

DIREITOS, DEVERES E OPORTUNIDADES: REFLEXÕES SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM UNIDADES PRISIONAIS FEMININAS NO RIO DE JANEIRO

Luana Almeida Martins¹

RESUMO

A partir de uma pesquisa etnográfica realizada com mulheres em cumprimento de penas privativas de liberdade em unidades prisionais femininas no Rio de Janeiro, este artigo tem como objetivo descrever as relações de trabalho que pude observar nesses contextos. Previsto na Lei de Execuções Penais como um direito e um dever da condenada, o trabalho dentro das unidades prisionais não contempla a todas e isso gera uma série de implicações nas relações entre as internas nas unidades, tanto entre elas quanto em relação às policiais penais e à direção da unidade. A partir disso, e dialogando com autores que discutiram as noções de “dívida”, “dívida”, e de “reconhecimento”, “desconsideração” e “insulto moral”, minha proposta é pensar a divisão do trabalho na prisão não como um direito disponível a todos, mas como uma oportunidade que, ao ser negada, poderá gerar atos de desconsideração, à semelhança de outros direitos da nossa sociedade desigual e hierarquizada. Assim, meu objetivo é pensar de que forma a distribuição e a divisão do trabalho realizadas por agentes estatais no contexto prisional, se consideradas suas dimensões morais, podem caracterizar mais do que direitos e deveres, oportunidades ou atos de desconsideração.

PALAVRAS-CHAVE: prisão; trabalho; encarceramento feminino; execução penal.

¹ Professora do Departamento de Sociologia (DS/IFCS/UFRJ), vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Justiça e Segurança (PPGJS/UFF) e ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA/UFRJ), e pesquisadora do INCT-InEAC.

RIGHTS, OBLIGATIONS AND OPPORTUNITIES: REFLECTIONS ON LABOR RELATIONS IN FEMALE PRISON UNITS IN RIO DE JANEIRO

Luana Almeida Martins

ABSTRACT

Based on ethnographic research carried out with women under custodial sentences in women's prison units in Rio de Janeiro, this article aims to describe the labor relations that I could observe in these contexts. Provided for in the Law on Criminal Executions as a right and a responsibility of the convicted woman, work within the prison units does not include all of them and this generates a series of implications in the relationships between the inmates in the units, both among themselves and in relation to the penal police and the unit management. Based on this, and in dialogue with authors who discussed the notions of "gift", "debt", and "recognition", "disregard" and "moral insult", my proposal is to think about the division of labor in prison not as a right available to all, but as an opportunity which, when denied, can generate acts of disregard, similar to other rights in our unequal and hierarchical society. Thus, my objective is to think about how the distribution and division of labor carried out by state agents in the prison context, if considered its moral dimensions, can characterize more than rights and obligations, opportunities or acts of disregard.

KEYWORDS: prison; work; female incarceration; penal execution.

1 INTRODUÇÃO

Bato com soquinhos no grande portão azul encardido do Instituto Penal Oscar Stevenson (OS) que, naquela manhã de junho de 2019, ainda não havia passado pela recente reforma em suas instalações. Quem abre o portão é um policial penal.² Ele já me conhecia como a pesquisadora da universidade em razão da minha rotineira presença na unidade, uma das quatro que constituíram meu campo de pesquisa de doutorado em prisões femininas na cidade do Rio de Janeiro.

Passo, como sempre, pelo portal de *scanner* localizado ainda na portaria. Apesar dos apitos produzidos com minha passagem, indicando algo metálico no meu corpo, sou autorizada a entrar. “É o relógio”, indica o policial enquanto anota meu nome no caderno de visitas. Deixo minha mochila na entrada e o policial pede para a mulher de camisa verde, que estava logo ao lado varrendo o chão, que avise para a diretora que cheguei. aguardo nesse pátio externo que separa o prédio principal onde ficam as celas, localizado à esquerda, de um menor, onde estão a cela de isolamento e a cozinha, à direita. De lá, Júlia,³ que trabalha na cozinha, me vê entrar. “Oi, Luana! Voltou?”. “Sim”, respondo com um sorriso. Em seguida, a mulher de *verdinho*⁴ que tinha ido falar com a diretora volta dizendo que estou autorizada a entrar. Peço licença e me encaminho para a sala da direção.

“Pode entrar, sinta aí, estou só acabando de despachar aqui e já vou falar com você”. A diretora Bernadete está sozinha e pede que eu entre. Agradeço sentando-me e ela me explica que está tendo *procedimento* em uma cela e que não poderia chamar ninguém que estivesse nela. Digo que tudo bem, enquanto ela me mostra pelo monitor as policiais penais empilhando colchões e os retirando da cela. Em outro quadradinho de seu monitor, vejo mulheres sentadas no banho de sol. A diretora me explica que receberam uma denúncia sobre essa cela e tem de haver um procedimento para verificação de eventuais irregularidades. Ela comenta, após alguns minutos de silêncio: “O tempo voa aqui, me organizo para fazer um monte de coisa e quando vejo acabou o dia, às vezes saio com a sensação de que nem trabalhei”.

² A Emenda Constitucional 104 de 2019 criou a chamada Polícia Penal, responsável pela segurança do sistema prisional – federal, estadual e do Distrito Federal. Na época em que fiz esta pesquisa, os policiais penais ainda eram chamados oficialmente de agentes penitenciários(as), embora minhas interlocutoras utilizassem a categoria “polícia” ou “guarda” para nomear funcionários(as) da segurança. Neste artigo, utilizo a nomenclatura “policial”, por ser mais próxima à categoria nativa utilizada por elas nos presídios e para seguir a categorização oficial.

³ Todos os nomes contidos neste artigo são fictícios.

⁴ As palavras em itálico neste texto são categorias nativas, utilizadas pelas minhas interlocutoras de pesquisa, ou palavras estrangeiras.

“É muita coisa, né?”, comento, pensando na sensação de inércia que muitas mulheres que não trabalhavam na prisão me relatavam pelas horas infinitas passadas vendo “o sol nascer quadrado” dentro da cela.

“Você já sabe com quem vai falar hoje?”, ela pergunta.

Respondo que sim, que vou terminar uma entrevista que não terminei na semana passada. “Acho que ela está na cela 8”, digo. Bernadete se levanta e diz que vai lá em cima para chamar a mulher a qual me referi. Ao sair, pede que eu aguarde ali, chama Lúcia, outra mulher de *verdinho*, e solicita que ela me pergunte se quero uma água ou um café. Aceito o café e decido esperar na porta da sala, assim posso ver o movimento no hall do primeiro andar, sabendo que minha interlocutora poderia demorar para descer. Alguns minutos depois, Lúcia retorna com uma bandeja nas mãos, onde transporta uma xícara Duralex azul com o café e um pires, que não faz parte do conjunto. Agradecendo a Lúcia, tomo de pé o café, iniciando uma conversa com ela, que sei que, assim como as demais mulheres de camisa verde com as quais cruzei nesse pequeno trajeto, eram mulheres da *remição*. Ela, assim como a maioria, foi presa inicialmente na Cadeia Pública Joaquim Ferreira (JF). Por descobrir que estava grávida, passou pelo Instituto Penal Talavera Bruce (TB). Depois que teve seu filho, passou alguns meses na Unidade Materno Infantil (UMI), para, em seguida, voltar ao JF, antes de chegar ao OS, há pouco mais de uma semana. Conversamos por alguns minutos sobre esse percurso até que Lúcia pede licença para voltar ao seu posto de trabalho e eu sigo aguardando minha interlocutora naquele hall.

Naquela manhã, como em tantas outras entre os meses de janeiro a agosto de 2019, quando realizei uma pesquisa etnográfica no curso do doutorado, chegava a uma unidade prisional e, desde a portaria, já podia avistar e cruzar com mulheres de *verdinho* ou da *remição* por todos os cantos pelos quais era autorizada a circular. Chamadas desse modo pelo uniforme que utilizam – uma blusa verde ao invés do branco das demais internas –, ou pela referência à *remição* da pena pelo trabalho, elas podem exercer funções variadas, como trabalhar com as funcionárias da administração, da segurança ou da inspetoria, bem como na limpeza das áreas comuns da unidade, na distribuição das refeições, na padaria ou na cozinha (quando existem esses espaços). Eram elas que – como a mulher que varria o chão naquela manhã de junho – transmitiam recados da portaria à direção, cozinhavam o almoço, como Júlia, ou serviam o café a pedido de funcionárias da administração, como Lúcia.

Em alguns períodos, havia convênios com outras instituições que aumentam a oferta de trabalhos, como ocorreu quando a Fundação Santa Cabrini⁵ forneceu vagas para cursos de costura para internas que quisessem trabalhar fazendo uniformes que eram distribuídos para redes públicas de ensino. Isso não estava acontecendo quando fiz a pesquisa de campo, mas foi relatado por algumas interlocutoras. Durante a pandemia da Covid-19, foi noticiado pela mídia⁶ que, em parceria com essa Fundação, algumas internas costurariam máscaras fornecidas, inicialmente, para a própria segurança dos presídios, entretanto, não tive informações maiores do que as noticiadas pelos jornais.

Por outro lado, apesar das diversas funções elencadas, são poucas as mulheres que trabalham, se considerado o efetivo total da unidade. Segundo dados dos relatórios produzidos pelo Mecanismo Estadual de Prevenção e Combate à Tortura (MEPCT – RJ), em maio de 2019, período em que realizei a pesquisa de campo, o Instituto Penal Talavera Bruce, por exemplo, contava com 389 internas; desse total, 30 estavam “trabalhando na limpeza da unidade, 7 na padaria, em torno de 15 como costureiras e mais ou menos 20 na cozinha” (Mecanismo de Combate à Tortura RJ, 2019, p. 9).⁷ Na ocasião, o trabalho na padaria, na costura e na cozinha eram remunerados e as 30 mulheres que trabalhavam na limpeza o faziam voluntariamente. Logo depois, por questões contratuais, o trabalho de costura foi descontinuado.

Nesse sentido, a partir dos dados obtidos nos relatórios do MEPCT-RJ, do SISDEPEN (2022) e da pesquisa etnográfica realizada, é possível observar que as mulheres de *verdinho* ou da remição representam algo entre 10% e 20% do efetivo total da unidade, a depender dos contratos que estão em vigor entre a Fundação e a Secretaria Estadual de Administração Penitenciária (SEAP).⁸ Desse modo, indico desde já nesta introdução que as mulheres que trabalham são poucas, considerando o total da unidade, mas são as mais visíveis e as que mais circulam pela prisão, o que já é possível depreender desde os primeiros parágrafos deste texto.

⁵ Disponível em: <https://santacabrini.rj.gov.br/institucional/>

⁶ Disponível em: <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,detentas-vao-costurar-30-mil-mascaras-contr-a-covid-19-no-rio,70003252038>

⁷ Relatório de Visita a Penitenciária Talavera Bruce, 07 de maio de 2019. Rio de Janeiro: MEPCT/RJ. p. 9. Recuperado em 13 de agosto de 2025, de <http://mecanismo.rj.com.br/>

⁸ Os dados disponíveis sobre o Talavera Bruce indicam que, entre julho e dezembro de 2022, 44 mulheres estava trabalhando na unidade de um efetivo total de 323 pessoas presas. Recuperado em 8 de agosto de 2025, de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiQWE0MGIwOTgtOTAzZi00ZWViLWFjMjUtZDcxZDBhYWExYWU0IiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9&pageName=ReportSection70e7195d40d5200cd636> e <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMTQ2ZDc4NDAtODE5OS00ODZmLThlYTETyZl4YTk0MTc2MzJkIiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9&pageName=ReportSection045531d3591996c70b>

É exatamente nessa interseção entre a pouca oferta de trabalho e a muita visibilidade que pretendo discutir, neste artigo, as relações de trabalho em unidades prisionais femininas a partir de dados produzidos pela pesquisa etnográfica que resultou na minha tese de doutorado. Na tese, orientei-me por uma questão central que buscava discutir como as mulheres privadas de liberdade *fazem a pena andar*, e a ela atribuem sentido, comparando o contexto brasileiro com o francês, em decorrência da obtenção de uma bolsa de doutorado sanduíche em 2021. Essa pesquisa contrastiva me permitiu observar algumas particularidades do nosso contexto prisional e que pretendo explorar neste texto, mesmo que não traga para ele os dados produzidos na França.

A noção de fazer a pena andar, de forma resumida, pode ser compreendida pelo modo como minhas interlocutoras faziam para que a pena a elas atribuída pelo Judiciário ganhasse sentido – considerando as relações entre o dentro e fora da prisão –, *sobrevivendo* a ela e, aproximando-se do objeto deste artigo, diminuíssem o tempo do encarceramento. Para essa análise, amparei-me na categoria *ritmo*, tendo em vista que ela operava não só como descritora da experiência de viver a pena de prisão (o ritmo da cadeia), mas também para singularizar essas experiências, tanto comparando uma unidade prisional com outra (aqui é outro ritmo), quanto em relação às experiências das demais pessoas presas (eu vivo em outro ritmo).

Dentro dessa perspectiva, diversos fatores compõem o ritmo da/na prisão. Cheiros, sons, distâncias em relação aos centros urbanos, ter ou não visita, os anos de prisão a serem cumpridos, ser do *crime* ou não, a presença da *igreja* (Martins, 2023) a direção e sua forma de administrar o presídio são alguns desses elementos que, a partir de múltiplas combinações, criam ritmos. Um dos elementos centrais dessa configuração é exatamente o trabalho prisional. *Acelerar o tempo, circular pelo espaço, ocupar a mente, diminuir o tempo* da pena são as principais razões pelas quais as mulheres solicitavam uma oportunidade de trabalhar. Por outro lado – como explorarei neste texto –, o trabalho não é distribuído de forma igualitária. Além disso, nem todas querem exercer funções laborais na cadeia.

Assim, neste artigo, partindo de dados etnográficos produzidos pela pesquisa de campo do doutorado e a partir de leituras e reflexões que venho fazendo em continuidade à tese, busco compreender as seguintes questões: por que trabalhar na prisão? O que significa trabalhar dentro da prisão? Quais as implicações de exercer funções laborais na cadeia para além da remição da pena? Como a categoria nativa *oportunidade*, tão usada na prisão para se referir ao trabalho, pode ser compreendida nesse contexto?

Importa dizer que esta pesquisa foi autorizada pela SEAP, após um longo percurso burocrático, que durou 7 meses⁹ durante os quais o projeto de pesquisa tramitou em diferentes instâncias administrativas da referida secretaria e do Judiciário, para que eu pudesse frequentar quatro unidades prisionais femininas na cidade do Rio de Janeiro. Essa autorização, por sua vez, também teve de ser apresentada e negociada com cada direção de unidade, que apresentou diferentes condições para que a pesquisa ocorresse, mas que acabaram por me indicar os melhores dias para frequentar a unidade e espaços específicos para que eu realizasse as entrevistas com as mulheres presas – geralmente a sala onde a Defensoria Pública atendia as internas ou outras salas que eventualmente estivessem em desuso na parte administrativa das prisões.

De forma geral, minhas idas a campo ocorriam de duas a três vezes por semana e tive relativa liberdade de decidir quem iria entrevistar, o que costumava partir do meu diálogo com as de verdinho, que costumavam me apresentar a outras pessoas, criando, assim, indicações constantes de interlocutoras de pesquisa. Essas entrevistas, no começo da pesquisa, eram semiestruturadas, mas, ao longo do trabalho de campo, passaram a ocorrer de forma mais livre, à medida que criei uma interlocução mais próxima com as internas, e que passava a ser conhecida na unidade. Conversas de corredor, desabafos, conflitos e fofocas eram constantemente relatadas pelas minhas interlocutoras, que viam na pesquisa uma possibilidade de falar com alguém de fora, como ouvi diversas vezes nesses encontros. Pude, ainda, participar de uma série de atividades do cotidiano prisional, por passar boa parte do dia nas unidades que frequentei, como missas, atividades comemorativas do dia das mulheres, procedimentos como o que descrevo nesta introdução e, claro, as relações de trabalho no contexto prisional.¹⁰ Isso tudo me permitiu produzir reflexões sobre as diferentes dimensões do ritmo da prisão (Martins, 2024).

Este artigo, por sua vez, explora apenas parte daquilo que compõe esse ritmo: a remição da pena pelo trabalho. Para isso, será estruturado da seguinte maneira: primeiro, apresentarei a categoria *oportunidade*, considerando que é ela que é acionada para se referir

⁹ Na ocasião, não foi solicitado o parecer do Comitê de Ética em Pesquisa, por isso, essa pesquisa ocorreu a partir do consentimento de cada interlocutora durante o trabalho de campo, após minhas explicações dos objetivos e condições da pesquisa, e garantia do anonimato de cada uma delas.

¹⁰ Há uma série de questões que podem ser exploradas em relação ao modo como a pesquisa se deu, sobretudo considerando a comparação com o contexto francês, que opto por não explorar neste artigo, porque acabaria por distanciar-me das discussões sobre a remição da pena. Apenas indico que as entrevistas foram por mim tratadas como uma forma de permanência em campo, já que, desse modo, podia ter contato com outras dimensões do cotidiano prisional (Martins, 2024), o que buscarei explorar ao longo do texto por meio das descrições etnográficas, revelando como a tentativa de interlocução com as mulheres presas me levava a diferentes espaços e diálogos na prisão.

ao trabalho nas unidades prisionais onde realizei a pesquisa. Assim, por meio dela posso explorar as relações estabelecidas entre quem dá a *oportunidade* de trabalhar e as mulheres de *verdinho*. Segundo, falarei das implicações que essas relações entre policiais e pessoas presas geram no cotidiano prisional, além de algumas consequências que a possibilidade de circular pela unidade apresenta para quem trabalha. Por fim, em terceiro, apresentarei o relato de alguém que, apesar de trabalhar, diz não ter *oportunidades* na prisão. Essas questões serão descritas a partir da minha interlocução com Passarinho, Sheila e Nilza, além de análises construídas pela pesquisa etnográfica e por mais de 50 entrevistas feitas com internas de unidades prisionais femininas cariocas. Mas, antes de tudo isso, farei algumas breves considerações sobre relações entre trabalho e a prisão.

2 ALGUMAS BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO PRISIONAL

As relações entre o trabalho e a prisão já foram bastante exploradas por alguns autores no sentido de buscar compreender de que forma é possível relacionar sistemas punitivos às configurações de trabalho, dentro e fora da prisão, em um sentido mais amplo do que trabalho neste artigo. Dos pioneiros a traçarem essa correlação, os autores Rusche e Kirschheimer (2004), no livro *Punição e estrutura social*, publicado originalmente em 1939, defendem a ideia de que “todo sistema de produção tende a descobrir formas punitivas que correspondem às suas relações de produção” (p. 20).

Em uma obra bem mais recente, mas também nessa correlação entre o dentro e fora da prisão, o sociólogo francês Loic Wacquant (2001) publicou o livro *Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos*. Ele relaciona, a partir do contexto estadunidense, a ascensão de um Estado penal “à regulação da miséria quiçá à sua perpetuação, e ao armazenamento dos refugos do mercado” (Wacquant, 2001, p. 33). Para o autor, a “‘mão invisível’ do mercado de trabalho precarizado encontra seu complemento institucional no ‘punho de ferro’ do Estado que se reorganiza de maneira a estrangular as desordens geradas pela difusão da insegurança social” (Wacquant, 2001, p. 147). Nesse sentido, há um movimento, nas últimas décadas do século XX nos Estados Unidos, de recuo de políticas de bem-estar social e um avanço do Estado penal.

Relacionando poder e punição, no clássico *Vigiar e punir*, de 1975, seguindo reflexões já iniciadas em trabalhos anteriores, Michel Foucault (2012) articula a ascensão do poder disciplinar, ao surgimento das prisões como punição e à produção de corpos “dóceis” (p. 133).

Nesse sentido, o trabalho na prisão seria um “agente de transformação carcerária” (Foucault, 2012, p. 226), requalificando o “ladrão em operário dócil” (p. 229).

Por sua vez, Erving Goffman (2015), em sua clássica descrição do conceito de instituição total, a define como “um 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” (p. 11). Para Goffman (2015), o que constitui essas instituições totais é exatamente o fato de que nelas o indivíduo rompe com a disposição básica da vida moderna, que seria “dormir, brincar e trabalhar em diferentes lugares, com diferentes coparticipantes, sob diferentes autoridades e sem um plano racional geral” (p. 17), realizando-as, nestes casos, em uma única instituição.

Recuperando esses autores e essa definição, não pretendo aqui entrar na discussão da conceituação das prisões como instituições totais ou não, considerando não ser este o objeto do artigo. Gostaria apenas de chamar atenção de como o trabalho é um dos eixos centrais a partir do qual a prisão vem sendo pensada desde os estudos clássicos prisionais nas ciências sociais, ora em relação às formas de regulação da mão de obra pelo Estado, ora em relação às funções que o trabalho prisional tem na transformação dos indivíduos. Além disso, é de se notar também que esses autores ganharam muito apreço nas análises brasileiras sobre os sistemas de punição e, às vezes, são usados sem levar em conta algumas particularidades de nosso contexto.

Ao realizar a pesquisa de campo, a imagem do trabalho como elemento de transformação de ladrões em operários dóceis parecia distante do que observava no interior da prisão. Por outro lado, como vem trabalhando Fábio Mallart, é difícil pensar na articulação de Wacquant para pensar o contexto brasileiro, tendo em vista que, aqui, o que se observa é que “ambos os vetores (o penal e o social), a partir de 1990, sobretudo depois da virada dos anos 2000, conformam uma dupla expansão” (Mallart, 2019, p. 74). Nesse sentido, sem querer afirmar que esses autores estrangeiros não descrevem processos complexos que ajudam a pensar a prisão no Brasil, apenas pontuo que eles não estão postulando explicações totalizantes que deem conta de pensar as relações entre o trabalho e a prisão em nosso país.

Nessa perspectiva e nesse esforço de pensar os sentidos locais dessas relações, procurei alguns artigos que tratassem desses processos no Brasil em uma perspectiva histórica. Para isso, o livro *A história das prisões no Brasil*, publicado em dois volumes, tornou-se uma ferramenta de leitura. Como enunciam os organizadores do volume I, há poucos estudos prisionais no campo da História no Brasil (Maia, 2017) e a publicação deste livro buscava exatamente fazer circular artigos sobre esse tema.

A partir da leitura desses textos de historiadores, chamou minha atenção que a primeira casa de correção no Rio de Janeiro, que começou a funcionar oficialmente a partir de 1850, tinha como principal objetivo a “reforma moral” por meio do “trabalho rígido e disciplinado” (Sant’anna, 2017, p. 297), buscando construir instituições modernas em um país que ainda vivia sob o sistema escravocrata. Por outro lado, o governo imperial defendia, na ocasião, que esse estabelecimento tivesse suas “próprias receitas financeiras para se manter sozinho” (Sant’anna, 2017, p. 297). Por isso, foram utilizadas “mão de obra de sentenciados, escravos, africanos livres e galés enviados ao estabelecimento, no aterramento dos terrenos e na abertura de ruas ao redor da instituição” (Sant’anna, 2017, p. 297). Nesse sentido, como indica Marilene Sant’anna ao recuperar um ofício de um dos encarregados do Ministério da Justiça à época referindo-se à casa de correção, “o trabalho deve ter os dois fins indicados, dar ao liberado um meio de vida honesto e indenizar o Estado das despesas em parte ou no todo” (Sant’anna, 2017, p. 297).

Outros artigos do livro trabalham a relação entre as prisões e escravizados, destacando, principalmente, o Calabouço, localizado no Rio de Janeiro, uma “prisão estabelecida para escravos detidos por punição disciplinar e/ou fugitivos” (Holloway, 2017, p. 255), em um esforço de pensar as particularidades da prisão no Brasil em uma dimensão histórica. Enfim, sem me alongar tanto nestes artigos, a intenção aqui é jogar luz aos processos sociais específicos da realidade brasileira, esforço que tenho tentado fazer desde a escrita da tese, considerando a perspectiva contrastiva que nela adotei.

Isso porque, quando cheguei à França, os debates em torno do trabalho prisional entre pesquisadores que acompanhei em eventos acadêmicos giravam em torno da discussão acerca da baixa remuneração das pessoas presas, já que recebiam entre 33%, 25% ou 20% do salário-mínimo na França – o chamado Smic. Lá, não conheci ninguém que trabalhasse voluntariamente na prisão. Além disso, havia o trabalho de manutenção da prisão – como os postos de faxina e de serviço de refeições – e aqueles realizados em oficinas, a partir de contratos com empresas privadas, como era o caso da Louis Vuitton,¹¹ vigente à época que realizei a pesquisa. Não havia também nenhuma mulher presa que trabalhasse servindo café, ou diretamente com algum membro da direção, em funções que se assemelhassem a um secretariado, como dar recados, entregar papeis ou transmitir mensagens.

Por sua vez, no Rio de Janeiro, o trabalho voluntário está previsto por uma Resolução da SEAP (n. 721, de 30 de julho de 2018),¹² mesmo que seja previsto na Lei de Execuções

¹¹ Marca de luxo francesa, conhecida principalmente pelas suas bolsas, que custam, em média, 2 mil euros.

¹² Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/rj-admite-trabalho-voluntario-presos.pdf>

Penais (LEP) que “o trabalho do preso será remunerado, mediante prévia tabela, não podendo ser inferior a 3/4 (três quartos) do salário-mínimo” (art. 29, LEP). Essa resolução, que inicialmente possuía um caráter temporário, considerando a “imperiosa necessidade de se manter o funcionamento das rotinas básicas de cada estabelecimento prisional” e a “crise financeira do Estado”, acabou se prolongando temporalmente, normatizando “a classificação em atividades laborativas voluntárias dos presos das unidades prisionais e/ou hospitalares desta secretaria, exclusivamente para remição de pena” (Resolução n. 721, 2018). Ideia que se assemelha àquela presente na primeira casa de correção carioca, no sentido de que o estabelecimento prisional pudesse se manter sozinho, considerando, para isso, o trabalho dos sentenciados.

Enfim, essas considerações são apenas reflexões iniciais no sentido de buscar compreender como o trabalho pode ser compreendido no Brasil. Afinal, não estou querendo apenas fazer um salto histórico entre a pesquisa etnográfica e os dados de documentos do século XIX e normativas legais vigentes hoje no Rio de Janeiro. Por outro lado, a pesquisa etnográfica que realizei tem me levado a pensar em que medida as relações de trabalho na prisão, sua forma de divisão e seu estatuto normativa tem relação não só com a nossa história escravocrata, mas também com outros aspectos de nossa sociedade hierarquizada e desigual (Kant de Lima, 2013).

Antes de voltar aos dados da pesquisa – elemento central deste artigo –, destaco que boa parte dos trabalhos empíricos sobre o trabalho nas prisões brasileiras se refere ao contexto masculino, ao descreverem a figura do *faxina*. Essa categoria é usada majoritariamente em unidades masculinas e, para minha surpresa, não era mencionada nas prisões onde realizei campo. Em algumas pesquisas (Biondi, 2010; Mallart, 2014; Marques, 2014), a figura do *faxina* aparece associada a lideranças ou a pessoas de confiança de facções criminosas. Inclusive, em relatos de minhas interlocutoras que tinham familiares, amigos ou conhecidos em unidades cariocas masculinas, elas falavam sobre os presos que trabalham nessas prisões como *faxinas*, categoria associada a divisões das próprias facções. Nas unidades femininas cariocas, não é que não existam facções e conflitos a elas relacionados, mas as mulheres não são divididas em prisões distintas pelo pertencimento a uma ou outra facção¹³ e as pessoas que trabalham não são selecionadas por coletivos criminais.

¹³ É importante pontuar que isso ocorria até o período em que deixei de realizar a pesquisa de campo nessas unidades; hoje, a situação pode ser outra, sobretudo considerando que a divisão dos presídios por facções é sempre um tema presente, inclusive nas unidades femininas.

Retomarei alguns pontos daqui ao longo do texto e nas considerações finais, mas agora volto, na próxima seção, ao dia de campo que inicia este artigo, propondo pensar o trabalho prisional como uma oportunidade, seguindo as categorias das minhas interlocutoras.

3 DIREITOS, DEVERES E OPORTUNIDADES: DOM E CONTRADOM

Ainda no hall de entrada, aguardo minha interlocutora, depois de tomar o café servido por Lúcia, a pedido de Bernadete. Ela própria, minutos depois, desce a escada para me avisar que a mulher que aguardava, Mariana, estava passando mal, perguntando se tenho outra pessoa para chamar. Logo atrás de Bernadete, vejo Mariana descer a escada, contraída e com os olhos arregalados, dizendo à diretora que queria conversar sobre a *parte* que tomou, buscando justificar-se e se livrar de uma possível punição. Punida, ela poderia ter de passar alguns dias em isolamento na cela que fica no prédio onde está a cozinha, e ter seu comportamento rebaixado, o que dificulta a progressão de regime e eventuais benefícios, como a visita periódica ao lar (VPL).

Peço, então, que chamem Elisa, que conheci por intermédio de Sheila. Enquanto aguardo Elisa, observo mais um pouco a conversa entre Bernadete e Mariana, quando a diretora explica que ela seria julgada por outras pessoas, referindo-se à Comissão Técnica de Classificação (CTC).¹⁴ Observando a mesma cena que eu, está Passarinho, o apelido de um homem trans que também cumpria pena no OS, que aguardava para conversar com a diretora. Ele olha para mim e balança a cabeça, demonstrando que está duvidando do que Mariana dizia, reprovando sua conduta. Minutos depois, Elisa aparece. Conversamos por mais ou menos uma hora, até o horário de almoço, quando preciso fazer uma pausa, porque as funcionárias se revezavam para almoçar e a circulação das internas pela prisão ficava mais difícil. Voltei, então, para o hall do térreo do prédio principal.

Cruzo novamente com Passarinho, que está comendo sua refeição em um pote plástico diferente das quentinhas metálicas nas quais é distribuído normalmente o almoço. Com um gesto, chama-me para almoçar. Aproximo-me, desconfiando que ele queria conversar e, logo confirmo minha sensação, quando ele começa a contar sua história sem

¹⁴ O Regulamento do Sistema Penal do Estado do Rio de Janeiro (Decreto Estadual n. 8.897, 1986) estabelece, em seu art. 3, que “as Comissões Técnicas de Classificação (CTCs), existentes em cada estabelecimento do DESIPE são constituídas por um psiquiatra, um psicólogo, um assistente social e dois chefes de serviço, designados pelos diretores dentre os servidores em exercício nos respectivos estabelecimentos”. Uma das competências do CTC é exatamente a de “apurar e emitir parecer sobre infrações disciplinares ocorridas nos estabelecimentos” (art. 4, III), que seria o caso de Mariana, quando se refere a sua parte, nome dado às infrações disciplinares nos presídios.

que eu pergunte nada. Ali mesmo, naquele hall, começo a registrar suas palavras em meu caderno. Sentada ao lado de Passarinho, escrevo tudo ao seu lado, inclusive sua explicação para comer em um pote diferente dos demais por estar trabalhando, porque a diretora lhe deu uma oportunidade. Quem trabalhava no OS, almoçava a refeição que era preparada pelas pessoas da cozinha, diferente da servida às demais, vindas de uma empresa privada. Somente o feijão era o mesmo, cozido e temperado na cozinha, e o único item elogiado pelas pessoas presas.

A movimentação nesse horário é intensa e vejo que uma mulher da remição começa a descer com o lixo lá de cima. Não a conhecia ainda – depois viria a saber que se chama Nilza e passaríamos algumas horas intermitentes juntas durante seus intervalos de trabalho –, mas era fácil perceber que ela era a *verdinho* responsável por retirar o lixo de toda unidade. Passarinho, assim que vê essa cena, levanta-se correndo – pedindo um minutinho –, porque era também sua responsabilidade retirar o lixo das celas. Ele acaba de comer correndo e sobe para não atrasar. Fico sentada naquele corredor, aguardando meu interlocutor.

Minutos depois, ele volta e me leva lá para cima, com autorização da policial penal da classificação¹⁵, para que eu procure Bernadete para me despedir, já que tinha comentado com ele que não ficaria para almoçar. Outra policial, quando me vê, diz que não posso estar lá, porque tem muitas pessoas presas soltas. Jade, outra mulher presa da remição que também subiria para o segundo andar conosco, sussurra para mim que não vê problema nenhum nisso, porque ninguém iria me atacar, que ali as “presas não eram *bichos*” e que na penitenciária era muito pior. Havia muitas mulheres no pátio de visita cantando, sentadas em fileiras e digo para essa policial que só queria me despedir da diretora. Lúcia, que me serviu o café mais cedo, está também conosco e, a pedido da policial, passa pela grade que não me deixaram atravessar pela quantidade de “presas soltas” para dar o recado à Bernadete, voltando logo em seguida para dizer que ela mandou um beijo e que estava ocupada conversando com as pessoas presas e não poderia sair. Digo que tudo bem e aviso à policial que desceria para ir embora.

A policial, concordando, vira-se para Passarinho para perguntar com quem eu havia subido. A pergunta o deixa claramente tenso, e ele explica que a policial da administração teria me autorizado a subir. A policial, um pouco desconfiada, responde um curto ok e, despedindo-me de Lúcia, Jade e da policial, desço com Passarinho. Ele vai direto conversar com a policial do andar de baixo que havia autorizado nossa subida, temendo uma repreensão

¹⁵ Funciona como um cartório dentro das unidades prisionais, sendo o local no qual estão arquivados os documentos e processos internos de cada interna.

ou perda de algum benefício. Passarinho buscava ao máximo comportar-se de acordo com o solicitado e não se meter em confusões, porque sua pena estava muito próxima do fim, e já havia se envolvido em muitos problemas anteriormente, estando, agora, sob os olhos da direção. Ele “devia” à Bernadete esse *bom comportamento*, porque recebera diretamente dela a oportunidade de um trabalho. Passarinho sabia que ao ganhar uma oportunidade precisaria “fazer por onde”, se não, sua saída da prisão poderia ser adiada, afinal, estava na cadeia que representava o “último cadeado”, mas, com um deslize, ela poderia se tornar uma nova prisão.

A categoria usada por Passarinho, *oportunidade*, apresentou-se, durante a pesquisa de campo, como uma categoria central para compreender uma série de questões entre as pessoas presas, além das relações entre elas e a administração. Previsto na Lei de Execuções Penais¹⁶ como um direito e um dever do condenado (arts. 28 ss; 126 ss), como mencionei acima, o trabalho dentro das unidades prisionais não contempla a todos e isso gera uma série de implicações nas relações entre as internas nas unidades, tanto entre elas quanto em relação às policiais penais e à direção da unidade.

A partir disso, e dialogando com autores que têm discutido as noções de “dáviva” (Mauss, 2013) e de “reconhecimento”, “desconsideração” e “insulto moral” (Cardoso de Oliveira, 2004; 2008a; 2008b; 2018), tenho pensado a divisão do trabalho na prisão não como um direito disponível a todos, mas como uma dáviva, que cria relações entre as envolvidas na troca. Ao ser negada, a dáviva poderá gerar atos de desconsideração. Nesse aspecto, parece-me que o direito à remição de pena pelo trabalho, à semelhança de outros direitos da nossa sociedade desigual e hierarquizada, não pode ser pensado a partir de uma perspectiva universal e abstrata, mas sim a partir dos sentidos socialmente atribuídos a ele em contextos específicos – neste caso, unidades prisionais femininas.

Nessa perspectiva, sublinho que além da remição da pena, que *faz a pena andar*, e da *oportunidade* da circulação – da qual falarei melhor no próximo tópico – há uma dimensão simbólica dessas relações, que pode ser pensada a partir da ideia de *oportunidade* e *privilegio* expostas nas descrições que trago aqui. Durante a conversa com Passarinho, ele me falou sobre seu trabalho, explicando que recebeu essa *oportunidade* da própria diretora, que acreditou nele, como quem deposita um voto de confiança em alguém. Prestes a cumprir toda

¹⁶ Art. 126. O condenado que cumpre a pena em regime fechado ou semiaberto poderá remir, por trabalho ou por estudo, parte do tempo de execução da pena.

§ 1º A contagem de tempo referida no caput será feita à razão de:

I - 1 (um) dia de pena a cada 12 (doze) horas de frequência escolar - atividade de ensino fundamental, médio, inclusive profissionalizante, ou superior, ou ainda de requalificação profissional - divididas, no mínimo, em 3 (três) dias; II - 1 (um) dia de pena a cada 3 (três) dias de trabalho.

sua pena, a *oportunidade* de trabalhar o colocava em uma posição diferente daquelas que não trabalhavam, não só por poder comer uma refeição melhor, mas também no sentido de que não poderia colocar tudo a perder, precisando, por isso, fazer por onde. Seu trabalho, assim como quase todos, era voluntário e servia para antecipar sua saída da prisão, já que para cada três dias trabalhados, um dia da pena é remido. Além disso, podia demonstrar um bom comportamento, já que revelava para a diretora que queria “fazer por onde”.

Nesse caminho, dialogo com Godbout (1998), quando ele critica o que chama de paradigma neoliberal, que busca explicar o sistema de produção e de circulação a partir de noções de utilidade, racionalidade e interesse. A ideia central desse modelo consiste em defender que as relações mercantis são marcadas pela liberdade que decorre da pontualidade das trocas, não comprometendo o futuro em razão da ausência de dívidas, “um laço social que visa escapar das obrigações normais aos laços sociais” (Godbout, 1998, p. 3). Por outro lado, ele também critica um outro paradigma, o holista, proposto por sociólogos em resposta às teorias economicistas, que afirma que “os agentes sociais não agem somente em função dos seus interesses, mas também em função de normas, valores” (Godbout, 1998, p. 4).

Com isso, o autor propõe um terceiro paradigma, o da dádiva, amparado no conhecido texto de Marcel Mauss, “Ensaio sobre a dádiva”. O ponto central defendido é que “entende-se por dádiva [...] o que circula em prol do ou em nome do laço social” (Godbout, 1998, p. 6). Para Godbout, deveríamos analisar as trocas da sociedade a partir do paradigma da dádiva, e não do neoliberal nem do holista, invertendo a pergunta “porque se dá?” para a questão “o que nos impede de dar?”, já que isso cria laços sociais. Nesse caso, não se quer extinguir a dívida, porque ela é fundamental para que os laços criados pela troca permaneçam.

Em diálogo com esses autores, trago aqui essas reflexões com o objetivo de analisar as relações de trabalho na prisão não somente como uma maneira de se obter o lucro – que seria, no caso, a remição, diante da sua possibilidade de intervir na temporalidade da pena de prisão (Chies, 2008), considerando que a maior parte das mulheres que trabalham não recebem salário. Refiro-me também às relações de trabalho inseridas na lógica da dádiva, tendo em vista que são criados laços sociais que mantêm o cotidiano da cadeia. O trabalho, dentro da prisão, é fundamental não somente para que o chão seja limpo, para que os recados sejam transmitidos, para que a comida seja distribuída ou para acessar outros direitos (Fernandes, Godoi, & Matos, 2023), mas também para que laços sejam criados e determinados conflitos evitados, visto que uma aproximação entre policiais – ou a diretora, no caso de Passarinho – e pessoas presas se torna possível.

Pensando na tríade proposta pelo próprio Mauss (dar, receber e retribuir), minhas interlocutoras, bem como Passarinho, compreendem a possibilidade de trabalhar não somente como trocas utilitárias, mas também como *oportunidades*, dons por elas recebidos em virtude de seu bom comportamento, o que gera um dever de retribuir, de fazer por onde, de não errar, ou, ainda de agradecer como Sheila, de quem falarei no próximo tópico. Por isso, se o trabalho do interno é um direito e um dever, segundo a Lei de Execuções Penais, gostaria de propor aqui que ele fosse pensado como parte de uma troca que envolve gratuidade e interesse, sendo espontâneo e, ao mesmo tempo, obrigatório (Mauss, 2013). Assim, quem trabalha acaba por ter mais responsabilidades do que as que não trabalham, já elas têm algo a perder diante das relações de trocas que estabelecem com as policiais. Não à toa, Passarinho ficou tenso ao ser chamado a atenção pela policial, já que poderia perder sua *oportunidade*.

4 A CIRCULAÇÃO, A CONFIANÇA E A DESCONFIANÇA

“Desde que cheguei na prisão, escrevia uns 100 *catuques* por dia, pedindo uma oportunidade para as *guardas*. Eu queria muito trabalhar. Até que um dia me chamaram finalmente e, desde esse dia, eu trabalho para o sistema”. Foi assim que Sheila, uma mulher parda¹⁷ de 40 anos – explicou como conquistou sua oportunidade de trabalhar, solicitada infinitas vezes em pequenos papéis entregues à administração, os *catuques*. Ela, assim como Passarinho, tornou-se minha interlocutora através dos corredores.

Isso porque todos os dias em que estive na Penitenciária Talavera Bruce, outra unidade onde fiz pesquisa, observava o fluxo do corredor que dava acesso a toda cadeia, logo na entrada da unidade. Nele não há celas, mas para chegar a elas passa-se por este corredor. O ambulatório, a sala da segurança, da custódia, de atendimento da Defensoria Pública e a fundação Santa Cabrini estão localizadas nele. Em um extremo, logo na entrada, há uma escada que leva à sala da direção. No outro extremo, em seu final, encontra-se a sala da inspetoria, ponto pelo qual qualquer mulher que saia de sua cela necessariamente passará. Um corredor movimentado por policiais penais, funcionários da administração e internas entrando e saindo da unidade, no deslocamento para alguma atividade como as da igreja, nas filas nos dias de entrega da custódia que se formam em frente a sala para ela reservada, ou,

¹⁷ Neste trabalho, foram adotados os critérios de autodeclaração, seguindo as classificações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

ainda, em conversas com policiais realizadas na sala da segurança pelos mais diversos motivos, como a tentativa de resolver algum conflito.

A circulação que observava neste corredor – e o “tempo voando” que Bernadete mencionava para mim – contrastava com a sensação de inércia que as mulheres que cumpriam pena nessa unidade me relatavam, com exceção daquelas que trabalhavam e circulavam ao longo de todo o dia pela unidade, revelando diferentes experiências e ritmos que o cotidiano prisional pode apresentar.

Sheila, sempre com seu uniforme de blusa verde, foi a pessoa que mais vi transitar por esses corredores. Não fomos apresentadas uma à outra nem realizei uma entrevista com ela no Talavera, mas nos conhecemos exatamente nesse corredor. Minhas idas a esta unidade se davam aproximadamente duas vezes por semana e Sheila estava sempre lá, caminhando de um lado para outro, ou na sala da custódia, separando as *bolsas* – sacos plásticos nos quais os pertences eram levados pelas visitas a serem entregues para as internas, depois de revistadas pelas policiais.

Com o tempo, começamos a nos reconhecer e nos cumprimentarmos. Disse a ela que estava realizando uma pesquisa na unidade e nossos primeiros contatos foram realmente conversas de corredor. Ao longo das entrevistas com diferentes mulheres na sala da Defensoria, Sheila passava pelo corredor e, aos poucos, começou a estabelecer diálogos com elas enquanto eu fazia as entrevistas, percebendo que poderia confiar em mim como ouvinte daqueles assuntos. Brigas entre outras internas, informações sobre a direção, ocorrências dos dias de visita, intermediações de conflitos, além de novidades vindas pelos familiares eram assuntos trocados entre Sheila e as mulheres que eu estava entrevistando. Ela, por transitar tanto pelos corredores, não só tinha acesso a muitas informações que por eles circulavam, como também criava novos circuitos para essas informações, como entre mim e ela. Não à toa, outras internas solicitavam a Sheila que intermediassem eventuais conflitos na unidade, como ocorreu quando tentou desestimular uma policial a dar uma *parte* para uma interna por ter sido pega com uma nota de 20 reais na cela, o que era proibido.

Durante meses fomos nos aproximando pelo corredor e fui conhecendo a história de Sheila, mas só conseguimos nos sentar para conversar em particular – como fazia nas entrevistas – quando ela foi transferida para o Instituto Penal Oscar Stevenson ao progredir para o regime semiaberto. Contou a minha interlocutora quando a reencontrei naquela ocasião:

Nós estávamos soltas, porque podíamos transitar. Lá no Talavera Bruce, eu não me considerava presa, porque eu transitava. Só me considerava presa na hora do *confere* e na hora de dormir. Igual as meninas do “TEM” (trabalho extramuros), só chega para dormir, nem sentem a cadeia. (Sheila)

Em uma de nossas conversas, ela me falou sobre a sua despedida no Talavera Bruce:

Quando eu vim transferida todo mundo começou a gritar ‘ih, fora, ih, fora’, porque é uma festa quando saem daquela unidade. Peguei a dona Cláudia e a dona Patrícia no colo quando me despedi delas. Sou muito grata a elas pelo que fizeram comigo. Amo elas e vou levar para a vida. Foram três anos trabalhando com elas. (Sheila)

Dona Cláudia e dona Patrícia, policiais penais, eram suas chefes na custódia, a quem Sheila pediu que enviasse um beijo quando estivesse de novo no Talavera. Sua gratidão a elas era imensa pela oportunidade de trabalhar.

Por ter bom comportamento e por indicações dessas policiais, Sheila conquistou também o principal para ela na nova unidade em que estava, a *oportunidade* de trabalhar. Dos 19 anos de privação de liberdade a ela sentenciados, minha interlocutora, há 5 anos presa, já estava prestes a conseguir um ano de remição da pena pelo trabalho, que realizou durante a maior parte de sua detenção. “Qualquer dia remido, já ajuda” (Sheila). Antes de ser presa, ela trabalhava de carteira assinada, mas não conseguiu o benefício do auxílio reclusão, porque seu salário passava em trinta reais o valor máximo estipulado para configurar a situação de baixa renda necessária para obtê-lo.

O trabalho para ela era uma *oportunidade*, e, por isso, teria de “fazer por onde” para não o perder. Fazia parte da mudança de vida que a prisão significava para Sheila, “uma forma de te corrigir”, sendo ainda um privilégio, porque no *crime* só há dois caminhos: “a morte ou a cadeia”. Logo, estar presa era ter a chance de ser diferente, um livramento, e o trabalho era uma oportunidade para concretização dessa chance, porque “se você não *mudar de vida* aqui dentro, não vai mudar lá fora”.

Poucas semanas depois de chegar à nova unidade, Sheila conseguiu um emprego fora da prisão, voltando a ela todos os dias, às 19 horas, por estar em regime semiaberto. Dessa vez, e pela primeira vez, remunerado. Com isso, pode alugar, nesse período, um quarto próximo à cadeia para tomar um banho antes de voltar à *caverna* – como se referia à prisão

– e guardar sua *roupa de rua*, o celular que adquiriu após a conquista do trabalho extramuros, além de outros pertences que não poderiam entrar na unidade.

Hoje, Sheila não volta mais ao presídio depois de seu expediente, mas sim para sua casa e segue cumprindo sua pena, em regime aberto, trabalhando em uma instituição pública, utilizando uma tornozeleira eletrônica. Em nossa última conversa, ela me falou sobre a apreensão com o fim de sua pena, porque seu contrato de trabalho acabaria no mesmo momento.

Hoje eu estou recebendo dois salários-mínimos. Não é muito, mas eu estou conseguindo me virar. Mas estou angustiada com o futuro. Porque eles falam de ressocializar, mas quando acabar minha pena, eu fico sem emprego. E quem vai querer dar emprego para alguém que tem passagem [pela prisão]? (Sheila)

A Fundação Santa Cabrini, intermediadora de seu contrato de trabalho, não exerceria mais este papel com o fim da pena, e sua apreensão era de que solicitassem seus antecedentes criminais em novos postos de trabalho, como fizeram com conhecidas dela que também passaram pela prisão.

Também por essa razão, quando Sheila fala sobre seu trabalho na prisão, revela a gratidão eterna pelas policiais que deram a ela essa *oportunidade*, por terem ajudado muito. Em contrapartida, assim como Passarinho, ela sempre buscava “fazer por onde”, não somente para não perder a *oportunidade* de trabalhar, mas também como forma de demonstrar a gratidão que sentia, expressa de diferentes formas, como no abraço efusivo no momento da despedida.

Sheila só conquistou essa *oportunidade* por ter bom comportamento, pelos infinitos *catuques*, por não possuir nenhuma falta ou advertência, e, sobretudo, por revelar um interesse em mudar de vida. Performar o objetivo de mudar de vida, e digo aqui performar no sentido de praticar condutas que tornem evidentes para outros esse ideal, é importante para conseguir um trabalho. Dessa forma, ela percebe uma possibilidade de se distanciar do estigma de criminosa e, ainda, de estabelecer laços como a eterna gratidão que sente pelas suas chefes.

Por outro lado, considerando a ideia de Jacques Godbout baseada na dádiva de Marcel Mauss, aqui proponho observar a circulação de Sheila pela cadeia com foco na importância da dívida para as trocas. Em outras palavras, gostaria de explorar as possíveis

consequências que desempenhar uma função na remição acarreta para quem trabalha, com foco na circulação no espaço prisional.

A oportunidade de trabalhar, como descrevi acima, não é para todas. Além de demonstrar interesse em conseguir uma função, a interna deve ter bom comportamento, não ter nenhuma falta em seu desfavor e conquistar também a confiança das policiais penitenciárias. As dívidas decorrem da confiança estabelecida entre as partes que, como já mencionei, criam laços sociais, sendo importantes para o próprio cotidiano da cadeia.

Algumas mulheres, como Sheila, querem mudar de vida, o que implica uma série de renúncias, como se afastar de confusões com policiais e outras internas, não se envolver em irregularidades dentro da prisão e, de preferência, conseguir um trabalho para não só diminuir a pena como também para evidenciar para a administração – e para o juízo de execuções penais – essa vontade de se afastar do crime. Para elas, é importante ter a confiança das policiais e da administração, como forma de obter a *oportunidade* de trabalhar.

Em outra perspectiva, a posição que as de *verdinho* ocupam na cadeia, circulando entre diferentes espaços, sobretudo as que trabalham diretamente em funções como a de secretariado de membros da administração, encontra-se em um limiar entre policiais e as demais pessoas presas. Uma frase que ouvi diversas vezes durante a pesquisa foi “polícia e presa é como água e óleo: não se misturam”. Sempre que observava uma aproximação entre policiais e internas, conversava sobre isso com minhas interlocutoras e elas respondiam com essa frase, apesar de admitirem que com algumas polícias era possível estabelecer relações mais próximas. Já presenciei conversas entre policiais e interlocutoras sobre relações afetivas e sexuais, sobre casamentos ou até mesmo fofocas que faziam sobre outras internas. No entanto, o que chama atenção é destacar que não importa quão próxima uma policial seja de uma interna e vice-versa, sempre serão personagens distintas e antagônicas, que não se misturam. Há sempre a desconfiança e a hierarquia. Assim, ter a confiança das policiais, e estar todos os dias próxima a elas, pode significar para as de *verdinho* motivo de desconfiança das demais internas, em virtude de uma espécie de contaminação.

Quem trabalha na prisão, portanto, pode ser acusada de “se achar polícia” ou de “não fechar com as presas”, mas sim com as policiais, considerando que a *oportunidade* de trabalhar se dá por trocas que envolvem a confiança entre as partes e pela dívida que constrói essa relação. As de *verdinho* estão sob suspeição e, num lugar onde conflitos são frequentes, devem estar atentas para não serem acusadas de x9, ou seja, de denunciadoras de faltas ou de irregularidades que outras internas venham a cometer, como já ouvi de uma interna sobre Sheila. Por essa razão, inclusive, algumas interlocutoras me disseram preferir não trabalhar

para não se envolverem em conflitos e, paradoxalmente, para poderem mudar de vida e “ficarem na sua”, cumprindo a pena sem chamar a atenção de ninguém, já que “quem não é visto, não é lembrado”.

Por outro lado, em virtude do acesso facilitado que o trabalho proporciona, algumas de *verdinho*, que não encaram a passagem pela prisão como uma mudança de vida, trabalham para obter algumas vantagens que podem gerar, por consequência, uma *parte* ou a perda da *oportunidade*. Isso acarreta também uma desconfiança por parte das internas que trabalham entre si, porque a responsabilidade pode ser atribuída de forma indevida a qualquer uma delas. A posição limiar se revela também aqui em outra instância: as de *verdinho* podem ser vistas tanto como aquelas que querem mudar de vida quanto como pessoas que querem se envolver em esquemas irregulares na prisão.

Observei esses conflitos, por exemplo, em uma situação narrada por algumas interlocutoras, quando sumiram algumas peças alimentares da cozinha. As pessoas que trabalhavam neste lugar à época contaram para mim, cada uma, uma versão diferente do que ocorreu. No final, algumas mulheres foram *desclassificadas* do trabalho, como forma de punição pelo sumiço das peças. Outras, que não trabalhavam, contaram-me essa situação para ilustrar o porquê de não trabalharem, exatamente buscando evitar chamar atenção, de diminuir as chances de conflitos ou de serem associadas a esquemas, seja de desvios de alimentos das cozinhas, seja de situações que poderiam gerar consequências mais graves, como a venda de substâncias proibidas na prisão, facilitadas pela maior liberdade de circulação.

5 A NÃO-OPORTUNIDADE

Antes de finalizar, gostaria ainda de pensar outras questões relacionadas à categoria *oportunidade*. Como destaquei, existem diferentes funções exercidas pelas de *verdinho*, que não são vistas da mesma maneira pelas internas. Trabalhar na administração possui um valor moral distinto de recolher o lixo dos latões de cada alojamento. Por não se tratar de um direito acessível a todos, o trabalho na cadeia é também distribuído de maneira desigual, o que buscarei destacar neste último tópico. Nessa perspectiva, os sentidos atribuídos à *oportunidade* comportam nuances e a maneira através da qual as funções laborais são divididas também se constituem como formas de desigualar e classificar as pessoas presas entre elas.

Esses conflitos se tornaram claros para mim exatamente quando conheci Nilza, que foi também minha interlocutora dentro da prisão em 2019. Já estava no final da pesquisa, em virtude do término do período da autorização, quando Sheila comentou sobre ela e disse que, sem dúvidas, Nilza gostaria de conversar comigo. Pedi então para a direção que ela fosse chamada para a entrevista, desde que ela estivesse de acordo, como sempre fazia. A diretora escreveu seu nome completo em um pequeno pedaço de papel e o enviou à inspetoria por intermédio de uma mulher da remição. Minutos depois, Nilza desceu pelas escadas da unidade, perguntando se era ela mesmo que pediram para chamar, demonstrando certa surpresa. Disse que sim, depois dela responder afirmativamente à minha pergunta confirmando ser a amiga de Sheila.

Nilza revelou, desde os primeiros minutos de conversa, uma satisfação grande de participar da pesquisa. Expliquei que eu conversava com quem se dispusesse a participar. Ela brincava sobre o meu caderno de campo e ficou animada em ver que ele estava no final “vou falar bastante para você poder acabar com esse”, acrescentou rindo depois de ter dito a ela que queria comprar logo um novo para substituir aquele. Voltei outros dias para conversarmos, porque em determinados momentos ela tinha de interromper a conversa para voltar às suas funções na cadeia: limpar os latões de lixo que recolhiam as sobras de alimentos dentre outros dejetos de toda a unidade.

Nilza estava em sua segunda passagem pela cadeia, somando quase 15 anos presa. Ela já havia passado, ao longo de sua vida, por várias instituições estatais de punição, repressão e controle, saúde, assistência e cuidado (Mallart, 2019), por exemplo, abrigos. Nilza é uma mulher preta, que dizia não conseguir bons trabalhos na prisão em virtude de sua aparência, referindo-se à sua cor. Ela trabalhava lavando os latões que recolhiam o lixo de toda a cadeia.

Eu sei que minha aparência atrapalha. Já pedi para trabalhar em outros lugares, mas só me colocam para trabalhar no lixo. Aqui embaixo [referindo-se a trabalhos na parte administrativa da prisão] só [tem] brancas, isso dói na gente, eu sinto isso aqui dentro de mim. [...] Só presa bonita aqui [na parte visível da cadeia], os *dragão* tá tudo escondido. Você não vê uma branca trabalhando na limpeza. (Nilza)

Ela havia perdido seus dentes durante o cumprimento da pena por ausência de tratamentos adequados para problemas odontológicos que teve. Sobre isso, Nilza me narrou que uma policial falou a seguinte frase, com desdém, olhando para seus dentes: “É um lixo

muito sujo. Tanta bactéria...”. Para Nilza, a policial queria dizer que, em suas palavras, sua “boca é suja igual o lixo”, o que me explicou mencionando o ressentimento que sentiu ao ter ouvido isso.

Sentindo-se inferiorizada, Nilza dizia que nunca tinha espaço para trabalhar em outras funções, apesar de solicitar à direção diversas vezes uma *oportunidade*. Para ela, sua aparência, uma mulher preta, com mais de cinquenta anos, sem alguns dentes, atrapalhava. A “vitrine” da cadeia é composta pela parte da administração e lá, como Nilza dizia, só havia mulheres brancas, jovens e bonitas. Por outro lado, os *dragões* eram deixados no fundo da cadeia ou recolhendo o lixo.

Todas as vezes que conversava com Nilza saía muito afetada da prisão. Meu prazo já estava no limite, mas os diálogos que tínhamos abriam tantas novas questões que voltava à unidade somente para trocarmos mais um pouco. Seus horários disponíveis eram reduzidos em razão de suas funções diárias, que não eram feitas por outra pessoa além dela. Sua narrativa era marcada por violências em múltiplas instâncias, com destaque para as diversas situações de racismo que ela sofreu. Relatos de mágoas acumuladas por frases ouvidas na prisão eram frequentes. “A gente sabe, porque sente na pele”, ela dizia para mim, revelando dores que sua pele preta conhecia ao ser chamada de “macaca” por uma policial que queria ofendê-la.

Quando aqui estou descrevendo relatos da prisão, não busco tratá-lo como um mundo à parte, sobretudo quando penso nas violências narradas por Nilza, pois fica claro que elas não se restringem ao momento do encarceramento. Minha interlocutora passou parte de sua vida em instituições como hospitais, reformatórios, colégios internos, unidades socioeducativas e prisões, circulando entre o dentro e o fora de seus muros (Mallart & Rui, 2017). Ao longo de nossas conversas, foram muitos os relatos de violências nesses diferentes espaços, inclusive na rua.

Em outra *passagem* pelo sistema prisional, há quase vinte anos, Nilza foi presa grávida e teve uma filha durante o cumprimento de sua pena. Passou quase um ano na Unidade Materno Infantil (UMI) amamentando-a. Ao final, teve de deixá-la sob guarda de sua irmã para não a perder para adoção. Ela narra que durante esse período uma mulher estrangeira fazia trabalhos voluntários na unidade em que estava e tentou de diferentes maneiras – todas muito incisivas – adotar sua filha, dizendo que ela poderia ter uma vida melhor do que se ficasse sob guarda de uma mulher presa. “Minha filha não nasceu de um cachorro, ela tem mãe”, dizia ela, afirmando que não era um animal, mas uma pessoa, apesar das circunstâncias do nascimento da filha, reivindicando, dessa forma, seu direito à maternidade.

Quando saiu da prisão, teve outro filho. Sob condições financeiras muito precárias, Nilza trabalhava como camelô, vendendo doces nos sinais de trânsito. Ela dizia ser muito difícil conseguir o suficiente para sustentar seus filhos e, por isso, costumava levá-los com ela, porque além de não ficarem sozinhos em casa, as vendas eram maiores, porque a viam como uma mãe que buscava alimentá-los. Por outro lado, diversas vezes era parada por pessoas que tentavam retirar as crianças dela para “dar [às crianças] uma vida melhor”. Mais uma vez, Nilza repetia que não era um cachorro.

Recolhendo os lixos na cadeia, detestava quando as policiais gritavam “olha o lixo” para chamá-la para sua função. “Eu não sou lixo”, respondia ela, acrescentando para mim que não custava nada para as policiais não falarem dessa forma. Gritar pelo lixo, para Nilza, representava tratá-la como parte dele, como sendo o próprio lixo. Esse incômodo era sempre explicitado em nossas conversas, quando ela precisava “desabafar”, sendo este o verbo que utilizada para descrever nossos encontros. Aos poucos, fui me tornando uma interlocutora a quem Nilza podia contar as hostilidades que passava e sentia durante seu encarceramento.

Sua condição de moradora de uma favela marcada por uma série de tiroteios frequentes, sobretudo os provocados por helicópteros da Polícia Militar carioca, assustaram Nilza ao sair por sete dias da prisão por intermédio do benefício da visita periódica ao lar. O medo de morrer por ser confundida com uma *bandida* ou ainda de ser vista fora de casa e perder seus benefícios era tão grande que considerava a prisão mais segura do que a rua.

Todas essas situações me fizeram pensar nas múltiplas vidas que são homogeneizadas quando a categoria “presa” aparece. Entre pessoas presas existem vidas singulares que, inclusive, podem se sentir inferiorizadas em relação a outras internas. Pensando especificamente nas relações de trabalho, objeto central de análise neste artigo, quando Nilza relata sua função de recolher os dejetos da cadeia parece que todas as outras formas de desconsideração que ela narra são metaforizadas no próprio lixo. Uma parte metafórica que engloba o todo, pondo em evidência todas as maneiras pelas quais a ausência de reconhecimento de sua condição humana se revela seja quando ela é chamada de macaca seja quando é tratada como um cachorro. O lixo, assim, representa a pior parte, o imundo da cadeia, e Nilza se sente tratada como ele, tendo que a todo momento revidar das diversas experiências de inferiorização impostas a ela.

Em diálogo com Luís Roberto Cardoso de Oliveira (2004), entendo aqui que é possível pensar que a experiência de Nilza revela uma negação de sua identidade, de seu status de interlocutora, a partir, ainda, da categoria *oportunidade* e suas nuances. Nilza, apesar de receber a dádiva do trabalho como parte dos elementos da troca, confere uma representação

à categoria *oportunidade* diferente da apresentada por Sheila. Para Sheila, havia consideração, para Nilza, insulto, racismo e desconsideração de sua humanidade. Quando as policiais não conferem a ela uma função na administração, apesar do seu bom comportamento, da ausência de faltas e de seus anos de experiência de trabalho na prisão, Nilza entende o seu trabalho não como uma *oportunidade*, mas como uma negação de sua identidade humana (Cardoso de Oliveira, 2004) – sobretudo quando a chamam de cachorro, macaca ou, ainda, pelas funções que exercia na prisão, o lixo. Considerando que as relações de trabalho são pessoalizadas, para Nilza, recolher o lixo é um ato de desconsideração, percebido, então, como um insulto.

A atitude de distanciamento ou a ausência de deferência ostensiva situadas no polo oposto desta conexão, quando percebidas como constituindo um ato de desconsideração, provocam o ressentimento ou a indignação do interlocutor, característicos da percepção do insulto (Cardoso de Oliveira, 2018b, p. 136)

O insulto descrito por Cardoso de Oliveira pode ser estendido ao sofrimento que Nilza descreve quando sua identidade é negada. “Isso dói na gente. Eu não tenho *oportunidade*. Eu sinto isso aqui dentro de mim” (Nilza). Essa dor que ela narra não se dá em virtude de um ato isolado, mas, segundo ela, em razão de sua aparência, da pele preta, dos dentes que lhe faltam, da negação de sua identidade humana e da sua condição de maternidade. Nilza era tratada diferente de outras internas e a *oportunidade*, apesar de ela trabalhar, era a ela negada.

Nesse sentido, quando restringem o trabalho de Nilza na cadeia ao recolhimento do lixo, por mais que ela trabalhasse, a *oportunidade* de exercer outras funções em que se sentiria parte de outras trocas, como a confiança para trabalhar junto à administração ou o prestígio de ser “vitrine” da cadeia, é a ela negada. Retomando novamente Cardoso de Oliveira (2008b), quando ele diz que “o reconhecimento poderia ser concebido como a outra face do *hau* do doador na elaboração de Marcel Mauss sobre as trocas recíprocas” (p. 137), é possível pensar que o reconhecimento não é totalmente conferido à Nilza.

Se Sheila é extremamente agradecida às suas chefes pela *oportunidade* que teve, revelando essa gratidão no abraço, no afeto, e na memória jamais esquecida pelo que foi feito por ela; Nilza, por outro lado, apesar de trabalhar na cadeia, inclusive tendo direito ao benefício legal da remição da pena, diz que nunca teve *oportunidade*, em virtude de ter sido negada a ela, por diversas vezes, funções diferentes do recolhimento do lixo da unidade. Ao

contrastar a gratidão de Sheila com o ressentimento que Nilza carrega, acredito ser possível pensar que o que está em jogo na troca não é simplesmente o trabalho, mas a *oportunidade*, que descreveria em um conjunto de símbolos que significam o tratamento digno, a reciprocidade e, sobretudo, a consideração da condição humana das internas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando frequentei prisões no Rio de Janeiro, chamava sempre minha atenção os relatos de gratidão de algumas internas que trabalhavam – como Sheila – considerando o contexto hierarquizado e tenso presente nas prisões entre elas e as policiais penais, já que “polícia e presa é igual a água e óleo: não se mistura”. Realmente, eu não diria que havia uma mistura, mas, como busquei apresentar neste artigo, relações sociais criadas que tornavam possível a administração do cotidiano prisional, não só para manter o funcionamento da prisão, como também para administrar eventuais conflitos cotidianos. Nesse sentido, as *oportunidades* dadas pelas guardas não só possibilitavam a remição da pena e uma maior circulação no presídio – que davam a sensação de estar “menos presa” ou de que o tempo passava mais rápido –, mas também criavam contraprestações por parte das internas que, nessas relações, deviam o “fazer por onde”, o bom comportamento, ou, ainda, a gratidão.

Com isso não quero dizer, como também busquei explorar, que essas relações se davam sem conflitos, visto que, se, para ter *oportunidade*, é preciso forjar a confiança das guardas, desconfiar das mulheres de *verdinho*, acusando-as de x9, acaba se tornando a outra face dessas trocas. Afinal, a proximidade de internas com as guardas está sempre sujeita à suspeição das demais, havendo nela uma mistura perigosa. O jogo entre confiança e desconfiança também passa por essas trocas, e pode entrar na conta de quem prefere não ser visto para não ser lembrado, fazendo a pena andar de forma mais lenta e mais discreta, mas, por outro lado, menos sujeita a acusações de *xisnovear* (x9) as demais internas.

Indo além, diria também que realizar uma pesquisa de campo em outro país talvez tenha sido o que me fez estranhar o familiar (Velho, 1997). A imagem de uma mulher servindo o café dentro da prisão, que trabalha diretamente com a diretora, pode parecer familiar em uma sociedade como a nossa, pela proximidade com outras formas de trabalho além das prisões, nas quais há proximidade e gratidão, mas também distância e hierarquia, como no caso das empregadas domésticas. Sobre isso, penso não só em Lúcia, mas também em Sheila e em sua “eterna gratidão” pelas policiais que a empregaram, mesmo que ela não recebesse salário. O trabalho “voluntário”, normatizado pela resolução da SEAP, ganha, assim, outros contornos. Não se trata somente de não ganhar um salário, mas de ocupar

determinadas posições que criam laços sociais ao mesmo tempo que estabelecem distâncias hierárquicas.

Por tudo isso, tenho pensado as relações de trabalho no contexto prisional a partir da noção de dádiva (Mauss, 2013) e de dívida (Godbout, 1998). Ignorar a dimensão moral e simbólica dessas relações impossibilita a compreensão da gratidão que Sheila sente e do ressentimento de Nilza. Não se pode dizer que o lucro – mesmo que em seus aspectos imateriais como o benefício da remição da pena – é o único objetivo do trabalho, já que Nilza nunca se sentiu contemplada por uma *oportunidade* da mesma forma que Sheila. Além disso, como já mencionei, a troca que a *oportunidade* produz cria laços sociais importantes para o próprio funcionamento da cadeia, que transcende o resultado prático das atividades laborais cotidianas.

Acrescento, ainda, que a descrição das dores relatadas por Nilza, lidas a partir da ausência da dádiva e pela negação do seu status de interlocutora, também constituem maneiras de pensar de que forma é possível registrar condutas racistas no contexto prisional e observar como se produzem relações raciais na contemporaneidade. É frequente a correlação entre o encarceramento e o racismo tanto no Brasil quanto em outros países, sobretudo no Estados Unidos (Alexander, 2017; Davis, 2018). Aqui, o que se torna visível é que a observação de práticas cotidianas dentro da prisão revela também um tratamento desigual conferido às internas. Existem presas e presas, conforme Nilza relata, sentindo dentro de si as consequências das desigualdades raciais, inclusive entre aquelas de *verdinho*.

Enfim, aqui busquei compreender as dimensões simbólicas das relações criadas nesse contexto e, ainda, começar a analisar de que maneira o trabalho dentro da prisão pode ser uma das chaves para pensar relações desiguais e hierarquizadas presentes no Brasil contemporâneo, mas que guarda semelhanças com as ideias vigentes na construção das primeiras unidades prisionais de nosso país, ainda sob o regime escravocrata. Afinal, me parece que, assim como no Brasil imperial, o trabalho das condenadas é fundamental para manter a prisão, desde a retirada do lixo até os laços sociais que fazem a cadeia funcionar.

REFERÊNCIAS

Alexander, M. (2017). *A nova segregação. Racismo e encarceramento em massa*. São Paulo: Boitempo.

Biondi, K. (2010). *Junto e misturado: uma etnografia do PCC*. São Paulo: Terceiro Nome.

- Cardoso de Oliveira, L. R. (2004). Honra, dignidade e reciprocidade. In P. H. Martins & B. F. Nunes (Orgs.), *A nova ordem social: perspectivas da solidariedade contemporânea*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Cardoso de Oliveira, L. R. (2008a). O ofício do antropólogo, ou como desvendar evidências simbólicas. *Anuário Antropológico*, 32(1), 9-30.
- Cardoso de Oliveira, L. R. (2008b). Existe violência sem agressão moral? *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 23(67), 135-146.
- Cardoso de Oliveira, L. R. (2018). *Desvendando evidências simbólicas: compreensão e conteúdo emancipatório da antropologia*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ.
- Chies, L. A. (2008). *A capitalização do tempo social na prisão: a remição no contexto de temporalização na pena privativa de liberdade*. São Paulo: IBCCRIM.
- Davis, A. (2018). *Estarão as prisões obsoletas?* Rio de Janeiro: Difel.
- Fernandes, D. F., Godoi, R., & Matos, L. V. (2023). Norte, atalho e armadilha: notas sobre a remição de pena por trabalho e estudo em Salvador e no Rio de Janeiro. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, Especial 5, e57961. <https://doi.org/10.4322/dilemas.v16esp5.57961>
- Foucault, M. (2012). *Vigiar e punir* (40ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Godbout, J. (1998). Introdução à dádiva. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 13(38), 39-51. <https://doi.org/10.1590/S0102-69091998000300002>
- Goffman, E. (2015). *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva.
- Holloway, T. (2017). O Calabouço e o Aljube do Rio de Janeiro no século XIX. In C. N. Maia et al. (Orgs.), *História das prisões no Brasil* (pp. 253-282). Vol. 1. Rio de Janeiro: Anfiteatro.
- Kant de Lima, R. (2013). Entre as leis e as normas: éticas corporativas e práticas profissionais na segurança. *Dilemas - Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 6(4), 549-580.
- Maia, C. N. et al. (2017). *História das prisões no Brasil*. Vol. 1. Rio de Janeiro: Anfiteatro.

- Mallart, F. (2014). *Cadeias dominadas: a Fundação Casa, suas dinâmicas e as trajetórias de jovens internos*. São Paulo: Terceiro Nome.
- Mallart, F. (2019). O arquipélago. *Tempo Social*, 31(3), 59-79.
- Mallart, F., & Rui, T. (2017). Cadeia ping-pong: entre o dentro e o fora das muralhas. *Ponto Urbe*, 21, 1-17. <https://doi.org/10.4000/pontourbe.3620>
- Marques, A. (2014). *Crime e proceder: um experimento antropológico*. São Paulo: Alameda.
- Martins, L. (2023). “Foi Deus que me colocou aqui”: Reflexões sobre a pena e o encarceramento em prisões femininas no Rio de Janeiro. *Dilemas - Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 16, n. esp. 5, 1-27.
- Martins, L. (2024). *Fazer a pena andar: uma etnografia sobre o cumprimento da pena e seus ritmos em unidades prisionais femininas no Rio de Janeiro, em Paris e em Marseille*. Rio de Janeiro: Autografia.
- Mauss, M. (2013). *Ensaio sobre a dádiva*. São Paulo: Cosac Naify.
- Mecanismo Estadual de Prevenção e Combate à Tortura do Rio de Janeiro. (2019). *Relatório de Visita a Penitenciária Talavera Bruce, 07 de maio de 2019*. Rio de Janeiro: MEPCT/RJ. Recuperado em 13 de agosto de 2025, de <http://mecanismorj.com.br/relatorios/>
- Resolução Seap nº 721, de 30 de julho 2018. (2018, 30 julho). Normatiza o trabalho voluntário por remição de pena dos presos nas unidades prisionais do Estado do Rio de Janeiro.
- Rusche, G., & Kirchheimer, O. (2004). *Punição e estrutura social*. Rio de Janeiro: Revan.
- Sant’anna, M. A. (2017). Trabalhos e conflitos na Casa de Correção do Rio de Janeiro. In C. N. Maia et al. (Orgs.), *História das prisões no Brasil* (pp. 283-314). Vol. 1. Rio de Janeiro: Anfitheatro.
- Velho, G. (1997). *Individualismo e cultura: nota para uma antropologia da sociedade contemporânea*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Wacquant, L. (2001). *Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos*. Rio de Janeiro: F. Bastos.

Luana Almeida Martins: professora do Departamento de Sociologia (DS/IFCS/UFRJ), vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Justiça e Segurança (PPGJS/UFF) e ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA/UFRJ), e pesquisadora do INCT-InEAC.

Data de submissão: 17/08/2025

Data de aprovação: 02/03/2026