Três Polos envolve uma progressão de três fases: favorecer a tomada de consciência da própria atividade; problematizar a atividade; convocar os saberes formais e estabelecer a confrontação (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010).

Assim, no encontro ético entre os saberes instituídos da academia e os saberes da experiência dos agentes, as reflexões foram norteadas por questões referentes aos Direitos Humanos, a saber: De que forma os Direitos Humanos fazem parte do cotidiano de trabalho dos agentes penitenciários? De que forma a dimensão de Direitos Humanos pode contribuir para a melhoria das relações e condições de trabalho? E ainda: Como os Direitos Humanos podem ser compreendidos como uma competência para a realização do trabalho dos agentes penitenciários?

CONSIDERAÇÕES SOBRE A EXPERIÊNCIA ERGOLÓGICA

Partimos do pressuposto de que a situação real é sempre diferente do que foi antecipado pelo prescrito e que essa distância a ser gerida, é irreduzível. Nesse sentido, para compreender o real, é preciso conhecer, primeiramente, o prescrito, o qual é impossível e “invisível” reproduzir, mas do qual não se pode prescindir. Schwartz e Durrive (2010, p. 68) afirmam que “para trabalhar, é preciso que haja um prescrito, um conjunto de objetivos, de procedimentos, de regras – relativo aos resultados esperados e à maneira de obtê-los. Quem prescreve? Em termos gerais, é a sociedade que prescreve”.

Em relação à prescrição, a atividade de agente penitenciário deve orientar-se pelo Procedimento Operacional Padrão (POP), um protocolo para agir nas unidades prisionais de Minas Gerais que define, por exemplo, a abordagem do preso dentro da cela e o trânsito interno. Além do POP, há também a Lei de Execuções Penais (LEP) (BRASIL, 1984) e também as Regras Mínimas para Tratamentos dos Presos no Brasil (BRASIL, 1994).

Embora haja, por parte dos agentes, o reconhecimento de que houve melhorias expressivas no sistema prisional nos últimos anos, especialmente por aqueles que trabalham há mais tempo, segundo eles, tais melhorias ainda são insuficientes. Nossa intervenção permitiu que algumas insatisfações com o trabalho real pudessem ser explicitadas e discutidas no grupo de trabalho, relativas tanto às condições como à organização de trabalho.

Podemos destacar, primeiramente, a deficiência na formação técnica inicial dos agentes penitenciários, especialmente dos contratados. Não recebem curso de manejo de armas de fogo nem de defesa pessoal, mas eventualmente recebem tarefas para as quais essas habilidades são imprescindíveis. Não há estudos sobre o POP ou LEP ou das condições para realizá-los, o que evidencia claramente a distância entre a atividade prescrita e a atividade real. Muitas atividades de trabalho ainda são realizadas de modo “intuitivo”, a exemplo da censura de cartas. Os agentes não recebem treinamento, mas devem selecionar nas correspondências, de acordo com o que julgam ser permitido ou não, as informações que podem entrar ou sair dos estabelecimentos prisionais.

A questão do contingente de profissionais para a realização do trabalho também foi trazida à tona, ficando evidente que o número de agentes para cumprir as atividades de acordo com o estipulado no POP é considerado insuficiente. Além disso, existem diferenças entre o tratamento dispensado aos trabalhadores contratados⁵ e efetivos, como o assédio moral da direção, especialmente sobre os primeiros.

⁵ Os agentes penitenciários contratados passam por um processo seletivo, que envolve análise de currículo e avaliação psicológica. A contratação se dá através de Contrato Administrativo, com validade de 06(seis) meses, podendo ser prorrogado por até três anos e, no máximo, mais três anos.

Como os contratados temem a perda do emprego, muitas vezes são coagidos pela direção a submeter-se a desempenhar tarefas que colocam em risco sua integridade física ou psíquica. Alguns agentes apontaram que o fato de manter a maioria dos agentes em contrato temporário pode ser uma forma de manter o controle do sistema porque os contratados são mais fáceis de manipular.

O número insuficiente de agentes repercute ainda nas condições de segurança para realizar o trabalho. Por exemplo, a retirada de um preso da cela, de acordo com o POP, deveria ser realizada na presença de no mínimo dois agentes penitenciários - supremacia da força. O que ocorre, no dia a dia do exercício de trabalho, é somente um agente fazer o procedimento visto que deslocar dois agentes para tal tarefa deixaria descoberto outro posto da unidade. Nesse ponto, podemos observar uma significativa desvalorização e simplificação do trabalho dos agentes (SILVA, 2012).

Outra questão vivenciada com desconforto é a avaliação de desempenho e acordo de resultados, utilizada como modo efetivo de controle e busca por produtividade. Segundo os participantes, produtividade é sinônimo de ausência de rebeliões e os diretores fazem qualquer coisa para evitá-las e não perderem o cargo, fazendo vista grossa para uso de drogas e celulares pelos detentos. Alguns chegam a comentar que a droga acalma os presos, já que falta trabalho e medicação, mas quanto aos celulares, eles ficam amedrontados. Temem que repreensões aos presos repercutam em retaliações a si ou a seus familiares do lado de fora. Além disso, explicitam situações nas quais os agentes são desmoralizados pela direção perante os presos ou dos presos serem tratados com mais respeito e regalias pela direção do que eles próprios.

De um lado, o detento obtém certa convivência dos guardas em troca da colaboração do interno nos serviços essenciais e na manutenção da ordem. De outro, o preso concorda em colaborar, mas em troca de certo grau de ‘tolerância’ por parte do custodiador. Dessa forma, presos e guardas, ao satisfazer seus interesses, perpetuam a ‘paz’, no cotidiano prisional (SÁ, 1996).

Com relação à administração e processos de gestão do trabalho a cargo da diretoria, houve denúncias de corrupção e de indicação política dos cargos de direção, coordenação e inspeção; salientaram também o uso do CFTV (circuito interno de câmeras) que a princípio deveria se constituir num instrumento de vigilância dos presos, tem sido utilizada como forma de controle, fiscalização e punição dos agentes.

A partir de 2002, houve um processo de modificação e expansão das carceragens, que passam a ser administradas não mais pela Polícia Civil, mas sim pela Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS), através da Subsecretaria de Administração Prisional (SUAPI). Apesar de os agentes notarem uma transformação expressiva na maneira de administrar, de organizar o sistema, nas instalações físicas dos

presídios e penitenciárias, ressaltam que ainda falta muito. Com relação à estrutura e condição da SUAPI, não adianta só trocar o nome, é necessário garantir as condições mínimas de execução do trabalho, tal como é prescrito.

Outro tema relevante trazido pelos agentes refere-se à identidade profissional, sendo o uniforme e o contracheque a única forma de um agente ser reconhecido, a tal ponto que “O uniforme é a identidade” (sic). Da mesma forma, queixam-se do desconhecimento, por parte da sociedade, do papel do agente penitenciário. Confundidos com a antiga figura do carcereiro, atrelada a situações de violência, tortura, descaso e opressão dos presos, utilizadas como mecanismo disciplinador e de manutenção da ordem na prisão, segundo Silva (2010), o papel do agente sempre se pautou na confusão entre autoridade e arbitrariedade, arraigadas numa concepção militarizada de segurança. Enquanto agentes de segurança pública, não possuem o mesmo *status* das polícias civil e militar e, enquanto educadores, não são reconhecidos socialmente por uma suposta função ressocializadora. A palavra ressocialização aparece muitas vezes no discurso dos agentes como um jargão. Ao serem questionados sobre o significado desta palavra, em um primeiro momento traziam conceitos decorados, sem articulação com a sua prática ou solicitavam que nós, enquanto capacitadoras, fornecêssemos o significado do conceito. Entendemos tratar-se de algo a que são chamados a contribuir, mas que não compreendem bem como.

À medida que a discussão sobre este tema ressocialização foi aprofundada a partir das experiências no/do trabalho, os agentes destacaram que vivem uma constante contradição. Por um lado, são cobrados a contribuir para ressocialização do preso, pautados nos Direitos Humanos, por outro, precisam manter a ordem na unidade em busca da produtividade e do acordo de resultados⁶. Unidades prisionais com presos provisórios e condenados dividindo a mesma cela, a condição precária de trabalho, com falta de materiais e ferramentas adequadas, superlotação, falta de medicamentos, colchão, lençol e toalha, insatisfação com a qualidade da alimentação geram cobranças por parte dos presos que eles não podem atender. Chegam a questionar como o sistema pode querer que os presos se ressocializem se não lhes são dadas condições para que isso aconteça.

Nos relatos dos agentes, notamos o frequente debate de normas e valores. Por vezes, demonstraram um desejo de vingança contra alguns presos por acharem que mereciam ser mais castigados de acordo com o crime cometido, como por exemplo, os estupradores e pedófilos, ainda que o trabalho imponha não deixar transparecer tais sentimentos. Além disso, apontam a necessidade de transgredir a norma em algumas situações, como por exemplo, no relato da escolta de uma mulher presa ao velório do filho, em que não podiam soltar as algemas para que ela pudesse

6 O Acordo de Resultados é um contrato de gestão no qual são definidos, pelo governo, os resultados esperados para cada equipe de trabalho, em cada área de atuação governamental. No sistema prisional um dos resultados esperados é a ausência de rebeliões.

tocá-lo pela última vez. Tais situações denotam sofrimento no trabalho porque se colocam no lugar do outro, mesmo quando o trabalho exige o contrário dele. Uma das proposições de Schwartz e Durrive (2010, p.45) aponta que “há sempre valores em jogo na atividade” e que “se ignoramos este debate de valores não compreendemos o trabalho” (p. 46). Os autores ressaltam que, a partir do momento em que se sabe que há uma distância entre o prescrito e o realizado, a pessoa precisa fazer escolhas conscientes ou inconscientes e essas escolhas são feitas em função de critérios, valores. São debates de normas com os próprios valores ou com valores de ordem social. No caso dos agentes, esses debates muitas vezes são de ordem moral.

Visando aprofundar a compreensão sobre a atividade de trabalho lançamos mão de mais um instrumento metodológico, denominado “Instrução ao Sósia”(ODDONE; RE; BRIANTE, 1981), junto a trabalhadores italianos. Estipulamos que, num primeiro momento, o agente teria 15 minutos para responder à questão: “Se eu tivesse que te substituir um dia no seu trabalho, e ninguém pudesse perceber a troca, o que eu teria que fazer?”Projetamos essa pergunta no slide após fazermos uma breve explicação sobre ergologia e esta técnica de instrução ao sósia. Em seguida, os sujeitos relatavam sua experiência de trabalho procurando responder à questão e no término somente os capacitadores poderiam fazer a intervenção. Mas percebemos que os outros agentes que estavam assistindo não trocavam experiências, e a partir da segunda turma mudamos o jeito de intervir e todos poderiam fazer perguntas após o término do tempo de exposição de cada agente. Tal mudança trouxe maior riqueza, pois eles perceberam que o mesmo posto de trabalho é ocupado de diferentes maneiras nas diferentes unidades prisionais e até mesmo dentro de uma mesma unidade, e as condições de trabalho também são diferentes. Dentre as atividades analisadas podemos citar: muralha, trânsito interno, escolta, censura, portaria⁷. As funções variam de acordo com as unidades prisionais.

A partir desta experiência da instrução ao sósia, refletimos sobre a incorporação das premissas de Direitos Humanos no exercício profissional como uma competência para agir no trabalho com o objetivo de proporcionar menos sofrimento para si e para o outro.

Para Schwartz e Durrive (2010, p.94) competência refere-se à gestão de todas as interfaces do trabalho, que são ao mesmo tempo técnicas e humanas (econômicas, jurídicas, políticas, intersubjetivas). Para ser competente no trabalho, é preci-

⁷ A função de muralha consiste em ficar 12 horas nos muros que limitam a atividade prisional. O muralha é responsável pela segurança externa e interna vigiando o movimento fora da unidade e também o movimento dos presos dentro das celas e durante o banho de sol. Em algumas unidades, as condições sanitárias e higiênicas das guaritas não são adequadas. A atividade de trânsito interno corresponde ao à movimentação interna de presos (visita de técnicos como psicólogos, advogados, médicos), visita religiosa, entrega de medicamentos. O trânsito externo é responsável por realizar a escolta de presos. O agente que ocupa a função da censura tem a tarefa de fiscalizar toda a correspondência que entra e sai da unidade prisional, bem como os pertences que são enviados por SEDEX. O encarregado da portaria é responsável por receber os objetos e materiais descritos no POP e realizar a revista íntima de visitantes, além de alimentar o sistema de informações do Estado.

so dominar os protocolos, compreender o uso das técnicas, mas também depende da capacidade de reinvenção local, porque é preciso lidar com a variabilidade. Trata-se “daquilo que uma pessoa coloca em ação no trabalho” (p.207), portanto, a aplicação dos Direitos Humanos seria uma possibilidade de ação no trabalho. De acordo com o autor, a competência teria seis ingredientes:

1. O relativo domínio dos protocolos numa situação de trabalho;
2. A relativa incorporação do histórico de uma situação de trabalho;
3. A capacidade de articular a face protocolar e a face singular de cada situação de trabalho, colocando-os em sinergia ou ressonância;
4. O debate de valores ligado ao debate de normas, as impostas e as instituídas na atividade;
5. A ativação ou a duplicação do potencial da pessoa, com suas incidências sobre cada ingrediente; a partir do momento que um meio tem valor, todos os ingredientes da competência podem ser potencializados e desenvolvidos;
6. Tirar partido das sinergias de competências, em situações de trabalho; trata-se da capacidade de avaliar para si, e para os outros, seu próprio perfil de ingredientes de trabalhar junto.

No que tange os Direitos Humanos, percebeu-se, em relação a este domínio dos protocolos, que além de não ser incentivado por meio da promoção de cursos capacitadores, tais protocolos eram modificados em cada unidade prisional, dependendo das diretrizes de cada gestor.

Com relação ao segundo ingrediente, a incorporação dos princípios de Direitos Humanos, este modifica o que é esperado pelo coletivo. Nesse aspecto, muitos agentes ressaltam que aqueles que se importam com o tema são discriminados, denominados “pai dos presos” pelos demais agentes. Há uma rejeição por esse tema pela maioria.

De forma a articular a teoria com a prática, cada agente vivencia o trabalho de maneira singular, a partir de um debate de normas e valores que remete à sua subjetividade. De modo geral, a partir do momento no qual começaram a perceber que direitos humanos não são exclusivos do preso, mas de todos os cidadãos, foi possível reconhecerem as situações nas quais seus direitos estavam sendo violados e que, somente a partir de um movimento de organização coletiva, poderiam lutar por tais direitos.

Dessa maneira, várias iniciativas foram suscitadas nos grupos, tais como, abaixo-assinados, formações de grupos de discussões e denúncias on-line, eleição de representantes para dialogar com autoridades da SEDS em nome de todos os agentes. À medida que esse processo foi possível, também foi plausível desenvolver outro olhar sobre os presos e outros problemas sociais e se reconhecer como agente de mudanças.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos desafios teórico-metodológicos impostos e também dos relatos durante os cursos, algumas considerações se fazem necessárias. Ao tomarmos como inspiração o Dispositivo Dinâmico a Três Polos rompemos com a forma tradicional de curso em que o saber técnico detém a verdade e, além disso, conferimos valor ao trabalhador, que é quem sabe de seu trabalho. A tentativa de fazer dialogar esses saberes, o saber da experiência e o saber acadêmico, num patamar de horizontalidade, num diálogo ético, trouxe-nos desconforto justamente por não estarmos em terra firme. Estávamos abertas para trocarmos experiências e não apenas ensinar. O afeto decorrente do “desconforto intelectual permanente” nos mobilizou a sempre tentar estabelecer um diálogo “desarmado” de uma hierarquização.

Por parte dos agentes, muitos ficavam sem entender o que estava acontecendo. Agora era bom fazer curso de capacitação, porque “antes eu não podia falar nada e ficava um cara de terno o dia inteiro falando lá na frente no slide”(sic). Nossa proposta rompia com essa rigidez disciplinar a partir da disposição das cadeiras em círculos, de possibilitar um espaço de fala. Enfatizávamos que aquele era um espaço deles.

Aos poucos um vínculo de respeito e confiança se formou, e as aversões diminuía. Antes, éramos vistos como “suspeitos”, pois representávamos a SEDS. Quando falamos claramente da não vinculação à SEDS isso mudava, porém ainda assim, éramos reconhecidas como quem estava do lado dos presos. Fizemos um contrato de sigilo, pois o que buscávamos era possibilitar melhorias das condições de trabalho mesmo parecendo impossível. Quando fizemos as avaliações ao final, o resultado se repetia em várias turmas: a forma com que o curso fora conduzido fez diferença. Muitos foram convocados para o curso de maneira arbitrária, como forma de castigo. E no final ainda brincavam “quero mais castigo como esse”, “quero fazer recuperação” ou “esse foi o primeiro curso de DH voltado para o agente” (sic).

Com esse curso foi possível identificar várias demandas trazidas pelos agentes. As melhorias das condições no/do trabalho são tanto imediatas, quanto em longo prazo.

A luta por um mundo mais justo e mais igualitário passa de fato pela discussão da função da prisão em nossa sociedade. Como um projeto que já nasce falido (FOUCAULT, 2007), a prisão traz sofrimento para todos os sujeitos ligados a ela, seja nas condições “invivíveis” do trabalhador, seja nas condições de vida insuportáveis para o sujeito em privação de liberdade. Trata-se de uma instituição que destrói as pessoas e cuja existência nós repudiamos e nos engajamos na luta por sua extinção.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 7.210 de 11 de julho de 1984. Lei de Execuções Penais. Institui a Lei de Execuções penais. Brasília, DF, 11 jul.1984. **Lex**: Legislação Federal e Marginalia. Disponível em: <www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 08 abr. 2010.

BRASIL. Resolução nº 14 de 11 de novembro de 1994. Regras Mínimas para Tratamentos dos Presos no Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 02 dez. 1994.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**: nascimento da prisão. 34.ed, Petrópolis: Vozes, 2007.

ODDONE, I.; RE, A.; BRIANTE, G. **Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail?** Paris: Editions sociales, 1981.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Resolução 217 A(III), de 10 de dezembro de 1948.

SÁ, G. R. de. **A prisão dos excluídos** – origens e reflexões sobre a pena privativa de liberdade. Juiz de Fora: EDUFJF, 1996.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. **Trabalho e Ergologia**: conversas sobre a atividade humana, Niterói: EdUFF, 2010.

SILVA, A. P. S. **Do outro lado das grades**: o trabalho dos agentes de segurança penitenciária em um complexo penitenciário de Minas Gerais. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

SILVA, M. R. S. N. O papel do agente penitenciário na prevenção da violência e promoção dos direitos humanos. **Revista Conselho de Criminologia e Política Criminal de MG**, v.11, p.47-61, 2010.