

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS

FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E CIDADANIA CURSO
DE MESTRADO PROFISSIONAL**

SISTEMA PRISIONAL DE MINAS GERAIS:

**uma análise sobre a formação profissional de agentes de segurança penitenciários / policiais
penais**

Dissertação de Mestrado

LEILA NINA DA SILVA

Belo Horizonte
2023

2023	LEILA NINA DA SILVA	SISTEMA PRISIONAL DE MINAS GERAIS: uma análise sobre a formação profissional de agentes de segurança penitenciários/policiais penais	
------	----------------------------	---	--

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E CIDADANIA
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL

LEILA NINA DA SILVA

SISTEMA PRISIONAL DE MINAS GERAIS:
uma análise sobre a formação profissional de agentes de segurança penitenciários / policiais
penais

Dissertação de Mestrado

FAPPGEN/CBH/UEMG
BELO HORIZONTE
2023

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E CIDADANIA
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL

SISTEMA PRISIONAL DE MINAS GERAIS:
uma análise sobre a formação profissional de agentes de segurança penitenciários / policiais
penais

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública e Cidadania da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios, da Universidade do Estado de Minas Gerais, para exame de defesa.

Linha de Pesquisa: Gestão e Políticas Públicas

Aluna: Leila Nina da Silva

Orientador: Professor Doutor José Eustáquio de Brito

FAPPGEN/CBH/UEMG
BELO HORIZONTE
2023

S586s

Silva, Leila Nina da.

Sistema prisional de Minas Gerais: uma análise sobre a formação profissional de agentes de segurança penitenciários / policiais penais. Leila Nina da Silva. - Belo Horizonte, 2023. 182p. il.

Orientador: José Eustáquio de Brito.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Estado de Minas Gerais. Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios, Belo Horizonte, 2023.

1. Formação profissional. 2. Agente de Segurança Penitenciário. 3. Sistema prisional. 4. Ergologia. I. Brito, José Eustáquio de. II. Universidade do Estado de Minas Gerais. Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios. Programa de Pós-graduação *strictu-sensu*. III. Título.

CDU 355.34

CDD 355

Dissertação defendida e aprovada em 25 de outubro de 2023, pela banca examinadora constituída pelos professores:

Prof. Dr. José Eustáquio de Brito - (Orientador)
Universidade do Estado de Minas Gerais - Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de
Negócios - FaPPGen

Profa. Dra. Sirley Aparecida Araújo Dias (Titular Interna)
Universidade do Estado de Minas Gerais - Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de
Negócios - FaPPGen

Profa. Dra. Júnia Fátima do Carmo Guerra (Suplente Interna)
Universidade do Estado de Minas Gerais - Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de
Negócios - FaPPGen

Prof. Dr. Walesson Gomes da Silva (Titular Externo)
Universidade do Estado de Minas Gerais - Unidade de Ibirité

Prof. Dr. Geraldo Márcio Alves dos Santos (Suplente Externo)
Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Educação

AGRADECIMENTOS

À minha querida mãe, Marta, grandiosa alma que eu tive a sorte de ser filha, fez o que estava ao seu alcance para me ajudar a concluir este mestrado. Durante o percurso do mestrado, precisei voltar a morar com ela. Ciente de que eu precisava estudar e escrever, não permitiu que desviasse o foco dos estudos com atividades rotineiras da casa, assumia ela mesma todas as atividades do lar para que eu me concentrasse na escrita.

Ao meu querido pai, Silvestre, que não está mais entre nós, mas que sempre me incentivou a estudar.

Ao meu marido, Marcello, companheiro de vida, que nunca duvidou da minha capacidade, sempre me estimulou, dizendo que eu era “ideúda”, expressão cunhada por ele para afirmar o quanto sou cheia de ideias. Obrigada por estar ao meu lado neste processo intenso de construção.

Ao Diretor Geral do Comando de Operações Especiais, Renato Rabelo, pela compreensão e apoio, sem os quais não seria possível obter a redução da minha carga horária de trabalho e, portanto, ter tempo necessário para refletir sobre o sistema prisional mineiro.

Ao Diretor de Operações, Roni Oliveira, pelo apoio no dia a dia de trabalho.

À Equipe Bravo a qual faço parte, pela compreensão em relação às muitas horas de ausências no plantão de trabalho.

À Sejusp, na pessoa do secretário Rogério Greco, ao Diretor Geral Depen-MG, e ao Subsecretário de Inteligência e Atuação Integrada, pela pronta e rápida resposta às várias solicitações institucionais.

À professora Sirley, pelos apontamentos e questionamentos na banca de qualificação.

Aos e às colegas de trabalho, agentes de segurança penitenciários / policiais penais e agentes temporários que generosamente aceitaram fazer parte desta pesquisa. Muito obrigada, pela disponibilidade de cada um de vocês.

Ao caríssimo orientador, José Eustáquio, pelas indicações e direcionamentos valiosos. Não poderia ser outro orientador, pois é a pessoa mais calma que tive a oportunidade de conhecer. Obrigada, pelo cuidado, generosidade e paciência direcionados a mim. Muitas vezes, diante de desafios, escrevia ao final das mensagens “Um abraço”, um carinho que me cativava.

À Universidade do Estado de Minas Gerais, em especial ao Programa de Pós-graduação em Segurança Pública e Cidadania, pela oportunidade de crescimento e evolução.

RESUMO

SILVA, Leila Nina da. SISTEMA PRISIONAL DE MINAS GERAIS: uma análise sobre a formação profissional de agentes de segurança penitenciários / policiais penais

Esta dissertação apoia-se em um breve recorte histórico adotando uma perspectiva organizacional para apresentar o Sistema Prisional de Minas Gerais e como vem sendo conduzida a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, haja vista a pouca produção acadêmica que aponte o passado do sistema prisional mineiro e sua organização institucional. Além disso, este trabalho se assenta em estudos acerca da formação destes profissionais em alguns estados da federação, com destaque para Minas Gerais. Todavia, ressalta-se que a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais é pouco pesquisada em uma perspectiva capaz de revelar competências requeridas para o desempenho das atividades e sua relação com o processo de formação profissional. No que concerne aos procedimentos metodológicos, utiliza-se de pesquisa bibliográfica, documental e entrevista semiestruturada. Esta última visa captar os sentidos atribuídos pelos agentes de segurança penitenciários/policiais penais de Minas Gerais acerca de seu processo de formação profissional em relação com suas atividades cotidianas. Para esse fim, a entrevista semiestruturada foi direcionada aos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, tanto na condição de docentes, quanto na condição de discentes no curso de formação técnico profissional do concurso público Edital Seplag/SEDS 08/2013. Além disso, a entrevista semiestruturada também captou a perspectiva dos agentes de segurança penitenciários selecionados por processo de seleção simplificado acerca da formação para o exercício de suas atividades. Contíguo a isso, esta pesquisa se apoia em alguns conceitos e ensinamentos propostos pela Ergologia capazes de contribuir para a compreensão da formação profissional com base em uma perspectiva multidisciplinar e incentivar uma sinergia entre a atividade de trabalho, o cotidiano prisional e os conteúdos abordados nos cursos de formação. Dentre os principais resultados obtidos, percebe-se que há maior prioridade na formação em atividades operacionais e menos atenção na formação em outras áreas também relevantes para a execução das atividades de custódia e da reintegração social, que resulta na percepção de um desequilíbrio na formação que pende para a segurança dos estabelecimentos prisionais e disciplina dos indivíduos presos em detrimento de outras dimensões necessárias para a atuação profissional.

Palavras-chave: Formação Profissional. Agente de Segurança Penitenciário. Polícia Penal. Sistema Prisional. Ergologia.

ABSTRACT

SILVA, Leila Nina da. MINAS GERAIS PRISON SYSTEM: an analysis of the professional training of penitentiary security officers / criminal police officers

This dissertation is based on a brief historical outline, adopting an organizational perspective to present the Prison System of Minas Gerais and how the training of penitentiary security agents/penal police officers has been conducted, given the little academic production that points to the system's past. Minas Gerais prison and its institutional organization. Furthermore, this work is based on studies about the training of these professionals in some states of the federation, with emphasis on Minas Gerais. However, it is noteworthy that the training of prison security agents/criminal police officers is little researched from a perspective capable of revealing skills required to carry out activities and their relationship with the professional training process. Regarding methodological procedures, bibliographical and documentary research and semi-structured interviews are used. The latter aims to capture the meanings attributed by prison security agents/penal police officers in Minas Gerais regarding their professional training process in relation to their daily activities. To this end, the semi-structured interview was aimed at prison security agents/penal police officers, both as teachers and as students in the professional technical training course of the public competition Edital Seplog/SEDS 08/2013, in addition, the semi-structured interview also captured the perspective of prison security officers selected through a simplified selection process. Contiguous to this, this research is based on some concepts and teachings proposed by Ergology capable of contributing to the understanding of professional training based on a multidisciplinary perspective and encouraging a synergy between work activity, prison daily life and teachings in training courses training. Among the main results obtained, it is clear that there is greater priority in training in operational activities and less attention in training in other areas also relevant to the execution of custody and social reintegration activities, which results in the perception of an imbalance in training that focuses on the security of prison establishments and the discipline of imprisoned individuals to the detriment of other dimensions necessary for professional performance.

Keywords: Professional qualification. Penitentiary Security Officer. Criminal Police. Prison System. Ergology.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APH	Atendimento Pré-Hospitalar de Combate
APAC	Associação de Proteção aos Condenados
ASPs	Agente de Segurança Penitenciário
ACISP	Academia Integrada de Segurança Pública
BG	Batalhão de Guardas
CERESP BH -I	Centro de Remanejamento Provisório de Belo Horizonte I
CFTP	Curso de Formação Técnico Profissional
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CPB	Capacitação Prisional Básico
Cope	Comando de Operações Especiais
DD3P	Dispositivo Dinâmico a Três Polos
DEPEN	Departamento Penitenciário Nacional
Depen-MG	Departamento Penitenciário de Minas Gerais
DOP	Departamento de Organização Penitenciária
Espen	Escola Nacional de Serviços Penais
ESPEN-MG	Escola de Serviços Penitenciários do Estado de Minas Gerais
Getap	Grupamento de Escolta Tático Prisional
Gir	Grupo de Intervenção Rápida
IBFC	Instituto Brasileiro de Formação e Capacitação
IPL	Indivíduo Privado de Liberdade
LEP	Lei de Execução Penal
PAN	Penitenciária Agrícola de Neves
PMMG	Polícia Militar de Minas Gerais
PCMG	Polícia Civil de Minas Gerais
PNSPDS	Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social
PSS	Processo Seletivo Simplificado
Risp	Região Integrada de Segurança Pública
ReNP	Regulamento e Normas de Procedimento do Sistema Prisional de Minas Gerais
SEAP	Secretaria de Administração Prisional

SEDS	Secretaria de Estado e Defesa Social
Seplag	Secretaria de Planejamento e Gestão
Sesg	Superintendência Educacional de Segurança Pública
SUAPE	Subsecretaria de Administração Penitenciária
SUAPI	Subsecretaria de Administração Prisional
Suint	Subsecretaria de Inteligência e Atuação Integrada
SUSEPE/RS	Superintendência dos Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul
Susp	Sistema Único de Segurança Pública
TCAF	Treinamento com Armas de Fogo

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Objetivos da prisão

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1 - Agentes temporários contratados por PSS
- Quadro 2 - Servidores efetivos não docentes
- Quadro 3 - Servidores efetivos/docentes
- Quadro 4 - Estabelecimentos penitenciários sob a gestão do DOP
- Quadro 5 - Estabelecimentos penitenciários
- Quadro 6 - Estabelecimentos prisionais
- Quadro 7- Quantitativo de unidades prisionais por Risp
- Quadro 8 - Curso de formação da Escola de Serviço Penitenciário do RS
- Quadro 9 - Matriz curricular do CFTP do concurso público Edital Seplag/SEDS 08/2013
- Quadro 10 - Disciplina Relações Humanas
- Quadro 11 – Disciplinas da Técnica Operacional
- Quadro 12 - Disciplina Direitos Humanos
- Quadro 13 - Curso de formação continuado dos anos de 2018 a 2022
- Quadro 14 - Matriz curricular do CPB
- Quadro 15 - Disciplinas do CFTP e do CPB

LISTA DE IMAGEM

- Imagem 1 - Parte do organograma da Sejusp
- Imagem 2 - Parte do organograma da Sejusp/Suint
- Imagem 3 - Pátio 1
- Imagem 4 - Sala de aula 1 (visão do fundo)
- Imagem 5 - Sala de aula 1 (visão da frente)
- Imagem 6 - Frente da sala de aula 3
- Imagem 7 - Sala de aula 5 (visão do fundo)
- Imagem 8 - Visão do teto das salas 1, 2 e 3 e frente da sala 5
- Imagem 9 - Estande de disparos de arma de fogo e armamento de menor potencial ofensivo
- Imagem 10 - Projeção de parte de um possível organograma da Sejusp
- Imagem 11 - Organograma da ESPEN-MG
- Imagem 12 - Organograma da Escola de Justiça e Cidadania
- Imagem 13 - Organograma da Escola de Formação e Aperfeiçoamento do Sistema prisional e socioeducativo

- Imagem 14 - Pluridisciplinaridade da ergologia
- Imagem 15 - Dispositivo Dinâmico a Três Polos
- Imagem 16 - Esboço preliminar da pluridisciplinaridade que envolve a atividade custodial
- Imagem 17 - Esboço da pluriprofissionalidade presente na atividade custodial
- Imagem 18 - Esboço da pluriprofissionalidade entre servidores e funcionários prisionais

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
1.1 Sobre a trajetória profissional da pesquisadora	15
1.2 Formulação do problema de pesquisa e justificativa	17
1.3 Objetivo geral	21
1.4 Objetivos específicos	21
1.5 Metodologia.....	22
1.5.1 Pesquisa documental.....	23
1.5.2 Entrevista Semiestruturada	25
1.5.3 Revisão bibliográfica	33
2. O SISTEMA PRISIONAL EM MINAS GERAIS: UMA CONSIDERAÇÃO SOBRE O CAMPO DE PESQUISA	35
2.1 Alguns aspectos de um passado remoto do sistema prisional mineiro.....	35
2.2 O sistema prisional mineiro a partir da década de 1980.....	39
2.3 O servidor da custódia no sistema prisional de Minas Gerais	44
2.4 Sistema prisional mineiro na atualidade	49
3. NOTAS SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIOS / POLICIAIS PENAIIS	62
3.1 Revisão bibliográfica sobre a produção recente acerca do tema em estados selecionados .	62
3.2 A formação de agentes de segurança penitenciários / policiais penais em Minas Gerais ...	75
3.2.1. Alguns aspectos acerca da formação dos agentes de segurança penitenciários / policiais penais em Minas Gerais no final do século passado	76
3.2.2 Aspectos da formação dos agentes penitenciários no atual século.....	80
4. CONTRIBUIÇÃO DA ERGOLOGIA PARA O TRABALHO E A FORMAÇÃO DE AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIO / POLICIAL PENAL	86
4.1 A competência na perspectiva da ergologia	87
4.1.2 Primeiro ingrediente da competência: o domínio das normas antecedentes	88
4.1.3 Segundo ingrediente da competência: a dimensão dos saberes incorporados.....	91
4.1.4 Terceiro ingrediente da competência: a arte de combinar normas antecedentes e saberes incorporados	95

4.1.5 Quarto ingrediente da competência: a consciência dos valores a orientar a atividade de trabalho	97
4.1.6 Quinto ingrediente da competência: a relação entre valores, normas antecedentes e saberes incorporados.....	103
4.1.7 Sexto ingrediente da competência: a centralidade conferida à competência coletiva	103
4.2 Pluridisciplinaridade na perspectiva da ergologia	104
4.2.1 Dispositivo Dinâmico a Três Polos	106
5. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIOS / POLICIAIS PENAIIS SOB O PONTO DE VISTA DE SEUS PROTAGONISTAS.....	111
5.1 Sobre a formação inicial	113
5.2 Sobre a formação continuada.....	132
5.3 Regulamento e Normas de Procedimento do Sistema Prisional de Minas Gerais - ReNP	138
5.4 História do sistema prisional de Minas Gerais	141
5.6 Nova estrutura organizacional	146
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	148
REFERÊNCIAS	152
APÊNDICE.....	161
Anexo A - Avaliação do curso/Treinamento CFTP	164
Anexo B - Avaliação do CPB.....	173

1. INTRODUÇÃO

1.1 Sobre a trajetória profissional da pesquisadora

Fazer pesquisa utilizando-se de conteúdos multidisciplinares foi desafiador para esta pesquisadora, pois com a graduação em Direito e a pós-graduação *lato sensu* em direito público, as pesquisas que realizei até então se centraram em atos normativos, princípios, jurisprudências e, sobretudo, em doutrinas, ou seja, as formulações das monografias tanto da graduação quanto da pós-graduação foram restritas aos saberes da área do Direito.

No entanto, não posso deixar de mencionar que também recebi formação de base humanística, pois a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas), universidade na qual realizei ambos os cursos, inclui em seus projetos de curso disciplinas tais como: filosofia, filosofia do direito, formação do mundo contemporâneo, psicologia, sociologia do direito, antropologia, política e história do direito. Logo, essa formação influenciou-me sobremaneira na forma de enxergar o mundo e, sobretudo, o sistema prisional.

No que concerne à pesquisa, que envolve gestão e políticas públicas no âmbito da Segurança Pública com enfoque na Cidadania, foi possível ter contato com saberes de diferentes ciências. Isso contribuiu para entender melhor as inquietações que me direcionaram para o Mestrado Profissional em Segurança Pública e Cidadania. Assim, para apresentar as circunstâncias que me trouxeram até aqui, descrevo um pouco da minha trajetória profissional no sistema prisional de Minas Gerais.

Trabalho no Sistema Prisional de Minas Gerais, no cargo de Agente de Segurança Penitenciário há dezesseis anos. Porém, vale salientar que a escolha por fazer o concurso público para o referido cargo não foi pautada pela vocação, conforme preceitua o artigo 77 da Lei de Execução Penal. Meu ingresso foi influenciado pela remuneração do cargo, pela estabilidade do serviço público e, em certa medida, por um amigo que, à época, exercia a função de agente de segurança penitenciário por meio de contrato temporário em uma unidade prisional.

Ingressei, assim, no cargo de agente de segurança penitenciário, no ano de 2007, após seis¹ etapas obrigatórias do concurso público Seplag 03/2005 sendo, a última delas, o curso de formação técnico profissional, ministrado, parte pela Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) e parte pela Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS), que atribuiu a alguns integrantes do Comando de Operações Especiais (Cope)² a condição de docente.

Meu primeiro contato com o cargo ocorreu na Penitenciária Dênio Moreira de Carvalho, situada no Município de Ipaba / Minas Gerais. Nesta oportunidade, tive que mudar para esta cidade, localizada no Vale do Rio Doce. Lá permaneci por dois anos e meio, exercendo diversas atividades, dentre elas: censura de objetos que adentravam na unidade prisional advindas tanto dos Correios quanto trazidos pelos visitantes (familiares e/ou amigos) dos indivíduos privados de liberdade; revistas pessoais; e vigilância em portarias, guaritas e muralha³.

Durante o período que trabalhei na Penitenciária Dênio Moreira de Carvalho, houve um concurso interno ao sistema prisional no qual me inscrevi, uma vez que me permitiria voltar a morar em Belo Horizonte/Minas Gerais. Porém, antes mesmo de findarem as etapas desta seleção, fui removida para o Presídio Feminino Inspetor José Abranches Gonçalves, situado no Município de Ribeirão das Neves, região metropolitana de Belo Horizonte.

Nesta unidade prisional feminina, iniciei as atividades laborais no ano de 2010, exercendo trabalhos tais como: conduções de detentas tanto para o banho de sol, trabalho interno e/ou para a escola instalada internamente à unidade, quanto para o atendimento dos analistas de defesa social; realizei revistas pessoais nas detentas e em seus respectivos visitantes quando desejavam ingressar na unidade; “bate-cela”⁴, dentre outras atividades. Permaneci nesta unidade feminina por nove meses.

¹ As seis etapas obrigatórias do concurso público definidas pela Lei 14.695 de 2003 são: provas ou provas e títulos; comprovação de idoneidade e conduta ilibada; prova de aptidão psicológica e psicotécnica; prova de condicionamento físico por testes específicos; exame médico; e curso de formação técnico-profissional.

² Segundo o Decreto 47795/2019, Comando de Operações Especiais “[...] tem como competência planejar, organizar, atuar, coordenar, gerir e propor normas e diretrizes relativas a eventos de alto risco e complexidade [...]”

³ Muro que circunda algumas unidades prisionais que permite uma visão tanto da parte interna quanto da parte externa da unidade.

⁴ Conferência das grades das celas e dos basculantes com a utilização de bastões, que são batidos nas grades para verificar se elas estão íntegras ou não. Esta conferência visa encontrar grades serradas.

Em outubro de 2010, fui convocada no concurso interno para ingressar no Cope, unidade na qual atualmente estou lotada.

Foi no Cope que meu olhar se voltou para a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, tanto para a formação inicial quanto para a formação continuada. A partir da convivência cotidiana, observava que alguns integrantes do Cope ministravam cursos de formação continuada para os grupos especializados⁵ das unidades prisionais, ou seja, cursos mais voltados para manutenção da ordem e disciplina dos indivíduos privados de liberdade.

Acerca da formação inicial, como ocorrera no meu concurso público, alguns colegas do Cope ministravam aulas no Curso de Formação Técnico Profissional (CFTP), sexta etapa do concurso público para o cargo de agente de segurança penitenciário. Durante o período que estou no Cope, dois concursos públicos foram realizados pela administração prisional de Minas Gerais. Um, no ano de 2012, edital Seplag/SEDS 03/2012, e outro, no ano de 2013, edital Seplag/SEDS 08/2013. Em ambos os CFTPs, alguns dos meus colegas de trabalho compuseram o corpo docente, quase sempre ministrando aulas de cunho operacional, que demarcam o uso da força, a disciplina e a segurança dos estabelecimentos prisionais.

Essa perspectiva mais repressiva trouxe inquietações que me levaram a formular o problema proposto para esta dissertação. Embora a abordagem operacional seja, em certa medida, necessária para a custódia de alguns indivíduos privados de liberdade, compreendo que outros conteúdos que guardam relação com o ser humano e a sociedade devam ser abordados nos cursos de formação inicial e continuado dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais.

1.2 Formulação do problema de pesquisa e justificativa

O Sistema Prisional é responsável por duas atividades precípuas: a custódia e a reintegração social dos indivíduos presos. A atividade de custódia possui caráter preventivo e repressivo, enquanto a

⁵Os grupos especializados são: Grupo de Intervenção Rápida (Gir), criado para agir nos primeiros sinais de distúrbios da ordem e disciplina das unidades. Porém, em função da superlotação das unidades prisionais, atua em situações rotineiras de liberação dos indivíduos privados de liberdade para o banho de sol e, após, o respectivo trancamento; e, Grupamento de Escolta Tático Prisional (Getap), criado para a realização de escoltas.

atividade de reintegração social possui cunho psicossocial, educacional e profissional. Estas atividades são realizadas a partir da interação de vários servidores que desenvolvem suas atividades profissionais no ambiente prisional, dentre os quais destacam-se os analistas de defesa social, formados por assistentes sociais, psicólogos, bacharéis em direito, enfermeiros, dentre outros profissionais, e os agentes de segurança penitenciários/policiais penais⁶ e agentes temporários, foco desta dissertação.

Os agentes de segurança penitenciários/policiais penais notabilizam-se pela quantidade de profissionais existentes. Segundo o Portal da Transparência de Minas Gerais, em maio de 2023, o sistema prisional mineiro exibiu um quadro de 16.205 agentes públicos, dos quais 13.688 eram servidores públicos, isto é, ocupantes do cargo de agente de segurança penitenciário e, 2.517 agentes temporários, que são exercentes da função temporária de agente de segurança penitenciário.

Além disso, notabilizam pela complexidade das atividades que exercem, definidas tanto na lei 14.695, de julho de 2003, e no Decreto 43.960, de fevereiro de 2005, que estabelecem as atribuições do cargo, dentre elas: manter a ordem e a segurança nos estabelecimentos penais; prestar segurança a profissionais diversos que fazem atendimentos especializados aos presos nas unidades prisionais; preencher formulários, redigir e digitar relatórios e comunicações internas; prestar assistência em situações de emergências, tais como primeiros socorros, incêndios, transporte de enfermos, rebeliões, fugas e outras situações assemelhadas; adotar as medidas necessárias ao cumprimento dos alvarás de soltura, obedecidas as normas próprias.

Além de algumas competências, a lei 14.695 estabelece a carreira dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e as condições de ingresso na mencionada carreira, além de outras regras inerentes ao cargo. Importante mencionar ainda que, no ano de 2019, foi incluído no artigo 144 da Constituição Federal (Brasil, 1988) mais um órgão de Segurança Pública, a Polícia Penal, além do reconhecimento do cargo de agente de segurança penitenciário.

⁶ Em que pese a Assembleia Legislativa de Minas Gerais ter criado a Polícia Penal de Minas Gerais, a nomenclatura do cargo será decidida em lei orgânica. Junto a isso, a denominação, agente de segurança penitenciário/policial penal é adotada no âmbito da administração prisional de Minas Gerais para se referir aos servidores efetivos, por isso adota-se nesta dissertação essa nomenclatura.

Nesta oportunidade, a Carta Magna determinou que a União, os Estados e o Distrito Federal criem suas respectivas Polícias Penais. No estado de Minas Gerais, tal determinação foi cumprida em 29 de junho de 2022, quando do acréscimo do inciso IV⁷ no artigo 136 da Constituição do Estado de Minas Gerais. Entretanto, ainda falta ao estado de Minas Gerais cumprir mais uma determinação constitucional expressa no § 7º, do artigo 144⁸. A mesma determinação também está prevista na Constituição Estadual⁹.

Essas alterações legais situam o Sistema prisional nas agendas públicas tanto federal quanto estadual e, neste momento, não apenas com foco nos indivíduos custodiados, mas nos servidores prisionais. Sendo assim, desse cenário vislumbra-se uma oportunidade de início de um novo ciclo no Sistema Prisional mineiro, voltado para o aprimoramento das políticas públicas prisionais, especialmente, as direcionadas para a formação profissional dos servidores do sistema prisional, em especial a formação inicial e continuada dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e dos agentes temporários.

Dentre os servidores que lidam com os indivíduos custodiados, os agentes de segurança penitenciários/policiais penais e os agentes temporários são aqueles que por mais tempo, em todas as ocasiões, independentemente do dia, semana e horário, permanecem em contato com os indivíduos presos. Essa condição demanda que sejam mobilizados conhecimentos de diversas áreas do saber, não apenas os procedimentos operacionais de segurança, mas, também, psicologia, sociologia, saúde, direito, mediação de conflitos etc., saberes imprescindíveis para a realização eficiente das atividades de custódia e reintegração social.

Nesse caminho, a fundamentação teórica da pesquisa considera a demanda pelo desenvolvimento de processos formativos que sejam capazes de manifestar a dimensão multidisciplinar coerente com a atividade de trabalho dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes

⁷ Art. 136 - A segurança pública, dever do Estado e direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: I - Polícia Civil; II - Polícia Militar; III - Corpo de Bombeiros Militar; IV - **Polícia Penal**. (grifo nosso).

⁸ Artigo 144 “[...] § 7º A lei disciplinará a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, de maneira a garantir a eficiência de suas atividades.”

⁹ Artigo 10 “Compete ao Estado: [...] XV - legislar privativamente nas matérias de sua competência e, concorrentemente com a União, sobre: [...] q) **organização, garantias, direitos e deveres** da Polícia Civil e da **Polícia Penal**”. (grifo nosso)

temporários. Para tal, a pesquisa se fundamenta na abordagem proposta pela Ergologia¹⁰ tendo em vista a concepção acerca da atividade de trabalho, bem como das competências inerentes ao desenvolvimento da atividade.

Diante desta percepção, é válido trazer alguns conceitos propostos pela Ergologia capazes de contribuir para a compreensão de uma perspectiva multidisciplinar direcionada à formação profissional, também incentivar uma sinergia entre a atividade de trabalho, o cotidiano prisional e os ensinamentos nos cursos de formação.

As poucas pesquisas acadêmicas que versam direta ou indiretamente sobre a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários (Amorim-Silva, 2021; Dorigo, 2015; Oliveira, Ribeiro e Bastos 2015; Cruz *et al.* 2013) são uníssonas em asseverar que a formação inicial e continuada desses servidores é incipiente e, quando as pesquisas abordam a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, focalizam a deficiência na formação em direitos humanos.

Compreende-se que a percepção dos estudiosos acerca da necessidade de formação em direitos humanos decorre das muitas violações à dignidade da pessoa humana, sejam elas violações aos direitos dos custodiados ou dos próprios custodiadores. Entretanto, acredita-se que haja deficiências em outras disciplinas e conhecimentos que fundamentam a atividade de custódia, a compreensão da reintegração social e, nos tempos atuais, a formação na perspectiva do novo órgão de segurança pública. Portanto, esta pesquisa pretende oferecer uma parcela de contribuição para a sistematização de conhecimentos sobre a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais nesse contexto em que as atividades inerentes ao exercício do cargo são reconhecidas pelas legislações pertinentes e sobre a formação dos agentes de segurança penitenciários temporários.

¹⁰ A abordagem ergológica a qual fazemos referência tem suas origens na experiência pluridisciplinar e pluriprofissional iniciada na Universidade de Provence – França no final da década de 1970, com a criação de um dispositivo denominado “Análise Pluridisciplinar das Situações de Trabalho” (APST), tendo como seu principal mentor o filósofo e professor Yves Schwartz. Naquele contexto, configurava-se um desafio político e epistemológico buscar responder aos questionamentos feitos pelos operários ao modelo taylorista-fordista de organização do trabalho e gestão da produção (Cf. BRITO, 2020).

Nesse entendimento, com a criação da Polícia Penal em Minas Gerais, abre-se uma janela de oportunidade para discutir, repensar e, talvez, reformular as políticas públicas de formação dos profissionais da área. Nesse sentido, a pesquisa pode contribuir para subsidiar política pública de formação inicial e continuada dos servidores e dos funcionários, sendo um caminho possível para a modernização das políticas públicas de formação prisional.

Para entender os conhecimentos, saberes e atitudes transmitidos aos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários nos cursos de formação inicial e continuada, formula-se o seguinte problema de pesquisa: quais as implicações da política de formação adotada pela administração prisional de Minas Gerais direcionada aos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e aos agentes temporários para o desenvolvimento das atividades de custódia e reintegração social, levando-se em conta a complexidade, o caráter multidisciplinar e pluriprofissional das atividades exercidas no sistema prisional mineiro no contexto das situações de trabalho?

1.3 Objetivo geral

Com esse problema de pesquisa em mente, a pesquisa visa identificar e analisar as políticas de formação adotadas pela administração prisional de Minas Gerais, direcionadas aos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e aos agentes temporários, suas implicações para o desenvolvimento das atividades de custódia e reintegração social diante do caráter multidisciplinar e pluriprofissional das atividades exercidas no contexto das situações de trabalho.

1.4 Objetivos específicos

- 1- Identificar quais projetos de formação são adotados pela administração prisional de Minas Gerais direcionados aos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários.
- 2- Analisar a compreensão dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e dos agentes temporários acerca da custódia e da reintegração social, bem como a percepção desses sujeitos acerca da formação ofertada pela instituição para o desenvolvimento de suas atividades cotidianas.

3- Compreender como se deu a formação inicial dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais realizada no curso de formação técnico profissional do concurso público edital Seplag/SEDS 08 de 2013, ocorrido em 2016 e 2017.

1.5 Metodologia

Esta pesquisa fundamenta-se numa abordagem qualitativa ao ser desenvolvida a partir de uma perspectiva exploratória, que busca, por meio da revisão bibliográfica e análise documental compreender a dinâmica do Sistema Prisional de Minas Gerais e a formação inicial e continuada dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários. Além disso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas visando captar os sentidos atribuídos por estes agentes públicos acerca de seu processo de formação profissional em relação com suas atividades cotidianas.

Para a investigação da formação inicial, optou-se por selecionar os agentes de segurança penitenciários/policiais penais docentes e discentes no CFTP do concurso público edital Seplag/SEDS 08 de 2013, realizado nos anos de 2016 e 2017. A escolha desse concurso público se justifica pelo fato de esse certame ter nomeado um número expressivo de servidores, quando comparado com os concursos públicos anteriores, além de ter sido o último concurso realizado pela administração prisional de Minas Gerais. Além desses servidores, selecionou-se também agentes temporários contratados por meio de processo de seleção simplificado.

Acerca da formação continuada, optou-se por utilizar essa mesma amostra de servidores, assim como o mesmo instrumento de pesquisa, no entanto, preservando um recorte temporal de 5 anos, de 2018 a 2022, período mais ampliado em função da pandemia de Covid-19, que influenciou a realização de cursos e, por consequência, reduziu a quantidade de cursos de formação continuada e de qualificação.

Além disso, a pesquisa analisou documentos e realizou entrevistas semiestruturadas na Escola Integrada de Segurança Pública pertencente à estrutura da Superintendência Educacional de Segurança Pública (Sesg), setor responsável pelo desenvolvimento, aperfeiçoamento e capacitação dos profissionais do Sistema de Justiça e Segurança Pública, como também realizou entrevistas em duas unidades prisionais de Minas Gerais, o Centro de Remanejamento Provisório de Belo

Horizonte I (CERESP-BH I) e Presídio de Ribeirão das Neves - I, para melhor compreender a política pública de formação adotada pelo sistema prisional de Minas Gerais.

A opção pelo CERESP-BH I, mais conhecido como CERESP-Gameleira, se deve ao fato de ser a unidade prisional responsável por receber todos os indivíduos flagrados¹¹ da comarca de Belo Horizonte, um volume considerável de entrada de indivíduos presos. A escolha do Presídio de Ribeirão das Neves I, também conhecido como Presídio Antônio Dutra Ladeira, por sua vez, relaciona-se ao fato de ser um presídio de grande porte e a segunda unidade prisional mais antiga de Ribeirão das Neves.

Apresentadas estas ideias gerais e preliminares acerca da metodologia adotada nesta dissertação, passa-se a mais detalhes de cada um dos instrumentos de pesquisa, iniciando-se pela pesquisa documental.

1.5.1 Pesquisa documental

A principal característica da pesquisa documental assenta-se na natureza dos dados identificados, quais sejam, fontes primárias de informações que necessitam de tratamento por parte de quem os analisa. Nesta perspectiva, Gil (2002 p. 45) observa que, “[...] a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa”.

A fim de reunir os documentos necessários para fundamentar a pesquisa e identificar a política de formação profissional implementada no sistema prisional de Minas Gerais, foi necessário realizar o levantamento documental acerca da formação inicial e continuada dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários.

Para tanto, concebeu-se como imprescindível a ida à Escola Integrada de Segurança Pública¹², situada no município de Ribeirão das Neves/MG, onde estão arquivados alguns documentos

¹¹ Indivíduo preso em flagrante delito

¹² A designação da atual escola de formação foi obtida através da entrevista realizada com um dos servidores/docentes. Não há menção dessa nomenclatura no organograma da Sejusp, nem nos atos normativos que regulamentam essa

relativos à formação. Neste local, foi possível acessar documentos relacionados à formação inicial realizada no CFTP do concurso público regido pelo edital Seplag/SEDS 08/2013. Dentre esses documentos, foram selecionados nove formulários denominados “Avaliação do Curso/Treinamento” preenchidos por concluintes que manifestaram suas opiniões acerca da formação inicial. A seleção desse formulário se deu de forma aleatória, prezando-se apenas por aqueles que continham algum comentário e não apresentavam identificação. Além disso, em razão de procedimentos éticos que regulam a pesquisa, alguns comentários e sugestões foram suprimidos porque apresentavam nomes de docentes/servidores do CFTP.

Além desses, foi extraído do *site* do Instituto Brasileiro de Formação e Capacitação (IBFC), empresa responsável pela organização e execução do concurso público edital Seplag/SEDS 08/2013, o Regulamento do CFTP, que definia as regras para a sexta etapa do concurso público e apresentava o Conteúdo Programático e a respectiva Matriz Curricular. Oportuno salientar que os documentos pesquisados se encontram disponíveis no ambiente eletrônico¹³ do IBFC.

No que concerne à formação continuada, nos arquivos da Escola Integrada de Segurança Pública foi possível localizar documentos relacionados ao curso denominado Capacitação Prisional Básico (CPB), realizado no ano de 2018. Desse curso, foram destacados documentos relativos às respectivas opiniões avaliativas e à matriz curricular. Esses documentos foram selecionados do mesmo modo que as avaliações do CFTP, ou seja, sem identificação.

Além do CPB, outros cursos constam nos arquivos da Escola, tais como o curso de Atendimento Pré-Hospitalar de Combate (APH), o Treinamento com Armas de Fogo (TCAF) e outros também relacionados ao manuseio de arma de fogo. Todavia, o destaque ao CPB se deve ao fato de que esse curso tem elevada conexão ao CFTP do concurso público edital/Seplag 08/2013. Somam-se a esses documentos alguns registros fotográficos das instalações físicas da Escola Integrada de Segurança Pública.

Secretaria. No entanto, houve menção a essa designação no *site* “Agência Minas”, que noticiou em 9 de jul. de 2019, a capacitação de gestores para as unidades prisionais e socioeducativas. Disponível em: <<https://www.agenciaminas.mg.gov.br/noticia/capacitacao-prepara-gestores-para-unidades-prisionais-e-socioeducativas>>.

¹³ Os documentos relacionados ao CFTP do concurso público Seplag/SEDS 08/2013, estão disponíveis no endereço: <<https://concursos.ibfc.org.br/informacoes/195/>>.

Conjuntamente, utilizou-se de documentos elaborados pela administração prisional nacional, o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) e a Escola Nacional de Serviços Penais (ESPEN), que capitaneiam as matrizes curriculares para a formação dos servidores prisionais em âmbito nacional. Menciona-se também as várias consultas ao *site* institucional do Departamento Penitenciário de Minas Gerais (Depen-MG).

Acerca da documentação jurídica, a pesquisa assentou-se na Constituição Federal de 1988; em alguns artigos da Lei nacional número 13.675 de 2018, que cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp); a Lei número 7.210, de 1984, que institui a Lei de Execução Penal (LEP); a Lei 23.304 de 2019 e o Decreto estadual número 47.795, de 2019, que dispunham sobre a organização da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp) e as atribuições da Sesg; a Lei estadual número 14.695, de 2003 e o Decreto estadual 43.960, de 2005 que, respectivamente cria e regulamenta a carreira dos agentes de segurança penitenciários de Minas Gerais; e a recente normatização que reformulou o Poder Executivo Estadual e, conseqüentemente, a estrutura organizacional da Sejusp, principalmente, a estrutura da unidade administrativa que realiza a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, a lei 24.313 de abril de 2023 e o Decreto 48.659 de julho de 2023. A opção de citar esse recente conjunto de normas tem a finalidade de ressaltar mais uma mudança ocorrida na estrutura organizacional da formação, mas não se adentrou em minúcias, uma vez que os recentes regramentos foram publicados no momento final da escrita desta dissertação.

1.5.2 Entrevista Semiestruturada

Na perspectiva de Gil (2002), a realização de entrevistas em pesquisas não é tão simples como “[...] entrevistas para fins de aconselhamento ou seleção de pessoal.” Gil (2002 p. 117), pois, nessas entrevistas, os entrevistados encontram-se em condição de solicitante, com isso mais motivados a respondê-las. Na entrevista para levantamento de dados necessários à pesquisa, o entrevistador torna-se a única fonte de motivação para realização e condução desta técnica de pesquisa. Diante desta questão, para Gil (2002), a entrevista deve ser desenvolvida e apoiada em estratégia e tática adequadas.

Além disso, na visão de Boni & Quaresma (2005), na entrevista semiestruturada o entrevistador deve valer-se de questões previamente elaboradas, porém, atento a perceber o momento oportuno para acrescentar outras perguntas necessárias para a pesquisa. Nesta perspectiva, Boni & Quaresma (2005, p. 75) ensinam que: “O entrevistador deve ficar atento para dirigir, no momento que achar oportuno, a discussão para o assunto que o interessa fazendo perguntas adicionais para elucidar questões que não ficaram claras ou ajudar a recompor o contexto da entrevista [...]”.

As entrevistas semiestruturadas, imprescindíveis para esta pesquisa, foram direcionadas aos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários em três condições distintas: a primeira delas envolveu entrevistar cinco agentes de segurança penitenciários/policiais penais que se formaram no CFTP do concurso público, edital Seplag/SEDS 08/2013, realizado ao longo dos anos de 2016 e 2017, e, atualmente estão lotados em unidades prisionais distintas, o Presídio de Ribeirão das Neves I e Ceresp-BH I.

A segunda condição também envolveu entrevistar cinco agentes temporários, contratados por meio de Processo Seletivo Simplificado (PSS). A intenção primeira era entrevistar os agentes temporários contratados no ano de 2018, devido a documentação identificada acerca da formação inicial desses profissionais no *site* da IBFC, na qual havia a menção a um curso de formação denominado Curso Introdutório.

Porém, nas unidades pesquisadas, não havia mais nenhum servidor contratado daquele ano, mas sim novos contratos realizados no ano de 2023. Sendo assim, as entrevistas semiestruturadas foram direcionadas aos agentes temporários contratados no último PSS, que exercem suas atividades nos mesmos estabelecimentos penais citados acima e cuja seleção foi realizada pela Fundação Getúlio Vargas.

A terceira condição envolveu entrevistar três agentes de segurança penitenciários/policiais penais, que atuaram como docentes no CFTP do concurso público edital Seplag/SEDS 08/2013 e que, atualmente, exercem suas atividades na Escola Integrada de Segurança Pública, situada na cidade de Ribeirão das Neves.

Foram entrevistados, portanto, 13 agentes públicos que responderam perguntas divididas em dois blocos. O primeiro, abordando questões de cunho pessoal e o segundo contendo perguntas que convidaram os entrevistados a narrar circunstâncias da formação recebida ou, no caso dos docentes, da formação ofertada, assim como da atividade de trabalho para focalizar a política de formação, dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e dos agentes temporários, adotada no sistema prisional mineiro.

Com esta estratégia em mente, após autorização do Depen-MG, dos respectivos Diretores das unidades prisionais e da Subsecretaria de Inteligência e Atuação Integrada (Suint), tiveram início as entrevistas semiestruturadas. O contato com os primeiros servidores e agentes temporários se deu no Ceresp-BH I. Ao chegar a essa unidade, fui recebida por um colega, agente de segurança penitenciário/policial penal, que me identificou, realizou os procedimentos de segurança e autorizou-me a ingressar na unidade prisional portando um gravador de voz. Fui direcionada à sala do diretor geral, que após um cordial recebimento, reservou uma sala para a realização das entrevistas.

No Presídio de Ribeirão das Neves I, também fui recebida por um colega, que já ciente da minha visita, encaminhou-me ao setor de cadastro de visitantes para registro da minha identificação funcional. Na sequência, fui encaminhada ao setor de censura, local em que foram realizados alguns procedimentos de segurança, como recolhimento de telefone celular, averiguação de objetos pessoais no aparelho de Scanner e averiguação corporal na máquina de *Body Scan*¹⁴¹⁵, que realiza um *scanner* corporal¹⁶. Somente após esses procedimentos e, autorizada a ingressar com o gravador de voz, fui liberada e orientada a procurar o diretor de segurança do Anexo II. Ao chegar nesse setor, fui recebida pelo referido diretor, que me conduziu à presença de uma servidora que, por sua

¹⁴ “Na cabine de *body scanner* há transmissores que emitem ondas de radiofrequência. Ao contrário dos raios X, elas não atravessam o corpo humano. Como são maiores, as ondas batem na pessoa e são refletidas de volta, sendo coletadas por vários receptores.” Fonte: revista Super Interessante <<https://super.abril.com.br/mundo-estranho/qual-e-a-diferenca-entre-raios-x-e-body-scanner>>.

¹⁵ “Para obter a imagem completa do corpo humano, o indivíduo é movido com o auxílio de uma esteira através do feixe de radiação. Com a imagem por transmissão é possível visualizar objetos sobre a roupa e os objetos no interior do organismo, por exemplo, indivíduos que inserem objetos em algumas cavidades corporais.” (GOMES & VIEIRA, 2020, p. 6).

¹⁶ Segundo a agente de segurança penitenciário/policial penal que trabalha no Presídio Dutra Ladeira, todos os servidores e funcionários que ingressam nesta unidade passam todos os dias de trabalho por esse procedimento de segurança.

vez, encaminhou-me para uma sala/copa, local onde os servidores realizam pequenas refeições, a qual se encontrava desocupada e que permitiu mais privacidade para a realização das entrevistas, neste local, portanto, realizei as entrevistas semiestruturadas tanto com os agentes de segurança penitenciários/policiais penais, quanto com os agentes temporários.

Na Escola Integrada de Segurança Pública, assim como nas duas unidades prisionais já mencionadas, fui recebida por um colega de trabalho, que prontamente me direcionou ao encontro da coordenadora desse setor. Não era o primeiro encontro com esta servidora; antes deste momento, havia visitado a Escola Integrada de Segurança Pública com a finalidade de identificar e recolher alguns documentos relacionados à formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários.

Nesta segunda visita, portanto, após explanação acerca de quais profissionais atenderiam as condições para responderem a entrevista semiestruturada, a coordenadora indicou três servidores que trabalharam na função de docentes no CFTP do concurso público edital Seplag/SEDS 08/2013, e que atualmente encontravam-se em exercício na Escola. Dentre os indicados, dois servidores encontravam-se nas dependências da Escola e aceitaram responder as perguntas da entrevista semiestruturada. Para isso, a coordenadora nos direcionou ao segundo andar, local pouco utilizado por servidores e, portanto, favorável à realização das entrevistas.

O terceiro agente de segurança penitenciário/policia penal indicado para a entrevista encontrava-se temporariamente afastado das funções, mas atendeu prontamente ao pedido da coordenadora e se dispôs a responder a entrevista semiestruturada, que se realizou fora das instalações físicas da Escola.

Realizadas, assim, as entrevistas semiestruturadas, demonstram-se algumas informações, tais como idade, religião, escolaridade, dentre outros dados com fito de apresentar minimamente os entrevistados. Tais dados são derivados do bloco de perguntas de cunho pessoal e sistematizados nos três quadros a seguir, o primeiro deles apresenta aos agentes temporários.

Quadro- 1: Agentes temporários contratados por PSS

Entrevistado (a)	Idade	Sexo	Escolaridade	Identidade racial	Religião que professa	Tempo de atividade de trabalho no sistema prisional	Circunstâncias que influenciaram ou contribuíram para tornarem-se um(a) agente de segurança penitenciário/ policial penal	Função exercida na unidade	Unidade de atividade
1	32	M	Graduação em Direito e pós graduado em direito criminal	Branco	Católico	5 meses	Sempre quis ser policial	Movimentação e segurança interna	Ceresp BH-I
2	27	M	Graduação em Direito	Pardo	Não tem religião definida	5 meses	Objetivo entrar na segurança pública	Movimentação, segurança interna e vídeo conferência	Ceresp BH-I
3	30	M	Graduado Direito e em Gestão de Segurança Privada.	Branco	Evangélico	5 meses	Familiar, sempre quis ser policial, primeiro passo para seguir carreira	Movimentação e segurança interna	Ceresp BH-I
11	33	F	Graduação em Direito	Preta	Evangélica	5 meses	Em função do concurso público (encontra-se entre os excedentes) e por conhecer pessoas que são policiais penais	Assessoria da direção	Presídio de Ribeirão das Neves -I
13	40	M	Tecnólogo em química	Pardo	Católico	5 meses	Sempre quis lidar com a área da segurança	Movimentação e segurança interna	Presídio de Ribeirão das Neves -I

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados oriundos da entrevista semiestruturada (2023)

No Quadro 1 estão cinco entrevistados com vínculos funcionais temporários, todos contratados via PSS vigente a partir de janeiro de 2023, ou seja, no mês da realização da entrevista semiestruturada eles contavam com cinco meses de atividades no sistema prisional de Minas Gerais. Tais contratações possuem duração de um ano, sendo possível, a critério da administração prisional, a renovação por mais um ano, o que resulta em um período máximo de dois anos no sistema prisional mineiro.

Três deles exercem as atividades de trabalho no CERESP BH -I e, dois, no Presídio de Ribeirão das Neves - I. A média de idade desses funcionários é de 32,4 anos, dentre eles há uma pessoa do sexo feminino e quatro outras do sexo masculino. Todos com formação superior e, quase todos graduados em Direito. Quanto à identificação racial, três indivíduos se reconhecem como sendo pardos ou preto e, dois se percebem brancos. Dois deles professam a religião Católica, o mesmo número, a religião Evangélica e um declara não ter religião definida.

Dentre as situações que influenciaram a escolha para se tornarem agentes temporários, os quatro profissionais do sexo masculino declaram interesse pela área da segurança pública, enquanto a profissional do sexo feminino relata o interesse pela função após não ter sido selecionada no concurso público para o cargo de agente de segurança penitenciário/policial penal em andamento no ano de 2023.

Todos os servidores do sexo masculino lidam diretamente com os indivíduos presos, seja dentro dos pavilhões, alojamentos prisionais e/ou na escolta de indivíduos privados de liberdade dentro do recinto prisional. Quando exercem suas atividades nos pavilhões ou alojamentos eles permanecem dentro da “Gaiola”¹⁷ vigiando e atendendo os presos quando são solicitados. A funcionária feminina exerce sua atividade de trabalho assessorando a direção do estabelecimento prisional.

A diante, são apresentados dois quadros com informações pessoais acerca dos servidores efetivos. O Quadro 2 se refere aos servidores efetivos não docentes e o Quadro 3 trata dos efetivos docentes. Visto que ambos os quadros trazem informações pessoais de servidores efetivos, os quadros são analisados conjuntamente.

Quadro – 2: Servidores efetivos não docentes

Entrevistado (a)	Idade	Sexo	Escolaridade	Identidade racial	Religião que professa	Tempo de atividade de trabalho no sistema prisional	Circunstâncias que influenciaram ou contribuíram para tornarem-se um(a) agente de segurança penitenciário/ policial penal	Função exercida na unidade	Unidade de atividade
4	41	F	Graduação em Pedagogia e Gestão em Segurança Pública.	Preta	Evangélica	8 anos com vínculo temporário e 7 anos com vínculo efetivo	Familiar, escala de trabalho	xxx	Ceresp BH-I
5	35	F	Graduação em Direito e Pós graduação em direito público	Parda	Católica	6 anos	Familiar	xxx	Ceresp BH-I
6	52	M	Graduação em Direito	Pardo	Não tem religião	6 anos	Indicação de um colega da faculdade	xxx	Ceresp BH-I
10	29	F	Graduação em Psicologia	Preta	Evangélica	5 anos	Influenciada por vizinhos e familiar	Setor administrativo	Presídio Ribeirão das Neves -I
12	28	M	Superior incompleto	Pardo	Evangélico	6 anos	Identificação com área de segurança	Núcleo de segurança interno	Presídio Ribeirão das Neves -I

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados oriundos da entrevista semiestruturada (2023)

O quadro a seguir traz algumas informações acerca dos servidores efetivos que atuaram como docentes no CFTP ocorrido nos anos de 2016 e 2017.

¹⁷ “Consiste em um espaço no interior do pavilhão no qual o agente penitenciário controla as entradas e saídas dos pavilhões. O espaço lembra uma ‘gaiola’, pois o agente fica envolvido por grades. Esse agente é o responsável por todas as chaves do pavilhão e das celas.” Definição de Oliveira (2018b, p. 119).

Quadro - 3: Servidores efetivos/docentes

Entrevistado (a)	Idade	Sexo	Escolaridade	Identidade racial	Religião que professa	Tempo de atividade de trabalho no sistema prisional	Circunstâncias que influenciaram ou contribuíram para tornarem-se um (a) agente de segurança penitenciário/policial penal	Função exercida na unidade	Unidade de atividade
7	39	M	Superior incompleto	Pardo	Evangélico	8 anos com vínculo temporário e 9 anos com vínculo efetivo	Salário	Docente, guarda da Escola, custódia de preso (quando há presos trabalhando na limpeza da Escola) e escolta	Escola Integrada de Segurança Pública
8	45	F	Graduação em Direito	Branca	Evangélica	16 anos	Interesse pela área de segurança	xxx	Escola Integrada de Segurança Pública
9	42	M	Graduação em Administração e Pos-graduação em direito administrativo	Pardo	Evangélico	10 anos com vínculo temporário e 9 anos em vínculo efetivo	Questão financeira e busca de estabilidade	Docente, guarda da Escola, custódia de preso (quando há presos trabalhando na limpeza da Escola) e escolta	Escola Integrada de Segurança Pública

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados oriundos da entrevista semiestruturada (2023)

Desta feita, foram entrevistados oito Agentes de Segurança Penitenciários/Policiais Penais (profissionais efetivos), dos quais três trabalham no CERESP BH - I, dois no Presídio de Ribeirão das Neves - I e três na Escola Integrada de Segurança Pública. A média de idade é de 38,8 anos, sendo quatro servidoras e quatro servidores. Todas as servidoras têm formação superior, já dentre os servidores, dois possuem ensino médio e dois têm formação superior. Quanto à identificação racial, sete profissionais se reconhecem como pardos ou preto e uma se percebe branca. Um deles professa a religião Católica, um declara não ter religião e seis a religião Evangélica.

Acerca do tempo de atividade de trabalho no sistema prisional há uma variação. Os que ingressaram na carreira a partir do concurso público regido pelo edital Seplag/SEDS 08/2013 têm cinco ou seis anos de atividade de trabalho, a depender do momento da posse, com exceção da Entrevistada 4, que será abordada nas próximas linhas. Os servidores docentes, por sua vez, exercem suas atividades no sistema prisional de Minas Gerais há mais de 15 anos, sendo que o Entrevistado 7 tem 17 anos de atuação, a Entrevistada 8 tem 16 anos e o Entrevistado 9 tem 19 anos.

Desses profissionais, dois dos servidores docentes e uma servidora que trabalha no CERESP BH - I, a Entrevistada 4, antes do ingresso na carreira mediante concurso público, tiveram vínculo com a administração prisional na condição de agente temporário. Esse fato não deveria ser relevante, mas o que sobressai dele, no entanto, não pode ser menosprezado, visto que, conforme será demonstrado por Dorigo (2015), no decorrer dessa dissertação, havia no sistema prisional mineiro reiteradas renovações contratuais que alcançavam mais de 10 anos, e, esses três entrevistados exemplificam essa questão peculiar do sistema prisional de Minas Gerais.

O Entrevistado 9 passou a ocupar o cargo de agente de segurança penitenciário em função de concurso público a partir do ano de 2014. No entanto, já exercia as atividades de trabalho na função desde o ano 2004, quando ingressou no sistema prisional por meio de vínculo temporário. Portanto, tinha dez anos em função temporária. Da mesma maneira estão o Entrevistado 7 e a Entrevistada 4 sendo que o primeiro ingressou no sistema prisional mineiro no ano de 2006, por meio de contrato temporário e, só passou a ocupar o cargo a partir de 2014, com o concurso público, tendo, dessa forma oito anos de atividade no sistema prisional como agente temporário. A Entrevistada 4, por sua vez, era contratada desde o ano de 2009 e se tornou agente efetiva no ano de 2016, ou seja, sete anos de atividade como agente temporário.

No que concerne as situações que influenciaram a escolha para se tornarem agentes de segurança penitenciários/policiais penais, quatro profissionais percebem que a influência da família e/ou colegas foi determinante para a escolha, dois apontam que o interesse pela área da segurança foi relevante e outros dois entendem que o salário foi primordial.

Não serão informadas as funções exercidas por quatro profissionais marcados com “xxx” nos quadros, porque isso permitiria a identificação deles. Acerca dos demais, dois atuam na área meio da unidade prisional, lidando com documentos, tanto físicos quanto eletrônicos e alguns sistemas informacionais pertinentes ao funcionamento das unidades prisionais, como, por exemplo, admissão e soltura de indivíduos privados de liberdade, controle de escolta externa, relatórios para a direção e para o Depen-MG etc.

Realça-se que, por conta da dinâmica das unidades prisionais, não foi possível entrevistar os Agentes de Segurança Penitenciários / Policiais Penais que se encontravam nas portarias, muralhas, guaritas e integrantes de grupamentos especializados, ou seja, que estavam em postos de trabalho eminentemente direcionados para a segurança dos estabelecimentos prisionais porque, embora nesses locais, provavelmente, houvesse também servidores que realizaram o CFTP de 2016 e 2017, e, portanto, aptos a participar da entrevista semiestruturada, puderam ser entrevistados os profissionais que estavam em setores nos quais a ausência momentânea não geraria transtornos e/ou impactos nas atividades prisionais.

Por fim, oportuno ressaltar, que esse trabalho atendeu as regras da ética na pesquisa conforme preceituam as resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde, pois respeitou a dignidade da pessoa humana, a liberdade e a autonomia, assim como a intimidade e a privacidade dos entrevistados e servidores que porventura tenham sido mencionados nos relatos das entrevistas semiestruturadas e citados em documentos juntados à pesquisa. Em função disso, os participantes da pesquisa tiveram suas características individuais, sociais, econômicas e culturais respeitadas, para assim não causar danos físicos, psíquicos, moral, intelectual, social, cultural, espiritual e profissional. Portanto, esse trabalho prezou pela não identificação de servidores e dos entrevistados.

1.5.3 Revisão bibliográfica

Gil (2002) entende que a pesquisa bibliográfica se assemelha à pesquisa documental. No entanto, a diferença encontra-se na natureza das fontes. Para esse autor, “[...] a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto [...]” (GIL, 2002, p. 45). Em busca de informações acerca da formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais foi realizada uma pesquisa em repositórios de trabalhos acadêmicos, alguns livros e revistas científicas. Foram localizadas poucas dissertações, teses e artigos científicos que abordam o tema.

Para a realização desse levantamento, foram utilizados alguns descritores como, “curso preparatório de agente penitenciário”, “formação sistema prisional” e “agentes penitenciários” na

plataforma “*Google Acadêmico*”, no banco de artigos, dissertações e teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e no Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública da Universidade Federal de Minas Gerais.

No que concerne a revistas científicas, a 16ª edição especial da Revista Brasileira de Segurança Pública, do ano de 2022, reuniu e publicou vários artigos que versam sobre a formação e qualificação dos profissionais da Segurança Pública. Além de mencionar a formação e qualificação de agentes de segurança penitenciários/policiais penais, aborda a formação e qualificação de policiais militares, policiais civis, policiais federais, policiais rodoviários federais, corpos de bombeiros e guardas municipais de vários estados brasileiros. Portanto, uma relevante fonte de pesquisa bibliográfica.

As informações coletadas das fontes aqui apresentadas deram origem ao capítulo denominado, “Notas sobre a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais em alguns estados da federação”. Todavia, antes de entrar no tema da formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários, oportuno apresentar algumas informações do campo de pesquisa, sistema prisional de Minas Gerais, inicialmente por meio de uma breve perspectiva histórica e, posteriormente, organizacional.

O intuito dessa primeira abordagem é trazer mais informações sobre o sistema prisional mineiro, respaldadas em dados bibliográficos, para com isso realizar um registro acadêmico que provoque mais pesquisas, todavia, sem pretensão de esgotar esse tema, haja vista a dimensão do assunto e o tempo disponível para a conclusão do mestrado.

Busca-se, com a perspectiva organizacional, também apresentar mais dados acerca do sistema prisional mineiro, apoiado, principalmente, em informações derivadas de *site* institucional e documentos.

2. O SISTEMA PRISIONAL EM MINAS GERAIS: UMA CONSIDERAÇÃO SOBRE O CAMPO DE PESQUISA

O sistema prisional mineiro é uma instituição secular que tem suas raízes no período imperial (AQUINO & AZEVEDO, 2018; SOUZA, 2010). Todavia, pouco se discute sobre traços históricos do sistema prisional de Minas Gerais. Compreende-se que, sem uma contextualização histórica acerca da construção de seus pilares e a reconstituição de referências que fundamentaram essa instituição, a análise sobre a situação atual carece de embasamento.

Nesse sentido, salienta-se o entendimento de Cotta (2000), que se vale do passado para compreender o presente da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), e acentua que a história é um “objeto em movimento e em constante transformação, onde o momento atual não é o ponto final, determinado pelo seu passado, mas um processo de construção através da relação passado/presente” (COTTA, 2000, p. 62). Além disso, também observa que a volta ao passado, “[...] só faz sentido se ao mesmo tempo o presente iluminar seu passado e sua pós-história. É o presente que nos incomoda. Um presente que nos desafia a partir de uma realidade multifacetada [...]”. (COTTA, 2000, p. 62). Assim, sem pretensão de esgotar o tema, esse capítulo apresenta uma abordagem panorâmica da história do sistema prisional de Minas Gerais.

2.1 Alguns aspectos de um passado remoto do sistema prisional mineiro

O Sistema Prisional de Minas Gerais, na percepção de Aquino & Azevedo (2018), tem suas raízes no período provincial do Brasil Império, principalmente, a partir de 1830, com o advento do Código Criminal, que ampliou as hipóteses de penas de prisão¹⁸. Porém, esse documento não estabeleceu as regras para o cumprimento de pena sendo que essa atribuição ficara sob a competência das províncias, como demonstram Aquino & Azevedo (2018, p. 959):

[...] o Código Criminal de 1830 ampliou as hipóteses de aplicação das penas de prisão, omitindo-se, entretanto, de estabelecer um regramento específico para o cumprimento das penalidades, papel relegado, em grande parte [...] às próprias províncias, o que culminou no desamparo não só dos sentenciados, como também do próprio sistema carcerário, que se viu fadado ao fracasso frente à indeterminação legal.

¹⁸ Na época havia a pena de prisão simples e pena de prisão com trabalho.

Na província de Minas Gerais, a situação carcerária era preocupante, pois “[...] havia pouquíssimas e precárias unidades para o cumprimento de penas [...]”, (AQUINO & AZEVEDO, 2018 p. 971), sobretudo aquelas destinadas à pena de prisão com trabalho. Além disso, naquele momento, o sistema carcerário apresentava problemas tais quais os atuais.

Os jornais da época refletiam a situação do sistema carcerário, pois as pautas jornalísticas difundiam “[...] notícias de ausência de cadeias para a execução das penas, a má condição dessas, as frequentes fugas de presos e a ausência de regulação dos regimes de cumprimento.” (AQUINO & AZEVEDO, 2018, p. 972). Oliveira *et al.* (2017), em uma perspectiva mais atual, observam que o sistema prisional brasileiro apresenta condições de precariedades vivenciadas em circunstâncias tais como: “[...] ausência de estabelecimentos apropriados para os regimes mais brandos de cumprimento de pena [...], estruturas físicas precárias e ou desumanas; e escassez de políticas públicas de reintegração social” (OLIVEIRA *et al.*, 2017, p. 255). Ou seja, Aquino & Azevedo (2018) e Olivera *et al.* (2017) referem-se a momentos distintos, no entanto em situações semelhantes.

Voltando ao passado longínquo do sistema prisional mineiro, Souza (2010), ressalta o cenário de precariedade das instalações das cadeias predominante na província de Minas Gerais. Este autor demonstra que as cadeias de Mariana, São João Del-Rei, Sabará, Diamantina, Ouro Preto¹⁹, dentre outras, encontravam-se em condições deploráveis de habitabilidade. Exemplificando tal situação, Souza (2010) constata as condições precárias da cadeia de São João Del-Rei, identificadas em uma inspeção ocorrida na década de 1830, em que “[...] os inspetores, ao vistoriarem essa instituição, disseram que a mesma (sic) parecia mais uma caverna e que a qualquer instante desmoronaria, pelo estado de ruína em que se encontrava” (SOUZA, 2010, p. s/p).

¹⁹ Na antiga cidade de Vila Rica, na atual Praça Tiradentes, existia uma cadeia construída em pau-a-pique que foi demolida e em seu lugar foi construída a Casa de Câmara e Cadeia de Ouro Preto. (INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL, 1954).

Apesar destas dificuldades, merece destaque a cadeia pública de Ouro Preto, transformada em Penitenciária²⁰ no ano de 1907 (FARIA, 2021). A penitenciária de Ouro Preto foi um estabelecimento que se adequou ao cumprimento da pena de prisão com trabalho.

Corroborando essa percepção, Faria (2021), ao analisar a mensagem do então Presidente de Minas Gerais, João Pinheiro da Silva²¹, dirigida à Assembleia Legislativa da província, observou que a Penitenciária de Ouro Preto mantinha em suas estruturas oficinas de trabalho. Nesse sentido, observa Faria (2021, p. 36), que “os presos da penitenciária eram disciplinados e, principalmente, exerciam atividades profissionais nas oficinas instaladas unidade (sic) [...]”

Além dessa percepção, para Faria (2021), a Penitenciária de Ouro Preto é a primeira penitenciária de Minas Gerais e marco inicial do Sistema Prisional. Nesse sentido, salienta que “a criação do Sistema Prisional mineiro tem sua origem no ano de 1907, quando da transformação da Cadeia de Ouro Preto em Penitenciária de Ouro Preto pelo então Presidente de Minas Gerais João Pinheiro da Silva” (FARIA, 2021 p. 35-36).

A Penitenciária de Ouro Preto, ressalta Faria (2021), manteve-se em funcionamento por quase 30 anos, até 1938, ano em que foi inaugurada a Penitenciária Agrícola de Neves (PAN). Nesta oportunidade, todos os presos da Penitenciária de Ouro Preto foram transferidos para a nova unidade prisional. Após essa transferência, o prédio no qual se encontrava instalada a Penitenciária de Ouro Preto foi doado para a União, conforme Decreto-Lei, 144²². Atualmente o prédio abriga o Museu da Inconfidência (FARIA, 2021).

²⁰“Em 1863, a Câmara se transferiu para outro imóvel na praça Tiradentes, diante da necessidade de se aumentar o número de celas da prisão, ganhando dimensão a temível Cadeia de Ouro Preto. Após a implantação do sistema penitenciário, o então governador João Pinheiro promoveu, em 1907, adaptações no prédio para transformar-se em penitenciária estadual.” (INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL, 1954).

²¹ Mensagem do Presidente João Pinheiro da Silva: “Está ainda em período de organização a Penitenciaria de Ouro Preto, onde já se acham 70 presos, perfeitamente disciplinados sob o regimen instituido, devendo o numero de reclusos atingir a 200, computado pela lotação do estabelecimento, de acordo com os preceitos da hygiene. Produz excellente impressão a ordem observada no estabelecimento, já sendo dignos de nota os resultados obtidos. Por emquanto funcionam na Penitenciaria apenas tres officinas: de sapataria, de alfaiataria e uma de carpintaria. A alfaiataria, recentemente installada, já forneceu uniforme a todos os reclusos, havendo um stock de roupas destinadas aos presos de outras cadeias. Brevemente deve começar a manufactura de fardamento para as praças da Brigada Policial. A carpintaria está iniciando o fabrico de carteiras para as escolas primarias” (Sic). (FUNDAÇÃO BIBLIOTECA NACIONAL, 1908, p. 44).

²² Ementa: doa à união o prédio estadual onde funcionou a penitenciária de ouro preto.

Assim, a primeira Penitenciária de Minas Gerais é a Penitenciária de Ouro Preto e não a PAN. Na ótica de Faria (2021, p. 38), “[...] muito embora não tenha sido a primeira penitenciária de Minas Gerais [...], a PAN é, na verdade, a primeira unidade projetada e construída para tal finalidade.” Na perspectiva de Ribeiro & Batitucci (2004), foi a partir da PAN que nasceram as primeiras ideias de políticas penitenciárias²³ em Minas Gerais. No entanto, tais políticas penitenciárias já existiam na penitenciária de Ouro Preto.

Sendo assim, a PAN, observam Valamiel (2007) e Oliveira (2018b), foi criada no ano de 1927, por meio da Lei 968, de 11 de setembro de 1927, cuja construção finalizou-se em 1937. Câmara (1951), relata que a intenção inicial com a construção da PAN era corrigir as graves falhas e desajustes sociais das prisões em Minas Gerais. Além disso, esse autor apresenta um relato interessante do primeiro diretor a gerir essa unidade, que deixou o cargo que ocupava na administração estadual para se dedicar a esse novo ofício e, de quem, posteriormente, derivou a nomenclatura atribuída a essa unidade penitenciária. Assim, para Câmara (1951, p. 119):

Coube ao Secretário do Interior de então, Sr. José Maria de Alkmim, a inauguração do regime penitenciário em Minas Gerais. E o fez com todo coração e um entusiasmo admirável, de tal forma apaixonando-se pela grande obra que deixou a Secretaria para dedicar-se inteiramente à nobre causa, como primeiro diretor da Penitenciária de Neves, que para logo cobrou fama, atraindo visitantes de toda parte, quando de sua administração. Alargou a área inicial do estabelecimento, e imprimiu rumo definitivo ao trabalho dos detentos, instalando máquinas e abrindo culturas em antigas fazendas do Estado, onde localizou núcleos de sentenciados escolhidos, os quais, com a terapêutica milagrosa do trabalho, no cultivo do solo, se preparavam para retornar à sociedade. A passagem do Dr. José Maria de Alkmim pela Penitenciária de Neves assinalou-se como um marco de vitória para aquele reformatório, onde ainda hoje répercuta a ação inteligente, humanitária e educadora do grande penitenciarista, que tão bem soube compreender a obra de recuperação do homem desajustado, cuja mentalidade e cujos problemas procurou sempre interpretar e resolver com justiça e bondade. (Sic).

A PAN, atualmente é denominada Penitenciária de Ribeirão das Neves I - José Maria Alkimin, e, como salientado por Câmara (1951), se notabilizou quando da sua inauguração por ser um estabelecimento voltado para o trabalho de natureza rural. Nesse sentido, para Valamiel (2007, p. 6):

[...] os presos que para ali eram levados chegavam escolhidos entre aqueles que haviam cometido crimes menos graves, já haviam cumprido uma parte da pena de prisão,

²³ Segundo Ribeiro e Batitucci (2004), antes da criação da PAN, a política pública de encarceramento era executada em distritos policiais.

apresentavam bom comportamento e se originavam do meio rural, estando assim identificados com o trabalho na terra.

Pessoa [2021?]²⁴, em memórias publicadas no livro “Do outro lado da grade: a visão do cárcere por um agente penitenciário”, menciona como eram as instalações externas da PAN, “composta [...] por duas fazendas denominadas Mato Grosso e Fazenda do Retiro [...]. (PESSOA, [2021] s/p²⁶). Acrescenta ainda que no ano da inauguração, 1937, “[...] a penitenciária tinha dois pavilhões, 200 casas para funcionários e 300 mil pés de laranja [...]”²⁷. (PESSOA, [2021] s/p). Com a inauguração da PAN, segundo Paixão & Lima (1984), além da penitenciária de Ouro Preto, a penitenciária de Uberaba também foi desativada.

2.2 O sistema prisional mineiro a partir da década de 1980

Paixão & Lima (1984) estudaram a estrutura organizacional do sistema penitenciário de Minas Gerais na década de 1980. Esses autores identificaram que a administração das penitenciárias era exercida pela Secretaria de Interior e Justiça²⁸, que dentre outros órgãos, coordenava o Departamento de Organização Penitenciária (DOP) que, por sua vez, era o órgão responsável pela gestão de cinco penitenciárias e um hospital manicomial, conforme apresentado no Quadro 4.

²⁴ Leonardo Aganetti Pessoa, autor do livro “Do outro lado da grade, a visão do cárcere por um agente penitenciário” é servidor público ocupante do cargo efetivo de Agente de Segurança Penitenciário/policial penal. Ingressou no referido cargo no concurso público realizado no ano de 1994, e encontra-se em atividade atualmente. Nas palavras do referido autor: “Neste livro retrato minha experiência profissional como agente de segurança penitenciário demonstrando minha visão a qual gosto de denominar como sendo ‘do outro lado da grade’, onde descrevo experiências vividas e expresso também minha opinião [...]” (PESSOA [2021?], p. s/p).

²⁵ O livro “Do outro lado da grade: a visão do cárcere por um agente penitenciário” não informa qual o respectivo ano de publicação. Todavia, como na parte final do referido livro o autor relata fatos ocorridos durante a pandemia de Covid-19, supõe-se que o ano provável de publicação seja 2021.

²⁶ O livro “Do outro lado da grade, a visão do cárcere por um agente penitenciário” não foi paginado.

²⁷ Tal informação acompanha a imagem da PAN na época da inauguração, divulgada no Jornal Estado de Minas em reportagem de 16/01/2017. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2017/01/16/interna_gerais,839731/ribeirao-das-neves-ja-teve-presidio-modelo.shtml>. Acesso em 01 fev. 2023.

²⁸ Criada pela Lei 2877, de 04 de outubro de 1963. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=2877&comp=&ano=1963>>

Quadro 4 - Estabelecimentos penitenciários sob a gestão do DOP

Estabelecimento	Ano de inauguração	Município
Manicômio Judiciário Jorge Vaz	1927	Barbacena
Penitenciária Agrícola de Neves	1937	Ribeirão das Neves
Penitenciária de Mulheres Estevão Pinto	1948	Belo Horizonte
Penitenciária Regional de Juiz de Fora	1965	Juiz de Fora
Penitenciária de Teófilo Otoni	1977	Teófilo Otoni
Prisão-albergue Presidente João Pessoa	1977	Belo Horizonte

Fonte: Elaborado pela autora com dados de Paixão & Lima (1984, p. 179)

O DOP, descrevem Paixão & Lima (1984) e Oliveira (2018b), era o órgão responsável pela administração prisional, cuja principal atribuição era centralizar a gestão das penitenciárias a ele subordinadas. Entretanto, sua administração foi pouco hábil porque não impediu que cada unidade instituisse seus próprios regramentos prisionais.

Segundo Cruz, Souza e Batitucci (2011), o sistema penitenciário recebeu, durante a década de 1980, apenas uma unidade, a penitenciária Nelson Hungria, erigida na região metropolitana de Belo Horizonte. Inicialmente, acrescenta Valamiel (2007), essa penitenciária era denominada de Centro de Reeducação de Contagem. Na década de 1990, mais três penitenciárias foram construídas, desta vez, no interior de Minas Gerais. Nesta perspectiva, Valamiel (2007), constata que:

A lei 11118/1993, de 30/06/1993 criou as penitenciárias de Unaí (Penitenciária Agostinho de Oliveira Júnior) e de Ipaba (Penitenciária Dênio Moreira de Carvalho); e a lei 12967/1998, de 27/07/1998 criou a penitenciária de Governador Valadares (Penitenciária Francisco Floriano de Paula) [...] (VALAMIEL 2007, p. 9).

No contexto da inauguração destas unidades prisionais, a secretaria responsável pela organização e gestão do sistema prisional mudou de denominação duas vezes. Em 1987, a Secretaria de Estado do Interior e Justiça foi transformada em Secretaria de Estado da Justiça²⁹; em 1999, passou a ser denominada Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos (OLIVEIRA, 2018b). Ante a estas

²⁹ Criada pela Lei 9516, de 29 de dezembro de 1987. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=9516&comp=&ano=1987&aba=js_textoOriginal>

mudanças, no final da década de 1990, segundo Faria (2021), a administração penitenciária detinha doze estabelecimentos penitenciários, como demonstrado no Quadro 5:

Quadro 5 - Estabelecimentos penitenciários

Estabelecimento	Ano de inauguração	Município
Penitenciária José Maria de Alkimin	1937	Ribeirão das Neves
Complexo Penitenciário Feminino Estevão Pinto	1948	Belo Horizonte
Penitenciária José Edson Cavaliere	1966	Juiz de Fora
Penitenciária Teófilo Otoni	1977	Teófilo Otoni
Casa de Albergado Presidente João Pessoa	1978	Belo Horizonte
Penitenciária José Abranches Gonçalves	1980	Ribeirão das Neves
Casa de Albergado José de Alencar Rogedo	1984	Juiz de Fora
Hospital de Toxicômanos Pe. Wilson Vale Costa	1987	Juiz de Fora
Penitenciária Nelson Hungria	1988	Contagem
Penitenciária Agostinho de Oliveira Júnior	1993	Unaí
Penitenciária Dênio Moreira de Carvalho	1993	Ipaba
Penitenciária Francisco Floriano de Paula	1998	Governador Valadares

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado de FARIA (2021)

No ano de 1998, apresenta Faria (2021), também se encontravam em funcionamento três presídios. A gestão dos presídios, segundo Cruz (2010), estava a cargo da Secretaria de Estado de Segurança Pública sendo os presos custodiados pela PCMG, como perceptível no Quadro 6.

Quadro 6 - Estabelecimentos prisionais

Estabelecimento	Ano de inauguração	Município
Presídio Floramar	1998	Divinópolis
Presídio Sebastião Satiro	1998	Patos de Minas
Presídio Jacy de Assis	1998	Uberlândia

Fonte: adaptado de FARIA (2021)

Além dos presídios, a Secretaria de Estado de Segurança Pública também geria as cadeias públicas e as carceragens em delegacias. Segundo Cruz (2010), encontravam-se sob a gestão desta Secretaria, aproximadamente, 17,5 mil presos no ano de 2003.

Oportuno salientar, que também sob gestão da PCMG, encontravam-se a Casa de Detenção Antônio Dutra Ladeira, a qual, conforme Leles (2003, p. 57), foi criada em 1976, e o Centro de Remanejamento de Presos inaugurado em meados do ano 2000³⁰. Esses estabelecimentos foram assumidos pela administração prisional nos anos de 2004 e 2006, respectivamente. Percebe-se daí, que em Minas Gerais havia uma dupla gestão da política custodial. Na ótica de Ribeiro & Batitucci (2004), os presos provisórios³¹ ficaram sob custódia da PCMG e os presos definitivos³², sob custódia da administração penitenciária. Essa divisão, para os referidos autores, foi implementada após a criação da PAN, haja vista que, antes, demonstram Ribeiro & Batitucci (2004), a maioria dos presos, era custodiada em cadeias públicas independentemente da condição judicial. Nesse passo, discorrem Ribeiro & Batitucci (2004, p. s/p):

[...] pode-se afirmar que a atual dualidade de competência para a administração da questão prisional não é um fenômeno recente na história de Minas Gerais, já que antes da criação da PAN [...] os condenados, provisórios e em instância definitiva, eram recolhidos aos distritos policiais [...].

³⁰ Segundo reportagem do Diário do Grande ABC <<https://www.dgabc.com.br/Noticia/156343/cadeiao-de-gameleira-tem-nova-rebeliao-em-bh>>

³¹ Enquadram-se na prisão provisória todas as espécies de prisão criminal, que não aquela decorrente de condenação criminal transitada em julgado.

³² A prisão definitiva decorre da interpretação do artigo 283 do Código de Processo Penal. “Ninguém poderá ser preso senão [...] **em virtude de condenação criminal transitada em julgado.**” (grifo nosso).

Esse elevado contingente de presos custodiados pela PCMG, ressalta Cruz (2010), começou a diminuir a partir de 2005, após a extinção da Secretaria de Estado de Segurança Pública e da Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos. Isso, devido à criação da Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS)³³, que assumiu toda a responsabilidade pela política custodial em Minas Gerais. Foi durante a vigência da SEDS que se operacionalizou grande parte da transferência de presos custodiados pela PCMG para a administração prisional (Sapori, 2007; Cruz, 2010; Oliveira, 2018a; Faria, 2021).

Nesse diapasão, dentre outras competências, a SEDS administrou o sistema prisional durante 11 anos, de 2003 a 2014. Nesse período, criou-se a Subsecretaria de Administração Penitenciária (SUAPE) que passou a responder pela gestão do sistema prisional. Em 2011, passou a ser chamada de Subsecretaria de Administração Prisional (SUAPI), (FARIA, 2021). Essa nomenclatura adequava-se melhor à assunção da nova responsabilidade: a custódia de presos em presídios e cadeia públicas.

Em 2014, o governo vigente extinguiu a SEDS e criou a Secretaria de Administração Prisional (SEAP) que, por sua vez, foi extinta no ano de 2019, para a criação da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp) e o respectivo órgão gestor do sistema prisional, Departamento Penitenciário de Minas Gerais - Depen-MG, (FARIA, 2021). Esse órgão, segundo apresenta Faria (2021), no ano de 2020, fazia a gestão de 195 unidades prisionais no estado de Minas Gerais.

Todas essas mudanças ao longo do tempo, de secretarias a subsecretarias e departamentos, na perspectiva de Pessoa [2021?], demonstram que no sistema prisional mineiro vigora mais uma política de governo, sujeita às ideias vigentes à época, e menos uma política de estado.

³³ Criada pelo Decreto 43295 de 29 de abril de 2003. Vide artigo 2 inciso IV. Disponível em <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=43295&comp=&ano=2003>>

2.3 O servidor da custódia no sistema prisional de Minas Gerais

O servidor responsável pela custódia dos indivíduos presos, segundo Valamiel (2007), ocupava, em 1964, o cargo denominado de Guarda de Presídio. Todavia, essa nomenclatura foi alterada algumas vezes, sendo Vigilante de Presídio, Vigilante Penitenciário, Guarda de Presídio novamente, e, em 1993, Guarda Penitenciário. As funções dos Guardas estavam restritas ao ambiente interno das penitenciárias enquanto as atividades exercidas nas muralhas e nas escoltas de presos ficavam a cargo da PMMG, como observa, Oliveira (2018b, p. 17):

A administração cotidiana das penitenciárias não consistia em uma atribuição exclusiva a ser exercida pelos guardas de presídios, pelo contrário, compartilhavam com os policiais militares. [...] Os policiais militares também estavam responsáveis pela segurança externa com atividades nas muralhas, nas guaritas de vigilância, nas portarias e na escolta dos presos. Guardas de presídio, por sua vez, encontravam-se nas atividades tradicionais de custódia dos presos e de auxílio aos policiais nos postos de trabalho externo.

Valamiel (2007), entretanto, acrescenta que, diante das demandas oriundas da atribuição de vigilância externa dos estabelecimentos prisionais, foi criado um batalhão de PMMG específico para esse fim. Nessa percepção, Valamiel (2007, p. 12) salienta que “a vigilância externa, nas muralhas e no transporte de presos, era realizada pela Polícia Militar, a PM, que constituiu um Batalhão de Guardas (BG) para a vigilância desse contingente de presos.”

Vale destacar que, segundo Oliveira (2018b), além destas atividades, os policiais também estavam presentes nas direções gerais dos estabelecimentos penitenciários, cujas gestões eram atribuídas aos policiais militares reformados e aos delegados de PCMG. A esse respeito, demonstra Oliveira (2018b, p. 17), que “o cargo de diretor geral das unidades prisionais era ocupado por policiais militares reformados³⁴ (coronéis e sargentos) ou delegados da polícia civil.”

O processo de desvinculação da PMMG das atividades de vigilância dos estabelecimentos penitenciários iniciou-se no ano de 1998. O primeiro passo para isso, segundo Valamiel (2007), foi a lei 13.054 de 1998, que atribuiu à Guarda Penitenciária a escolta de preso, sendo que, à PMMG

³⁴ Pelo menos até o ano de 2015, em Minas Gerais, ainda havia unidades prisionais sob gestão de policiais militares reformados. O Presídio Jacy de Assis, no Município de Uberlândia/MG, é um exemplo desta situação. O *link* a seguir informa uma reportagem do jornal G1, relatando um fato ocorrido nesta unidade a qual se encontrava sob gestão de um coronel reformado da Polícia Militar de Minas Gerais. Vide: <<https://g1.globo.com/minas-gerais/triangulo-mineiro/noticia/2015/07/detento-e-perfurado-durante-briga-dentro-de-presidio-em-uberlandia.html>>.

caberia o apoio à escolta caso não se vislumbrasse que o transporte de indivíduo preso transcorreria com segurança. Tal iniciativa pode estar correlacionada ao fato de que, quatro anos antes da lei supramencionada, em 1994, realizava-se, conforme ensinam Oliveira (2018b) e Nascimento (2018), o primeiro concurso público para o cargo de Guarda Penitenciário no Estado de Minas Gerais. Até então, as atividades exercidas nas penitenciárias eram executadas por servidores contratados por empresas privadas ou empresas públicas (PAIXÃO & LIMA, 1980).

Pessoa [2021?] entende que o concurso público realizado em 1994 foi implementado por conta de repercussões negativas de uma rebelião ocorrida naquele ano. Ou seja, não era a necessidade de seleção de servidores que motivara a realização deste concurso público. Dessa maneira, para Pessoa [2021]:

O concurso de 1994 foi realizado em caráter de urgência, em decorrência de uma grande rebelião ocorrida no início do ano do mesmo ano, (sic) marcada pela violência, onde houve tortura de reféns, entre os torturados guardas, outros servidores, presos e com saldo de dois mortos e 19 feridos, destes, sendo oito presos, seis reféns e cinco policiais militares. (Pessoa, [2021?], s/p).

Além disso, Pessoa ([2021?], s/p), entende que:

Por se tratar do primeiro concurso público do Estado de Minas Gerais para o cargo de guarda penitenciário, posso dizer que nem mesmo o Estado sabia exatamente o que queria dessa nova modalidade de servidores públicos, digo isso porque naquela época havia na carreira da polícia civil o cargo de carcereiro, que era o responsável por trabalhar nas carceragens das delegacias, cadeias públicas e nos presídios [...]

Esse cenário demonstra a crise que se passava no sistema prisional mineiro. Entretanto, para Nascimento (2018), a situação de crise já era perceptível na década de 1980. Valamiel (2007), acentua que a junção da crise visível no sistema prisional, com os novos papéis assumidos pela Guarda Penitenciária, contribuiu para a implantação de medidas de cunho administrativo e de gestão. Dentre essas medidas, Valamiel (2007) destaca a criação da já mencionada SEDS, a apresentação do Plano Estadual de Segurança Pública com vigência de 2003 a 2004, cujo principal objetivo era desvincular a PMMG e a PCMG das atividades prisionais. A publicação da lei 14.695 de 2003, que criou a Superintendência de Coordenação da Guarda Penitenciária; a Diretoria de Inteligência Penitenciária; o cargo, a carreira e algumas atribuições dos Agentes de Segurança Penitenciários; e, por consequência, a extinção do cargo de Guarda Penitenciário.

Além dessas medidas, Valamiel (2007) menciona a criação de outro Plano Estadual de Segurança Pública, este com vigência de 2004 a 2007, que, dentre outros objetivos, previu a profissionalização e racionalização da administração prisional, bem como o recrutamento e treinamento de mais cinco mil novos agentes de segurança penitenciários. Em vista disso, foi possível observar, de acordo com Barros, Ferreira e Solano (2019), uma sucessão de concursos públicos para o provimento do cargo recém-criado, nos anos 2004, 2005 e 2007.

Apesar desses concursos públicos, não se pode olvidar que a maior parte da força de trabalho no sistema prisional mineiro era composta por funcionários contratados com vínculo precário. Paixão & Lima (1984), já alertavam em 1983, sobre as disfunções da prevalência da contratação de vigilantes, em detrimento da estabilidade no serviço público. Para esses autores, a disfunção mais evidente relacionava-se ao controle do processo de recrutamento:

A mais evidente [disfunção] diz respeito ao controle direto do recrutamento de guardas, pedido pelas administrações penitenciárias. [...] A ocupação se ressentia de baixo prestígio social, é mal-remunerada [...] e apresenta riscos evidentes. Esses fatores contribuem para que guardas sejam recrutados nos mesmos estratos sociais que fornecem o grosso da clientela das penitenciárias. Recrutados por agências externas, amplia-se a probabilidade de escaparem aos controles internos e de se envolverem com os presos, principalmente quando a administração central é fraca e pouco presente. Sob essas condições, há poucas barreiras e limites a processos de “corrupção da autoridade” e, o que é mais importante, o despreparo deles, aliado ao baixo envolvimento institucional, pode criar as situações favoráveis para a erosão da disciplina e das bases de legitimidade da autoridade penitenciária, visto que o papel deles é estratégico na manutenção da ordem instável das penitenciárias. (PAIXÃO & LIMA 1984, p. 210).

Outra disfunção também percebida por Paixão & Lima (1984), quando se vislumbra a predominância da contratação, é ausência de seguimento na função, ou seja, de carreira. Entretanto a contratação de agente de segurança penitenciário com vínculo precário perdurou por muito tempo, inicialmente, por intermédio de empresa pública de serviços (OLIVERA, 2018b), mas também pela utilização do “contrato administrativo” regulamentado pela Lei Estadual 10.254 de 1990, como demonstra Figueiredo (2007):

Os profissionais selecionados serão contratados pelo “contrato administrativo”, nas condições estabelecidas pela Lei Estadual nº 10254/1990. De acordo com a legislação em questão, os profissionais contratados dessa forma, em regime especial, não podem ser considerados funcionários públicos nem empregados públicos (aqueles contratados pelo regime da CLT). A cada 6 meses, o profissional dependerá de vontade alheia e da conveniência do poder público, personificado pelo superior imediato, para renovação do seu contrato (FIGUEIREDO, 2007, p. 70-71).

Os agentes temporários estavam sujeitos a contratos de duração de seis meses, não tinham direitos trabalhistas, tampouco aqueles inerentes aos servidores públicos. Além disso, a cada seis meses dependiam do arbítrio do respectivo chefe para a renovação do contrato. Assim, para Figueiredo (2007, p. 71), “tais contratos não preveem benefícios, legalmente concedidos a servidores estatutários e ‘celetistas’, tais como férias, 13º salário, FGTS [...]”.

Muito embora esta modalidade de contratação fosse temporária, Dorigo (2015) aponta que no sistema prisional de Minas Gerais havia funcionários contratados cujos contratos foram reiteradamente renovados por mais de 10 anos. Pessoa [2021?] acrescenta que as renovações reiteradas perduraram por mais de 20 anos. Nessa percepção denota Pessoa [2021?]:

[...] a contratação de guardas temporários, que ingressaram através de contrato administrativo que tinha validade por seis meses em caráter emergencial para não cessação dos serviços essenciais, entretanto, perduram até os dias de hoje, alguns contratados com mais de 20 anos de prestação de serviços (PESSOA, [2021?], s/p).

Nesse diapasão, Dorigo (2015) descreve a presença de unidades prisionais em Minas Gerais compostas integralmente por servidores contratados, como era o caso do Complexo Penitenciário de Ponte Nova, em Minas Gerais, no ano de 2014, à época de sua pesquisa. Nessa linha, Nascimento (2018), observa que um dos problemas do contrato temporário se situava no fato de a administração prisional permitir a renovação dos contratos por longos períodos. Em decorrência disso, no entendimento desse autor, determinações judiciais exigiam o fim dessa forma indevida de contratação. Cruz (2010), acrescenta ainda a existência de recomendações do Ministério Público estadual que também pediam a gradativa substituição dos servidores contratados por efetivos até o ano de 2011.

Concomitantemente às contratações, houve os concursos públicos nos anos de 2012 e 2013, os quais, juntos, observam Ferreira *et al.* (2017), nomearam 12.222 novos agentes de segurança penitenciários/policiais penais. A partir desses dois concursos públicos vislumbra-se, no sistema prisional mineiro, de forma mais expressiva, a existência de dois grupos distintos, contratados e efetivos, que, conforme Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015, p. 181-182), exerciam as mesmas funções, pois “tanto efetivos quanto contratados encontram-se distribuídos por [...] postos de trabalho com vistas a garantir a segurança das prisões.”

A substituição de agentes temporários por efetivos, segundo Oliveira (2018a) e Barros, Ferreira e Solano (2019), ocorreu expressivamente a partir do ano de 2015, sendo que, somente no ano de 2017, o número de agentes de segurança penitenciários/policiais penais concursados foi, pela primeira vez, maior que o número de contratados. E isso se deu pela nomeação dos aprovados nos concursos públicos dos anos de 2012 e de 2013, mas também pelo progressivo desligamento dos funcionários contratados.

Entretanto, a contratação de agentes temporários não foi interrompida. Nascimento (2018, p. 27), acrescenta que, “na verdade, não proibiu-se (sic) a realização de contratos de forma categórica, mas limitou-se a possibilidade de firmação às situações em que se configura um excepcional interesse público vinculado a uma necessidade temporária [...]”. Dessa maneira, a administração prisional passou a lançar mão do Processo Seletivo Simplificado (PSS) para a contratação de agentes temporários. Nessa situação, na visão de Nascimento (2018, p. 26), esses profissionais não são:

[...] submetidos a um concurso público, tendo sido contratados após a realização de um processo seletivo simplificado tomado à cabo pela secretaria. Formalmente, é correto se dizer que são empregados públicos e apresentam uma relação jurídica com o Estado de natureza celetista, uma vez que sua relação de trabalho é regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)³⁵.

Por fim, é importante salientar que nesse cenário de dualidade profissional, entre funcionários efetivos e trabalhadores temporários, o cargo de agente de segurança penitenciário está em vias de ser alterado devido à criação da Polícia Penal. Nesse sentido, Amorim-Silva (2021, p. 21) pondera que a “[...] nomenclatura desta função, já foi alterada na Constituição Federal, mas ainda aguarda alteração na Constituição Estadual de Minas Gerais³⁶.” Além disso, para essa autora, “o debate atual é que se Polícia Penal será a denominação de uma função ou de um órgão estatal.”

³⁵ O PSS é regido pela Lei 23.750 de 2020, que estabelece aos funcionários temporários os mesmos direitos trabalhistas constitucionais concedidos aos estatutários, tais como: décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário, entre outros direitos.

³⁶ A inclusão da Polícia Penal na Constituição do Estado de Minas Gerais ocorreu em 22 de julho de 2022, com a aprovação em segundo turno da Proposta de Emenda à Constituição de número 53/20.

2.4 Sistema prisional mineiro na atualidade

De início, oportuno mencionar que a estrutura organizacional do Poder Executivo de Minas Gerais foi alterada neste ano, em julho de 2023. Isso impactou pouco o sistema prisional, mas, consideravelmente, o setor responsável pela formação dos servidores prisionais. Dito isso, inicia-se apresentando o órgão gestor do sistema prisional mineiro e a estrutura a que compete a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários, previstos antes da mudança. Portanto, descreve-se essa atribuição conforme a Lei 23.304 de 2019 e Decreto 47.795 de 2019 para, na sequência, mencionar como encontra-se na atualidade tendo por referência a nova regulamentação.

De acordo com a Lei 23.304 de 2019 e com o Decreto 47.795 de 2019, observa-se que o sistema prisional de Minas Gerais é gerido pelo Depen-MG, pertencente à estrutura organizacional da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp). Na perspectiva de Faria (2021, p. 48), no que concerne à matéria prisional, a Sejusp é o “[...] órgão competente pela política prisional e pela elaboração das propostas de legislação e regulamentação em assuntos do Sistema Prisional.” Ao se referir à política prisional, a Lei 23.304 de 2019 realça a perspectiva constitucional da dignidade da pessoa humana, dado que, compete à Sejusp:

[...] planejar, elaborar, deliberar, coordenar, gerir e supervisionar as ações setoriais a cargo do Estado relativas [...] à política prisional, assegurando que todas as pessoas privadas de liberdade sejam tratadas com o respeito e a dignidade inerentes ao ser humano, promovendo sua reabilitação e reintegração social e garantindo a efetiva execução das decisões judiciais [...]. (MINAS GERAIS, 2019).

Um dos setores de ação é o Depen-MG, que tem como atribuição primeira:

[...] planejar, disciplinar, organizar, coordenar e gerir o sistema prisional, assegurando a efetiva execução das decisões judiciais, provendo a segurança nas Unidades Prisionais, a humanização do atendimento e a ressocialização dos IPL.³⁷ (MINAS GERAIS, 2019).

Além dessa atribuição, o artigo 65 do decreto 47.795 de 2019 prevê outras vinte seis atribuições. Todavia, no que concerne ao tema desta dissertação, destaca-se, dentre essas atribuições, o previsto

³⁷Caput do artigo 65 do decreto 47795 de 2019.

no inciso XII, que define que, compete ao Depen-MG: “[...] propor diretrizes para seleção, formação e capacitação dos servidores de maneira integrada com a Suint [...]”. (MINAS GERAIS, 2019). A Subsecretaria de Inteligência e Atuação Integrada (Suint), órgão central subordinado e pertencente à estrutura da Sejusp, possui a competência de:

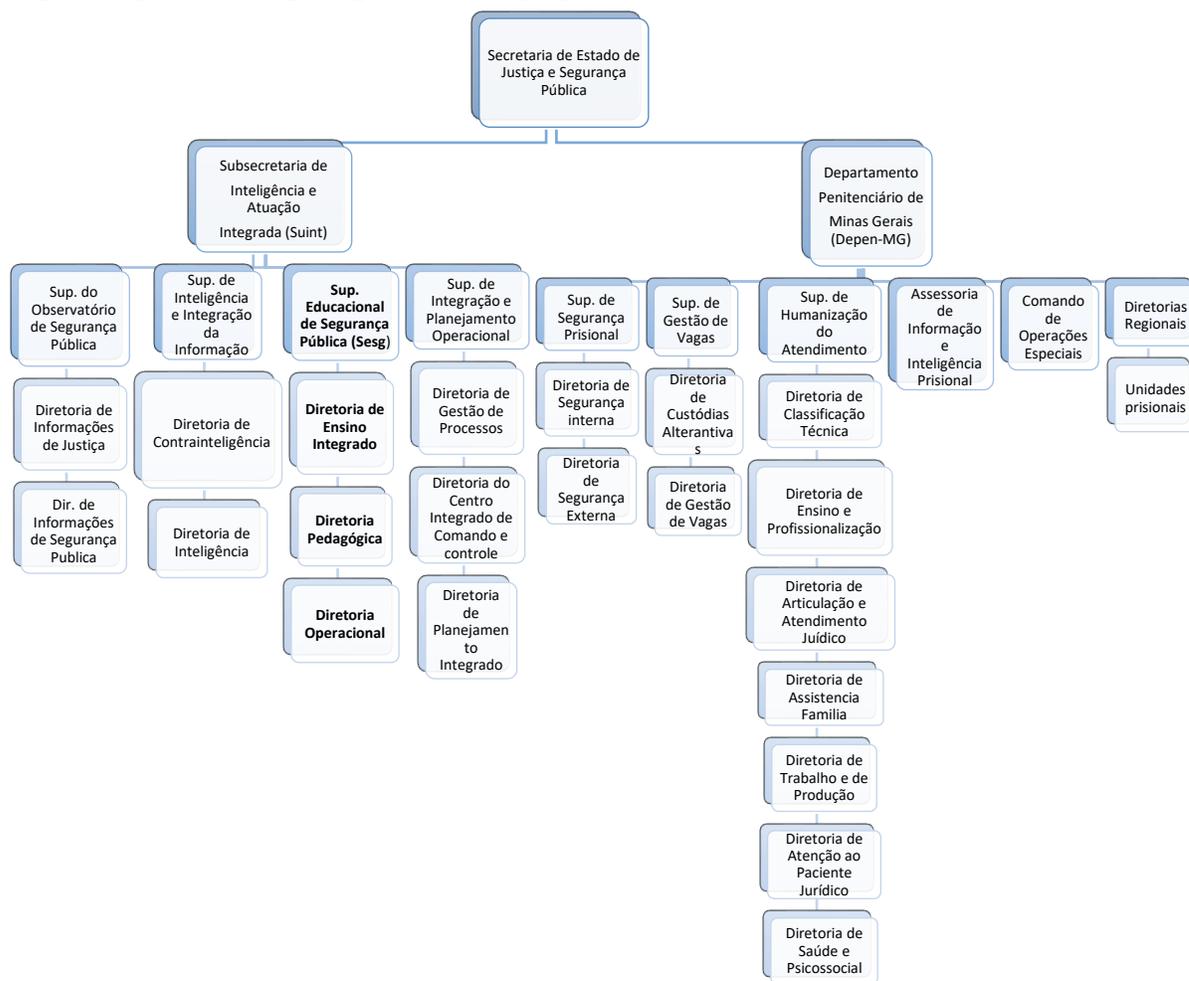
[...] promover o arranjo interinstitucional sistêmico e de governança compartilhada do sistema estadual de inteligência e da política de integração de segurança pública, atuando como órgão central, de forma a proporcionar o alinhamento das instituições e dos sistemas [...]. (MINAS GERAIS, 2019).

Além dessa competência, dentre as respectivas atribuições, à Suint cabe o fomento à integração entre as academias dos órgãos de segurança pública e demais estruturas de defesa social, como também a promoção de coordenação de projetos e atividades de ensino integrado³⁸. (MINAS GERAIS, 2019).

Dadas as informações apresentadas até agora, entende-se oportuno destacar parte do organograma da Sejusp, elaborado conforme a Lei 23.304 de 2019 e Decreto 47.795 de 2019, para com isso salientar a estrutura organizacional do Depen-MG e da Suint, pois o primeiro gere o sistema prisional de Minas Gerais e a segunda gere a Superintendência Educacional de Segurança Pública (Sesg) que, por seu turno, é responsável pela formação dos servidores da Sejusp, dentre eles os agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários. Porém, a Suint também acumula a gestão de outros setores administrativos, como se vê, na Imagem 1:

³⁸ As outras atribuições previstas no artigo 10 do Decreto 47.795 de 2019, não se relacionam a formação de servidores prisionais.

Imagem 1- parte do organograma da Sejusp



Fonte: Elaborado pela autora com dados do *site* do Depen-MG e Decreto 47.795 de 2019

Nesse organograma é possível perceber a estrutura do Depen-MG e da Suint. Na estrutura do primeiro, encontram-se: a) a Superintendência de Segurança Prisional com suas duas Diretorias, Segurança Interna e Segurança Externa; b) a Superintendência de Gestão de Vagas conjuntamente com suas Diretorias, Gestão de Vagas e Custódias Alternativas; c) a Superintendência de Humanização do Atendimento e suas respectivas Diretorias, Classificação Técnica, Ensino³⁹ e Profissionalização, Articulação e Atendimento Jurídico, Assistência à Família, Trabalho e Produção, Atenção ao Paciente Judiciário, Saúde e Psicossocial⁴⁰; d) a Assessoria de Informação e

³⁹ Diretoria destinada ao ensino e profissionalização dos indivíduos privados de liberdade.

⁴⁰ Essa diretoria não consta no organograma oficial divulgado no *site* do Depen-MG, mas o Decreto 47.795, a inclui como mais uma diretoria da Superintendência de Humanização do Atendimento, portanto foi incluída no organograma aqui apresentado.

Inteligência Prisional; e) o Comando de Operações Especiais⁴¹; f) as Diretorias Regionais e as Unidades Prisionais⁴².

A custódia e a reintegração social são primordialmente exercidas nas unidades prisionais que se encontram distribuídas no Estado de Minas Gerais e, organizacionalmente, divididas em 19 Diretorias Regionais, as quais integram as 19 Regiões Integradas de Segurança Pública (Risp). Cada uma destas Diretorias Regionais coordena Unidades Prisionais em sua respectiva circunscrição. No Quadro 7 estão discriminadas a quantidade de unidades prisionais por Risp:

Quadro 7 - Quantitativo de unidades prisionais por Risp

Regiões integradas de Segurança Pública	Município sede da RISP	Número de unidades prisionais
1ª Risp	Belo Horizonte	7
2ª Risp	Contagem	12
3ª Risp	Vespasiano	9
4ª Risp	Juiz de Fora	20
5ª Risp	Uberaba	6
6ª Risp	Lavras	10
7ª Risp	Divinópolis	13
8ª Risp	Governador Valadares	9
9ª Risp	Uberlândia	8
10ª Risp	Patos de Minas	6
11ª Risp	Montes Claros	15
12ª Risp	Ipatinga	16
13ª Risp	Barbacena	8
14ª Risp	Curvelo	10
15ª Risp	Teófilo Otoni	14
16ª Risp	Unai	5
17ª Risp	Pouso Alegre	5
18ª Risp	Poços de Caldas	11
19ª Risp	Sete Lagoas	3

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do site do Depen-MG e de FARIA (2021)

⁴¹ A competência e atribuições estão expressas no artigo 85 do decreto 47795 de 2019.

⁴² O Comando de Operações especiais, as Diretorias Regionais e as respectivas Unidades Prisionais não estão expressas no organograma oficial da Sejusp como parte da estrutura organizacional do Depen-MG, porém como constam expresso no Decreto 47.795 de 2019, foi incluído no organograma apresentado nesta dissertação.

Esse modelo de divisão territorial em sua concepção abarcava as polícias civil e militar, bem como o Corpo de Bombeiros Militar, levando em conta as necessidades e realidades dessas instituições em uma perspectiva de integração. Posteriormente, o sistema prisional passou a integrar as divisões territoriais das respectivas Risp. No entanto, como essa divisão inicialmente foi pensada para as outras instituições de segurança pública de Minas Gerais, quando o sistema prisional começou a utilizar esses mesmos parâmetros territoriais, inevitavelmente, surgiram alguns descompasso no número de unidades pertencentes a cada Risp, à exemplo da Diretoria Regional da 4ª Risp, que coordena vinte unidades prisionais, enquanto a Diretoria Regional da 17ª Risp, coordena cinco unidades prisionais.

Assim, sob gestão direta e indireta do Depen-MG, portanto, atualmente encontram-se 222 unidades prisionais, incluindo as unidades da Associação de Proteção aos Condenados APAC e um Complexo Penitenciário Público Privado. Juntas, essas unidades prisionais custodiam o total de 66.241⁴³ indivíduos privados de liberdade. Além dessas unidades, o Depen-MG conta com uma unidade de monitoramento eletrônico, que é responsável pelo acompanhamento dos indivíduos que estão em meio aberto utilizando tornozeleira eletrônica.

A outra estrutura organizacional apresentada na Imagem 1 é a Suint que, conforme o artigo 3º do Decreto 47.795 de 2019, coordena quatro superintendências⁴⁴, dentre elas a Sesg que, por sua vez, subordina três diretorias as quais são: a) Diretoria de Ensino Integrado; b) Diretoria Pedagógica; e, c) Diretoria Operacional. Destaca-se, do organograma da Sejusp, Imagem 1, a parte que detalha a estrutura da Sesg na Imagem 2 a seguir:

⁴³ Dado extraído do Sistema de Informações do Departamento Penitenciário Nacional (SISDEPEN) concernente ao período de janeiro a junho de 2023. Neste número estão excluídos os presos em prisão domiciliar, sob custódia das polícias judiciárias e batalhões das Polícias e Bombeiros Militares. Disponível em: <<https://www.gov.br/senappen/pt-br/servicos/sisdepen>>. Acesso em: 01 out. 2023.

⁴⁴ As demais superintendências da Suint não se relacionam com a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais.

Imagem 2 - Parte do organograma da Sejusp/Suint



Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do site do Depen-MG

A Sesg é a unidade administrativa responsáveis pela formação de todos os servidores da Sejusp abrangendo, dessa forma, tanto os servidores do Sistema Socioeducativo⁴⁵ e os servidores dos Sistema Prisional de Minas Gerais, como perceptivo no artigo 17 do Decreto 47.795 de 2019:

A Superintendência Educacional de Segurança Pública tem como competência coordenar, planejar e executar as atividades relativas ao recrutamento e seleção, à **formação, à capacitação e ao treinamento contínuo dos servidores da Sejusp**, com atribuições de: I – integrar, promover e coordenar ações de ensino integradas entre os órgãos que compõem o sistema de defesa social, respeitadas as especificidades de cada órgão; II – planejar, executar e avaliar atividades de formação, capacitação e treinamento contínuo dos servidores da Sejusp, promovendo o desenvolvimento de competências funcionais; III – realizar levantamentos de dados e informações relativas aos servidores da Sejusp e de suas competências com o objetivo de realizar um planejamento de atividades de ensino; IV – supervisionar o cumprimento da diretriz de educação profissional da Sejusp; V – estabelecer intercâmbio de ensino com entidades nacionais e internacionais, públicas e privadas; VI – planejar e coordenar o uso de tecnologias destinadas ao ensino à distância; VII – planejar e fomentar cursos de graduação e pós-graduação na área de segurança pública; VIII – planejar, apoiar e promover seminários sobre segurança pública; IX – planejar e coordenar os processos seletivos e concursos públicos, no âmbito da Sejusp. (MINAS GERAIS, 2019, grifo nosso).

Do Decreto supramencionado também se inferem as competências de cada uma das Diretorias coordenadas pela Sesg. A primeira delas é a Diretoria de Ensino Integrado, cuja própria nomenclatura já induz, tem como carro chefe a integração, uma vez que uma de suas competências é o fomento à integração do ensino com órgãos do sistema de defesa social. Outra competência é identificar as demandas e realizar os diagnósticos para a capacitação e treinamento dos servidores, além de elaborar planos de desenvolvimento para a formação em curto, médio e longo prazo de

⁴⁵Instituição responsável pela aplicação de medida de internação ao adolescente em caso de ato infracional.

acordo com a necessidade e estratégia organizacional⁴⁶. A essa Diretoria ainda cabe manter o intercâmbio com instituições de ensino nacionais e internacionais.

A segunda delas é a Diretoria Pedagógica, a qual compete a proposição e a implementação de projeto político pedagógico, de estratégias de ensino e aperfeiçoamento para definir os recursos didáticos e as modalidades de avaliação, primando pela modernização e aprimoramento das técnicas e processos de educação.

A Diretoria Operacional tem a competência de operacionalizar, ou seja, executar, coordenar e avaliar os cursos de formação presenciais, semipresenciais e a distância, conforme o planejamento pedagógico, e promover treinamentos contínuos e capacitações que fomentem e fortaleçam a atuação integrada dos órgãos de defesa social, como também promover seminários, congressos, encontros e outros eventos de segurança pública.

Por conta dessa atribuição, a Diretoria Operacional está mais conectada com a Escola Integrada de Segurança Pública, dado que é nesse local que se costumam realizar os cursos de formação presencial e semipresencial. A Escola Integrada de Segurança Pública, embora como outra nomenclatura, conforme reportagem de Ramalho⁴⁷ (2014), foi inaugurada em 03 dezembro de 2014, e construída em um terreno de aproximadamente doze mil metros quadrados, situado no município de Ribeirão das Neves/MG. Segundo Ramalho (2014), podia atender cerca de duzentos alunos simultaneamente.

Todavia nenhum CFTP foi realizado nesse local, até porque ele não comportaria o quantitativo de candidatos selecionados nos concursos públicos até então realizados. Segundo Ferreira *et. al* (2017) o concurso público edital Seplag/SEDS 03/2012 nomeou 5.786 novos servidores e o edital Seplag/SEDS 08/2013 nomeou 6.436 novos servidores, todos passaram por CFTP, mas não nas dependências da Escola Integrada de Segurança Pública.

⁴⁶O último Planejamento Estratégico no sistema prisional de Minas Gerais vigorou no biênio 2015-2016. Desde então, não mais se elaborou um documento dessa envergadura. (FARIA, 2021)

⁴⁷Reportagem publicada em 04 dez. 2014, no Jornal o Tempo. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/cidades/governo-inaugura-primeiro-centro-para-treinar-agentes-1.956302>>. Acesso em 01 mar. 2023.

As imagens a seguir apresentam as estruturas físicas da Escola Integrada de Segurança Pública, que já foi, em 2016, Academia do Sistema Prisional⁴⁸. Em sua estrutura física estão disponíveis: dois alojamentos, banheiros, cinco salas de aulas, sendo quatro delas com capacidade para trinta alunos e uma com capacidade para cinquenta alunos, além de dois pátios e dois estandes para a prática de disparos de arma de fogo e armamento de menor potencial ofensivo. Para as funções administrativas da Escola, duas instalações, uma com dois andares e outra destinada a funções de portaria e segurança do local.

Imagem 3 - Pátio 1



Fonte: Fotografia da autora (2023)

Na Imagem 3, avista-se um dos pátios, local onde ocorrem os hasteamentos de bandeiras e, à direita, uma porta com a identificação de “Coordenação Curso”.

Imagem 4 - Sala de aula 1 (visão do fundo)



Fonte: Fotografia da autora (2023)

⁴⁸ Vide decreto (revogado) 47087 de 2016

Na Imagem 4, a sala de aula 1, com capacidade para trinta alunos, onde se avista as cadeiras de estudos, as janelas de vidro e teto de telha de amianto.

Imagem 5 - Sala de aula 1 (visão da frente)



Fonte: Fotografia da autora (2023)

Na Imagem 5, avista-se a frente da sala 1, com quadro para pênclil, quadro para avisos e cadeiras e carteiras escolares .

Imagem 6 – Frente da sala de aula 3



Fonte: Fotografia da autora (2023)

Na Imagem 6, avista-se a frente da sala número 3, com porta de lata branca, três janelas de vidro e um pouco de manchas decorrentes de infiltração de água.

Imagem 7 - Sala de aula 5 (visão do fundo)



Fonte: Fotografia da autora (2023)

Na Imagem 7, sala de aula número 5, cuja capacidade é para cinquenta alunos, avista-se janelas de vidro, teto de amianto, dois ventiladores e um vão entre a parede e o teto.

Imagem 8- visão do teto das salas 1, 2 e 3 e frente da sala 5



Fonte: Fotografia da autora (2023)

Na Imagem 8, avista-se o teto e a lateral das salas 1 e 2. Logo na sequência, o teto e lateral da sala 3. Ao fundo, em posição mais elevada, encontra-se a porta de entrada da sala 5. Ao fundo, porém à direita, avista-se o segunda andar do prédio destinado às atividades administrativas.

Imagem 9 - Estande de disparos de arma de fogo e armamento de menor potencial ofensivo

Fonte: Fotografia da autora (2023)

Na imagem 9, avista-se um dos estandes de disparos de arma de fogo e de armamento de menor potencial ofensivo. Nele se percebem as divisões em baias e respectivas pistas em que até seis alunos podem realizar treinamento de tiros.

Nas instalações físicas da Escola Integrada de Segurança Pública é possível a realização de CFTP. Todavia, percebe-se a necessidade de investimentos para aprimorar e melhorar este local para a formação.

Apresentadas essas informações, volta-se ao início desta sessão, às mudanças recentes na estrutura organizacional do Poder Executivo estadual, que promoveu alterações na estrutura organizacional da Sejusp.

Em 28 de abril de 2023, entrou em vigor a Lei 24.313, e, em 28 de julho de 2023, o Decreto 48.659, que reformularam a estrutura organizacional do Poder Executivo mineiro. O Depen-MG não sofreu grandes mudanças, no entanto, o setor responsável pela formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários, Suint e Sesg, sim.

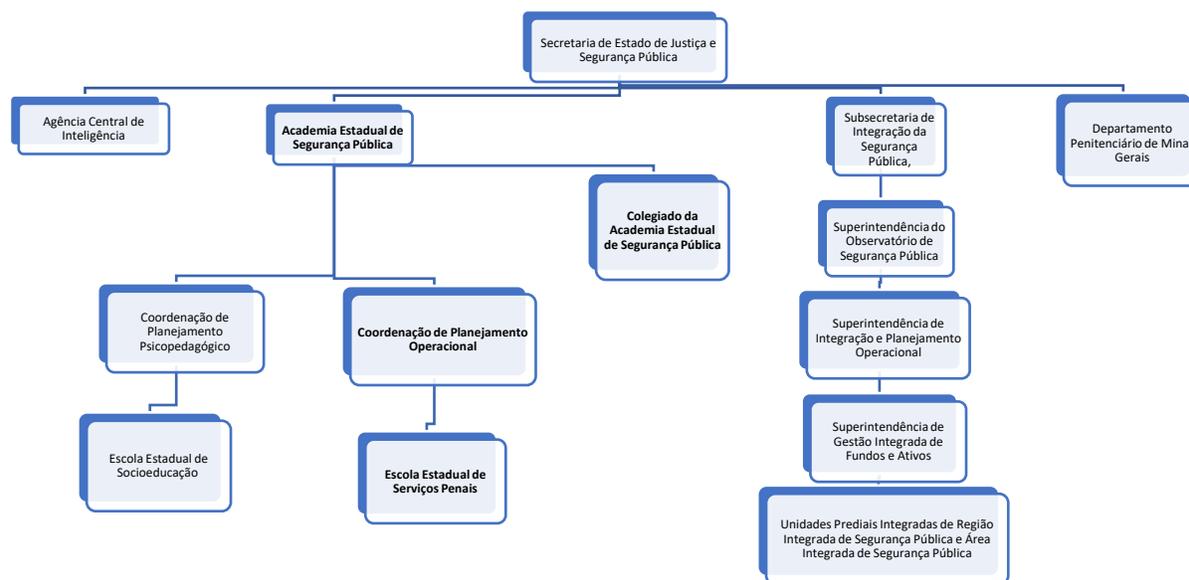
O sistema prisional de Minas Gerais continua sendo gerido pelo Depen-MG, e ligado ao setor responsável pela formação dos servidores e funcionários prisionais, pelo inciso XIV, artigo 65, Decreto 48.659, que preceitua que cabe ao Depen-MG “[...] propor diretrizes para seleção,

formação e capacitação dos servidores de maneira integrada com a **Academia Estadual de Segurança Pública.**” Minas Gerais (2023, grifo nosso), e, pelo inciso XXXIII, que acrescenta uma nova atribuição ao Depen-MG, qual seja: “[...] propor, em conjunto com a Academia Estadual de Segurança Pública, **diretrizes de treinamento das atividades operacionais** no âmbito do Depen-MG.” (MINAS GERAIS, 2023, grifo nosso).

No Decreto revogado, 47.795 de 2019, cabia ao Depen-MG propor diretrizes para a formação de maneira integrada com a Suint. Atualmente, o recente Decreto preceitua que as proposições de diretrizes são estabelecidas em conjunto com a Academia Estadual de Segurança Pública

A título de visualização, na Imagem 10, apresenta-se uma projeção de parte de um possível organograma da Sejusp, baseado na lei 24.313, destacando os novos setores criados.

Imagem 10 - Projeção de parte de um possível organograma da Sejusp



Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos da Lei 24.313 de 2023

Diante dessas mudanças, a formação dos servidores e funcionários prisionais deixa de estar sob responsabilidade da Suint, Sesg e respectivas diretorias, passa a ser de competência da Academia Estadual de Segurança Pública, conforme regulamentação do Decreto 48.659 de 2023.

Esse novo Decreto assevera que, “[...] A Academia Estadual de Segurança Pública tem como competência coordenar, planejar, supervisionar e executar as atividades relativas à formação, à capacitação e ao treinamento contínuo dos servidores da Sejusp [...]” (MINAS GERAIS, 2023).

O Colegiado da Academia Estadual de Segurança Pública ainda depende de normativa específica para definir como será o seu funcionamento. A Coordenação de Planejamento Operacional, como o próprio nome diz, envolve-se com as atividades operacionais e coordena a Escola Estadual de Serviços Penais. A Coordenação de Planejamento Psicopedagógico relaciona-se com atividades de extensão, pesquisa e desenvolvimento pedagógico e coordena a Escola Estadual de Socioeducação.⁴⁹

Além disso, o Decreto 48.659 de 2023, permite que as competências de ensino, formação e treinamento possam ser exercidas direta ou por intermédio de terceiros. Nesse último caso, com supervisão da Academia Estadual de Segurança Pública e com observância da legislação. Nesse sentido, destacam-se três atribuições da Academia que se relacionam com a formação intermediada por terceiros, previstas nos incisos IV, V e XIV do artigo 13 do novo Decreto:

[...] estabelecer intercâmbio de ensino com entidades nacionais e internacionais, públicas e privadas; [...] planejar e fomentar cursos de graduação e pós-graduação na área de segurança pública; [...] fomentar o desenvolvimento de pesquisas destinadas à ampliação do conhecimento e ao aprimoramento das atividades de gestão das políticas públicas desenvolvidas no âmbito da Sejusp [...] (MINAS GERAIS, 2023).

Ainda neste contexto de atribuições, vale mencionar que a Academia Estadual de Segurança Pública pretende, além de selecionar, credenciar e manter a capacitação para a formação do quadro docente, fomentar a participação de servidores em ações de formação continuada ao longo da carreira funcional.

Apresentadas essas perspectivas do sistema prisional de Minas Gerais e dos setores responsáveis pela formação dos servidores prisionais, iniciam-se no capítulo seguinte as informações e dados acerca da formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários, em alguns estados da federal e, posteriormente, de Minas Gerais.

⁴⁹ Refere-se aos Sistema Socioeducativo

3. NOTAS SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIOS / POLICIAIS PENAIS

3.1 Revisão bibliográfica sobre a produção recente acerca do tema em estados selecionados

A formação profissional de agentes de segurança penitenciários / policiais penais é um assunto pouco abordado na literatura quando se compara com a abordagem dada aos indivíduos privados de liberdade⁵⁰. Porém, não é um assunto recente. Autores como Lemgruber (2004), Cruz (2010), Amaral & Vieira Neto (2014), dentre outros, abordaram a formação desses profissionais. Todavia, como mais um tema/problema a ser enfrentado no sistema prisional e não como tema principal. Entre esses autores, destaca-se a percepção de Cruz (2010, p. 5), para o qual:

[...] os agentes de segurança penitenciário [...] não são pesquisados de modo a ser verificado qual seu perfil de atuação, situação funcional, processo de seleção e formação, sendo mais conhecidos quando se tornam reféns em rebeliões, bem como quando de suas reivindicações trabalhistas ponteadas por greves no sistema prisional.

Esse cenário, expressão dos poucos estudos acerca da formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, é compreensível face à dificuldade de acesso aos dados e informações no universo prisional, como acentuado por Dorigo (2015)⁵¹ em sua tese de doutorado. No entanto, os poucos estudiosos que dedicaram seus trabalhos com maior profundidade à temática da formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais apontam que a formação desses profissionais se apresenta incipiente, sendo quase sempre relacionada à necessidade de melhor formação em direitos humanos.

Tal perspectiva é refletida na dissertação de Sarmento (2014), que analisou a abordagem dos direitos humanos no curso preparatório para agentes penitenciários femininas no estado da Paraíba, realizado no período de 2008 a 2013. Conjuntamente a isso, essa autora também ressaltou que a Matriz Curricular Nacional para a Educação em Serviços Penais, publicada em 2006 pelo então Ministério da Justiça, era o documento que guiava a formação em nível nacional dos servidores

⁵⁰ Não se pretende com esta comparação reduzir a importância de se debater e trazer à luz diversos assuntos que envolvem a população carcerária.

⁵¹ A autora reservou um capítulo da tese, o qual denominou: “O início das contradições - a arrastada negociação junto à SEDS [...]” para demonstrar a dificuldade enfrentada para obter a autorização da administração prisional para acessar a unidade prisional que pesquisou.

penitenciários, dentre eles, as/os agentes de segurança penitenciários. Nesta visão, Sarmento (2014), destaca que a Matriz é o documento que “[...] orienta as principais *competências, habilidades, saberes e atitudes* para a formação e função do servidor penitenciário” (SARMENTO, 2014, p. 58, grifo da autora).

Além disso, indica que o processo formativo dos servidores penitenciários deve ser permanente e realizado por uma escola de formação. Nesse passo, para a formação, Sarmento (2014) salienta que a Matriz supramencionada traz em seu bojo, para implementação nos cursos de formação, quatro eixos temáticos os quais são: Administração Penitenciária, Saúde e Qualidade de Vida, Segurança e Disciplina, Relações Humanas e Reinserção social.

Temas relacionados aos direitos humanos encontram-se inseridos no último eixo, Relações Humanas e Reinserção social, por meio do qual as respectivas disciplinas devem, na perspectiva de Sarmento (2014), demonstrar a importância dos direitos humanos voltadas para a “[...] formação em torno dos princípios vinculados ao respeito à dignidade humana, já que constitui não só base específica do trabalho do servidor, como também de sua formação integral como cidadão” (SARMENTO, 2014, p. 60).

No entanto, Sarmento (2014) identificou que a formação em direitos humanos das agentes penitenciárias femininas era executada sem conexão com a vida profissional cotidiana. Para a autora, o curso de formação inicial das agentes penitenciárias femininas mais informou sobre regras e princípios de direitos humanos do que formou servidoras críticas e reflexivas. Dado que, para Sarmento (2014, p. 178, grifos da autora):

[...] faz-se necessário nos processos formativos uma metodologia diferenciada que aborde questões de educação em/para Direitos Humanos, ou seja, uma formação menos informativa e mais formativa no sentido de preparar as agentes numa perspectiva crítica, atendendo as três dimensões [...] *competências técnicas* (saber compreender e fazer seu trabalho com excelência), *competências intelectuais* (saber pensar o próprio trabalho, a sua condição de trabalhador social e o sistema penitenciário como segmento de funcionamento da sociedade) e *competências humanas* (saber se relacionar estabelecendo interações justas, harmônicas e proativas em todos os âmbitos do universo relacional das prisões).

Sarmiento (2014) acrescenta que a maior parte das agentes de segurança penitenciários entrevistadas por essa autora ainda mantinham a errônea interpretação de que os direitos humanos eram dirigidos somente aos indivíduos encarcerados.

Nesse entendimento, Rudnicki (2015) teceu algumas notas acerca da formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, constituindo um capítulo do livro, “O Direito e as Ações Políticas: a judicialização das esferas sociais e seus policontextos jurídicos”, em que argumenta que a formação em direitos humanos, mormente a formação inicial, precisa ser aprimorada e não somente com ensino com aulas meramente expositivas com avaliação ao final. Para Rudnicki (2015), a adoção dessa forma de ensino não contribui para a compreensão da dimensão dos direitos humanos. Assim, para esse autor, nas aulas:

[...] será ensinado um direito tradicional, repleto de leis, declarações de direitos, obrigações e deveres. Estarão se formando agentes para trabalharem em presídios, sem refletir ou propor sobre a modificação desta instituição falida. E as aulas de Direitos Humanos serão contestadas quando do processo de aprendizagem com os veteranos, que dirão para esquecer o que lhes foi ensinado [...]. (RUDNICKI, 2015, p. 168).

Na ótica de Rudnicki (2015), os atuais ou futuros agentes de segurança penitenciários/policiais penais, responsáveis pela aplicação da lei, precisam saber refletir seus procedimentos profissionais conjuntamente com os ensinamentos dos direitos humanos. Para tanto, esses ensinamentos devem permear todas as disciplinas e ocasiões do curso de formação. E nessa toada, Rudnicki (2015), ressalta:

Não é crível uma aula de tiro ou abordagem sem pensar sobre Direitos Humanos [...] e gerenciamento de crise referem-se ou estão limitados pelos Direitos Humanos. Educação física exige pensar Direitos Humanos - ou será aceitável um professor que obriga seus alunos a cargas de treinamentos excessivas? (RUDNICK, 2015, p. 171).

À semelhança do trabalho de Sarmiento (2014), o artigo de Sousa & Rocha (2020), extraído do banco de trabalhos acadêmicos da Capes, discute a formação em direitos humanos dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e defende a necessidade de criação de uma cultura dos direitos humanos de forma que esses servidores sejam promotores dos direitos nas prisões.

Com esta perspectiva em mente, Sousa & Rocha (2020) estudaram os agentes de segurança penitenciários / policiais penais do Conjunto Penal de Teixeira de Freitas, no estado da Bahia, e buscaram entender o discurso desses servidores acerca dos direitos humanos para identificar o que esses autores chamaram de “forças intangíveis” presentes no contexto de trabalho, as quais, segundo Sousa & Rocha (2020), podem induzir a criação de conhecimentos favoráveis ou não para a efetivação dos direitos humanos. Diante disso, sustentam que a formação em direitos humanos deve fazer frente a duas perspectivas, de tal modo que os agentes penitenciários se percebam a partir delas:

A primeira [perspectiva] vendo-os como sujeito ativo dos direitos humanos e buscando alternativas para efetivá-los, **pois a superlotação e a infraestrutura inadequada do sistema penitenciário atingem os internos, prejudicando a concretização da sua dignidade, porém, tal contexto também repercute na esfera da dignidade do grupo dirigente, em especial, dos agentes penitenciários que devem cotidianamente trabalhar sob condições adversas.** Já a segunda ótica é a que vê os agentes como sujeitos promotores dos direitos humanos ao grupo dos internos, visto que existe uma interação entre os dois grupos no dia a dia da cadeia (SOUSA & ROCHA, 2020, p. 3, grifo nosso).

Todavia, Sousa & Rocha (2020) constataram que os ensinamentos em direitos humanos foram deficitários, na medida em que os agentes de segurança penitenciários/policiais penais pesquisados por esses autores, assim como percebeu Sarmiento (2014), não conseguiram afastar a visão equivocada que vincula os direitos humanos, tão somente, à proteção dos indivíduos presos.

Aliado a isso, em visão próxima a Rudnicki (2015), Sousa & Rocha (2020) destacam que, sendo a formação predominantemente normativa e teórica dos direitos humanos, que se reduz a meramente transmitir conteúdos jurídicos, não favorece a vinculação dos direitos humanos à prática. Para esses autores, para que isso ocorra, os valores precisam ser exaltados na formação e, por isso asseveram que:

Existe um entendimento que ao ensinar o que é a natureza humana, o valor real das pessoas, estas irão respeitar os direitos humanos. Parte-se da compreensão de que dessa natureza única do ser humano surgem direitos mínimos que devem ser respeitados, independentemente da atuação dessa pessoa no meio social (SOUSA & ROCHA, 2020, p. 19-20).

Conjuntamente a essa percepção, na visão desses autores, a formação em direitos humanos não consegue inculcar nos agentes de segurança penitenciários/policiais penais que, assim como os

indivíduos presos, eles também são alcançados pelos direitos humanos. Por esse ângulo, Sousa & Rocha (2020, p. 21) evidenciam “[...] que a concretização de direitos dos internos não possui uma correlação com a negativa de direito dos agentes.” Ou seja, segundo esses autores, é imperioso que não só os profissionais dos cursos de formação tenham uma perspectiva mais humanista como também consigam “[...] relacionar esse projeto político com o mundo concreto de trabalho [...]” (SOUSA & ROCHA, 2020 p. 21).

Destacados da Revista Brasileira de Segurança Pública, 16ª edição especial do ano de 2022, três artigos abordam a formação dos agentes de segurança penitenciários / policiais penais. O primeiro, referente aos servidores do estado de Goiás, o segundo, relativo aos servidores do estado de Rio Grande do Sul e o terceiro reflete a formação de servidores federais.

Destarte, o artigo de autoria de Gomes & Silva (2022) buscou pesquisar os docentes do curso de formação dos policiais penais de Goiás e analisar como estes lidam com os problemas prisionais, principalmente o impacto do processo formativo no que tange ao direito fundamental à segurança pública com foco nos ditames democráticos. Neste intuito, Gomes & Silva (2022) salientam que o momento da execução da pena é a fase mais crítica de manifestação do poder punitivo, porque pode ser marcado pela aceitação de penas ilegais, em consequência da “[...] ausência de uma infraestrutura institucional e organizacional minimamente adequada para o cumprimento da pena em conformidade com marcos regulatórios” (GOMES & SILVA, 2022, p. 195). Essas situações se materializam em diversas crises⁵², dentre elas ressaltam a falta de gestão adequada do pessoal penitenciário.

Diante disso, as autoras defendem que os policiais penais devem ser reposicionados no que concerne a sua função social, tendo em vista o “estado de coisas inconstitucional” do sistema prisional, sendo que, para esse cenário, o papel do processo formativo é considerado de fundamental importância. Nesse passo, ressaltam Gomes & Silva (2022, p. 196):

[...] o papel dos policiais penais face ao processo de democratização, destaca-se precipuamente a importância dos processos formativos para que tais profissionais possam

⁵² Gomes & Silva (2020, p. 195) compreendem que a falta de estrutura arquitetônica adequada, a falta de gerenciamento e a falta de orçamento são também expressões de situações críticas no sistema prisional e exemplos de crise.

melhor lidar e dimensionar os problemas penitenciários a partir do rol de ações que integrarão sua práxis profissional.

Na perspectiva destas autoras, somente com uma profunda reforma interna das instituições, novos rumos poderão surgir como o modelo de segurança pública cidadã. Nesse panorama, a criação da polícia penal pode ser uma oportunidade para tanto, desde que, como percebem Gomes & Silva (2022, p. 196):

[...] ocorram direcionamentos de rearranjo institucional em direção não apenas à otimização dos recursos materiais, humanos e financeiros das instituições e da proteção, à valorização e ao reconhecimento dos profissionais de segurança pública tal como previsto no art. 4^o⁵³ da Lei Nº 13.675/2018, mas primordial e precipuamente a um comprometimento com o fortalecimento da cultura de direitos humanos como único discurso institucional legítimo.

Para Araújo & Leite (2022), com a edição da lei 13.675 de 2018, que cria Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e institui o Sistema Único de Segurança Pública, o sistema prisional foi reconhecido como integrante da Segurança Pública, situação reforçada pela criação da Polícia Penal no ano seguinte. Destarte, como se depreende da percepção de Gomes & Silva (2022), a Polícia Penal deve voltar-se para a proteção dos ditames democráticos, e nesse aspecto, a perspectiva de participação e inclusão do sistema prisional na segurança pública deve buscar atender os direitos humanos. Nesta esteira, acrescentam Lourenço *et al.* (2023), “ao olhar pela óptica humanista e humanizante, a segurança é a garantia da liberdade psicológica e física para o uso pleno dos direitos fundamentais (LOURENÇO *et al.* 2023, p. 28).

Dito isso, observam Gomes & Silva (2022) que a análise da perspectiva dos docentes do curso de formação de Goiânia levou em consideração a Matriz Curricular Nacional e como ela é avaliada

⁵³ O Artigo 4º da lei 13.675/2018, elenca os princípios da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), que são: I- O respeito ao ordenamento jurídico e aos direitos e garantias individuais e coletivos; II - Proteção, valorização e reconhecimento dos profissionais de segurança pública; III - proteção dos direitos humanos, respeito aos direitos fundamentais e promoção da cidadania e da dignidade da pessoa humana; IV - Eficiência na prevenção e no controle das infrações penais; V - eficiência na repressão e na apuração das infrações penais; VI - eficiência na prevenção e na redução de riscos em situações de emergência e desastres que afetam a vida, o patrimônio e o meio ambiente; VII - participação e controle social; VIII - resolução pacífica de conflitos; IX - uso comedido e proporcional da força; X - proteção da vida, do patrimônio e do meio ambiente; XI - publicidade das informações não sigilosas; XII - promoção da produção de conhecimento sobre segurança pública; XIII - otimização dos recursos materiais, humanos e financeiros das instituições; XIV - simplicidade, informalidade, economia procedimental e celeridade no serviço prestado à sociedade; XV - relação harmônica e colaborativa entre os Poderes; XVI - transparência, responsabilização e prestação de contas.

por esses profissionais. Mas, antes de abordar esse assunto, salienta-se que o quadro de funcionários prisionais de Goiás é formado por servidores efetivos e agentes temporários. Conforme Gomes & Silva (2022), os primeiros são denominados Policiais Penais⁵⁴ sendo os segundos, Vigilantes Prisionais Temporários. Essa situação, para as autoras, por si só apresenta um quadro de adversidade para a formação, visto que os vigilantes prisionais temporários estão sujeitos “[...] a cursos de formação *express*⁵⁵ [...]” Gomes & Silva, (2022, p. 198) e à grande rotatividade.

Apresentadas estas informações, ressalta-se que o curso de formação dos Policiais Penais da Administração prisional de Goiás está dividido em dois grandes eixos que articulam o respectivo conteúdo.

O Eixo I, observam Gomes & Silva (2022), está voltado às normativas jurídicas e administrativas, como a execução penal, o Sistema de Execução Penal de Goiás, a política penitenciária, as políticas de reintegração social, a gestão penitenciária, além da mediação de conflitos e relações interpessoais.

O Eixo II, por sua vez, contempla temas relacionados à segurança e disciplina prisional, os quais se relacionam às atividades físicas e aos procedimentos operacionais. Esse último refere-se as disciplinas como, “[...] armamento, tiro, defesa pessoal, uso de força, algemamento, intervenção em ambiente prisional, rotinas e procedimentos de segurança, dentre outras” (GOMES & SILVA, 2022, p. 199). A esse eixo, evidenciam as autoras, são atribuídas mais horas aulas em comparação ao Eixo I.

Gomes & Silva (2022) demonstram ainda que, na perspectiva dos docentes pesquisados, os muitos alunos apresentam menos interesse em matérias de cunho teórico e humanístico, aliado ao fato de que os discentes encontram dificuldades em aplicar esses conhecimentos na prática. Esse quadro resulta em menos interesse pelos conteúdos teórico e humanísticos quando correlacionados aos conteúdos de cunho operacional, que são mais perceptíveis na prática prisional.

⁵⁴ No estado de Goiás, o cargo de Agente de Segurança Prisional foi transformado em Polícia Penal em 19 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://www.goias.gov.br/servico/17-politica-de-seguranca/126130-pl-que-transforma-agente-prisional-em-policia-penal-%C3%A9-aprovado-na-alego.html>>. Acesso em: 19 jan. 2022.

⁵⁵ As autoras não abordaram a formação dos Vigilantes Prisionais Temporários.

Assim, para Gomes & Silva (2022, p. 203), dever-se-ia, “[...] primordialmente, encontrar aplicabilidade aos conhecimentos teóricos-humanísticos na vida profissional.” E conjuntamente, ampliar a capacidade reflexiva, tanto que, para essas autoras:

[...] apesar de haver um culto à principiologia humanista a nível estratégico, observa-se não haver mecanismos de mobilização e reflexão contextual e aplicada sobre os direitos humanos, inclusive como forma de afirmar a sua essencialidade e aplicabilidade dentro das rotinas prisionais (GOMES & SILVA, 2022, p. 203).

Além dessas percepções, Gomes & Silva (2022) apontam caminhos para uma revisão do processo formativo dos policiais penais de Goiás, indo ao encontro da política de capacitação e valorização dos profissionais da segurança pública, objetivos da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, para assim vislumbrar a construção de novas políticas de formação, que contribuam para a melhoria dos serviços prisionais.

Com a finalidade de determinar um possível caminho de mudança, as autoras demarcam a responsabilidade política e social dos profissionais do sistema prisional, mormente acerca do “estado de coisas inconstitucional”, aliado à perspectiva de criação de uma formação participativa, a qual denominou de “governança democrática participativa”, como uma estratégia para a formação, que seja capaz, por um lado, de enfrentar problemas sociais correlatos ao sistema prisional e, por outro, congregar a visão crítica desses profissionais. Acerca do primeiro ponto, observam Gomes & Silva (2022, p. 207):

[...] neste campo, de forma mais premente, a necessidade de arranjos institucionais para o desenvolvimento da capacidade para o enfrentamento de problemas sociais de forma sistêmica e coerente, emergindo, assim, a ideia da governança democrática e participativa aplicada à Segurança Pública como forma de melhor direcionar as políticas de formação dos profissionais.

Concernente ao segundo ponto, entendem:

[...] é fulcral destacar que uma boa gestão administrativa do problema penal depende da modernização da gestão das instituições de segurança pública a partir da formação e da dotação de recursos humanos em um processo que congregue densidade axiológica e visão crítico-propositiva aos profissionais da segurança pública (GOMES & SILVA, 2022, p. 208).

Para Gomes & Silva (2022), a formação é a porta de entrada à implementação de medidas que podem responder aos problemas prisionais, tal como o desrespeito aos direitos humanos que demanda a superação de preconceitos culturais e sociais presentes na função, agravado na medida em que se observa que os conhecimentos de direitos humanos não são contextualizados no cenário e rotinas prisionais.

Dessa forma, Gomes & Silva (2022), corroborando com o entendimento de Rudnicki (2015), e Sousa & Rocha (2020), destacam que o “[...] acúmulo teórico da produção jusfilosófica sobre a educação humanista não adentra no fluxo das rotinas prisionais, de forma contextualizada e aplicada, no sentido de obstar processos formativos desviantes ainda ancorados em racionalidade punitiva [...]” (GOMES & SILVA, 2022, p. 208).

Igualmente publicado pela 16ª edição especial da Revista Brasileira de Segurança pública, tem-se o artigo de Spaniol & Azevedo (2022), que buscaram apresentar uma perspectiva panorâmica das escolas e academias da segurança pública do Rio Grande do Sul e, dentre elas, a Escola de Serviços Penitenciário onde se formam e se capacitam os servidores prisionais deste estado. Esta escola integra a Academia Integrada de Segurança Pública (ACISP⁵⁶⁵⁷).

Segundo Spaniol & Azevedo (2022), a ACISP, criada pela Secretaria de Segurança Pública do estado do Rio Grande do Sul, busca atender o princípio da economicidade, pois evita-se com isso o gasto com locação de imóveis onde instalar-se-iam as escolas e/ou academias de formação de algumas forças de segurança pública daquele estado. Além disso, visa “[...] promover a integração na formação e capacitação dos servidores da segurança pública gaúcha [...]” (SPANIOL & AZEVEDO, 2022, p. 72). Assim, compondo a ACISP, está a Escola de Serviços Penitenciário do

⁵⁶ A ACISP ocupa uma área de 19.269 metros quadrados que abarca as estruturas da Academia de Polícia Civil, o espaço físico do Núcleo de Ensino do Instituto Geral de Perícias, assim como o espaço destinado à Escola do Serviço Penitenciário. O Projeto do ACISP foi iniciado 2007 e está localizado no bairro Jardim Carvalho em Porto Alegre. O respectivo terreno foi dividido em partes iguais entre os integrantes. A ACISP “[...] conta com 25 salas de aula climatizadas, vestiários, restaurantes, laboratórios, alojamentos, estacionamento, acesso em rampa para deficientes físicos e piscina olímpica.” Disponível em: < <https://www.ssp.rs.gov.br/acisp-passa-oficialmente-a-sediar-escolas-de-formacao-da-pc-igp-e-susepe>>. Acesso em: 19 jan. 2022.

⁵⁷ A ACISP embora seja anterior a lei 13.675/2018, é uma iniciativa que vai ao encontro de um dos grandes motes desta lei, a integração entre os órgãos de segurança pública.

Rio Grande do Sul que, segundo Melo (2020), é a primeira escola de formação prisional criada no Brasil, em 24 de dezembro de 1968.

A Escola de Serviços Penitenciário, demonstram Spaniol & Azevedo (2022), realiza a formação inicial e continuada dos cargos de Agentes Penitenciários⁵⁸, Agente penitenciário Administrativo⁵⁹ e Técnico Superior Penitenciário⁶⁰. A formação e qualificação dos ocupantes desses cargos são distintas, todavia ainda guardam alguma semelhança, perceptíveis no Quadro 8 apresentado abaixo, em que Spaniol & Azevedo (2022) ressaltam os eixos dos conteúdos para orientar a formação:

Quadro 8 - Curso de formação da Escola de Serviço Penitenciário do RS

Cargo	Eixos orientadores				Carga Horária total
	Eixo 1	Eixo 2	Eixo 3	Eixo 4	
Agente Penitenciário	Fundamentos da Prisão (70h) Estágio (40h)	Rotinas e Procedimentos do Sistema Prisional (260h)	Gestão Penitenciária (150)		520h
Agente Penitenciário Administrativo	Fundamentos da Prisão (70h) Estágio (40h)		Gestão penitenciária (150h)		260h
Técnico Superior Penitenciário	Administração Penitenciária	Saúde e Qualidade de Vida	Segurança e Disciplina	Relações Humanas e Reinserção Social	255h

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos de Spaniol & Azevedo (2022) (2023)

Spaniol & Azevedo (2022), como o fez Sarmiento (2014), ressaltam a importância da Matriz Curricular para a formação dos profissionais penitenciários, tanto a Matriz Curricular Nacional

⁵⁸ No estado do Rio Grande do Sul a criação da Polícia penal estadual foi publicada no Diário Oficial da Assembleia Legislativa do Estado de Rio Grande do Sul, em 11 de agosto de 2022, porém, ainda depende de aprovação e publicação da lei que defina a transformação/e ou inclusão dos cargos de Agentes Penitenciário, Agente Penitenciário Administrativo e Técnico Superior Penitenciário no órgão recém-criado. Disponível em: <<https://ww2.al.rs.gov.br/diariooficial/MostraPDF.aspx?arq=BF46A8B5-30E1-41B0-B567-3C68F7AC013E&pSeteS=false>>. Acesso em 19 jan. 2022.

⁵⁹ É o servidor responsável por exercer atividade de cunho administrativo, dentre as atribuições cita-se: organizar o fluxo de informações e de documentação da organização; editar textos, comunicados de rotina e documentos oficiais; elaborar relatórios periódicos; receber, protocolar, classificar, encaminhar documentos e distribuir correspondências; auxiliar na elaboração de balanços, balancetes, inventários, tombamentos, recibos das movimentações de materiais, bens patrimoniais; e, diversas outras atribuições. Informações extraídas do edital 01/2022 da Superintendência dos Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul (SUSEPE/RS). Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1kbN1PjxJEJHSCn6g36ZPOP2K0hRb6IL/view>>. Acesso em 20 jan. 2022

⁶⁰ Este cargo abarca os profissionais de formação técnica como os assistentes sociais, os psicólogos e advogados, dentre outros.

para a Educação em Serviços Penitenciários, publicada em 2006, como sua atualização, ocorrida em 2016, e oficialmente lançada em 2017 que, segundo Spaniol & Azevedo (2022), foi prontamente implantada pela Superintendência dos Serviços Penitenciários do Rio Grande do Sul.

O terceiro e último, artigo publicado na 16ª edição especial da Revista Brasileira de Segurança Pública, que se relaciona à formação dos profissionais do sistema prisional, é o artigo de Araújo & Leite (2022), que aborda a formação e qualificação dos agentes penitenciários federais⁶¹ cuja formação é realizada, desde 2012, pela Escola Nacional de Serviços Penais (Espen). Antes desse ano a formação era realizada na Academia Nacional de Polícia Federal.

O artigo de Araújo & Leite (2022) demonstra que há a tendência de se priorizar uma concepção curricular para a formação mais voltada para a disciplina dos indivíduos presos e para a manutenção da ordem e segurança dos estabelecimentos prisionais. Por consequência, menos prioridade à introdução no currículo de formação de conteúdos mais humanísticos. Na visão de Araújo & Leite (2022), isso pode ser observado na formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais federais que trabalham nas prisões de segurança máxima, característica do sistema prisional federal⁶².

Segundo Araújo & Leite (2022) o sistema prisional federal é composto por cinco unidades prisionais distribuídas em diversas regiões do Brasil onde são custodiados os indivíduos sob um regime prisional mais rigoroso. Para Santos (2021, p. 196), esse regime se baseia em uma:

[...] rigorosa vigilância e no isolamento celular das pessoas presas, impondo restrições e violações de direitos de diversas ordens. Tem como objetivo desarticular as organizações criminosas, isolando as lideranças dos referidos grupos e aplicando-lhes um regime disciplinar diferenciado⁶³.

⁶¹ Em nível federal, está em tramitação na Câmara dos Deputados Federal o projeto de lei nº 3.408/2020, que discute a regulamentação da polícia penal e a transformação do cargo de Agente Penitenciário Federal. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2255621>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

⁶² Não se busca neste trabalho aprofundar nos pormenores do Sistema Penitenciário Federal, apenas abordar mais um artigo que se refere a formação dos agentes penitenciários, neste caso, os federais, diante da carência de artigos que versam sobre a formação destes profissionais.

⁶³ Para Shimada e Pancotti (2019) o Regime Disciplinar Diferenciado possui natureza de sanção disciplinar e não pode ser entendido como um regime de cumprimento de pena, como o são, o regime aberto, o semiaberto e o fechado. Sua previsão legal encontra-se no artigo 52 da Lei de Execução Penal.

Neste cenário, observam Araújo & Leite (2022), os protocolos de trabalhos demandam uma formação especializada, uma vez que os profissionais se encontram diante da possível flexibilização de direitos fundamentais em prol da segurança, como exemplificam as autoras:

Essa situação é visualizada, por exemplo, com a flexibilização da inviolabilidade da intimidade dos presos, dos visitantes e dos advogados desde 2007, quando visitas íntimas e sociais em pátio de visita foram proibidas, e as entrevistas com os procuradores passaram a ser monitoradas por áudio e vídeo (ARAÚJO & LEITE, 2022, p. 178).

Estas restrições têm como foco a segurança, a qual Araújo & Leite (2022) entendem que não pode ser menosprezada, haja vista que o sistema penitenciário federal, conforme apresenta Nunes (2020, p. 110), tem o escopo de:

[...] (i) isolar as principais lideranças das organizações criminosas e, dessa forma, desatar os nós que sustentam a sua voz de comando; (ii) não permitir que os presos do sistema penitenciário federal criem facções, fortaleçam as existentes ou utilizem o presídio federal como *home office*, tal qual fazem com os estabelecimentos estaduais.

Dado a isso, no que concerne à formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, os conhecimentos voltados à segurança dos estabelecimentos prisionais são importantes. Todavia, faz-se necessário um equilíbrio entre esses e outros conhecimentos que possam colaborar para uma execução digna da pena. Nesse ponto, observam Araújo & Leite (2022), tanto o sistema penitenciário federal, como os sistemas penitenciários estaduais, todos são regidos pela Constituição Federal, Lei de Execução Penal e convenções internacionais. Para essas autoras, portanto:

[...] os conhecimentos da área de Segurança e Disciplina são necessários. Todavia, reforçamos o entendimento das matrizes curriculares, já instituídas pelo Depen, sobre a necessidade de ponderá-los, equilibrá-los, equalizá-los com os demais conhecimentos oriundos do cárcere – necessários à execução digna da pena. Uma unidade prisional não “roda”, como se diz popularmente, apenas com a retórica oriunda da manutenção da ordem e da disciplina (ARAÚJO & LEITE, 2022, p. 178).

Além disso, na visão de Araújo & Leite (2022), o sistema prisional recrudescer sua lógica respondendo ao “[...] incremento das práticas violentas e criminosas na sociedade atual.” (ARAÚJO & LEITE, 2022, p. 178). Nesse cenário, tende a priorizar as políticas de neutralização dos indivíduos presos, as quais se corporificam em ações de segurança, ordem e disciplina,

alcançando a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais. Nesse diapasão, “A política de neutralização dos indivíduos, orientada pelos índices elevados de criminalidade, ultrapassa os muros da prisão e incide diretamente nas ações educacionais voltadas à qualificação inicial e permanente dos servidores” (ARAÚJO & LEITE, 2022, p. 182).

Conforme apresenta Araújo (2020), quem leciona nas escolas de formação, comumente, são os próprios servidores dos estabelecimentos penais. Nesta circunstância, na posição de “servidor-docente-eventual” que, por vezes, são aqueles que se destacam no cotidiano prisional. Isso, na visão de Araújo & Leite (2022), pode alimentar os vícios de uma cultura prisional, que de algum modo repercute nos cursos de formação e pode torná-los meros reprodutores de narrativas de fatos ocorridos no passado da rotina prisional, sem, contudo, problematizá-los.

Nesse prisma, “[...] o servidor que é bem avaliado pela administração, ao ser indicado à função de formador dos novos colegas, o servidor-docente-eventual passa a influenciar o conteúdo, a dinâmica e a qualidade das ações de capacitação ofertadas” (ARAÚJO & LEITE, 2022, p. 180). Além disso, as referidas autoras criticam a falta de produção teórica no que se refere às disciplinas operacionais ligadas às rotinas de trabalho que, na ótica delas, contribui para afirmação de retóricas sedimentadas na prática.

Acerca da cultura prisional, Lemgruber (2004, p. 325), assim a percebe:

[...] a gestão prisional trabalha sobre um grande tabuleiro composto por “peças” burocráticas: uma imensidão de portarias, regulamentos, ordens de serviço formais e um conjunto de crenças e valores que agilizam procedimentos informais, reforçando a cultura prisional.

Para Araújo (2020), essa cultura não se origina exclusivamente do campo da formação, contudo exerce grande influência sobre ele, pois auxilia na fixação de perspectivas determinadas, sobretudo, acerca da identidade do agente de segurança penitenciário/policial penal federal que, segundo essa autora, está envolvida no antagonismo entre o “nós e os “outros”, em que o “nós”, “servidores livres”, está em constante oposição aos “outros”, “criminosos presos”.

Assim, para Araújo & Leite (2022), é necessário requalificar os agentes de segurança penitenciários/policiais penais federais, tendo em vista as variáveis apresentadas. No entanto, a opção de manter como docentes somente os servidores pertencentes à instituição favorece a manutenção da lógica de um ensino resistente a mudanças externas e, conforme acentuam as autoras, privilegia a prática em detrimento da teoria. Sendo assim, para Araújo (2020, p. 122), as

[...] atividades educacionais pura e simplesmente norteadas pela prática profissional, alijada de produção científica e [...] crítica, alimenta um sistema viciado e composto por condutas orientadas pela ordem social vigente no estabelecimento penal, não necessariamente condizente com a adequada formação para o futuro trabalho (ARAÚJO, 2020, p. 122).

Por fim, acrescenta-se a percepção de Melo (2020), que defende que as escolas de formação dos agentes de segurança penitenciários / policiais penais devem buscar se aproximar das Escolas de Governo dos estados para introduzir cursos que contribuam para diminuir a predominância dos ensinamentos em segurança, ordem e disciplina e aumentar, em consequência, a predominância em outros temas, como aqueles ligados à gestão pública. Nesta visão, Melo (2020, p. 308), entende que a:

[...] predominância de demandas e de ofertas de cursos relacionados a questões tático-operacionais, predominância de parcerias com instituições de ‘segurança pública’ e baixa interlocução com outras Escolas de Governo que permitam o aprimoramento administrativo, gerencial, técnico, político e institucional das escolas de serviços penais são [...] as principais características presentes nos processos formativos dos servidores prisionais.

Nesta perspectiva, portanto, pode-se desviar, em alguma medida, o foco da segurança e direcioná-lo para outros temas. Todavia, Melo (2020) observa que dentre os 26 estados e o Distrito Federal, somente treze deles têm convênios com as Escolas de Governo e, Minas Gerais, não é um deles.

3.2 A formação de agentes de segurança penitenciários / policiais penais em Minas Gerais

Assim como observado em outros estados, em Minas Gerais, os estudos acerca da formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais são escassos, em que pese Paixão & Lima (1984) terem abordado o tema na década dos anos 1980, Valamiel (2007) nos idos dos anos 2000 e Dorigo (2015), na década seguinte.

Todavia, todos, a abordaram de forma secundária e não como tema principal em suas pesquisas. Portanto, poucos estudos se dedicaram à formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais de Minas Gerais, excetuando a dissertação de Figueiredo (2007), apresentada ao longo desta sessão.

3.2.1. Alguns aspectos acerca da formação dos agentes de segurança penitenciários / policiais penais em Minas Gerais no final do século passado

Em Minas Gerais, Valamiel (2007) aponta que, na década de 1990, bastava ao então guarda penitenciário possuir, ao menos, o ensino fundamental para estar autorizado a exercer a função. Na atualidade, o requisito para ingresso no cargo de agente de segurança penitenciário⁶⁴ é o nível médio completo. Porém, na perspectiva de Amaral & Vieira Neto (2014), só a escolaridade não é suficiente para o exercício das atividades no sistema prisional e, segundo esses autores, é necessário o acréscimo da educação profissional por meio de cursos institucionais.

Esses autores entendem que há instituições, e o sistema prisional é uma delas, que possuem especificidades que demandam a apreensão de teorias e práticas próprias. Além disso, o sistema prisional é uma instituição total⁶⁵. Diante desse cenário, Amaral & Vieira Neto (2014, p. 190) entendem que:

O profissional do sistema prisional está inserido numa dessas instituições especialíssimas, que exigem instrução e aprendizado institucional [...] as prisões são chamadas instituições totais. Mais que isso: as instituições totais são diversas unidades prisionais que estão ligadas em forma de sistema, tanto que formam o sistema prisional. Por isso, na formação do profissional do sistema prisional, além da educação formal, é preciso a formação institucional, a fim de que possa atender às especificidades e singularidades da atividade sistêmica.

⁶⁴ Exclui-se a expressão “policial penal” porque faz referência cargo definido em lei.

⁶⁵ Goffman (1961, p. 11) assim define uma instituição total: “Local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada. As prisões servem como exemplo claro disso [...]” Para Macedo (2004, p. 258), “As Instituições Totais [...] apresentam características essenciais que podem ser assim identificadas: a) concentração em um só local e sob a mesma autoridade das atividades de trabalho, lazer e descanso; b) massificação das atividades, devendo tudo ser feito em conjunto pelos internados; c) obediência a horários rigorosos para todas as atividades.

Conforme entendimento de Paixão & Lima (1984), o aprendizado institucional só foi instituído no sistema prisional mineiro a partir da década de 1980. Antes, o aprendizado se dava por meio da troca de conhecimentos na prática e no cotidiano das penitenciárias. Nesta perspectiva, os autores ressaltam que

A formação do guarda ‘antigo’ se deu no próprio serviço de vigilância das penitenciárias [...] Mais recentemente, o Departamento de Organização Penitenciária (DOP) tem promovido cursos de formação e aperfeiçoamento de guardas penitenciários (PAIXÃO & LIMA 1984, p. 317).

Ou seja, o aprendizado institucional foi instituído a partir da criação do DOP. Dentre as disciplinas ofertadas no curso de formação, Paixão & Lima (1984) descrevem a presença de conteúdos tais como: noções básicas de direito penal, criminologia, primeiros socorros e defesa pessoal.

Em que pese essa iniciativa, na perspectiva de Oliveira (2018b), o DOP não conseguia concentrar os ensinamentos destinados aos guardas, pois alguns estabelecimentos penais, conforme demonstra Paixão & Lima (1984, p. 317), continuavam executando os treinamentos aos seus arbítrios, tanto que, “algumas unidades têm procurado treinar formalmente seus novos guardas, utilizando profissionais (psicólogos e funcionários experientes)”.

O DOP, para Paixão & Lima (1984), era uma unidade de pouca expressão, além de possuir uma estrutura organizacional cambiante, visto que, para esses autores, “a fragilidade na estruturação dos seus departamentos fez do DOP um órgão pouco dinâmico, com uma visível incapacidade centralizadora frente às unidades penitenciárias a ele ligadas, deixando-lhes ampla margem de autonomia administrativa” (PAIXÃO & LIMA, 1984, p. 180).

Figueiredo (2007) acrescenta que, embora o DOP fosse o órgão responsável pela gestão das políticas penitenciárias, dentre elas, promover a qualificação de seus profissionais, o sistema prisional de Minas Gerais não dispunha de uma escola de formação de serviços penais. Tal iniciativa, segundo Valamiel (2007), se deu em 1991, ano em que se instituiu a Escola de Formação de Guarda de Presídio no Centro de Reeducação de Neves⁶⁶. Ainda segundo essa autora, nesse

⁶⁶Nome atribuído a atual Penitenciária de Ribeirão das Neves I- José Maria Alkimin, conforme mencionado no artigo 76 da Lei estadual nº 8533 de 17 abr. 1984.

mesmo ano, foi aprovado o “Manual Básico do Guarda de Presídio”, por meio da Resolução 427 de 1991 que, como demonstra Valamiel (2007, p. 24), continha o seguinte programa de formação:

I- Métodos e Processos de Vigilância; II- Noções de Direito; III- Administração Penitenciária; IV- Ética Profissional; V- Relações Interpessoais; VI- Noções de Psicopatologia; VII- Noções Básicas de Criminologia [...] O curso divulgava também noções práticas a respeito de: I- Prevenção e combate a incêndios; II- Primeiros socorros; III- Defesa pessoal.

Conjuntamente, Valamiel (2007) identificou a existência de cursos destinados aos Guardas de Presídios na modalidade a distância, cujos estudos ocorriam em domicílio e o conteúdo prático e as provas, nos estabelecimentos penitenciários. No entanto, esse curso estava sob a coordenação dos diretores de cada um dos estabelecimentos penitenciários. Tal observação corrobora a percepção de Oliveira (2018b) e Paixão & Lima (1984) acerca da falta de autonomia e coordenação do DOP para a formação dos guardas.

Ainda acerca da formação dos guardas penitenciários, Figueiredo (2007, p. 91) acrescenta que no ano de 1994, por meio do Decreto 35.739, “[...] o Governo Estadual criou a Escola de Serviços Penitenciários do Estado de Minas Gerais (ESPEN-MG), subordinada diretamente à Secretaria de Estado da Justiça”. Neste Decreto, continua Figueiredo (2007), havia a vinculação tanto do ingresso como da progressão e ascensão na carreira funcional à aprovação em curso específico de formação⁶⁷. Vale observar que esse decreto obedecia ao artigo 77, §1,⁶⁸ da LEP. Além disso, a ESPEN-MG promovia todas as etapas do percurso formativo, ou seja, formação inicial, continuada e qualificação, como também a intermediação com instituições de ensino superior. Nesse ponto, Figueiredo (2007, p. 91), acentua que:

Para cumprimento dos seus objetivos, no art. 3º, diversas iniciativas foram definidas, a saber: promover todas as etapas pertinentes aos processos de capacitação, isto é, diagnosticar necessidades, planejar, executar e avaliar as atividades de educação em serviços penais; promover cursos de especialização e extensão, em atendimento às necessidades dos profissionais do sistema, por intermédio de instituições educacionais, de ensino superior, públicas e privadas; promover e aperfeiçoar (sic) as ações de sua

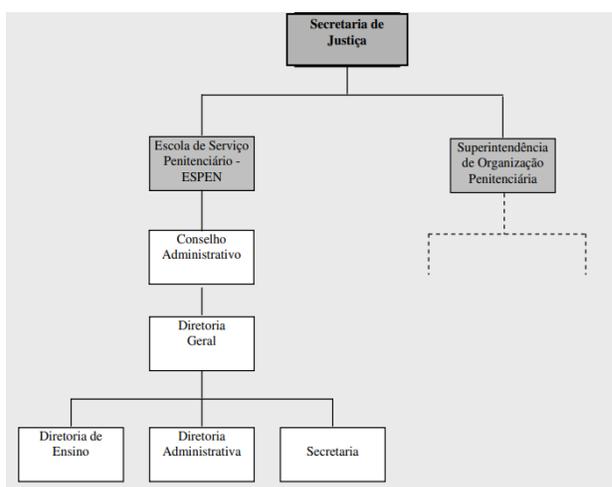
⁶⁷ Atualmente a progressão e ascensão na carreira dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais se dá pelo tempo de exercício na função ou em caso de graduação em curso em nível superior, desde que o curso tenha vinculação com a atuação desse servidor. Todavia, a promoção por escolaridade superior não é concedida automaticamente pela administração prisional, dependendo de ajuizamento de ação judicial e da concessão do direito pelo juiz.

⁶⁸ § 1º O ingresso do pessoal penitenciário, bem como a progressão ou a ascensão funcional, dependerão de cursos específicos de formação, procedendo-se à reciclagem periódica dos servidores em exercício.

responsabilidade também por meio de cooperação técnica junto a entidades nacionais e estrangeiras.

Além disso, o referido Decreto previa a possibilidade da ESPEN-MG realizar estudos e pesquisas que deveriam abarcar a criminologia, política criminal e ciência penitenciária (FIGUEIREDO, 2007). Para a concretização das situações apresentadas, Figueiredo (2007) salienta o arranjo estrutural da ESPEN-MG, demonstrado na Imagem 11:

Imagem 11 - organograma da ESPEN-MG



Fonte: Figueiredo (2007, p. 92)

Realça-se, desta estrutura organizacional, o Conselho Administrativo, unidade composta por representantes da sociedade civil organizada que tinha cunho deliberativo. Os conselheiros permaneciam nas respectivas funções por um mandato de três anos. Tal conselho era presidido pelo Diretor Geral da Escola e composto por conselheiros, segundo Figueiredo, (2007, p. 92), de várias alçadas:

[...] I - um representante do Conselho de Criminologia e Política Criminal do Estado; II - um representante da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção de Minas Gerais; III - um representante da Magistratura estadual; IV - o Superintendente de Organização Penitenciária; V - um jurista de comprovada experiência em assuntos penitenciários; VI - um representante da comunidade.

Aliado a essa iniciativa de participação social, Figueiredo (2007) observa que, com a edição do Decreto 36.364 de 1994, foi criado o regulamento da ESPEN-MG que, além de renomear a ESPEN-

MG para “João Franzen de Lima”, incluiu na formação cursos livres, simpósios, congressos, seminários, encontros e debates acerca dos temas inerentes ao sistema prisional.

Tanto a formação inicial quanto a continuada era regulada pelo Decreto acima mencionado. Os conhecimentos para o ensino eram divididos em categorias, os quais Figueiredo (2007) destaca ser: I - categoria dos conhecimentos de formação geral, que abarcava o conteúdo de natureza humanística e social; II - categoria dos conhecimentos de natureza profissional, que é dividido em conhecimento profissional básico e profissional específico e, III - categoria dos conhecimentos complementares de natureza instrumental e de natureza prática.

A duração dos cursos de formação, seja inicial ou continuada, era de trezentas e sessenta horas/aula e, caso houvesse reprovação, o profissional deveria ser submetido novamente ao mesmo curso após dois anos, isso porque, segundo Figueiredo (2007), o Decreto 36.364 previa a periodicidade de dois em dois anos. Além disso, era possível realizar o curso tanto na ESPEN-MG quanto na unidade a qual pertencia o servidor, ou mesmo a distância. A finalidade destas iniciativas era alcançar todas as unidades prisionais principalmente aquelas instaladas no interior do estado.

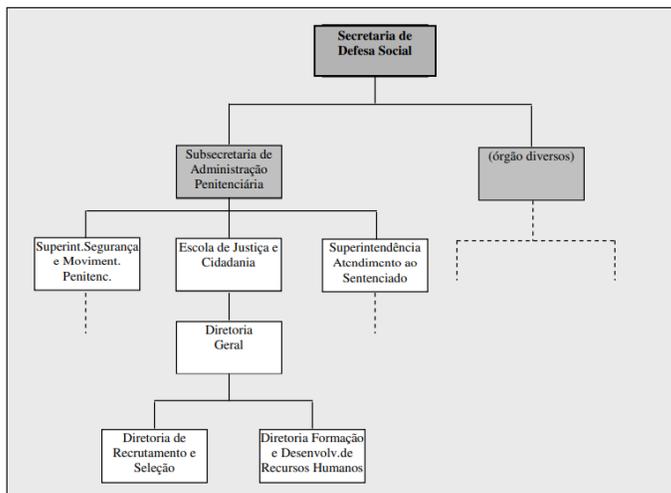
Observa Figueiredo (2007) que a reprovação ou aprovação nos cursos de formação não seria associada a prejuízo ou benefício, respectivamente, pois “[...] não serviria como um meio para realocação dos profissionais que apresentassem desempenho insuficiente, ou mesmo benefícios para aqueles que obtivessem melhores resultados” (FIGUEIREDO 2007, p. 94). O escopo, portanto, era buscar o aprimoramento dos serviços prisionais prestados.

3.2.2 Aspectos da formação dos agentes penitenciários no atual século

A ESPEN-MG foi extinta no ano de 2003 em decorrência de mudança de governo⁶⁹ e, conseqüentemente, da gestão prisional. Diante disso, Figueiredo (2007) observa que em seu lugar foi criada a Escola de Justiça e Cidadania, subordinada à SEDS e à SUAPE, por meio do Decreto 43.295 de 2003, que definiu a seguinte estrutura organizacional, observada na Imagem 12:

⁶⁹ Assumia o governo de Minas Gerais o Senhor Aécio Neves após a saída do Senhor Itamar Franco.

Imagem 12 - Organograma da Escola de Justiça e Cidadania



Fonte: Figueiredo (2007, p. 96)

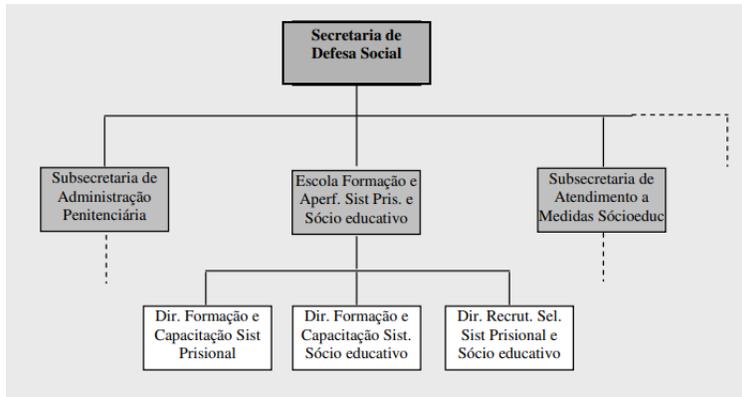
A partir desse momento, conforme apresenta Figueiredo (2007), a escola de formação passou a realizar o “[...] recrutamento, avaliação e seleção dos candidatos aos cargos do sistema penitenciário [...]” (FIGUEIREDO, 2007, p. 96-97). Passados apenas três meses dessa mudança, a Lei 14.695 de 2003, alterou novamente a nomenclatura da Escola, que passou a ser chamada de Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário. Todavia, tal alteração não mudou a estrutura organizacional, porém trouxe uma inovação, a criação do CFTP, demarcando assim a formação inicial.

No ano de 2007⁷⁰, observa Figueiredo (2007), houve outra mudança na estrutura organizacional da Escola. A Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário mudou para Escola de Formação e Aperfeiçoamento do Sistema Prisional e Socioeducativo, deixando de ser subordinada à SUAPE e passando a ser subordinada à SEDS. Porém, a partir desse evento, passa também a assumir as atribuições de recrutamento e formação dos servidores do sistema socioeducativo.

Segundo Figueiredo (2007), a estrutura organizacional da Escola de Formação e Aperfeiçoamento do Sistema Prisional e Socioeducativo passou a ter a seguinte configuração, conforme Imagem 13:

⁷⁰ Início do segundo mandato do governador Aécio Neves

Imagem 13 - Organograma da Escola de Formação e Aperfeiçoamento do Sistema Prisional e Socioeducativo



Fonte: Figueiredo (2007, p. 96)

Oportuno salientar, que as polícias mineiras, por muito tempo, participaram da formação dos servidores do sistema prisional. Neste aspecto, Figueiredo (2007, p 98), ressalta que “[...] desde a sua criação, a Escola de serviços penais do Estado vinha se dedicando à preparação dos profissionais das unidades prisionais com a participação das Polícias Civil e Militar [...]”, que dividiam a condução da formação em dois aspectos, o teórico, a cargo da PCMG e o prático⁷¹, a cargo da PMMG.

Essa forma compartilhada de ensino foi gradativamente sendo desconstituída e uma das iniciativas para tal, conforme Figueiredo (2007); Monteiro (2018) e Oliveira (2018b) foi a transferência dos treinamentos de ordem prática, ministrados pela Escola de Formação e Aperfeiçoamento do Sistema Prisional e Socioeducativo, para os servidores-docentes do Cope.

Em 2013⁷², Monteiro (2018) observou que a Escola de formação dos agentes de segurança penitenciário / policiais penais possuía nomenclatura diferente das apresentadas nesta sessão, qual seja, Escola de Formação do Sistema de Defesa Social, que, à época, era responsável diretamente, ou por meio de convênio, pela realização do CFTP do edital Seplag/SEDS 08/2013.

⁷¹ Para Monteiro (2018) o treinamento de cunho prático é aquele que envolve o controle e manutenção da segurança nos estabelecimentos prisionais. Na concepção de Figueiredo (2007), citado por Oliveira (2018, p. 81) o treinamento prático também envolve a segurança dos estabelecimentos prisionais. Dentre as atividades envolvidas nessa modalidade de treinamento, exemplifica-se: manuseio de arma de fogo, algemação e escolta de presos, dentre outros.

⁷² Metade do período de mandato do governador Antônio Anastasia.

No ano de 2016⁷³, mais uma vez a escola de formação dos profissionais do sistema prisional tem seu nome alterado, desta vez sobre gestão da SEAP, passando a ser denominada de Academia do Sistema Prisional⁷⁴.

A formação inicial, materializada no CFTP, sexta etapa do concurso público para o cargo de agente de segurança penitenciário, passou a ser obrigatória, segundo Monteiro (2018), a partir do concurso público edital Seplag 02/2004. Além disso, o CFTP, conforme Monteiro (2018) e Amorim-Silva (2021), também assumia a natureza de ser classificatório e eliminatório. Nessa época, o CFTP tinha a seguinte configuração: “[...] composto [...] por 80 horas de Teoria Geral – ministrada pela Academia de Polícia Civil – ACADEPOL – e 116 horas de Práticas Penitenciárias, conduzidas pela própria Secretaria de Estado de Defesa Social [...]” (MONTEIRO, 2018, p. 56).

Além do CFTP relativo ao edital Seplag 02/2004, quatro outros foram operacionalizados em decorrência de concursos públicos subsequentes, sendo, segundo Monteiro (2018) e Figueiredo (2007), o concurso edital Seplag 3/2005, o concurso edital Seplag/SEDS 2/2007; conforme Ferreira *et al.* (2017), o concurso edital Seplag/SEDS 03/2012 e o concurso edital Seplag/SEDS 08/2013.

O CFTP do concurso público Edital Seplag/SEDS 08/2013, portanto, foi o último curso de formação inicial realizado pela administração prisional de Minas Gerais⁷⁵ e, segundo Amorim-Silva (2021), possuía “[...] um total de 290 horas/aula, com metodologia de aulas teóricas e práticas, além de um estágio supervisionado [...]”.

Acrescenta Monteiro (2018) que, dessa carga horária total, 208 horas aulas eram destinadas a aulas teóricas e práticas, 72 horas aulas ao estágio supervisionado e 10 horas aulas à disposição da direção de ensino. As aulas eram ministradas em horário integral (manhã e tarde), sendo que, para ser aprovado, o candidato deveria cumprir os seguintes requisitos: “[...] frequência mínima de 90% nas aulas teóricas e práticas, assim como obtenção de, no mínimo, 60% de aproveitamento em prova

⁷³ Período de mandato do governador Fernando Damata Pimentel

⁷⁴ Vide Decreto revogado 47.087 de 2016, disponível em: <<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/47087/2016/?cons=1>>.

⁷⁵ Ressalta-se que no corrente ano, 2023, está em andamento o CFTP em decorrência do concurso público Edital Sejusp 02/2021 para o provimento do cargo de Agente de Segurança Penitenciário / Policial Penal.

objetiva contemplando as disciplinas; e 100% de frequência no estágio supervisionado.” (MONTEIRO, 2018, p. 55).

Monteiro (2018), também apresenta a matriz curricular do referido CFTP, que era dividido em sete áreas temáticas e vinte e oito disciplinas, como demonstrado no Quadro 9, a seguir:

Quadro 9 - Matriz curricular do CFTP do concurso público Edital Seplog/SEDS 08/2013

ÁREA TEMÁTICA	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	CARGA HORÁRIA TOTAL
Desenvolvimento Interpessoal	Ética e Cidadania	04	18
	Direitos Humanos	08	
	Relações Humanas	06	
Cultura Jurídica	Direito Administrativo	06	46
	Direito Constitucional	06	
	Direito Penal	12	
	Lei de Execução Penal	08	
	Legislação Institucional	10	
	Legislação Jurídica Especial	04	
Saúde	Drogas Psicotrópicas e Dependência Química	06	10
	Biossegurança e Saúde no Sistema Prisional	04	
Linguagem e Informação	Redação Oficial	04	10
	Comunicação Operacional	06	
Gestão	Introdução à Atividade de Inteligência Prisional	06	54
	Sistema de Defesa Social	04	
	Regulamentos e Normas do Sistema Prisional	24	
	Gestão em Ressocialização	06	
	Gerenciamento de Crise	08	
	Sistema de Informações Penitenciárias - INFOPEN	06	
Técnica Operacional	Combate a Incêndio e Primeiros Socorros	12	70
	Técnicas de Manejo e Emprego do Bastão Tonfa	08	
	Uso Diferenciado da Força	08	
	Técnicas de Algemação	08	
	Defesa Pessoal	14	
	Técnicas de Escolta	10	
	Instrumentos de Menor Potencial Ofensivo	10	
Atividades Complementares	Estágio Supervisionado	72	82
	À Disposição da Direção de Ensino	10	
CARGA HORÁRIA TOTAL			290

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos de Monteiro (2018, p. 55-56).

Na perspectiva de Monteiro (2018), a distribuição da carga horária desse CFTP, conforme matriz curricular acima, confere ênfase aos conteúdos de âmbito jurídico e disciplinar e, conseqüentemente, “[...] um pequeno número de horas dedicadas à ressocialização do indivíduo privado de liberdade, assim como ocorre em temas de saúde, relações humanas e direitos humanos” (MONTEIRO, 2018, p. 56).

De acordo com Figueiredo (2007), os cursos de formação inicial vêm repercutindo os vieses das instituições que ministraram aulas ao longo do tempo, quais sejam: a PMMG e a PCMG. Nesse panorama observa:

A análise dos documentos relativos às estruturas dos cursos propostos para formação dos agentes penitenciários permitiu observar que as referidas estruturas tinham o viés das instâncias que ministravam esses cursos: as Polícias Militar e Civil. Uma das razões que, possivelmente vem dificultando a construção de uma identidade profissional de agente

penitenciário é o fato de a formação desses profissionais ser feita pelas polícias Militar e Civil (FIGUEIREDO, 2007, p. 122).

Tal percepção é também compartilhada por Monteiro (2018), que afirma ser resultado da priorização da segurança em que se verifica “[...] a introdução de um determinado ‘estilo militar’ na profissão para que essa se torne mais estratégica e repressiva” (MONTEIRO, 2018, p. 51-52).

Vale destacar que no CFTP do concurso público Edital Seplag/SEDS 08/2013 formaram-se 6.436 Agentes de Segurança Penitenciários/Policiais Penais, tendo em vista que, conforme demonstram Ferreira *et al.* (2017), foi esse quantitativo de servidores nomeados pela administração prisional de Minas Gerais, a partir do ano de 2016.

Apresentadas estas informações sobre a formação de Agentes de Segurança Penitenciários/Policiais Penais, acrescenta a essa pesquisa algumas ideias oriundas da ergologia que explicitam perspectivas próprias sobre a atividade de trabalho e a formação dos trabalhadores de qualquer ramo, função, setor ou trabalho. Por conseguinte, oportuno relacioná-las ao trabalho e formação do agente de segurança penitenciário/policial penal.

4. CONTRIBUIÇÃO DA ERGOLOGIA PARA O TRABALHO E A FORMAÇÃO DE AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIO/POLICIAL PENAL

De início, acentua-se que a ergologia não é uma disciplina das ciências humanas como filosofia, sociologia, psicologia etc., mas sim, uma corrente de pensamento que se apropria de vários saberes, para compreender a atividade humana de trabalho. Nessa linha de entendimento, o expoente e mentor da ergologia, Yves Schwartz, assevera que “a ergologia não é, portanto, uma disciplina no sentido de um novo domínio do saber mas, sobretudo, uma disciplina de pensamento.” Schwartz (2000, p. 45). Dessa forma, por não ser uma disciplina da epistemologia, para Brito (2008), a ergologia dá abertura para que várias disciplinas que investigam o trabalho humano sejam articuladas para melhor compreender a atividade de trabalho.

Nesse entendimento, em seus estudos, Schwartz (2000) percebeu que há, na execução de qualquer atividade humana de trabalho, saberes e conhecimentos acumulados que formam um patrimônio próprio de cada atividade. Daí acentua que o conceito de atividade de trabalho é diferente do conceito de trabalho.

Para Schwartz (2005), o conceito de atividade de trabalho apresenta três características fundamentais, a primeira delas, denominada “transgressão”, isso porque, o conceito de atividade de trabalho não se limita a nenhuma disciplina ou campo da prática, além de não se limitar as perspectivas “[...] consciente e o inconsciente, o verbal e o não verbal, o biológico e o cultural, o mecânico e os valores...” (SCHWARTZ, 2005, p. 64).

A segunda característica do conceito de atividade de trabalho é a “mediação”. Essa característica decorre da “transgressão”, dado que, como o conceito de atividade de trabalho não se limita a nenhuma disciplina, ele pode conectar-se às várias outras disciplinas pela dialética. Já a terceira e última característica do conceito de atividade é a “contradição (potencial)”, que demarca o debate entre as normas antecedentes, o meio de trabalho e o ser humano, o qual forma um composto singular e, por isso, potencialmente contraditório.

Nesse sentido, Schwartz (2005), entende que atividade de trabalho perpassa necessariamente pelo corpo do sujeito alcançando a subjetividade humana. Neste entendimento, Durrive (2007, p. 297), ressalta que:

O termo atividade remete aqui à *atividade interior* da pessoa no trabalho, a essa efervescência que é invisível, mas largamente responsável pela eficácia no trabalho. É, de alguma forma, aquilo que se passa na cabeça do trabalhador *em diálogo* com o seu meio, um diálogo no qual “os outros” têm um papel capital.

Corroborando com estas ideias, Trinquet (2010), acentua que a atividade de trabalho, “é o que se passa na mente e no corpo da pessoa no trabalho, em diálogo com ela mesma, com o seu meio e com os outros” (TRINQUET, 2010, p. 96). Por seu turno o conceito de trabalho, na ótica de Trinquet (2010), depende da atividade de trabalho para que seja realizado. Para esse autor, o trabalho pode ser entendido como a tarefa, o posto de trabalho, o resultado do trabalho, seja material ou imaterial, ou procedimentos adotados no trabalho, porém, a atividade de trabalho vai além dessas percepções, porque tem a influência de valores, cultura, recursos psíquicos e físicos, ou seja, da “[...] capacidade, que somente os humanos possuem [...]” Trinquet (2010, p. 97), condições estas que os diferencia de uma máquina, de um robô e demonstra a complexidade da atividade de trabalho. Diante disso, e com o fito de compreender a atividade humana do trabalho, Schwartz (1998), refletiu acerca da competência⁷⁶ na atividade do trabalho com a lente da ergologia, conceito este discutido a seguir.

4.1 A competência na perspectiva da ergologia

Para se determinar a competência na perspectiva da ergologia, didaticamente, Schwartz (1998) a decompõe em seis ingredientes⁷⁷ - que serão apresentados na sessão seguinte - os quais são necessários para a compreensão do sentido que o termo exibe quando refletido a partir da atividade de trabalho. Todavia, alerta Schwartz (1998), tal determinação não é tarefa fácil, porém precisa ser

⁷⁶ O conceito de competência pode ser apresentado por diversas abordagens como vislumbrado na gestão por competência e/ou na competência organizacional, todavia, nesta dissertação a abordagem será conforme os ensinamentos da ergologia.

⁷⁷ Schwartz utiliza a denominação ingrediente para intencionalmente trazer a ideia de preparação de um bolo, no qual cada ingrediente é único, mas o bolo só se constitui se todos os ingredientes estiverem presentes.

realizada para que diversos segmentos profissionais entendam o que é um trabalhador competente na ótica da ergologia.

Portanto, passa-se a discorrer sobre cada um dos ingredientes da competência e, conjuntamente, aproximá-los do sistema prisional no que concerne às situações de trabalho presentes no ambiente prisional, como também, da formação dos Agentes de Segurança Penitenciários/Políciais Penais e agentes temporários.

4.1.2 Primeiro ingrediente da competência: o domínio das normas antecedentes

O primeiro ingrediente da competência é definido por Schwartz (1998), como protocolo experimental que nada mais é do que a dimensão dos conceitos, que antecede a situação de trabalho e tenta abarcar as conjunturas, imprevisibilidades e circunstâncias da atividade de trabalho, conceituando-as para ser ensinadas aos trabalhadores antes ou concomitante à execução do trabalho. São, portanto, manuais e instruções técnicas e organizacionais, diretrizes, protocolos e procedimento de ações, os quais Schwartz (1998), sintetiza como sendo o conjunto de normas⁷⁸ antecedentes.

Do ponto de vista de Brito (2008, p. 130), o primeiro ingrediente da competência relaciona-se com o “[...] grau de apropriação de saberes conceitualizáveis que, à semelhança de um protocolo experimental que se faz presente na prática científica, busca antecipar sequências e neutralizar, até certo ponto, a dimensão do conjuntural da situação de trabalho.”

Considerando-se o primeiro ingrediente da competência, no sistema prisional, pode-se destacar como pertencentes à dimensão dos conceitos ou normas antecedentes a Constituição Federal de 1988, a Lei de Execução Penal (LEP), a Matriz Curricular da Escola Nacional de Serviços Penais, dentre outros regramentos. Especificamente em relação ao sistema prisional de Minas Gerais, essa dimensão conceitual pode ser caracterizada pelos cursos de formação dos Agentes de Segurança

⁷⁸ As normas para a ergologia são diferentes da norma para o Direito. Para a ergologia normas são todas as circunstâncias apreendidas para a atividade de trabalho. Para o Direito, normas são regras e princípios jurídicos.

Penitenciários/Políciais Penais e pelo Regulamento e Normas de Procedimento do Sistema Prisional de Minas Gerais (ReNP)⁷⁹, etc.

No entanto, outras situações também podem ser entendidas como “normas antecedentes”, como por exemplo, o ambiente de trabalho e suas adversidades que são condições já postas ao trabalhador. A esse respeito, não se pode olvidar da notória superpopulação prisional, que repercute na situação de trabalho dos agentes de segurança Penitenciários/políciais penais, pois como observa Faria (2021), a superpopulação prisional pode dificultar a atividade de custódia e de ressocialização dos presos. Nesse sentido, não se pode compreender normas antecedentes, somente como regras.

Para Schwartz (1998, p. 9), o primeiro ingrediente da competência pode ser representado por: “[...] qualquer tipo de sistemas formais ou de ‘linguagens’, ou de ‘técnicas’, capazes de exibir definições de termos, progressões argumentativas, remissões internas e formas de ajustamentos, adaptados a segmentos da realidade econômico-industrial⁸⁰.”

Corroborando esse entendimento, Trinquet (2010), acrescenta que a dimensão conceitual também pode ser entendida como “saber constituído”, ou simplesmente, “saber”, o qual Trinquet (2010, p. 100), ressalta ser: “[...] tudo o que é conhecimento, formalizado nos ensinamentos, nos livros, nos *softwares*, nas normas técnicas, organizacionais, econômicas, nos programas de ensino, etc. [...]”

Assim, para a melhor apropriação e aprendizado do primeiro ingrediente da competência, Schwartz (1998), defende a necessidade, *a priori*, de afastamento do ponto de vista da respectiva atividade e da noção de “mundo” que cada sujeito carrega, para assim se submeter às normas e respectivas imposições. O trabalhador deve, dessa forma, “[...] aparentemente ‘esquecer’ sua experiência ou sua sensibilidade para melhor ter acesso às conexões regradas que se movem na - relativa - generalidade do conceito” (SCHWARTZ, 1998, p. 10).

⁷⁹ O Regulamento e Normas de Procedimentos do Sistema Prisional de Minas Gerais - ReNP, tem como objetivo regulamentar as atividades desenvolvidas no âmbito do Depen-MG, bem como padronizar procedimentos da rotina diária das áreas de atendimento ao preso e da segurança das unidades prisionais do estado de Minas Gerais.

⁸⁰ O termo “industrial”, *a priori*, pode induzir o leitor a pensar que se refere somente à indústria, todavia, para este trabalho, “industrial” é entendido na perspectiva de Schwartz e Durrive (2008, p.7), que demarcam esse termo como: “[...] relativo ao acto de trabalho [...] Mais genericamente, uma actividade orientada para uma finalidade [...]”

Além desta perspectiva, o primeiro ingrediente da competência não se limita ao aprendizado profissional, pois ele também se estende ao ensino tradicional, ou seja, à formação escolar e/ou universitária, pois estas contribuem para agregar conhecimentos que preparam o trabalhador para a vida no trabalho, criando assim, uma bagagem própria de cada um. Nesta ótica, Schwartz (1998, p. 10) salienta que:

[...] a respeito do funcionamento da instituição escolar: essa primeira forma de competência industriosa é uma de suas justificativas, na sua missão de preparação para a vida ativa. Não diríamos que a instituição escolar é a única capaz de ensinar o que diz respeito a esse primeiro ingrediente (o que ela consegue com maior ou menor êxito), mas também não se deve subestimar o papel essencial da formação inicial e da escola.

Ainda neste panorama, os saberes e os conhecimentos adquiridos durante os percursos, escolar e universitário, para Schwartz (1998), constituem uma vantagem para a vida profissional e sua ausência, por consequência, uma desvantagem. Neste diapasão, Schwartz (1998, p. 10) entende que:

A qualidade de apropriação dessas diversas "linguagens" durante os percursos escolares e universitários é um trunfo fundamental no confronto com a vida ativa. Sua relativa ausência é uma desvantagem que certamente poderá ser reduzida posteriormente, mas que *a priori* limita o leque de ocupação de cargos e de trajetórias profissionais.

A esse respeito, cabe observar que entre as instituições que compõem o Sistema de Justiça Criminal⁸¹ e, principalmente, entre os órgãos integrantes da Segurança Pública do estado de Minas Gerais, o cargo de agente de segurança penitenciário/policial penal é o único que não exige curso superior para o ingresso na carreira.

Essa deficiência, embora não unicamente, pode interferir, nos dizeres de Schwartz (1998), no “armazenamento em forma de patrimônio” desses trabalhadores/servidores. Ou seja, possuem menos recursos, em primeiro momento, em conhecimentos científicos, para lidar com as situações de trabalho no/do sistema prisional. Obviamente, nada impede que o servidor em um segundo momento após ingressar no cargo inicie uma graduação. Entretanto, a ausência desta exigência é uma desvantagem notória quando cotejado com o ingresso do Soldado na PMMG e do investigador

⁸¹ Integram o Sistema de Justiça criminal Polícia Militar, Polícias Civil, Ministério Público, Defensoria Pública, Judiciário e Sistema Prisional. (RIBEIRO e SILVA, 2010, p. 15). Disponível em: <http://arquivos.proderj.rj.gov.br/isp_imagens/Uploads/Rev201001completa.pdf#page=14>

na PCMG, uma vez que, para ingresso em ambos os cargos, há a exigência de conclusão de alguma graduação.

Coligado a essas informações e acentuando-se a importância da formação acadêmica, principalmente a pós-graduação, uma vez que esta direciona-se à pesquisa e à produção científica, ressalta-se o alerta de Gomes e Silva (2022, p. 197), acerca da necessidade do sistema prisional se apropriar de um modelo de serviço prisional que esteja:

[...] dentro do marco da segurança cidadã [...] de uma nova agenda para formulação de políticas a partir do redirecionamento da compreensão das ações no campo da segurança rumo a um serviço público de excelência (consciência em segurança pública), *pari passu* ao delineamento de políticas públicas de segurança com base em evidências (segurança pública com ciência).

Apresentadas estas reflexões acerca do primeiro ingrediente da competência, avança-se ao segundo ingrediente.

4.1.3 Segundo ingrediente da competência: a dimensão dos saberes incorporados

O segundo ingrediente da competência, é percebido por Schwartz (1998) como a “dimensão experiencial”, todavia, esta experiência não se forma simplesmente com o passar do tempo em uma dada função, ramo ou trabalho. Para a ergologia, isso é apenas uma das circunstâncias que compõem a “dimensão experiencial”.

Desse modo, na concepção de Schwartz (1998), o segundo ingrediente da competência é formado pela combinação de algumas circunstâncias, a primeira delas, o histórico de trabalho, ou seja, o tempo de execução de um trabalho ou função, permeado e regulado por normas antecedentes e conhecimentos acerca dos instrumentos de trabalho. A segunda circunstância, é a relação do trabalhador com a coletividade ali presente, pois cada um dos envolvidos na atividade leva para o meio de trabalho diferentes históricos de vida. Neste prisma, Schwartz (1998, p. 11) observa que: “[...] será sempre um ‘acúmulo de interfaces’, um combinado de historicidades de toda natureza.” Portanto, para Schwartz (1998), ser competente nesse segundo ingrediente é ter absorvido um pouco da historicidade do outro.

Observa-se que as circunstâncias inerentes à dimensão da experiência nunca constituem situações idênticas de trabalho, uma vez que, no ambiente de trabalho, há imprevisibilidade que gera variabilidade, e isso impede a padronização de ações, como vislumbrado no período taylorista. Neste aspecto, Trinquet (2010, p. 107), demonstra que “[...] o trabalho não é uma sequência de gestos e/ou de ações mecânicas, programadas por antecedência e pelos outros. Trabalhar jamais é, simplesmente, aplicar, mas se adaptar sempre às variabilidades organizacionais, materiais, ambientais e humanas [...]”.

É nesse ambiente de encontros de singularidades, portanto, que o trabalhador escolherá o que fazer e como fazer. Schwartz (1998) ressalta que não é possível explicar o que se faz, em termos conceituais, todavia isso não implica em afastamento da dimensão conceitual, ou seja, a “[...] esse ingrediente não pode, por definição, ser ensinado, verbalizado nem avaliado segundo um modo em concordância com a “disciplina”, ou até mesmo com a ascese⁸² das conexões conceituais próprias ao primeiro ingrediente.” (SCHWARTZ 1998, p. 12). Além disso, para se determinar esse segundo ingrediente da competência, Schwartz (1998) defende que se deve levar em conta métodos próprios que considerem o passar do tempo, para progressivamente ser possível se apropriar de uma lógica própria desse ingrediente.

Schwartz (1998), ressalta ainda, que o corpo do trabalhador integra esse segundo ingrediente, o qual, nessa perspectiva, pode ser a percepção sensorial (os sentidos) e/ou os pensamentos que guiam o trabalhador (mente). Para esse autor, no corpo do trabalhador é constituído uma “sabedoria” que utiliza o físico, o psíquico, os valores, para se exercer a atividade de trabalho.

Na perspectiva de Trinquet (2010), o segundo ingrediente da competência expressa o “saber investido”, ou seja, é o saber que nasce da experiência e é investido na própria atividade de trabalho, por isso a nomenclatura. Esse saber na visão de Trinquet (2010, p. 101), apresenta grande dificuldade de ser formalizado pois, a experiência presente nesse saber “[...] está cravada no intelecto e/ou no corpo [...] quer dizer, ao mesmo tempo no corpo na mente ou na alma⁸³.”

⁸² O significado atribuído a esse termo pela ergologia diz respeito a conjunto de práticas e disciplinas caracterizadas pela austeridade e autocontrole.

⁸³ Trinquet (2010), alerta que o termo alma, neste caso, não tem qualquer conotação religiosa, mas sim, está ligado ao campo das ideias.

Ligando as ideias do segundo ingrediente da competência ao trabalho⁸⁴ executado pelos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, conceituada por Oliveira (2018) de atividade custodial, pode se destacar os estudos de Paixão & Lima (1984), os quais refletiram a atividade de trabalho desses servidores na década de 1980, e o estudo de Oliveira (2018b), que também o fez, porém em um contexto mais atual. Esses estudiosos constaram que no cotidiano desses profissionais há, o que para esta dissertação se denomina atividade de trabalho coerente com a concepção da ergologia, na perspectiva desses autores é denominada de “malícia”.

A “malícia” na concepção de Oliveira (2018b, p. 166-167), é um “[...] ‘saber prático’ [...] que permite ao Agente Penitenciário lidar de maneira habilidosa com os presos, manter a ordem sustentável no tempo e impedir a eclosão de motins ou rebeliões [...]”. Além disso, para esse autor, ela é aprendida através do contato contínuo entre os Agentes de Segurança Penitenciários / Policiais Penais mais antigos e os novatos.

Na perspectiva de Paixão & Lima (1984), esse conhecimento prático não é passível de formalização e depende da socialização entre os servidores. Aliado a isso, esses autores, também entendem que a “malícia” se contrapõe à astúcia do preso em esconder objetos ilícitos, tentar fugir e/ou eclodir uma rebelião. Para Paixão & Lima (1984), a “malícia” é fruto de um processo que se constrói ao longo do tempo e resultado de um estoque de conhecimento prático.

A “malícia”, portanto, envolve o corpo do agente de segurança penitenciário/policial penal e, como demonstrado por Paixão & Lima (1984, p. 315):

[...] a atividade de vigilância requer, e seu exercício competente supõe, um estoque de conhecimentos práticos do interno, suas interações, hábitos e comportamentos. É com base nesse estoque de conhecimentos que o guarda experiente é capaz de ‘sentir’ o clima da penitenciária, intuindo, pela observação de ruídos familiares e da atitude cotidiana dos internos, se alguma coisa ‘séria’ está para ocorrer [...].

⁸⁴Algumas das atividades exercidas dentro das unidades prisionais, denominadas por Oliveira (2018) de trabalho custodial, são: a) controle de entrada e saída dos presos dos pavilhões; b) tranca e destranca de cadeados e ferrolhos das celas; c) condução dos presos para atendimentos de natureza jurídica, psicossocial ou visitas assistidas; d) averiguação de objetos considerados proibidos nas unidades (drogas e/ou celulares) em veículos, visitantes e correspondências; e) vigilância em muralhas e guaritas; f) recebimento e soltura de presos, g) recolhimento de informações sigilosas, inteligência prisional; h) escolta de presos para atendimentos fora da unidade prisional; i) ações de intervenção rápidas nos pavilhões para evitar motim e rebeliões; j) monitoramento de câmeras.

A percepção apresentada por Paixão & Lima (1984), conecta-se ao segundo ingrediente da competência e vai ao encontro dos conceitos fundamentais tanto para Schwartz (1998) quanto para a ergologia, principalmente, a ideia de “corpo-si” presente nesse ingrediente. Para Schwartz (1998, p. 14), a presença do corpo do trabalhador, como no caso salientado acima, demarca uma “[...] ‘sabedoria’ do corpo que se constrói na confluência do biológico, do sensorial, do psíquico, do cultural, do histórico, inclusive nas atividades tachadas como mais ‘imateriais’.” Nessa perspectiva, segundo Schwartz (1998) é a ideia do “corpo-si” que incorpora a história singular e valores diferentes de cada trabalhador.

Acerca deste segundo ingrediente da competência, Schwartz (1998) ressalta três problemas, sendo o primeiro, a duração. Para esse autor, um histórico de uma dada situação de trabalho, serviço, empresa, ou ramo, não é incorporado rapidamente, pois é necessário um certo tempo para a criação de um armazenamento de conhecimento na forma de patrimônio.

Quanto ao problema da duração, Schwartz (1998, p. 15) entende que as “[...] práticas de terceirização e de empregos precários tornam a cristalização desse segundo ingrediente senão impossível, pelo menos difícil”, para a formação de um histórico de atividade de trabalho. Vale observar que esse problema é visível no sistema prisional de Minas Gerais. Conforme Nascimento (2018), a administração prisional de Minas Gerais contratou, por meio de vínculo precário, agentes de segurança penitenciários temporários e, atualmente, lança mão do PSS para continuar contratando temporariamente.

O outro problema, apontado por Schwartz (1998), relacionado ao segundo ingrediente da competência, encontra-se na formação. Para esse autor, a formação clássica, aquela voltada para o primeiro ingrediente, que envolve abstração e a conceituação de situações de trabalho, não consegue dizer o que é o “fazer” do trabalhador, pois, como ensina Schwartz (1998, p. 11-12) ser competente nesse segundo ingrediente é “[...] ser competente, num sentido muito diferente do primeiro ingrediente, e equivale a ter-se ‘imbuído’, num grau mais ou menos forte, dessa historicidade que a dimensão conceitual, pelo menos num primeiro tempo, ignora.” Isso porque, o “saber-fazer”, a tomada de decisão que envolvem o “corpo-si”, os valores particulares e as histórias de vidas são difíceis de ser verbalizados.

Dessa forma, para Schwartz (1998), a formação adequada ao segundo ingrediente é aquela que permite a cooperação dos protagonistas da atividade de trabalho, valoriza na mesma medida todos os ingredientes da competência, e não superestima o primeiro ingrediente. Nesse caminho, Schwartz (1998, p. 16), entende que a formação clássica deve ser: “[...] acompanhada, simultaneamente, de uma ‘contraformação’ no sentido em que monitores e formadores se proporiam ao mesmo tempo a aprender dos protagonistas - contanto que estes conseguissem verbalizá-los - elementos desse segundo ingrediente.”

O terceiro problema percebido por Schwartz (1998), relaciona-se à avaliação, porque para esse autor é difícil avaliar o segundo ingrediente da competência, tendo em vista que ele varia conforme cada trabalhador, que é singular.

Apresentado o segundo ingrediente da competência e os problemas que o envolvem, progride-se para o terceiro ingrediente da competência.

4.1.4 Terceiro ingrediente da competência: a arte de combinar normas antecedentes e saberes incorporados

Para Schwartz (1998), o terceiro ingrediente da competência se materializa na habilidade do trabalhador ou mesmo dos formadores para realizarem um intercâmbio entre o primeiro e o segundo ingrediente da competência. Nas palavras de Schwartz (1998), o terceiro ingrediente se forma através da “[...] capacidade e propensão variáveis para ‘estabelecer uma dialética’ ou uma consonância entre os dois primeiros.” (SCHWARTZ, 1998, p. 16). O terceiro ingrediente da competência, portanto, ressalta a necessidade de atualização de circunstâncias de trabalho, mas para isso é necessário perpassar por uma disposição ou uma vontade do trabalhador de aceitar ou identificar que determinada situação de trabalho deva ser revista em consonância a um dado conhecimento.

Refletindo sobre esse ingrediente no contexto das atividades de trabalho presentes no sistema prisional e tendo em vista os processos formativos dos servidores prisionais, salienta-se o estudo de Gomes & Silva (2022), que entrevistaram os docentes do curso de formação dos policiais penais

de Goiás. Nesta oportunidade, tais autoras identificaram um certo “[...] desinteresse dos formandos pelas matérias teóricas e de cunho humanístico [...]”. (GOMES & SILVA 2022, p. 202).

As referidas autoras conseguiram perceber, conseqüentemente, um maior interesse por conteúdos que abarcam as disciplinas práticas ou que ensinam conteúdos mais voltados para a contenção dos indivíduos presos e a segurança dos estabelecimentos prisionais. Nessa percepção, Gomes & Silva (2022, p. 199), entendem que há uma “[...] evidente predominância dos processos focados na estrita custódia, segurança e vigilância dos presos [...] evidencia-se o essencial desafio de capacitação dos policiais penais dentro do eixo de formação técnica e humanizada [...]”.

Sendo o terceiro ingrediente da competência a vontade ou propensão do trabalhador de estabelecer uma conexão e dialética entre a dimensão dos conceitos e as conjunturas e situações de trabalho, as percepções de Gomes & Silva (2022) demonstram que os conhecimentos que possibilitariam uma reflexão humanística não se conectam com os possíveis casos de violações aos direitos humanos que, por ventura, possam ser perpetrados por alguns policiais penais, ou seja, não há “[...] mecanismos de mobilização e reflexão contextual e aplicada sobre os direitos humanos [...]” (GOMES & SILVA, p. 203).

Pode-se observar que as violações aos direitos humanos é um fato que se manifesta na situação de trabalho, porque, segundo Sousa & Rocha (2020), são constantes no sistema prisional. No entanto, os Agentes de Segurança Penitenciários/Políciais Penais não conseguem ou não querem realizar uma dialética entre as violações aos direitos humanos e os conceitos respectivos, ou seja, não há a atualização dessa circunstância de trabalho e, destarte uma dificuldade em se visualizar o terceiro ingrediente da competência por parte de alguns desses servidores.

Para Schwartz (1998, p. 16) isso é “o velho problema filosófico da subsunção de um caso sob um conceito supõe aqui uma inventividade dinâmica que leve em conta nas suas escolhas tanto as características genéricas quanto os ‘metabolismos locais.’” Nesse sentido, sem essa subsunção, não há a percepção de que as muitas violações aos direitos humanos poderiam ser reduzidas, quiçá eliminadas. Conforme salienta Souza & Rocha (2020), para além de promotores dos direitos humanos dos presos, os agentes de segurança penitenciários/políciais penais, também estão

submetidos a situações de violação de direitos humanos, pois a superlotação das prisões e a infraestrutura inadequada do sistema prisional também atingem a dignidade dos servidores que trabalham cotidianamente nestas condições aviltantes.

Tais circunstâncias podem ser enfrentadas se ocorrer, segundo ensina Schwartz (1998), a consonância ou dialética entre os dois primeiros ingredientes, porém para isso é necessário o “uso de si por si”, isto é, depende de um envolvimento, uma vontade, uma disposição para mudanças. Nas palavras de Schwartz (1998, p. 19), isso implica em

[...] uma vigilância sensorial, relacional e intelectual que não tem mais outro termo a não ser a própria história; essa história, que remodifica as normas, as regras e os procedimentos, aprofunda os saberes e oferece de volta indivíduos sempre ressingularizados pela vida.

Este “ressignificar” e “remodificar” depende dos protagonistas das atividades de trabalho. Para Gomes & Silva (2022, p. 196), há a necessidade de “[...] melhor reposicionar a função social do policial penal frente ao estado de coisas inconstitucional do Sistema Prisional”. Todavia identificam que os protagonistas da atividade de trabalho aparentemente não demonstraram disposição para se apropriarem de conceitos de direitos humanos, assim como a correlação entre as mazelas sociais e o sistema prisional. Feitas estas reflexões, avança-se para o quarto ingrediente da competência.

4.1.5 Quarto ingrediente da competência: a consciência dos valores a orientar a atividade de trabalho

O quarto ingrediente da competência, nas reflexões de Schwartz (1998), está intimamente ligado ao terceiro ingrediente, porque também se liga à vontade e à propensão em decidir, porém abordando os valores envolvidos na atividade. Nessa ótica, para Schwartz (1998), a atividade de trabalho está permeada pelos valores que um trabalhador ou um coletivo de trabalhadores carregam e, isso molda a forma como cada um determina o que é válido para si. Sendo assim, percebe Schwartz (1998), que:

[...] cada um tenta determinar o que vale para si como ‘meio de trabalho’: existe uma reciprocidade dinâmica entre as normas próprias de vida da pessoa e o modo segundo o qual esta vai tentar recortar esse meio, isto é, tecer suas cooperações, armazenar

informações pertinentes, ir buscar aqui ou acolá o que for preciso para viabilizar os circuitos, enfim, organizar e gerir seu cotidiano [...]. (SCHWARTZ, 1998, p. 19).

Percebe-se desta reflexão que o determinante para um trabalhador se permitir ou não aprender ou armazenar algumas informações depende dos valores que carrega, ou seja, as “normas próprias de vida da pessoa”. E isso se expressa no meio em que a atividade de trabalho é exercida, favorecendo ou não o “armazenamento na forma de patrimônio” de conhecimentos. Assim, os valores compartilhados pelo meio interferem na qualidade do armazenamento e formação de um patrimônio.

Acerca do meio de trabalho que afeta a qualidade desse armazenamento, não se pode olvidar que o meio de trabalho dos Agentes de Segurança Penitenciários/Políciais Penais é expressão do estado penal, e, isso se relaciona aos valores presentes no sistema prisional. Para Gomes & Silva (2022 p. 199), “[...] são os servidores prisionais o próprio Estado Penal em ação [...]” e isso, na ótica dessas autoras, se deve ao fato de que os processos formativos focalizam a “[...] estrita custódia, segurança e vigilância dos presos” (Gomes & Silva 2022 p. 199).

O estado penal refletido por Garland⁸⁵ (2008) se materializa pela priorização de políticas públicas penais mais punitivas. Esse autor demonstrou em detalhes as mudanças de rumo das políticas públicas penais ocorridas nos EUA e Grã-Bretanha, que, a partir da década de 1970, deixaram de ser um modelo mais protetor, estado social, para adotar políticas e práticas prisionais reorientadas em direção à punitividade e à repressão aos indivíduos presos.

Na perspectiva de Garland (2008), essa política vigora até os dias atuais nos EUA, porém esse modelo de política penal irradiou para outros países. André Nascimento⁸⁶ aponta que as percepções de Garland (2008) acerca das políticas penais daqueles países podem ser aplicadas ao contexto brasileiro. Nesse diapasão, Garland (2008) observa que a maneira de entender o crime, a pena e

⁸⁵ O conceito de Estado Penal foi criado por Loic Wacquant.

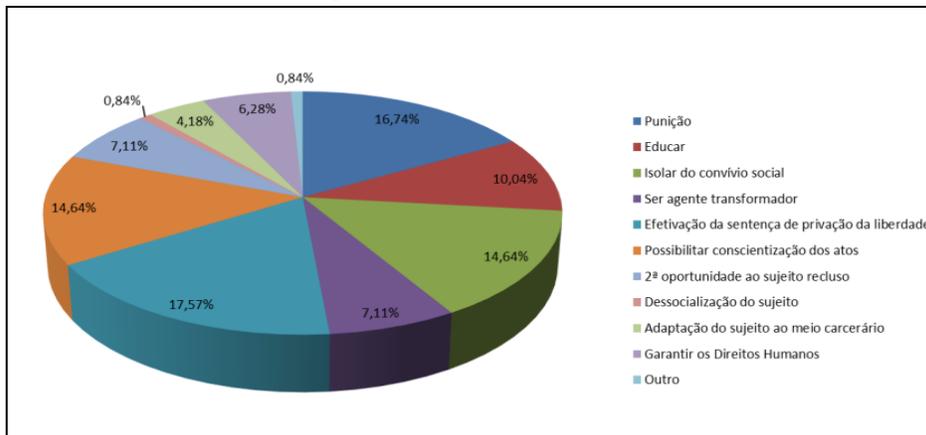
⁸⁶ André Nascimento é responsável pela tradução para o português e notas do livro: “A cultura do controle: crime e ordem social na sociedade contemporânea”, publicado em 1995 e traduzido em 2008, de autoria de David Garland que detalha a mudança de um modelo penal mais protetor dos pobres e minorias para um modelo penal mais repressivo e punitivista. Nesse quadro encontram-se os indivíduos presos.

controle penal não mais foi percebida como antes, passava-se a priorizar a neutralização do indivíduo por meio de penas mais severas.

As políticas e práticas prisionais direcionadas à punitividade e repressão dos indivíduos presos, como a neutralização, podem ser vislumbradas nas ações formativas dos Agentes de Segurança Penitenciários/Políciais Penais, pois como já mencionado em capítulos anteriores, na visão de Araújo & Leite (2022), a política de neutralização ultrapassa os muros da prisão e alcança a formação desses servidores.

Esse ambiente mais repressivo ou, nas palavras de Schwartz, a configuração desse “meio de trabalho”, pautado pela manifestação desses valores, foi demonstrado por Amorim-Silva (2021) ao analisar o que pensam os agentes de segurança penitenciário/policial penal sobre os objetivos da prisão, realçando alguns valores presentes no sistema prisional de Minas Gerais, conforme apresentado nos dados sistematizados por ela no Gráfico 1:

Gráfico 1- Objetivos da prisão



Fonte: Amorim-Silva (2021, p. 150)

Para Amorim-Silva (2021), os agentes de segurança penitenciários/políciais penais pesquisados percebem a prisão como um lugar de castigo e penitência. Nesta percepção, ressalta as opiniões desses servidores:

Para os(as) agentes a prisão assume um lugar mais de castigo ao colocarem em segundo lugar a função de ‘punição’ (16,74%), ‘isolar do convívio social’ e ‘possibilitar

conscientização dos atos' empatados com 14,64% cada. Ou seja, é um local de penitência, reclusão para que o sujeito possa refletir sobre os seus atos (AMORIM-SILVA, 2021, p. 150).

Para essa autora, portanto, a prisão tem a função de punir, dado que a “punição” figura na segunda posição em um *ranking* de perspectivas dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais com o percentual de 16,74%. Todavia, essa percepção pode ser agravada se consideradas outras respostas como “insolar do convívio social”, cujo percentual é 14,64%, a “dessocialização do sujeito”, com o percentual de 0,84% e a “adaptação do sujeito ao meio carcerário”. Essas manifestações também podem ser interpretadas como maneiras de neutralizar o indivíduo preso e, nesse sentido, evidencia o controle e estado penal.

Os dados coletados por Amorim-Silva (2021) demonstram alguns valores presentes no sistema prisional de Minas Gerais configurando-se valores individuais e coletivos que se manifestam no cotidiano das situações de trabalho, pois esses valores percebidos conforme o quarto ingrediente da competência, na visão de Schwartz (1998) irão permitir ou não, o armazenamento de informações pertinentes para gerir seu cotidiano.

Ainda, no intuito de demonstrar alguns valores presentes no meio de trabalho dos agentes de segurança penitenciários/Policiais Penais, que se ligam ao quarto ingrediente da competência, além da perspectiva punitivista, o sistema prisional também é atravessado pelo efeito da prisionização e da “militarização”.

Para Silva (2016), a prisionização seria uma derivação do conceito de assimilação, portanto, um fenômeno que inicialmente atinge os presos, os quais inconscientemente e paulatinamente vão assimilando a cultura prisional, seja seus aspectos formais, como leis e regulamentos, mas, sobretudo, seus aspectos informais, que são os modos como os presos se organizam, se manifestam e se expressam. Isso repercute nos comportamentos dos presos, mas também nos servidores prisionais.

Segundo Thompson (2002), esse fenômeno alcança todos os servidores prisionais, mas, na ótica de Silva (2016), sobretudo os agentes de segurança penitenciários/policiais penais em razão de trabalharem com maior proximidade com os indivíduos presos. Nessa visão, assevera Thompson (2002, p. 27):

[...] julgo crucial acentuar que os carcereiros também sofrem os efeitos da prisionização, no sentido de abandonar os padrões que observam na vida extramuros, para - pelo menos enquanto estão intramuros – adotar os valores aqui vigorantes. Essa situação de ambivalência é, na maior parte das vezes, inconsciente [...]

A partir disso, Campos & Sousa (2011), alertam que os efeitos nocivos da prisionização, embora minorados, em função de contato sociais extramuros, ainda não são suficientes para afastar dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais os efeitos prejudiciais do trabalho na prisão. Para estas autoras, esses trabalhadores acometidos pela prisionização podem de certa maneira desenvolver desordens da personalidade, que, por vezes, pode se manifestar em “[...] sentimento de inferioridade, perda da sua identidade, empobrecimento psíquico, regressão e infantilização, que acabam por interferir em suas escolhas e tomadas de decisão” (CAMPOS & SOUSA, 2011, p. 4).

Do ponto de vista de Oliveira *et al.* (2017), a prisionização, a que estão sujeitos esses profissionais, repercute na função reintegradora da pena, dado que para esses autores há a assimilação da hostilidade típica do ambiente prisional em seu modo de vida. Destarte, Oliveira *et al.* (2017, p. 273) entendem que:

[...] diante das vivências difíceis no cotidiano prisional, implica um alto custo pessoal, o que envolve questões de saúde e segurança, a ponto de impor mudanças no comportamento dos agentes. Também nessa situação as consequências de ordem psicológica podem aparecer, fortalecendo a ideia de estranhamento com relação ao cárcere. O trabalho, então, se torna um sofrimento, de modo a dificultar qualquer tipo de dedicação à função reintegradora. O embrutecimento com relação aos sentimentos também sinaliza a assimilação de uma hostilidade típica da prisão, que contraria os objetivos de resgate da liberdade pela via do reconhecimento de apenados (ex-presidiários) como sujeitos de direito, que devem ser reinseridos na sociedade.

Além destes cenários, vale salientar que o sistema prisional de Minas Gerais e de alguns outros estados, apresentam características de “militarização”, que se materializam, conforme Oliveira (2018b, p. 15) pela “[...] hierarquia e disciplina, estética militar (fardas e insígnias), símbolos, rituais de socialização profissional, linguagens, códigos de conduta, táticas e estratégias militares de atuação [...]”. Essa “militarização” do sistema prisional mineiro foi identificada não só por Oliveira (2018b), mas também por, Nascimento (2018); Monteiro (2018); Amorim-Silva (2021) e, também por Figueiró e Dimenstein (2019), porém em relação ao sistema prisional do Rio Grande do Norte.

Nessa toada, Amorim-Silva (2021, p. 98) salienta que “[...] o investimento do poder público em programas de treinamento visando tornar os ASPs⁸⁷ mais repressivos, estratégicos e eficientes para a manutenção da segurança e ordem nas prisões aproximou-se de uma militarização da profissão.” Na mesma percepção, Monteiro (2018) assevera que a adoção de um “estilo militar” objetivou tornar os agentes de segurança penitenciário/policiais penais mais repressivos.

Sendo assim, os valores inerentes ao estilo militarizado, à prisionização, ao estado penal⁸⁸ presentes no sistema prisional vão ao encontro do quarto ingrediente da competência na medida que contribuem para a qualidade do “armazenamento na forma de patrimônio”. A respeito dessa reflexão, Schwartz (1998, p. 19-20), acentua que

[...] valores compartilhados, que entidades coletivas provisórias e sempre relativamente pertinentes servem de crisóis⁸⁹ para esse armazenamento na forma de patrimônio e são por ele beneficiados? É precisamente porque o(s) sujeito(s) que tende(m) a ressingularizar, a redefinir seu meio de trabalho e de vida faz(em) isso enquanto ‘si’ próprio(s) tendo de viver aqui e agora, e porque o meio inicial, a cuja provocação se deve responder, é ele mesmo sempre fonte de limitações [...].

No meio de trabalho do sistema prisional, portanto, as renormalizações e/ou redefinições de valores mais humanistas e sociais encontram desafios e limitações. No entanto, para Schwartz (1998), deve-se olhar positivamente para este ingrediente e buscar tirar dele uma oportunidade de debater as dinâmicas e limitações que o meio de trabalho apresenta. Mas isso depende de uma “[...] vontade político-gestionária forte e lúcida [...]” Schwartz (1998, p. 22), que pode ser interpretada como vontade política da administração prisional. Para esse pensador, somente com o estudo do quarto ingrediente da competência será possível entender de forma mais satisfatória o processo de armazenamento de um patrimônio e se ele é “[...] mais ou menos desenvolvido, nesta ou noutra direção, ou pelo contrário, presos, bloqueados.” (SCHWARTZ, 1998, p. 22). Apresentadas estas reflexões, passa-se ao quinto ingrediente da competência.

⁸⁷ Agentes de Segurança Penitenciários

⁸⁸ Esclarece-se que esse trabalho não busca aprofundar nos assuntos ligados ao estado penal, militarização do sistema prisional, efeito da prisionização ou nos valores presentes no sistema prisional mineiro, até porque o tempo disponível para a conclusão da pesquisa não permite. O objetivo é realçar que tais circunstâncias estão presentes nesse ambiente e influenciam a atividade de trabalho.

⁸⁹ Sentido de recipiente, local que se coloca algo. Dicionário Priberam. Disponível em <<https://dicionario.priberam.org/cris%C3%B3is>>

4.1.6 Quinto ingrediente da competência: a relação entre valores, normas antecedentes e saberes incorporados

A abordagem proposta por Schwartz (1998) para explicitar a questão da competência em suas mais diversas dimensões parte também de uma perspectiva que busca não segmentar os diversos ingredientes em unidades estanques. E essa postura se manifesta, por exemplo, na descrição do quinto ingrediente da competência que, para o autor resulta de uma tensão dialética exercida pelos valores que orientam os sujeitos no desenvolvimento das atividades de trabalho nos confrontos com normas antecedentes e saberes incorporados, tanto individual quanto coletivamente.

Ao discorrer sobre essa percepção da competência em sua pesquisa de doutorado, Brito (2008) afirma que

Esse quinto ingrediente se manifesta, por exemplo, quando numa determinada situação de trabalho, percebe-se que os sujeitos trabalhadores estão imbuídos de uma cultura histórica e imersos na sua rede e nos seus sinais que adquiriram para eles um valor patrimonial como campo pertinente de sua atividade e de sua vida. Assim, de exterior aos sujeitos, o meio de trabalho passa a ser visto como parte de seu meio de vida (BRITO, 2008, p. 137).

4.1.7 Sexto ingrediente da competência: a centralidade conferida à competência coletiva

Após estas reflexões, focaliza-se o sexto e último ingrediente da competência, que Schwartz (1998) defende ser a “competência coletiva”, embora entenda que essa nomenclatura não seja a mais apropriada, porque, nenhum trabalhador é igualmente competente e, tampouco, se reduza a simples junção de competências individuais. O que mais bem expressa, para Schwartz (1998), “competência coletiva”, é a ideia de sinergia, haja vista que são ações, atitudes e comportamentos que fluem de forma espontânea e natural entre os trabalhadores.

Schwartz (1998), exemplifica o quinto ingrediente da competência com a seguinte situação de trabalho extraída dos estudos de Pierre Trinquet:

[...] tratava-se de um operário [...] que, finda sua tarefa de sinaleiro para o operador do guindaste que acabara de colocar um elemento do túnel no seu lugar, acendera um cigarro e batia um papo com operários da equipe de reboco que trabalhavam ao lado. Enquanto

isso, o operador do guindaste fora buscar mais um elemento do túnel no canteiro da vigilância, e o resto da equipe, por dentro, acabava de acertar e acoplar o elemento colocado. De repente, sem que nada chamasse nossa atenção [...] esse operário jogou fora o seu cigarro, pulou em cima do túnel e de lá guiou e ajudou a manobra de acoplamento. (SCHWARTZ, 1998, p. 23).

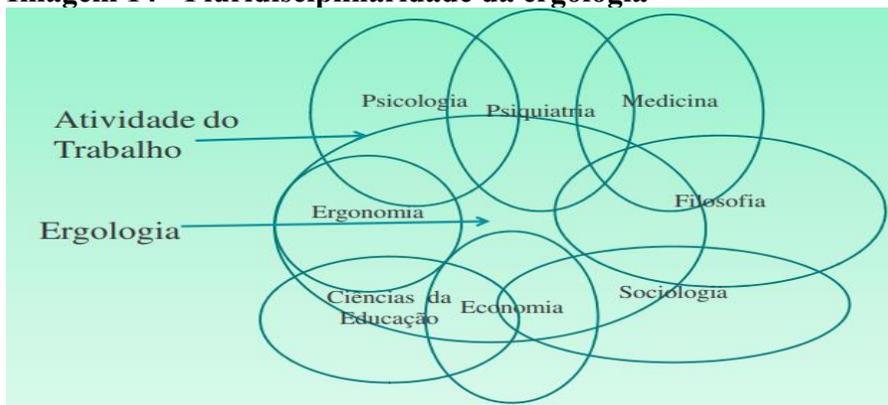
Acerca dessa situação, Schwartz (1998), buscou compreender o que motivara o trabalhador agir daquela forma, sem qualquer motivação, fora do seu horário de trabalho e com naturalidade. Schwartz obteve a resposta de que um barulho diferente fez o operário compreender que uma das peças do túnel estava sendo colocada de forma errada e, além disso, do local em que se encontrara poderia guiar muito melhor o operador de guindaste a fim de evitar um problema. Ou seja, intuitivamente, sem qualquer pedido, ajudou o colega para que o trabalho saísse corretamente. Isso demonstra, na percepção de Schwartz um “espírito de solidariedade”, que envolve o “corposi” e todo o patrimônio armazenado acerca de uma profissão. Nesse sentido, Schwartz (1998) entende que ocorreu uma construção sinérgica, que esbarra na singularidade de cada trabalhador, mas que é “[...] a combinação fecunda de espectros diferentes de ingredientes que conseguem cooperar localmente, cada qual completando as lacunas dos outros” (SCHWARTZ, 1998, p. 25).

O sexto ingrediente da competência também se relaciona com o sistema prisional, porque os Agentes de Segurança Penitenciários/Políciais Penais não trabalham sozinhos, pois integram equipes de trabalho. Dorigo (2016, p. 55) referindo-se ao Complexo penitenciário de Ponte Nova em Minas Gerais, ressalta esta situação, “Estes agentes estão divididos em quatro equipes de plantão, equipe A, B, C e D, duas trabalham durante o dia e duas trabalham à noite, em dias alternados [...]”. Ou seja, necessariamente há a combinação de singularidade para a atividade de trabalho.

4.2 Pluridisciplinaridade na perspectiva da ergologia

Da ótica não especializante e abrangente da ergologia, Trinquet (2010) cunha a ideia de pluridisciplinaridade para contribuir com a compreensão da atividade de trabalho e, a fim de exemplificar esta perspectiva, o referido autor apresenta o esquema vislumbrado na Imagem 14:

Imagem 14 - Pluridisciplinaridade da ergologia



Fonte: Trinquet (2010, p. 94)

Esse esquema, não taxativo, esclarece a ideia não especializante e abrangente da ergologia, que se nutre de diversas fontes de saberes constituídos para compreender e/ou analisar a atividade de trabalho. Além disso, apresenta a ideia de dialeticidade, em que os saberes não estão simplesmente sobrepostos um sobre o outro, mas sim, conforme salienta Trinquet (2010, p. 95), colocados em dialética para que “[...] os vários saberes descobrem-se novos achados, novos conceitos, que abrem novas perspectivas e horizontes ao conhecimento.” Essa metodologia pode ajudar a compreender a atividade de trabalho humano, reduzindo a complexidade que lhe é inerente. Trinquet (2010), observa que, por conta de um olhar simplório para o trabalho, compreendê-lo, conhecê-lo, organizá-lo, prevenir os riscos envolvidos no trabalho, ou organizar uma formação profissional, é dificultada. Todavia, esse autor ainda alerta que, mesmo sendo imprescindível esse processo dialético, “[...] é preciso ser realista e concreto levando em conta os limites situacionais” (TRINQUET, 2010, p. 99).

Nesse entendimento, além da complexidade de qualquer atividade humana de trabalho, a atividade custodial realizada pelo agente de segurança penitenciário/policial penal ganha contornos ainda maiores de complexidade por ser realizada na área da segurança pública e por ser exercida, a rigor, em um estabelecimento prisional. Nesse sentido, Oliveira (2018, p. 140) ressalta que “[...] administrar o cotidiano de ambientes prisionais requer a busca por um ponto de equilíbrio nas relações entre os agentes e, entre esses, e os presos.”

Sendo assim, e, com base nas ideias da ergologia, para colocar em dialética a atividade do trabalho e, principalmente, correlacioná-la com a formação dos trabalhadores é imprescindível abordar o “Dispositivo Dinâmico a Três Polos” (DD3P) que demonstra o processo dialético.

4.2.1 Dispositivo Dinâmico a Três Polos

O DD3P é um mecanismo pensado por Yves Schwartz para lidar com a complexidade das atividades humanas de trabalho e para tanto, Schwartz imaginou um dispositivo composto por três extremidades, as quais denominou de polos. Estes polos estão ligados e se complementam, mas, ao mesmo tempo, também se contrapõem, ou seja, não são estanques e sujeitos a constantes mudanças.

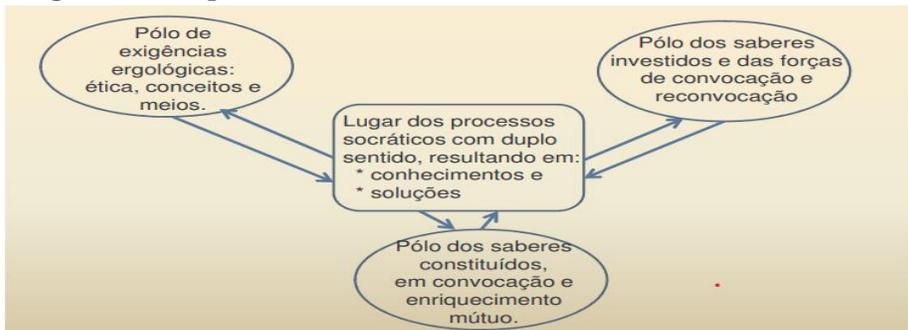
Schwartz (2000, p. 44), assim apresenta o DD3P:

[...] temos o **pólo dos conceitos** que comporta materiais para o conhecimento, por exemplo, sobre a distinção entre atividade prescrita e real, sobre a noção de mercado, sobre o corpo humano, sobre as práticas lingüísticas, sobre a comunicação e as dificuldades de traduzir em palavras, que não podemos evitar. Em seguida, o **pólo das “forças de convocação e de reconvocação”**, que é o pólo dos saberes gerados nas atividades. Os protagonistas destas atividades, portadores destes saberes, têm necessidade destes materiais para valorizar seus saberes específicos e transformar sua situação de trabalho [...] **o encontro fecundo destes dois pólos** não pode se produzir senão pela existência de um terceiro pólo; aquele das exigências éticas e epistemológicas.

O DD3P se liga às ideias de competência apresentadas nas sessões anteriores, tanto que, não por acaso, quando da menção do primeiro ingrediente da competência, Schwartz (1998, p. 8) também o denominou de “pólo do Registro 1”. De forma semelhante, atribuiu ao segundo ingrediente da competência como “Registro 2”. Ou seja, uma referência ao DD3P.

Por sua vez, Trinquet (2010, p. 103), apresenta os polos do DD3P como lugares “imaginários”, no qual “[...] se agregam, sintetizam-se e exprimem-se objetivos, competências, saberes e conhecimentos, interesses etc., mais ou menos comuns, da realidade coletiva.” Na Imagem 15, Trinquet (2010), apresenta algumas ideias acerca do DD3P:

Imagem 15: Dispositivo Dinâmico de Três Polos



Fonte: Trinquet (2010, p. 104)

Vislumbra-se em um dos polos do DD3P os Saberes Constituídos, o qual abarca todos os conceitos e saberes necessários, para a execução da atividade de trabalho, sejam eles acadêmicos e/ou profissionais que são anteriores e distantes da efetiva execução da atividade. Esse polo, na visão de Trinquet (2010), demarca o trabalho prescrito, ou seja, aquilo que foi pensado para ser executado no trabalho, por isso chamado de prescrito. Cunha & Alves (2012, p. 24) entendem que o trabalho prescrito “[...] é tudo o que é definido antecipadamente pela organização e fornecido ao trabalhador para que este defina, organize, realize e regule seu trabalho.”

A segunda extremidade do DD3P é o polo dos Saberes Investidos na atividade, composto pela experiência prática, que utiliza do “corpo-si”, uma vez que, conforme já mencionado por Trinquet (2010), o corpo e a mente estão envolvidos na atividade de trabalho e visíveis na habilidade desenvolvida pelo trabalhador.

Dessa forma, o saber investido demanda do trabalhador um certo investimento ou envolvimento pessoal, porque, conforme ensina Trinquet (2010), é um saber que se relaciona com a história individual e singular de cada trabalhador, tanto que, ele é adquirido a partir da “[...] própria experiência profissional e de outras experiências (social, familiar, cultural, esportiva, etc.) e que remete a valores, à educação, em resumo, à própria personalidade de cada um.” (TRINQUET, 2010, p. 100). É, portanto, devido a este investimento pessoal que esse saber é denominado de investido.

É nesse polo que se materializa o trabalho real que é diferente do trabalho prescrito. O trabalho real, segundo Trinquet (2010), é aquele efetivamente executado pelo trabalhador. Na visão de Cunha & Alves (2012, p. 24) “o trabalho real é o trabalho tal como ele se realiza concretamente.”

Além do trabalho real, no polo dos Saberes Investidos também estão presentes as forças de convocação e reconvocação, sendo a primeira notável quando os trabalhadores colocam em prática os saberes constituídos, ou seja, executam aquilo que aprenderam em cartilhas, manuais, regulamentos etc., antes da atividade de trabalho. A segunda, por seu turno, pode ser percebida quando, por algum motivo, os trabalhadores contestam, negam, e/ou rejeitam os saberes constituídos que não mais se conformam com o trabalho. Segundo Cunha & Alves (2012, p. 23), o ser humano em atividade “[...] se mobiliza para construir modos operatórios pertinentes e para construir, em coletivos aos quais pertence, outras normas de interação diferentes daquelas que resultam da organização prescrita.”

Essas novas normas são as forças de reconvocação, que surgem na situação de trabalho em função da experiência prática, do tempo de atividade de trabalho e do “uso do corpo si”, no desenvolvimento de uma certa atividade de trabalho. Nesse entendimento, Holz (2013), percebe que a força de reconvocação está presente quanto o trabalhador valida ou invalida os saberes constituídos. Na perspectiva desse autor “[...] as disciplinas⁹⁰ são convocadas, pois se tem necessidade das mesmas para transformar o mundo e, ao mesmo tempo, são testadas, uma vez que são remetidas a situações de atividade que as validarão ou as interpelarão [...]”. (HOLZ, 2013, p. 162). Há, portanto, uma constante e dinâmica interação de forças relacionadas ao ser humano em atividade de trabalho, dado que o ser humano faz uso do corpo, da mente, das histórias individuais e coletivas, dos valores e da cultura para executar uma atividade de trabalho.

A respeito da experiência, presente no polo dos saberes investidos, Schwartz (2010) compreende que a experiência, ou, também chamado de “encontro de encontros”, pode ser formadora, ou seja, fazer parte da formação dos trabalhadores, desde que posta em articulação com o polo dos conceitos, ou seja, desde que haja o debate entre normas antecedentes e a experiência. Não obstante a ressalva de que há circunstâncias presentes na experiência que são de difícil verbalização, ou, quiçá, definitivamente nunca verbalizadas, dado ao fato de ter “[...] saberes escondidos no corpo, provisoriamente e até mesmo talvez definitivamente inconscientes” (SCHWARTZ, 2010. p 44).

⁹⁰ O autor usa o termo disciplina para se referir as várias ciências humanas.

Apesar disso, a articulação entre polos confere à experiência a possibilidade de entrar na formação dos protagonistas da atividade de trabalho, mas não como uma rotina de trabalho. Na perspectiva de Schwartz (2010, p. 44) “[...] não é por que ficamos muito tempo em uma mesma situação de trabalho, que capitalizamos fortemente algo e a simples duração não produz como tal algo positivo.” Isso, para Schwartz (2010) é a rotina, que pode ser um obstáculo à construção de conhecimento, por isso defende o “trabalho com experiência” e não a “experiência de trabalho”.

Nesse sentido, para Schwartz (2010 p. 45), havendo saberes na experiência,

[...] não é impossível articulá-los sobre saberes formais. Isso permite restabelecer uma relação de interfecundação: a perspectiva ergológica chama isto de dispositivo dinâmico a três pólos: considerar, fazer falar esses saberes de experiência investidos e, a partir daí, retrabalhar, recortar os conceitos mais formais.

Esse “encontro fecundo” entre os polos ou “relação de interfecundação” leva ao polo da Exigências Ergológicas do DD3P.

O polo das Exigências Ergológicas, portanto, é o “lugar” em que ocorre a intermediação, a interfecundação entre os dois primeiros polos, é o polo em que se realiza o debate de normas, a renormalização. Schwartz (2010, p. 43) ensina que para compreender a renormalização é preciso entender que,

[...] toda atividade é sempre de um lado aplicação de um protocolo e, de outro, um encontro de encontros a gerir. Podemos dizer que toda atividade é um debate, uma dramática no sentido em que acontece algo, entre normas antecedentes [...] e tudo o que é o encontro de encontros [...]

No entanto, esse encontro traz consigo três obstáculos. O primeiro deles, Schwartz (2000) denomina de “desconforto intelectual”, que recai sobre aqueles que pensam ou elaboram os saberes constituídos. Já o segundo obstáculo, oriundo do encontro dos polos, é a redução da importância do trabalho real e dos saberes investidos. Ou seja, os conhecimentos derivados dos protagonistas da atividade de trabalho não podem ser diminuídos, quando confrontados com os saberes constituídos. O terceiro e último obstáculo se liga à vontade, à predisposição que deve ser genuína

dos executantes⁹¹ da atividade de trabalho, sem isso não se ultrapassa esse obstáculo. A esse respeito Schwartz (2002, p. 146-147) assevera,

Sem uma filosofia militante, apta a identificar igualmente as legitimidades próprias de cada disciplina nesse terceiro pólo, sem um vivo sentimento de desconforto intelectual e social nos profissionais da disciplina epistêmica e sem a vontade conjunta, nos protagonistas engajados nas atividades socialmente transformadoras, de ampliar seu horizonte de vida, não haveria motivos para que a acareação dos dois primeiros pólos funcione em espiral positiva nem para que a instituição inicial desse terceiro pólo ganhe substância [...]

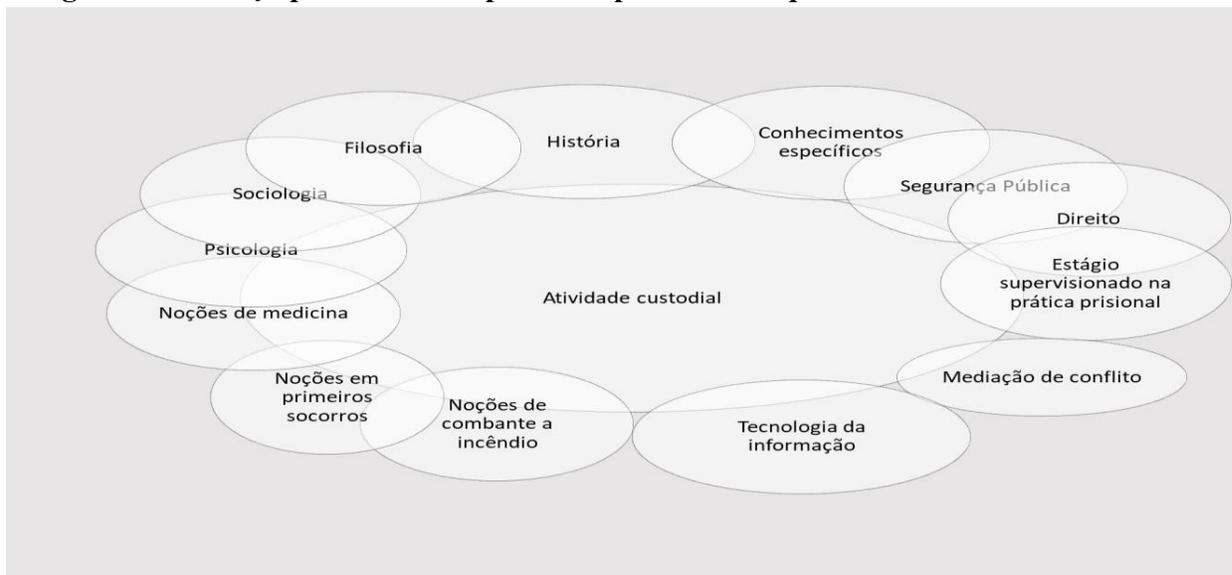
Desse caminho, é possível vislumbrar a construção de conhecimentos transformadores, porque inclui os protagonistas da atividade de trabalho.

⁹¹ Expressão utilizada por Trinquet (2010, p. 98), para indicar que executantes são todos aqueles que participam efetivamente da atividade de trabalho.

5. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIOS/POLICIAIS PENAIS SOB O PONTO DE VISTA DE SEUS PROTAGONISTAS

Antes de adentrar especificamente na descrição e análises de dados que subsidiam a construção da pesquisa, apresenta-se um esquema preliminar acerca da pluridisciplinaridade, à semelhança do esquema de Trinquet (2010), de ciências e disciplinas do conhecimento que se relacionam com a atividade custodial e podem compor a formação daqueles que desenvolvem essa atividade. Esse esboço não é fechado, portanto outras ciências e disciplinas podem ser incluídas. A Imagem 16 demonstra a ideia de pluridisciplinaridade na atividade custodial:

Imagem 16 - Esboço preliminar da pluridisciplinaridade que envolve a atividade custodial



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

A partir da perspectiva ergológica apresentada por Trinquet (2010), para entender a atividade de trabalho, é preciso vislumbrar a pluridisciplinaridade que a envolve. Dessa forma, em raciocínio próximo, para entender a atividade de trabalho custodial, a pluridisciplinaridade se faz necessária e a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários pode adotar essa abordagem. Todavia, como ressaltado por Trinquet (2010), não basta sobrepor as disciplinas e conhecimentos em um currículo de formação, mas sim, organizá-las em dialética entre si e em dialética com os saberes investidos. Esse produto, “renormalizado”, pode vir a compor o

currículo de formação. Esse currículo pode ser colocado mais uma vez em dialética perfazendo dessa maneira um movimento permanente e cíclico, para assim fazer frente à complexidade da atividade de trabalho custodial.

Na esteira dessa interpretação, também com inspiração na pluridisciplinaridade de Trinquet (2010), apresenta-se um esquema também preliminar da pluriprofissionalidade que se liga à atividade custodial e que realça ainda mais a complexidade dessa atividade, conforme Imagem 17:

Imagem 17 - Esboço da pluriprofissionalidade presente na atividade custodial



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Em um estabelecimento prisional há vários profissionais, dentre esses, servidores prisionais e profissionais cujas atividades de trabalho, em alguma medida, ligam-se à atividade custodial. Dentre os servidores e funcionários⁹², além dos agentes de segurança penitenciários/policiais Penais e dos agentes temporários, há os psicólogos, os pedagogos, os assistentes sociais etc. Diante desse cenário, separa-se da Imagem 16, os servidores e funcionários prisionais para demonstrar a pluriprofissionalidade constante e habitual presente no ambiente prisional, conforme se vê na imagem 18:

⁹² Usa-se o gênero masculino, mas não exclui as servidoras e funcionárias.

Imagem 18 - Esboço da pluriprofissionalidade entre servidores e funcionários prisionais



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Os servidores e funcionários prisionais, assim como aqueles que se ligam à atividade custodial transitoriamente necessitam, em alguma medida, da atividade de trabalho dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e/ou agentes temporários, porque são estes que conduzem os indivíduos presos e realizam a segurança, em uma perspectiva geral, possibilitando aos demais profissionais a realização de suas atividades. Portanto, é importante vislumbrar e/ou problematizar a pluriprofissionalidade inerente ao sistema prisional na formação desses profissionais.

Apresentadas essas ideias, parte-se para a descrição e análise de dados decorrentes das entrevistas semiestruturadas, realçando-se, por oportuno, que os entrevistados e entrevistadas já foram minimamente apresentados no capítulo relativo à metodologia.

5.1 Sobre a formação inicial

Araújo & Leite (2022) chamam atenção para a necessidade de equilíbrio entre os conhecimentos da área de segurança e os conteúdos derivados de outras áreas, que também são necessários para o bom funcionamento dos estabelecimentos prisionais. Embora essas autoras tenham se referido ao sistema penitenciário federal, não descartam a possibilidade desse entendimento ser estendido aos sistemas penitenciários estaduais e apontam que

[...] os conhecimentos da área de Segurança e Disciplina são necessários. Todavia, reforçamos o entendimento das matrizes curriculares, já instituídas pelo Depen, sobre a necessidade de ponderá-los, equilibrá-los, equalizá-los com os demais conhecimentos oriundos do cárcere – necessários à execução digna da pena. Uma unidade prisional não “roda”, como se diz popularmente, apenas com a retórica oriunda da manutenção da ordem e da disciplina. A “cadeia cai” sem a prestação de assistências e a efetivação de direitos (ARAUJO & LEITE, 2022, p. 178).

Nesse entendimento, a Entrevistada 4, quando questionada sobre **“O que faltou no curso de formação para te dar mais suporte para a atividade de trabalho?”**, relata o desequilíbrio entre os conteúdos ensinados no que concerne à formação operacional, ou seja, aquela voltada para a ordem e segurança dos estabelecimentos prisionais, e os conteúdos direcionados à formação mais humanística. Na opinião da Entrevistada, tais conteúdos deveriam ter o mesmo peso de modo a serem abordados na mesma medida:

Entrevistada 4, efetiva, CERESP BH -I: *“Então eu acredito que a falta... poderia ter tido maior carga horária na questão da ressocialização, na questão do relacionamento interpessoal, porque gerir pessoas não é fácil é meio complicado e não só na questão da gerência, eu coloco no caso como normal aqui, eu falo no trato mesmo no relacionamento interpessoal com o servidor. Eu acho que podia ter abordado mais a questão da comunicação não violenta por exemplo, muita das vezes a gente não vê isso no sistema prisional.”* (Você acha que faltou essa perspectiva do humano?) *“Muito, com certeza, com certeza, eu acho que isso aí devia ter o mesmo peso que o lado operacional, porque o lado operacional é muito tranquilo assim de passar, mas o que é mais difícil é essa questão do lidar interpessoalmente, setor com setor, setor com gestor, setor com o preso.”* “[...] esse controle da inteligência emocional, controle dessa comunicação não violenta ela para mim é precípua, superimportante, assim, não menos que as questões dos procedimentos de segurança, mas tanto quanto.”

A Entrevistada 4 relata a importância dos conteúdos que se relacionam ao ser humano e ressalta a necessidade de formação que aprofunde o conhecimento acerca da “comunicação não violenta”. Para essa entrevistada, a formação em relacionamento interpessoal deve contribuir com o relacionamento entre servidores e, entre esses e os indivíduos presos. Além disso, também observa que a atividade de custódia envolve tensão que aumenta a carga emocional a que o agente de segurança penitenciário/policial penal e agente temporário estão sujeitos, somando-se à bagagem emocional que cada servidor já traz da vida extramuros.

Entrevistada 4, efetiva, CERESP BH -I: *“[...] eu vejo caso que não precisava de tanto, se a comunicação tivesse sido efetiva naquele momento, aí tinha minimizado tudo, poucos problemas. Sabe por quê? Muitas das vezes uma faisquinha serve como um fogaréu, então eu penso que esse teor essa temática deveria servir no curso de formação, porque o colega já fica numa situação de tensão o tempo todo por conta das nossas atividades como policial penal e às vezes já tem toda uma bagagem emocional que a gente já carrega na*

gente e chega no serviço não sabe por que está estourado e, o outro, ao invés de tentar apaziguar, não, já coloca mais fogo ali.”

Neste contexto, e relacionado à pergunta **“O que faltou no curso de formação para te dar mais suporte para a atividade de trabalho?”**, a Entrevistada 5 relatou o seguinte fato:

Entrevistada 5, efetiva, CERESP BH -I: *“Outro dia a gente conseguiu um palestrante muito legal aqui de inteligência emocional. E a gente coloca os nomes que a gente acha que seria interessante tá participando e aí quando eles entraram, eles começaram, antes da palestra começar, na frente do palestrante: ‘ah você também é doido, você tá aqui porque você é louco’. A minha vontade era de achar um buraco e enfiar minha cabeça. A gente estava na frente do palestrante chamando o outro de louco, um xingando na frente do outro ‘ah, quem veio também é e tal’ e eu falei: ‘Gente! Não é porque vocês são doidos, a inteligência emocional você usa o tempo todo.’” “Aí teve a palestra, o pessoal ficou muito interessado, o palestrante também era muito bom. Teve servidores aqui com depressão profunda que fez uma terapia com esse palestrante foi um sábado e um domingo [...]” “O menino que estava numa depressão profunda numa sexta feira chegou na segunda aqui sem nada. Porque ele se conheceu, ele descarregou emoções, então, tanto que é importante o servidor se aperfeiçoar abrir a mente para formação [...]”*

Desse cenário, além de destacar a necessidade de melhor formação em noções de psicologia e em relações interpessoais, pode-se perceber que a mente ou a psiquê do servidor inevitavelmente está envolvida na atividade de trabalho. Nos ensinamentos de Yves Schwartz é o envolvimento do “corpo-si”, no caso apresentado, a mente na atividade de trabalho, acrescido da tensão presente na situação de trabalho.

Concernente à formação inicial, no CFTP do concurso público regido pelo edital Seplag/SEDS 08/2013, noções de psicologia e relações interpessoais foram abordadas minimamente e não foram capazes de preparar os agentes para o exercício das atividades de trabalho, dado que o tempo dispensado para tal foi ínfimo. Conforme a matriz curricular do CFTP do concurso público Seplag/SEDS 08/2013, apresentada no Quadro 9, os aprovados no referido concurso receberam formação em várias disciplinas divididas em áreas temáticas que totalizavam 290 horas aulas. Dentre elas, realça-se a área temática Desenvolvimento Interpessoal, que abarca, entre outros conhecimentos, aqueles que dizem respeito às Relações Humanas.

Esta disciplina, por sua vez, dentre outros assuntos, circunscreve os conhecimentos de Relações Interpessoais, Ambiente de trabalho, Saúde Mental, Doenças Mentais no Sistema Prisional e Processos Psicológicos, temas complexos e extensos para os quais foram destinadas apenas seis

horas aulas, o que corresponde a apenas 2 % da carga horária total, tempo exíguo que dificulta a transmissão e internalização de conhecimentos. O Quadro 10, exemplifica esse cenário:

Quadro 10 – Disciplina Relações Humanas

Área temática	Disciplina	Conteúdos ministrados no CFTP	Carga horária
Desenvolvimento interpessoal	Relações Humanas	Relações interpessoais	06 h/a
		Processo de socialização e papel social	
		Comportamento ético e juízo de valor	
		Comunicação	
		Elementos da comunicação	
		Tipos de comunicação: verbal, não verbal e factual	
		Ruídos na comunicação	
		Atendimento ao Público	
		Usuários nas Unidades Prisionais	
		Elementos essenciais do atendimento	
Normas de Atendimento			
Processos Psicológicos			
Emoções; Sensação e Percepção			
Fatores Psicológicos e suas interferências			
Formação e desenvolvimento de Equipes			
Grupos x Equipes			
Ambiente de Trabalho, Saúde Mental e o Agente de Segurança Penitenciário			
A natureza do trabalho e o papel do Agente de Segurança Penitenciário			
As principais doenças em Saúde Mental no Sistema Prisional			
Qualidade de vida e Hábitos de vida saudável			
Oficina de Relacionamento Interpessoal			

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados extraídos do Regulamento do CFTP 2016 (2023)

Conforme se observa no Quadro 10, os conteúdos da Disciplina Relações Humanas são vários, complexos e extensos, o que permite depreender que em tão pouco tempo os conteúdos ministrados foram tratados de forma incipiente, sobretudo, os que versaram sobre noções em psicologia e Relações Interpessoais, realçados no quadro.

Além disso, a palestra acerca de Inteligência Emocional, relatada pela Entrevistada 5, demonstra a necessidade de formação continuada em relações humanas. A esse ponto, ressalta-se que a referida palestra foi realizada por iniciativa da unidade prisional, logo, uma necessidade de formação que surgiu do dia a dia, ou seja, da percepção dos protagonistas da atividade de trabalho que identificaram a necessidade de aprimoramento na formação continuada em noções de psicologia.

Esta circunstância se conecta ao segundo ingrediente da competência, “dimensão experiencial”, como também, ao polo dos “Saberes Investidos” do DD3P, dado que são saberes compostos pela experiência e pela prática que perpassam pelo “corpo-si” do trabalhador, um conhecimento que pode ser renormalizado, ressignificado, no polo da Exigências Ergológicas para, assim, voltar à

formação, no polo dos Saberes Constituídos com as contribuições dos protagonistas da atividade de trabalho, dessa forma, percorrendo o movimento dinâmico do DD3P.

Oportuno salientar, que a Sesg oferece um conjunto de cursos *on-line*, dentre eles o curso Inteligência Emocional e Gestão de Conflitos e o curso Saúde Mental⁹³. No entanto, a divulgação desses e outros cursos não alcança plenamente as unidades prisionais, tanto que o Entrevistado 3, questionado acerca da formação continuada, relatou:

Entrevistado 3, agente temporário, CERESP BH -I: “[...]a secretaria disponibilizou o curso de Saúde Prisional eu me inscrevi e tenho feito”. (Qual curso?) “Gestão de Saúde Prisional.” (Como que você soube desse curso?) “Foi internet, foi no Instagram eu vi tinha vaga aberta.” (E o caminho institucional?) “Não. Nenhum aviso. Eu que tive que descobrir, eu não sabia.”

O Entrevistado 3, portanto, somente tomou ciência do curso “Gestão de Saúde Prisional”, e que poderia fazê-lo, navegando no Instagram da Sejusp. Muito embora esse canal de comunicação seja mais coerente com a atualidade, não é o canal oficial de divulgação de informações institucionais direcionadas a servidores do sistema prisional, sendo um canal de comunicação ao público em geral.

Continuando com a observação acerca do desequilíbrio entre os conteúdos operacionais e não operacionais, ressalta que, para área temática Técnica Operacional, área prioritária na formação, foram disponibilizadas 70 horas aulas divididas conforme apresentado no Quadro 11:

Quadro 11 – Disciplinas da Técnica Operacional

Manejo e Emprego do Bastão Tonfa	8 h/a
Uso Diferenciado da Força	8 h/a
Técnicas de Algemação	8 h/a
Defesa Pessoal	14h/a
Técnica de Escolta	10h/a
Instrumento de Menor Potencial Ofensivo	10h/a
Combate a Incêndio e Primeiros Socorros	12h/a
Total	70h/a

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do conteúdo programático do Regulamento do CFTP 2016 (2023)

⁹³ O curso de Saúde Mental costuma ser direcionado aos servidores do sistema socioeducativo.

Muito embora 70 horas aulas seja um tempo ainda pequeno para a abordagem desses conteúdos, essas foram as disciplinas que receberam maior carga horária para ensino, coincidindo apenas com as disciplinas Direito Penal e Legislação Institucional, que receberam doze e dez horas aulas, respectivamente. Menciona-se que os entrevistados ressaltam que o CFTP teve um caráter mais operacional, ou seja, os entrevistados recordam-se mais vivamente dos conteúdos da área temática Técnica Operacional.

Nesse caminho, para o Entrevistado 12, o CFTP “[...] foi um pouco mais operacional [...]”. Este Entrevistado, no entanto, ressalta a falta de conhecimento e conteúdo, ou seja, de formação, que abarque a área administrativa/burocrática do sistema prisional, que afeta atualmente a atividade de trabalho desenvolvida por ele:

Entrevistado 12, efetivo, Presídio Ribeirão das Neves I: “[...] nosso serviço ali nesse setor (Núcleo Segurança Interna) especificamente ele é mais burocrático e no CFTP eu acredito que foi um pouco mais operacional, mais para a área operacional. Por exemplo, lá nós tivemos muito questão de algemação, aula de tonfa⁹⁴, nesse setor que eu estou hoje o serviço é mais burocrático, é questão de cumprimento do alvará. Então, por exemplo, no curso de formação a gente não teve aula de como cumprir alvará, é uma coisa, é uma situação que a gente pega mais na prática do que...” (Como cumprir o alvará é algo rotineiro?) “Sim, o cumprimento e a admissão de alvará. Por exemplo, a questão do alvará, ele não vem padronizado, cada juiz define as condições específicas lá, então é uma coisa que falta para gente, para ser cumprido de melhor forma para não trazer prejuízo nem para gente, nem para o processo penal em si. Por exemplo, colocar um preso enganado na rua que não era para colocar. E acontece muitas vezes por falta de um treinamento melhor.”

Outro exemplo desse desequilíbrio entre conteúdos, pode ser percebido na fala do Entrevistado 6, quando respondeu à pergunta, “**O que faltou no curso de formação para te dar mais suporte para a atividade de trabalho?**”, ele destaca, primeiramente, o tempo diminuto para a realização do CFTP, e num segundo momento, ressalta que o ensino sobre Inteligência Prisional deveria ser aprimorado. Além disso, observa a ausência de formação acerca das atividades e funções exercidas no “cartório”.

Entrevistado 6, efetivo, CERESP BH -I: “Primeiro, foi muito curto, (CFTP) segundo muita coisa deveria ter sido implementada ali, por exemplo [...]”⁹⁵o curso de Reds

⁹⁴“Arma, de origem oriental, composta por um bastão fino e comprido, com uma pega perpendicular a um terço do comprimento, utilizada em algumas artes marciais e também pelas forças de segurança”. Fonte: Dicionário Priberam da Língua Portuguesa. Disponível em: <<https://dicionario.priberam.org/tonfa>>. Acesso em 6 set. 2023.

⁹⁵ Trecho suprimido porque identifica o entrevistado.

(Registro de Evento de Defesa Social)⁹⁶ *deve ser dado lá, simples assim. O policial para ser adequado, ele tem que sair de lá, com a técnica de algemação em dia, uma semana não dá. Por mais que algemar na verdade, qualquer jeito que você chegar lá você algema, mas se você souber a técnica certinha você vai se desvencilhar de situações que podem ocorrer no dia a dia. A técnica de algemação tem que estar em dia. A inteligência prisional tinha que ser mais trabalhada. Eu não sei por que a gente tem o Cartório, se não tem o cartório em lugar nenhum no curso de formação, nem no ReNP. Tinha que ter, o Sigpri (Sistema de Gestão Prisional), tinha que ser ensinado lá. Entrar no Sigpri, cadastrar um preso, tudo isso aí tinha que ser ensinado, você não precisa chegar aqui para saber.” “[...] no curso não se fala do cartório, se fala da Inteligência.”*

Acerca do “Cartório” não se tem clareza se ele é um setor das unidades prisionais ou uma função exercida nelas, porém este setor ou função está presente em todas as unidades prisionais. E como observado pelo Entrevistado 6, não consta no ReNP. O Entrevistado 6 exerceu, por um tempo, atividade de trabalho no “cartório”, por isso, fala com conhecimento prático, definindo-o conforme relato abaixo:

Entrevistado 6, efetivo, CERESP BH -I: *“O Cartório, é como se fosse um cartório mesmo de delegacia, pois ali vão estar as investigações preliminares, os inquéritos, as questões disciplinares relacionadas aos presos. O Conselho Disciplinar aqui no Ceresp funciona no Cartório.”* (O cartório tem dupla função?) *“Não, ele tem tripla. As demandas do Judiciário e do Ministério Público, existe uma cultura no Ceresp que também são respondidas lá, e eu acredito que pode ser sim respondido no Cartório desde que você tenha pessoas habilitadas para isso lá.”*

O Entrevistado 6 exemplifica uma atividade de trabalho que não é abordada na formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais Penais. Muito embora compreenda-se que a formação não abarque todas as atividades, é imprescindível conhecer as demandas dos protagonistas da atividade custodial. Na opinião do Entrevistado 6, o “cartório” não foi sequer mencionado no CFTP, tampouco é objeto de formação continuada.

Diante disso, as atividades de trabalho exercidas no “cartório” demarcam a necessidade de renormalização e ressignificação, nos moldes da ergologia, já que envolve a experiência prática, a história individual dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais que trabalham no “cartório” e a história coletiva das unidades prisionais que têm esse setor ou função como parte de sua estrutura.

⁹⁶ O Reds é um sistema pelo qual são confeccionados os boletins de ocorrência das forças de segurança pública e defesa social de Minas Gerais.

Aliado a isso, vale observar que, assim como a disciplina Relações Humanas, a disciplina Gestão em Ressocialização foi ministrada com a carga horária de apenas seis horas aulas. Diante dessa realidade foi elaborada a seguinte pergunta: **“O que você compreendeu como sendo reintegração social do indivíduo preso no seu curso de formação? E como você percebe essa reintegração social na sua atividade de trabalho?”**

Entrevistada 4, efetiva, CERESP BH -I: *“Na formação? Então... a reintegração não é muito explanada, não é?! A verdade é essa.”*

Entrevistado 6, efetivo, CERESP BH -I: *“No CFTP, vou ser sincero, não recordo não.”*

Entrevistada 10, efetiva, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“Oh meu Deus... como responder!? Ele volta, ele (preso) reintegra mais ao prisional, risos.... do que à sociedade.... risos. Então, falando sobre a reintegração, a ressocialização, sobre a importância, faz parte, realmente faz parte, porque a gente tem que acreditar, a gente tem que acreditar na reintegração e tentar dar o nosso melhor para que isso funcione, aí a gente tá fazendo a nossa parte.”* (Na formação inicial o que foi reintegração social?) *“Pois é, lá a gente vê a teoria da ressocialização em si, de que funciona.”* (E no seu dia a dia?) *“Não, funciona, não, mas assim, o que a unidade tem mesmo para fazer, funciona, funciona porque a partir do momento que é liberado pelo juiz, a parte burocrática, a unidade cumpre com o papel dela. Tanto no atendimento psicossocial do IPL, atua no trabalho, cumpre o papel dela. Agora, cabe ao indivíduo fazer a parte dele. Mas isso aí, na formação lá e na prática do sistema prisional, sim, a unidade atua nessa reintegração.”*

A Entrevistada 10 ressalta que a reintegração social é efetiva na unidade prisional a qual exerce as atividades de trabalho, porém, concomitantemente, destaca que se deve acreditar na reintegração social, deixando transparecer que não compreende bem os contornos da reintegração social. Já a Entrevistada 4, no entanto, diz claramente que os ensinamentos acerca da reintegração social não foram bem explanados no CFTP, e o Entrevistado 6, sequer consegue lembrar o que aprendeu acerca dessa temática. Dessa forma, percebe que a formação acerca da reintegração social ofertada no CFTP para esses entrevistados não conseguiu instruir efetivamente os agentes de segurança penitenciários/policiais penais para as atividades de trabalho.

De forma semelhante, estão os agentes temporários, que sequer receberam formação acerca da reintegração social, como observado nos relatos abaixo:

Entrevistado 1, agente temporário, CERESP BH -I: *“Eu não tive abordagem a respeito de reintegração social do preso, não tivemos nenhuma palestra ou curso nesse sentido.”*

Agora, o que eu compreendo aqui na minha atividade é basicamente, eu tento tratar ele de forma humanitária, eu não xingo, não esbravejo, eu tento manter a minha postura como policial hierarquicamente superior a eles porque eu tomo conta da segurança dos meus companheiros e deles, eu tento fazer o meu serviço da forma mais segura e mais ágil possível, sem ter que humilhar, ofender e por aí vai.”

Entrevistado 3, agente temporário, CERESP BH -I: *“No curso que a gente teve foi só de algemação e tonfa, não teve essa parte de reintegração social.”*

Entrevistado 12, efetivo, Presídio Ribeirão das Neves I: *“Olha, no curso de formação, como você falou, as matérias que nós tivemos lá, na questão da ressocialização, foi importante para a gente compreender como que isso funciona, mas eu acho que é complicado para gente ver hoje na prática no âmbito que o sistema prisional oferece hoje. No modelo de como é tratado é difícil a gente acompanhar a reintegração completa do indivíduo.”*

Nesse sentido, não obstante a complexidade envolvida na reintegração social, tendo em vista não só as ações inerentes ao sistema prisional, como educação, trabalho, direitos, contato com familiares etc., e outras questões socioeconômicas e culturais, a reintegração social é atravessada pelos efeitos da prisionização. Para Oliveira *et al.* (2017), a função reintegradora da pena é comprometida pela assimilação da hostilidade típica do ambiente prisional. Esses autores compreendem que essa hostilidade “[...] contraria os objetivos de resgate da liberdade pela via do reconhecimento de apenados (ex-presidiários) como sujeitos de direito, que devem ser reinseridos na sociedade” (OLIVEIRA *et al.* 2017, p. 273).

Dado a tudo isso, a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários deve se preocupar com a formação inicial acerca da reintegração social, porque esse conteúdo expande a vários assuntos e, para se tentar realizar a reintegração social, deve-se primeiramente entender seus contornos e, como demonstrado nas entrevistas acima, há servidor que sequer lembra o que estudou e, servidor que diz que o preso se “[...] reintegra mais ao prisional do que à sociedade [...]”, em tom de brincadeira, mas deixa transparecer que não compreende a reintegração social.

Destarte, seis horas aulas deixam evidente o pouco interesse da administração prisional com a formação nesse conteúdo importante tanto quanto a área temática Técnica Operacional. Ou seja, com tão pouco tempo para o ensino da disciplina “Gestão em Ressocialização” não se enfrentam

os preconceitos e não se instala um debate que possa contribuir para incorporação (o “corpo si” em evidência) e compreensão desse conhecimento.

Nesse sentido, acrescenta-se alguns entendimentos e opiniões acerca do CFTP do edital Seplag/SEDS 08/2013, constantes no documento Avaliação do curso/Treinamento (Anexo A), preenchidos por alguns concluintes do referido curso:

“Alguns professores apesar de terem qualificação profissional e formação acadêmica não possuíam domínio da disciplina apresentada. Houve também instrutores que apresentaram conteúdo não compatível com a apostila disponibilizada, expondo experiências pessoais não pertinentes à disciplina.” (Avaliação do curso/Treinamento, campo de comentários e sugestões).

“Tivemos participações de instrutores sem conhecimento pleno na matéria apresentada.” (Avaliação do curso/Treinamento, campo de comentários e sugestões).

No documento, Avaliação do curso/Treinamento, os concluintes do CFTP também apresentaram as percepções concernentes à carga horária. Nos nove formulários consultados, 75% compreenderam que carga horária do CFTP não atendeu as necessidades, 25%, compreenderam que atendeu parcialmente e, como já notado, nenhum concluinte percebeu que a carga horária foi satisfatória. A insatisfação acerca da carga horária do CFTP também aparece nas entrevistas realizadas:

Entrevistada 4, efetiva, CERESP BH -I: *“Eu acredito que poderia ter tido maior carga horária na questão da ressocialização, na questão do relacionamento interpessoal porque gerir pessoas não é fácil, é meio complicado [...]”*

Entrevistado 6, efetivo, CERESP BH -I: *“Foi muito curto demais, é só para a gente ter uma noção.”*

Entrevistado 12, efetivo, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“[...]eu acredito que o curso poderia ser mais aprofundado e poderia ter sido um prazo maior, porque foram dois meses e meio de curso, então foi um período muito curto e eu acredito que poderia ter sido mais aprofundado.”* (Quando você fala mais aprofundado você pensa em algo específico?) *“Não específico, eu falo no geral, no todo, tinha que ter sido mais detalhado, um curso mais detalhista, foi tudo muito corrido pelo pouco prazo que foi [...]”*

Dessa forma, assim como a disciplina “Gestão da Ressocialização”, a disciplina “Direitos Humanos” também foi ministrada com exígua carga horária, 8 horas aulas para abordar conteúdos extensos, conforme detalhado no Quadro 12, a seguir:

Quadro 12 – Disciplina Direitos Humanos

Area temática	Disciplina	Conteúdos ministrados no CFTP	Carga horária
Desenvolvimento interpessoal	Direitos Humanos	Evolução Histórica Antecedentes históricos	08 h/a
		Conceitos e Definições Direito Direitos Humanos Cidadania	
		Características dos Direitos Humanos Imprescritibilidade, Inalienabilidade, Irrenunciabilidade, Inviolabilidade, Universalidade, Efetividade, Interdependência, Complementaridade	
		A importância e a validade dos Direitos Humanos no mundo Declaração Universal dos Direitos Humanos A Constituição Brasileira e os Direitos Humanos O Profissional de segurança pública frente aos Direitos Humanos Promoção e Proteção	
		Conduta Ética e Legal na Aplicação da Lei Grupos Vulneráveis Conceito Minorias x Grupos Vulneráveis Minorias étnicas Minorias Linguísticas Minorias Religiosas	
		Direitos Humanos no Sistema Prisional	

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do Regulamento do CFTP 2016 (2023)

Abordar os Direitos Humanos, conteúdo extenso e complexo, em apenas 8 horas aulas, não é suficiente para transferir para os protagonistas da atividade custodial um entendimento crítico do que são e quais as finalidades dos direitos humanos. Corroborando esse panorama, alguns estudiosos, tais quais, Amorim-Silva, 2021; Dorigo, 2015; Oliveira, Ribeiro e Bastos 2015; Cruz *et al.* 2013, e outros, asseveram que a formação inicial e continuada relativa aos direitos humanos são deficientes e incipientes.

Esta percepção é confirmada nos relatos das entrevistas a seguir, que revelam uma confusão entre os direitos básicos oferecidos pelas unidades prisionais como expressão dos direitos humanos. Não obstante também serem direitos humanos, os direitos básicos não se resumem aos direitos humanos. No entanto, essa foi a tônica das respostas de quatro entrevistados, três efetivos e um agente temporário. Neste ponto, foram questionados sobre **“Como você percebe a questão dos direitos humanos a partir das atividades que você desenvolve cotidianamente?”**:

Entrevistada 10, efetiva, Presídio Ribeirão das Neves -I: (Sete segundos pensando) *“risos... então... risos... vou repetir a resposta.”* (Fique à vontade.) *“Eu acho, a unidade ela cumpre o seu papel.”* (Em relação aos direitos humanos?) *“Sim, ela cumpre, se o preso passa mal dá o suporte médico, tem suporte médico dentro da unidade, que são as enfermeiras, dentistas, psicólogo, tem atendimento médico quando é necessário, tem atendimento médico fora da unidade, tem internação, tem consulta médica, têm as pessoas de fé que vêm até a unidade, têm os projetos com os IPLs, tem o trabalho, então, eles têm*

os direitos deles, eu vejo que a unidade ela está cumprindo.” (Além dos presos, como você percebe os direitos humanos, é só para eles, quem mais poderia utilizá-los?) “Os direitos humanos são para todos, mas como aqui o foco é eles então, meio que é direcionado a ele e a gente faz o nosso serviço.”

A Entrevistada 10 entende que a unidade prisional cumpre os direitos humanos quando oferece aos indivíduos privados de liberdade os atendimentos médicos, psicológicos, odontológicos, e o exercício de algum trabalho na unidade. Além disso, também responde de forma semelhante quando questionada sobre reintegração social, ou seja, percebe-se que não tem clareza sobre o que são e quais as finalidades dos direitos humanos. Acerca da pergunta: **“Fale como sua atividade de trabalho pode trazer violações aos seus direitos humanos?”**, a Entrevistada 10, acrescenta o entendimento de que a violação ocorre quando o servidor ou funcionário deixa de fazer algo quando percebe uma possível violação aos direitos humanos. No entanto, volta aos mesmos argumentos relativos a assistência à saúde:

Entrevistado 10, efetiva, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“Eu acho que é quando você vê uma necessidade do outro e não faz, aí você tá violando.” (Como o quê, por exemplo?) “Assistência à saúde, você vê que, por exemplo, a pessoa está precisando de uma assistência à saúde e você não faz nada, você está violando, às vezes até assistência jurídica, às vezes é uma informação que você pode prestar de boca. São coisas mínimas.”*

Também sem muita clareza e confundindo os direitos humanos à reintegração social e à execução de algum trabalho exercido pelos indivíduos presos, o Entrevistado 12, responde à pergunta: **“Como você percebe a questão dos direitos humanos a partir das atividades que você desenvolve cotidianamente?”**:

Entrevistado 12, efetivo, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“Olha, a gente vê a importância que tem a questão dos direitos humanos até porque, sem, se não tivesse a questão da ressocialização ia ser difícil. A gente vê o quão importante é. (Mas você consegue trazer algum exemplo de como que as questões de direitos humanos estão ligadas à sua atividade de trabalho?) Sim, a questão, por exemplo, de oferecer oportunidade ao preso de trabalhar, de estudar, igual aqui têm as oficinas de trabalho e de estudo.”*

O Entrevistado 12 quando questionado sobre: **“Como sua atividade de trabalho pode trazer violações aos seus direitos humanos?”**, relaciona a violação aos direitos humanos à superlotação prisional, cenário que intensifica as violações. No entanto, não percebe que também é sujeito dessa violação nesse cenário.

Entrevistado 12, efetivo, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“Olha, eu acredito que, por exemplo, existem questões como a questão da superlotação das celas, que não estão ligadas diretamente a gente, que não há como a gente intervir, então isso seria um exemplo de como a nossa atividade em si viola a questão dos direitos humanos, questão por exemplo, do banho de sol como tem que ser feito, como é regulamentado para ser feito e muitas vezes não acontece.”* (Por conta da superlotação?) *“Por conta da superlotação, do baixo efetivo, então eu acredito esse é um dos fatores que podem violar os direitos humanos.”*

Diante dos relatos anteriores acerca dos direitos humanos, resgata-se o entendimento de Sousa & Rocha (2020), que entendem que a formação em direitos humanos deve fazer frente a duas perspectivas de tal modo que o agente de segurança penitenciário/policial penal se perceba,

[...] como sujeito ativo dos direitos humanos e buscando alternativas para efetivá-los, pois a superlotação e a infraestrutura inadequada do sistema penitenciário atingem os internos, prejudicando a concretização da sua dignidade, porém, tal contexto também repercute na esfera da dignidade do grupo dirigente, em especial, dos agentes penitenciários que devem cotidianamente trabalhar sob condições adversas. Já a segunda ótica é a que vê os agentes como sujeitos promotores dos direitos humanos ao grupo dos internos, visto que existe uma interação entre os dois grupos no dia a dia da cadeia (SOUSA & ROCHA, 2020, p. 3).

O Entrevistado 12, não se percebe sujeito ativo de ações contra as violações de direitos humanos e demonstra um conformismo, uma aceitação acerca da superpopulação prisional com uma situação que para ele parece imutável, mas esse cenário viola os direitos humanos dos servidores e funcionários que exercem atividades de trabalho nestes ambientes cotidianamente. Além disso, para Rudnicki (2015), Sousa & Rocha (2020) com a formação predominantemente normativa e teórica dos direitos humanos, que reduz a mera transmissão de conteúdos jurídicos, não favorece a vinculação dos direitos humanos à prática prisional e é na prática prisional que está a superlotação.

Oportuno ressaltar, que a Entrevistada 8, servidora/docente, ao responder à pergunta: **“Você consegue me dizer, como trazer para a prática prisional a disciplina de direitos humanos, ou, o contrário, levar a prática de direitos humanos para a formação? É possível? Como que é feito isso?”**, reforça o entendimento de que os direitos humanos são as assistências médicas, sociais e atendimentos psicológicos.

Entrevistada 8, servidora/docente, Escola Integrada de Segurança Pública: *“Olha, eu acredito que sim, por exemplo, apesar que, assim os direitos humanos quando eu ministrei cursos logo nos primeiros momentos, ele era um conteúdo mais resumido, mas eu achava até mais fácil, mais prático, mais fácil de ser entendido e de ser repassado. A*

última vez, ele era um conteúdo mais extenso, mas, mesmo assim, os direitos humanos eu acredito que é quando você trabalha os direitos humanos que são os direitos dos presos mesmo, os direitos deles mesmos, que é previsto no próprio ReNP, é previsto na Lei de Execução Penal. Então tem toda a previsão, é o direito ao atendimento humanitário é direito aos atendimentos que ele não perde, por causa da execução da pena, que é o atendimento dentro da unidade prisional. Então eu acho que a prática vem nesses atendimentos, a prática dos direitos humanos é nesse atendimento mesmo, assistência social, atendimento psicológico, médico, isso tudo.”

A mesma pergunta foi feita ao Entrevistado 7, servidor/docente que entende que, trazer os direitos humanos para a prática é difícil, porque esbarra em limitações, como a falta de formação continuada. Nesse sentido ressalta:

Entrevistado 7, servidor/docente, Escola Integrada de Segurança Pública: *“Boa pergunta. É o seguinte, a teoria ela é perfeita ela traz a LEP, ela traz o ReNP, ela traz o Redipri é passado tudo que deve ser feito, para que haja esse respeito à dignidade da pessoa privada de liberdade. A prática acontece de uma forma um pouquinho diferente, porque na prática não há mais nenhum tipo de aperfeiçoamento nessa área dentro de um cronograma e no dia a dia o próprio policial ele tem que enfrentar todas as mazelas e resolver ali naquele momento da forma que ele acha melhor, sob pena de responder na justiça os seus excessos. Então o que eu vejo hoje na prática é uma tentativa da polícia penal em garantir os direitos que não foram retirados dos presos e, dar a eles condições deles cumprirem a pena e quando saírem tentarem voltar para a sociedade [...].”*

Um dos achados desta pesquisa, foram as percepções de alguns autores, que demarcam que a formação em direitos humanos dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários é deficiente. Ligando esse entendimento às percepções deste trabalho, esse fato se confirma, pois há servidores e funcionários que não compreendem as perspectivas, dimensões e alcances, assim como as finalidades dos direitos humanos. Em alguns casos, reduzem os direitos humanos aos direitos básicos fornecidos nas unidades prisionais, tais como, assistência social, assistência psicológica, médica, odontológica, trabalho e estudo. Embora esses direitos também sejam abarcados pelos direitos humanos, os direitos básicos não se resumem aos direitos humanos. Esses entendimentos reducionistas dos direitos humanos aparecem nos relatos da Entrevistada 8, da Entrevistada 10 e do Entrevistado 12.

Apesar dessa visão reducionista, ainda há servidores e funcionários que apresentam uma perspectiva mais ampliada dos direitos humanos. Entretanto, o que se percebe é que esses conhecimentos não advêm da formação no CFTP.

Entrevistado 6, efetivo do CERESP BH-I “[...] eu estudei Direito, eu entendi o que é o curso de Direito, eu sei para que servem os direitos humanos, eu concordo, eu acho que

se existe exagero hoje dos direitos humanos e complacência com os detentos é uma reação inversamente proporcional que aconteceu no passado, mas vai explicar isso pro guarda, não vai entender [...]"

A Entrevistada 4, além de ressaltar o pouco tempo reservado para o ensino dessa temática, também observa a falta de contextualização dos direitos humanos com a realidade prisional, quando questionada: **“O aprendizado de direitos humanos, o que você diz sobre ele?”**

Entrevistada 4, efetiva, CERESP BH -I: *“Pouco demais, é mínimo. E fica para mim muito genérico, eu acho que eles deviam contextualizar mais a nossa realidade sabe?!”* (Contextualizar como?) *“Contextualizar, jogar para o nosso meio, no sentido de tentar fomentar naquele servidor ali a questão humana mesmo, voltada para a questão humana. Quando eu digo genérico é no sentido de trazer o nascimento dos direitos humanos, eu acho que a gente perde muito tempo nesse sentido e o que de fato a gente precisa...”* (Quando você fala contextualizar o que você está querendo dizer? *“Contextualizar é trazer os direitos humanos para a nossa realidade.”* (Ler, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, leva a alguma reflexão?) *“Não chega, não chega. E mesmo porque dá importância de trazer e de contextualizar. Usa os termos ‘ah é mãe ou pai de preso’⁹⁷, não, nada nesse sentido, porque se a gente tem realmente a noção contextualizada de como que funcionam os direitos humanos aqui, evita que o servidor possa incorrer em vários outros tipos de crimes.”*

Com tão pouco tempo dedicado à discussão dos direitos humanos, o CFTP reduz tanto a possibilidade de compreensão da dimensão humanitária quanto a visão crítica sobre os Direitos Humanos. A Entrevistada 4 continua sua reflexão respondendo à pergunta, **“Como você percebe a questão dos direitos humanos a partir das atividades que você desenvolve cotidianamente?”**:

Entrevistada 4, efetiva, CERESP BH -I: *“Olha, eu percebo de uma maneira mais prática, igual eu falei, a gente procura tratar o igual, como igual e desigual como desigual, de que maneira, os presos que por exemplo que necessitam de uma demanda de saúde, uma deficiência, a gente procura separar, os idosos a gente separa, o público LGBT a gente procura separar, o ideal seria primário dos reincidentes, a gente não tem espaço para tal. Eu vejo que a aplicação dos direitos humanos aqui se dá com esse olhar.”*

Em linha semelhante a Entrevistada 5:

Entrevistada 5, efetiva, CERESP BH -I: *“Eu acho que a questão de você, talvez, hoje eu percebo dentro da minha atividade de trabalho é a questão do escutar, tanto o preso como o servidor, ele tem a necessidade de ser ouvido e a gente trata todo mundo bem, independentemente de qualquer coisa, não existe desigualdade aqui na unidade prisional” “[...]. Então a gente escuta, conversa e tenta resolver o problema tanto do preso quanto do servidor.”*

⁹⁷ Expressões tidas como pejorativas usadas no sistema prisional para se referir aos servidores ou funcionários que são condescendentes com as vontades dos indivíduos presos ou são bondosos com estes indivíduos.

O entrevistado 6, por sua vez, também ressalta as dificuldades de aplicação dos direitos humanos à realidade prisional, diante do questionamento: **“Como você percebe a questão dos direitos humanos a partir das atividades que você desenvolve cotidianamente?”**

Entrevistado 6, efetivo, CERESP BH -I: *“Têm duas questões aí; existe uma cultura, não vou dizer da tortura, mas a cultura da brutalidade, eu acho que o policial a postura dele manda muito mais do que ‘chegar junto’, o jeito de falar, porque isso funcionou, eu nunca precisei entrar em contato com o preso aqui, que na hora que eu falo todo mundo respeita, fui coordenador. Então, a postura manda muito, mas existe uma cultura que você tem que chegar chegando. Você não sabe nem o que que foi que o cara fez, como assim, você vai ‘chegar junto’”* (Isso vem do curso?) *“Não, isso vem de uma cultura que está estabelecida dentro do sistema, tanto que hoje eu vejo que os meninos do PSS que entram aqui tem uma formação educacional melhor, são diferentes, mas na hora que chegam aqui dentro os antigos vão lá e ‘pá’, mas eu ainda não vi excessos por partes deles. E a outra questão dos direitos humanos [...] o dia que os direitos humanos começarem a lembrar de que além do preso existe o policial e começar fazer alguma coisa por eles, eles vão mudar tenho certeza.”*

Acrescenta-se o entendimento de um dos concluintes do CFTP, que relata no documento Avaliação do curso/Treinamento (Anexo A), que não assimilou os conhecimentos acerca dos direitos humanos e gestão de ressocialização. Nesse sentido relata:

“Tendo em vista que foi um curso com carga horária baixa e um conteúdo muito extenso, tais matérias como: Direitos Humanos, Gestão de Ressocialização e Sistema de Defesa Social não foram bem compreendidos.” (Avaliação do curso/Treinamento, campo de comentários e sugestões).

Sendo assim, diante desse relato e os entendimentos do Entrevistados 4, 5 e 6, percebe-se que o conhecimento acerca dos direitos humanos não adveio do CFTP, mas da formação acadêmica e vivência profissional de cada um. No entanto, os valores de humanidade dos direitos humanos devem ser ressaltados na formação profissional. Segundo Sousa & Rocha (2020):

Existe um entendimento que ao ensinar o que é a natureza humana, o valor real das pessoas, estas irão respeitar os direitos humanos. Parte-se da compreensão de que dessa natureza única do ser humano surgem direitos mínimos que devem ser respeitados, independentemente da atuação dessa pessoa no meio social (SOUSA & ROCHA, 2020, p. 19-20).

O Entrevistado 6 chama a atenção para duas circunstâncias ligadas aos direitos humanos; a primeira é a existência de uma cultura da brutalidade e a segunda é a necessidade de reconhecimento externo

e/ou social de que os agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários também são vítimas de violações aos direitos humanos. Em relação à cultura da brutalidade, uma das explicações vem dos ensinamentos de Oliveira *et al.* (2017), que demonstra que o embrutecimento está relacionado à assimilação da hostilidade típica das prisões dados os efeitos da prisionização. Diante disso, importante colocar em evidência as perspectivas de Oliveira *et al.* (2017, p. 256), para os quais o:

Embrutecimento no tratamento com os presos, insensibilidade diante dos dramas humanos ali vividos, problemas de ordem psicológica com repercussão no trabalho e na vida familiar, alcoolismo e uso de drogas podem ser algumas das consequências da difícil vivência profissional dos agentes penitenciários no cotidiano carcerário, ou seja, da prisionização.

Porém, a prisionização e suas consequências não foram abordadas no CFTP e nem tampouco é tema de formação continuada dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais. No que concerne à necessidade de reconhecimento externo e/ou social, Oliveira *et al.* (2017, p. 275), entendem que, “o trabalho exercido na prisão [...] tende a receber pouco reconhecimento social, pouca valorização funcional, baixa remuneração e condições insalubres e desumanas de trabalho.” Essa falta de reconhecimento externo e/ou social faz o Entrevistado 6 realçar que os agentes entendem que a proteção dos direitos humanos não os alcança.

Diante disso, o Entrevistado 6, quando questionado: **“Quando você fala acerca dos direitos humanos ‘começarem a lembrar de que além do preso existe o policial e começar fazer alguma coisa por eles’, você se refere a um grupo externo ao sistema prisional que reconheça as violações?”**, responde

Entrevistado 6, efetivo, CERESP BH -I: *“Não é reconhecer não, reconhecer eles reconhecem, só que na prática não existe [...]”*

Exemplificando essa perspectiva, tanto a Entrevistada 5, como o Entrevistado 3 e o Entrevistado 6 percebem como violações aos direitos humanos a qualidade da alimentação oferecida a eles, tanto que, quando questionados **“Como sua atividade de trabalho pode trazer violações aos seus direitos humanos?”**, relatam:

Entrevistada 5, efetiva, CERESP BH -I: (vinte e sete segundos pensando) *“Eu posso falar hoje, por exemplo, nós servidores da unidade prisional não podemos escolher a nossa alimentação, a gente não recebe por ela hoje, por exemplo, o cardápio é arroz, feijão, frango, chuchu. Nenhum servidor quer comer, por mais que a comida ela esteja boa para consumo [...] (identifica a entrevistada), mas o servidor não quer comer. Eu não quero comer porque eu não gosto do feijão daqui; ele é feito de forma normal, mas eu não gosto, não gosto do arroz daqui também, o frango os servidores comem normalmente, mas o chuchu o pessoal dispensa.”* (Não come por quê?) *“A gente quer ter o direito de comer algo gostoso que saboreie, então ela tá boa para consumo é uma comida totalmente aceitável, mas não para quem trabalha aqui todo o dia.”*

Entrevistado 3, agente temporário, CERESP BH -I: *“Nossa alimentação é horrível às vezes chega estragada aqui e os policiais todos com problema intestinal.”*

Entrevistado 6, efetivo, CERESP BH -I: *“Igual, tem coisa que acontece aqui você não entende como. ‘Ah! Mas é a mesma comida do preso’. Só que o preso, está preso [...]. Não é da profissão dele ter que estar em dia com a saúde, ele vai comer qualquer coisa, ele come lá fora, come aqui. A gente não. Precisa ter uma alimentação balanceada, eu parei de comer a comida da cadeia, minha barriga acabou. Então eu tenho que investir. Não é uma questão de o Guarda ser melhor; é que a gente usa o corpo da gente, a força, vamos dizer assim, a gente tem que estar com a saúde boa para poder lidar com isso e, essa comida fornecida é completamente inadequada, completamente. Mandam duas fontes de carboidrato, é embutido quase todo dia. Aí eles pegam a verdura mais barata que é o chuchu, você come três vezes na semana, qual fonte de nutrição é aquilo ali? Onde que está o pessoal dos direitos humanos, por exemplo, numa hora dessa?”*

Nesse ponto, cabe acionar os ensinamentos da ergologia, mencionar o entendimento da Matriz Curricular Nacional de Serviços Penais e lembrar de um dos objetivos da Lei 13.675 de 2018. Para a ergologia, os relatos apresentados trazem o corpo do trabalhador para a atividade de trabalho e a alimentação exemplifica isso. É inegável que a boa saúde física é importante para qualquer atividade de trabalho. Porém, para o agente de segurança penitenciário/policial penal e agente temporário essa exigência é maior, porque senão não haveria, para ingresso no cargo, a exigência de comprovação de boa saúde física por meio de diversos exames médicos e teste de condicionamento físico e, para ingresso na função temporária, a exigência de comprovação de boa saúde física por meio de exames médicos.

Em relação à Matriz Curricular Nacional de Serviços Penais, documento que norteia as ações formativas dos profissionais do Sistema Prisional, cabe observar que “[...] as condições de vida dos presos estão diretamente relacionadas com as condições de trabalho do pessoal penitenciário” (BRASIL, 2006, p. 10). A alimentação adequada, portanto, é uma condição de vida dos presos e condição de trabalho do agente de segurança penitenciário/policial penal e agente temporário.

Dentre os objetivos da Lei 13.675, está a necessidade de “[...] racionalizar e humanizar o sistema penitenciário e outros ambientes de encarceramento [...]”. Tanto o “racionalizar” como o “humanizar” perpassam pela formação. Além disso, o “humanizar” também pode e deve ser visto pela ótica dos profissionais.

Para além disso, cabe destacar que os agentes temporários entrevistados não passaram por um curso de formação inicial, até porque não havia previsão no edital do processo seletivo. Nesse aspecto, menciona-se que em processos seletivos anteriores destinados à contratação de temporários havia uma formação inicial que era denominada de curso introdutório, com carga horária de 60 horas/aulas, aproximadamente.

Tal curso introdutório, embora com carga horária reduzida, sequer foi direcionado aos agentes temporários cujas atividades de trabalho iniciaram-se no ano de 2023. A ausência do Curso Introdutório é percebida nos relatos abaixo, quando os entrevistados são questionados acerca da formação inicial, por meio da pergunta: **“Do relato da sua atividade de trabalho, como a formação inicial recebida no Curso Introdutório do seu processo seletivo instruiu suas ações?”**

Entrevistado 1, agente temporário, CERESP BH -I: *“O nosso curso, no caso a minha turma, que entrou agora esse curso foi posterior, a gente entrou, a gente teve uma marcha de 15 dias, a gente ficou quinze dias direto, sem descanso.”* (O que é essa marcha de 15 dias?) *“A gente vinha trabalhar, só que não era 12 horas, nós ficávamos até 5 horas da tarde.”* (Durante o curso, vocês vinham para o Ceresp?) *“O nosso curso foi no Ceresp trabalhando já, então a gente apreendeu...”* (Apreendeu no dia a dia?) *“No dia a dia, exatamente.”* (Então, não teve um curso de formação com professores?) *“Não, nosso curso foi posteriormente.”*

Entrevistado 2, agente temporário, CERESP BH -I: *“O curso que a gente fez?”* (Você teve um Curso Introdutório?) *“Foi, mas ele já foi no meio, a gente já tinha começado a trabalhar, foi no mês passado, com três meses de atividade a gente fez um treinamento.”*

Entrevistado 3, agente temporário, CERESP BH -I: *“Nós não tivemos Curso Introdutório, geralmente, pelo que eu conversei com outras pessoas que já fizeram contrato ou até os próprios policiais penais que já foram contratados, sempre teve um curso de formação, desta vez não teve. Primeiro dia a gente já foi direto para a Cidade Administrativa, da Cidade Administrativa a gente veio com roupa social para cá e já começamos a trabalhar, o preso, inclusive, até achava que a gente era dos direitos humanos.”* (Então, você não recebeu Curso Introdutório, mas algum curso foi oferecido?) *“Posteriormente, depois de uns cinco meses trabalhados a gente fez um curso agora, na academia de polícia ali em Neves, o pessoal do Cope foi lá e fez instrução de algemação”*

e tonfa com a gente, mas é algo que depois de cinco meses a gente já tinha pegado sozinho, mas foi isso, a gente não teve instrução inicial foi tendo aos poucos no dia a dia.”

Entrevistada 11, agente temporário, Presídio Ribeirão das Neves I: *“Na verdade, quando a gente entrou, a gente teve pela unidade um curso de formação, só que esse curso de formação em si, era mais para a parte operacional, voltada para a parte operacional. Então tinha algumas técnicas utilizadas no dia a dia tanto para o masculino quanto para o feminino, também de defesa pessoal, técnica de algemação, tonfa, o trabalho operacional. E acumulado com treinamento que a gente fez, eu acho que foram uns 10 dias mais ou menos; fazia o treinamento prático com o serviço, por exemplo, o feminino que é mais voltado para o serviço de portaria.”*

Entrevistado 13, agente temporário, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“Foi uma semana, 7 dias, 5 dias de curso inicial com aulas introdutórias presenciais.”* (Foi onde, na Escola de Formação?) *“Não, foi aqui mesmo no Presídio Dutra Ladeira, aulas de tonfa, algemação, essas assim.”* (Então, você não teve um curso na Escola de Formação com professores?) *“Não, com professores não, com o pessoal daqui.”* (Daqui mesmo?) *“Sim, que fazem intervenção, Gir.”*

O entrevistado 9, servidor/docente, quando questionado sobre **“Qual a sua percepção acerca da formação dos agentes de segurança penitenciários contratados?”**, percebe que a formação é pior que a formação ofertada aos servidores efetivos, tanto que menciona:

Entrevistado 9, servidor/docente, Escola Integrada de Segurança Pública: *“[...] haja vista que o tempo de formação desse indivíduo no PSS será ainda menor, então quando se criou essa ideia de PSS foi uma figura assim aterradora [...]. Então, seja o processo de formação do indivíduo temporário, processo seletivo simplificado, seja a nomenclatura que quiser atribuir para isso, infelizmente, é algo que não tem nem como se discutir a natureza da nossa atividade, porque atividade típica de estado é vínculo efetivo não pode ser temporário, então nem deveria existir essa figura.”*

Os relatos acima demonstram a falta de formação dos atuais agentes temporários e a denominada “formação *express*” Gomes & Silva (2022, p. 198), associada à grande rotatividade de pessoal contratado. Essa política de formação demonstra está na contramão do papel que a formação deve ter, que é: “[...] maximizar a qualificação técnica e ética desses profissionais para compreender e lidar com problemas penitenciários [...]” (GOMES & SILVA, p. 198). Além disso, a pouca formação identificada está centralizada nos ensinamentos operacionais.

5.2 Sobre a formação continuada

A prevalência da formação para atividades operacionais, também pode ser estendida à formação continuada. Para demonstrar tal perspectiva, realizou-se uma pesquisa com o recorte temporal de

maio de 2018 até maio de 2022, no sítio eletrônico do Depen-MG, que rotineiramente divulga e torna público alguns cursos e treinamentos realizados no âmbito da Sejusp. A partir desse levantamento, foi possível localizar os seguintes cursos e treinamentos, apresentados no Quadro 13:

Quadro 13 - Curso de formação continuado divulgados nos anos de 2018 a 2022

Área temática	Curso ofertado/realizado	Data de divulgação no site do Depen-MG
Técnica Operacional	Manuseio de arma longa	23/05/2018
	Porte velado e saque rápido de armamento	21/06/2018
	Procedimentos operacionais para mulheres	13/11/2018
	Treinamento com armamento de dispositivo elétrico	20/03/2019
	Workshop de Tecnologias e Procedimentos Policiais	30/05/2019
	Treinamento de pilotos de drone	05/08/2019
	Manuseio de pistola e fuzil para integrantes do GIR	03/05/2021
	Capacitação ao grupo de intervenção rápida (GIR)	20/05/2021
	Táticas com lâminas	24/06/2021
	Manuseio de bastão tonfa	21/07/2021
	Capacitação ao grupo de intervenção rápida (GIR)	13/08/2021
	Curso de Imobilização	31/08/2021
	Treinamento com drone	12/10/2021
	Curso de Operações com Cães em ambientes carcerários	29/10/2021
	Curso de operações prisionais especiais	03/01/2022
	Operações com cães	27/01/2022
	Operações com Cães em Ambientes Carcerários	23/03/2022
Treinamento Prisional Básico	06/05/2022	
Curso de Operações com Cães em ambientes carcerários	27/05/2022	
Saúde	Curso sobre saúde dos profissionais prisionais	30/08/2019
	Curso sobre saúde dos profissionais prisionais	15/05/2019
	Curso pré-hospitalar de combate	27/08/2021
	Curso pré-hospitalar de combate	22/09/2021
Gestão	Capacitação de gestores das unidades prisionais	08/07/2019
	Gestão em ressocialização	30/11/2021

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados extraídos do site do Depen-MG (2023)

Essa formação continuada evidencia que quase a totalidade dos treinamentos divulgados no *site* do Depen-MG no período selecionado esteve voltada para as atividades operacionais. Dentro desse cenário, até mesmo o curso “Pré-hospitalar de Combate”, que se relaciona à disciplina Primeiros Socorros, também está intrinsecamente ligado às atividades operacionais, haja vista que os conteúdos ministrados nesse curso buscam desenvolver habilidades para que o agente de segurança penitenciários/policiais penais consigam reduzir os danos causados por um disparo de arma de fogo caso isso ocorra durante a atividade de trabalho.

As instruções sobre técnicas de primeiros socorros nestas circunstâncias são, por óbvio, importantes, mas laborar em um ambiente prisional demanda outros conhecimentos acerca dos

primeiros socorros e saúde, pois uma unidade prisional pode ser um ambiente em que se disseminam doenças sejam físicas e/ou mentais.

No que se refere à área temática “Gestão”, no interstício demarcado, foram localizados apenas dois cursos; um voltado para os gestores prisionais e outro direcionado aos servidores prisionais, incluídos, não só os agentes de segurança penitenciários/policiais penais, como os analistas e técnicos de defesa social. Destaca-se que não se exclui a possibilidade de que durante esse período pesquisado possa ter havido cursos na modalidade EAD e não divulgados no site do Depen-MG. Contudo, o objetivo é demonstrar a divulgação realizada no referido *site*.

Além disso, nos registros físicos da Escola Integrada de Segurança Pública foi localizado o curso Capacitação Prisional Básico (CPB), realizado em 2018, que tinha a finalidade de revisar os conteúdos ministrados no CFTP. Nessa formação continuada foram ministradas as seguintes disciplinas com suas respectivas cargas horárias, conforme Quadro 14:

Quadro 14- Matriz curricular do CPB

Área temática	Disciplinas	Carga horária
Desenvolvimento Interpessoal	Relação interpessoal no trabalho	3:10
	Direitos Humanos, Ética e Cidadania	3:10
	Conceitos LGBT, uma realidade	2:40
Linguagem e informação	Redação oficial	3:40
Cultura Jurídica	Direito aplicado ao sistema prisional	3:10
Gestão	Comissão Técnica de Classificação (CTC) no procedimento operacional (Teoria)	1:20
	Gestão de processos	3:10
	Falando um pouco sobre o ReNp/ comissão disciplinar(CD) no procedimento operacional padrão	1:00
	Gestão e motivação	1:20
	Gestão e motivação no trabalho prisional	1:50
	Defesa pessoal	3:10
Técnica Operacional	Instrumento de Menor Potencial Ofensivo (IMPO), algemação e condução	6:20
	Tonfa	3:10
	TPO (Prática)	3:10
Saúde	Manejo de paciente psiquiátrico	1:50
	Biossegurança no trabalho	2:00
Carga horária total		20:10

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados extraídos do documento “Programa Capacitação Prisional Básico” 2018 (2023)

Esse curso foi ministrado em cinco dias úteis, presencialmente, nas instalações físicas da Escola de Formação do Sistema Prisional⁹⁸. Nele havia horários reservados para lanches, almoço e *feedback* diário. A respeito desse curso, com entusiasmo, o Entrevistado 9, assim se manifesta:

Entrevistado 9, servidor/docente, Escola Integrada de Segurança Pública: *“Eu posso falar com bastante satisfação, porque eu participei do processo de construção desse curso, na antiga academia do sistema prisional. Na época do professor xxx foram feitos três projetos de pesquisa; um para o curso CPB, Curso Prisional Básico, que seria mais ou menos nos moldes do TPB da PM, que é o Treinamento Policial Básico [...] montamos a equipe de pesquisa para poder trabalhar isso, qual que foi o principal objetivo? Trazer noções práticas para a execução do trabalho diário do policial penal [...] Era o prático, nós queríamos ações práticas que fossem trabalhadas em cima desse treinamento e esse treinamento teria a duração de, salve engano, quase um mês, seriam três semanas e poucos dias, mas uma carga horária suficiente.”*

Junto a esse relato, acrescenta-se o documento: “Avaliação do CPB” (Anexo B), que traz as opiniões avaliativas dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais que concluíram o CPB e tais opiniões demonstraram mais satisfação do que descontentamento com esse curso. Sendo assim, os relatos extraídos desse documento apresentam as seguintes avaliações:

“Foi um dos cursos que participei que mais tirei minhas dúvidas de diversas áreas.” (Avaliação do CPB, campo de comentários e sugestões).

“Os instrutores demonstraram domínio sobre o conteúdo, mas devido ao pouco tempo não concluíram a maior parte da matéria, sugiro que haja uma sequência, pois cursos como esse deve ser ministrado pelo menos uma vez por ano para manter o funcionário atualizado.” (Avaliação do CPB, campo de comentários e sugestões).

“Professores com clareza, com opiniões bastante construtiva. Curso bem aproveitoso.” (sic) (Avaliação do CPB, campo de comentários e sugestões).

“A ideia do curso foi boa, mas o tempo não foi ideal pelo tanto de informação que colocaram sobre nós, muita informação e pouco tempo.” (Avaliação do CPB, campo de comentários e sugestões).

“Aulas de Impo: não pode ser somente teórica, sim tem gerir horas aulas práticas como curso de tiro, lançamento de granadas, manuseio de espargidores de pimenta.” (Avaliação do CPB, campo de comentários e sugestões).

O destaque a esse curso, dentre outros⁹⁹ presentes no arquivo da atual Escola de Formação de Segurança Pública, deve-se ao fato de ser o curso que melhor representa a formação continuada,

⁹⁸ Nomenclatura da época.

⁹⁹ Marc, Caat, TCAF, Cursos para o GIR, GETAP, COPE

conforme se vê no Quadro 15, no qual estão, lado a lado, as matrizes curriculares do CFTP e do CPB:

Quadro 15 - Disciplinas do CFTP e do CPB

Área temática	CFTP (formação inicial)	Carga horária	CPB (Formação continuada)	Carga horária
Desenvolvimento Interpessoal	Ética e Cidadania	4	Direitos Humanos, Ética e Cidadania	3:10
	Direitos Humanos	8	Conceitos LGBT, uma realidade	2:40
	Relações Humanas	6	Relação interpessoal no trabalho	3:10
Cultura Jurídica	Direito Administrativo	6	Direito aplicado ao sistema prisional	3:10
	Direito Constitucional	6		
	Direito Penal	12		
	Lei de Execução Penal	8		
	Legislação Institucional	10		
	Legislação Jurídica Especial	4		
Saúde	Drogas Psicotrópicas e Dependência Química	6	Manejo de paciente psiquiátrico	1:50
	Biossegurança e Saúde no Sistema Prisional	4	Biossegurança no trabalho	2:00
Linguagem e Informação	Redação Oficial	4	Redação oficial	3:40
	Comunicação Operacional	6		
Gestão	Introdução à Atividade de Inteligência Prisional	6	Comissão Técnica de Classificação (CTC) no procedimento operacional (Teoria)	1:20
	Sistema de Defesa Social	4	Gestão de processos	3:10
	Regulamentos e Normas do Sistema Prisional	24	Falando um pouco sobre o ReNp/ comissão disciplinar (CD) no procedimento operacional padrão	1:00
	Gestão em Ressocialização	6	Gestão e motivação	01:20
	Gerenciamento de Crise	8	Gestão e motivação no trabalho prisional	01:50
	Sistema de Informações Penitenciárias - INFOPEN	6		
Técnica Operacional	Combate a Incêndio e Primeiros Socorros	12		
	Técnicas de Manejo e Emprego do Bastão Tonfa	8	Tonfa	03:10
	Uso Diferenciado da Força	8		
	Técnicas de Algemação	8		
	Defesa Pessoal	14	Defesa pessoal	03:10
	Técnicas de Escolta	10		
	Instrumentos de Menor Potencial Ofensivo	10	Instrumento de Menor Potencial Ofensivo (IMPO), algemação e condução	06:20
Atividades Complementares	Estágio Supervisionado	72	Treinamento prisional Operacional (TPO) (Prática)	03:10
	À Disposição da Direção de Ensino	10		

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados extraídos dos documentos, Regulamento do CFTP do concurso público edital Seplog/SEDS 08/2013 e Programa Capacitação Prisional Básico 2018 (2023)

O CPB, a partir de 2019, deixou de ser presencial e passou a ser semipresencial. Porém, em pesquisas nos arquivos físicos da Escola Integrada de Segurança Pública, não foram encontrados registros dessa modalidade. A respeito desse curso, um dos entrevistados, ao ser questionado sobre o CPB relata que esse curso foi descontinuado, demonstrando desconhecimento acerca da modalidade semipresencial:

Entrevistado 7, servidor/docente, Escola Integrada de Segurança Pública:
“Engraçado que esse CPB ele nasceu na antiga Academia. Com a mudança de gestão política, a Academia foi absorvida pela então Sejusp e com essa absorção vários cursos eles não puderam ser continuados, por falta de efetivo e logística e esse foi um deles [...]”.

Apesar disso, mesmo tendo tido uma carga horária pequena e insuficiente, conforme demonstrados nos relatos do documento Avaliação do CPB, o CPB trouxe um conteúdo em sintonia com a prática de muitas unidades prisionais e, isso merece destaque, é a disciplina “Manejo de paciente psiquiátrico” dado que, em muitas unidades prisionais, há entre os indivíduos presos, pessoas diagnosticadas com doenças mentais¹⁰⁰. A esse respeito, a Entrevistada 5 detalha parte do público que o Ceresp BH - I, costuma receber:

Entrevistada 5 efetiva, CERESP BH -I: *“O Ceresp-Gameleira é a principal porta de entrada de Minas Gerais inteira; ninguém transfere preso, recebe preso, dá alvará igual ao Ceresp-Gameleira, não existe. Então, se você vier aqui por volta de 8:30 da manhã, você olha aquela frente onde é o Núcleo de Segurança Interno, você fala assim: ‘uai?!, xxx (nome da entrevistada) isso aqui não é presídio não?! Isso aqui é um abrigo de mendigos.’ Porque temos a delegacia do centro, ali, aquele tanto de mendigos que acabam furtando, pegando alguma coisa e tal e, vem todo para cá! E todos vêm doentes, vêm com alguma demanda, vêm com um pé cheio de machucado e [...] além dos mendigos, doentes mentais, temos muuuuítos doentes mentais. Então assim eu te falo hoje a maioria da nossa população é uma população muito pobre, mendigos, doentes mentais e pessoas viciadas.”*

Diante desse relato, a disciplina “Manejo de paciente psiquiátrico” é uma demonstração da percepção dos protagonistas da atividade custodial de uma necessidade da prática, ou seja, uma

¹⁰⁰ Monteiro (2018, p. 30), observou que em Minas Gerais havia três estabelecimentos que podiam ser caracterizados como um Hospital de Custódia de Tratamento Psiquiátrico. No entanto, atualmente são dois, o Hospital Psiquiátrico e Judiciário Jorge Vaz, em Barbacena, que recebe os indivíduos presos em cumprimento de medida de segurança e o Centro de Apoio Médico e Pericial, em Ribeirão das Neves, que recebe presos em sofrimento mental por um tempo determinado, depois desse tempo, são remanejados novamente para a unidade de origem. O terceiro estabelecimento, era o Hospital de Toxicômanos Padre Wilson Vale da Costa, em Juiz de Fora. O qual, segundo o Decreto n.º 47682, foi extinto em 12 de julho de 2019 e, os respectivos sentenciados submetidos à medida de segurança transferidos para outra unidade prisional adequada à efetivação do tratamento. Ou seja, as unidades prisionais convencionais acabam por absorver esse público, pois duas unidades especializadas não conseguem atender todo o estado de Minas Gerais.

aproximação da formação com a prática. Sob o ponto de vista da ergologia e de Schwartz (1998), a disciplina, “Manejo de paciente psiquiátrico”, pode ser vislumbrada como a materialização do terceiro ingrediente da competência, uma vez que envolve a habilidade do trabalhador, neste caso, do servidor docente, de realizar um intercâmbio, ou nas palavras de Schwartz (1998, p. 16) “[...] ‘estabelecer uma dialética’ ou uma consonância [...]” entre o primeiro ingrediente da competência, a Dimensão dos Conceitos, e o segundo ingrediente da competência, a Dimensão Experiencial.

Nesse sentido, vale lembrar que assim como a disciplina “Manejo de paciente psiquiátrico” do CPB, as atividades de trabalho realizadas no setor ou função “cartório”, mencionado pelo Entrevistado 6, é uma expressão da prática profissional. Nessa ótica, tanto os conhecimentos oriundos do setor ou função “cartório”, como da disciplina “Manejo de paciente psiquiátrico”, podem ser, para a Ergologia, faces dos saberes investidos construídos com base na historicidade dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, mas também uma expressão da historicidade coletiva, já que estão presentes no cotidiano das unidades prisionais. Com esse panorama em mente, podem-se conceber várias outras formações e criar disciplinas ou temas que se aproximam mais do trabalho real.

5.3 Regulamento e Normas de Procedimento do Sistema Prisional de Minas Gerais - ReNP

No que concerne ao trabalho prescrito, idealizado, expresso na dimensão dos conceitos, o sistema prisional mineiro, lança mão do ReNP. Conforme lê-se no artigo primeiro desse Regulamento, ele foi criado para regular, padronizar e dar conhecimento das atividades rotineiras realizadas no âmbito prisional, ou seja, segundo esse documento, o “*Modus operandi*” do Depen-MG¹⁰¹, assim preceitua o artigo 1º:

Este Regulamento e Normas de Procedimento - ReNP, tem como objetivo, conforme parâmetros legais e metodológicos, regulamentar atividades desenvolvidas no âmbito da SUAPI, bem como padronizar procedimentos da rotina diária das áreas de atendimento ao

¹⁰¹ O texto do ReNP mantém a nomenclatura da estrutura organizacional anterior. No ano de 2016 estava ocorrendo a transição da SUAPI para SEAP, sendo que no momento da criação desse documento a pasta responsável pelo sistema prisional ainda era SUAPI, por isso a nomenclatura no texto. Porém, mesmo com a importância desse documento, a nomenclatura não foi atualizada, nem com a SEAP e nem com o Depen-MG. Diante disso, como atualmente o sistema prisional é gerido pelo Depen-MG, utiliza-se nessa dissertação o nome do setor administrativo que substituiu o que era Suapi em 2016.

preso e segurança das Unidades Prisionais subordinadas à Subsecretaria de Administração Prisional.

Parágrafo único. Em seus capítulos iniciais, com a finalidade de dar a conhecer o *modus operandi* da SUAPI **a todos os servidores, alunos em curso de formação ou aperfeiçoamento** e terceiros interessados, o ReNP referido no *caput* deste artigo traz, em linhas gerais, a configuração organizacional e a descrição das atividades desenvolvidas pelas áreas administrativas e técnicas envolvidas nos processos que asseguram o funcionamento das Unidades que integram o Sistema Prisional (MINAS GERAIS, 2016, grifo nosso).

O ReNP, portanto, manifesta instruções para o trabalho prescrito, codificado como uma “norma antecedente”. A partir disso que esse documento é lido e ensinado, ou ao menos, deveria ser ensinado, como observado no parágrafo único pois, muito embora no texto haja a expressão “todos os servidores”, os agentes temporários não receberam formação inicial acerca do ReNP. O contato que tiveram com esse Regulamento foi realizado por conta própria e com a finalidade de realizar a prova para concorrer à vaga no PSS. A esse fato, entrevistados 1 e 3 relatam, quando perguntados, **“Como o ReNP contribui para sua atividade de trabalho?”**

Entrevistado 1, agente temporário, CERESP BH -I: *“Não, aqui a gente teve contato com o ReNP pra fazer a prova, depois eu nunca mais tive, também eu não estudei ele como ele é aplicado aqui etc., foi mais só pra fazer a prova mesmo.”*

Entrevistado 3, agente temporário, CERESP BH -I: *“Não foi instruído, a gente teve que correr atrás para saber o quê que é.” “Na prova teve mesmo o ReNP, só que como a gente não tinha ideia a gente teve que baixar o ReNP e estudar da nossa cabeça, nenhum professor ensinava ReNP no curso preparatório. Mais ou menos foi isso, a gente baixou o documento e leu a lei seca só.”*

Apesar disso, o ReNP tenta prever e padronizar os trabalhos executados nas unidades prisionais. No entanto, como a atividade de trabalho envolve “corpo-si”, as historicidades individuais e coletivas, assim como as variabilidades e imprevisibilidades da situação de trabalho, ele não consegue conter as atividades de trabalho vislumbradas no sistema prisional mineiro. Nesse cenário, os entrevistados 4 e 6, quando perguntados: **“Como o ReNP contribui para sua atividade de trabalho?”**, relatam:

Entrevistada 4, efetiva, CERESP BH -I: *“O ReNP? Eu penso que poderia ser melhor, porque muitas das vezes o que tá lá ele não condiz muito com a nossa realidade.”* (O que você quer dizer com a nossa realidade?) *“Prática, na prática mesmo, na prática, eu penso que deve ter os procedimentos padrões para cada unidade, mas tem muita coisa que eu vejo que não se aplica.”*

Entrevistado 6, efetivo, CERESP BH -I: *“Ah, o ReNp é um nordeador, mas o ReNp é muito incompleto. (Você o utiliza no dia a dia?) Tem que utilizar. Tinha que ser mais elaborado, você não tem todas as diretrizes, nem escolta hospitalar tem no ReNp¹⁰², a escolta hospitalar é feita por quantos? Por dois!? Ai, na hora que o cara sai pra poder fazer um lanche, se a Cecom¹⁰³ passa lá, e o cara não tá, a Cecom comunica¹⁰⁴. Qual que é o tempo adequado para o camarada sair, almoçar ou lancher? Não tem isso no ReNp. Têm várias coisas no ReNp que às vezes a gente vai aplicar na prática, no cartório por exemplo, aliás têm várias ausências no ReNp em relação a essa coisa.”*

O ReNP pela ótica da ergologia é percebido como “normas antecedentes” que se enquadra no primeiro ingrediente da competência, o qual Schwartz (1998, p. 9), ensina ser “[...] qualquer tipo de sistemas formais ou de ‘linguagens’, ou de ‘técnicas’, capazes de exibir definições de termos, progressões argumentativas, remissões internas e formas de ajustamentos [...]” que forma, portanto, o protocolo experimental ou a dimensão dos conceitos. No entanto, a atividade de trabalho não é contida nesse plano, pois ela extrapola essa dimensão devido às variabilidades do meio e ao “uso de si por si”. Nesse cenário, retoma-se o ensinamento de Schwartz (2010, p. 43, grifo nosso), o qual entende que:

[...] toda atividade é sempre de um lado aplicação de um protocolo e, de outro, um encontro de encontros **a gerir, podemos dizer que toda atividade é um debate, uma dramática no sentido em que acontece algo**, entre normas antecedentes - tudo o que está do lado da experimentação e do protocolo -, e tudo o que é o encontro de encontros e aqui é preciso renormalizar, quer dizer que nenhuma prescrição de espécie alguma diz como agir [...].

O Entrevistado 6 demonstra isso, mesmo se equivocando acerca da previsão da escolta hospitalar no ReNP, pois o que não está previsto, é o número de agentes de segurança penitenciários/policiais penais que devem compor a escolta hospitalar para a realidade da atividade de trabalho no hospital ou estabelecimento assemelhado. Isso causa um descontentamento e um desconforto no Entrevistado 6.

A esse respeito, tem-se clareza da impossibilidade de previsão de todo o contexto da atividade de trabalho em um documento. No entanto, não se nega a importância de regulação e, em certa medida, da padronização. Contudo, é necessário ter clareza de que o ReNP é afetado pela competência

¹⁰² Há previsão no ReNp “Art. 270. Define-se como escolta hospitalar o acompanhamento e custódia de presos em hospitais, clínicas médicas ou similares, realizados por Agentes de Segurança Penitenciários [...]”

¹⁰³ Central de Radiocomunicação e Rastreamento Veicular

¹⁰⁴ Elaboração de comunicado informando que o agente de segurança penitenciário/policial penal não se encontra no posto de trabalho, nesse caso, vigiando o preso que está em escolta hospitalar.

prática e por conta disso, imperioso analisar a necessidade de renormalização, adequando-o, sempre que possível, às situações de trabalho particulares. Nesse sentido, o questionamento do Entrevistado 6 acerca do quantitativo de agentes de Segurança Penitenciários/policiais penais e qual o intervalo para lanche e almoço, são situações impostas pela prática que surgem do trabalho real.

Para a Entrevistada 5, a formação deveria ser mais adequada à realidade das unidades prisionais. Essa percepção é realçada quando questionada sobre: **“Se você pudesse contribuir com a formação profissional dos Agentes de Segurança Penitenciários / Policiais Penais novatos, que não conhecem o sistema prisional como você conhece, o que você sugeriria para ser ensinado a eles e elas a partir da sua experiência e conforme sua atividade de trabalho?”**

Entrevistada 5, efetiva, CERESP BH – I: *“Conhecerem a realidade do que é uma cadeia, as histórias. Você me pergunta o tempo todo, eu sei te contar de muitas histórias que eu ouvi e que isso me agregou. As questões, principalmente burocráticas que existem por traz de um sistema prisional, o porquê que tem que fazer isso, por que que você tem que fazer aquilo.”* (Seria então, uma melhor noção de direito administrativo e noções de gestão pública?) *“Sim, exatamente. Mas tudo baseado não em um direito administrativo genérico, em que você pega o livro de Hely Lopes. Não, específico para a nossa área.”*

A entrevistada 5 chama a atenção ao ensino de Noções de Direito Administrativo, que se pauta em um ensino parecido com aqueles ensinados nas faculdades de Direito. Para essa entrevistada, esse ensino é “genérico” quando deveria ser aplicado ao sistema prisional, ou seja, interpretado de forma aproximada da atividade real de trabalho.

5.4 História do sistema prisional de Minas Gerais

Uma das opções desta dissertação, foi apresentar minimamente a história do sistema prisional de Minas Gerais, face a limitada presença de trabalhos acerca desse tema. Além disso, demonstrar o que os entrevistados aprenderam nos cursos de formação sobre esse assunto, já que a história se liga ao segundo ingrediente da competência, a dimensão experiencial, na medida em que é com a história que se criam memórias institucionais e coletivas. Diante disso, elaborou-se a seguinte pergunta: **“Dê sua opinião sobre a história do Sistema Prisional de Minas Gerais?”**, obtendo-se os seguintes relatos:

Entrevistado 1, agente temporário, CERESP BH -I: *“Eu não tive contato nenhum, historicamente, evolução histórica. O que eu tive de contato que pode se dizer, foram conversas informais que me contaram como eram antes os procedimentos e como são agora, mas um estudo histórico, não.”*

Entrevistado 2, agente temporário, CERESP BH -I: *“A história? Não”. (O que você sabe da história do sistema prisional?) “Eu não sei não.”*

Entrevistado 3, agente temporário, CERESP BH -I: *“Muito pouco. Eu sei o que me falaram, meu avô foi policial civil e ele me dizia mais ou menos que a polícia civil cuidava de grande parte desse trabalho e começou aos poucos passar para Seap.”*

Entrevistada 11, agente temporário, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“Eu nem sei bem opinar, para falar a verdade, estou no sistema, mas não conheço a história dele. Eu tinha uma visão diferente, como eu disse, do que realmente é depois de entrar aqui, mas eu não sei como era antes pra fazer essa comparação.”*

Entrevistado 13, agente temporário, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“Pelo que eu estudei entre outros estados, Minas Gerais ainda está avançado em nível de sistema prisional, mas é precário ainda, tem que melhorar muito essa questão aí dos direitos do preso, tem que cobrar mais, se você for ver a realidade realmente, tem muita coisa pra ser resolvida, muito precária essa carreira das polícias penais nos presídios, ainda tem muito que melhorar como profissionais. (Mas acerca de uma linha histórica de como nasceu o sistema prisional, como vem se desenvolvendo ao longo do tempo, as unidades que foram surgindo, a evolução da carreira, você estudou alguma coisa?) “Infelizmente, eu não, eu sei que era chamado de carcereiros e depois viraram agentes penitenciários. A Nelson Hungria, surgiu esse grande complexo.” (Mas isso você estudou?) “História não, dos presídios não.”*

Com a formação *express* dos agentes temporários, totalmente voltada à segurança dos estabelecimentos prisionais, eles não receberam qualquer informação que pudesse alicerçar as percepções acerca da instituição que ingressaram, mesmo que temporariamente. Desse tema, nem mesmo aqueles que mencionaram alguma informação, souberam dizer efetivamente sobre a história do sistema prisional, pois fizeram menção ao período no qual a PCMG custodiava presos em cadeias públicas e presídios.

Entrevistada 4, efetiva, CERESP BH -I: *“Eu vejo uma grande evolução no sistema prisional mineiro. Antes não tinha tanto recurso, era bem arcaico, aquela questão que veio da polícia civil que era carcereiro a época, a forma e olhar era outro, a gente tem caminhado e tem evoluído bastante.” (Mas você estudou isso em alguma formação?) “Não.” (Você aprendeu isso no seu dia a dia?) “Sim, no dia a dia, às vezes, por curiosidade, mas não que tivesse um cuidado e um olhar para discutir essas ponderações.” (É importante saber um pouco de uma “raiz” histórica?) “Exatamente, e a gente ouve e sabe muito pelo que os colegas dizem ‘ah que quando eu entrei era assim, não tinha carro, não tinha viatura, a gente fazia escolta num fusca.’ A gente conhece por alguém falar.”*

Assim como os agentes temporários a Entrevistada 4 também menciona o período em que existia a figura do carcereiro, que era um cargo pertencente à PCMG.

Entrevistada 5, efetiva, CERESP BH -I: *“Eu acompanho a história, eu escuto histórias, eu li o livro do Leonardo Aganetti e você vê como que era, o policial não tinha uma farda, ainda estava saindo de carcereiro para agente de segurança penitenciário. Muita gente me pergunta qual é a minha profissão e quando eu falo policial penal, o pessoal, carcereiro? Porque o pessoal mais antigo realmente era carcereiro. E na época do carcereiro ainda tinha a questão de muita violação dos direitos humanos e fomos progredindo para Agente de segurança penitenciário. Você escuta história de servidores que eram até do contrato, que às vezes fazia escolta de ônibus. No livro do Aganetti cita também a questão de que eles ficavam sozinhos no meio daquele tanto de presos. (Você é a primeira que está me dizendo que teve esse assunto no curso de formação?) “Bem pouco, inicia falando das nomenclaturas Suape, então não foi uma matéria específica.”*

A Entrevistada 5 foi a única que falou que recebeu alguma informação sobre a história do sistema prisional no CFTP, mas apenas algo relativo à mudança de nomes de secretarias. Todavia, também menciona o extinto cargo da PCMG. Essa confusão entre o período administrado pela PCMG e o sistema prisional mineiro se justifica porque em muitas cadeias públicas e nos presídios trabalhavam, lado a lado, o carcereiro e o guarda de presídio. No entanto, esses estabelecimentos prisionais eram administrados pela extinta Secretaria de Estado de Segurança Pública que a época controlava a atuação da PCMG. Mas, concomitantemente a esse período, também havia guardas penitenciários trabalhando em penitenciárias, como na Penitenciária José Maria Alkimim, gerida por outra secretaria.

Perguntado sobre a história do sistema prisional de Minas Gerais e, se aprendeu na formação recebida algo nesse sentido, o Entrevistado 6 acrescenta:

Entrevistado 6, efetivo, CERESP BH -I: *“Não, nunca aprendi não, mas o que eu noto é a questão cultural, a cultura antiga é muito diferente da de hoje. O pessoal falava: ‘Antigamente que cadeia era boa. A cadeia era boa porque você podia fazer o que quisesse e ficava por isso mesmo, então deu uma melhorada. Ah, você fala: ‘ah, o preso hoje tem muita... (Quis se referir a regalias) mas por exemplo, não tem bandeco¹⁰⁵ de fezes na cara, não tem preso querendo furar o guarda toda hora, o pessoal não nota que isso melhorou para gente. Mas eu acho que isso, basicamente, é cultura, deu uma melhoradinha.”*

O Entrevistado 6 não demonstra que tenha aprendido algo acerca da história do sistema prisional de Minas Gerais, ele apenas ressalta uma pequena mudança, “melhoradinha” na cultura da brutalidade.

¹⁰⁵ Gíria do ambiente prisional para se referir a marmitex.

Entrevistada 10, efetiva, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“Sobre a história, eu acho que nós somos novinhos, estamos aí na nossa luta, aí meu Deus... o que falar? Acho que a gente tá aí na nossa luta, tentando buscar, tentando melhorar, melhorar para todos, para todos os setores, a gente tá aí na luta.”* (Você estudou alguma coisa sobre a história do sistema prisional de Minas Gerais?) *“Nunca estudei, só o que foi falado no curso de formação.”* (E o que foi falado?) *“Eu não me lembro mais, porque com certeza deve ter falado alguma coisa. Mas eu sei que agora que a gente está começando, com nossas leis.”*

Entrevistado 12, efetivo, Presídio Ribeirão das Neves -I: *“Do sistema prisional de Minas Gerais, a gente acredita que... complicado essa pergunta... o sistema prisional em si é novo. Agora se trazer da carceragem pra cá (referência ao carcereiro), mas..., não só de Minas, no Brasil, é um sistema prisional complicado, pelo menos de quando eu entrei, a gente viu esta questão de superlotação, sempre existem demandas que não conseguem ser atendidas, sempre a questão de falta de efetivos, não só de servidores, mas como de assistentes sociais, médicos. Hoje, por exemplo, não tem enfermeira na unidade prisional, então é uma história um pouco tanto quanto complicada.”* (Você estudou a história do sistema prisional de Minas Gerais?) *“A história em si eu não cheguei a estudar não.”* (Então você não tem conhecimento de uma linha histórica?). *“Não, conhecimento específico não.”*

Tanto a Entrevistada 10, como o Entrevistado 12, percebem que o sistema prisional de Minas Gerais é uma instituição nova, possivelmente, fazendo referência à criação da polícia penal, quiçá, ao ano de 2003, quando foi criado o cargo que ocupam atualmente. Além disso, ambos não receberam formação acerca da história do sistema prisional.

Com o intuito de perceber as perspectivas dos servidores/docentes e, se conteúdos referentes à história do sistema prisional mineiro foram ou não lecionados no CFTP, ou em outro curso, questionou-se aos servidores/docentes: **“Como a história do sistema prisional de Minas Gerais foi ensinada no curso de formação e o que você percebe sobre essa história?”**

Entrevistado 7, servidor/docente, Escola Integrada de Segurança Pública: *“Bom, no CFTP que eu participei quanto aluno não houve nenhum.”* (Enquanto aluno foi em qual concurso?) *“O de 2012. Enquanto aluno, eu não tive essa formação de forma satisfatória e enquanto docente, enquanto coordenador de curso, também não. Eu vejo que a história ela é o que nos mantém vivos, acho que a história é importante. A polícia militar ela preserva sua história, a polícia civil, em partes, também preserva sua história. Eu acho que uma das maiores deficiências do sistema prisional hoje é essa história. Hoje a gente não sabe, quem entra hoje não sabe o que foi a José Maria de Alkimim (Penitenciária) nos anos 50, nos anos 60, não sabe o que acontecia antes de chegarem as armas, antes de se tornarem agentes penitenciários e hoje policiais penais. Então, eu não vejo isso numa grade curricular de forma satisfatória, isso é preocupante.”*

Entrevistada 8, servidora/docente, Escola Integrada de Segurança Pública: *“Atualmente, eu não posso te dizer, mas a história do sistema prisional não era, não*

lembro, na verdade eu não posso dizer que não era, não recordo de disciplina que fale da história do sistema prisional.” (E o que você percebe sobre a história do sistema prisional?) “O que eu percebo é que teve muita evolução.” (Você tem conhecimento da origem?) “Tenho, inclusive a gente tem um museuzinho, um pequeno museu na entrada da unidade (Escola Integrada de Segurança Pública), tem um museuzinho aqui, que tem parte da história, na recepção, uma recepçãozinha em que a gente tem a história do uniforme, o uniforme que usou em noventa e tanto¹⁰⁶, em 2007, na época que eu entrei, tem todo um progresso, nós temos os atuais lá. Todas as bandeiras de todos os grupamentos hoje existentes no sistema¹⁰⁷, então assim a gente tenta trabalhar isso. E agora o passado eu vejo aqui no museu, mas eu não recordo de ter esse conteúdo não.”

Entrevistado 9, servidor/docente, Escola Integrada de Segurança Pública: *Nada, essa é a mais fácil de responder. Nós não temos arcabouço histórico para poder falar sobre a história do sistema [...]” (trecho suprimido por ter referência pessoal) “Mas se eu for entrar na história da polícia penal eu vou lá no descobrimento do Brasil, na era do ouro da coroa portuguesa, a primeira cadeia pública do Brasil, está onde, em Ouro Preto e quem que fazia a guarda na cadeia pública? Era a polícia militar ou era um guarda? Antes da polícia militar era os dragões da inconfidência. Por que os dragões de inconfidência eram responsáveis em fazer o quê? A guarda do ouro, mas quem fazia a guarda dos presos? Não existe arcabouço histórico, literatura, não tem nada e não há uma preocupação [...] nós somos um ser que passamos a existir a partir de 2003. Aí, se chegar para um colega de 94 (Servidor que ingressou no cargo de Guarda Penitenciário no ano de 1994). Aí o cara pergunta: ‘Você é de qual concurso? 94, uai, mas teve concurso em 94. Uai, já existia agente em 94, mas não foi criado em 2003?’ Aí você vai lá na José Maria de Alkmim, por exemplo, conversar com o xxx (referência a servidor) que trabalhou na Credireal, Credireal para mim era banco. A Credireal é a atual MGS, que contratava para poder trabalhar como guarda de cadeia em 82.”*

Os três servidores/docentes confirmam que não houve formação acerca da história do sistema prisional de Minas Gerais e, todos demonstram de formas diferentes a preocupação com a ausência da formação nessa temática. Dentre os servidores/docentes, somente o Entrevistado 9 fez menção à cidade de Ouro Preto e a conectou à história do sistema prisional de Minas Gerais, além de mencionar um pouco a trajetória dos cargos e função ao longo do tempo. Ou seja, os agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários desconhecem a história da instituição que escolheram ingressar, seja por concurso ou PSS, para exercerem atividades de trabalho, isso porque não se instituiu um ensino formal acerca desse assunto, quando muito, a história ou mais especificamente, a memória é passada de uma geração de profissionais a outra. Para além disso, há poucos trabalhos acadêmicos sistematizando e estruturando esse conhecimento.

¹⁰⁶ Não estava exposto o uniforme dos anos 1990

¹⁰⁷ Faltavam algumas bandeiras.

5.6 Nova estrutura organizacional

Por conexão com o tema proposto por esta dissertação, acrescentam-se algumas observações acerca da Lei 24.313 de 2023, e do Decreto nº 48.659 de 2023, que alteram a estrutura organizacional da Sejusp, criaram a Academia Estadual de Segurança Pública e incluíram entre as competências do Depen-MG a atribuição de propor diretrizes em treinamentos de atividades operacionais. Essa atribuição é conjugada com a Academia Estadual de Segurança Pública.

O artigo 65, inciso XIV do Decreto supramencionado prevê, entre as atribuições do Depen-MG, a possibilidade de propor diretrizes voltadas à seleção, formação e capacitação dos servidores, que abrangem todo o conhecimento que possa ser apropriado para a formação, pois é uma atribuição genérica. No entanto, foi criado nesse artigo o inciso XXXIII, que define uma atribuição específica, qual seja, propor diretrizes para treinamento de atividades operacionais.

Partindo-se da Matriz Curricular do CFTP do ano de 2016 e 2017, as atividades operacionais são matérias cujos conteúdos se relacionam à área temática “Técnicas Operacionais”. Da maneira que são apresentadas no Decreto, haveria diretrizes específicas para a formação operacional, dando assim maior importância para a formação em atividades operacionais. Porém, como visto nesta pesquisa, para uma formação crítica dos Agentes de Segurança Penitenciários / Policiais Penais e agentes temporários, e conforme ensinam Araújo & Leite (2022), outras áreas devem também ser exaltadas, contudo o inciso XXXIII, faz o contrário.

Os Entrevistados 4, 5, 6 e 12 ressaltam que a formação recebida no CFTP foi mais operacional, embora, todos concordem que a formação operacional seja importante, pois a ênfase nesta formação pode trazer distorções na atividade de trabalho. Para esses entrevistados, a formação focada na operacionalidade não contribuiu satisfatoriamente para o exercício da atividade de trabalho que exercem atualmente.

Nesse sentido, oportuno destacar que o Decreto nº 48.659 de 2023, que regulamenta a Academia Estadual de Segurança Pública, que coordena a formação dos atuais e futuros servidores prisionais, dentre eles os agentes de segurança penitenciários/policiais penais e os temporários, em momento

algum menciona em seu texto a Matriz Curricular da Escola Nacional de Serviços Penais, que pode ser referência para a formação.

A primeira versão desse documento foi publicada no ano de 2006 e a atualização no ano de 2017, ou seja, desde o ano de 2006 há estudos que buscam sistematizar, aperfeiçoar, atualizar e estimular a reflexão crítica no processo formativo dos servidores e funcionários prisionais. Além disso, a referida Matriz reafirma a valorização do profissional quando recomenda que a formação continuada seja atrelada à progressão na carreira, em consonância com a determinação do artigo 77, § 1º, da LEP. Sendo a Matriz Curricular da Escola Nacional de Serviços Penais concebida como mais uma norma antecedente pode ser renormalizada junto aos saberes investidos.

Aliado a isso, como mencionado no início desse capítulo, a atividade de trabalho no sistema prisional de Minas Gerais perpassa por uma perspectiva pluriprofissional, a formação, por uma visão multidisciplinar, tais assuntos necessitam ser debatidos e problematizados na formação dos agentes de segurança penitenciário/policiais penais e agentes temporários.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema prisional de Minas Gerais é uma instituição secular, mas que não conseguiu sistematizar sua história como fizeram a PMMG e posteriormente a PCMG. Com isso, ainda não conseguiu aproveitar dos erros e dos acertos que o tempo e a história podem oferecer para o aperfeiçoamento e aprimoramento. Desde o seu nascimento, no período da província de Minas Gerais, e, posteriormente, no Município de Ouro Preto e Mariana, problemas como fugas, instalações físicas precárias, já eram vislumbradas.

Todavia, não só mazelas eram percebidas. Havia intenções e iniciativas em direção a bons resultados. A criação da primeira penitenciária de Minas Gerais é um exemplo disso. O governo do Presidente de Minas Gerais, João Pinheiro da Silva, já demonstrava no ano de 1908 que a Penitenciária de Ouro Preto mantinha condições dignas de habitabilidade para os indivíduos presos e oficinas de trabalho. Muito embora seja uma situação isolada, era uma iniciativa que deveria e poderia ter sido ampliada e replicada. Na mesma ótica, destaca-se a passagem do Dr. José Maria de Alkmim, primeiro diretor da Penitenciária de Neves, que via com entusiasmo a criação de um estabelecimento penal que utilizava o trabalho rural como forma de transformar pessoas.

No entanto, não havendo formação que remonte e retome a história do sistema prisional de Minas Gerais, as memórias de fatos, sejam positivos ou negativos, assim como os possíveis aprendizados estão fadados ao esquecimento. A esse ponto, cabe mencionar que há a necessidade de mais trabalhos acadêmicos e estudos que sistematizem e propiciem outros achados sobre o tema.

A partir da institucionalização da formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, na década de 1990, estruturas organizacionais foram criadas e descontinuadas conforme cada administração estadual/administrativa que assumia o estado de Minas Gerais. Isso favorecia a desconsideração seja dos possíveis erros quanto dos possíveis acertos, que, no entanto, poderiam ser corrigidos e, no caso dos acertos, aperfeiçoados para a administração estadual seguinte. Esse desconsiderar de projetos, ações e programas implementados, demonstra que a política de formação não era uma política de estado, e sim, uma política de governo, suscetível e maleável conforme cada administração.

Acerca do CFTP, ocorrido nos anos de 2016 e 2017, conforme se pode perceber a partir das entrevistas semiestruturadas, ficou demarcado a prevalência da formação operacional e, por conseguinte, menor prioridade em outros temas, como aqueles que se relacionam ao ser humano e as variabilidades que se materializam na atividade de trabalho. Oportuno salientar, que em momento alguma esta dissertação menosprezou a relevância da formação operacional, ao contrário, defende a equidade entre áreas temáticas.

Para isso, entende-se que a atividade de trabalho, mais especificamente, a atividade custodial seja mais entendida, para que se possa adotar caminhos que se aproximem do trabalho real, além de facilitar a percepção dos seis ingredientes da competência ergológica, ou a elaboração e estruturação de tais competências.

Dado ao fato de que a atividade custodial não mais se resume ao imaginário popular que a reduzia a vigiar, abrir e fechar celas, mas que, no entanto, vai desde dessa visão, até a função de direção de setores estratégicos no sistema prisional de Minas Gerais. As atividades, portanto, desenvolvidas por esses profissionais, perpassam por atividades operacionais; por atividades de assessoramento; por atividades relativas ao trabalho de inteligência; por atividades de escuta e levantamento de “provas”; por atividade de trabalho relativo à admissão e desligamento de indivíduos presos; por atividade de trabalho relativos à docência; dentre outras, além de constantes contatos com o Judiciário e demais forças de segurança pública.

Portanto, na formação dos novos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários, assim como na formação continuada daqueles em exercício, como já mencionado, é importante buscar o equilíbrio entre as áreas temáticas de formação. Neste aspecto, observa-se que os ensinamentos em direitos humanos, noções em psicologia, relações interpessoais, gestão em ressocialização, conhecimentos administrativo/burocráticos e informacionais não foram suficientes para formar servidores e funcionários mais críticos e conscientes de suas atividades. Aliado a isso, é importante formular conhecimentos que sejam aplicados ao sistema prisional e não genéricos, dessa forma mais próximos da realidade de trabalho. Contudo, para isso, é necessário a adequação da carga horária para os próximos CFTPs.

Vale observar que poucos estudos acadêmicos tratam, como tema principal, a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais, tampouco dos agentes temporários. Sendo que esses servidores e funcionários exercem atividades de grande relevância para a sociedade. Nesse sentido, quando os trabalhos acadêmicos trazem a formação profissional como tema central, essencialmente focalizam a deficiência da formação em direitos humanos. Obviamente, não se reduz a importância e preocupação acerca da capacitação em direitos humanos, pelo contrário, pois é relevante e imprescindível que esses ensinamentos sejam aprimorados para uma segurança pública cidadã. Contudo, há outras deficiências na formação que também merecem atenção.

Dito isso, é imperioso que mais estudos abordem a formação dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e agentes temporários e abarquem as perspectivas de servidores e funcionários em postos de trabalho não alcançados por essa dissertação em função da dinâmica e das limitações encontradas na execução das entrevistas semiestruturadas.

Diante de todo o exposto nesta dissertação, sugere-se a constituição de um grupo de trabalho, formado por servidores e funcionários que compreendam o movimento do DD3P, se possível constantes no quadro de profissionais lotados na Academia Estadual de Segurança Pública, que transitarão por diversas unidades prisionais, em vários municípios do estado de Minas Gerais, ouvindo e elaborando relatórios da atividade de trabalho conforme os protagonistas da atividade custodial, no dia a dia e em diferentes situações de trabalho.

Essa proposição visa captar demandas e necessidades presentes na situação de trabalho e conforme a atividade de trabalho, a qual somente aqueles que desenvolvem as atividades de trabalho conseguem perceber, ou seja, os saberes investidos assentados conforme o tempo e dinâmica individual e coletiva. E, a partir daí, levá-los para a formação de novos e atuais servidores e funcionários.

Dessa forma, pode-se contribuir para uma formação capaz de incorporar a participação dos protagonistas da atividade custodial e permitir a elaboração de uma matriz curricular para a formação inicial e/ou continuada, mais próxima do trabalho real e saberes investidos. Esse movimento deve ser cíclico e constante. Nesta toada, tal grupo de trabalho também será capaz de

perceber a presença ou não dos ingredientes da competência descritos pela abordagem ergológica para com isso iniciar um trabalho de aperfeiçoamento de competências.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Cláudio do Prado; VIEIRA NETO, Luiz Fabricio. **Políticas Públicas no Sistema Prisional**. Belo Horizonte: CAED - UFMG, 2014.

AMORIM-SILVA, Karol Oliveira de. **O trabalho nas prisões na perspectiva da socioeducação**: uma análise a partir do trabalho docente e do agente de segurança penitenciário/Polícia Penal. 2021. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/40341>>. Acesso em: 07 set. 2022.

AQUINO, Yuri Alvarenga Maringues de; AZEVEDO, Lucas Frederico Viana. O cárcere e a Assembleia Legislativa Provincial Mineira (1835-1889). **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 958-985, Set./Dez. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/ThVjmb6mSPdqJ3Tmz93wPzq/>>. Acesso em: 07 set. 2022.

ARAÚJO, Stephane Silva de. **Educação em serviços penais: significações de uma política curricular em uma escola de governo**. 2020. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Pelotas, Pelotas. 2020. Disponível em: <<http://guaiaca.ufpel.edu.br:8080/handle/prefix/7586>>. Acesso em: 02 fev. 2023.

ARAÚJO, Stephane Silva de; LEITE, Maria Cecília Lorea. Qualificação e política penitenciária: o currículo a serviço da ordem e da disciplina no cárcere. **Revista Brasileira de Segurança Pública**. São Paulo, v. 16, ed. especial. p. 174-191. 2022. Disponível em: <<https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp>>. Acesso em: 02 fev. 2023.

BARROS, Lúcio Alves de; FERREIRA, Juliana de Ávila; SOLANO, Cleide da Conceição. Um Agente encarcerado? Dilemas e perspectivas da atividade do Agente de Segurança Penitenciário na Região Metropolitana de Belo Horizonte (MG). **Asa-palavra**, São Paulo, v. 1, n. 31, p. 131- 162, Ago./Dez. 2019. Disponível em: <https://asapalavra.faculdadeasa.com.br/wpcontent/uploads/2020/04/Revista_AsaPalavra_31_2019-02.pdf>. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. [Constituição Federal (1988)] Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 de ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm>. Acesso em 25 de ago. de 2022.

BRASIL. Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp); altera a Lei Complementar nº 79, de 7 de janeiro de

1994, a Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, e a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 12.681, de 4 de julho de 2012. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13675.htm>. Acesso em 29 de ago. de 2022.

BRITO, José Eustáquio de. **Reestruturação da Telemar e a constituição de competência industriosa na operação de serviços aos usuários: uma investigação a partir da abordagem ergológica**. 2008, Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/FAEC-84KJ94>>. Acesso em: 05 set. 2023.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. **Em Tese**. Santa Catarina, v. 2, n. 1 (3), p. 68-80, jan./jul. 2005. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027>>. Acesso em: 29 set. 2023.

CÂMARA, J. R. Sistema Penitenciário de Minas Gerais. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**. Belo Horizonte. v. 3 1951. Disponível em: <<https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/807>>. Acesso em 20 ago. 2022.

CAMPOS, Juliana de Carvalho; SOUSA, Rosânia Rodrigues de. O adoecimento psíquico do agente penitenciário e o sistema prisional: estudo de caso - sete lagoas. In. XXXV Encontro da ANPAD. 2011. Rio de Janeiro. 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR1760.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

COTTA, Francis Albert. De desclassificados a corpos dóceis: a organização militar nas minas setecentistas. **O alferes**. Belo Horizonte. v. 15. n. 52. jul./dez. 2000. Disponível em: <<https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/alferes/article/view/176>>. Acesso em 20 ago. 2022.

CRUZ, Marcus Vinicius Gonçalves da. De cadeia a penitenciária: Uma Análise da Política Prisional de Minas Gerais. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA, 2010, Vitória. **ANPAD**. [...]. Vitória: ENAPG. NOV. 2010.

CRUZ, Marcus Vinicius Gonçalves da; BATITUCCI, Eduardo Cerqueira; SILVA, Sérgio Luiz Félix da; SOUZA, Letícia Godinho de. Agente Penitenciário: em busca da identidade - notas de pesquisa no sistema prisional de Minas Gerais. In: SIMPÓSIOS DE PESQUISAS PÓS-GRADUADAS, 37., 2013, Águas de Lindóia. **37º Encontro anual da anpocs**. [...]. Águas de Lindóia. 2013. Disponível em: <<http://www.anpocs.org/index.php/papers-37encontro/spg-2/spg05-2/8699-agente-penitenciario-em-busca-da-identidade-notas-depesquisa-no-sistema-prisional-de-minas-gerais/file>>. Acesso em: 10 ago. 2022.

CRUZ, Marcus Vinicius Gonçalves da; BATITUCCI, Eduardo Cerqueira; SOUZA, Letícia Godinho de. Trajetória recente da política penitenciária: análise de Minas Gerais e São Paulo. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 35., 2011, Caxambu. **35º Encontro anual da anpocs**. [...]. Caxambú. 2011. Disponível em: <<https://anpocs.com/index.php/papers-35encontro/gt-29/gt38-5>>. Acesso em: 10 ago. 2022

DORIGO, Julia Nogueira. **Trabalho em cadeia**: uma análise do cotidiano de trabalho dos agentes de segurança penitenciária no estado de Minas Gerais, 2015, Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de São Paulo. São Paulo. 2015. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-12082015-113420/publico/dorigo_do.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022.

DURRIVE, Louis. O formador ergológico ou “Ergoformador”: uma introdução à ergoformação. *In*: Yves Schwartz e Louis Durrive (org.). **Trabalho e Ergologia: conversas sobre atividade humana**. Tradução de Jussara Brito e Milton Athayde *et al.* Niterói: EdUFF, 2007. p. 308.

DURRIVE, Louis; Schwartz, Yves. Glossário da ergologia. Tradução de Liliana Cunha e Marianne Lacomblez. **Laboreal** [online]. v. 4. n. 1. 2008. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/laboreal/11665>>. Acesso em 09 dez. 2022

FARIA, Marcello Gomes dos Santos. **Planejamento no sistema prisional de Minas Gerais**: análise sob a percepção dos gestores. 2021. Monografia (Especialização em Administração pública planejamento e gestão governamental) - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <<http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/mono/2859>>. Acesso em: 21 ago. 2022.

FERREIRA, Ana Paula Valladão; PORTO, Bruno Carlos da Silva; PAULA, João Eduardo Chaves de; SILVA, Rodrigo Franklin Marques. Análise acerca do processo de ingresso de profissionais na carreira de agente de segurança penitenciário no estado de Minas Gerais. *In*: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 10., 2017, Brasília. Anais: [Consad]. Brasília. 2017. Disponível em: <http://consad.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Painel04_03.pdf>. Acesso em: 01 set. 2022.

FIGUEIREDO, Railander Quintão de. **Educação em serviços penais**: diretrizes para a escola de formação do sistema prisional em Minas Gerais. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/FAEC-85JPED>>. Acesso em: 05 set. 2022.

FIGUEIRÓ, Rafael Albuquerque; DIMENSTEIN Magda. Militarização de agentes penitenciários no Brasil: segurança pública e processos de subjetivação. **Athenea Digital** – Potiguar.19(2): e2452. Jul. 2019. Disponível em: <<https://atheneadigital.net/article/view/v19-2-figueiro-dimenstein>>. Acesso em 16 mar. 2023.

FUNDAÇÃO BIBLIOTECA NACIONAL. **Mensagem dirigida pelo Presidente de Estado de Minas Gerais Dr. João Pinheiro da Silva ao Congresso Mineiro**. Rio de Janeiro: BNDIGITAL. 1908. Disponível em: <<http://memoria.bn.br/DocReader/docreader.aspx?bib=873381&pasta=ano%20190&pesq=&pagfis=1065>>.<<http://memoria.bn.br/DocReader/docreader.aspx?bib=873381&pasta=ano%20190&pesq=&pagfis=1105>>. Acesso em: 20 ago. 2022.

GARLAND, David. **A cultura do controle**: crime e ordem social na sociedade contemporânea. Tradução, apresentação e notas André Nascimento. Rio de Janeiro: Revan, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, prisões e conventos**. Tradução: Dante Moreira Leite; Revisão: Antenor Celestino de Souza. São Paulo. Perspectiva. 1961. Disponível em: <<https://app.uff.br/slab/uploads/Manicomios-prisoos-e-conventos.pdf>>. Acesso em 15 mai. 2023.

GOMES, Dayse Ediane; VIEIRA, Leandro de Abreu. **Equipamentos emissores de radiação em presídios**. Graduação em Tecnologia em radiologia - Faculdade IPEMED de Ciências Médicas. 2020. Disponível em: <https://assets-global.website-files.com/61c0d191de4f0e57c23ed525/63067379a6b2e0fd3c212044_237_TCC%2020-03-2021%20VERS%C3%83O%20FINAL.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2023.

GOMES, Deborah Ferreira Cordeiro; SILVA, Soraia Pereira. Governança democrática na administração prisional: os desafios da formação dos policiais penais no sistema prisional goiano. **Revista Brasileira de Segurança Pública**. São Paulo. v. 16, ed. especial. p. 192-215. 2022. Disponível em: <<https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp>>. Acesso em: 02 fev. 2023.

HOLZ, Edvalter Becker. Dispositivo dinâmico de três polos e metodologia geral em Ciências Sociais: discutindo uma analogia. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte. n. 2. v. 22. p. 155-167. mai./ago. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9050/6510>>. Acesso em: 02 dez. 2022.

INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL. **Casa à Praça Tiradentes, antiga Câmara e Cadeia, atual Museu da Inconfidência**. Brasília: IPHAN. 1954. Disponível em: <<http://www.ipatrimonio.org/ouro-preto-antiga-camara-ecadeia/#!/map=38329&loc=-20.386230000000033,-43.503713000000005,17>>. Acesso em: 20 ago. 2022.

LELES, Fernando Antônio Gomes. **A casa de detenção Antônio Dutra Ladeira: diagnóstico das condições de recuperação dos internos**. 2003. Monografia (Bacharel no Curso Superior de Administração) - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2003. Disponível em: <<http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/mono/2167>>. Acesso em: 13 jul. 2023.

LEMGRUBER, Julita. Sistema Penitenciário. In: **Arquitetura Institucional do Sistema Único de Segurança Pública**. Brasília: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro, 2004. p. 312-363. Disponível em: <<https://dspace.mj.gov.br/handle/1/2657>>. Acesso em: 07 fev. 2023.

LOURENÇO, Luciana Leão da Fonseca; CAPELETTI, Filipe; MOREIRA, Suelen; ALBUQUERQUE, Amanda Fonseca de; LEMÕES, Andria Klug; GASQUE, Laerte de Azevedo. **O agente prisional e a sua crise de identidade: uma análise da formação profissional dos servidores da segurança pública**. *Ebook*. 50 p. São Paulo: Arche. 2023. Disponível em: <<https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/8457/3301>>. Acesso em: 15 mar. 2023.

MACEDO, Paulo. A pena de prisão no Brasil. uma análise à luz da sociologia do direito de Erving Goffman, **Revista da Esmese**. Sergipe. n. 07, p. 257-267. 2004. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/79073324.pdf>>. Acesso em: 09 fev. 2023.

MELO, Felipe Athayde Lins de. **A burocracia penitenciária**: estudo sobre a configuração da gestão prisional no Brasil. Curitiba: Brazil publishing, 2020.

MINAS GERAIS. **Lei nº 14.695, de 30 de julho de 2003**. Cria a Superintendência de Coordenação da Guarda Penitenciária, a Diretoria de Inteligência Penitenciária e a carreira de Agente de Segurança Penitenciária e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 2003. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=14695&comp=&ano=2003&aba=js_textoAtualizado#texto>. Acesso em: 25 ago. 2022.

MINAS GERAIS. **Lei nº 23.313 de abril de 2023**. Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 2023. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/24313/2023/>>. Acesso em: 20 ago. 2023.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 48.659, de 28 de julho de 2023**. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 2023. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48659/2023/>>. Acesso em: 20 ago. 2023.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 43.960, de 02 de fevereiro de 2005**. Dispõe sobre as atribuições do ocupante de cargo de agente de segurança penitenciária de que trata a lei nº 14.695, de 30 de julho de 2003. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 2005. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=43960&comp=&ano=2005&aba=js_textoOriginal>. Acesso em: 25 ago. 2022.

MINAS GERAIS. **Lei nº 23.304 de maio de 2019**. Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 2019. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/23304/2019/>>. Acesso em: 25 ago. 2022.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47.795, de 19 de dezembro de 2019**. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 2019. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/47795/2019/?cons=1>>. Acesso em: 25 ago. 2022.

MINAS GERAIS. **Decreto Lei nº 144, de 02 de dezembro de 1938**. Doa à união o prédio estadual onde funcionou a penitenciária de Ouro Preto. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 1938. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEL&num=144&comp=&ano=1938>>. Acesso em: 25 ago. 2022.

MINAS GERAIS. [Constituição (1989)]. **Constituição do Estado de Minas Gerais**: atualizada e acompanhada dos textos das Emendas à Constituição nos 1 a 111. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2022. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=CON&num=1989&comp=&ano=1989&texto=consolidado>>. Acesso em: 25 ago. 2022.

MINAS GERAIS. **Regulamento e Normas de Procedimentos do Sistema Prisional de Minas Gerais - ReNP**. Belo Horizonte. Disponível em: <<http://www.depen.seguranca.mg.gov.br/images/Publicacoes/Subsecretariadeadministracaoprisonal/Regulamento-e-Normas-de-Procedimentos-do-Sistema-Prisional-de-Minas-Gerais-28.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2023.

MINAS GERAIS. **Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte. Arquivo disponível em: <<https://www.transparencia.mg.gov.br/estado-pessoal/remuneracao-dos-servidores>>. Acesso em: 10 jul. 2023.

MONTEIRO, Rodrigo Padrini. **“O dom de ver atrás do morro”**: a atividade de Agentes de Segurança Penitenciários em um Manicômio Judiciário de Minas Gerais. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2018. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Psicologia_MonteiroRP_1.pdf>. Acesso em: 07 set. 2022.

NASCIMENTO, Eduardo Lana. **A autopercepção identitária profissional do agente de segurança penitenciário do estado de minas gerais e os novos rumos da carreira**. 2018. Monografia (Bacharel em Administração pública) - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <<http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2517>>. Acesso em: 21 ago. 2022.

NUNES, Walter. Sistema Penitenciário Federal: o regime prisional de líderes de organizações criminosas. **Revista brasileira de execução penal – RBEP**, Brasília. v. 1, n. 2, p. 101-134. Jul./Dez. 2020. Disponível em: <<https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/dossie4>>. Acesso em: 24 jan. 2022.

OLIVEIRA, Adely Roberta Meireles de; SILVA JÚNIOR, Edilson José da; COSTA, Elaine Cristina Pimentel; ARAÚJO, Elita Isabella Morais Dorvillé de. A prisionização de agentes penitenciários e Seus efeitos sobre a função reintegradora da pena privativa de liberdade. In: FIDALGO, Fernando; FIDALGO, Nara. (Org.). Sistema prisional: teoria e pesquisa. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2017. p. 255-278.

OLIVEIRA, Victor Neiva e; RIBEIRO, Ludmila Mendonça; BASTOS, Luiza Meira. Os agentes penitenciários em Minas Gerais: quem são e como percebem a sua atividade. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito**, Rio Grande do Sul, v. 7, n. 2, p.175 - 192, Jul./Dez.

2015. Disponível em: < <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/sistemapenaleviolencia/article/view/21891>>. Acesso em: 07 set. 2022.

OLIVEIRA, Victor Neiva e. Mudanças na administração prisional: Os agentes penitenciários e a construção da ordem nas prisões de Minas Gerais. **Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 412 - 434, Set./Dez. 2018a.

Disponível em: < <https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/14939>>. Acesso em: 07 set. 2022.

_____, Victor Neiva e. **O dilema identitário dos agentes de segurança penitenciária: guardiões ou policiais?**. 2018b. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2018b. Disponível em:

<<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-B4XP98>>. Acesso em: 07 set. 2022.

PAIXÃO, Antônio Luiz; LIMA, Patrícia Souza. **Caracterização da população prisional em Minas Gerais e Rio de Janeiro**. Belo Horizonte: Iheiro, 1984. p. 560. Disponível em: < <http://www.bibliotecadigital.mg.gov.br/consulta/verDocumento.php?iCodigo=47950&codUsuario=0>>. Acesso em: 08 set. 2022.

PESSOA, Leonardo Aganetti. **Do outro lado da grade: a visão do cárcere por um agente penitenciário**. Joinville: Clube de autores, [2021?]. *E-book*. Disponível em:

<<https://clubedeautores.com.br/livro/do-outro-lado-da-grade-a-visao-do-carcere-por-um-agente-penitenciario>>.

RAMALHO, Cinthia. Governo inaugura primeiro centro para treinar agentes. **Jornal o Tempo**, Belo Horizonte, 04 dez. 2014. Segurança. Disponível em:

<<https://www.otempo.com.br/cidades/governo-inaugura-primeiro-centro-para-treinar-agentes-1.956302>>. Acesso em 01 mar. 2023.

RIBEIRO, Ludmila Mendonça Lopes; BATITUCCI, Eduardo Cerqueira. **Problemas inerentes ao sistema Penitenciário brasileiro: o estudo de caso de Minas Gerais**. 2004. Disponível em:

<<http://repositorio.fjp.mg.gov.br/server/api/core/bitstreams/1ef6287f-f626-4fc2-98e7-dcba96a78ac8/content>>. Acesso em: 21 set. 2022.

RUDNICKI, Dani. **Notas sobre a formação de agentes penitenciários**. In DUARTE, Francisco Carlos; SCHWARTZ, Germano (org.). O direito e as ações políticas: a juridicização das esferas sociais e seus policontextos jurídicos. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2015.

SANTOS, Gabriel Cesar dos. A caverna do dragão: perpetuação e recrudescimento da prisão no sistema penitenciário federal. **Revista Defensoria Pública União**. 2021. Disponível em:

<<https://revistadadpu.dpu.def.br/article/view/352/302>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

SAPORI, Luís Flávio. **Segurança pública no Brasil: desafios e perspectivas**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

SARMENTO, Virgínia Alves. **Análise do curso preparatório para agentes de segurança penitenciária femininas e sua relação com a formação em Direitos Humanos**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos Cidadania e Políticas) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7889>>. Acesso em: 12 jan. 2023.

SCHWARTZ, Yves. Os ingredientes da competência: Um exercício necessário para uma questão insolúvel. **Educação e sociedade**. Campinas. v. 19 n. 65. 1998. doi: 10.1590/S0101-73301998000400004

_____. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. Tradução de Eloisa Helena Santos e Daisy Moreira Cunha. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte. n. 7, jul./dez. 2000.

_____. Disciplina epistêmica disciplina ergológica: pandeia e politeia. Tradução de Alain Francois. **Pro-posições**, Campinas. n. 1 (37), jan./abr. 2002. Disponível em : <<https://www.fe.unicamp.br/lancamentos/pro-posicoes-v-13-n-1-37-2002-dossie-mudancas-nas-relacoes-de-trabalho-relacoes>>. Acesso em: 02 dez. 2022

SHIMADA, Maria Fernanda Paci Hirata; Pancotti, Heloisa Helena Silva. Análise da (in)constitucionalidade do regime disciplinar diferenciado e o princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais**. Goiânia. v. 5, n. 1. p. 77-98. Jan./jun. 2019. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/garantiasfundamentais/article/view/5562/pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2023.

SILVA, Fabio Lobosco. **Sobre um novo conceito de prisionização**: o fenômeno da assimilação prisional de acordo com a realidade prisional brasileira. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo. 2016. Disponível em: <<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2017/04/doctrina45174.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

SOUSA, Leonardo da Silva Carneiro; ROCHA José Cláudio. Educação e direitos humanos nos discursos do sujeito coletivo agentes penitenciários do conjunto penal de Teixeira de Freitas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. Santa Maria. v. 15, n. 3. p. 1- 25. 2020. Disponível em: < <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/40603>>. Acesso em: 12 jan. 2023.

SOUZA, Alan Nardi. Bem distante do panóptico: a Cadeia Pública de Mariana na primeira metade do século XIX. *In*: ENCONTRO REGIONAL DA ANPUH-RIO, XIV., 2010, Rio de Janeiro. **Memória e patrimônio**. [...]. Rio de Janeiro: ANPUH Associação Nacional de História. Jul. 2010. Disponível em: < http://www.encontro2010.rj.anpuh.org/resources/anais/8/1276635981_ARQUIVO_Alannardidesouza-Bemdistantedopanoptico.pdf >. Acesso em: 10 ago. 2022.

SPANIOL, Marlene Inês; AZEVEDO, Rodrigo Ghiringhelli de. Formação profissional na segurança pública do RS: análise a partir dos seus cursos, suas escolas e academias de polícia.

Revista Brasileira de Segurança Pública. São Paulo. v. 16, ed. especial. p. 70-91. 2022.
Disponível em: <<https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp>>. Acesso em: 02 fev. 2023.

TRINQUET, Pierre. Trabalho e educação: o método ergológico. **Revista Histedbr On-line.** Campinas. n. especial. p. 93-113. ago. 2010.

THOMPSON, Augusto. A questão penitenciária. 5. ed. rev. Atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002

VALAMIEL, Neusa Antônia Nunes. **Guarda penitenciária: que força armada é esta?**. 2007. Monografia (Especialização em Criminalidade e Segurança Pública- Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

APÊNDICE

Roteiro das entrevistas semiestruturadas

Bloco de perguntas de cunho pessoal.

1. Qual é a sua idade?
2. Qual é sua escolaridade?
3. O nível superior não é requisito para o ingresso na carreira, apenas o nível médio completo, diante disso, o que te motivou ou motiva a fazer um curso superior?
4. Considerando sua identidade racial, você se percebe como branco, preto, pardo, indígena ou amarelo?
5. Qual religião você professa?
6. Você é contratado ou concursado?
7. Há quanto tempo você trabalha no Sistema Prisional?
8. Quais circunstâncias te influenciaram ou contribuíram para você se tornar um agente de segurança penitenciário/ policial penal?
9. Qual é a sua função na unidade prisional

Bloco de perguntas aplicadas aos agentes de segurança penitenciários/policiais penais e aos agentes temporários do CERESP BH I e Presídio Ribeirão das Neves I.

1. Fale um pouco da sua atividade de trabalho desde o momento em que você entra na unidade até o momento que a deixa para de ir embora.
2. Desse relato de sua atividade de trabalho, diga-me como a formação inicial recebida no CFTP (curso introdutório*) do seu concurso público instruiu suas ações?
3. O que faltou no curso de formação para te dar mais suporte para a atividade de trabalho?
4. Ainda pensando nesse relato de atividade de trabalho, como a formação continuada intervém nessa atividade?
5. Dentre as disciplinas do CFTP, (curso introdutório) fale um pouco daquela que mais se relaciona a sua atividade de trabalho? E qual menos se relacionada a sua atividade de trabalho?
6. O que você compreendeu como sendo reintegração social do indivíduo preso no seu curso de formação? E como você percebe essa reintegração social na sua atividade de trabalho?

7. Como você percebe a questão dos direitos humanos a partir das atividades que você desenvolve cotidianamente?
 8. Fale como sua atividade de trabalho pode trazer violações aos seus direitos humanos?
 9. De sua opinião sobre a história do Sistema Prisional de Minas Gerais?
 10. Como o ReNP contribuir para sua atividade de trabalho?
 11. Se você pudesse contribuir com a formação profissional dos policiais penais (agentes de segurança penitenciários contratados*) novatos, que não conhecem o sistema prisional como você conhece, o que você sugeriria para ser ensinado a eles e elas a partir da sua experiência e conforme sua atividade de trabalho?
 12. Da mesma maneira, se pudesse sugerir um curso de formação continuado para seus colegas de trabalho, o que você sugeria de acordo com a sua atividade de trabalho?
- * relativo ao servidor contratado por processo seletivo simplificado

Bloco de perguntas direcionados aos agentes de segurança penitenciários/policiais penais docentes da Escola Integrada de Segurança Pública.

1. Qual é a sua percepção acerca da formação inicial dos agentes de segurança pública penitenciários / policiais penais concursados e dos agentes contratados quando você considera a natureza de suas atividades de trabalho?
2. Como a atividade de trabalho dos agentes de segurança penitenciário/policiais penais são traduzidas nos cursos de formação?
3. Qual a sua opinião acerca da formação inicial e continuada, atualmente, encontrarem-se fora da estrutura organizacional do Depen-MG?
4. Qual a importância da Matriz Curricular Nacional do Sistema Prisional para a formação inicial e formação continuada dos Agentes de segurança penitenciário/policiais penais?
5. Quais os critérios utilizados para a seleção dos docentes que ministraram os cursos de formação técnico profissional dos concursos anteriores?
6. Fale um pouco da metodologia de ensino utilizada para a formação inicial dos agentes de segurança penitenciários/policiais penais concursados e contratados? E quais são as estratégias para a formação continuada, tendo em vista a atividade de trabalho?

7. Qual o aprendizado retirado dos acertos e/ou dos erros cometidos no último CFTP ocorrido em 2016 e 2017?

Anexo A - Avaliação do curso/Treinamento CFTP



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE DEFESA SOCIAL
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
NÚCLEO DE TREINAMENTO PRISIONAL

AVALIAÇÃO DE CURSO / TREINAMENTO

Data: 08/08/16 Curso/treinamento: CFTP - 2016

Local: UNI - BH Aluno (opcional): _____

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
----------------------------	-------------------------------------	--------------------

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo		X			
Clareza e objetividade na exposição		X			
Habilidade para interagir e envolver os participantes			X		
Administração do tempo de forma produtiva		X			
Capacidade de interação entre teoria e prática			X		
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas				X	

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)				X	
Carga Horária		X			
Conteúdo programático (temas apresentados)	X				
Metodologia utilizada			X		
Material didático (textos, recursos áudio-visuals)	X				

Utilize o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores, coordenação e sugestões para os próximos treinamentos / cursos.

- BAIXA QUALIFICAÇÃO DIDÁTICA
- COMPROMETIMENTO COM O PREPARO DAS AULAS
- FALTA DE MATERIA PRÁTICO COMO: VIATUNES, ARMAAMENTO E ETC.
- MUITO CONTEUDO PARA POUCO TEMPO
- BOLSA SENDO PAGA DURANTE O CURSO
- CURSO DE CARACTER APENAS CLASSIFICATORIO

AGRADECEMOS SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECIMENTOS!



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE DEFESA SOCIAL
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
NÚCLEO DE TREINAMENTO PRISIONAL

AVALIAÇÃO DE CURSO / TREINAMENTO

Data 2/8/2016 Curso/treinamento: C.F.T.P

Local Sala Horizonte (UNIBH) Aluno (opcional): _____

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
----------------------------	-------------------------------------	--------------------

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo				X	
Clareza e objetividade na exposição				X	
Habilidade para interagir e envolver os participantes					X
Administração do tempo de forma produtiva					X
Capacidade de interação entre teoria e prática				X	
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas					X

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)					X
Carga Horária	X				
Conteúdo programático (temas apresentados)	X				
Metodologia utilizada	X				
Material didático (textos, recursos áudio-visuals)	X				



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE DEFESA SOCIAL
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
NÚCLEO DE TREINAMENTO PRISIONAL

AVALIAÇÃO DE CURSO / TREINAMENTO

Data: 02/08/16 Curso/treinamento: CFTP 2016 TURMA 103

Local: BELO HORIZONTE - BH Aluno (opcional): _____

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2	3 a 4	5
Item não atendido	Item parcialmente atendido	Item atendido

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo				X	
Clareza e objetividade na exposição				X	
Habilidade para interagir e envolver os participantes					X
Administração do tempo de forma produtiva				X	
Capacidade de interação entre teoria e prática				X	
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas					X

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)					X
Carga Horária	X				
Conteúdo programático (temas apresentados)			X		
Metodologia utilizada					
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)					X



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE DEFESA SOCIAL
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
NÚCLEO DE TREINAMENTO PRISIONAL

AValiação DE CURSO / TREINAMENTO

Data: 03/08/16 Curso/treinamento: AGENTE PENITENCIÁRIO

Local: UNI BH Aluno (opcional): _____

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
----------------------------	-------------------------------------	--------------------

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo	X				
Clareza e objetividade na exposição	X				
Habilidade para interagir e envolver os participantes		X			
Administração do tempo de forma produtiva		X			
Capacidade de interação entre teoria e prática	X				
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas			X		

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)				X	
Carga Horária				X	
Conteúdo programático (temas apresentados)		X			
Metodologia utilizada		X			
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)	X				

Utilize o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores, coordenação e sugestões para os próximos treinamentos / cursos.

BOM! CONFORME AS NOTAS DA ESCALA ACIMA, NOTA SE QUE A
MUITA RECLAMAÇÃO E EM INEQUIBRÊNCIA DOS CONTEUDOS E
DESPREPARO DA MAIORIA DOS PROFESSORES, VISTO QUE FICA BEM
CLARO QUE AS CONTRATAÇÕES SÃO FEITAS A CETERO DE INTIMIDADE
EM AO PROFISSIONALISMO, ISSO PREJUDICOU MUITO OS ALUNOS
UMA VEZ QUE O CONTEUDO E MUITO GRANDE PARA O TEMPO
DISPONIBILIZADO DAI A GRANDE IMPORTANCIA DE TERMOS
PROFESSORES PREPARADOS PARA PASSAR O CONTEUDO DE FORMA
CLARA E PRINCIPALMENTE CONVIVEL.

NO MAIS ENTENDEMOS QUE A CONDENACAO DO CURSO FICA
COMPROMETIDA POR NAO TER CERTAS AUTONOMIAS DE FAZER MAIS.

AGRADECEMOS SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECIMENTOS!



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE DEFESA SOCIAL
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
NÚCLEO DE TREINAMENTO PRISIONAL

AVALIAÇÃO DE CURSO / TREINAMENTO

Data: 03/08/2016 Curso/treinamento: CFTP

Local: VVI-BH Aluno (opcional): _____

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2	3 a 4	5
Item não atendido	Item parcialmente atendido	Item atendido

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo			X		
Clareza e objetividade na exposição			X		
Habilidade para interagir e envolver os participantes				X	
Administração do tempo de forma produtiva		X			
Capacidade de interação entre teoria e prática		X			
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas				X	

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)		X			
Carga Horária	X				
Conteúdo programático (temas apresentados)	X				
Metodologia utilizada	X				
Material didático (textos, recursos áudio-visuals)	X				

Utilize o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores, coordenação e sugestões para os próximos treinamentos / cursos.

TIVEMOS PARTICIPAÇÕES DE INSTRUTORES SEM CONHECIMENTO PLENO
NA MATÉRIA APRESENTADA.

AULAS SEM MUITA IMPORTANCIA PARA O CARGO DE ASP

POUCAS AULAS PRÁTICAS NAS MATÉRIAS INTIMAMENTE LIGADA AO
CARGO (POUCAS AULAS DE ESCOLTA, POQUÍSSIMAS AULAS DE ALBERGAÇÃO)

AGRADECEMOS SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECIMENTOS!



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
 SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
 SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE DEFESA SOCIAL
 ESCOLA DE FORMAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
 NÚCLEO DE TREINAMENTO PRISIONAL

AVALIAÇÃO DE CURSO / TREINAMENTO

Data: 02/08/16 Curso/treinamento: CETP 2016 2º RISP Turma 04

Local: Belo Horizonte Aluno (opcional): _____

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
-----------------------------------	--	---------------------------

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo				X	
Clareza e objetividade na exposição				X	
Habilidade para interagir e envolver os participantes				X	
Administração do tempo de forma produtiva				X	
Capacidade de interação entre teoria e prática				X	
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas					X

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)					X
Carga horária				X	
Conteúdo programático (temas apresentados)			X		
Metodologia utilizada				X	
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)			X		



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE DEFESA SOCIAL
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
NÚCLEO DE TREINAMENTO PRISIONAL

AVALIAÇÃO DE CURSO / TREINAMENTO

Data: 02/08/2016 Curso/treinamento: CFTP 2016

Local: Faculdade UNIBH Aluno (opcional): _____

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2	3 a 4	5
Item não atendido	Item parcialmente atendido	Item atendido

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo				<input checked="" type="checkbox"/>	
Clareza e objetividade na exposição		<input checked="" type="checkbox"/>			
Habilidade para interagir e envolver os participantes			<input checked="" type="checkbox"/>		
Administração do tempo de forma produtiva	<input checked="" type="checkbox"/>				
Capacidade de interação entre teoria e prática		<input checked="" type="checkbox"/>			
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas				<input checked="" type="checkbox"/>	

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)					<input checked="" type="checkbox"/>
Carga Horária	<input checked="" type="checkbox"/>				
Conteúdo programático (temas apresentados)			<input checked="" type="checkbox"/>		
Metodologia utilizada		<input checked="" type="checkbox"/>			
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)			<input checked="" type="checkbox"/>		



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE DEFESA SOCIAL
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
NÚCLEO DE TREINAMENTO PRISIONAL

AVALIAÇÃO DE CURSO / TREINAMENTO

Data: 01/08/16 Curso/treinamento: AGENTE DE SEGURANÇA PRISIONAL

Local: Belo Horizonte, UUBH Aluno (opcional): _____

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2	3 a 4	5
Item não atendido	Item parcialmente atendido	Item atendido

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo				X	
Clareza e objetividade na exposição				X	
Habilidade para interagir e envolver os participantes			X		
Administração do tempo de forma produtiva				X	
Capacidade de interação entre teoria e prática					X
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas					X

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)				X	
Carga Horária			X		
Conteúdo programático (temas apresentados)		X			
Metodologia utilizada			X		
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)		X			

Utilize o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores, coordenação e sugestões para os próximos treinamentos / cursos.

Tendo em vista que foi um curso com carga horária baixa e um conteúdo muito extenso, tais matérias como: DIREITOS HUMANOS, GESTÃO DE RESSOCIALIZAÇÃO E SISTEMA DE DEFESA SOCIAL não foram bem compreendidos!

AGRADECEMOS SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECIMENTOS!



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE E INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE DEFESA SOCIAL
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL
NÚCLEO DE TREINAMENTO PRISIONAL

AVALIAÇÃO DE CURSO / TREINAMENTO

Data: 01, 08, 2016. Curso/treinamento: CFTP

Local: Pelo Horizonte, Aluno (opcional): _____

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
-----------------------------------	--	---------------------------

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo			X		
Clareza e objetividade na exposição			X		
Habilidade para interagir e envolver os participantes				X	
Administração do tempo de forma produtiva			X		
Capacidade de interação entre teoria e prática		X			
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas					X

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)					X
Carga Horária			X		
Conteúdo programático (temas apresentados)		X			
Metodologia utilizada			X		
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)		X			

Utilize o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores, coordenação e sugestões para os próximos treinamentos / cursos.

Alguns professores apesar de terem qualificação profissional e formação acadêmica, não possuíam domínio da disciplina apresentada.
Houve também instrutores que apresentaram conteúdo não correlato com a apostila disponibilizada, expondo experiências pessoais não pertinentes à disciplina.

AGRADECEMOS SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECIMENTOS!

Anexo B - Avaliação do CPB

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL
ACADEMIA DO SISTEMA PRISIONAL

AValiação DE CURSO

Data: 03/08/ Curso/treinamento: (CPA) CAPACITAÇÃO PRISIONAL BÁSICA
 Local: ACASP

Prezado(a) aluno(a),
 Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.
 Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.
 Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
----------------------------	-------------------------------------	--------------------

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES / PROFESSORES / TUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo				X	
Clareza e objetividade na exposição				X	
Habilidade para interagir e envolver os participantes			X		
Administração do tempo de forma produtiva				X	
Capacidade de interação entre teoria e prática	X		X		
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas			X		

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)			X		
arga Horária			X		
conteúdo programático (temas apresentados)			X		
metodologia utilizada				X	
material didático (textos, recursos áudio-visuais)		X			

O espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores / professores, coordenação e sugestões para próximos treinamentos / cursos.

Os instrutores demonstraram domínio sobre o conteúdo mas devido ao pouco tempo não conseguiram a saber parte da matéria, sugiro que haja uma quinzena por curso como esse deve ser ministrado pelo menos uma vez por ano para manter funcionários atualizados.

AGRADECEMOS A SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECIMENTOS!



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL
ACADEMIA DO SISTEMA PRISIONAL



AVALIAÇÃO DE CURSO

Data: 28.08.2018 Curso/treinamento: CPS

Local: ACASP - RN

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas. Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
----------------------------	-------------------------------------	--------------------

Marque com X na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES / PROFESSORES / TUTORES	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo			X	
Clareza e objetividade na exposição			X	
Habilidade para interagir e envolver os participantes			X	
Administração do tempo de forma produtiva			X	
Capacidade de interação entre teoria e prática		X		
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas			X	

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)				X	
Carga Horária		X			
Conteúdo programático (temas apresentados)			X		
Metodologia utilizada			X		
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)		X			

Use o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores / professores, coordenação e sugestões para os próximos treinamentos / cursos.

A Ideia de curso foi boa, mas o tempo não foi ideal pelo tanto de informação que colocaram sobre nós, muita informação e pouco tempo.

AGRADECEMOS A SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECI



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL
ACADEMIA DO SISTEMA PRISIONAL



AVALIAÇÃO DE CURSO

Data: 03/08/2018 Curso/treinamento: 1º CPB

Local: ACAPP/RN

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
----------------------------	-------------------------------------	--------------------

Marque com X na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES / PROFESSORES / TUTORES	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo				X
Clareza e objetividade na exposição			X	
Habilidade para interagir e envolver os papantes			X	
Administração do tempo de forma produtiva				X
Capacidade de interação entre teoria e prática				X
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas				X

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)		X			
Carga Horária					X
Conteúdo programático (temas apresentados)				X	
Metodologia utilizada				X	
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)			X		

Use o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores / professores, coordenação e sugere próximos treinamentos / cursos.

- Falta palestrante "manejo do paciente psiquiátrico"
 - Higiene e limpeza do ambiente físico.

AGRADECEMOS A SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECI



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL
ACADEMIA DO SISTEMA PRISIONAL



AVALIAÇÃO DE CURSO

Data: 03.05.2018 Curso/treinamento: CPB
 Local: ACASP - RN

Nome do(a) aluno(a):

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
----------------------------	-------------------------------------	--------------------

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES / PROFESSORES / TUTORES	1	2	3	4	5
clareza e consistência do conteúdo				X	
clareza e objetividade na exposição				X	
habilidade para interagir e envolver os participantes				X	
administração do tempo de forma produtiva			X		
capacidade de interação entre teoria e prática				X	
disponibilidade para esclarecimento de dúvidas			X		
ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)				X	
regime horário				X	
conteúdo programático (temas apresentados)			X		
metodologia utilizada		X			
material didático (textos, recursos áudio-visuais)			X		

Use o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores / professores, coordenação e sugestões para próximos treinamentos / cursos.

Aulas de JTB não foi um bom conteúdo teórico, sem um guia, foram aulas práticas como curso de JTB, treinamento de planejador e de responsáveis de terreno,

AGRADECEMOS A SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECIMENTOS!



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL
ACADEMIA DO SISTEMA PRISIONAL



AValiação DE CURSO

Data: 03/08/18 Curso/treinamento: CPB

Local: Alcova das Mulheres/ACABP

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
----------------------------	-------------------------------------	--------------------

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES / PROFESSORES / TUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo					X
Clareza e objetividade na exposição					X
Habilidade para interagir e envolver os participantes					X
Administração do tempo de forma produtiva				X	
Capacidade de interação entre teoria e prática					X
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas					X

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)					X
Carga Horária			X		
Conteúdo programático (temas apresentados)					X
Metodologia utilizada					X
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)					X

Utilize o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores / professores, coordenação e sugestões para próximos treinamentos / cursos.

Foi um dos cursos que participei que mais me mostrou a importância de ter mais cursos para os instrutores em suas áreas de atuação.

AGRADECEMOS A SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECIMENTOS!



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL
ACADEMIA DO SISTEMA PRISIONAL



AVALIAÇÃO DE CURSO

Data: 03/08/18 Curso/treinamento: CPB

Lócal: A CASP RN

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas.

Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2 Item não atendido	3 a 4 Item parcialmente atendido	5 Item atendido
----------------------------	-------------------------------------	--------------------

Marque com X, na escala de 1 a 5, o item que corresponde à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES / PROFESSORES / TUTORES	1	2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo					X
Clareza e objetividade na exposição					X
Habilidade para interagir e envolver os participantes					X
Administração do tempo de forma produtiva				X	
Capacidade de interação entre teoria e prática				X	
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas				X	

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço físico, iluminação)				X	
Carga Horária					X
Conteúdo programático (temas apresentados)			X		
Metodologia utilizada			X		
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)			X		

Utilize o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores / professores, coordenação e sugestões para próximos treinamentos / cursos.

ESTIVAM M. BOMAS PROFASSENTES

QUA OS PROXIMOS CURSOS NÃO FAZEM SEPARAÇÃO DA TURMA.



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL
ACADEMIA DO SISTEMA PRISIONAL



AVALIAÇÃO DE CURSO

Data: 03/08/18 Curso/treinamento: CPB

Local: ACAD

Prezado(a) aluno(a),

Este formulário tem o objetivo de avaliar o conteúdo do curso/treinamento e as atividades desenvolvidas. Seus comentários são fundamentais para o aperfeiçoamento dos próximos treinamentos e cursos.

Por favor, utilize a escala abaixo para avaliar os itens a seguir:

1 a 2	3 a 4	5
Item não atendido	Item parcialmente atendido	Item atendido

Marque com X na escala de 1 a 5, o item que correspondê à sua avaliação:

DESEMPENHO DOS INSTRUTORES / PROFESSORES / Tutores 2	3	4	5
Domínio e consistência do conteúdo			X
Clareza e objetividade na exposição			X
Habilidade para interagir e envolver os participantes			X
Administração do tempo de forma produtiva			X
Capacidade de interação entre teoria e prática			X
Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas			X

ORGANIZAÇÃO/RECURSOS	1	2	3	4	5
Ambiente físico (instalação, espaço, iluminação)					X
Carga Horária					X
Conteúdo programático (temas apresentados)					X
Metodologia utilizada					X
Material didático (textos, recursos áudio-visuais)	X				

Utilize o espaço abaixo para comentários sobre a atuação individual dos instrutores / professores, coordenação e sugerir próximos treinamentos / cursos.

Profissionais com clareza, com opiniões bastante
 construtivas.
 Curso bem estruturado. Prof. de Defesa
 Pessoal muito bom.
 Ao final tem agradecimento a funcionários
 e direções pelo atendimento com os alunos
 do curso. Muito obrigado.

AGRADECEMOS A SUA COLABORAÇÃO E ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO PARA SEUS CONHECI