

**Universidade Federal Fluminense
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Antropologia**

Izabella Lacerda Pimenta

*Dos acessos ao “mundo do trabalho” -
uma etnografia sobre os processos de construção
institucional de presos e egressos no Rio de Janeiro
(Brasil) e em Ottawa (Canadá)*

Niterói
2014

Izabella Lacerda Pimenta

*Dos acessos ao “mundo do trabalho” -
uma etnografia sobre os processos de construção
institucional de presos e egressos no Rio de Janeiro
(Brasil) e em Ottawa (Canadá)*

Tese de doutorado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Antropologia da Universidade Federal
Fluminense como requisito parcial para
obtenção do título de doutor.

Orientadora: Dra. Simoni Lahud Guedes
Co-orientador: Dr. Edilson Márcio de Almeida Silva

Niterói
2014

BANCA EXAMINADORA

Professora Dra. Simoni Lahud Guedes (orientadora)
Universidade Federal Fluminense

Professor Dr. Edilson Márcio Almeida da Silva (co-orientador)
Universidade Federal Fluminense

Professor Dr. Luís Roberto Cardoso de Oliveira
Universidade de Brasília

Professora Dra. Leilah Landim Assumpção
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Professor Dr. Roberto Kant de Lima
Universidade Federal Fluminense

Professor Dr. Ari de Abreu Silva
Universidade Federal Fluminense

Professor Dr. Frederico Policarpo de Mendonça Filho
Universidade Federal Fluminense

Suplentes

Professora Dra. Maria Stella de Faria Amorim
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Professora Dra. Gláucia Maria Pontes Mouzinho
Universidade Federal Fluminense

AGRADECIMENTOS

“Viver uma vida com gratidão é abrir os olhos sobre as maneiras incontáveis em que somos sustentados nesse mundo. Uma vida vivida desse jeito traz menos sofrimento porque nossa atenção deixa de estar apenas dirigida a nós mesmos, mas também aos outros.” (Gregg Krech)

A sensação que tenho ao terminar essa tese é de alívio. Por outro lado, sinto-me incapaz de retribuir à altura o apoio, a atenção, a dedicação e o carinho daqueles que me acompanharam ao longo desta trajetória ou em alguns momentos desta. A gratidão que desejo expressar a uma série de pessoas é no sentido de reconhecer, mais uma vez, o quão relevante foi poder contar com as suas capacidades de doação. Não foram poucas as pessoas que, em diferentes momentos, se doaram, contemplando o que eu precisava. É neste sentido que inicio meus agradecimentos, no desejo de botar em movimento o que para mim, ao final, se constitui como dádiva. Enfim, uma dívida que não há como pagar.

Agradeço primeiramente com muito carinho e respeito à minha orientadora, professora Simoni Lahud Guedes, pela generosidade, pelos incontáveis momentos de incentivo, pela paciência e pela confiança em mim depositada desde o mestrado. É desde essa época que tenho o privilégio de contar com a sua admirável capacidade em ensinar Antropologia, com a sua orientação e a sua sensibilidade. Além disso, agradeço todos os momentos de doação, de amizade, de carinho e de apoio, especialmente por conta dos obstáculos que tive que enfrentar de forma simultânea à escrita da tese, também considerando os seus desafios particulares. Obrigada por estar comigo e mostrar que não estou só.

Professor Edilson Almeida da Silva por ter acompanhado a minha trajetória desde o mestrado, sempre com muito incentivo, tendo participado de todas as minhas bancas. Obrigada pela extrema dedicação e atenção durante o trabalho de co-orientação. Agradeço também à paciência, especialmente nos momentos finais desta tese.

Agradeço também com muito carinho ao professor Roberto Kant de Lima por ter acompanhado de perto a minha trajetória de pesquisa, pela constante motivação acadêmica e pela confiança. Não poderia deixar de agradecer à sua amizade e à sua

reconhecida generosidade, expressa de variadas formas e aos seus preciosos e constantes ensinamentos antropológicos e, especialmente, de vida.

Professor Daniel dos Santos por ter aceitado o trabalho referente à co-orientação da minha pesquisa em Ottawa, pelo amplo suporte acadêmico e em todas as áreas que precisei durante o período em que vivi no Canadá. Agradeço, especialmente, e também, à My dos Santos pelo acolhimento, pela hospitalidade e pela preciosa socialização naquele país. Estar em outro país e poder contar com este tipo de apoio, atenção e cuidado foi algo fundamental para o sucesso desta empreitada de pesquisa durante um ano no Canadá.

Professor Antonio Rafael Barbosa que, desde o início desta pesquisa, sempre foi um importante interlocutor acerca das minhas “descobertas” em campo, pelas variadas infundáveis ideias e sugestões e pela amizade.

Aos professores que em algum momento participaram das minhas bancas de projeto e de qualificação, pelas recomendações, críticas e valiosas sugestões: Roberto Kant de Lima, Antonio Rafael Barbosa, Edilson Almeida da Silva, Ana Paula Mendes de Miranda.

À Professora Ana Paula Mendes de Miranda meu agradecimento se deve, sobretudo, pela sugestão em abordar na tese os processos de construção institucional dos presos e egressos pesquisados, além das valiosas sugestões no momento da banca de qualificação.

Aos professores Luis Roberto Cardoso de Oliveira, Leilah Landim, Roberto Kant de Lima, Ari Abreu, Frederico Policarpo por aceitarem participar da banca. Da mesma forma, agradeço aos suplentes da banca, professora Maria Stella Amorim e Glaucia Mouzinho.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Antropologia que generosamente contribuíram para a minha formação intelectual. A gratidão que expresso aqui se dá, especialmente na certeza de que escolhi o lugar adequado para me tornar antropóloga, com professores comprometidos em ensinar dentro e fora dos limites da academia.

Aos professores do Departamento de Criminologia da Universidade de Ottawa que tive contato em algum momento, principalmente Justin Piché e Jennifer Kilty pela constante interlocução e por terem mediado algumas entradas e permanências em campo. Também agradeço à Joanne Cardinal e demais funcionárias do Departamento, ao coordenador Bastien Quirion pelo acolhimento.

Aos funcionários do PPGA por terem me acolhido e por terem sido sempre muito solícitos, especialmente Ilma Cockrane, Marcelo Gonçalves e Fernanda Ribeiro.

Ao apoio concedido pela CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – que, através da bolsa de estudos, permitiu a realização da pesquisa no Canadá.

Agradeço aos professores, pesquisadores e funcionários do Núcleo Fluminense de Estudos e Pesquisa (NUFEP) e do Instituto de Estudos Comparados em Administração Institucional de Conflitos (INCT-InEAC) pelo acolhimento e pela socialização acadêmica. Assim, devo citar algumas pessoas, como Lúcio Pinho Duarte, Virgínia Taveira, Sônia Castro e todos os monitores, que sempre ofereceram amplo suporte, atenção e dedicação. Aos professores e colegas, como Ana Paula Miranda, Boris Maia, Edilson Silva, Fábio Mota, Fernando de Sousa, Flavia Medeiros, Frederico Policarpo, Joelma Azevedo, José Colaço, Lênin Pires, Lucía Eilbaum, Luiza Aragon, Marcos Moura, Marcos Veríssimo, Maria Stella Amorim, Mario Miranda, Miriam Alves, Pedro Heitor, Talitha Rocha, Rômulo Lambrocini, Victor Mello, Victor Rangel, entre outros. Em especial à Sabrina Silva e Glaucia Mouzinho pela amizade. E todos àqueles que acompanharam (uns mais, outros menos) de algum modo o processo de construção deste trabalho.

Aos amigos do PPGA-UFF Alessandra Oberling, Analice Cárdenas, André Gil, Beatriz Arosa, Camila Fernandes, Carolina Llanes, Felipe Berocan, Haydeé Caruso, Hilaine Yaccoub, Leif Grunewald, Luciane Patrício, Márcio Filgueiras, Mariana Batista, Martin Curi, Mary Lilia, Monique Aguiar (pelo acolhimento e pela constante disposição em ajudar), Michele Lima, Michelle Markowitz, Nestor Cortés, Pedro Mascarenhas, Pedro Pio (pelo acolhimento), Pedro Santos, Robson Campanerutti, Robson Rodrigues, Rolf Malungo, Shirley Torquato, Verlan Gaspar.

Aos amigos que fiz durante minha estadia no Canadá e que acompanharam de perto (uns mais, outros menos) a realização deste trabalho Agathe Riquier, Ali Danesh, Alim Bayker, Amilcar Soares, Antonio Marinho, Carlos Rodriguez-Amavski, Carolina Gregorutti, Cecile Catalfo, Cesar Romero, Cyrus Pourmoslemi, Eugénie Biraben, Faical Chebloui, Farouk Kaspales, Fatema Begun, Feddrick Jawi, Gord Richards, Iris Haliburton, João Velloso, Jonas Saldanha, Klau Navarro, Lilia Forte, Lomami, Mariana Raupp, Marie-Eve Sylvestre, Melissa Dawe, Moe Mbacké, Murat Varol, Mylene Orsi, Peter Park, Pier Angelli, Polina Tar, Rafael Camargo, Shien Victoria.

Aos funcionários do *Correctional Service of Canada*.

Aos amigos Aluana Guilarducci, Belayne Zanini, Carolina Grillo, Cristiane Lopes, Cristina Villas Boas, Dayane Sperotto, Fiel Matola, Gilmar Soares, Giselle Rocha, Helga Leite, Herywelton Vilela, Israel Wallysson, Ivana Curi, Livia Ataíde, Luiz Rojo, Marcela Beraldo, Vanessa Araújo, Vinícius Gomes, pelo incentivo.

Cristiana Maria da Silva, amiga de longa data, comadre, anjo que sente como estou e se doa sempre que preciso. Luz em minha vida!

Renata Amaral por me apoiar quando tudo parecia mais do que perdido em meio a tantos desafios da minha vida pessoal, pela amizade e pelos incentivos constantes para que eu pudesse seguir em frente.

Max Araújo e Susi Salvador pelas inúmeras lições sobre a vida e sobre o amor incondicional, por terem permitido também a construção da nossa amizade.

Nestor Vaz por ajudar no meu processo de autoconhecimento com refinada e profissional maestria. A sua ajuda foi fundamental na escrita de cada uma das páginas que se seguem.

Preciso registrar a minha enorme gratidão aos interlocutores com os quais pude conviver no Rio de Janeiro e em Ottawa. Agradecê-los nominalmente não será possível, tendo em vista o compromisso ético quanto à preservação das suas identidades. Enfim, a convivência com eles vai além (muito além dos dados etnográficos construídos). Com eles aprendi muito sobre a vida. Além de ouvir, também fui ouvida, o que acabou por criar alguns laços de amizade que ainda perduram atualmente. Com certeza, ter sido acolhida com respeito e carinho pela maioria dos interlocutores (presos, egressos ou funcionários das organizações), tornou a realização deste trabalho algo muito mais prazeroso.

RESUMO

Esta tese aborda os processos de construção institucional de presos e egressos do sistema prisional no Rio de Janeiro (Brasil) e em Ottawa (Canadá). Os processos focalizados, a partir da perspectiva comparada, ocorrem em programas de emprego desenvolvidos e geridos por organizações não-governamentais. A etnografia foi realizada a partir da interlocução com presos e egressos do sistema prisional, público-alvo dos programas de trabalho estudados, funcionários e gestores, assim como empresas envolvidas nas iniciativas. Busca-se uma descrição a partir de casos etnográficos específicos que combinam práticas e representações oriundas tanto do “mundo do trabalho” quanto do “mundo do crime”. Procura-se elencar os significados dos programas de emprego para os interlocutores, entendendo possíveis apropriações deste tipo de política pública. Analisa-se o papel das Organizações Não-Governamentais e do Estado no acesso ao trabalho enquanto um dos direitos que integra o conceito de cidadania. Abordam-se os simbolismos, os processos de socialização normalizadora e de controle social acerca do acesso ao emprego nos contextos estudados comparativamente. Ademais, são analisados os múltiplos acionamentos identitários que o acesso ao trabalho formal é capaz de permitir.

Palavras-chave: organização não-governamental – sistema prisional – egresso – mercado de trabalho.

ABSTRACT

This thesis approaches the processes of institutional construction of inmates and ex-offenders from the prison systems in Rio de Janeiro, Brazil, and Ottawa, Ontario, Canada. These processes are focused, from a comparative perspective, in programs developed and managed by non-governmental organizations. The ethnography was constructed from the interviews with inmates and ex-offenders, targeted by those job programs, as well as workers, managers, and corporations involved with those initiatives. It seeks a description starting from specific ethnographic cases which combine practices and representations coming from the “world of work” as well as from the “world of crime”. It also lays-out the employment programs meanings for each stakeholder, understanding possible meaning appropriations bearing on that kind of public policy. It assesses the role of NGO’s and Government when allowing access to employment as a right embedded in the concept of citizenship, and approaches the symbolisms, processes of normalizing socialization, and social control regarding the access to employment within the contexts comparatively studied. In addition, it evaluates the multiple identity triggers that the access to formal employment enables.

Keywords: non-governmental organization – prison system – ex-offender – job market.

RÉSUMÉ

La présente thèse porte sur les processus de construction institutionnelle de détenus et d'ex-détenus du système carcéral à Rio de Janeiro, Brésil, et à Ottawa, Canada. À partir d'une approche comparative, les processus visés se passent dans les programmes d'emploi développés et gérés par certaines organisations non gouvernementales. L'ethnographie fut réalisée à partir du dialogue avec les détenus et les ex-détenus du système carcéral, la cible des programmes d'emploi étudiés, mais aussi avec les employés et les gestionnaires, ainsi que les entreprises liées à ces programmes. À partir des cas ethnographiques étudiés, Nous établissons une description qui jumellent pratiques et représentations issues du "monde du travail" ainsi que du "monde du crime". Nous voulons identifier les sens de ces programmes pour les interlocuteurs, c'est-à-dire les possibles appropriations de ce type de politique publique. Nous analysons le rôle des organisations non gouvernementales et de l'État dans l'accès au travail en tant qu'un des droits intégrant le concept de citoyenneté. Nous analysons les symbolismes et les processus de socialisation normalisatrice et de contrôle social liés à l'accès à l'emploi dans les contextes étudiés comparativement. De plus, nous analysons les multiples stratégies identitaires que l'accès au travail formel permet.

Mots-clés: organisation non gouvernementale – système carcéral – ex-détenu – marché du travail.

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	14
1.2 - Uma breve ambientação em torno dos recortes Rio de Janeiro (Brasil) e Ottawa (Canadá)	22
1.3 - A estrutura da tese	27
2 - PERCURSOS METODOLÓGICOS E DIMENSÕES ÉTICAS DO FAZER ANTROPOLÓGICO	30
2.1 - Das motivações pela pesquisa	30
2.2 - Entraves e novas possibilidades na construção do campo no Rio de Janeiro	35
2.2.1 - O Programa Começar de Novo.....	35
2.3 – Metodologia	38
2.4 - Por que Rio de Janeiro e Ottawa?	42
2.5 - Dos contextos etnográficos e algumas dimensões éticas iniciais.....	44
2.6 - O Projeto Emprega Já	57
2.7 - A ONG Ottawan	65
2.7.1 - On the TOP Employment Services e o TOTAL Pre-Employment Program ...	65
2.7.2 - Ethnocultural Services Section, Correctional Operations & Programs Sector do Correctional Service of Canada, Ministry of Public Safety	72
2.8 - Algumas inserções	75
2.9 - Chegadas e partidas	79
3 – ETNOGRAFANDO A ONG CARIOCA.....	82
3.1 - Estrutura física	85
3.2 - O trabalho no escritório	87
3.3 - A supervisão	94
3.4 - As empresas parceiras	98
3.5 - PARTE 2 – Algumas possibilidades de percursos – o caso do Projeto Emprega Já	99
3.5.1 - O caso de Lorenzo	99
3.5.2 - O caso de Abraão	115

3.6 - A classificação dos “encaminhados” e a construção de saberes oriundos do “mundo do crime” e do “mundo do trabalho”	121
4 –A <i>ONG CANADENSE</i> – ALGUNS ENFOQUES ETNOGRÁFICOS	131
4.1 - A <i>ONG Ottawa</i>	133
4.2 - Construindo as minhas primeiras impressões	133
4.3 - Os programas de emprego e de pré-emprego	136
4.3.1 - O dia a dia no <i>TOTAL Pre-Employment Program</i>	138
4.3.2 - A rotina no <i>On The Top Employment Services</i>	144
4.3.3 - “Intake Appointment”	146
4.3.4 - Ainda sobre o “intake” – o caso dos “parolees”	152
4.4 - O trabalho das “employment consultants”: transformando presos e egressos em “clients” do programa de emprego	153
4.5 - PARTE 2 – Algumas possibilidades de percursos nos programas de emprego e de pré-emprego da <i>ONG Ottawa</i>	156
4.5.1 - Manolo e a construção coletiva do currículo	156
4.5.2 - O caso de Jade	161
4.6 - Enquanto isso e ao mesmo tempo no <i>Total Pre-Employment Program</i>	172
4.6.1 - O caso do Santiago	172
4.6.2 - Conhecendo Santiago	176
4.7 - A ONG e o PBC - mais uma forma de controle e de repressão integrando o processo de construção institucional	185
4.7.1 - Etnografando a supervisão da “P.O.”	187
4.7.2 - O café – He’s breaching his conditions...	193
4.7.3 - Breaching one more condition...	195
5 – DO LADO DE CÁ - OS PROCESSOS DE CONSTRUÇÃO INSTITUCIONAL DOS EGRESSOS NO <i>PROJETO EMPREGA JÁ</i>	200
5.1 - Das relações entre Estado e ONG	200
5.2 - Organização Não-Governamental - alguns esclarecimentos	202
5.3 - O Valor do trabalho formal no mercado das colocações profissionais	207
5.4 - Informalidade – Marginalidade – Ilegalidade – Criminalidade	209
5.5 - Efeitos práticos e simbólicos da carteira de trabalho	213
5.6 - Adotando uma postura empresarial?	231

5.7 - Dos usos da carteira de trabalho - o crachá e o contracheque	234
5.8 - A importância da posse de documentos no acesso ao trabalho formal enquanto direito – o título de eleitor na contramão da carteira assinada	240
5.8.1 - O que o caso do Apolo nos informa?	243
6 – DO LADO DE LÁ - OS PROCESSOS DE CONSTRUÇÃO INSTITUCIONAL DOS EGRESSOS NA ONG OTTAWAN	247
6.1 - Cidadania não é citizenship!	247
6.2 - It looks like a passport... ..	252
6.3 - “Job readiness factors” e o propósito institucional de socialização dos “clients” para o mercado de trabalho	253
6.4 - Controle social e a participação do Estado no processo de construção institucional	266
6.5 - A fatia do bolo – formas de controle e punição	267
6.6 - A dimensão da “privacy” na organização	278
7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	282
7.1 - A vida pregressa na construção institucional dos “encaminhados” e “clients”– alguns contrastes	283
7.2 - Pensando contrastivamente os acionamentos da identidade de trabalhador	286
REFERÊNCIAS	291
ANEXOS	304

1 - INTRODUÇÃO

Quando você sai da cadeia, todas as portas costumam estar fechadas. A única que vai continuar aberta é a porta do crime.
(Bueno¹)

A epígrafe acima envolve os sentidos contidos em muitos dos relatos que foram acionados pelos interlocutores durante a realização do trabalho de campo, tanto no Rio de Janeiro quanto em Ottawa. Muitos presos e egressos do sistema prisional costumavam destacar a dificuldade enfrentada em termos da (re)inserção no mercado de trabalho, apontando, dentre outras coisas, ser esta a principal razão para buscar os respectivos programas de emprego estudados.

De forma sucinta, o objeto desta tese diz respeito aos processos de construção institucional de presos e egressos do sistema prisional no Rio de Janeiro (Brasil) e em Ottawa (Canadá). Os processos focalizados, a partir da perspectiva comparada, ocorrem em programas de emprego desenvolvidos e geridos por organizações não-governamentais – ONGs. Ao reconhecer a existência de um mercado de organizações não-governamentais dedicadas à colocação profissional formal para presos e egressos do sistema prisional que pode escolher, dentre algumas possibilidades, uma iniciativa no Rio de Janeiro e outra em Ottawa, o que me permitiu elaborar entendimentos referenciados pelo contraste entre estas realidades.

A etnografia foi realizada, principalmente, a partir da interlocução com presos e egressos do sistema prisional, público-alvo dos programas estudados. Também fizeram parte do estudo os funcionários e gestores das ONGs, bem como empresas envolvidas nas iniciativas. No caso do Canadá, igualmente foi considerada a interlocução com funcionários oriundos da agência denominada por *Correctional Service of Canada*, vinculada ao *Ministry of Public Safety*, que é responsável pela gestão e regulação das penitenciárias federais. A partir da interlocução com os presos em liberdade condicional, outras agências estatais acabaram tomando parte desta reflexão, como o

¹ Uma vez que parte dos interlocutores brasileiros e canadenses prefere o anonimato, todos eles, assim como as organizações e os respectivos programas pesquisados aparecerão também com nomes fictícios, com exceção das agências governamentais.

Parole Board of Canada, responsável pela formulação e aplicação de condições a serem seguidas por cada preso federal em liberdade condicional.

Quanto ao termo egresso, é preciso esclarecer que não foi utilizada a definição oficial expressa, por exemplo, na Lei de Execução Penal do Brasil (Lei nº 7.210/ 1984). A versão oficial não foi adotada por razões de ordem metodológica e pelo fato de lidar com egressos tanto do Brasil quanto do Canadá, duas sociedades que apresentam distintas legislações, mas, sobretudo, distintas tradições jurídicas e cenários políticos. Por conseguinte, para os fins desta tese, considera-se egresso todo e qualquer indivíduo que tenha passado pelo sistema prisional na condição de condenado ou mesmo de preso provisório nos níveis municipal – considerando as Delegacias de Polícia –, estadual, provincial – no caso do Canadá – e/ou federal, independente do tempo em que o mesmo se encontrava em liberdade no momento do trabalho de campo, fazendo parte da análise igualmente os condenados em liberdade condicional² e os sentenciados às penas e medidas alternativas. Neste último caso, mais recorrente no campo canadense, não necessariamente os condenados tiveram alguma experiência em estabelecimentos prisionais, mas inevitavelmente vivenciaram e foram sujeitos, de algum modo, do sistema de justiça criminal.

Neste sentido, foram enfatizadas as experiências dos indivíduos com o “sistema”³ de modo mais amplo e a riqueza de dados que poderia ser proveniente, por exemplo, dessas variações em termos temporais. A título de ilustração, é óbvio que “estar na rua” há um ano ou há dez anos, bem como ter ficado “trancado”, “doing your time” por um ou por dez anos são situações que trazem uma série de implicações para o egresso que está em busca de um trabalho formal. Poderíamos pensar logo de início na ‘institucionalização’ do indivíduo que passou metade de sua vida na cadeia, analisando a prisão como um dos ‘submundos da socialização secundária’ (Berger & Luckmann, 1983). Há, contudo, outros fatores que também permeiam esse tipo de (re)construção social da pessoa que vão além da perspectiva temporal no cárcere ou, de modo mais abrangente, da experiência enquanto sujeito do sistema de justiça criminal. A etnografia realizada procura dar conta desses fluxos que se entrelaçam com histórias,

² A etnografia foi realizada em ambientes fora do cárcere. Quando nos referirmos aos presos, estaremos fazendo referência aos apenados em liberdade condicional ou àqueles que, vivendo em algum tipo de instituição prisional (semi-aberta ou aberta), tenham possibilidades de uma vivência social para além dos muros da prisão, podendo participar, assim, dos programas estudados.

³ As categorias nativas, as falas nativas e as citações literais de autores ficarão entre aspas. As categorias analíticas ficarão entre aspas simples. Os nomes das organizações ficarão em itálico, sendo fictícios, ou não.

subjetividades, objetividades, classificações, ambiguidades, moralidades, formalidades e informalidades capazes, por exemplo, de facilitar ao menos o “encaminhamento” para uma entrevista de emprego, sobretudo no contexto carioca.

Conforme mencionado, o estudo a seguir busca compreender os processos de construção institucional dos presos e egressos que participam de programas de emprego em duas ONGs específicas. São consideradas, assim, descrições a partir de casos etnográficos, levando-se em conta a experiência vivida e construída nestes campos. Nesta direção, tomamos os respectivos programas enquanto microcosmos de um campo de poder nos quais diferentes agentes disputam pela definição da realidade social, tendo – tanto no caso brasileiro quanto canadense – o apoio e o envolvimento do setor empresarial, mas sobretudo do estatal nas suas configurações. Partimos do pressuposto de que

Sendo produtos históricos da atividade humana, todos os universos socialmente construídos modificam-se, e a transformação é realizada pelas ações concretas dos seres humanos. (...) A realidade é socialmente definida. Mas as definições são sempre ‘encarnadas’, isto é, indivíduos concretos e grupos de indivíduos servem como definidores da realidade. Para entender o estado do universo socialmente construído em qualquer momento, ou a variação dele com o tempo, é preciso entender a organização social que permite aos definidores fazerem sua definição. (BERGER & LUCKMANN, 1983, p.157)

Assim, quando falamos de processos de construção institucional estamos nos remetendo a processos que, a partir do ponto de vista das instituições estudadas, podem ser vislumbrados (em termos mais gerais) como um esforço de ‘socialização secundária’, entendendo-se esta como “qualquer processo subsequente que introduz um indivíduo já socializado em novos setores do mundo objetivo de sua sociedade.” (idem, p. 175) Isto porque

a socialização secundária é a interiorização de ‘submundos’ institucionais ou baseados em instituições, (...) é a aquisição do conhecimento de funções específicas, funções direta ou indiretamente com raízes na divisão do trabalho (...) de vocabulários específicos de funções, o que significa em primeiro lugar a interiorização de campos semânticos que estruturam interpretações e condutas de rotina em uma área institucional. (idem, p.184-185)

Devemos salientar igualmente que os processos de construção institucional em tela podem ser compreendidos como parte de uma espécie de política pública, cujos efeitos de ordem prática e simbólica são significativamente sentidos na vida dos presos

e egressos. Ainda que conduzidas por ONGs, o Estado se faz presente em tais iniciativas, não somente através do investimento de recursos, mas a partir de normas, regras e condutas que, de algum modo, são infundidas entre estes atores. De forma sucinta e pragmática, entendemos política pública como “aquilo que os governantes escolhem fazer ou não fazer, ou ainda, (...) [as] decisões tomadas ou sancionadas pelos atores governamentais.” (Silva, 1979, p. 5) É evidente que o termo política pode ser tomado como algo mais abstrato ou mais amplo do que ações e intenções dos agentes estatais. No entanto, como salienta Silva (2010), a definição acima revela as principais linhas de força que fazem com que os problemas sociais sejam transformados em problemas de Estado, ou o que dá no mesmo, em problemas públicos, particularmente no caso do Brasil.

De modo resumido, os programas de emprego são ações desenvolvidas direta ou indiretamente pelo Estado, sendo as ONGs, no caso, as entidades utilizadas para a aplicação e a efetivação de tais políticas públicas. Mais adiante iremos discutir o trabalho enquanto um dos direitos que integram a noção de cidadania, mas por enquanto é preciso sublinhar a complexidade que permeia o ‘mundo do trabalho’, sobretudo em meio a uma crise estrutural e de longa duração (Bocayuva, 2003), que vem redimensionando essa esfera do mundo social. Como descreve o autor:

Crise do emprego, fim do emprego, crise do trabalho, fim do trabalho, tantas são as formas de abordar a conjuntura e a estrutura do desemprego contemporâneo. A crise do assalariamento é um elemento-chave, significa que nós vamos ter que pensar estratégias ocupacionais distintas do modelo salarial. Se nós pensarmos que o fim do trabalho está posto, nós vamos ter que pensar uma sociedade que vai distribuir renda para um conjunto de pessoas que estão ‘livres’, mas que não têm mais como se inserir no ponto de vista do trabalho que se contrai. (p.78)

No nosso caso, vale sublinhar que “as políticas públicas de emprego, conforme concebidas e aplicadas no Brasil, não têm, por sua própria natureza, condições de solucionar o problema do desemprego no país.” (Souza, 2003, p. 72) Neste cenário, dimensionado pela chamada flexibilidade das relações de trabalho, a maioria dos assalariados não tem carteira assinada, apresentando geralmente contrato de menos de três anos e tendo que lidar com altos índices de rotatividade (Bocayuva, 2003). Outro fator relacionado às políticas de emprego diz respeito à qualificação do trabalhador, sendo as deficiências de capacitação da população não uma consequência das mudanças

do ‘mundo do trabalho’ unicamente, mas de um extenso processo em que as carências se articulam em cumulativas e sucessivas exclusões. (idem)

Na busca por entendimentos acerca dos processos de construção institucional de presos e egressos do sistema prisional conduzidos pelas ONGs em que realizei a pesquisa, descrevo casos acompanhados nos programas de emprego e, no caso canadense, também nos programas de pré-emprego. Procurando dar conta desses percursos institucionais muitas vezes associados (embora não necessariamente) à busca por um trabalho formal, apresento diferentes situações que apontam as formas de apropriação dos programas aí observadas. Consequentemente, enfatizo algumas diferenças relativas ao papel dessas iniciativas geridas por ONGs no Rio de Janeiro e em Ottawa. Isto posto, vale lembrar que os processos analisados não se aplicam de forma mecânica e homogênea aos participantes, havendo, no geral, algum espaço para a atuação dos indivíduos, que se apropriam de diferentes modos de tais programas. Em vista dos argumentos apresentados, é importante entender os indivíduos enquanto plurais, produzidos e produtores das relações sociais, porquanto as realidades sociais são simultaneamente objetivadas e interiorizadas segundo preceitos construtivistas (Corcuff, 2001).

Por se tratar de um trabalho etnográfico, também procuro explicitar significados em torno de algumas categorias nativas centrais para a compreensão dos universos pesquisados, tomando como pressuposto o fato de que “(...) as categorias são representações essencialmente coletivas, elas traduzem antes de tudo estados da coletividade: dependem da maneira pela qual esta é constituída e organizada, de sua morfologia, de suas instituições religiosas, morais, econômicas, etc.” (Durkheim, 1973, p. 518). Neste viés, os relatos etnográficos de ambos os contextos estudados são trazidos no intuito de, de alguma maneira, dar “carne e sangue” (Malinowski, 1984) a estas páginas. Ademais, guardadas as singularidades de cada um dos casos que acompanhei durante os trabalhos de campo, longe de buscar generalizações para empacotar em modelos explicativos os contextos etnográficos e suas variadas dimensões, leituras e possíveis releituras, devo pontuar que a pretensão da antropologia é a “construção de teorias de médio alcance” (Oliveira, 1995).

Os relatos e os casos etnográficos denotam descrições com possibilidades analíticas nas quais deve-se considerar também as minhas leituras e trajetórias enquanto pesquisadora e as minhas vivências em campo. Geralmente, os casos estão circunscritos dentro de certo ‘campo de possibilidades’ (Velho, 1994, p.27), o que “delimita não

apenas as condições de realização dos projetos, mas os próprios projetos que se colocam para as pessoas.” (Guedes, 1997, p. 235) Por outro lado, também consideramos que os indivíduos pesquisados apresentam uma margem de escolhas individuais, mesmo vivendo sob determinadas condições estruturais que, aparentemente, são semelhantes. Há uma relação que favorece o diálogo entre sociedade e indivíduo – produzido e produtor da realidade –, um dos *paired concepts* da sociologia herdados da filosofia (Corcuff, 2001)

Em termos gerais e para dar uma ideia sobre o perfil dos presos e egressos pesquisados, observa-se que cerca de 95% dos “clients” é, segundo um dos funcionários da organização pesquisada em Ottawa, “hands on work”, ou seja, apresentam perfil voltado para o desempenho de trabalho braçal em setores de base da economia como construção civil, indústria, bem como o setor de serviços. Na mesma direção estão os “encaminhados”, isto é, os presos e egressos participantes do programa de emprego estudado no Rio de Janeiro, uma vez que estes também buscam colocação no mercado nos mesmos setores e áreas.

Dado o exposto, podemos previamente assumir os casos que se seguem nestas páginas como possíveis recortes das trajetórias de vida de presos e/ou egressos. Em sua maioria, estamos tratando de homens com baixa escolaridade, com idades variando entre 18 e 35 anos, recebendo (na maioria das situações) remunerações de até dois salários mínimos (no Brasil) ou girando em torno da *minimum wage* (no Canadá), isto é, os salários costumam acompanhar a remuneração mínima estipulada pelos governos. A maior parte deles já desenvolveu algum tipo de trabalho (no contexto brasileiro especificamente, com ou sem carteira assinada). Outros combinam uma vida associada ao trabalho e à prática de delitos eventuais. Outros abandonam o trabalho formal para se dedicar ao crime enquanto atividade capaz, dentre outras coisas, de gerar provisão pessoal e/ou para os membros da família.

Lidamos com trajetórias de vida que, atravessadas pelos processos de construção institucional desenvolvidos nos programas de emprego, revelam um importante elemento comum nos contextos etnográficos pesquisados, ou seja, estamos tratando de “encaminhados” e “clients” que tiveram ou ainda têm uma vida associada ao trabalho – mesmo que esse não se apresente pelo viés da formalidade. Desmistificando a ideia norteada pelo senso comum de que os presos sempre foram “vagabundos, bandidos ou malandros” – indivíduos em situação de confronto com as normas e leis - e que por isso mesmo foram parar na cadeia, Brant (1994) destaca o fato da população carcerária no

Brasil ser composta, sobretudo, por trabalhadores. Neste sentido, também assumimos que o público dos programas pesquisados é composto especialmente por trabalhadores, tanto no contexto brasileiro quanto no canadense. Os presos não costumam ser ‘desempregados crônicos’ ou ‘criminosos profissionais’ na vida antes da prisão. Ao pesquisar a cadeia como espaço de trabalho e o preso como trabalhador, Brant sinaliza isso, bem como o aumento do número de jovens presos, casados e com poucos filhos:

Não por acaso, podemos denominar trabalhadores presos os indivíduos que aportam os cárceres. Tendo examinado uma amostra representativa da população do sistema penitenciário, encontramos uma proporção de apenas 1% que nunca trabalhou. Sabendo-se que se trata de uma população jovem, a maior parte com menos de 30 anos de idade, e que alguns foram muito cedo para a cadeia, torna-se claro que os presos não são originariamente “vagabundos”. Tiveram eles uma experiência anterior de trabalho, frequentemente prolongada, muitas vezes especializada. A alternativa entre vida produtiva e vida de crimes não é tão simples como se costuma supor. (BRANT, 1994, p. 75)

Ao longo da etnografia analisamos algumas das relações estabelecidas entre ONGs, Estado e empresariado. Focando o modo como estas operam no desenvolvimento dos programas de emprego e de pré-emprego investigados, observamos o compartilhamento de sistemas de punição e controle disciplinar em termos foucaultianos. Logicamente, não estamos dizendo que estas agências operam do mesmo modo ou sob os mesmos parâmetros que os estabelecimentos prisionais. Aliás, reconhecemos que os programas se configuram como uma possibilidade de inserção no mercado de trabalho e, especialmente no caso brasileiro, de aquisição de uma identidade socialmente positivada - a identidade de trabalhador. Por outro lado, os programas existem para atender, segundo o perfil sucintamente apresentado, àqueles que ‘lotam’⁴ as prisões e penitenciárias em ambos os países, ou seja, indivíduos pertencentes aos segmentos de classe trabalhadora. Foucault (2003), ao descrever a situação prisional da França no início dos anos de 1970, pontua a composição do público das prisões:

A instituição prisão é, de longe, um iceberg. A parte aparente é a justificativa: “É preciso prisões porque há criminosos”. A parte escondida é o mais importante, o mais temível: a prisão é um instrumento de repressão social. Os grandes delinquentes, os grandes criminosos não representam 5% do conjunto dos prisioneiros. O resto é a delinquência média e pequena.

⁴ Desde o surgimento da prisão no Brasil (especialmente a partir dos anos de 1930) a malha prisional, segundo Barbosa (2005), opera segundo o princípio ‘n + 1’. Ou seja, “é sempre possível (e desejável) que uma nova unidade venha a se adicionar ao todo para dar conta da superlotação.” (p.320) No caso canadense, Piché (2013) discorre em torno de semelhante princípio, pontuando que, a despeito do decréscimo nos índices de criminalidade, o número de estabelecimentos prisionais no país aumenta.

Essencialmente, pessoas de classes pobres”. (FOUCAULT, 2003, p. 9 *apud* BARBOSA, 2005, p.31)

Em ambos os contextos pesquisados, no geral, observamos de modo evidente uma ampla aplicação do sistema de justiça criminal e da punição daí resultante a determinados segmentos sociais em detrimento de outros. Como sinaliza Sutherland (1941), “muitos dos crimes de colarinho branco são cometidos por corporações. Ainda não foi criado nenhum método efetivo de lidar com corporações por meio do direito penal. Não é possível condenar uma corporação à pena de morte, açoitá-la ou mandá-la para a prisão, a não ser em um sentido figurado.”⁵ (p.114) Esclarecendo essa ideia, o autor explica em outro trabalho:

As estatísticas criminais mostram de modo inequívoco que o crime, ‘como popularmente é concebido e oficialmente medido’, tem uma alta incidência nas classes mais baixas e uma baixa incidência nas classes mais altas. (...) Delas se derivaram teorias gerais a respeito do comportamento criminal. Estas teorias consideram que uma vez que o crime está concentrado nas classes mais baixas, ele é causado pela pobreza ou por características pessoais e sociais que acreditam ser estatisticamente associadas a ela, incluindo desvios psicopáticos de debilidade mental, vizinhanças favelizadas e famílias ‘deterioradas’. (...) As explicações convencionais são inválidas principalmente porque elas são derivadas de amostras enviesadas. (SUTHERLAND, 1940, p.1-2)

Arguello (2005), embasada pela leitura de Wacquant (2002), explica que o aumento da população carcerária nos Estados Unidos não se deve ao aumento da criminalidade violenta, mas à mudança de atitude dos poderes públicos em relação aos setores pobres, encarados como núcleo irradiador da criminalidade. Para estes segmentos, esclarece a autora,

(...) se dirigem a campanha ‘cívica’ dos valores da ‘moralidade’ e do ‘trabalho’, exatamente na mesma proporção em que a precarização deste e a contração das políticas sociais tornam a vida das classes populares ainda mais insuportável e caótica. A desregulamentação da economia e a destruição do Estado social, que produzem desigualdades sociais, exigem o fortalecimento do Estado penal para normalizar o trabalho precário. (p. 8)

Considerando o público dos programas etnografados, estamos, em geral, diante de uma população trabalhadora que teve interrompida sua trajetória profissional e ocupacional pelo delito e posterior encarceramento. Segundo Brant (1994), estudar presos enquanto trabalhadores não é muito usual, mas levamos em consideração este

⁵ Esta e as demais traduções foram realizadas por mim.

pressuposto porque a maioria dos interlocutores brasileiros e canadenses⁶ já desenvolveu algum trabalho formal ou informal antes ou mesmo durante a reclusão. Ademais, considerando a ética da renda e da provisão associada à dimensão do valor “fazer”, atividades relacionadas ao comércio de drogas são consideradas como um tipo de trabalho, ou pelo menos como um “ganha-pão” que, em determinadas circunstâncias, conforme os relatos dos interlocutores, pode ser encarado como moralmente justificável.

Não é raro, deste modo, encontrarmos semelhanças com o mercado de trabalho formal, sobretudo em termos da nomenclatura e dos cargos disponíveis. O interlocutor Leuris, por exemplo, não se vê apenas como um “ex-bandido” que hoje tem uma carteira de trabalho assinada. Ele seguiu uma “carreira” no “movimento” e chegou a ser “gerente geral” de várias “bocas de fumo” (pontos de venda de drogas). Foi dentro do “sistema”, desenvolvendo diversas atividades relativas ao comércio de drogas, que conseguiu demonstrar suas habilidades para o “negócio”, apresentando, assim, capacidade para gerenciar as “bocas de fumo” após o momento de sua libertação.

1.2 - Uma breve ambientação em torno dos recortes Rio de Janeiro (Brasil) e Ottawa (Canadá)

Tendo em vista a complexidade que permeia os contextos investigados, é preciso pontuar, mesmo que de modo sucinto, algumas diferenças acerca das sociedades brasileira e canadense. Por essa razão, no primeiro capítulo da tese são abordadas questões introdutórias e metodológicas, justificando-se, por exemplo, a escolha dos programas estudados nas cidades do Rio de Janeiro e Ottawa. Aqui, portanto, vamos trazer apenas alguns elementos em torno de uma caracterização geral dos ambientes socioculturais onde os programas foram estudados.

Voltando o foco para o Rio de Janeiro, cidade na qual foi realizada parte da pesquisa, além do fato desta ser a capital do estado do Rio de Janeiro, atualmente, é a segunda maior cidade do Brasil. O Rio de Janeiro apresenta uma população estimada de

⁶ Quando digo interlocutores canadenses, a intenção é mencionar os interlocutores que interagi no contexto canadense. Isso não quer dizer necessariamente que todos eles sejam canadenses, considerando, sobretudo, os fluxos migratórios que ainda atraem indivíduos de diversas partes do mundo para o Canadá. Quando for um dado importante para a análise, o país de origem do interlocutor será destacado.

6 milhões e 430 mil habitantes, de acordo com informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁷.

O Rio de Janeiro surgiu no século XVI como entreposto militar e administrativo, tornando-se aos poucos um centro comercial e político importante no mundo colonial português, fazendo a ligação entre a metrópole, a colônia da América, o rio da Prata e a África. Assim, na segunda metade do século XVIII, tornou-se sede da administração colonial. Demarcada a importância da cidade, Carvalho (1987) lembra que as funções administrativas e comerciais foram reforçadas mais ainda com a chegada da corte portuguesa, em 1808, trazendo cerca de 20 mil pessoas, entre as quais boa parte da burocracia metropolitana. Nesta época “a cidade começou a adquirir uma feição um pouco mais europeia. Antes pesavam muito os aspectos africanos, devido ao grande número de escravos. Às vésperas da independência, em 1822, os escravos ainda eram 46% da população. Na virada do século, quando o tráfico foi interrompido, quase 40% da população branca não deveria passar dos 40%.” (idem, p. 153)

O cenário sobre o qual discorre o autor aponta que o Rio de Janeiro foi constituído a partir de normas e preceitos típicos da colonização portuguesa. Focando o objeto do presente estudo, vale destacar, por exemplo, a disseminação dos princípios liberais associada à consagração de uma lógica desigual de privilégios que, como tal, difere significativamente dos assim chamados princípios igualitários de direitos. Neste caso,

embora seja evidente a influência das ideias liberais europeias nos movimentos ocorridos no país desde os fins do século XVIII, não se deve superestimar sua importância. Analisando-se os movimentos de 1789 (Inconfidência Mineira), 1789 (Conjura Baiana), e 1817 (Revolução Pernambucana), percebe-se logo sua pobreza ideológica. Apenas uma pequena elite de revolucionários inspirava-se nas obras dos autores europeus que liam, frequentemente, mais com entusiasmo do que com espírito crítico. A maioria da população inculta e atrasada não chegava a tomar conhecimento das novas doutrinas (COSTA, 1999, p. 29-30 *apud* VERÍSSIMO, 2013, p. 174)

Um discurso que atualiza essa lógica (já após a República) é entoado por Ruy Barbosa na década de 1920 em sua *Oração aos moços*. Esse discurso ainda é corrente no século XXI, particularmente no que concerne à concepção de igualdade nele sublinhada:

⁷ Para outras informações, ver <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=330455> Acesso em fevereiro de 2014.

A parte da natureza varia ao infinito. Não há, no universo, duas coisas iguais. Muitas se parecem umas às outras. Mas todas entre si diversificam. Os ramos de uma só árvore, as folhas da mesma planta, os traços da polpa de um dedo humano, as gotas do mesmo fluido, os argueiros do mesmo pó, as raias do espectro de um só raio solar ou estelar. Tudo assim, desde os astros, no céu, até aos aljôfares do rocio na relva dos prados. (...) A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem. Esta blasfêmia contra a razão e a fé, contra a civilização e a humanidade, é a filosofia da miséria, proclamada em nome dos direitos do trabalho; e, executada, não faria senão inaugurar, em vez da supremacia do trabalho, a organização da miséria (BARBOSA, 1999, p. 26 apud KANT DE LIMA, 2013, p.553-554, grifos do autor).

Como salienta Kant de Lima (2013),

com essa operação lógica, Ruy Barbosa, em plena fase de formação de nossa República, transforma a diferença comprovadamente encontrada na “natureza” em desigualdade social, reafirmando, assim, juridicamente, a desigualdade de tratamento jurídico como ordem fundante da “igualdade jurídica à brasileira” (Mendes, 2005), segundo a qual o “outro” cidadão, se for diferente, está fadado a receber tratamento jurídico (leia-se, policial e judicial) desigual. (p. 554)

Por todos esses aspectos, sublinha Veríssimo (2013):

aos poucos os gestos e as relações sociais foram se acomodando em uma ordem de privilégios mais do que de direitos, desigual e complementar em múltiplos níveis. (...) No Rio de Janeiro, por seu turno, onde conflitos de morte também aconteceram e acontecem até os dias de hoje, a realeza construiu um imaginário onde a desigualdade é que acabou sendo naturalizada, não seu contrário, a igualdade. (p. 172-173)

Tendo salientado alguns elementos para inicialmente caracterizar o ambiente onde temos o programa de emprego no Rio de Janeiro, passamos agora a trazer informações, no mesmo sentido, sobre o contexto canadense de pesquisa. Antes de nos atermos especificamente à cidade de Ottawa, convém fazer pelo menos alguns comentários gerais sobre o contexto do qual ela faz parte.

O Canadá é considerado uma federação composta por dez províncias⁸ e três territórios. Diferentemente do Brasil, o Canadá não adota o regime de governo presidencialista, constituindo-se como uma democracia parlamentar e uma monarquia constitucional, com a rainha Elizabeth II como chefe de Estado. Ao invés de um presidente, o governo é dirigido por um primeiro-ministro. Isso pode ser interpretado, dentre outras coisas, como um vínculo simbólico em torno dos laços históricos do Canadá com o Reino Unido. De acordo com a versão oficial da história do Canadá apresentada pelo *Ministry of Immigration and Citizenship*⁹, o processo de exploração europeia do território foi iniciado no ano de 1497, tendo sido intensificado a partir de 1600.

Sem querer dar um salto na história, mas tendo em vista o objeto desta tese, o Canadá tal qual conhecemos hoje é, dentre outros fatores, fruto da aprovação do *British North America Act*, em 1867, pelo Parlamento Britânico, quando oficialmente o Canadá Leste e o Canadá Oeste, a Nova Escócia e a Novo Brunswick uniram-se e tornaram-se o Domínio do Canadá. Com o Estatuto de *Westminster*, assinado em 11 de dezembro de 1931, o Canadá ampliou sua autonomia política. Em termos dos processos relativos à sua autonomia, Cardoso de Oliveira (2002) ressalta que:

Até 1982, a Constituição canadense ficava na Inglaterra sob a guarda do Parlamento inglês e, segundo alguns, o país não podia se considerar totalmente independente, apesar de a Coroa não interferir desde há muito nos assuntos internos do Canadá. Aliás, como se sabe, o Canadá ainda é uma monarquia e até hoje a rainha (da Inglaterra) tem um representante formal em cada província e outro na capital federal. Mas, com o ‘patriamento’ da Constituição, esta pode ser emendada (autonomamente) possibilitando, inclusive, a anexação de uma Carta de Direitos e Liberdades, garantindo a precedência de direitos básicos individuais a todos os cidadãos. (p.59)

O Canadá é um país que recebeu e recebe elevados fluxos migratórios, o que colabora para situá-lo muitas vezes nos discursos governamentais como uma nação multicultural. Tem como línguas oficiais o inglês e o francês. Neste sentido, é importante sublinhar, mesmo sucintamente, que o passado histórico de colonização inglesa e francesa gerou (e ainda gera) variados embates em torno de diferenças históricas, étnicas, culturais, econômicas e sociais existentes. Isso se reflete, dentre outras coisas, nas demandas por reconhecimento da província do Quebec (Cardoso de Oliveira, 2002) que mantém o idioma francês como língua oficial. Segundo o autor, há

⁸ A federação canadense é composta de províncias e não de estados, como ocorre no caso do Brasil.

⁹ Informações disponíveis no site do *Ministry of Citizenship and Immigration*: <http://www.cic.gc.ca/english/resources/publications/discover/section-06.asp>. Acesso em março de 2013.

dissensos em torno do suposto movimento democrático no país com a promulgação da Constituição de 1982:

Além de a Carta ter sido tomada no Quebec como uma ameaça à sua sobrevivência cultural, na medida em que se confrontava com a legislação linguística da província, a nova Constituição consolidou a situação de centralização administrativa que vinha se agravando desde a Segunda Guerra, e fortaleceu a política de multiculturalismo ao lado o bilinguismo oficial. A opção do multiculturalismo, em lugar do biliculturalismo defendido pelas principais lideranças do Quebec, foi interpretada por estas como uma agressão, pois negava a dualidade canadense e não reconhecia a especificidade cultural do Quebec. O Quebec jamais concordou com os termos do ‘patriamento’ e nunca assinou a nova Constituição que considera ilegítima, pois seria produto de alterações unilaterais do texto original, tratando-se, portanto, de uma imposição arbitrária e não democrática. Nessa visão o Quebec teria sido traído e esta situação tem sido simbolizada através da imagem ‘*de la nuit des long couteaux*’, que teria marcado a traição dos primeiros-ministros das províncias anglófonas a René Lévesque, então primeiro-ministro do Quebec, às vésperas do acordo político que possibilitou o ‘patriamento’ da Constituição.¹⁰ (p. 59-60)

Voltando ao contexto empírico de realização da pesquisa, cabe ressaltar que tanto os programas de emprego e de pré-emprego, como o escritório central do *Correctional Service of Canada* localizam-se em Ottawa, capital do país. Ottawa é a quarta maior cidade do país e tem, segundo dados o senso de 2011¹¹, 883.391 habitantes. Ela está situada na província do Ontario, mais precisamente na fronteira oriental desta província com a do Quebec. Foi fundada por volta de 1826, recebendo o nome de Ottawa em 1855.¹²

¹⁰ Apenas para ilustrar como esse sentimento de traição e a demanda pela soberania do Quebec ainda encontra respaldo entre alguns indivíduos ou segmentos sociais, devo enfatizar uma situação exemplar que presenciei no convívio com quebequenses. O fato ocorreu quando eu participava de um churrasco em Gatineau, cidade vizinha à Ottawa, localizada na província do Quebec. Ao conversar com um dos convidados que falava francês, inglês e português, elogiei sua fluência nos respectivos idiomas, principalmente o último: “você, sendo canadense, fala muito bem o português”. Imediatamente, o rapaz me corrigiu: “eu não sou canadense. Eu sou quebequense. Você gostaria que, ao invés de falar que você é brasileira, eu me referisse a você como argentina? Como se fosse a mesma coisa?” Naquela ocasião, eu comecei a entender a dimensão atual das demandas por reconhecimento de alguns quebequenses, pedi desculpas e não prossegui com a conversa naquela direção, apesar de não concordar com a comparação em torno das nacionalidades brasileira e argentina.

¹¹ Informações demográficas sobre Ottawa foram obtidas no site da prefeitura da cidade. Disponível em <http://ottawa.ca/en>. Acesso em janeiro de 2014.

¹² De acordo com Nascimento (2003), a cidade surgiu de um canal idealizado como rota alternativa entre Montreal e Kingstown, durante a guerra de 1812, declarada pelos Estados Unidos contra a Inglaterra. No conflito estava em jogo o domínio dos territórios britânicos no continente americano, sendo o Canal Rideau um meio para facilitar o transporte de tropas por uma distância de duzentos quilômetros, ligando o rio Ottawa ao lago Ontario na altura da cidade de Kingstown. Assim, ao final do conflito, em 1814, a Inglaterra conseguiu manter a posse dos territórios em disputa. Ainda de acordo com o autor, em 1826, iniciou-se a obra do canal, o que atraiu empreiteiros, trabalhadores e uma pequena comunidade de mercadores, fazendo emergir um povoado e, posteriormente, a cidade de Ottawa, assim denominada desde os anos de 1855. Ottawa não foi inicialmente planejada como capital do Canadá. Em razão disso,

Segundo Nascimento (2003), ambas as heranças culturais – inglesa e francesa – podem ser observadas na construção simbólica do espaço na capital: “elementos de tensão e de convergência entre o passado colonial inglês e francês estão presentes em monumentos como o *Parliament Hill*, extremamente inspirado no parlamento britânico, ou do *Château Laurier*, hotel situado ao lado do *Canal Rideau* cuja arquitetura tem clara influência francesa.” (p.127) O autor também pontua que, ao contrário de outros grandes centros urbanos do país, como Toronto e Montreal, quase tudo o que se lê nas placas e nas sinalizações da municipalidade está escrito nas duas línguas oficiais, enfatizando que, pelo menos na capital, as políticas bilíngues são respeitadas.

1.3 - A estrutura da tese

O primeiro capítulo tem caráter introdutório. Nele, são trazidas dimensões conceituais e metodológicas acerca dos dados construídos ao longo dos trabalhos de campo realizados no Rio de Janeiro e em Ottawa, bem como os caminhos de pesquisa trilhados. Como é de praxe em trabalhos deste tipo, apresento, além de considerações de caráter teórico-metodológico, a construção do objeto de estudo a ser desenvolvido segundo uma perspectiva comparada. Ademais, faço uma descrição breve dos campos de pesquisa, bem como dos papéis por mim assumidos no desenrolar da etnografia. Quanto a este último aspecto, teço algumas reflexões em torno de debates éticos e das técnicas de pesquisa vinculadas ao fazer antropológico.

No capítulo dois apresento, de modo pormenorizado, o projeto de emprego pesquisado no contexto carioca. Apresento a ONG e o projeto, buscando descrever seus modos de funcionamento e algumas dimensões que compõem a iniciativa. Na segunda parte do capítulo, são trazidos casos etnográficos para mostrar os caminhos trilhados pelos participantes do projeto em busca de uma colocação no mercado de trabalho formal e, conseqüentemente, das possibilidades de construção da identidade de trabalhador. Ademais, são apresentados os sistemas classificatórios que orientam o

passou por uma série de investimentos como a construção de prédios públicos, parques e museus, entre outras obras, que transformaram uma pequena cidade de lenhadores, operários e mercadores num símbolo nacional canadense (Nascimento, 2003). Desse ponto de vista, há, segundo o estudioso, a exploração de uma espécie de turismo cívico, uma série de investimentos da Comissão da Capital Nacional, configurando exemplos da importância da presença do governo federal para a cidade de Ottawa.

“encaminhamento” dos candidatos para ofertas de trabalho, o que combina moralidades, valores e práticas tanto do “mundo do trabalho” quanto do “mundo do crime”. Tendo em vista o valor do trabalho com carteira assinada no Brasil, são discutidos, mais detidamente, alguns aspectos dessa relação entre trabalho e formalidade.

No terceiro capítulo, a exemplo do anterior, o esforço se dá no sentido de apresentar a ONG e os programas de emprego e de pré-emprego pesquisados no Canadá. Procuo descrever as suas rotinas, focando, por um lado, o trabalho dos funcionários e, por outro lado, o modo como os “clients” se apropriam de atividades que visam uma socialização institucional para o mercado de trabalho. A segunda parte apresenta casos etnográficos que revelam os percursos percorridos pelos participantes dos programas, o que nos conduz a entendimentos mais amplos acerca das formas de aplicação do sistema de justiça criminal canadense. A partir disso procuramos compreender os modos de controle e de punição vigentes naquele contexto social, tanto dentro quanto fora do ambiente da ONG. Isso foi possível por conta da interlocução estabelecida com presos em liberdade condicional, assim como pela observação de reuniões com agentes do *Parole Board of Canada* e pela participação em sessões de programas correcionais.

O quarto capítulo analisa os valores e os efeitos práticos do trabalho formal com carteira assinada no contexto da sociedade brasileira e o papel da iniciativa estudada neste cenário, considerando, sobretudo, o público alvo – presos e egressos. O debate é levantado tentando dar conta da noção de cidadania evocada no projeto, bem como as variadas formas conceituais que a ela são associadas na sociedade brasileira. Tratamos da questão da posse dos documentos para os segmentos de classe trabalhadora, uma vez que não possuir certos documentos é algo capaz de criar empecilhos para a inserção formal no “mundo do trabalho”, o que pode gerar tratamentos diferenciados no espaço público e restrição no acesso aos direitos de cidadania. Nesse ínterim, trazemos um caso para sublinhar as formas não igualitárias de aplicação do sistema de justiça criminal segundo a pessoa do interlocutor, o que repercute no acesso também diferenciado aos direitos de cidadania que, no caso, não estão amplamente disponíveis para os variados segmentos da sociedade brasileira.

No quinto capítulo são feitas análises em torno dos processos de construção institucional pesquisados em Ottawa. Um dos primeiros contrastes apresentados refere-se ao conceito de cidadania. O propósito institucional de socialização dos “clients” para o mercado de trabalho, sobretudo do programa de emprego que é destacado e analisado,

considerando o viés da normalização e da disciplina. O controle social e a participação do Estado em tais processos são elucidados através da apresentação da lógica correcional desenvolvida pelo Estado e replicada na ONG. Isso também traz à tona a dimensão do “business” neste cenário, no qual a responsabilidade pela adoção de uma vida dissociada do “crime” é cada vez mais associada à figura do indivíduo. Neste sentido, o Estado disponibiliza programas correccionais e cumpre seu papel para torná-lo “law abiding citizen”, o que, em contrapartida, justificaria a aplicação de medidas punitivas para aqueles que falharem no alcance deste objetivo. Finalmente, a noção de “privacy” é trabalhada para ajudar a dar conta das noções de silenciamento e de apagamento em torno do registro criminal nos processos de construção institucional da ONG.

Por fim, mas não necessariamente na intenção de colocar um ponto definitivo no debate e nas reflexões que o material proporciona, apresento algumas considerações finais acerca da etnografia. Assim, retomo tópicos dos processos de construção institucional descritos com vista a pensar no trabalho enquanto um direito de cidadania, mas também como uma forma de acionamento identitário e de reconhecimento no espaço público. Considerando que tratamos de presos e egressos, observamos restrições que revelam, dentre outras coisas, como são lidos os princípios democráticos de direito nos dois cenários estudados, observando-se para tal as suas respectivas diferenças.

2 - PERCURSOS METODOLÓGICOS E DIMENSÕES ÉTICAS DO FAZER ANTROPOLÓGICO

2.1 - Das Motivações pela Pesquisa

A temática do trabalho surgiu a partir dos investimentos etnográficos que fiz ao longo do mestrado em Antropologia (PPGA/UFF - 2007-2009). Naquele momento desenvolvi uma pesquisa acerca das representações e práticas de pessoas de classe trabalhadora¹³ inseridas no processo de iniciação profissional proporcionado por escolas técnicas quanto à categoria trabalho, as expectativas e as relações destas com o mercado de trabalho. Estudei a importância do trabalho e da educação profissional a partir dos percursos de vida dos estudantes das turmas do último ano do turno da manhã e da noite do curso médio técnico em máquinas navais da Escola Técnica Estadual Henrique Lage da rede FAETEC (Fundação de Apoio à Escola Técnica do Estado do Rio de Janeiro), localizada em Niterói/RJ¹⁴. A escolha pelo curso médio técnico em máquinas navais se deu em função deste ser exclusivamente teórico pela ausência de laboratórios e oficinas, o que de início já lançava uma série de questões para o estudo, especialmente no sentido de compreender os significados de uma formação exclusivamente teórica num contexto que prevê a combinação do “saber teórico” com o “saber prático” na formação do “técnico de verdade”.

O término da etnografia não significou o meu afastamento completo do contexto etnográfico. Continuei a acompanhar alguns dos recém-formados através de *sites* de

¹³ O recorte ‘classe trabalhadora’ exige assumir processos de ‘substantivação e dessubstantivação’, sendo possível delimitar uma configuração de significados por meio da qual os que se denominam trabalhadores se identificam, testando sua realização em um segmento determinado (Guedes, 1997, p.30). Há vários estudos abordando o processo de construção de trabalhadores em vários países, não somente no Brasil, tratando, sob diferentes óticas, pontos referentes à ‘ética do trabalho’ e valor do trabalho, o que está relacionado à construção da identidade de trabalhador, como os estudos de: Chalhoub, 1986; Duarte, 1986; Fausto, 1977; Guedes, 1997; Gomes, 1988; Hoggart, 1973; Kowarick, 1987; Pimenta, 2009; Sakamoto, 2008; Zaluar, 1985; Willis, 1991. Os significados associados ao trabalho, bem como os processos de construção da identidade de trabalhador é contextual. Daí, a importância em, pelo menos, utilizarmos o plural ‘segmentos’, evidenciando a existência de estoques simbólicos próprios, nem sempre homogêneos.

¹⁴ Durante a etnografia a escola estava instalada no CIEP (Centros Integrados de Educação Pública) 436 Neusa Goulart Brizola no bairro Neves em São Gonçalo, município vizinho de Niterói, por conta de uma grande obra infra-estrutural.

relacionamento pessoal, conversas pelo *MSN*¹⁵ e encontros esporádicos, pois o meu interesse se mantinha em termos de desdobramentos da pesquisa para o doutorado. A partir disso, comecei a acompanhar algumas pessoas que concluíram o curso médio técnico em máquinas navais no ano de 2008. A maioria dos indivíduos não havia conseguido concluir o curso como técnico em máquinas navais, pois “ser um técnico de verdade” e “ter um CREA”¹⁶ implica necessariamente na realização de estágio. As explicações relativas ao fato de não conseguir estágio estavam atreladas ao fato do curso desenvolver uma “formação incompleta” por não oferecer a “parte prática”, mas também pela ausência de relações pessoais capazes de facilitar ou mediar uma indicação para a realização do estágio. Diante disso, comecei a notar o investimento de alguns deles em outras áreas profissionais. Uns investiram em curso superior, outros investiram na formação militar, outros se inseriram no mercado de serviços, etc.

Motivada pela empregabilidade enquanto questão a ser estudada, em janeiro de 2010, ao assistir a uma propaganda na televisão do *Programa Começar de Novo* do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), dei início à redefinição do meu objeto de pesquisa. A empregabilidade continuaria sendo uma preocupação central, mas comecei a vislumbrar outro campo de pesquisa que traria questões também relevantes. Neste caso, o emprego no contexto de presos e de egressos do sistema prisional, algo que envolveria questões distintas em relação à empregabilidade para os ex-alunos do curso técnico em máquinas navais, a começar pelo estigma (Goffman, 1988) salientado na propaganda. Esse novo investimento ocorreu, sobretudo, em termos de motivação e dos inúmeros desafios que o novo projeto de pesquisa traria para a minha formação enquanto antropóloga.

A propaganda do CNJ que inspirou os novos rumos da minha pesquisa de doutorado apresentava o *Programa Começar de Novo*, um esforço para convencer empresários a contratar ex-detentos. Os anúncios a seguir ajudam a visualizar e a compreender melhor os sentidos da propaganda, parte de um conjunto de ações voltadas para a divulgação do Programa, cujo objetivo principal é a redução da reincidência no sistema prisional:

¹⁵ *MSN* ou *Messenger* é um serviço de troca de mensagens em tempo real criado pela *Microsoft*, no qual as pessoas conversam e compartilham arquivos diversos utilizando o computador. Atualmente, o serviço, que apresenta mais recursos, é chamado *windows live messenger*, mas ainda popularmente conhecido como *MSN*.

¹⁶ CREA – Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia. “Ter um CREA” é ter um registro profissional neste Conselho, o que possibilita o exercício legal da profissão de técnico em máquinas navais. Assim sendo, os direitos e os deveres deste profissional ficam, a princípio, resguardados perante a Lei.

Município do Trabalho e da Administração
Secretaria Nacional do Trabalho

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

170
160
150
140
130
120
110
100
090

**A VERDADEIRA LIBERDADE
É TER UMA SEGUNDA CHANCE.**

O Projeto Começar de Novo do CNJ está dando liberdade para muitos brasileiros que erraram, pagaram suas dívidas com a sociedade e agora precisam de uma segunda chance. Pense sem preconceito. Você vai ver que uma segunda oportunidade para um ex-detento recomeçar a vida é o melhor para todos. Acesse: www.cnj.jus.br.

PROJETO COMEÇAR DE NOVO

Ignorar é fácil.
Ajudar é humano.

CNJ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Fonte: Conselho Nacional de Justiça.

TRABALHO

VOLTA AO CRIME

AJUDE UM EX-DETENTO A FAZER A OPÇÃO CERTA.

Ao conseguir um bom emprego e apoio da sociedade, dificilmente um ex-detento volta ao crime. Acesse www.cnj.jus.br e conheça a Bolsa de Empregos para ex-detentos. Através dela, você pode dar a grande oportunidade para uma pessoa mudar definitivamente de vida. Para melhor.

ANER ANJ CNJ

ERRAR É HUMANO. AJUDAR QUEM ERROU É MAIS HUMANO AINDA. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Fonte: Conselho Nacional de Justiça.

A leitura dos dois anúncios destaca uma preocupação do governo em termos do trabalho com carteira assinada para os ex-detentos que, mesmo tendo “pagado suas dívidas com a sociedade através do encarceramento”, encontram maiores dificuldades na hora de conseguir um emprego formal pelo estigma que carregam, não apenas por conta do delito cometido, mas, sobretudo pelo fato de ter sido preso. Este fato, geralmente, os coloca de modo inabilitado para a aceitação social plena (Goffman, 1988), pois repousa sobre eles a dúvida quanto à reincidência criminal.

Ao convocar a sociedade, ou mais especificamente os empresários, para dar uma segunda chance aos ex-detentos através de uma oferta de emprego, em outras palavras, um empreendimento voltado de algum modo para a ‘(re)construção social’ daquele grupo de indivíduos, os anúncios nos permitem pensar uma série de questões que inicialmente me impulsionaram na condução da pesquisa. Quando lemos “uma segunda

chance”, imaginamos que o ex-detento já teve uma primeira chance para “começar uma vida”. Mas, o que seria “começar uma vida”? Será que ele teve realmente uma primeira chance? Que tipo de chance? O que é “recomeçar a vida”? O trabalho seria um modo universal de “recomeçar a vida” para um ex-detento? Mas, seria para todos os ex-detentos ou para alguns? O que é um bom emprego? E em que consistiria o apoio da sociedade, no sentido de ajudar o ex-detento a mudar de vida? Bastaria um bom emprego e apoio da sociedade para mudar de vida? E, afinal de contas, o que seria mudar de vida? Qual o papel desse tipo de iniciativa em termos desse recomeço?

Enfim, passei alguns dias pensando nessas propagandas, nas questões e na enorme carteira de trabalho ilustrada (em tamanho muito superior ao real). Também pensava na minha carteira assinada, por mais ou menos um ano, quando eu estava na graduação e, que desde então, ficava amontoada na gaveta com outros documentos como título de eleitor, CPF¹⁷, identidade, etc. O papel da carteira de trabalho e de outros documentos será abordado mais adiante, já que no caso brasileiro a noção da cidadania, ou uma das noções de cidadania, é fortemente atravessada pela posse de documentos que têm o poder de “provar o que é dito” (Guedes, 1999).

A partir dessas ideias iniciais elaborei um novo projeto com vistas a compreender as estratégias utilizadas pelos egressos no processo de “ressocialização”¹⁸ tomando como base o *Programa Começar de Novo*, uma iniciativa do Conselho Nacional de Justiça e do Ministério da Justiça, que concentra esforços para diminuir a taxa de reincidência do sistema prisional. A intenção era realizar uma etnografia junto a alguns egressos atendidos pelo *Programa Começar de Novo*, observar como se desenvolveram os percursos de vida destes egressos, como ocorreram possíveis

¹⁷ O CPF - Cadastro de Pessoas Físicas - segundo o portal do Senado Federal, é o registro de um cidadão na Receita Federal brasileira no qual devem estar todos os contribuintes (pessoas físicas brasileiras ou estrangeiras com negócios no Brasil). “É um dos principais documentos para *cidadãos brasileiros*. (...) O porte do cartão também não é obrigatório, embora sua apresentação seja exigida em diversas ocasiões, como *instrumento auxiliar na autenticação da identidade do indivíduo*. (...) veja, *sem ele você não tem seu registro como cidadão, e sem ser cidadão não tem direito a qualquer benefício que lhe são oferecidos como créditos* principalmente.” (grifo nosso) As informações sobre o CPF foram encontradas no site do Senado Federal: http://www.senado.gov.br/senado/portaldoservidor/jornal/jornal87/utilidade_cpf.aspx Acesso em fevereiro de 2013.

¹⁸ “Ressocialização”, especialmente no trabalho de campo realizado no Rio de Janeiro, aparecerá no texto como categoria nativa. “Bandido bom é bandido ressocializado” é uma frase utilizada pelos integrantes do *Projeto Emprega Já*, no sentido de promoção e divulgação de suas ideias, o que discutirei mais à frente. Considerando o permanente debate em torno do conceito de socialização (Berger & Luckmann, 1983) nas ciências sociais, ainda que não seja o objetivo aqui, podemos considerar a premissa básica de que o indivíduo sempre está socializado, mesmo que esteja cumprindo pena no regime fechado. As estratégias desenvolvidas no sentido de uma socialização são distintas nos âmbitos intra e extra muros, ou seja, dentro e fora do sistema prisional, conforme poderemos notar através da etnografia que se segue.

mudanças de status de trabalhador para não-trabalhador nas suas possíveis variações como “marginal”, “vagabundo” e “bandido”, ou outras categorias a serem descobertas. Seriam analisados e selecionados os egressos através dos parceiros do Programa. Eu, num primeiro momento, privilegiaria o contato frequente com essas pessoas no ambiente de trabalho. Posteriormente, focaria suas famílias, vizinhança e redes de sociabilidade. O objetivo principal seria a produção de dados empíricos sobre a temática através de uma análise crítica ao Programa citado. Todavia, o trabalho de campo não foi possível.

2.2 - Entraves e Novas Possibilidades na Construção do Campo no Rio de Janeiro

2.2.1 - O Programa Começar de Novo

De acordo com o Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça, o Brasil possuía 496.251 presos em 2010. Os dados estatísticos oficiais mais recentemente publicados pelo órgão, em dezembro de 2012, apontam que a população carcerária chegou a 548.003, ou seja, um aumento de quase 52.000 presos em aproximadamente dois anos. Segundo o Conselho Nacional de Justiça, não há estudos precisos no país sobre a taxa de reincidência, no entanto os mutirões carcerários têm evidenciado um contingente significativo de pessoas com mais de um processo nas varas criminais e nas varas de execução penal, indicando ser alto o índice de reincidência, compatível com levantamentos que a fixam entre 60 e 70%¹⁹. Ainda de acordo com o CNJ, essa alta taxa de reincidência acaba por apresentar reflexos negativos diretos na segurança pública e a sua redução, dentre outras medidas, passa pela implementação de programas consistentes de “ressocialização”. Neste sentido, foi lançado em dezembro de 2008 o *Programa Começar de Novo*²⁰, uma iniciativa do Conselho Nacional de Justiça e do Supremo Tribunal Federal.

¹⁹ As informações estatísticas sobre o número de presos e taxa de reincidência podem ser encontradas no site: <http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJA21B014BPTBRNN.htm>; <http://www.forumseguranca.org.br> Acessos em fevereiro de 2010 e junho de 2013.

²⁰ As informações sobre o *Programa Começar de Novo* aqui descritas foram encontradas no site: <http://www.cnj.jus.br> Acesso em fevereiro de 2010.

Segundo o CNJ, o Programa tem por objetivo a promoção da cidadania e a disseminação de valores éticos e morais por meio da atuação institucional efetiva, visando facilitar a reinserção de egressos no mercado de trabalho após o cumprimento da pena, por meio de ações que estimulem as empresas e a sociedade de um modo geral a aceitar e contratar estas pessoas. Para tanto, um conjunto de ações foram formuladas para a sensibilização de órgãos públicos e da sociedade civil com o propósito de coordenar em âmbito nacional as propostas de trabalho e de cursos de capacitação profissional para presos e egressos do sistema carcerário, de modo a promover o retorno ao convívio social e favorecer a redução da reincidência. O sistema Bolsa de Vagas, parte do Programa, visa centralizar no Conselho a oferta de postos de trabalho por parte de empresas que se disponham a fazer parte do mesmo, sendo o CNJ responsável por encaminhar as informações sobre as vagas disponíveis às Varas de Execução Criminal existentes nos estados. As iniciativas do Programa supracitado consistiam basicamente em:

1. Realizar campanha de mobilização para a criação de uma rede de cidadania em favor da “ressocialização”;
2. Estabelecer parcerias com associações de classe patronais, organizações civis e gestores públicos, para apoiar as ações de reinserção;
3. Implementar iniciativas que propiciem o fortalecimento dos Conselhos da Comunidade, para o cumprimento de sua principal atribuição legal - reintegração social da pessoa encarcerada ou submetida a medidas e penas alternativas;
4. Integrar os serviços sociais nos Estados para seleção dos beneficiários do projeto;
5. Criar um banco de oportunidades de trabalho e de educação e capacitação profissional;
6. Acompanhar os indicadores e as metas de reinserção.

A meta era reduzir a taxa de reincidência no mínimo para 20%, no primeiro ano, mantendo-a nesse patamar nos anos seguintes através de monitoramento trimestral. Outra meta era oferecer, no primeiro ano do projeto, cursos e/ou trabalho a 10% da população carcerária, em cada estado. A partir do segundo ano, aumentar esse número para 10% ao ano.

No intuito de entender como se dava o chamado processo de “ressocialização” de presos e egressos, havia escolhido inicialmente fazer uma etnografia junto aos participantes do *Programa Começar de Novo*. Como o Programa foi concebido para acontecer em âmbito nacional e como o estado do Rio de Janeiro apresenta um grande contingente de presos, imaginei que não teria problemas em encontrar pessoas que

participassem do Programa. Ademais, desde o mês de janeiro de 2010, não era raro assistir às propagandas do mesmo exibidas em rede nacional de televisão, não somente no estado do Rio de Janeiro, mas em outros estados também. No entanto, um fato me chamava a atenção. Desde o início do ano de 2010, as vagas cadastradas no *Portal de Oportunidades* do Programa permaneciam inalteradas: 01 vaga para auxiliar de serviços gerais para a cidade do Rio de Janeiro disponibilizada em janeiro e 35 vagas para ensacador para a cidade de Niterói, sendo 25 ofertadas em fevereiro e 10 disponibilizadas em junho. A estagnação quanto à oferta e ao preenchimento de vagas para o Rio de Janeiro refletiam, dentre vários problemas, alguns dos entraves quanto ao funcionamento do Programa no estado e o desconhecimento por completo dos presos e dos egressos quanto à sua existência, como revelou o trabalho de campo. Inclusive, até o primeiro semestre de 2011, as mesmas vagas continuavam a ser ofertadas, apenas com a inclusão de mais três.

Para tentar entender o funcionamento do Programa, contatei por telefone um funcionário do Conselho Nacional de Justiça e que acabou confirmando o não funcionamento do *Programa Começar de Novo* no estado do Rio de Janeiro. De acordo com este funcionário e com o site do CNJ, quem é o responsável pela integração da vaga é a Vara de Execução Penal, representada pelo juiz específico que decide quanto ao preenchimento do posto de trabalho, porém a integração, nos termos utilizados pelo funcionário, “não está funcionando” no caso do estado do Rio de Janeiro. Não consegui informações mais detalhadas sobre o motivo do Programa não estar operando naquele momento no Rio de Janeiro. O funcionário do CNJ informou-me apenas que no início de junho de 2010 a integração da vaga iria passar para a responsabilidade do SINE (*Sistema Nacional de Emprego*) através de um acordo de cooperação firmado entre o Conselho Nacional de Justiça e o Ministério do Trabalho e Emprego no dia 31 de maio de 2010.

No início do ano de 2011, a integração das vagas ofertadas pelas empresas e órgãos públicos ainda continuava sob a responsabilidade dos juízes da Vara de Execução Penal, sendo que outros estados, além do Rio de Janeiro, continuavam não participando efetivamente do Programa. O funcionário do CNJ acreditava que o Programa, mesmo contando com diversas oportunidades de emprego, não conseguia preencher as mesmas porque os presos e os egressos não procuravam as vagas de emprego no site do CNJ, uma vez que desconheciam o site e o Programa. Ainda de acordo com ele, numa explicação de modo algum satisfatória, a maioria das vagas

ofertadas por empresas localiza-se no Espírito Santo, Maranhão, Paraná e São Paulo, sobretudo na área da construção civil. Ao tentar encontrar uma explicação razoável para o caso da capital fluminense, ele disse que os empresários não disponibilizam tantas vagas por causa das “facções criminosas” muito atuantes no estado, mas não soube explicar porque no estado de São Paulo o Programa parece acontecer, mesmo com a presença do “crime organizado”.

Diante desta situação, optei por começar o trabalho de campo pelos presos e egressos que não faziam parte do *Programa Começar de Novo*. Acabei conhecendo e acompanhando, através da indicação de conhecidos, alguns presos do regime aberto e do regime semi-aberto que haviam conseguido algum tipo de trabalho por conta própria, escondendo dos empregadores o fato de terem “passado pelo sistema prisional” ou inserindo-se no trabalho informal. Este tipo de investimento etnográfico ocorreu até o mês de janeiro de 2011, quando minha orientadora, Simoni Lahud Guedes, apresentou-me uma reportagem de um dos mais importantes jornais do Rio de Janeiro, na qual um preso do regime semi-aberto contava sua experiência de inclusão no “mundo do trabalho” através de um projeto voltado para emprego de uma grande organização não-governamental. A partir disso, pensamos naquele projeto como lócus privilegiado para o trabalho de campo, já que a iniciativa buscava firmar parcerias junto às empresas interessadas em contratar ex-detentos.

2.3 - Metodologia

Como já foi mencionado na introdução, esta tese baseia-se em etnografia realizada a partir de experiências empíricas nas cidades do Rio de Janeiro (Brasil) e de Ottawa (Canadá), as quais irei apresentar de modo sintético ao longo deste capítulo no sentido de situar as condições que permearam a construção dos dados nos dois contextos, bem como as técnicas adotadas. De modo inicial, podemos assumir que a etnografia é uma “tentativa de entender outros modos de vida usando a subjetividade do pesquisador e sua confrontação com o diferente, como instrumento principal de conhecimento” (Fonseca, 2006, p. 13). A partir do momento que a construção e a reflexão em torno dos dados estão intrinsecamente relacionadas com o método adotado, com o que foi vivido e construído em campo, é importante trazer algumas versões sobre

o conceito e o que entendo por etnografia, assim como observação participante, método comparativo e, mais especificamente, perspectiva comparada.

A etnografia é um método de pesquisa qualitativa fundamentada no contato intersubjetivo entre o antropólogo e o seu objeto de estudo através de variadas técnicas como, por exemplo, entrevistas, observação e observação participante. Não podemos falar em coleta de dados empíricos, mas construção dos dados empíricos, já que esse tipo de material fundamenta-se no desenvolvimento das nossas relações com diferentes atores em campo, munidos, sobretudo, de pontos de vista heterogêneos.

A observação participante é uma das técnicas que pode ser adotada na etnografia, implicando a imersão nas unidades de significação em estudo, o que requer do pesquisador objetividade e minuciosa reflexão acerca das impressões subjetivas decorrentes do contato com o outro. A respeito dessa técnica tão cara e consagrada na tradição antropológica, Oliveira (2000) faz uma crítica no tocante à imprescindível necessidade de objetividade e de reflexão do antropólogo:

Tal interação na realização de uma etnografia envolve, em regra, aquilo que os antropólogos chamam de ‘observação participante’, o que significa dizer que o pesquisador assume um papel perfeitamente digerível pela sociedade observada, a ponto de viabilizar uma aceitação senão ótima pelos membros daquela sociedade, pelo menos afável, de modo a não impedir a necessária interação. Mas essa observação participante nem sempre tem sido considerada como geradora de conhecimento efetivo, sendo-lhe frequentemente atribuída a função de *geradora de hipóteses* (...). (p.24)

Acredito que não assumimos “um papel perfeitamente digerível pela sociedade observada”, mas acredito que estes papéi(s) e que essa digestão estão sempre em constante negociação. Mais adiante, situarei alguns papéis, digestões e indigestões frutos das minhas observações participantes – ou apenas observações, dependendo do contexto – no Rio de Janeiro e em Ottawa. Ao dar ênfase à objetividade e reflexão a partir das situações vivenciadas pelo antropólogo em interação com seus inúmeros interlocutores, o autor supracitado destaca outra dimensão valiosa para o ofício do antropólogo, que consiste no ato de escrever, isto é, a configuração final do produto onde o conhecimento torna-se mais crítico. É nesse ponto que tentamos equilibrar as nossas experiências em campo com os valores e as visões de mundo aos quais estamos, de alguma maneira, submetidos.

Antes de situar os meus papéis em campo, bem como os percursos metodológicos percorridos na construção dos dados, considero importante, a partir do

momento em que busco a comparação pelo contraste, deixar claro o que chamo de perspectiva comparada. Por conseguinte, é necessário trazer alguns elementos em torno do método comparativo, principalmente pelos desacordos que isso ainda provoca (Bohannon, 1973), ou seja, pelo “(...) pequeno grau de concordância em relação ao que deveria ser o ‘método comparativo’ na antropologia” (Barth, 2000, p. 187)

A Antropologia é uma área do conhecimento que tem seu surgimento associado ao estudo do outro, da alteridade, poderíamos dizer que ela nasce permeada pela lógica comparativa “(...) onde necessariamente se estabelece uma ponte entre dois universos (ou subuniversos) de significação (...)”, implicando em “transformar o exótico no familiar e/ou transformar o familiar em exótico”. (DaMatta, 1978, p. 28). Acerca dessa natureza comparativa atrelada ao surgimento desse campo do conhecimento, Dumont (1992) sinaliza:

o que a Antropologia tem de mais precioso são as descrições e análises de uma sociedade determinada, as monografias. (...) entre elas encerra já em certa medida uma comparação – uma comparação de ordem fundamental, entre ‘eles’ e ‘nós’ que falamos deles – e modifica em grau variável o nosso quadro conceptual. (p. 18)

O método comparativo, que marca o surgimento e a consolidação do conhecimento antropológico, passou por mudanças significativas, promovendo distanciamentos acerca de uma perspectiva de ordem etnocêntrica. É nesse sentido que Barth (2000) ressalta que não devemos buscar equivalências, uma vez que as descrições que apresentamos são, em alguma medida, versões secundárias das interpretações êmicas. Por conseguinte, ainda segundo o autor, comparamos duas ou mais descrições, não os próprios objetos descritos, “(...) fazemos comparações de relatos antropológicos, ou seja, ficções. É duvidoso que essas comparações possam em algum momento transcender as limitações, falhas teóricas e erros incorporados às descrições que são o objeto de comparação.” (idem, p.189)

Na intenção de trazer algumas das limitações a respeito da comparação, baseada no material por si só (re)significado pela experiência do etnógrafo em campo, já que não comparamos objetos em si, mas descrições e representações dessas descrições (Barth, 2000) e, com vistas a ampliar essa perspectiva, podemos assumir, ainda no que se refere ao método comparativo, a dimensão processual da comparação (Moore, 2005). Desta maneira, devemos levar em conta que comparamos processos, sobretudo porque

construímos os dados, independentemente do campo estudado, em sociedades em curso (Moore, 2005).

De modo geral, então, podemos dizer que a Antropologia objetiva a “(...) comparação entre sociedades ou grupos sociais, buscando a interpretação e compreensão dos diversos aspectos da vida humana em sociedade” (Kant de Lima, 1997, p.15), uma vida que necessariamente está em curso (Moore, 2005) e que será descrita segundo as (re)significações do etnógrafo. Outra importante dimensão acerca dos contornos contemporâneos da comparação em Antropologia, especialmente para esta tese, é o foco no contraste, ou seja, “(...) buscando as diferenças e, não, as possíveis semelhanças entre os sistemas, para perceber, dentro de suas especificidades, suas *equivalências* (...)” (Kant de Lima, 1999) “Isto quer dizer que comportamentos, instituições e categorias semelhantes podem ter diferentes significados e papéis; e vice-versa, elementos diferentes podem ter papéis e significados semelhantes.” (Kant de Lima, 1999, p.28)

Após estas breves reflexões em torno do método comparativo e da perspectiva comparada, posso assumir que o objetivo em termos comparativos desta tese é a ênfase nas diferenças, e não as semelhanças, entre os contextos pesquisados no Rio de Janeiro e em Ottawa. Também levo em conta, o fato da perspectiva comparada aqui adotada tratar de processos e não de objetos em si, uma vez que os dados foram construídos em campos que, além de estarem situados em sociedades distintas, ocorreram no curso de temporalidades diferentes, envolvendo situações também diferentes, conforme poderemos visualizar mais à frente.

Uma vez que os dados etnográficos foram construídos no Rio de Janeiro e em Ottawa, a partir de processos ocorridos em temporalidades distintas, uma última dimensão acerca da perspectiva comparada merece ser tratada para os fins deste estudo, especialmente no que concerne à questão da língua e dos limites impostos pela tradução. O foco na diferença permite entender o limite conferido pela tradução que visa buscar semelhanças, uma vez que as categorias não necessariamente encontram significados comuns nos distintos contextos. A esse respeito Amorim, Kant de Lima & Mendes (2005) denotam que a comparação por semelhança traz complicações analíticas também no campo jurídico e, para tanto, trazem alguns exemplos, salientando que o *status civitatis* da Grécia antiga e a cidadania brasileira do século XXI devem necessariamente ser tomados como elementos diferentes. Nessa direção, acrescentaria que *citizenship* – uma categoria jurídica – no Canadá também não apresenta o mesmo significado de

“cidadania” no contexto brasileiro mais amplo e, sobretudo, no contexto etnográfico aqui em questão, uma vez que se configura como uma categoria nativa.

A partir dessas considerações, sempre que possível opto por utilizar as categorias relativas ao contexto canadense em inglês. As descrições referentes a este contexto poderão aparecer em português quando baseadas nas anotações de campo, mantidas as categorias e as expressões relevantes no idioma inglês. Neste ínterim, nos lembra Bohannan (1990) acerca dos riscos da tradução:

O maior problema de fiscalização do trabalho etnográfico reside na tradução exata dos dados de um contexto cultural para outro sem que haja deturpações sérias de fatos ou interpretações. (...) Na medida em que se torna mais fluente nesta língua descobre que, na pressa de manter suas anotações atualizadas e exatas, escreve cada vez mais na língua do grupo que está estudando. Alguns antropólogos admitem que eventualmente fazem todas as suas anotações na língua nativa e chegam a afirmar que qualquer antropólogo que aja de outra maneira não pode ter suficiente controle da língua do povo que estuda para saber o que as pessoas falam. (...) É exatamente com este sistema de categorias, preservado na linguagem e no comportamento social sistemático, que o etnógrafo deve trabalhar (...) [evitando] as ciladas da tradução etnográfica. (p. 250-252)

2.4 - Por que Rio de Janeiro e Ottawa?

A decisão em escolher Ottawa e investir na elaboração de um projeto de pesquisa para concorrer a uma bolsa de doutorado sanduíche²¹ foi uma decisão para além da motivação profissional em poder estar em uma sociedade diferente, em uma universidade de excelência. Foi levada em consideração a parceria do departamento canadense através do Professor Daniel dos Santos junto ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia da Universidade Federal Fluminense, ao Núcleo Fluminense de Estudos e Pesquisas (NUFEP)²² e ao Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia - Instituto de Estudos Comparados em Administração Institucional de Conflitos (INCT-InEAC). O fato de poder contar com um co-orientador no exterior que possui sólidas relações com meu departamento de origem e institutos de pesquisa dos quais faço parte

²¹ Bolsa concedida no período de Abril de 2012 a Março de 2013 pelo PDSE - Programa Institucional de Bolsas de Doutorado Sanduíche – da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

²² NUFEP - criado em 1994, vinculado administrativamente ao Instituto de Ciências Humanas e Filosofia da Universidade Federal Fluminense e, academicamente, ao PPGA/UFF.

foi decisivo no momento em que, amparada pela minha orientadora, Professora Simoni Lahud Guedes, e pelo coordenador do InEAC, Professor Roberto Kant de Lima, somei esforços para tornar Ottawa lócus do doutorado sanduíche.

Pesquisar durante um ano na capital canadense permitiu o contato com um ambiente acadêmico de excelência no Departamento de Criminologia da Universidade de Ottawa, configurando-se como uma oportunidade única de convivência com um sistema de valores diferente, possibilitando a relativização do próprio sistema de valores no qual se insere o antropólogo e trazendo desdobramentos de ordem comparada para a pesquisa. No Departamento de Criminologia pude assistir cursos como ouvinte²³:

- *Prison Community and the Deprivation of Liberty* com o Professor Justin Piché;
- *Socio-politics of Incarceration* com a Professora Jennifer Kilty.

Além dos cursos, que me possibilitaram o contato com uma ampla bibliografia da Criminologia e discussões pertinentes ao campo, pude participar de eventos acadêmico-científicos, como seminários e palestras, o que também colaborou no entendimento sobre a sociedade canadense no geral e no tocante ao sistema prisional, especialmente no que se refere aos programas de emprego para a população carcerária. Caminhando para alcançar esses entendimentos e dadas as dificuldades que enfrentei para desenvolver a pesquisa diretamente com os interlocutores ideais, acabei, além de – finalmente – fazer trabalho de campo em uma ONG dedicada aos presos e egressos, obtendo material bibliográfico e dados empíricos na Seção de Serviços Etnoculturais do Serviço Correcional do Canadá que é responsável pela gestão e regulação das penitenciárias federais. Tal órgão está vinculado ao Ministério de Segurança Pública. Nas páginas que se seguem essa experiência irá aparecer para ajudar no entendimento das minhas questões.

²³ Infelizmente, a bolsa concedida pelo PDSE/CAPES não prevê custos com cursos da universidade no exterior, que em sua grande maioria são pagos. Diante do limite quanto ao valor pago pela bolsa, a única opção que resta ao pesquisador visitante é arriscar-se numa possível negociação com professores, muitas vezes mediada pelo co-orientador no exterior, e ter a chance de assistir às aulas relevantes para a pesquisa como ouvinte.

2.5 - Dos contextos etnográficos e algumas dimensões éticas iniciais

Ao longo do trabalho de campo no Rio de Janeiro e em Ottawa busquei privilegiar, sempre que possível²⁴, a observação participante e as conversas informais nos mais variados contextos de sociabilidade. Ainda que a adoção dessas técnicas pudesse ser esclarecedora e reveladora, também realizei entrevistas abertas ou semi-estruturadas no Rio de Janeiro com presos, egressos e seus familiares, empresários; e em Ottawa com funcionários da ONG onde desenvolvi a pesquisa, “clients” dos programas da organização, funcionários do Serviço Correcional do Canadá, membros de associações relacionadas ao sistema de justiça criminal canadense, gestores de *halfway houses* (uma espécie de instituição prisional semiaberta). Também realizei algumas visitas²⁵ a instituições prisionais nos dois países.

A despeito das entrevistas, eu procurava esclarecer para o entrevistado a importância para o meu estudo em gravar ou tomar notas. Em seguida, perguntava ao mesmo o que lhe deixava mais à vontade. Muitos entrevistados não se incomodavam com o gravador. Outras pessoas pediam para eu desligar o aparelho quando desejavam falar algo que pudesse ter caráter comprometedor, o que ocorreu, especialmente, com pessoas ligadas ao governo canadense que possuíam opinião divergente em termos de alguma política do atual governo. Havia pessoas, porém, que pediam para que eu apenas tomasse notas no meu caderno. No contexto brasileiro, certa vez, após desligar o gravador e continuar a conversa com um entrevistado, consegui de fato uma entrevista. Também cheguei a realizar entrevistas sem tomar notas ou gravar, tomando notas no diário de campo em momento posterior à realização da mesma.

A entrevista foi uma técnica que não privilegiei com os interlocutores com quais consegui maior nível de proximidade, aqueles que eu poderia chamar de ‘Docs’²⁶,

²⁴ Digo sempre que possível, pois a utilização da observação participante foi permitida mais amplamente no contexto brasileiro. Por outro lado, enfrentei uma série de restrições no contexto canadense quanto ao uso desta técnica de maneira continuada, mais especificamente no programa de emprego, fato que tratarei com detalhes mais à frente.

²⁵ Quanto à utilização da visita enquanto uma técnica específica de pesquisa, mais adiante faço um esforço no sentido de situá-la contextualmente. Ressalto, sobretudo, a visita não como uma técnica superficial, mas como uma técnica possível para o antropólogo, considerando as restrições impostas no desenvolvimento da etnografia no ambiente prisional.

²⁶ ‘Doc’ é um apelido utilizado pelo William Foote Whyte na etnografia *Sociedade de Esquina* (2005 [1943]) para referenciar o interlocutor privilegiado que foi seu anfitrião desde suas primeiras incursões em campo.

(Foote-Whyte, 2005), especialmente pelo fato da etnografia, muitas vezes, extrapolar o ambiente institucional e permitir a aproximação com contextos outros para além do “mundo do trabalho”, implicando, inclusive, pontos de contato com o “mundo do crime”. Por outro lado, no geral, a realização das entrevistas foi proveitosa para o estudo, sobretudo no Canadá, uma vez que barreiras culturais e linguísticas surgidas na interação com os interlocutores foi, na verdade, elemento favorável na construção dos dados, pois eu me sentia mais à vontade para confirmar o que foi dito, escrever, pedir exemplos. Enfim, lançar mão de uma série de ferramentas para compreender os significados do discurso apresentado.

Se por um lado a questão linguística favoreceu entrevistar os interlocutores no Canadá, o fato de pertencer a um programa de pós-graduação brasileiro em Antropologia e ter sido socializada segundo as regras e condutas éticas específicas desse contexto trouxe algumas situações inesperadas no desenrolar do trabalho de campo que eu insistia em fazer, especialmente no programa de emprego da *ONG Ottawa*. Soma-se a isso, a minha condição de pesquisadora visitante na Universidade de Ottawa ou, mais especificamente, o fato de não ser uma estudante submetida e socializada conforme as regras e condutas éticas específicas do Canadá no desenvolvimento de pesquisas com seres humanos, como será discutido adiante.

Ainda que eu não tenha a intenção de descrever todo o processo de aprovação ética em pesquisa envolvendo seres humanos, na medida em que não cheguei a vivenciar isso na Universidade de Ottawa, mesmo tendo explicitado desde a submissão do projeto de pesquisa junto ao Departamento de Criminologia a minha intenção em desenvolver trabalho de campo com egressos, acredito ser relevante situar brevemente este cenário que se impôs como uma questão durante o trabalho de campo. Embora a minha condição de pesquisadora visitante a princípio não me forçasse à aprovação da pesquisa pelo comitê de ética da Universidade de Ottawa, a exigência em torno da utilização do consentimento escrito para a realização das entrevistas foi requerido pela coordenação de emprego em determinado momento para a realização das entrevistas na ONG. Isso, por conseguinte, serve como material para uma reflexão em torno das diferenças no proceder da etnografia realizada nos dois países. Quanto ao uso do consentimento escrito e suas implicações, no sentido de criar empecilhos ao avanço do conhecimento sociológico e antropológico, há semelhantes debates desenvolvidos por cientistas sociais nos dois países, sendo que no Canadá os pesquisadores estão

submetidos necessariamente à aprovação da pesquisa por um comitê de ética, envolvendo o uso deste instrumento.

De modo geral, pesquisadores e estudantes de universidades canadenses precisam ter a aprovação ética preliminar a qualquer pesquisa que envolva participação de seres humanos. Para tanto, cada universidade tem um *Research Ethics Board* regulado pelo *Try-Council Policy Statement on Ethics*²⁷. Para ter a aprovação ética, a Universidade de Ottawa, exige do pesquisador, por exemplo, o preenchimento de um extenso e detalhado formulário²⁸ com informações precisas sobre o projeto de pesquisa (perspectiva teórica, objetivos, metodologia, etc) e os participantes envolvidos. É exigida uma minuciosa descrição acerca do público alvo da pesquisa que se pretende recrutar, de como se pretende ter acesso aos participantes, das técnicas a serem adotadas para a coleta de dados, de como se pretende proteger os participantes quanto à garantia da confidencialidade (por exemplo), dos riscos e dos benefícios envolvendo a pesquisa como um todo. Além do preenchimento, é necessário o envio do formulário de consentimento (a ser assinado por cada participante individualmente), a carta-convite – no caso de serem recrutados participantes por e-mail - e uma lista dos temas que serão tratados na entrevista. Toda essa documentação é analisada por um relator que apresenta cada caso ao conselho de pesquisa, incumbido de aprovar os projetos com ou sem restrições. No caso de haver aprovação com restrições, o pesquisador precisa responder perguntas extras ou mudar algo no procedimento para a aprovação final.

Na maior parte dos casos, especialmente quando a entrevista é usada na coleta de dados, é necessária a utilização do formulário de consentimento devidamente assinado por cada participante da pesquisa como instrumento capaz de garantir, dentre outras coisas, a proteção legal para o pesquisador e o pesquisado. Pode haver, todavia, casos excepcionais nos quais o uso do formulário de consentimento pode ser colocado em suspenso pelo comitê de ética, como no caso de pesquisas envolvendo pessoas não alfabetizadas, sendo isso devidamente justificado pelo pesquisador junto ao comitê de aprovação ética. Ainda sim, é necessário o consentimento oral quanto à gravação da entrevista.

²⁷ Para mais informações acessar <http://www.ethics.gc.ca/eng/policy-politique/initiatives/tcps2-eptc2/Default/>. As explicações quanto à aprovação do comitê de ética em pesquisa da Universidade de Ottawa foram compartilhadas através de uma amiga brasileira que, sendo estudante do mestrado em criminologia, passou por esta aprovação ética específica enquanto condição para o desenvolvimento da sua pesquisa.

²⁸ O formulário completo pode ser acesso em <http://www.research.uottawa.ca/ethics/docs/ethi5347-2012.pdf>

No caso da Universidade de Ottawa, os formulários de consentimento assinados por cada entrevistado permanecem arquivados no escritório do orientador da pesquisa por cinco anos, sendo destruídos após esse prazo. Uma cópia do formulário permanece com cada entrevistado. Associado a este procedimento que, segundo a universidade referida, visa proteger legalmente os envolvidos na pesquisa, os dados de campo são guardados em local diferente dos formulários como uma estratégia para ampliar a garantia da confidencialidade e do anonimato dos entrevistados.

Pela “(...) (im)possibilidade ou, pelo menos, a complexidade de uma ética verdadeiramente planetária” (Cardoso de Oliveira, 2004, p. 28), trago também de forma breve a experiência de pesquisa brasileira e os seus contornos éticos em contraste com o que acabei de descrever a respeito do contexto de pesquisa canadense envolvendo seres humanos. Ademais, relato a situação quando, realizando o trabalho de campo em Ottawa, foi exigido o uso do formulário de consentimento assinado por cada “client” do programa de emprego no momento da realização das entrevistas e trago colaborações analíticas recentes em torno do assunto elaboradas por pesquisadores de ambos os países.

A formação do antropólogo no Brasil, especialmente em nível da pós-graduação, para além da formação teórica e metodológica oferecida através de cursos e eventos técnico-científicos como congressos e seminários, implica na elaboração de um projeto de pesquisa que necessariamente precisa ser avaliado e aprovado por uma banca de professores do programa ao qual o estudante encontra-se vinculado. Nesta ocasião, dimensões éticas da pesquisa são analisadas e discutidas pela banca, bem como pelo orientador, implicando na aprovação ou na reprovação do projeto e em sugestões a serem seguidas. Esse procedimento procura dar conta do fazer antropológico em termos éticos, apresentando-se como um instrumento reflexivo e norteador quanto à pesquisa a ser desenvolvida e que irá posteriormente fornecer dados para a dissertação ou tese. Além dessa prática, podemos verificar algumas tendências e debates no cenário brasileiro em torno da utilização do consentimento informado (Debert, 2004), como veremos mais à frente. Por outro lado, como revela a etnografia realizada, esse tipo de prática não favorece a construção de interlocuções em campo, empobrecendo a produção antropológica como um todo.

A partir do momento em que meu projeto de pesquisa havia sido aprovado - não somente por uma banca de professores do programa de pós-graduação do qual faço parte na condição de doutoranda, mas também por avaliadores externos, haja vista que

um projeto de pesquisa a ser realizado no exterior com financiamento da CAPES exige também o parecer de um profissional da área externo ao programa - acreditava não iria passar por outras situações semelhantes de avaliação no Canadá. Ademais, ter tido o projeto de pesquisa aceito pelo professor co-orientador no exterior e pelo seu departamento indicava estar em conformidade com os critérios éticos de pesquisa que até então eu acreditava seguir. De todo modo, a minha situação ambígua de pesquisadora visitante, que não estava submetida às mesmas (ou todas) normas dos estudantes de pós-graduação daquele departamento, não impediu que a exigência do consentimento informado viesse à tona em campo, quando realizei algumas entrevistas no espaço da *ONG Ottawa*. Nesse tocante, passo a focar o consentimento informado que me foi exigido pela coordenadora do programa de emprego da ONG para entrevistar os “clients” da iniciativa.

Antes dessa exigência específica, eu já havia passado por situações nas quais a coordenadora, diante das minhas solicitações para acompanhar o funcionamento do programa de emprego, buscava ressaltar supostas diferenças por ela imaginadas em torno do senso de privacidade brasileiro e canadense, algo que retomarei mais à frente. Em uma conversa com a Mischa, coordenadora geral dos programas de emprego e de pré-emprego, Evita, coordenadora do programa de pré-emprego, conseguiu convencê-la a autorizar minha observação inicial de dois ou três casos no *On the Top Employment Services*.

Diante dessas circunstâncias, além de ressaltar os entraves que esse tipo de pesquisa gerou também no Brasil, destaquei a relevância do estudo como ferramenta para colaborar na reflexão em torno da empregabilidade dos egressos de modo geral e não exclusivamente para o meu país. Sinalizei que eu tinha o compromisso ético quanto à preservação da identidade das pessoas, bem como desenvolvia as interações mediante o consentimento dado de forma individual. Sugeri com isso que todos os “clients” que eu fosse acompanhar fossem indagados previamente se sentiam confortáveis com a minha presença, explicando ao mesmo tempo o que eu fazia na organização. Tentei convencê-la de que não eu observaria algum encontro caso o egresso não concordasse com a minha presença. Além do mais, nos encontros do programa de emprego eu sempre estaria junto a um dos membros da equipe. “Ah, mas nem todos vão dizer que se incomodam com sua presença”, dizia a coordenadora geral dos programas que tentava, assim, encerrar o debate.

As contínuas negociações em campo junto à coordenação geral do programa de emprego possibilitaram finalmente o acompanhamento de vários “clients”. De início, eu costumava restringir a minha interação observando os encontros agendados entre “clients” e os funcionários do programa, reservando poucas perguntas de caráter mais objetivo diante da situação que acompanhava e esperando sempre a permissão do funcionário para os eventuais questionamentos. Algumas perguntas também objetivas eram feitas após o “client” deixar a sala, diretamente ao funcionário. O foco na objetividade foi uma prioridade porque Mischa também se preocupava com o tempo que os funcionários do programa poderiam gastar comigo. Assim, chegou a propor que, caso eu tivesse muitas perguntas, enviasse as mesmas por e-mail, o que nunca chegou a ocorrer em razão da positiva e motivada interlocução desenvolvida com os funcionários do programa. Geralmente, dispúnhamos de tempo suficiente para conversar, sobretudo pela raridade de se ter presentes todos os “clients” agendados para os dois dias da semana que eram reservados para os encontros.

Quando comecei a entender melhor a dinâmica dos encontros e suas etapas, vislumbrei a seleção de alguns indivíduos para realizar entrevistas com vistas a aprofundar o entendimento das minhas questões. Assim, os encontros no programa de emprego auxiliavam a minha aproximação com cada interlocutor especificamente, o que facilitava a interlocução, bem como a concessão da entrevista. Já familiarizados com a minha presença e, sabendo dos meus propósitos de pesquisa, porquanto eu sempre busquei esclarecer minha condição de pesquisadora naquele espaço, passava a entrevistar alguns “clients” em uma das salas da organização. Optei inicialmente pela utilização de espaços na própria organização porque as entrevistas foram iniciadas no inverno. Ainda que a minha preferência fosse entrevistar os interlocutores no café mais próximo – distante cerca de 20 minutos caminhando da instituição – às vezes, o frio intenso ou qualquer outro fator que dificultasse a caminhada eliminava essa possibilidade. De outro modo, também buscava agendar, quando possível, entrevistas em dias distintos daqueles nos quais o “client” deveria comparecer ao programa para algum encontro.

A essa altura posso dizer que praticamente todos os membros da organização já sabiam da minha pesquisa e, contando com a autorização – ainda que permanentemente negociada – para tanto, podia afinal conversar informalmente e realizar as entrevistas com os “clients” do programa de emprego. Uma vez que as portas das salas possuem uma abertura de vidro na parte superior, possibilitando àqueles que estão do lado de fora

visualizar o que ocorre no interior das salas, uma das funcionárias notou que eu entrevistava um dos “clients” e reportou a situação à coordenadora geral do programa. A partir disso, ficou evidente mais uma diferença quanto ao campo no Rio de Janeiro, no qual eu tinha mais liberdade para circular pela organização ou mesmo autonomia para entrevistar “encaminhados” e até representantes de empresas parceiras, especialmente pelo fato de ser reconhecida como “voluntária” do projeto, dentre outras identidades em fluxo que me possibilitavam esse acesso de forma mais livre.

A coordenadora Mischa, diante dessa informação, insistiu para ver as perguntas. Segundo ela, eu não poderia lançar questões aos “clients” que tivessem referência ao passado associado ao delito, ao crime. Em sua opinião, eu não deveria perguntar nada relativo ao passado daquelas pessoas porque isso era um elemento a ser esquecido pelas mesmas, tendo em vista a suposta mudança que os “clients” buscavam no espaço da organização através dos programas. Mischa acreditava que indagá-los sobre o passado os deixaria constrangidos e, conseqüentemente, os afastaria do programa. Ou seja, eu iria diminuir a eficácia da iniciativa com a pesquisa, trazendo à tona o passado, o “crime” dos “clients”, ainda que exclusivamente pelo discurso.

Barth (2005) é um autor interessante para nos ajudar a entender alguns dos sentidos possíveis acionados na fala da Mischa, especialmente em termos da construção institucional de presos e egressos dos programas voltados para o emprego. Ele propõe uma análise das formas de diferenciação e dos fluxos de saberes e práticas que criam laços sociais e padrões culturais que atravessam fronteiras étnicas e possibilitam trajetórias diferenciadas para os membros dos grupos sociais. O estudo que trarei para iluminar nossa questão está pautado no conceito de etnicidade a partir dos paquistaneses vivendo na Noruega e a reação destes àquele país.

A etnicidade, de acordo com o antropólogo, não pode ser reduzida a conteúdos culturais homogeneamente distribuídos nos grupos e transmitidos entre as gerações. A existência do grupo étnico está ligada a fronteiras criadas e mantidas por relações de poder e processos de controle, silenciamento e apagamento das experiências pessoais que fujam ao modelo cultural reificado como definidor dele:

A cultura está sempre em fluxo e em mudança, mas também sempre sujeita a formas de controle. (...) Vejo três processos contrários à variação que gostaria de ressaltar: os processos descontrolados, silenciamento e apagamento das experiências. A cultura que cada pessoa está acumulando e vivendo está em constante reformulação, não apenas devido à sua expansão, mas também por ser limitada e canalizada por esses três processos. (BARTH, 2005, p.22)

Quando Barth (2005) chama atenção para o fato de que as trajetórias dos grupos sociais não são completamente aleatórias ou livres, pois elas estão inseridas em relações de poder que procuram controlá-las, silenciá-las e negá-las, podemos repensar a fala da Mischa. É neste sentido que podemos entender a exigência quanto ao ‘apagamento’ do passado do “client”, principalmente no tocante ao(s) crime(s) cometido(s). Travam-se lutas e disputas em torno daquilo que configura o ‘tipo ideal’ de “client” formulado pela organização, ou seja, um indivíduo “interessado” e “responsável” para assumir uma vida comprometida com a lei e, no caso especial do público do programa de emprego, com o trabalho. Um dos ideais da organização é auxiliar os “clients” a tornarem-se “law abiding citizens”, evitando com isso que os mesmos possam cometer novas infrações ou violar condições impostas durante o período de liberdade condicional. O trabalho no processo de construção institucional da *ONG Ottawan* é o que deve estar em evidência, ainda que como plano de futuro. Já o “crime”, nesse processo específico, deve ser apagado, ou ao menos, invisibilizado.

Após inúmeras negociações, Mischa aceitou que eu realizasse algumas entrevistas, mas exigiu o uso de um formulário de consentimento assinado individualmente por cada “client” disposto a conceder a entrevista. Ela dizia que isso era primordial para que o “client” não confundisse a minha pesquisa com os propósitos da instituição. Também era importante que ele soubesse as razões da mesma. Ademais, de acordo com aquela lógica, o formulário de consentimento era um registro formal que me identificava institucionalmente, explicitava todos os propósitos da pesquisa e enfatizava meu compromisso ético em torno da confidencialidade e anonimato dos entrevistados.

A coordenadora geral dos programas de emprego e pré-emprego fez questão de ler e aprovar o formulário de consentimento que elaborei. Por outro lado, não exigiu que eu apresentasse os mesmos já assinados pelos “clients”, voltando o seu controle sobre a minha interação diária no programa de pré-emprego. Não cheguei a utilizar os formulários com cada “client” entrevistado, pois passei a marcar as entrevistas em dias e horários diferentes dos encontros no programa de emprego. Essa decisão é justificada pelas relações desenvolvidas com os interlocutores, nas quais a dimensão da confiança foi por mim priorizada. É neste sentido, que os argumentos a seguir são apresentados, suportando a minha opção de evitar o uso dos formulários na realização das entrevistas (a despeito da exigência da Mischa), o que me levava a buscar espaços alternativos para

entrevistar as pessoas, muitas vezes deixando de adotar essa técnica específica em detrimento da observação e interação mais informal.

Ainda que esse tipo de exigência tenha ocorrido quase ao final do trabalho de campo e que possa ser interpretado também como uma forma de controle e/ou mais um elemento em torno da minha negociação para a permanência em campo, esse debate traz à luz questões candentes sobre o trabalho do antropólogo tanto no Brasil quanto no Canadá. Na intenção de situar alguns dos seus limites, as minhas escolhas metodológicas e, sobretudo, peculiaridades de ordem ética que o contraste com o contexto canadense suscitou, trago brevemente a discussão da pesquisa com seres humanos e em seres humanos para pensar a pesquisa em Antropologia.

Van den Hoonaard (2011), em *The Seduction of Ethics – transforming the Social Sciences*, traz uma série de análises com base em etnografia, envolvendo relações entre pesquisadores e comitês de ética em pesquisa no Canadá, assim como suas implicações morais e práticas no âmbito das Ciências Sociais. No Canadá, o uso do consentimento escrito assinado pelo indivíduo pesquisado enquanto exigência para o trabalho de campo na Sociologia e na Antropologia é algo recente e com rara ocorrência antes do advento dos comitês de ética, especialmente pela natureza destes tipos de pesquisa, o que envolve a construção de relações pautadas pela confiança, dimensão que busquei sempre focalizar nas interações em campo. Nas palavras do autor:

Se a relação entre os participantes da pesquisa e pesquisador é baseada na confiança, ambos os lados poderiam ver o uso do formulário de consentimento assinado como uma séria forma de violação daquela confiança. Antropólogos identificaram a primeira utilização do formulário de consentimento escrito no ano de 1957, quando Leonard Waltz alegadamente o utilizou em sua pesquisa. (VAN DEN HOONAARD, 2011, p.131-132)

Por outro lado, segundo o referido autor há atualmente uma explosão de interesses em torno da temática ética. No Canadá houve, em 1999, cerca de 5.000 conferências dedicadas ao debate da ética, sendo que em 1994 esse número chegava a apenas 100. Há simultaneamente um crescimento expressivo de “(...) profissionais de ética, companhias éticas e políticas de ética nos negócios, administração, esportes e ciência.” (idem, p.24)

No sentido de situar algumas implicações negativas relacionadas à exigência do formulário de consentimento junto aos indivíduos pesquisados e os impactos disso para

o estabelecimento de uma interlocução em campo baseada na confiança, o autor continua o raciocínio trazendo inúmeros exemplos etnográficos instigantes:

Ouvimos falar de uma estudante de doutorado em sociologia que fazia um estudo baseado na observação participante de donos de armas e do comitê de ética de sua universidade que exigia a apresentação do formulário de consentimento assinado por todos os proprietários de armas pesquisados (Chat R0310M, Fieldnotes: 719). (...) Então, eles haviam convidado o pesquisador para estudá-los, mas o formulário de consentimento assinado foi, eles se sentiram, insultados e empurrados para além dos limites da cortesia. (VAN DEN HOONAARD, 2011, p.138)

Outra estudante também causou desconforto junto aos interlocutores ao solicitar a assinatura dos formulários de consentimento: “Eu o convidei para a nossa casa, [e] preparei uma refeição. Por que eu deveria assinar um formulário?” (van den Hoonaard, p.142, 2011) Revelando que o uso do formulário de consentimento é capaz de trazer desconforto para variados grupos de interlocutores, o autor menciona o caso de uma estudante que, desenvolvendo pesquisa com médicos, deixou os mesmos bastante ofendidos quando lhes solicitou que assinassem os formulários. Para mostrar as incoerências e os exageros cada vez mais crescentes em torno dessa recente imposição, o autor cita o caso de uma pesquisadora dos Estados Unidos²⁹ que foi obrigada a utilizar um formulário de consentimento para uma autobiografia:

Ao assinar este formulário, eu venho por este meio conceder a mim mesma a utilização de todo material escrito, desenhos e outros registros pessoais e produtos criativos do meu passado, presente e futuro para o propósito de pesquisa e publicação. Eu entendo que isso se trata de um estudo autobiográfico e que a minha identidade como autora será publicamente reconhecida, eu serei identificada em todos os registros publicados. (R095, Fieldnotes: 797) (VAN DEN HOONAARD, 2011, p.133)

Retomando a realidade canadense, há de fato uma inadequação destes formulários de consentimento no que se refere às necessidades da pesquisa qualitativa, sendo que a maioria ainda se baseia no modelo médico de pesquisa adotado pelo *Canada's TCPS – Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans*. A maioria dos trabalhos publicados sobre ética em pesquisa social

²⁹ É relevante informar, em relação ao exemplo citado, que há inúmeras diferenças em torno das dinâmicas dos comitês de ética em pesquisa no Canadá e nos Estados Unidos. A esse respeito, o autor destaca, por exemplo, que no Canadá o *Tri-Council Policy Statement on Ethics Involving Human Subjects (The TCPS)* é um *policy document*, que visa orientar. No caso dos Estados Unidos, há uma *legal entity* que visa regular o assunto. Há, inclusive, um código nacional de ética para isso: *National Commission for the Protection of Human Subjects*, 1979. (van den Hoonaard, 2011, p.31-35)

apresenta uma visão negativa da experiência dos comitês de ética. Há descontentamentos expressos em pesquisas publicadas na *American Association of University Professors* (AAUP, 2001), na *Canadian Sociology and Anthropology Association* (Pool, 1998) e na *American Sociological Association* (Levine, 2001). Judith Taylor e Matthew Patterson (2010) ao entrevistar sociólogos canadenses em programas de doutorado, revelam que para muitos os limites impostos pelos comitês de ética “marcam o fim de uma era de desenfreada (e superior) busca intelectual em sociologia.” (van den Hoonaard, 2011, p.15)

O dilema em torno dos comitês de ética em pesquisa envolvendo seres humanos no caso brasileiro apresenta pontos em comum com o caso canadense no que se refere à tentativa de imposição de um modelo que não é adequado para a pesquisa em ciências sociais. A pesquisa em seres humanos e com seres humanos no contexto brasileiro é uma temática discutida, entre outros, por Luís Roberto Cardoso de Oliveira (2004). O autor reflete acerca dos limites quanto à implementação da Resolução 196/96 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa do Ministério da Saúde que visa regular toda e qualquer pesquisa envolvendo seres humanos. Segundo ele, no âmbito da pesquisa antropológica

(...) tratar pesquisas *com* seres humanos como se fossem pesquisas *em* seres humanos representa uma tentativa de colonização da antropologia ou das humanidades pelo áreacentrismo biomédico, o qual (...) tem implicações não só cognitivas, mas também normativas.” (idem, p.38)

Tanto no Brasil quanto no Canadá, a tradição médica de pesquisa tenta se impor cada vez mais – no caso canadense se impõe de fato - desconsiderando as particularidades da pesquisa social. Segundo essa tradição, a pesquisa em seres humanos está pautada na relação com os sujeitos pesquisados tendo como paradigma uma situação de intervenção, na qual esses seres humanos são colocados na condição de cobaias, o que legitima o uso do consentimento informado. Diferentemente, a pesquisa com seres humanos não toma o sujeito da pesquisa como objeto de intervenção, mas o situa como sujeito de interlocução. Assim,

Na antropologia, que tem no trabalho de campo o principal símbolo de suas atividades de pesquisa, o próprio objeto da pesquisa é negociado: tanto no plano da interação com os atores, como no plano da construção ou da definição do problema pesquisado pelo antropólogo. (CARDOSO DE OLIVEIRA, 2004, p.34)

Não faz sentido, por conseguinte, tomar os interlocutores enquanto seres vulneráveis, enfatizando um pânico moral:

(...) No contexto da sedução da ética, o pânico moral ocorre por toda a parte durante a análise do comitê de ética que se baseia fortemente no modelo dedutivo de pesquisa como normativo, proclamando o restante como não-normativo. Pânicos morais envolvem exagero de danos e riscos, orquestração do pânico pelas elites ou poderosos grupos de interesses especiais, a construção de desvios imaginários e a dependência de instrumentos de diagnóstico. (VAN DEN HOONAARD, 2011, p.25)

Por outro lado, algumas tendências têm se apresentado no desenvolvimento da pesquisa antropológica no Brasil, ainda que em negociação e permanente reflexão:

Nos últimos anos ficou cada vez mais evidente a tendência das agências de fomento à pesquisa não financiarem investigações se o projeto não vier acompanhado do acordo informado, por escrito e assinado, da população, de seus representantes ou da instituição que será pesquisada. Da mesma forma, algumas revistas científicas não publicam artigos que não apresentam prova de consentimento informado dos sujeitos estudados. (DEBERT, 2004, p.52)

É possível compreender que, independente de estar no Brasil ou no Canadá, a utilização do consentimento informado envolvendo pesquisa com seres humanos, mais especificamente na realização de etnografia, é ainda um dilema cujo debate está longe de se esgotar. Como um entrevistado poderia ser verdadeiramente e completamente informado dos objetivos da pesquisa se, não raro, o próprio pesquisador não é capaz de definir isso de modo preciso, sendo os dados construídos em campo altamente capazes de (re)conduzir, (re)orientar, enfim apresentar possibilidades outras que não são possíveis de serem elencadas antes desse tipo de imersão e vivência?

(...) ademais, o propósito da pesquisa qualitativa é encontrar maneiras de retratar a perspectiva dos participantes pesquisados. A pesquisa qualitativa objetiva retratar o mundo em sua profundidade e riqueza. Para muitos pesquisadores sociais 'o consentimento informado é um empecilho'. (NELSON & MCPHERSON, 2004 *apud* VAN DEN HOONAARD, 2011, p.26; 139)

As inúmeras implicações e os desafios que a utilização desse instrumento traz não é o alvo dessa tese, mas para os fins dessa discussão podemos finalizar reforçando a relativa maleabilidade dos interesses do pesquisador em campo e, portanto, da redefinição do objeto de pesquisa durante o trabalho de campo (Cardoso de Oliveira, 2004), o que ocorreu com o presente estudo, por exemplo. Ademais, enfatizo mais uma

vez o caráter limitador do consentimento informado para a realização da etnografia, o que prevê a construção de uma interlocução entre pesquisador e pesquisado pautada na confiança, especialmente no caso de contextos de estudo que envolvem, em alguma medida, o “crime”, tema por si só inóspito à pesquisa (Grillo, 2013).

Voltando a falar sobre a forma como construí os dados, é preciso esclarecer outras técnicas utilizadas. Considerando os obstáculos impostos pela observação participante, uma técnica que nem sempre pode ser utilizada em todos os momentos da pesquisa, também construí meus dados por meio da interação via telefone e redes sociais, como o *facebook*. Acrescento que também acabei utilizando a observação direta, especialmente em algumas situações no Canadá, bem como usei materiais como teses, artigos, jornais e documentos oficiais.

Minhas inserções e interações em campo nem sempre passaram pelos mesmos crivos do campo desenvolvido no Rio de Janeiro. Há que se considerar especialmente o fato de ser estrangeira, ou melhor, de ser uma pesquisadora brasileira no Canadá, o que irei tratar ao longo dos relatos sobre as minhas digestões e indigestões em campo. De modo geral, temos que considerar o fato de eu ser uma mulher fazendo pesquisa num contexto predominantemente masculino, porquanto meus interlocutores eram em sua maioria homens³⁰. Tal fato me levava a dispensar cuidado especial ao vestuário, de modo a não chamar muita atenção e não provocar eventuais ciúmes em esposas, namoradas e/ou amantes, por exemplo³¹.

Ao conhecer namoradas, esposas ou amantes, buscava me aproximar das mesmas deixando claro o meu interesse acadêmico, explicando de forma mais clara possível o interesse pela pesquisa, por mais estranho que isso pudesse parecer. A maioria das vezes que frequentei o ambiente doméstico de alguns interlocutores brasileiros foi aceitando o convite da mulher, principalmente. Nas situações em que as mulheres se faziam presentes, procurava privilegiar a interação com as mesmas, independente de serem esposas, namoradas ou amantes.

Com vistas a entender os processos de construção institucional de egressos do sistema prisional no mercado de trabalho formal em perspectiva comparada nas cidades

³⁰ Além do público dos programas de emprego ser composto majoritariamente por homens, busquei não investir paralelamente com a mesma intensidade no universo feminino, apesar de ter travado interlocução com mulheres no Rio de Janeiro e em Ottawa. As questões de gênero neste caso lançam distintas problemáticas enfrentadas na situação durante e após encarceramento.

³¹ Há diversas etnografias realizadas por mulheres em ambientes predominantemente masculinos envolvendo contextos criminais. Estes estudos - Zaluar (1995), Aquino (2010), Grillo (2013) - também trazem o debate em torno da questão de gênero neste campo peculiar.

do Rio de Janeiro (Brasil) e de Ottawa (Canadá), realizei trabalho de campo de forma sistemática em três contextos etnográficos durante os seguintes períodos de tempo:

- *Projeto Emprega Já*³² da organização não-governamental Carioca - janeiro de 2011 a abril de 2012;
- Em dois programas da organização não-governamental *Ottawan*:
 - *On The TOP Employment Services* - maio de 2012 a março de 2013;
 - *TOTAL Pre-Employment Program* – outubro de 2012 a março de 2013;
- *Ethnocultural Services Section, Correctional Operations & Programs Sector do Correctional Service of Canada, Ministry of Public Safety* - setembro de 2012 a fevereiro de 2013.

2.6 - O Projeto Emprega Já

A primeira reunião que consegui marcar com o coordenador do *Projeto Emprega Já* foi resultado de alguns e-mails que enviei, ligações telefônicas que realizei sem muito sucesso durante um mês aproximadamente e, sobretudo, dois e-mails enviados por um colega do NUFEP – Núcleo Fluminense de Estudos e Pesquisas. Ele conhecia o coordenador do projeto e solicitou que o mesmo me recebesse para uma conversa a respeito dos meus interesses de pesquisa.

Essa mediação inicial foi fundamental para a minha entrada no campo, o que traz à tona outras mediações, como no caso de Ramalho (1979), que desenvolveu pesquisa em uma Casa de Detenção. Não cabendo aqui analisar os produtos da pesquisa do autor supracitado e ressaltando também todas as diferenças que possam existir entre entrar em uma ONG ou em uma prisão, deve-se assinalar que em ambos os casos “a confiabilidade estabelecida em termos pessoais jogou um papel essencial” (Ramalho, 1979, p.20), pois o mediador que travou o contato inicial era um indivíduo respeitado,

³² No intuito de colaborar com o anonimato dos interlocutores, opto pela utilização de nomes fictícios das ONGs e de seus respectivos programas. Deste modo, não identifico as ONGs nas quais realizei o estudo, com vistas a reduzir, na medida do possível, a identificação dos interlocutores, uma vez que parte significativa dos mesmos prefere o anonimato. O anonimato das organizações e dos interlocutores foi, também, uma das recomendações de parte dos professores da banca no momento da qualificação da tese. Por outro lado, ainda adotando nomes fictícios para os interlocutores do Serviço Correcional do Canadá, mantenho o nome do Ministério e desta agência específica responsável pelas penitenciárias federais do país.

de certo modo ativo em algumas iniciativas da ONG e ocupava uma posição de prestígio nos assuntos ligados diretamente à segurança pública do Rio de Janeiro.

Em janeiro de 2011, compareci ao *Projeto Emprega Já*, situado em um bairro próximo ao centro do Rio de Janeiro, e aguardei cerca de uma hora a chegada do coordenador para apresentar meus interesses de pesquisa. Enquanto isso, um dos funcionários perguntou se eu estava ali para “preencher ficha”, procedimento inicial no qual se coleta informações pessoais e profissionais do “candidato” que quer ser “encaminhado” pelo projeto para uma entrevista de emprego. Quando o coordenador chegou, conversamos na sala do projeto sobre minha pesquisa e, na tentativa de “resolver” o meu estudo, fui conduzida para uma conversa (quase entrevista) com os integrantes (em duplas ou em trios) do projeto, todos eles ex-presidiários³³. Após fazê-lo entender que estava interessada na dinâmica do projeto e no convívio com os “ex-bandidos” que lá trabalhavam ou que se dirigiam até lá em busca de um emprego, consegui marcar mais alguns encontros, já sendo inserida nas atividades de supervisão da equipe. Com isso, já não precisava mais marcar dia e horário, era só chegar ou ajustar a minha agenda com a de algum dos membros do projeto para, então, acompanhá-lo em suas atividades. Ainda a respeito deste primeiro contato, devo inicialmente enfatizar que há diferenças quanto aos usos das categorias ex-presidiários e “ex-bandidos”. Essas formas de apresentação e de auto identificação apareceram para mim já no primeiro contato enquanto pesquisadora. Por outro lado, ao longo do trabalho de campo, notei que em determinados contextos a última categoria costumava não aparecer tão frequentemente, como no caso de reuniões com representantes de empresas parceiras, denotando flexibilidade em torno das construções identitárias ali construídas.

No *Projeto Emprega Já*, o trabalho de campo era inicialmente realizado durante alguns dias da semana no horário comercial (9 às 18h), porém após mais ou menos um mês e meio passei a fazer trabalho de campo praticamente durante todos os dias da semana, sendo advertida por alguns interlocutores quando deixava de comparecer algum dia. Tal fato tem a ver com os significados que foram construídos a partir do desenvolvimento da minha pesquisa, meu envolvimento e as minhas funções no campo, já que no final foram arrumando coisas para eu fazer ao invés de ficar lá apenas sentada olhando os outros trabalharem. Neste aspecto, o convívio com os egressos que

³³ Com exceção da categoria nativa “ex-bandido”, utilizo os termos ex-presidiários, ex-presos, ex-condenados, ex-prisioneiros e egressos enquanto sinônimos referentes aos indivíduos que tiveram algum tipo de experiência no sistema prisional, não necessariamente implicando em uma condenação, mas levando em conta sua vivência no ambiente prisional.

trabalhavam no projeto foi mais intenso do que o convívio com aqueles que procuravam uma oportunidade de emprego através do projeto e lá permaneciam por menos tempo. Eu também fazia trabalho de campo aos finais de semana, participando de momentos destinados à diversão e ao lazer dos interlocutores. Fui a muitas festas de aniversário, bailes *funk*, bares, churrascos. Conheci esposas, namoradas, amantes, amigos, inimigos. Circulava em favelas aonde muitos chegaram a comandar ou poderiam ainda comandar o “movimento” – nome pelo qual é conhecido o tráfico de drogas no interior das favelas (Barbosa, 2005), o que revelava uma multiplicidade de moralidades e de ambiguidades envolvendo o “mundo do crime” e o “mundo do trabalho”.

Muitos foram os significados e os papéis a mim atribuídos em campo, efêmeros, ou não, demarcadores da minha paulatina aceitação. Logo de início, os interlocutores não acreditavam que eu estava no Projeto para fazer pesquisa: “essa coisa de querer saber da vida da gente e estar toda hora aqui sem fazer nada é muito estranho”. Uma atividade mesmo que levantava “suspeita”. Havia surgido um clima inicial de jocosidade acerca das possíveis e suspeitas identidades que eu poderia carregar, combinando cordialidade e antagonismo, uma situação que no fundo evitava os conflitos reais (Radcliffe-Brown, 1974). Eles chegaram a colocar que eu poderia ser advogada, agente da CIA³⁴, agente do FBI³⁵, polícia, agente da INTERPOL³⁶, delegada, etc. Por que “como uma pessoa vai querer estudar essa coisa de ex-presidiário se não tem marido preso, se não tem ninguém da família no “sistema”³⁷, se nunca foi parar no “sistema”?” Ainda por cima, sendo uma mulher vinda lá de Minas Gerais com um sotaque estranho. Alguns diziam também que eu tinha “cara de rica” e, sendo rica, não poderia me interessar por qualquer coisa relativa ao universo da prisão, que eles classificavam como “lugar de pobre”, de “fudido”. Um dos interlocutores chegou até mesmo a me perguntar qual era a minha classe social, o que pode estar relacionado com o fato de eu ficar ali no projeto circulando todos os dias sem ganhar dinheiro, mesmo

³⁴ CIA - *Central Intelligence Agency*. Uma das principais agências do serviço de inteligência do governo federal dos Estados Unidos da América.

³⁵ FBI - *The Federal Bureau of Investigation*. Uma agência governamental do departamento de Justiça dos Estados Unidos que investiga crimes federais e atua como uma agência do serviço de inteligência interno.

³⁶ INTERPOL - *The International Criminal Police Organization*. Uma organização intergovernamental que atua para facilitar a cooperação internacional das polícias.

³⁷ “Sistema” é uma categoria nativa. É comum ouvir relatos em torno das péssimas condições de existência do sistema carcerário brasileiro, “o “sistema” tira a humanidade das pessoas, a gente vira bicho lá dentro”, dizia o interlocutor Galib. A ausência de higiene, produtos e serviços básicos de saúde, por exemplo, facilita a contração de doenças ao longo do cumprimento da pena, como pneumonia, leptospirose, etc.

que eu me esforçasse para explicar que vivia com os recursos da bolsa de estudos, revelando, inclusive, o valor da mesma.

De início, alguns interlocutores costumavam me chamar de “estagiária”, tendo em vista o fato de eu ser estudante. Com o tempo acabaram substituindo o termo por “voluntária”, no entanto eu insistia na minha presença interessada em termos do desenvolvimento da pesquisa para o doutorado. Alguns chegaram a se referir a mim, durante algumas apresentações e reuniões com membros externos ao projeto, como pesquisadora e até mesmo antropóloga, já que eu sempre tentava esclarecer o que de fato eu estudava e o que estava fazendo ali. Como a maioria percebia que eu me sentia mais à vontade com esses últimos, passaram a usar o termo pesquisadora com mais frequência nas apresentações, pelo menos.

No dia a dia, cheguei a ser “parte da equipe”, do “time” porque definitivamente trabalhava³⁸ no projeto - sem receber remuneração - respondendo *e-mails*, especialmente depois que o coordenador identificou em mim uma relativa facilidade para redigir utilizando as normas da língua portuguesa; auxiliando egressos no preenchimento das fichas de cadastro (em anexo); organizando as fichas dos candidatos arquivadas, ora por profissão, ora por local de residência; procurando as fichas no arquivo para “encaminhamento” dos “candidatos” junto às “empresas parceiras”; ligando para “candidatos” buscarem a “carta de encaminhamento” (em anexo) para a seleção de emprego; contatando por *e-mail* ou telefone possíveis empresas parceiras; participando ativamente de reuniões para o firmamento de novas parcerias; organizando a sala do projeto; acompanhando e fotografando as visitas nas empresas parceiras (fotos que eu tirava com a minha câmera, já que nos meses iniciais do trabalho de campo o projeto não dispunha de uma câmera fotográfica³⁹); escrevendo e auxiliando os funcionários na elaboração de relatórios sobre as “supervisões de campo”, bem como no uso do computador e alguns programas; mediando relações e conflitos entre empregados x empregadores; acompanhando egressos até a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro; observando “a entrega” de presos foragidos da Justiça para cumprimento da sentença; monitorando a seleção e as entrevistas de emprego nas empresas parceiras; etc. É por isso que posso dizer que eu utilizei, principalmente, a

³⁸ Posso dizer que trabalhar no Projeto foi uma das contrapartidas no trabalho de campo. Desse modo, não dediquei meu tempo a acompanhar outras iniciativas semelhantes no Rio de Janeiro, a não ser de forma mais pontual.

³⁹ Berreman (1990) sublinha, a partir da pesquisa etnográfica realizada em uma aldeia do Himalaia, a capacidade de a fotografia estabelecer relacionamento com os interlocutores.

observação participante e as conversas informais como técnica principal na construção dos dados durante o trabalho de campo no Rio de Janeiro.

Depois de alguns meses de desenvolvimento da pesquisa, os meus interlocutores concluíram que o meu trabalho não era a pesquisa de doutorado, mas tudo aquilo que eu fazia no projeto, razão pela qual, a minha objeção a trabalhar de forma remunerada naquela iniciativa (especialmente diante de algumas propostas recebidas com vistas à formalização disso, o que resultaria na minha “carteira de trabalho assinada”), causava estranheza. Para justificar a minha recusa, eu explicava que não poderia receber a bolsa de estudos e ter uma carteira assinada ao mesmo tempo. Um dos últimos artifícios que encontrei para justificar essa recusa foi o meu plano de estudar um ano no exterior. Ainda sim, muitos interlocutores achavam que pelo menos a passagem e a minha alimentação deveriam ser custeadas pela ONG. Em uma das reuniões, inclusive, o coordenador do projeto chegou a listar na pauta de reivindicações junto ao departamento financeiro um RioCard⁴⁰, mas mantive a minha recusa explícita a receber qualquer ajuda de custo da ONG, o que evitaria maiores problemas na condução da pesquisa e demais confusões quanto ao meu papel ali, já recheado de ambiguidades.

Quanto à minha aceitação em campo e suas constantes negociações, o caso abaixo é bastante ilustrativo. No que se refere à minha aparência e percepções sobre o meu caráter, certa vez, dois interlocutores negros chegaram à seguinte conclusão, dita na frente de outros integrantes do projeto: “ela é branca, mas tem sangue de preta.” Ou seja, o estereótipo de rica e metida, ou mesmo de agente do FBI, foi dando lugar a referências tidas como positivas acerca da minha personalidade. A essa altura, eu já bebia cerveja com eles de forma mais ou menos constante, frequentava muitas festas, especialmente aquelas cujo samba predominava, haja vista meu apreço pessoal por este tipo de música. Por outro lado, não me recusava a ir ao *funk* quando era convidada. Aliás, gostava de cantar e dançar em ambos os ritmos. Era a partir disso que, segundo os interlocutores, eu passava a ter, cada vez mais, “sangue de preta”.

Ser mulher, mas especialmente ser a única mineira no meio de um monte de cariocas⁴¹, muitas vezes favorecia minha interação. Cheguei a cozinhar pratos típicos da

⁴⁰ O RioCard é um cartão magnético utilizado para pagar as passagens de ônibus, trem e/ou metrô na região metropolitana do Rio de Janeiro. O depósito em dinheiro é realizado em postos específicos espalhados pela cidade e muitos empregadores adotam esse sistema para o custeio do transporte dos funcionários.

⁴¹ Carioca é aquele que nasce na cidade do Rio de Janeiro.

culinária mineira como vaca atolada⁴² e broa de milho para os interlocutores e algumas famílias. Também, sempre que possível, compartilhava iguarias trazidas de Minas Gerais como boas cachaças.

Minha “cara de rica” parece ter ficado cada vez menos evidente, principalmente quando consegui ser considerada como uma pessoa “humilde”. Esse fato ficou bem evidente quando comecei a trazer comida de casa. Isso porque alguns deles também faziam o mesmo, esquentando a comida em um forno elétrico improvisado disponível para funcionários do edifício. Assim, quando pela primeira vez perguntei onde poderia esquentar a minha comida para o almoço, estranharam o fato: “você come marmita?” Certa vez, enquanto comíamos cada um a sua respectiva marmita, que levava ao menos uma hora para esquentar, haja vista ser um forno elétrico improvisado na garagem do prédio, Gonzalo comentou que eu era “humilde”. Humildade é um grande elogio de “(...) suma importância para viabilizar o convívio entre os bandidos cariocas. No idioma do ‘crime’, quando se quer elogiar alguém, diz-se que a pessoa é ‘humilde’ e isso significa ser uma pessoa que sabe respeitar as outras e não ‘se prevalece’ de sua superioridade relativa.” (Grillo, 2013, p. 260)

Finalmente, depois de ter passado por muitos “testes” nas mais variadas situações e ser submetida a diversas formas de identificação, “virei o próprio crime⁴³”. Não era raro ouvir de alguns interlocutores: “Nega, tu é o crime!”. “Ter virado o crime” ou “ser o crime” naquele contexto envolveu a minha participação e engajamento em diversas situações em campo, até porque

(...) Os métodos e teorias da ciência social não estão sendo produzidos por computadores, mas por homens e mulheres que trabalham não em laboratórios, mas no mesmo meio social a que se aplicam os métodos e se transformam as teorias. (...) A maior parte das pesquisas em ciências sociais envolve contatos diretos, íntimos e mais ou menos perturbadores com os detalhes imediatos da vida contemporânea, contatos de um tipo que

⁴² Prato à base de mandioca, costela e linguiça.

⁴³ “Virar o crime” ou “ser o crime” naquela situação traz à tona dimensões simbólicas positivadas acerca do “crime”, como “respeito”, “consideração” e “visão”, conforme veremos no capítulo seguinte. “Ser o crime” era uma frase a mim atribuída, quando, por exemplo, eu conseguia dar uma opinião objetiva quanto algumas situações do dia a dia e quando eu conseguia disponibilizar algum tipo de solução para questões específicas enfrentadas na iniciativa.

Em Ottawa esse leque de identificações se apresentou de forma significativamente reduzida em contraste com o fluxo emergido no campo carioca, entretanto também vivenciei algumas situações semelhantes. Cheguei a ser chamada de irmã por um dos interlocutores, por exemplo. Ouvi de um dos “clients”, já após o desenvolvimento de uma interlocução frequente e privilegiada para além dos contornos institucionais, a expressão “you have a gangster blood”, o que pode ser tomado como algo com “ser o crime”. Isso nos remete novamente à minha participação e engajamento, assim como meu afetamento (Favret-Saada, 2005), ainda que em níveis distintos, nos diferentes contextos da pesquisa como um todo.

dificilmente pode deixar de afetar a sensibilidade das pessoas que os realizam. (GEERTZ, 2001, p.31)

Deixei-me afetar pelas preocupações dos interlocutores, gerando acessos a dimensões experienciais – para além da dimensão institucional – que até então eu não imaginava vivenciar, o que não quer dizer que eu tenha a todo momento me identificado com o ponto de vista dos mesmos (Favret-Saada, 2005). “Ter virado o crime” sinalizou a construção de uma relação que, naquela altura, já havia deixado evidente também para os interlocutores o meu afetamento. ‘Ser afetado’, segundo Favret-Saada (2005), não é ter empatia e se colocar no lugar do outro, mas engajar-se em uma comunhão afetiva com o outro por meio da comunicação. Trata-se, portanto, de efetivamente participar, ocupar o lugar do nativo porque os afetos não podem ser representados. É assim que, em algumas situações, por desenvolver o trabalho do projeto com eles, utilizo o termo afeto. Em outras situações, assumo a empatia, pois não foram em todas as situações que compartilhei esse lugar com o nativo, especialmente fora dos contornos institucionais. Isso implicou ressaltar certos aspectos relativos aos meus propósitos como pesquisadora, porquanto a intenção não era tornar-me uma nativa nos variados ambientes em que realizei a etnografia. É a partir do respeito e da gratidão por essas interações privilegiadas quanto aos acessos à intimidade, privacidade e mesmo segredos que me foram compartilhados, que muitos dados serão propositalmente deixados de fora da minha análise. Ademais, como já disse, utilizarei nomes fictícios na intenção de preservar a identidade das pessoas.

Como mencionado, diversas representações e identidades foram construídas a meu respeito, não sendo possível organizá-las de forma linear, até porque não desenvolvi relações em campo de maneira uniforme. Agente da CIA, delegada, advogada, estagiária, voluntária, antropóloga, pesquisadora, “parte do time”, entre outras identificações surgidas em campo denotam que eu, enquanto antropóloga, teria que lidar com essa pluralidade de enquadramentos possíveis. A interlocução privilegiada com algumas pessoas fez emergir identificações que eu realmente não esperava, mostrando que no final das contas eu não tinha o controle sobre a minha identidade, conforme destaca Kant de Lima (2004) em uma discussão sobre ética e identidade profissional a partir de suas próprias experiências etnográficas. Ter sido chamada de amiga ou mesmo de irmã por alguns interlocutores, sinaliza o tipo de relação e de cumplicidade desenvolvidas. Ter sido vista como amiga ou irmã trazia mais comprometimento à relação, uma vez que a mesma passava a ser regulada por regras

distintas de reciprocidade em comparação com a identificação de pesquisadora, estagiária ou voluntária, por exemplo. Assim, deixar de comparecer a uma festa de aniversário era uma tarefa complicada em muitos momentos, o que nos leva a pensar e repensar os papéis do antropólogo em campo, bem como suas inevitáveis fusões de ordem profissional e pessoal, conforme esclarece Geertz (2001):

A característica mais marcante do trabalho de campo antropológico como forma de conduta é que ele não permite qualquer separação significativa das esferas ocupacional e extra-ocupacional da vida. Ao contrário, ele obriga essa fusão. Devemos encontrar amigos entre os informantes e informantes entre os amigos; (...) devemos ver a sociedade como um objeto e experimentá-la como sujeito. Tudo o que dizemos, tudo o que fazemos e até o simples cenário físico têm ao mesmo tempo que formar a substância de nossa vida pessoal e servir de grão para nosso moinho analítico. No seu ambiente, o antropólogo vai comodamente ao escritório para exercer um ofício, como todo mundo. Em campo, ele tem que aprender a viver e pensar ao mesmo tempo. (p. 45)

Diante da variedade de identificações a mim atribuídas é possível pensar nessa outra dimensão ética que o trabalho de campo tanto no Brasil quanto no Canadá suscitou. “Essas experiências, fundamentalmente, colocam em questão as formas de identificação do antropólogo enquanto interlocutor, pois estas não dependem apenas dele, mas de um processo mais complexo de interação no campo de trabalho.” (Kant de Lima, 2004, p. 73)

No que se refere ao meu nível de envolvimento em campo, alguns amigos acusaram-me dizendo que eu estava fazendo mais do que a pesquisa, passando a admirar os “bandidos”, transformando-os em meus amigos. Assim, um rapaz que iniciava uma relação afetiva comigo, passou a recusar nossos encontros quando lhe contei sobre a pesquisa, ainda que eu estivesse pesquisando egressos supostamente interessados em abandonar o crime para levar uma vida associada ao trabalho formal. Esse tipo de atitude reproduziu-se mesmo dentro do ambiente acadêmico. Alguns pares afirmavam que eu estava deslumbrada e fascinada pelos “bandidos”. Neste ponto, Grillo (2013) ao pesquisar a produção da pessoa-criminal também enfrentou algo semelhante nas suas relações pessoais:

Se, no início, as minhas idas aos bailes *funk* não despertavam mais do que preocupação e curiosidade, passado algum tempo, o meu comportamento começou a ser interpretado como inaceitável. Espalhou-se a versão de que eu teria “mudado”, perdido o “rumo” de minha vida, (...) me tornado uma *funkeira* “quase-favelada” sem modos, pudor, moral ou senso do ridículo. (...) Nas reuniões de família, confraternizações e conversas de bar, eu insistia em

tentar contar o que vinha presenciando (...). Apesar de se interessarem, senti que lhes incomodava a minha falta de juízo de valor, os meus relatos de proximidade com o tema e, principalmente, a felicidade com a qual eu discursava sobre o meu campo. Fui incessantemente confrontada com a acusação de que não se tratava mais de uma pesquisa, pois eu parecia estar indo aos bailes e frequentando favelas por prazer e diversão e não mais a trabalho. Tal denúncia não fazia qualquer sentido para mim, até mesmo por saber que o gosto pelo fazer etnográfico jamais desqualificaria uma pesquisa caso o seu objeto fosse o maracatu, o forró, escolas de samba, etc., enfim, qualquer objeto menos estigmatizado/estigmatizante. O abismo de incompreensão com que me deparei, acabou por me afastar temporariamente do meu circuito habitual de convivência. (GRILLO, 2013, p.30-31)

2.7 - A ONG *Ottawan*

2.7.1 - *On the TOP Employment Services e o TOTAL Pre-Employment Program*

Retomando as identificações elencadas anteriormente, como cheguei a trabalhar formalmente em um dos campos desenvolvidos no Canadá, no Serviço Correcional, isso também gerou uma identificação próxima da experienciada no Rio de Janeiro. Ser estagiária do Serviço Correcional Canadense apresentou, porém, outro significado. Diferentemente de ter sido chamada pelos interlocutores brasileiros de estagiária – provavelmente por uma certa indefinição do meu papel, ambiguidades e mesmo desconhecimento em torno do que significa ser antropólogo⁴⁴ - ser estagiária, ou seja, “field study placement from University of Ottawa⁴⁵” foi uma condição para entrar naquele campo específico em razão de medidas de segurança e protocolos a serem seguidos nesse nível do setor público e da burocracia canadense. Aliás, condição que se concretizou mediante a uma série de análises documentais acerca da minha condição legal no Canadá, além de perguntas específicas destinadas àquele processo seletivo. Dentre os documentos exigidos para análise estão: cartas de apresentação do Departamento de Criminologia e do professor co-orientador; carteira de identificação

⁴⁴ A esse respeito ver Kant de Lima (2004) que, desenvolvendo pesquisa com pescadores, era identificado como fotógrafo. A identidade de antropólogo apenas foi incorporada naquela interlocução 15 anos após a pesquisa, quando o autor lançou um livro, resultado daquele investimento.

⁴⁵ “Field study placement from University of Ottawa” consta no formulário de triagem pessoal, consentimento e autorização devidamente assinados por mim e pela coordenadora da Seção Etnocultural, onde fui admitida como estagiária para desenvolver pesquisa mais especificamente na posição de assistente de projetos.

peçoal da Universidade de Ottawa; cartão de seguro saúde da província do Ontario, passaporte e visto canadense; carta da CAPES em inglês discriminando o financiamento do Ministério da Educação do Brasil para a condução da pesquisa e estadia no país na condição de pesquisadora visitante.

Neste processo seletivo, o propósito em torno da segurança é acionado frequentemente pelos agentes do governo. Assim, também foi exigida a apresentação da minha certidão de antecedentes criminais emitida pela polícia federal do Brasil, traduzida por órgão competente do governo canadense, no sentido de provar não estar respondendo judicialmente por algum crime ou ter tido qualquer tipo de registro criminal no meu país de origem.

Meu trabalho de campo no Canadá começou no dia 11 de abril de 2012, ou seja, no dia da minha chegada. Os contatos com a ONG sugerida pelo professor co-orientador como locus para a pesquisa foram também iniciados naquele mesmo mês, sendo posteriores os contatos travados com o Serviço Correccional do Canadá, um campo que se apresentou como alternativa diante da intrincada entrada em campo na ONG.

A *ONG Ottawa* foi pensada como espaço privilegiado para a pesquisa empírica porque é uma das principais organizações voltadas quase que exclusivamente⁴⁶ para presos e egressos não somente em Ottawa, contando com escritórios em outras cidades canadenses. Assim como na ONG do Rio de Janeiro, minha entrada em campo foi permeada por ligações e *e-mails*. No Canadá, entretanto, não tive inicialmente um mediador – como tive no Brasil – que pudesse facilitar minha entrada, o que sinalizava uma série de dificuldades com as quais teria que lidar. Por outro lado, pude contar posteriormente com o auxílio da Evita, uma mestra egressa do Departamento de Criminologia da Universidade de Ottawa. A partir de recomendações da professora Jennifer Kilty, que também conhecia Evita, obtive suporte em variadas negociações com a coordenação do programa de emprego com vistas a conseguir autorização para a realização da etnografia.

No *site* da organização, que eu já havia acessado no Brasil, era notável uma gama de programas para presos e egressos do sistema prisional. Eles iam desde assistência psicológica; suporte quanto a emprego, treinamento profissional e moradia; programas voltados para escolarização, para tratamento de vícios relacionados a álcool

⁴⁶ Digo quase que exclusivamente porque, apesar da instituição ter sido concebida para atender e atuar em assuntos ligados aos presos e egressos do sistema prisional, costuma atender, ainda que em menor proporção, pessoas que não têm ou tiveram qualquer tipo de envolvimento com o “sistema”.

e/ou drogas; etc. Diante dessa amplitude e tendo em mente meu interesse pela temática do trabalho após o encarceramento, acabei travando os meus primeiros contatos com a coordenadora geral do programa de emprego, o que acabou não sendo tão produtivo para a pesquisa, dadas as diversas resistências e restrições com as quais eu tive que lidar até o final da pesquisa.

Depois de certo tempo, pude contar com o suporte dos funcionários de outros setores e mesmo da direção, os quais conheci durante conversas informais nos corredores da organização, haja vista que, assim como no Rio de Janeiro, também não fui apresentada para outros trabalhadores e muito menos para a diretoria⁴⁷. Algumas pessoas, de tanto me ver circulando acabavam puxando algum assunto, principalmente na cozinha. Quando eu dizia que era brasileira fazendo pesquisa de doutorado pela Universidade de Ottawa e tinha interesse em entender a inserção de egressos no mercado de trabalho, muitos se colocavam à disposição para me ajudar e davam sugestões variadas. Com esse tipo de suporte, pude ter uma visão mais holística da ONG, conhecendo outros programas e iniciativas, todos voltados para presos e egressos. A esse respeito devemos considerar uma relevante diferença quanto à organização carioca, que apresenta inúmeros projetos, mas não se dedica exclusivamente ao universo prisional. Ademais, as instituições guardam quase cinco décadas de diferença quanto seus respectivos surgimentos. A *ONG Ottawan* está no mercado desde a segunda metade do século XX. Já a *ONG Carioca* surge no início da década de 1990, sendo o projeto de emprego estudado, uma iniciativa surgiu na segunda metade dos anos de 2000.

Contando com o suporte de alguns trabalhadores da ONG, também consegui visitar uma prisão provincial em Ottawa. Isso ocorreu graças à mediação de uma das funcionárias do programa de educação que, por conhecer um dos guardas, foi capaz de convencê-lo a me mostrar aquele espaço no momento de uma visita dirigida aos estudantes de um curso técnico na área de segurança pública. No que se refere aos meus relacionamentos em campo com os trabalhadores da organização não diretamente ligados ao setor de emprego, cheguei até mesmo a receber um pedido de desculpas por parte da direção quanto ao comportamento da coordenadora do programa de emprego que, em variados momentos, tentava impedir a minha pesquisa. Durante o pedido de

⁴⁷ Nesse ponto, muitos funcionários da *ONG Carioca* chegaram a pensar inicialmente que eu era namorada ou esposa de um dos egressos. Outros tinham certeza que eu era funcionária do projeto. Assim, ao final do trabalho de campo quando fui me despedir de pessoas pouco próximas, muitas se surpreenderam em saber que eu estava indo estudar no Canadá: “e você vai largar seu emprego aqui?”

desculpas, a direção pontuou a relação conflituosa da coordenadora com pessoas de outros setores. Segundo o relato, a coordenadora chegava a solicitar aos membros do programa de emprego para não interagirem com funcionários de outros setores. A respeito disso, em duas confraternizações de outros setores as quais fui convidada, notei que a mesma não estava presente.

Volto agora o foco para minha entrada em campo, o que tem a ver com as relações estabelecidas, os lugares construídos naquele espaço e com a minha autorização para a realização da pesquisa no programa de pré-emprego. Esse tipo de investimento etnográfico foi extremamente valioso em razão do ambiente mais informal daquele programa, o que propiciava estabelecer certa proximidade junto aos “clients” e até mesmo auxiliá-los nos estudos, tendo em vista que parte deles frequentava o espaço para adquirir ou ampliar conhecimentos em computação, matemática, inglês, etc. Nesse aspecto, levando em conta as variadas competências dos “clients” na língua inglesa, especialmente na forma escrita, não ter inglês como idioma nativo não foi um problema. Ademais, ser falante de outro idioma e ser brasileira favoreceram algumas interações. De vez em quando eu era convidada por membros da ONG para conversar com egressos em espanhol, pois poucos deles acreditavam ser esse meu idioma nativo. E, ainda que eu não tivesse fluência na língua espanhola, arriscava conversar.

Como eu costumava auxiliar a realização das tarefas, raras vezes também fui chamada de “teacher” por alguns “clients”. Javier, em tom jocoso, chegou um dia a reclamar comigo que eu, até o presente momento, não havia ajudado-lhe a estudar Inglês: “na segunda-feira você é quem vai me ajudar a estudar Inglês porque eu nunca trabalhei com você.” Ao se dar conta de que eu não era uma das monitoras – “teacher” – ainda sim insistiu no pedido. Assim, cheguei a ajuda-lo nos estudos algumas vezes, sempre atendendo ao seu pedido pessoal e tentando observar se os monitores estavam ocupados. Em contrapartida, sendo francófono, Javier me auxiliava também a praticar o idioma Francês em nossas conversas, haja vista minha formação em processo menos avançado na língua francesa.

Na intenção de conseguir autorização para o trabalho de campo no programa de emprego, foi marcada uma reunião com a coordenadora e com os membros da equipe durante o horário de almoço. Uma das funcionárias, solidária com um dos meus objetivos – a compreensão do funcionamento do programa –, ofereceu-se para ser uma das primeiras a dialogar comigo. Por outro lado, a coordenadora, que não permaneceu até o final da apresentação, não se posicionou quanto à minha entrada no campo. Ao

final da reunião, encontrei a mesma na cozinha e indaguei se poderia realizar a pesquisa no programa, bem como se poderia prestar algum tipo de auxílio voluntário em contrapartida naquilo que lhe parecesse mais pertinente, contudo ela se limitou a dizer: “let’s see...”

Negociando com o “vamos ver”, eu conseguia ir à organização sempre de forma pontual, no máximo a cada duas semanas. No sentido de minimizar essa ansiedade e concretizar o planejamento pretendido para a pesquisa, pude contar com a mediação da Evita, que havia sido funcionária do *On the Top Employment Services*. Com ela compartilhei frequentemente as minhas angústias e motivações. Evita foi solidária à minha pesquisa. Por ter concluído recentemente o mestrado em Criminologia, como já pontuei anteriormente, ela conseguia entender minha situação e via razões na minha insistência em desenvolver a pesquisa. O acompanhamento minucioso das atividades do programa de emprego e dos “clients” não era facilmente compreendido por outras pessoas da organização. De fato, o entendimento em torno do método etnográfico não é algo disseminado ou familiar para quem não está de algum modo envolvido com as Ciências Sociais. Quando eu dizia que era pesquisadora, costumavam focar o aspecto quantitativo da pesquisa, ou seja, “quantos presos ou ex-presos você tem que entrevistar?” Além disso, a instituição, nos seus variados projetos, estava acostumada a receber estudantes de criminologia com pesquisas e atividades mais específicas como aplicação de questionários, por exemplo. Tudo isso acompanhado de protocolos claros e formais, implicando o uso de formulários de consentimento junto aos “clients”, dentre outras coisas. Esse acompanhar, esse ver, esse querer entender o processo, ver como funciona não foi algo simples de ser explicado e muito menos de ser aceito. Enfim, a realização da pesquisa etnográfica foi complexa dada a constante negociação para a minha permanência continuada em campo.

Como uma forma de introduzir-me naquele contexto, em uma das minhas visitas à ONG, Evita entregou-me alguns formulários utilizados no programa de emprego para que eu pudesse ler em casa e, em seguida, termos uma conversa sobre as questões suscitadas. No encontro seguinte, levei as questões que me ocorreram ao ler os formulários, uma espécie de registro e de referência classificatória que integra o “arquivo” de cada “client”, que são utilizados pelos funcionários do programa ao longo do processo de inserção do egresso no mercado de trabalho. Ao final desse encontro, pude voltar a insistir na importância de acompanhar de perto alguns casos no *On the Top Employment Services*, ou seja, observar o caminho percorrido por alguns egressos

desde a chegada ao programa até finalmente conseguir um emprego. Naquele momento Evita já não trabalhava mais no *On the Top Employment Services*, atuando, então, como coordenadora do *Total Pre-Employment Program*, que também integra a seção de emprego na organização.

Finalmente, numa conversa com a coordenadora geral do setor de emprego na qual eu também estava presente, Evita conseguiu convencê-la a autorizar minha observação de dois ou três casos no *On the Top Employment Services*. Inicialmente, essa restrição se aplicava por conta da privacidade dos serviços prestados naquele programa, o que segundo ela, minha presença violaria.

Ao final, eu e Evita conseguimos a permissão para o acompanhamento de no máximo três casos completos, ou seja, desde a primeira entrevista no programa até a contratação por alguma empresa. A negociação para acompanhar mais casos foi feita posteriormente, já que seria no mínimo complicado entender a dinâmica do programa a partir de apenas três casos. Além disso, acatando a sugestão da Evita, passei a acompanhar, também, o *Total Pre-Employment Program*. De acordo com ela, minha presença naquele programa impactaria menos o seu desenvolvimento, já que no programa de emprego os três funcionários sempre estavam muito ocupados e não poderiam “perder tempo” comigo. Por fim, depois de inúmeras negociações acompanhei diversos casos nos dois programas.

No programa de emprego observei todas as etapas daquele serviço com diversos egressos que buscavam trabalho. Geralmente, perguntava para a secretária do programa quando havia pessoas agendadas para a primeira entrevista, na qual era realizado o processo de triagem que durava cerca de vinte minutos, e era feito numa pequena sala com as portas fechadas, indicando o caráter privado de todos os encontros. Eu buscava adequar minha agenda para acompanhar essa etapa e as etapas seguintes com os mesmos egressos junto a uma das “employment consultants” que em suas respectivas salas entrevistavam os “clients” por cerca de uma hora com o intuito de coletar informações para a elaboração dos currículos. A quantidade de encontros após a triagem variava de indivíduo para indivíduo, de acordo com suas demonstrações de interesse em trabalhar e sinais associados à veracidade desse desejo como, por exemplo, não comparecer atrasado em algum dos encontros. Dessa maneira, acompanhei egressos em algumas reuniões com as “employment consultants”, evitando ao máximo interferir naquele processo, mesmo quando ao final elas perguntavam se eu tinha alguma

questão⁴⁸. Além de observar esses encontros, também acompanhava a “job search” realizada pelos “clients” na internet, bem como marcava as minhas entrevistas com alguns em um horário ou mesmo local diferente, já que durante os encontros eu não era autorizada a perguntar muito para não estender a dinâmica e, de acordo com Mischa, atrapalhar o andamento do programa. Por isso, conversava informalmente com muitos interlocutores no prédio da organização e marcava algumas entrevistas em cafés.

Em termos de construção dos dados também conversava com os funcionários do projeto de emprego, quando estes tinham disponibilidade para tanto, bem como realizei entrevistas ao final da pesquisa. Tendo em vista o meu nível de aprofundamento quanto ao programa, pude apresentar questões mais específicas e debater alguns casos na intenção de compreender os ordenamentos práticos e simbólicos daquela iniciativa.

O programa de emprego tomava parte do meu tempo na ONG, todavia possibilitava a minha observação e interação, muitas vezes privilegiada, com os “clients” do *Total Pre-Employment Program*. No programa de pré-emprego, que ficava no andar térreo do prédio em uma sala ampla, não havia sequer portas. Na sala era possível observar um constante vai e vem de pessoas entre funcionários, visitantes e “clients” de variados programas. Eu permanecia em uma das mesas já ocupada por alguma pessoa, evitando sentar-me sozinha. Ali lia textos e tomava notas no meu caderno de campo, o que não causava estranhamento, sendo o ambiente preparado e propício ao estudo. Aguardava, sobretudo, algum bate papo entre os “clients” ou puxava algum assunto, perguntava alguma coisa, interagia. Também costumava conversar com alguns monitores que auxiliavam as atividades individuais de cada “client”, seja qual fosse a área do conhecimento a ser aprimorada. Ainda que eu não seja fumante, com frequência acompanhava os “clients” até o lado de fora do prédio, porque muitos paravam suas atividades com regularidade para fumar.

Foi no programa de pré-emprego que consegui desenvolver mais aprofundadamente as minhas interlocuções, guardadas as proporções comparativamente distintas ao campo desenvolvido no Rio de Janeiro. Estas renderam, todavia muitas conversas informais em variados momentos de sociabilidade e entrevistas.

⁴⁸ Eu costumava anotar as minhas perguntas durante as reuniões, apresentando-as para o “client” ou para a “employment consultant” quando me sentia confortável e quando perguntavam se eu tinha alguma questão, tomando sempre o cuidado em não estender o tempo daquele encontro.

2.7.2 - *Ethnocultural Services Section, Correctional Operations & Programs Sector do Correctional Service of Canada, Ministry of Public Safety*

Diante de todos os entraves acima relatados, contando com a possibilidade de ter interrompida a pesquisa na ONG, insatisfeita com a minha frequência pontual por demais para estabelecer algum tipo de relação mais aprofundada com os interlocutores, indignada por estar desfrutando pouco do contraste dado na experiência de campo canadense, tentei aquilo que eu achava quase impossível: conduzir o estudo no âmbito do governo.

De início pensava na probabilidade de não conseguir material para comparar com o contexto brasileiro de pesquisa, porque o possível campo na agência estatal não me permitiria a interlocução com os egressos do sistema prisional, bem como não era um programa de emprego e muito menos uma ONG. Por outro lado, desejosa de não tornar a minha vivência no Canadá unicamente uma coleta de material bibliográfico, apostei e investi no trabalho de campo no Serviço Correcional do Canadá.

Imaginei a princípio que poderia ao menos conseguir informações sobre os programas de trabalho nas penitenciárias, o que poderia provocar esclarecimentos quanto à situação do trabalho após o encarceramento, ou mesmo, conhecer iniciativas relacionadas ao tema investigado⁴⁹. Com essas ideias em mente, dirigi-me ao prédio do Serviço Correcional do Canadá no centro de Ottawa, tentando encontrar um ex-aluno do professor Daniel dos Santos que na época trabalhava na *Ethnocultural Services Section*.

O segurança do prédio me informou que, como eu não tinha horário marcado com o funcionário, não poderia subir. E nessa troca de informações, a esposa desse funcionário que passava pela portaria e nos informou que o mesmo estava desenvolvendo outro trabalho nos Estados Unidos. Bastante prestativa, ela ligou para o secretário da nova coordenação do setor pedindo que o mesmo me auxiliasse com o que fosse possível na realização da pesquisa. Em menos de uma semana recebi um *e-mail* do secretário se comprometendo a checar com a coordenadora da seção o que poderia ser feito para colaborar com o meu estudo. Aguardei por um mês e, diante de um novo *e-*

⁴⁹ Ao conversar com um funcionário do *Correcional Service of Canada* obtive a explicação de que o Estado é responsável por oferecer informações sobre os apenados até o final da sentença. Ou seja, não há, segundo ele, muitas informações oficiais em torno da empregabilidade para os egressos do sistema prisional.

mail trocado entre nós, em duas semanas consegui uma reunião com o secretário e a coordenadora *Ethnocultural Services Section*.

Ao final da apresentação do meu projeto de pesquisa tive uma espécie de aula sobre o sistema prisional canadense, segundo a perspectiva do Estado. A primeira coisa que aprendi foi a nomenclatura acerca do indivíduo que se encontra preso, ou seja, não é *prisoner*, *convict* ou *inmate*, termos que eu usava alternadamente na escrita do projeto de pesquisa sem muita preocupação. O termo a ser utilizado é “offender”, dizia a coordenadora. Depois vi que o preso também pode ser chamado de “client”, assim como na ONG, porque nas palavras da coordenadora, “estamos [o governo] oferecendo serviços para ele com o objetivo de reabilitá-lo, torná-lo um cidadão que obedece às leis. Você sabe quanto custa um psicólogo, médico, diretor, todos os funcionários que trabalham numa instituição? É dinheiro. O serviço é a reabilitação.” Dentre outros tópicos esclarecedores que surgiram nessa reunião, ela propôs tentar uma vaga para mim como *field placement*, sem remuneração, configurando-se como uma possibilidade de entender de dentro como funciona o “continuum of care”⁵⁰ e o lugar do trabalho durante a sentença em termos de ações desenvolvidas a nível nacional. Em contrapartida, eu traria informações sobre o trabalho no âmbito dos “ethnocultural offenders”⁵¹ por meio de pesquisa sem, contudo, lidar diretamente com os presos, mas usufruindo de outros recursos internos como estatística, pesquisa desenvolvida pelo

⁵⁰ O “continuum of care” é, nas palavras da coordenadora, o caminho que o “offender” percorre ao longo da sentença. Isso começa com a admissão do “offender” através do “intake process”. Nesse processo de triagem é definido o “level of risk” – baixo, médio, alto - de cada presidiário, o que auxiliará o processo decisório quanto ao envio para uma penitenciária compatível com o “risco” identificado e, aquilo que o CSC designa por “needs”, ou seja, deve haver a identificação de “necessidades” de cada preso como forma de auxiliar a escolha da penitenciária na qual o mesmo cumprirá a sentença, trataremos disso também no capítulo três. O “continuum of care” perpassa o tempo vivido na penitenciária, a saída da instituição e a supervisão na “comunidade” em casos de liberdade condicional, saídas temporárias, etc. Ao longo do “continuum of care”, segundo recomendações encontradas no relatório de 2011-2012 do *Office of the Correctional Investigator* (agência do governo canadense independente do CSC que visa aconselhamento em termos do cumprimento do mandato do CSC), deve haver atenção para elementos como educação, programas e trabalho a serem considerados ao longo do “continuum of care”, bem como o adequado tratamento de saúde física e mental. Um das recomendações se dá no sentido de melhoria no tratamento de presos com necessidade de tratamento da saúde mental: “Eu mais uma vez recomendo, em consonância com os compromissos nacionais e internacionais de direitos humanos, as leis e normas do Canadá, uma proibição absoluta da prática de colocar criminosos doentes mentais e pessoas em risco de suicídio ou auto-lesão grave na segregação prolongada.” (*Annual Report of the Office of the Correctional Investigator*, 2011-2012). Disponível em <http://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/pdf/annrpt/annrpt20112012-eng.pdf>. Acesso em outubro de 2012.

⁵¹ “Infrator etnocultural refere-se a qualquer infrator que tenha necessidades específicas baseadas em raça, língua, cultura e/ou sistema de crença, e aquele que tem o desejo de preservar e promover identidade e práticas culturais. Intervenções, serviços e atividades são algumas ferramentas sociais e culturais básicas importantes para ajudar numa reintegração de sucesso dos infratores etnoculturais na comunidade.” Disponível em <http://www.csc-scc.gc.ca/ethnocultural/index-eng.shtml>. Acesso em janeiro de 2013.

setor de pesquisa do CSC e a biblioteca do Ministério de Segurança Pública, direcionada aos funcionários.

O trabalho daquela seção era voltado para o aconselhamento do serviço de custódia do CSC aos “ethnocultural offenders”, por meio da elaboração e da realização de projetos e de pesquisas. Não havia garantia de que agência poderia incorporar os projetos e as recomendações voltadas para aquele grupo de “offenders” específico, em razão de interesses diversos do CSC e aspectos situacionais daquelas políticas. Enquanto estive naquele setor, pude acompanhar o desenvolvimento de projetos voltados para o aconselhamento e recomendações variadas, mas não consegui saber o nível de incorporação dessas sugestões no trabalho desenvolvido naquela agência como um todo. Dentre eles:

- diagnóstico para a melhoria do processo de visita dos familiares dos presos, realizado através da aplicação de questionários junto às famílias;
- diagnóstico com o levantamento de produtos de higiene pessoal que deveriam ser fornecidos pelo CSC, em razão das diferenças etnoculturais dos presos e seus reflexos na saúde;
- elaboração de um kit para orientar os funcionários das instituições que têm que lidar com presos a serem deportados do país por não terem recebido ainda a cidadania canadense, tentando medir também alguns desafios relativos a esse processo;
- mapeamento e identificação de serviços de aconselhamento religioso a partir dos diferentes grupos etnoculturais existente nas penitenciárias, o que foi interrompido com as reduções no orçamento geral do CSC quanto ao serviço religioso e espiritual;
- “performance measurement”, avaliação do desempenho do trabalho realizado na própria seção com vistas a verificar se as atividades e os projetos desenvolvidos estão em consonância com o mandato do CSC e o que pode ser feito para melhorar isso.

Como eu nunca havia desenvolvido nenhum tipo de pesquisa junto a qualquer órgão do governo e com todas as informações surgidas já naquela primeira reunião a respeito do “sistema” canadense, eu acreditei que seria uma experiência proveitosa para, ao menos, contrastar com o ponto de vista dos nativos no contexto da ONG. Aceitei, portanto, a oportunidade e dedicava inicialmente três dias da semana no meu

“cubicle”⁵². Mais adiante, quando consegui intensificar o campo na ONG passei a comparecer no CSC dois dias ou mesmo um dia na semana, negociando isso com a coordenadora, que desde o início sabia do trabalho de campo que eu desenvolvia paralelamente na *ONG Ottawan* e da sua relevância para a minha tese.

Os dados provenientes do meu trabalho de campo no CSC foram construídos ao longo de conversas informais, reuniões e de encontros como o do *National Ethnocultural Advisory Committee (NEAC)*. Esse material será usado de forma a fundamentar algumas discussões, pois está indiretamente relacionado à minha questão e apresenta elementos quanto à minha socialização no Canadá.

2.8 - Algumas inserções

No Brasil e no Canadá, visitei prisões e penitenciárias. Apesar de estudar momentos após o encarceramento, considerei relevante ao menos visitar essas instituições, esses ‘submundos’ da socialização secundária (Berger & Luckmann, 1983) tão presentes e ainda vivos nos relatos que desde o início eu ouvia em campo.

A visita foi a possibilidade de pesquisa encontrada por mim no universo específico da prisão. Com isso, quero destacar o uso desta técnica diante da impossibilidade de privilegiar a utilização de outras técnicas, tais quais adotadas ao longo da pesquisa como, por exemplo, a observação participante. Em uma prisão, considerando todas as peculiaridades reservadas a este tipo de instituição (Foucault, 1997), a observação participante poderia exigir de fato tornar-me uma funcionária daquele espaço ou uma prisioneira, em última instância. Além disso, o estudo nesses espaços não era o objetivo da pesquisa.

Inicialmente, eu havia programado visitar algumas prisões da capital carioca fluminense na condição de pesquisadora devidamente autorizada, até mesmo para conhecer os trâmites necessários para tal empreendimento. Eu havia dado entrada no

⁵² Os andares do CSC eram compostos por cubículos – baias – espaçosos e confortáveis. A privacidade era reduzida por conta da divisão do espaço com divisórias. A interação social ocorria, principalmente, na cozinha, nas salas de reunião ou nos corredores, tomando-se o cuidado em falar baixo para não interferir no trabalho das pessoas. De mais a mais, todos passavam a maior parte do tempo nos seus cubículos. Mesmo refeições como o almoço eram realizadas nesses espaços mais individualizados, sendo eu a única pessoa a comer de vez em quando na cozinha, o que me permitiu conhecer várias pessoas de outros setores, mesmo que não tenha sequer visto a maior parte dos funcionários daquele andar até o final do meu contrato.

pedido de autorização para realizar a pesquisa, isto é, a visita aos estabelecimentos prisionais junto ao Centro de Estudos de Pesquisas da Escola de Gestão Penitenciária (EGP), vinculada à Secretaria de Administração Penitenciária do Estado do Rio de Janeiro (SEAP), no início do mês de fevereiro de 2011.

Ao entrar na Escola de Gestão Penitenciária, localizada na Cinelândia, região central da cidade do Rio de Janeiro, foi possível observar a missão daquela instituição afixada na porta de entrada: “promover cursos de formação e capacitação para todo servidor penitenciário através do desenvolvimento do trabalho multidisciplinar com ênfase nas atividades teóricas e operacionais”. A visão da EGP corresponde à “referência pela excelência em promover a matriz curricular nacional elaborada pelo DEPEN - Departamento Penitenciário Nacional.” Dentre os valores em questão, estão ética, honestidade, senso de justiça, motivação e responsabilidades, cumprimento das demandas governamentais.

Em uma instituição responsável pela capacitação dos servidores penitenciários do estado do Rio de Janeiro foi estranho para mim o fato de não encontrar nada ali sobre o tratamento destinado aos presos ou como tratar (trabalhar) os prisioneiros. Na minha concepção o preso seria o público principal daquele serviço. Na verdade esse tipo de informação talvez não apareça ali porque o servidor penitenciário, na condição de servidor público brasileiro, não está nem a serviço do público e nem necessariamente a serviço do Estado, pois “(...) os interesses particulares do funcionário e os interesses públicos do cargo, freqüentemente se confundem e os cargos passam a ser uma propriedade de seus ocupantes.” (Schwartz, sem data *apud* Lobão, 1997, p.46) Finalmente, um cartaz chamou a minha atenção: “Cumpra a sua missão porque o único preso injusto foi Jesus.” Uma frase como essa nos informa o quanto “os laços históricos entre o Estado e a Igreja, principalmente no Império, onde os sacerdotes eram servidores públicos, estão ainda muito apertados, mesmo com a laicização do Estado.” (Lobão, 1997, p.48)

O pedido junto à EGP restringia-se a quatro unidades, abaixo mencionadas, levando em conta a sugestão do diretor de uma unidade prisional a que tive acesso a partir de uma amiga que trabalhava como assistente social na instituição:

- Penitenciária Alfredo Tranjan (Bangu II) – regime fechado;
- Penitenciária Vicente Piragibe – regime semi-aberto;
- Penitenciária Industrial Esmeraldino Bandeira – regime fechado;

- Instituto Penal Edgar Costa – regime semi-aberto.

Para o diretor, eu deveria conhecer a primeira unidade porque é uma “penitenciária de seguro”, ou seja, não há o predomínio de presos vinculados a nenhuma “facção criminosa”; a segunda tida por ele como “a mais sinistra” por ser controlada pelo Comando Vermelho; a terceira por apresentar trabalho intra-muros, o que poderia ser interessante para a minha pesquisa diretamente; a quarta eu mesma acabei acrescentando no pedido de autorização junto à EGP porque um dos interlocutores que trabalhava no projeto da *ONG Carioca* encontrava-se preso naquela unidade, o que poderia possibilitar uma experiência no dia de visita.

Acabei não visitando nenhuma instituição através da autorização formal conseguida apenas após seis meses de espera porque enquanto aguardava pela mesma, consegui conhecer outros estabelecimentos prisionais por meio das relações pessoais travadas em campo, o que ressalta de alguma maneira o peso das mediações tradicionais na sociedade brasileira (Kant de Lima, 2008). Enquanto estudante desprovida de qualquer relação pessoal naquele cenário, eu teria que, além de esperar seis meses para conseguir a autorização da EGP – SEAP, dar entrada em mais uma autorização junto ao Juiz da Vara de Execuções Penais. Esse tipo de situação acaba, quando não inviabilizando a pesquisa, criando empecilhos para sua plena realização, uma vez que os estudantes de pós-graduação estão submetidos a outras lógicas temporais, como os prazos da CAPES, por exemplo.

Em intervalos de tempo e ocasiões distintas visitei outras prisões no estado do Rio de Janeiro, contado com o suporte de mediadores que trabalhavam direta ou indiretamente no cárcere:

- Casa do Albergado Cel. PM Francisco Spargoli Rocha – regime aberto. Niterói;
- Cadeia Pública Romeiro Neto (também conhecida como Casa de Custódia de Magé) – regime fechado. Magé;
- Instituto Penal Ismael Pereira Sirieiro – regime semi-aberto. Niterói;
- Presídio Evaristo de Moraes – regime fechado. Rio de Janeiro.

A primeira instituição, como já disse anteriormente, visitei em dezembro de 2010 através de uma amiga que trabalhava na mesma como assistente social. Em março de 2011, pude conhecer a Cadeia Pública Romeiro Neto através da mediação de uma defensora pública, a qual conheci em uma das reuniões externas do *Projeto Emprega Já*. A visita foi conduzida pelo sub-diretor da cadeia enquanto a defensora e as demais

funcionárias atendiam os presos na quadra de esportes, espaço que funcionava com esse propósito e para os dias de visita. Em julho de 2011, não fui ao terceiro estabelecimento prisional necessariamente para conhecer aquele espaço, mas para visitar um preso conhecido durante o trabalho de campo na ONG. Esse indivíduo deveria receber auxílio financeiro do projeto, uma vez que estando foragido “se entregou à Justiça” através daquela iniciativa. Como eu estava amparada pela ONG com o compromisso de checar, entre outras coisas, as necessidades materiais daquele preso (tendo em vista que o Estado não fornece materiais básicos nem mesmo para a higiene pessoal), não passei pelos trâmites convencionais de uma visita. Todas as três vezes que lá compareci, a visita foi realizada na sala do diretor, que não permanecia no ambiente durante todo o tempo. Além disso, na última visita, o preso, que naquele momento já tinha se tornado “faxina”⁵³, não estava algemado. O último estabelecimento prisional foi visitado em outubro de 2011 através do convite de uma colega que desenvolvia um projeto social naquele espaço.

No caso do Canadá, conheci as prisões citadas a seguir através das relações estabelecidas na *ONG Ottawan* com funcionários de variados setores. A única penitenciária, isto é, estabelecimento prisional federal que conheci foi enquanto estagiária do CSC durante um encontro profissional:

- *Maison Decision House* – uma espécie de prisão aberta masculina, ou seja, uma *halfway house*, uma organização não-governamental que oferece suporte residencial no tocante à reintegração de presos em tratamento contra o uso de álcool e outras drogas. Ottawa, Ontario;
- *Grand Valley Institution for Women* – penitenciária de segurança multi-nível, abrigando presas classificadas como baixo, médio e alto risco. Kitchener, Ontario;
- *Ottawa Carleton Detention Centre* – prisão provincial de segurança multi-nível para o público feminino e masculino. Ottawa, Ontario;
- *Tom Lamothe Saint Anne’s Street Residence – Transition Apartments for Federal and Provincial Offenders – halfway house* para presos federais ou provinciais classificados como alto risco em liberdade condicional, em ordem de supervisão de longo prazo, bem como presos que tenham finalizado o cumprimento da pena. Ottawa, Ontario;

⁵³ “Faxina” é uma categoria nativa. Segundo Coelho (1987) existe uma distinção entre o “faxina da cela” e o “faxina”, também denominado colaborador pela administração da prisão e selecionado por ela. “Esse é o preso que se incumbem da limpeza geral do estabelecimento, dos serviços de cozinha e auxilia nos diversos serviços administrativos. É normalmente visto com desconfiança pelos demais presos porque colabora espontaneamente com a administração e, por isso, está sempre sob suspeição de delação. O “faxina colaborador” ocupa certamente a posição mais precária no sistema social do presídio: nem por prestar serviços os guardas nele confiam, e por fazê-lo perdeu a confiança dos demais presos. Com os que ocupam posição idêntica, ele é segregado pela administração em celas especiais.” (Coelho, 1987, p. 91)

- *Kirkpatrick House – Halfway House for Federal Parolees: halfway house* para presos federais em liberdade condicional, em liberdade temporária com ou sem escolta, bem como presos que tenham finalizado o cumprimento da pena. Ottawa, Ontario.

Tive a oportunidade de conhecer a *Maison Decision House* através do convite feito por dois funcionários do setor de emprego da *ONG Ottawan*. A visita realizada em setembro de 2012 se deu no intuito de apresentar o programa de emprego para os “clients” da *Maison*. Voltei em outras oportunidades para entrevistar a direção e os presos, pois com alguns deles já havia estabelecido contato inicial na organização. No mês de outubro de 2012, ao participar do encontro do *National Ethnocultural Advisory Committee (NEAC)* na cidade de Kitchener (Ontario) junto aos funcionários do CSC, participei de uma visita na *Grand Valley Institution for Women*. Pude conhecer a terceira instituição em novembro através da mediação de uma funcionária do setor de ensino da *ONG Ottawan* que conhecia um dos guardas daquela prisão. Na penúltima instituição que visitei, já no mês de fevereiro de 2013, pude conversar e entrevistar funcionários e alguns presos, bem como visualizar um pouco da rotina local ao longo do dia. Em março, conheci a última instituição através da mediação da *ONG Ottawan*, o que facilitou a interação e a realização de entrevistas com funcionários e “clients”, considerando, principalmente, a finalização do trabalho de campo.

Ainda que tenha estabelecido contatos proveitosos para o estudo, participando de reuniões, eventos e realizando entrevistas com algumas pessoas, meu envolvimento nesses espaços prisionais sempre foi pontual, tendo em vista minha dedicação ao trabalho de campo desenvolvido nos programas de emprego tanto no Rio de Janeiro quanto em Ottawa. O material fruto dessas interlocuções poderá ser utilizado de forma secundária, especialmente buscando suporte para responder às minhas questões.

2.9 - Chegadas e partidas

Desenvolver, bem como finalizar relações em campo prevê lidar com saberes de ordem prática. Temos o desafio permanente em entender as sutilezas que o campo nos apresenta. Devemos saber lidar com contextos cotidianamente atualizados, nos quais emergem práticas, sentimentos e reações de toda ordem, frutos das interações em

campo. Nem sempre nossa presença é desejada por todos os interlocutores, nem sempre somos apenas observadores, muitas vezes trabalhamos e atuamos, de algum modo, junto aos interlocutores. “Vale dizer, de modo artesanal e paciente, dependendo essencialmente de humores, temperamentos, fobias e todos os outros ingredientes das pessoas e do contato humano.” (DaMatta, 1978, p.27) Enfim, é no desenrolar do trabalho de campo que se constrói e se (re)constrói, se significa e (re)significa o papel do etnógrafo. É também assim, ou de forma ideal, que se vislumbra o ponto final do trabalho empírico.

O trabalho de campo realizado na *ONG Carioca* foi interrompido após aproximadamente um ano e quatro meses quando parti para o Canadá com o objetivo de continuar os estudos em perspectiva comparada. Naquela altura eu já havia acumulado conhecimento sobre o processo de construção institucional dos egressos por meio do trabalho formal. Na verdade, eu continuava a pesquisa por mais tempo do que havia previsto em razão do atraso na liberação do visto canadense. Ao final de um ano, já não havia muitas novidades, mas é certo que se eu tivesse permanecido no projeto, outros temas poderiam ter surgido para a análise, o que não implicaria necessariamente um estudo mais completo em torno do assunto que eu havia, de alguma maneira, proposto compreender. A multiplicidade de temas e de materiais etnográficos sempre impõe ao pesquisador lidar com uma árdua tarefa que consiste em deixar de fora um volume, neste caso, imenso, de dados para trabalhos futuros, tendo em vista os prazos acadêmicos cada vez mais curtos para a produção da tese.

Durante o período em que trabalhei no projeto da *ONG Carioca*, vivenciei experiências, bem como compartilhei também a minha vida com os interlocutores. Confesso que alguns se tornaram pessoas próximas. Por isso que, enquanto estive no Canadá mantive interlocuções com eles de tempos em tempos através do *facebook* e do *skype*. Este último recurso possibilitando conversas e imagens em tempo real. De volta ao Brasil isso tem se mantido de alguma forma.

Da mesma maneira que a viagem foi um recurso para encerrar o trabalho de campo no Brasil, no Canadá, o meu retorno ao Rio de Janeiro também conduziu ao término da etnografia na *ONG Ottawan* e no CSC. Havia, todavia, uma diferença. Naquele contexto específico, os interlocutores mais próximos despediam-se de mim com uma quase certeza de não mais me ver, o que não ocorreu no caso brasileiro, porque todos sabiam do meu retorno dentro de um ano. Foi com um tom de despedida que, durante a minha última semana na ONG, levei presentes de alguns interlocutores

para casa como forma de recordação, fizemos lanches de despedida e tiramos fotos. Além disso, um dos funcionários da organização e dois interlocutores ofereceram-me um almoço.

Não posso deixar de esclarecer, todavia, que as relações construídas em campo, tanto no Brasil quanto no Canadá, exigiram de um lado constantes negociações em torno da minha permanência enquanto pesquisadora. Mas, por outro lado, o meu esforço no sentido de conviver com cada um dos funcionários das organizações e, sobretudo, os egressos, independente do(s) crime(s) cometido(s). Alcançar esse nível de relativismo ou de imparcialidade moral não foi algo simples, até porque sua plenitude é algo impossível de ser alcançado. O esforço era enxergá-los não como “criminosos”, ainda que muitos ainda tivessem uma “mente muito criminosa”, segundo os próprios. Assim, mesmo quando escutava relatos minuciosos sobre os crimes cometidos, alguns podendo apresentar certo nível de crueldade para os meus padrões, procurava não emitir meus julgamentos de valor. Eu tentava, sobretudo, lidar com os interlocutores a partir das experiências construídas comigo em campo. Acho talvez que é neste sentido que consegui sair do ambiente institucional enquanto lócus de pesquisa, conhecê-los a partir das dimensões domésticas, acompanhá-los em situações além do trabalho em si e algumas dinâmicas criminais.

3 – ETNOGRAFANDO A ONG CARIOCA

No Brasil, conforme afirma Landim (1993), há ONGs para todos os gostos: ecologia, mulheres, negros, direitos humanos, índios, meninos de rua, portadores do vírus da AIDS, etc. A partir da crescente demanda por emprego, especialmente com carteira assinada, haja vista os efeitos práticos, mas também os simbolismos que isso atualmente ainda implica (Guedes, 1999), diversos projetos destinados ao direcionamento para o mercado de trabalho formal são desenvolvidos na cidade do Rio de Janeiro e em outras cidades do Brasil. O *Projeto Emprega Já*, por exemplo, é um deles, correspondendo a um dos projetos da organização não-governamental *Carioca*, que desenvolve um conjunto de atividades envolvendo públicos e interesses variados.

A *ONG Carioca* é uma grande ONG da cidade do Rio de Janeiro. Como ocorre nesse mercado das ONGs (Landim, 1993), existe um trabalho profissional permeado por ambiguidades e questionamentos, bem como “militância” ou “compromisso social”, especialmente no que se refere à promoção de “inclusão social”, “desenvolvimento socioeconômico” e “cidadania”, conforme veremos mais adiante.

No Rio de Janeiro, o foco de atuação de alguns segmentos de ONGs costuma envolver, em alguma medida, a problemática da ‘violência urbana’ bastante trabalhada por sociólogos e antropólogos como Kant de Lima, Misse & Miranda (2000); Silva (2010), especialmente associada às configurações e às práticas do tráfico de drogas Barbosa (1998; 2005); Grillo (2013), entre outros. Misse (1999), estudando a acumulação social da violência no Rio de Janeiro ao longo do século XX, auxilia-nos a entender algumas referências e representações acerca da ‘problemática da violência urbana carioca’ e suas raízes:

Também é inegável que a visibilidade da violência criminal associada a um certo grau de organização criminal sempre foi maior no Rio de Janeiro, mesmo antes desse aumento verificado nos anos 50. O jogo do bicho; a tradição de certos estilos de vida nas zonas boêmias, nos cortiços e, posteriormente, nas favelas cariocas, com suas escolas de samba, seus malandros e suas redes de solidariedade, mas também com seus valentes e suas ‘bocas’; a expressão cultural dos seus mitos urbanos e das suas lutas políticas e, principalmente, o fato de ter sido capital federal, porto e centro turístico nacional e internacional, além de sediar as principais empresas de comunicação do país, fizeram do Rio de Janeiro, particularmente desde a redemocratização do país em 1945, uma cidade especialmente observada por todos os brasileiros, uma complexa e mais abrangente ‘utopia urbana’ brasileira, misto de sedução e receio, de atração e repulsão de um imaginário

urbano cujas raízes se perdem na história cultural que forjou ou ‘inventou’ nossa nacionalidade. (MISSE, 1999, p.15-16)

Nesta direção, não é de se estranhar o trabalho de variadas ONGs em contextos urbanos do Rio de Janeiro enquanto empreendimentos interessados nessa ‘problemática obrigatória’ (Bourdieu, 2001), portanto. O “compromisso” é permeado pelo desenvolvimento de projetos capazes de “combater a violência urbana”, sobretudo através dos jovens. Nesse ínterim aparece o trabalho, o esporte, as formações artísticas, a educação e a qualificação profissional, entre outros.

Durante uma de nossas conversas iniciais, o coordenador do projeto explicou-me que o empreendimento surgiu com vistas a diminuir o desemprego nas “comunidades carentes”⁵⁴ e dar oportunidade aos “cidadãos” em “situação de risco”. O objetivo era “ajudar” detentos em liberdade condicional, ex-detentos e moradores em situação de “vulnerabilidade social” das “comunidades” cariocas, mas, sobretudo, presos cumprindo pena nos regimes semi-aberto; aberto; aberto monitorado; pena restritiva de direitos (serviço comunitário); condenados em liberdade condicional ou liberdade provisória; além de condenados que tiveram o processo extinto ou foram absolvidos.

O coordenador, um ex-presidiário que já atuava na organização, esforçou-se na criação da iniciativa que “encaminha” presos e egressos do sistema prisional para oportunidades de emprego com carteira de trabalho assinada. O esforço inicial consistia em, dentre outras coisas, encontrar empresas potencialmente interessadas nesse tipo de contratação, convencendo-as, por exemplo, a assumir algum tipo de “responsabilidade social”, pois, como afirma o interlocutor: “ao dar emprego para um ex-presidiário, são duas mãos a menos cometendo crime pelas ruas. Se você emprega quatro ex-presidiários, são oito mãos longe da criminalidade.”

O projeto justifica-se em torno de uma preocupação na redução da reincidência no sistema prisional através da inserção dos presos e egressos no mercado de trabalho formal, não sendo se configurando como objetivos a formação e a qualificação profissional. Nesse sentido, sempre que possível, ou em momentos chave como

⁵⁴ Utilizo o termo “comunidade” enquanto categoria nativa para designar aglomerações de moradia de baixa renda. O mesmo ocorre em relação às categorias nativas “favela” e “morro”. Não tenho a intenção, por conseguinte, de fazer uma reflexão teórica em torno destas categorias nesta tese. Assim, levando em conta a relevância e, especialmente, a abrangência do conceito de comunidade na Sociologia e na Antropologia, uma vez que consensos continuam sendo construídos e desconstruídos, o termo será tratado ao longo do texto unicamente no sentido êmico. Para uma discussão acerca da amplitude conceitual do termo comunidade, ver Mocellim (2011). Finalmente, destaca-se o contraste de significados entre “comunidade” no Brasil e “community” no Canadá.

reuniões junto às empresas, a equipe enfatiza o alto nível de reincidência criminal e o crescimento da população carcerária, sendo a iniciativa, segundo a visão da equipe, um recurso que pode contribuir significativamente para a reversão deste quadro. A aposta, no discurso do coordenador, é o acesso do egresso ao mercado de trabalho com carteira assinada, retirando-o de uma situação de subemprego, colaborando especialmente para o afastamento dos jovens do narcotráfico. Ele acredita que, com isso, o projeto fomenta uma “formação cidadã”, na qual estes jovens podem ter a “chance” de ser “despertados” para o seu “verdadeiro papel social”, qual seja, a escolha do trabalho em detrimento do “mundo do crime”. Acredita-se com isso na construção de uma sociedade mais “humanitária” baseada na “ajuda mútua”, porque há egressos que, de acordo com os funcionários da ONG,

muitas vezes não são “ressocializados”, não por falta de vontade própria de mudar de vida e de largar do crime, mas porque não sabem onde procurar emprego. Não sabem como acessar os sites de cadastro de empregos, não sabem nem como ligar um computador. E, muitas vezes, não têm nem mesmo o dinheiro da passagem para ir diretamente às empresas se candidatar para uma vaga de trabalho.

Segundo informações obtidas durante o período da pesquisa, até o início do ano de 2011 o Projeto “encaminhou” mais de 1.500 pessoas para o mercado de trabalho, sendo mais da metade “envolvidos no mundo do crime” e 500 ex-detentos que ainda estavam cumprindo pena em liberdade condicional. Naquele momento, visava-se aumentar o número de empresas parceiras e o número de pessoas empregadas, que deveria ser ampliado cada vez mais. Segundo os recorrentes discursos que ouvi em campo, a intenção não é ser “uma simples agência de empregos, porque a meta é a recuperação da dignidade, inclusão social, encontro com a autoestima, orientação para a formação de cidadãos⁵⁵”. Assim, um dos focos evocados pela coordenação não era apenas gerar emprego, mas, ao longo do tempo, transformar o empreendimento em uma “agência de reintegração social e de renda”.

⁵⁵ Mais adiante, farei uma discussão mais pontual no que se refere à “cidadania” e trabalho. Por enquanto, podemos notar que esse tipo de associação nos remete à discussão de ‘cidadania regulada’ desenvolvida por Santos (1979).

3.1 - Estrutura Física

Instalado em uma ampla sala na sede da ONG, o *Projeto Emprega Já* conta com uma localização privilegiada na área central da cidade do Rio de Janeiro. Por estar na sede da organização, o projeto dispõe de modernas instalações nas quais se realizam encontros e reuniões, bem como uma parte do trabalho de “encaminhamento”. Desde a minha entrada até o final do trabalho de campo houve algumas mudanças na sala do projeto em termos de reorganização espacial e incorporação de móveis, tendo em vista a acomodação de novos funcionários, melhor funcionamento e atendimento ao público. Com essas reestruturações e outras configurações que iam surgindo no projeto, o espaço físico se tornava limitado. Finalmente, a coordenação conseguiu agregar ao projeto mais uma sala no mesmo andar, anteriormente ocupada por outro setor, mas, não pude acompanhar essa mudança por estar no Canadá durante a sua realização.

Os funcionários do projeto são egressos do sistema prisional, condenados que tiveram o processo extinto ou foram absolvidos e presos em uma das seguintes situações: liberdade condicional ou liberdade provisória; regimes semi-aberto, aberto, aberto monitorado e pena restritiva de direitos (serviço comunitário). Praticamente todos foram filiados a alguma das “facções criminosas” do Rio de Janeiro como Comando Vermelho, Terceiro Comando Puro, Amigos dos Amigos ou Milícia. O trabalho, especialmente, a supervisão de campo prevê, inclusive, a composição de duplas/trio de ex-integrantes de diferentes facções, justamente para fortalecer a ideia de desligamento do “mundo do crime”, haja vista que a convivência de indivíduos atuantes em “facções criminosas” distintas é tida como impraticável, segundo os relatos.

Todas essas pessoas trabalham na sala do projeto, espaço denominado também por “escritório”, contando com recursos como telefones; computadores de mesa (posteriormente *laptops* de uso pessoal para cada empregado); impressora multifuncional; arquivos que mantêm documentos e as fichas cadastrais; um armário onde se guarda desde objetos pessoais até fichas e material de consumo; dois quadros de aviso, um para disponibilizar informações sobre o número de pessoas contratadas, reportagens e informações gerais e outro adquirido para facilitar a visualização rápida e diária pela equipe do projeto, pelos “encaminhados” ou por qualquer visitante no tocante às empresas parceiras e as vagas ofertadas. Para a realização das supervisões de campo, os membros do projeto têm à disposição câmeras fotográficas adquiridas ao

longo da pesquisa. Inicialmente, todas as vezes que eu participava das supervisões levava a minha câmera para registrar o trabalho, sendo as fotos utilizadas no relatório de supervisão, na composição do acervo do projeto e nas atualizações referentes à apresentação do mesmo. Aparelhos de rádio de comunicação auxiliam o contato entre os funcionários que estão tanto na rua quanto no escritório. O fato do projeto não contar com um veículo para auxiliar as supervisões de campo, faz com que alguns funcionários utilizem seu próprio automóvel ou reduzam o número de supervisões, tendo que contar com o ineficaz sistema de transporte público da região metropolitana do Rio de Janeiro⁵⁶.

Diferentemente das supervisões de campo, o trabalho desenvolvido no escritório é facilmente observado por qualquer pessoa presente na sala, por não haver barreiras físicas entre as mesas, como paredes ou divisórias. Isso não impede, todavia, a realização de atividades paralelas ao projeto através da internet, especialmente. Ainda que, praticamente, toda a sede esteja sob a vigilância permanente de um sistema de segurança com câmeras instaladas nas diversas salas e apoio de seguranças na recepção da ONG 24 horas por dia, a sala do projeto contava com câmeras apenas do lado de fora da entrada. Esse tipo de monitoramento, ainda que em menor proporção ao restante da organização, causa desconforto para alguns funcionários da iniciativa, especialmente após a instalação do ponto eletrônico também sob a vigilância das câmeras, mais uma ferramenta de controle social a que não estavam acostumados. Até se adaptarem à precisão do ponto eletrônico, muitos funcionários tiveram descontadas quantias em dinheiro do pagamento referente a um ou mais dias de trabalho, ainda que estivessem no trabalho de supervisão de campo. Nesse sentido e tendo que se adequar cada vez mais às modernas lógicas de controle que veem sendo impostas aos trabalhadores do mercado formal, em determinado momento passaram a ter que reportar previamente à coordenação do projeto e ao setor de recursos humanos o “QTS”⁵⁷ (quadro de trabalho semanal), especificando o trabalho a ser desenvolvido a cada semana dentro e fora do escritório.

⁵⁶ A respeito das condições do sistema público de transporte da região metropolitana do Rio de Janeiro, ver Pires (2005) e Ostrower (2007). Ao longo de suas etnografias realizadas nos trens e ônibus, respectivamente, os autores oferecem uma descrição dos usos e das condições dos mesmos, bem como análises sociológicas envolvendo tais contextos e o comércio ambulante realizado nestes espaços.

⁵⁷ O QTS surgiu a partir de uma consultoria em administração realizada através de um dos investidores do projeto, focando, dentre vários aspectos, a eficiência das atividades realizadas e a incorporação de alguns princípios do mercado empresarial contemporâneo.

3.2 - O Trabalho no Escritório

Os interessados em conseguir emprego através do *Projeto Emprega Já* dirigem-se até a sede da *ONG Carioca* indicados por amigos, parentes, conhecidos ou por terem tomado conhecimento do mesmo através de reportagens em jornais ou televisão, por exemplo. Chegando ao prédio, o possível “encaminhado” identifica-se a um dos porteiros ou simplesmente menciona para onde está indo, isto é, a ONG ou mais especificamente o *Projeto Emprega Já*. Pega um elevador até o andar onde está, dentre algumas salas comerciais, a sala do projeto, se identifica através de um interfone, aguardando um dos funcionários abrir a porta. Em seguida, apresenta seu objetivo ou encontra algum funcionário que tenta confirmar o propósito da visita:

Veio preencher ficha?
É emprego?
Está procurando trabalho?
Já veio aqui antes?
Já tem ficha preenchida aqui com a gente?

O processo de “encaminhamento” - independente de o “candidato” conseguir emprego - e as demais atividades rotineiras do projeto são envoltos por um conjunto de princípios classificatórios em constante atualização que é formalizado por meio das informações coletadas através das fichas. Há também outras formas de classificação escritas que são agregadas às fichas, nem sempre tão formais. Por outro lado, são tão importantes quanto às informações oficiais obtidas por meio das fichas, no sentido de orientar o trabalho de “encaminhamento” da equipe e promover o “sucesso” da iniciativa com o “encaminhamento” de trabalhadores comprometidos e com “vontade de trabalhar de verdade”. Ao final deste capítulo apresentarei alguns casos concretos de “encaminhamento”. Antes, no entanto, é necessário esclarecer que acompanhei aproximadamente quatro mudanças e adaptações nas fichas cadastrais no que se refere à forma e ao conteúdo, o que futuramente poderá ser analisado de forma mais detida. Com o passar do tempo houve uma paulatina incorporação de princípios cada vez mais

burocráticos e a exigência maior de um número de informações pessoais e profissionais nas fichas cadastrais. A primeira ficha, por exemplo, exigia do “candidato”⁵⁸:

- o nome completo;
- a indicação em termos de posse dos seguintes documentos, sem ser preciso informar seus respectivos números ou regularidade: identidade, título de eleitor, carteira de trabalho, certidão dos filhos, certidão de casamento;
- informar se havia tomado todas as vacinas;
- informar se o CPF estava em situação regular, bem como o seu número;
- a disponibilidade de horário para o trabalho;
- o endereço residencial;
- uma breve explicação da razão pela qual precisa de um emprego;
- assinatura do candidato confirmando as informações dadas.

Durante o período que permaneci em campo (aproximadamente um ano e quatro meses) foram incorporadas na ficha mais exigências no que se refere, principalmente, ao histórico profissional e à documentação dos “candidatos”, o que sinaliza, dentre outras coisas, a importância da posse dos documentos em situação regular para uma contratação formal. Essas exigências foram ocasionadas não somente pelo relativo aumento da burocracia interna e ajustes para melhorar o desenvolvimento e a profissionalização do projeto, mas também por conta de parcerias estabelecidas a nível governamental, passando a exigir informações de relevância para o governo, o que nem sempre era relevante para o projeto em si, na visão de alguns trabalhadores. Em consequência disso, começou a haver maior controle em torno do número de contratações mensais nas respectivas empresas parceiras, focando o público alvo da iniciativa, os presos e egressos. Além dos investidores antigos, o governo passou a exigir em contrapartida esse tipo de burocracia e o fornecimento desses números em formato de relatórios ao final de cada mês. Tudo devidamente comprovado por meio das fichas assinadas pelo candidato e pelo supervisor responsável pelo “encaminhamento”.

A última ficha cadastral a que tive acesso exigia o fornecimento das seguintes informações:

- nome;
- nome da mãe;
- nome do pai;
- sexo;
- data de nascimento;

⁵⁸ Alguns exemplos de fichas cadastrais encontram-se em anexo, assim como a carta de encaminhamento.

- idade;
- naturalidade;
- estado civil;
- portador de deficiência, qual;
- raça: branca, negra, parda, indígena, amarela;
- endereço completo;
- e-mail;
- telefones;
- celular;
- número da carteira de identidade;
- número do CPF;
- carteira de trabalho, informar se possui;
- certificado de reservista, informar se possui;
- carteira de habilitação e categoria;
- número de filhos;
- número de membros da família;
- título de eleitor, informar se possui;
- se possui pais vivos;
- escolaridade;
- se é estudante;
- idiomas;
- cursos técnicos, profissionalizantes e outros;
- curso superior;
- pós-graduação;
- horário disponível para trabalhar;
- profissão;
- duas últimas experiências profissionais, indicando empresa, cargo, período e último salário;
- dois cargos pretendidos;
- se respondeu ou respondeu a processo criminal;
- em que regime se encontra;
- como conheceu a iniciativa.

Em seguida, há um campo no qual um dos membros da equipe escreve por quem foi recebido o “candidato”, data de “encaminhamento” ou “(re)encaminhamento”, “empresa parceira” e se houve a contratação.

O preenchimento da ficha ocorre quando o visitante é um “candidato”⁵⁹ a uma vaga de emprego pela primeira vez. Caso o “candidato” já tenha preenchido uma ficha em algum momento, um dos funcionários deve localizar a mesma no arquivo ou nas mesas por um dos membros do projeto. Caso a ficha não seja encontrada, o “candidato” preenche uma nova ficha com seus dados, informando especialmente se “já teve

⁵⁹ A categoria “candidato” era utilizada em campo para referenciar o público geral do projeto antes do “encaminhamento” para a entrevista de emprego. A categoria “encaminhado”, por outro lado, é a mais recorrente não somente no espaço do projeto, mas em outros espaços e momentos de promoção institucional, como eventos diversos, envolvendo múltiplos atores. Destarte, ela é uma das categorias centrais desta tese.

problemas com a justiça”. Quando a pessoa “já teve problemas com a justiça” passa a ser identificado como preso ou egresso, o que restringe o “encaminhamento” porque apenas algumas “empresas parceiras” “topam experimentar” a iniciativa através do recebimento de “candidatos” “sem registro criminal” para “ver se dá certo” e poderem “arriscar” a contratação do público alvo do projeto, presos e egressos.

Durante o preenchimento da ficha o “candidato” pode ser assessorado por alguém diante de qualquer tipo de dúvida. Já com a ficha preenchida em mãos, um dos integrantes do projeto examina a mesma e busca encontrar uma vaga de trabalho mais próxima do “perfil do candidato”, tal qual explicitado na ficha. Isso envolve uma série de procedimentos a ser seguidos, não necessariamente em uma ordem fixa, até se conseguir, ou não, “encaminhar” a pessoa para uma entrevista de emprego junto a uma das “empresas parceiras”, de acordo com as vagas disponíveis no momento e os interesses do candidato.

Uma das possibilidades que o funcionário encontra é perguntar a algum dos colegas se há no momento alguma vaga para aquela pessoa, informando algum aspecto profissional da ficha cadastral que seja relevante. Já familiarizado com as empresas que costumam contratar com mais frequência ou que veem contratando no momento, o funcionário pode, por exemplo, indagar o colega responsável pela supervisão e contato com uma “firma⁶⁰” específica se ainda estão contratando pessoas. E, com isso, chegar até mesmo a travar contato imediato com alguma empresa em busca de uma vaga para aquele candidato. Não somente os funcionários, mas eu também costumava ligar para o setor de recursos humanos de determinadas empresas para confirmar oportunidades de emprego, checar detalhes sobre a vaga e até mesmo pedir algumas concessões, especialmente quando o candidato não possuía a documentação completa e se mostrava apto ou com qualificações desejadas para concorrer ao cargo em questão.

⁶⁰ “Firma” é uma categoria nativa que apresenta significados contextuais variados, mas sempre remetidos à ideia comum de empresa. Os interlocutores podem denominar como “firma” uma empresa para qual um “candidato” será “encaminhado”, mas também, dependendo do contexto, o termo pode ser evocado com referência ao comércio de drogas no Rio de Janeiro, conforme explicita Barbosa (2005): “Por outro lado, o tráfico possui sua forma-Estado: com sua vigilância; sua relação com o segredo e a lei (a lei do tráfico); sua disciplinas; suas hierarquias, suas facções (dimensão esta que nos permite traçar paralelismos com os modos de funcionamento do Estado, ainda que, como vimos, é matéria a ser problematizada); seu controle territorial. E também seu caráter empresarial: a “firma” - como é chamado o grupo de traficantes (pelos próprios) em nível local - tem como objetivo e fim último o *lucro* resultante do comércio da droga (linha de fuga que escoar para o ponto - buraco negro - da captura empresarial). Necessita de seus controladores, de seus abastecedores, de quem “lave” ou aplique o dinheiro, do controle dos fluxos de armas, munição, drogas e homens - o que implica passar em cima de todos os códigos locais em nome dos negócios.” (Barbosa, 2005, p. 384) Há vários *funks* nos quais a “firma” aparece também neste segundo sentido: “Mas sou narco empresário de uma firma conhecida/ Firma milionária, forte, só diretoria/ Patrocina a guerra e também a putaria.” (Mc Max)

Outra possibilidade é checar o quadro, atualizado de tempos em tempos, com informações sobre as empresas e as respectivas vagas ofertadas. A alternativa, menos utilizada, é recorrer aos e-mails trocados entre a equipe com informações sobre as vagas. “Dar uma olhadinha no perfil das empresas⁶¹” é mais um recurso para auxiliar o funcionário a “encaminhar” o “candidato” para uma entrevista de emprego mais próxima de suas aptidões e afinidades profissionais. O funcionário ou mesmo o egresso examina o documento com os perfis das “firmas” e especificações dos cargos ofertados.

Um dos funcionários, tendo encontrado uma oferta de emprego do interesse do candidato e, idealmente, próxima do perfil ressaltado na ficha cadastral, imprime e entrega para o mesmo a “ficha de encaminhamento” datada, assinada e carimbada⁶², que deve ser apresentada no momento da entrevista. Esse documento impresso com a marca d’água da logomarca da ONG informa o nome da empresa, o endereço e o nome da pessoa a ser contatada para a entrevista no local, assim como o nome completo do candidato, a data de nascimento e os telefones para contato.

Além de auxiliar os “candidatos” no preenchimento da ficha, encontrar uma vaga de emprego a partir das vagas ofertadas pelas “empresas parceiras”, preencher e imprimir a ficha de encaminhamento, o trabalho no escritório, denominado assim pelos interlocutores, também compreende outras tarefas. Essas atividades podem ser realizadas de forma complementar ao trabalho realizado nas supervisões de campo.

Atender interessados em geral que ligam para o projeto, esclarecendo aspectos diversos sobre a iniciativa, compõe as atividades rotineiras realizadas no escritório, uma demanda que pode ser intensificada a partir da exposição do projeto em eventos sociais e em menor medida a partir das (re)configurações nas dinâmicas criminais na cidade. A respeito desse último ponto, costumávamos receber por um considerável período de tempo pessoas que tiveram suas atividades no “mundo do crime” interrompidas em algum momento pelas Unidades de Polícia Pacificadora - UPP.

⁶¹ O documento, criado por mim na intenção de facilitar a busca por vagas, consistia numa listagem atualizada das “empresas parceiras”, endereço e contatos, bem como a especificação dos cargos ofertados com uma breve descrição da atividade a ser exercida, localização, salário, benefícios, entre outras informações. Esse recurso não era suficiente, tendo em vista que nem todas as empresas forneciam os dados completos e atualizados, bem como nem todos os funcionários buscavam as informações junto às “empresas parceiras” para me repassar.

⁶² Tendo em vista o extravio e o uso diferente do previsto das fichas de encaminhamento por um ou dois “candidatos”, a coordenação optou por não entregar mais em mãos aquele documento (zelo pela imagem da ONG) durante um determinado período de tempo, sendo a mesma levada pelos supervisores no dia e local da entrevista, independente da empresa.

Não necessariamente os “candidatos” conseguem o “encaminhamento” para uma entrevista de emprego durante a primeira visita ao projeto. Com isso, muitas fichas são arquivadas à espera de uma vaga, o que produz um trabalho de ordem burocrática, uma vez que o surgimento de vagas exige buscar e organizar as fichas de cadastro no arquivo. Com isso, de tempos em tempos, os funcionários selecionam e ligam para aqueles “candidatos” que ainda aguardam uma oportunidade de emprego por não terem conseguido concorrer a uma vaga inicialmente ou não terem sido aprovados em algum processo seletivo. Essa tarefa nem sempre é executada com sucesso, tendo em vista que muitos “candidatos” não conseguem ser contatados por telefone. Um número considerável de pessoas não possui um número de telefone, informa números de terceiros para recados, escreve o número errado na ficha cadastral ou muda de número. Pelo telefone também são marcadas reuniões diversas e mantidos contatos junto às empresas e pessoas responsáveis pela contratação.

Inicialmente, responder aos e-mails era tarefa exclusiva do coordenador. No dia a dia do projeto, isso ficou sendo uma responsabilidade a mim designada, levando em conta, dentre outros elementos, o fato de ser reconhecida ali como uma “estudante universitária” e, portanto, apta a realizar essa tarefa com facilidade. A esse respeito, alguns ficavam impressionados pela velocidade com que eu costumava digitar e pelo fato de não precisar olhar diretamente para o teclado. Outros ainda diziam odiar esse “bagulho⁶³” de computador.

Assim, os e-mails eram enviados pelo coordenador para meu e-mail pessoal e eu respondia a cada um deles, tomando o cuidado de sempre enviar à coordenação uma cópia e esforçando-me para mudar um pouco meu estilo de escrita, já que eu era solicitada a escrever com menos rigor acadêmico. Para a coordenação, era interessante que eu continuasse a adotar a linguagem formal, todavia exigia que no meu texto aparecesse mais fortemente algum tipo de empatia para com a mensagem recebida. O intuito era, se possível, diante da impossibilidade de prestar auxílio, demonstrar algum tipo de sensibilidade institucional diante dos dramas pessoais ou familiares relatados no sentido de buscar algum tipo de “ajuda” no projeto. Com essa exigência, eu lia os e-mails e buscava escrever algo levando em conta as histórias pessoais apresentadas, ainda que – em minha opinião – eu não tenha escrito conforme a solicitada propriedade de sensibilização.

⁶³ “Bagulho” pode ser um termo usado para fazer referência direta à droga ou funcionar como sinônimo de coisa, sendo utilizado para referenciar uma variedade de assuntos, objetos, etc.

De modo a distribuir esse trabalho com membros da equipe que permaneciam a maior parte da jornada no escritório, o coordenador, sem muito sucesso, também pedia a outras pessoas para responderem aos e-mails. Esse trabalho era rejeitado por muitos pelo fato de não gostarem de lidar com o computador para “esse papo de escrever” e pela dificuldade de escrever corretamente, haja vista que a maioria possui baixa escolaridade. Ainda sim, compartilhei alguns modelos de resposta que elaborei para responder aos e-mails, tendo em vista os padrões de mensagens recebidas. Por alto, recebíamos mensagens pessoais ou de terceiros quanto a: pedidos de emprego para presos e egressos do Rio de Janeiro e de outros lugares do Brasil; requisições que iam desde conhecer melhor o projeto até solicitar a iniciativa em diferentes cidades; ajuda no tratamento de indivíduos viciados em drogas; denúncias em torno de maus tratos aos presos; voluntários interessados em colaborar com o projeto; iniciativas semelhantes mobilizadas pelo aprimoramento e troca de experiências; negociações acerca de palestras a serem realizadas pela coordenação e/ou membros da equipe; saudações variadas de pessoas que admiravam o projeto; empresas interessadas em estabelecer parceria; etc.

Geralmente, os funcionários do projeto também chamados de supervisores de campo são responsáveis por captar empresas e investir no estabelecimento de parceiras. No escritório costumávamos procurar na internet as “firmas”, ligar ou mandar e-mail para o setor responsável pela contratação. Tentar “vender” o projeto, entretanto, é uma atividade feita preferencialmente em reuniões e, na maioria das vezes, por alguns dos supervisores que têm mais desenvoltura para apresentar o projeto por conta de habilidades relativas à oratória, algo muito relevante naquele universo que congrega acionamentos identitários contextuais relativos tanto ao “mundo do trabalho” quanto ao “mundo do crime”, sendo que, neste último, “a arte da oratória é quase tão determinante quando a consideração e mesmo quase um requisito para alguém ser considerado. Quem sabe falar e tem história, se garante até mesmo para fazer e desenrolar depois.” (Grillo, 2013, p. 125-126)

Finalmente, há as reuniões da equipe realizadas semanalmente com todos os membros do projeto. De início, o coordenador me pedia para aguardar na recepção. Posteriormente, eu não somente era convidada a permanecer nas mesmas, como era solicitada a escrever ocasionalmente uma ata contendo os tópicos levantados e as decisões tomadas naqueles encontros, que eu deveria digitar e enviar por e-mail para a equipe. Definir os supervisores responsáveis por empresas específicas; discutir e decidir

o que fazer com os casos que envolvam a mediação dos supervisores; levantar demandas; debater pautas internas e externas surgidas ao longo da semana; analisar e planejar atividades para a próxima semana consistem nos objetivos das reuniões.

3.3 - A supervisão

O trabalho realizado nas supervisões de campo consiste em uma série de atividades efetuadas fora do escritório. O monitoramento de “candidatos encaminhados” para os processos seletivos foi a primeira supervisão que participei junto a dois funcionários. Aguardamos a chegada dos “encaminhados” na sala de espera do setor de recursos humanos, na qual estavam outras pessoas que também realizariam a entrevista individual. Antes do processo de seleção ser iniciado, os supervisores conversaram com as responsáveis do setor confirmando a presença dos “encaminhados” do projeto para a entrevista, sublinhando, na medida do possível, algumas características profissionais e condições outras capazes de contribuir para a seleção e a contratação dos mesmos, conforme poderemos compreender através de um dos casos apresentados a seguir.

O “encaminhamento” dos “candidatos” não é uma atividade que necessariamente exige o acompanhamento dos supervisores. Há empresas nas quais a atividade é realizada com maior frequência. Há outras nas quais não se realiza tal tipo de acompanhamento e apresentação, restando aos supervisores conseguir a listagem com nome dos “encaminhados” aprovados para controle interno do projeto, bem como futuras supervisões em campo para monitorar o desempenho dos mesmos nas “firmas”. Na medida do possível também buscam explicações acerca das reprovações, para “encaminhar” os mesmos para outras entrevistas mais próximas dos respectivos perfis. Com isso, são mantidas em um lugar específico do arquivo as fichas das pessoas que não foram empregadas e que serão provavelmente contatadas para outras seleções surgidas no futuro, levando-se em conta, dentre inúmeros fatores, o perfil do candidato e o local de moradia⁶⁴.

⁶⁴ “Encaminhar” um “candidato” para uma seleção depende de alguns fatores além do seu perfil profissional. O local de residência influencia significativamente o “encaminhamento”. Assim, geralmente, busca-se conciliar um trabalho próximo ao local de moradia ou que exija do indivíduo menor uso possível do transporte público, dada a ineficiência do mesmo. Para tanto, normalmente cálculos aproximados são

A supervisão no dia da demissão de funcionários também pode ser demandada pelas empresas parceiras ou com menos frequência pelo “encaminhado”. Alguns empregadores fazem esse tipo de pedido com receio de conflitos que possam surgir diante do desligamento dos funcionários, que na maioria das vezes acaba indo para a “lista negra” do projeto. Mesmo que não exista uma “lista negra” de fato, ela encontra outras formas de existência, geralmente nas próprias fichas cadastrais. Assim, por exemplo, algumas fichas arquivadas passam a conter informações sobre os candidatos “problemáticos”, conforme uma série de princípios classificatórios que exemplificarei na segunda parte deste capítulo.

Segundo a coordenação, ter psicólogos na composição da equipe não foi a opção vista como a mais adequada porque, se o projeto é voltado especialmente para presos, egressos e “ex-bandidos”, nada melhor do que contratar como parte da equipe, as pessoas que “sentiram na pele” o que os “candidatos” às vagas sentem ou já sentiram. A concepção do projeto não previa o trabalho de psicólogos ou assistentes sociais, todavia diante do surgimento, cada vez maior, de problemas provocados pelos “encaminhados” e a possibilidade de suspensão ou mesmo encerramento de algumas das parcerias, foi necessária a incorporação de alguns destes profissionais para “melhorar o filtro”.

Um caso que ilustra bem a necessidade em “filtrar” os candidatos enviados para as seleções e o papel da supervisão no quesito mediação empregado e empregador foi uma visita realizada em oito garagens da *Estacionamentos* num único dia. Essa demanda surgiu a partir da empresa, diante de situações enfrentadas com alguns empregados encaminhados pela ONG que tinham comportamentos incompatíveis com o ambiente de trabalho. De forma resumida, um funcionário que chegou para trabalhar sob o efeito de drogas; outros que numa situação de conflito diziam pertencer a facções diferentes, ocasionando um conflito direto entre eles e o encarregado; empregados flagrados fumando maconha na empresa; um funcionário suspeito de roubar um aparelho de som automotivo de um dos clientes, flagrado graças ao monitoramento das câmeras de vigilância da garagem.

Diante disso, os supervisores, além de ir “checar” pessoalmente os fatos, foram nas garagens previamente listadas pela empresa para levantar informações a respeito de outros contratados via projeto, advertindo-os para alguns dos acontecimentos com o intuito de prevenir ações semelhantes no futuro. Também tentaram ligar para os

feitos levando-se em consideração as linhas de ônibus, trem ou metrô disponíveis e o tempo gasto no trajeto casa-trabalho.

funcionários que causaram os diversos transtornos na empresa, advertindo parte deles por telefone ou pessoalmente no projeto.

Para conseguir “filtrar” melhor os “encaminhamentos” agregou-se à equipe um psicólogo já atuante em outro setor da organização. No psicólogo era depositada a certeza de checar “a verdade” dos “candidatos” que se apresentavam diariamente no projeto em busca de um emprego com carteira assinada para poder “mudar de vida” e “largar o crime”⁶⁵. Durante o trabalho de campo, percebi que muitas “situações problemáticas” surgidas na relação empregado-empregador se deviam, não à incapacidade ou falta de desejo do egresso de “abandonar o crime” e “virar um trabalhador”. Algumas vezes havia uma série de lacunas no que se refere à socialização para o “mundo do trabalho”, cada vez mais dinâmico e impregnado por normas e condutas com as quais, não necessariamente, os egressos estão familiarizados ou sequer conhecem. A própria equipe do projeto, por vezes, encontrava dificuldade em se adaptar, por exemplo, ao uso sistemático do ponto eletrônico.

A captação de empresas e o estabelecimento de parcerias ainda que possam ser iniciados, como já disse antes, por meio de ligações ou e-mails, se concretiza nas reuniões realizadas nas empresas ou na organização. “Vender esse peixe”, convencer os empresários a contratar egressos do sistema prisional é também uma das tarefas realizadas pelos supervisores de campo. Isso pode render mais de um encontro, dependendo da capacidade argumentativa da equipe e do interesse da empresa em fazer parte deste tipo de iniciativa. A parceria em si não costuma gerar acordos formais e escritos, com exceção da parceria junto a alguns órgãos do Estado, por exemplo, na qual se fez questão de elencar o que prevê esse tipo de acordo entre as partes. Geralmente, ao final das reuniões de apresentação do projeto, fica decidido apenas se a empresa passará a receber o público do projeto para as seleções ou se haverá outras reuniões com vistas a conhecer melhor a organização e a iniciativa em si. Nesse ponto, algumas empresas decidem contratar inicialmente apenas pessoas de “comunidade”, sem “passagem”⁶⁶, para poder experimentar a parceria. A contratação de egressos, o público alvo da

⁶⁵ A incorporação do psicólogo ocorreu no final da pesquisa, portanto não acompanhei o trabalho desse profissional. A ideia inicial era que esse profissional realizasse “pré-entrevistas” com vistas a mensurar o interesse pelo trabalho, o que poderia, segundo se esperava, diminuir as chances de eventuais fracassos e conflitos no ambiente de trabalho.

⁶⁶ “Ter passagem” é uma expressão recorrentemente utilizada no sentido do indivíduo apresentar algum tipo de registro no sistema de informação da polícia, o que não necessariamente significa que tenha resultado em condenação ou cumprimento de sentença em estabelecimento prisional.

iniciativa, passa a ser algo possível de realização no futuro, embora nem sempre isso se concretize.

As exigências em relação à profissionalização do projeto motivaram a elaboração de uma apresentação em *power point* e a confecção de cartões de identificação⁶⁷ para os supervisores. Foram confeccionados *banners*, que eram utilizados para a promoção do projeto em palestras diversas e momentos chave voltados para a captação de candidatos.

Por mais que os arquivos estejam sempre abarrotados de fichas cadastrais, de modo geral a equipe dá preferência aos “candidatos” que se apresentam no projeto diariamente. Usar as fichas arquivadas, como já mencionei antes, gera mais um trabalho, ligar ou pelo menos tentar ligar para os interessados. Aqueles que estão “de verdade” interessados não precisam ser contatados porque vão ao projeto mais de uma vez até conseguir um emprego, como é comum ressaltar a equipe.

Diante dessa opção, temos mais um critério de seleção, ou seja, mais um princípio classificatório operando no projeto: não basta estar interessado, é preciso também parecer interessado. Para a reflexão acerca dessa dimensão é importante retomar o trabalho de Goffman (1975) ao estudar a interação social em termos dos meios pelos quais os indivíduos buscam controlar as impressões que os outros dele recebem⁶⁸. O autor sublinha o ‘drama’ na interação social que é analisada “do ponto de vista do controle das impressões”, assumindo com isso que,

Em presença dos outros, o indivíduo geralmente inclui em sua atividade sinais que acentuam e configuram de modo impressionante fatos confirmatórios que, sem isso, poderiam permanecer desapercibidos ou obscuros. Pois se a atividade do indivíduo tem de tornar-se significativa para os outros, ele precisa mobilizá-la de modo tal que expresse, ‘durante a interação’, o que ele precisa transmitir. De fato pode-se exigir que o ator não somente expresse suas pretensas qualidades durante a interação, mas também que o faça durante uma fração de segundo na interação. (GOFFMAN, 1975, p. 36-37)

É neste sentido que os candidatos, geralmente, “precisam demonstrar” e explicitar de variadas maneiras o seu “verdadeiro” interesse em trabalhar, o que passa a ser lido e interpretado pelos supervisores no momento de conduzir o

⁶⁷ Como a organização demorou bastante tempo para autorizar e entregar os cartões profissionais para os supervisores, uma das saídas foi imprimir e recortar papéis com as informações de contato do projeto e de cada supervisor.

⁶⁸ É importante salientar o conceito de representação para Goffman (1979): “(...) toda atividade de um indivíduo que se passa num período caracterizado por sua presença contínua diante de um grupo particular de observadores e que tem sobre estes alguma influência.” (p.29)

“encaminhamento”. Nesta direção, o relato do supervisor Hiram é bastante elucidativo, bem como explicita algumas dimensões morais ali presentes:

a gente já olha e vê. Vê se o cara que aparece aqui no projeto com a mãe do lado quer mesmo trabalhar? Se precisou da mãe trazer o marmanjo é porque com certeza esse cara não tá muito a fim de ralar, né? Só falta trazer ele arrastado. O cara que tá a fim, pega e vai. Liga, descobre onde é e vem.

3.4 - As empresas parceiras

A primeira empresa que se tornou parceira do projeto atua no ramo de serviços. Essa parceria passou por inúmeros momentos de fragilidade, os quais pude acompanhar durante a pesquisa. As soluções e as mediações, nesse caso, sempre foram vistas pela equipe como prioridade, principalmente pelo pioneirismo da companhia, mas também pelo número de vagas de emprego ofertado quase que constantemente com ampla aceitação de egressos. Há uma busca permanente de estabelecimento de novas parcerias não somente para ampliar o quantitativo de vagas, mas também a variedade em termos de postos de trabalho. Além disso, como não existe uma formalização ou contrato em torno das parcerias estabelecidas, algumas empresas, por variados fatores, podem diminuir ou interromper a contratação dos “encaminhados” do projeto.

As “empresas parceiras” que costumam receber as pessoas para entrevista, mas que não contratam os “encaminhados”, são interpretadas pela equipe do Projeto como interessadas apenas em formar um banco de dados, deixando as pessoas “à disposição” da suposta vaga de trabalho por tempo indeterminado, “atrasando a vida de quem quer mudar de vida”. Como isso não faz parte dos interesses do Projeto, essas empresas são desligadas da iniciativa, o que implica em parar de “encaminhar” os “candidatos” para os processos de seleção, “encerrar a parceria”. Neste aspecto, há um contínuo esforço por parte da equipe de manter “ativa” ou “reativar” as parcerias junto às empresas. Para tanto, busca-se fundamentalmente o contato permanente com as pessoas responsáveis pela contratação e explicações para qualquer diminuição das vagas de emprego disponibilizadas para o projeto, assim como possíveis demissões, etc.

Entre abril de 2011 e abril de 2012, o Projeto contava com um número de “empresas parceiras” que variava de 21 a 35. As empresas parceiras atuam nas áreas de serviços, comércio, indústria, construção, segurança e telefonia. Dentre os variados

postos de trabalho temos auxiliar de serviços gerais; servente e mestre de obras; pedreiro; atendente; caixa; balconista; auxiliar de cozinha; forneiro; pizzaiolo; motoboy; office boy; carregador; montador; operador de telemarketing; vigilante; segurança; orientador de pátio; manobrista; eletricista; pintor; motorista; entre outros.

De modo geral, quando pensamos no público que chega até à iniciativa em busca de um trabalho formal, estamos falando em sua maioria de homens em torno de 20 a 35 anos de idade que apresentam baixa escolaridade. A maior parte apresenta ensino fundamental incompleto ou completo, uma parte menor tem o ensino médio incompleto, ou não, e raros são os “candidatos” que chegam até a iniciativa apresentando ensino superior completo ou incompleto. É possível afirmar com base nos dados de campo que a remuneração média permanece em torno de um salário mínimo, podendo chegar a dois salários ou mais, mais estritamente no caso do setor de construção civil, um dos setores que melhor remunera aquele público. Os setores que mais contratam os “encaminhados” são o comércio e a construção civil, mas há também ampla contratação no setor de serviços.

3.5 - PARTE 2 – Algumas possibilidades de percursos – o caso do *Projeto Emprega Já*

3.5.1 - O caso de Lorenzo

Você viu o vídeo da fuga do Alemão? Eu tava lá. (Lorenzo)

Acompanhado por um dos membros da equipe, Lorenzo chegou ao projeto em uma manhã de segunda-feira. De forma inicialmente tímida, foi convidado a sentar-se por outro funcionário que já sabia a razão da sua presença ali e então começou a preencher a ficha cadastral. Com a ficha preenchida, Lorenzo lamenta não ter uma carteira de motorista: “Poxa, eu piloto bem pra caramba. Podia trabalhar com moto, né? Mas, eu acho que não vai ter muito jeito porque eu não tenho carteira. Lá na comunidade não precisava.”

Após alguns minutos, Lorenzo, Uriah - outro “candidato” presente na sala - e eu começamos a conversar. Aguardávamos um dos membros da equipe que acompanhava o interlocutor retornar à sala do projeto para fazer o “encaminhamento”. Uriah conhecia Lorenzo de vista, não eram próximos, mas ambos haviam atuado na mesma “facção”.

Antes de prosseguir com o relato etnográfico é preciso trazer alguns esclarecimentos acerca da categoria “facção”, principalmente pela centralidade que ocupa ao longo da pesquisa. Diversos interlocutores, mesmo quando “distantes” do “mundo do crime”, trabalhando formalmente (ou não), costumavam acionar o “pertencimento” a uma “facção” em determinados contextos de interação. Ora esse acionamento se revelava na emissão de orações com o tempo verbal conjugado no presente: “eu sou da facção X”. Ora esse acionamento se dava através do passado: “eu era da facção X.”

Primeiramente é preciso esclarecer a dificuldade de encontrar consensos na definição de “facção”, o que atualmente também pode ser chamado de “comando”. Em termos genéricos, o dicionário Aurélio define: “reunião de pessoas que se comportam ou pensam de uma maneira diferente daquelas que fazem parte do seu grupo; grupo de pessoas que fazem parte de um partido político; reunião daqueles que causam perturbação à ordem pública: facção criminosa.”

As lutas políticas travadas na década de 1970 em torno dos direitos e do tratamento humanitário dos presos comuns e dos presos políticos nas cadeias são comumente acionadas como o ponto de surgimento da “Falange Vermelha”, que veio a se tornar o “Comando Vermelho” (Lima, 1991), ou seja, a primeira “facção” surgida no Rio de Janeiro. William da Silva Lima (1991), considerado um dos fundadores da “Falange” no período de seu encarceramento, destaca um aspecto central de caráter propagador nessa organização e que persiste, de alguma forma, no sentido geral de “facção”, isto é, a solidariedade entre os presos e a ideia de que o inimigo está localizado fora das prisões.

Misse (2007), no estudo das dinâmicas criminais e das redes do mercado informal ilegal no Rio de Janeiro, traz esclarecimentos históricos importantes para a compreensão da categoria “facção”. Segundo o autor, até a década de 1980, o mercado informal ilegal no Rio de Janeiro era dominado pelo jogo do bicho. Apenas a partir do final dos anos de 1970 é que o tráfico de cocaína começa a se dar em grande escala na cidade. A importância disso, contudo, apenas se consolidará com o efetivo controle pela

rede de quadrilhas denominada pela imprensa de “Comando Vermelho” (entre 1984 e 1986).

Segundo Barbosa (2005), há admissão de outras composições para além do contexto da prisão, o que seria reativado, sobretudo, pelos “Comandos”, no modelo trazido pelo comércio de drogas: “importa aqui assinalar que essa ‘massa amorfa dividida por quadrilhas rivais ganhará uma forma que se pretende universal e englobante – de todas as cadeias do Rio de Janeiro (o que efetivamente foi implementado; ainda que se considere a existência de ‘neutros’) e do Brasil (‘PCC e CV, uma só irmandade’).” (Barbosa, 2005, p.381)

Misse (2007) continua trazendo informações relevantes, pontuando o período seguinte dessas dinâmicas criminais. O autor revela que começa a haver a decadência do “controle externo” do “Comando” sobre muitas áreas do tráfico e a segmentação dos territórios, bem como os elevados números de conflitos entre diferentes grupos do “movimento”, que ainda permanece, tendo um de seus ápices entre os anos de 1987 e 1994. Na visão do sociólogo, além da maciça incorporação de crianças e de adolescentes, essa “é a fase mais violenta, marcada pelo extraordinário aumento da desconfiança entre lideranças e grupos, pelas lutas intestinas pela liderança no interior de um mesmo território ou entre territórios diferentes e pelo aumento da repressão policial violenta (principalmente a partir de 1994).” (p. 149)

O autor supracitado auxilia na compreensão da categoria “facção”, chamando atenção para sua fluidez e possíveis rearranjos, não havendo uma rede geral, única:

(...) Os chamados “comandos” do tráfico no Rio são redes constituídas pelos acordos (tácitos, precários) entre “donos” de várias áreas de varejo (algumas de distribuição para o varejo de áreas menores), quase todos cumprindo penas nos presídios de segurança máxima do Rio de Janeiro (Bangu I, II, III). Dirigem suas “ordens” para seus “gerentes”, mas esses encontram dificuldades para uma articulação “extramuros” do sistema penitenciário, em razão do que chamam de “olho grande”, isto é, exatamente a ausência de organização capaz de oferecer proteção e confiança e controlar as ambições dos diversos operadores das quadrilhas de varejo, que disputam o controle local. Na ausência dessa organização, as redes “extramuros” são frágeis e vulneráveis à extorsão policial. No entanto, são mantidas sob a proteção do mesmo “sistema” encarregado de reprimi-las, forçando-as a comprar suas “mercadorias políticas”⁶⁹. (MISSE, 2007, p. 149)

⁶⁹ ‘Mercadorias políticas’ define-se como “o conjunto de bens cuja troca se faz sob condição assimétrica, quase sempre compulsória e cujo valor incorpora igualmente custos econômicos e políticos.” (Misse, 2007, p. 155)

Para os fins desta tese, não interessa identificar o quão eficaz são esses arranjos denominados de “facção” ou “comandos”, muito menos sob o ponto de vista de que atores sociais envolvidos nesse contexto se dá, ou não, essa eficácia no desenvolvimento das dinâmicas criminais, frequentemente associadas ao comércio de substâncias ilícitas e armamentos em territórios específicos da cidade do Rio de Janeiro. Ainda que não tenhamos aqui uma definição precisa sobre “facção”, os sentidos de pertencimento, as moralidades e códigos de conduta, que permeiam os atuais “comandos” ou “facções”, é algo relevante a ser considerado, especialmente quando os interlocutores se identificam enquanto integrantes da mesma “facção”.

Há, por outro lado, a evocação de sentimentos de hostilidade às “facções rivais”. É em nome desse pertencimento que, por exemplo, seus integrantes são capazes de, em sua situação de conflito, combater os indivíduos dos “comandos rivais”, por exemplo. Neri (2009) chama atenção para a fluidez e a dimensão situacional da categoria: “Essa noção de pertencimento a facções é fluída e, na visão dos jovens, o pertencimento não (...) prescinde de atuação efetiva nas atividades ilegais relacionadas ao comércio de drogas. Morar em uma área dominada por uma quadrilha pode ser o suficiente para declarar-se integrante deste grupo.” (p. 95)

Longe de finalizar esse tipo de discussão, é importante frisar a existência de fluxos que corroboram para o declínio ou para a ascensão e propagação dos “comandos” no Rio de Janeiro e seus associados simbolismos, como aqueles em torno da noção de “pertencimento”, por exemplo. Dentre estes fluxos temos a implantação de políticas públicas de segurança variadas (como as UPPs) e o surgimento das “milícias”, tema também evidente nos relatos dos “candidatos” que buscavam um emprego através do projeto.

Sobre este último aspecto, Misse (2007) traz relevantes esclarecimentos e lembra que o “tráfico” não desapareceu, mas o “movimento” decresceu em muitos pontos da cidade, alterando o retrato da “criminalidade” por meio desse novo componente, denominado “milícia”:

Em algumas áreas, o enfraquecimento do tráfico foi de tal monta que grupos organizados de policiais invadiram o local, expulsaram os grupos remanescentes de traficantes e instalaram-se como novos “donos”, oferecendo compulsoriamente proteção aos moradores, sob pena de represálias. Mas antes que isso ocorresse, parte dos traficantes já vinha explorando outras atividades ilegais, sinalizando para alternativas de exploração econômica baseadas no controle que exercem sobre suas áreas: serviços de televisão a cabo clandestinos, distribuição a varejo de gás em

bujão, controle de frotas de “vans”, cobranças de pedágio ou de contribuições compulsórias para a proteção da área contra outros criminosos. A quadrilha ganhava autonomia ante o tráfico de drogas, passava a complementá-lo, preparando-se para continuar a existir mesmo sem ele. Já era um indício do declínio do tráfico ante o volume de mortes e prisões dos últimos anos. (...) O aparecimento das chamadas “milícias”, nome que a imprensa fez circular por toda a cidade a partir de 2006, é anterior ao atual fenômeno. Em pequenas favelas e conjuntos habitacionais onde há moradores policiais militares, esses conseguiram organizar-se seja para impedir a entrada do tráfico seja para expulsar ou matar assaltantes e outros jovens que ali pudessem ser identificados como criminosos. (...) O fenômeno das “milícias” ganhou maior visibilidade com as invasões organizadas de favelas e conjuntos habitacionais a partir de 2006 por grupos de trinta a quarenta policiais militares. Após afastarem os traficantes da área, instalavam ali de quatro a oito policiais que passavam a exigir uma “contribuição” dos moradores para a manutenção da “ordem”. Assumiram, em seguida, algumas das atividades antes controladas pelo tráfico – como o cabeamento clandestino de TV por assinatura e a comercialização de bujões de gás. A estratégia das “milícias” é nitidamente inspirada nas táticas do tráfico – reunião de traficantes de várias áreas para invadir uma área, depois a fixação de um pequeno grupo, bem armado, mantendo o controle do “território”, sobre o qual exercem domínio e exploram atividades rentáveis. Não se devem confundir, entretanto, essas atividades de “proteção” com as de “vigilância privada”, geralmente acionadas pelos próprios moradores junto a empresas licenciadas pela polícia. No caso das milícias, há inúmeros relatos de violência em relação a moradores que não concordaram em “contribuir” com os policiais para receberem “proteção”. (MISSE, 2007, p. 151-154)

Voltando à etnografia, Lorenzo rapidamente deixa de lado a conversa pertinente ao preenchimento da ficha, à oportunidade de emprego que veio ali buscar, à carteira de motorista, que lamentavelmente ainda não possuía e começa a lembrar, apesar de não ter vivido lado a lado o “crime” com Uriah, um evento recente, com repercussão nacional e internacional, que foi a “retomada” dos Complexos da Penha e do Alemão por forças de segurança do Estado, o que posteriormente resultou na implantação de UPPs nestes territórios⁷⁰.

O fato que Lorenzo começou a narrar a partir da sua vivência (e fez questão de nos mostrar através de um vídeo postado na internet, no qual ele conseguia se identificar correndo), implicou na fuga de várias pessoas, dentre elas “traficantes” ou pessoas atreladas de alguma forma ao “movimento”⁷¹. Na opinião do Uriah, isso foi um “vexame”, foi “a maior vergonha do Comando Vermelho” porque:

⁷⁰ “O anúncio prévio de que uma determinada comunidade – até então dominada por traficantes – seria ocupada pelas forças policiais, ocasionava a fuga antecipada dos criminosos locais, levando consigo as armas e as drogas que pudessem carregar. Não houve resistência armada na grande maioria das ocupações, à exceção das “guerras” travadas nos complexos da Penha e do Alemão, considerados os locais onde havia maior concentração de bandidos e armamentos da facção intitulada Comando Vermelho.” (Grillo, 2013, p. 6-7)

⁷¹ Bastante presente no vocabulário nativo: “(...) o “movimento” - a constituição de redes relativamente organizadas de quadrilhas que controlam territórios em favelas, morros, vilas e conjuntos habitacionais da cidade, com pretensões difusas de identidade própria e códigos de conduta, que se espalham na cidade a

bandido de verdade tem que dar a vida pela missão e não fugir. Eu sempre dormi abraçado com o meu fuzil, preparado pra guerra a qualquer momento. Agora, como que eu ia ficar lá sozinho? E tem outra: os “grandes” já tinham abandonado a missão e deixado o restante do pessoal lá. Você sabe que teve gente que fugiu dentro do caveirão⁷², né? Escoltado e numa boa porque era patrão, tinha grana alta pra pagar. Por isso que eu falo, a maior vergonha do Comando Vermelho. (Uriah)

A opinião do Uriah quanto ao “vexame” do Comando Vermelho não é unânime, não há consensos precisos a respeito deste evento. No que se refere ao “proceder”, categoria trabalhada por Marques (2009), esperado pelos “bandidos” daquela facção na “missão”, há alguns *funks* que ilustram bem isso, conforme cito a seguir, principalmente como um dos contrapontos possíveis à opinião do Uriah acerca daquele evento sobre o qual ele e Lorenzo dialogavam. Geralmente, estes *funks* são denominados “proibições” por fazerem apologia ao “crime” e são cantados por MC’s⁷³ locais. A letra abaixo nos permite o acesso a uma das narrativas emergidas em torno dessa “guerra” específica sobre a qual os dois homens conversavam. Aqui há explícita exaltação da “missão”, positivada a partir da “disposição” para a “guerra”, deixando de lado o fato, por exemplo, dos respectivos territórios terem sido ocupados pela polícia e por forças de segurança nacional:

Mega Operação – Mc Smith

Nós mete bala, nunca corre
Joga a bomba e não se esconde
E se o bagulho fica doido geral fica e ninguém some

Dia 1º de maio começou uma operação
Aqui no complexo da Penha e no complexo do Alemão
Caveirão, blazer da bope e da força nacional
Vai um toque pros amigos desintoca o arsenal
Ponto 30 e meiota, fap sig e g3
a reserva dos M.M é guerra pra mais de um mês

partir de meados dos anos 70, baseadas economicamente no mercado ilícito da venda de drogas a varejo e de bens roubados.” (Misse, 1999, p.37) Em um artigo, o autor explica que “movimento é o nome que se deu ao mercado local de drogas – inicialmente a maconha – nas favelas, nos conjuntos habitacionais, nas vilas e em outras áreas da periferia urbana do Rio de Janeiro, habitadas em sua grande maioria por populações de baixa renda. Seja como sinônimo de ‘boca de fumo’ seja como uma ampliação de seu significado original, de ‘movimento de vendas’, a expressão apareceu pela primeira vez como jargão no jogo do bicho. Atualmente, o ‘movimento’ comparece na gíria de consumidores e vendedores de drogas ilícitas para representar vários e diferentes aspectos desse mercado.” (Misse, 2007, p. 144)

⁷² “Caveirão” é o nome comumente atribuído ao veículo blindado que é utilizado nas operações do Batalhão de Operações Especiais (BOPE) da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro.

⁷³ MC é uma sigla que corresponde a mestre de cerimônia, designando cantores/compositores de *rap*, *hip hop* ou *funk*.

Cu azul⁷⁴ meu papo é reto
Ouça bem o que eu te digo
Olha nem dentro do blindado vocês ficam protegidos

Vocês leram no jornal
também viram na tv...
os amigos aqui dá Penha botando os verme pra correr
Na Grota o bagulho é doido
Porra é fora do normal
Passaram mais de 5 anos pra pisar lá no Areal

Mais se liga seu três cu e também seus A.D.A.
Tamô trocando aqui com a bope para depois te caçar

Nós mete bala, nunca corre
Joga a bomba e não se esconde
E se o bagulho fica doido geral fica e ninguém some

157 vai na pista só para trazer os carros
Quando chega na Chatuba
Joga os carro atravessado
Isso é guerra civil e eu não tô de bobeira
Pra dificulta a entrada eu joga óleo na ladeira

Bateu no trilho, escorrega é melhor voltar de ré
Porque os manos tão na laje com a 30 no tripé
Mais se liga cu azul você tá na minha visão
Se tentar tirar o trilho eu vou dá tiro no bujão
Só quem é cria do bagulho, sabe o que que aconteceu?
E todos os manos que morreram com certeza estão com Deus

Ainda nesta direção eles continuam a conversa sobre a “fuga”, os prováveis destinos da “facção” como um todo e, mais especificamente, sobre alguns dos impactos gerados com a implantação das UPPs em algumas das “favelas” do Rio de Janeiro, bem como os efeitos imediatos disso em suas vidas particulares. Foi nesta direção que escolhi apresentar o caso do Lorenzo, um caso emblemático para visualizar como as UPPs provocam, dentre várias coisas, novas configurações no mercado ilegal de drogas na cidade, o que implica, por exemplo, uma ampla diminuição de postos de trabalho no “movimento” com um enxugamento nos cargos e ocupações de base, como soldados, vapores e olheiros, reconfiguração nas funções e nos territórios ainda disponíveis para o desenvolvimento da atividade, (re)construção de alianças na própria “facção”, etc. A diminuição ou fim da comercialização de drogas, todavia, não é o ponto central deste empreendimento do Estado, especialmente se levarmos em conta o caráter ‘rizomático’ do tráfico, permitindo a formação de novas conexões a cada vez que uma delas é interrompida (Barbosa, 2005).

⁷⁴ “Cu azul” é um termo usado para se referir aos policiais do estado do Rio de Janeiro.

A Unidade de Polícia Pacificadora (UPP) é um projeto lançado ao final do ano de 2008 durante o governo de Sérgio Cabral pela Secretaria Estadual de Segurança Pública do Rio de Janeiro “contra o tráfico de drogas (ou, pelo menos, contra os efeitos espetaculares que se lhe acompanham)”, visando a instituição de polícias comunitárias em diversas favelas do Rio de Janeiro, “o que, por corolário, desarticulava quadrilhas de traficantes de drogas outrora apontadas como dominantes em tais territórios” (Silva, 2011, p. 6-7). Uma estratégia de combate ao crime organizado, “(...) que, para muitos, encontra-se, agora, sob controle, uma vez que as quadrilhas ligadas ao tráfico estariam sendo submetidas a um progressivo processo de desmantelamento.” (idem, p. 7) A UPP assemelha-se a outros programas de policiamento comunitário como o GEPAE - Grupamentos de Policiamento em Áreas Especiais. De acordo com Grillo (2013), as UPPs podem ser consideradas um projeto de ‘retomada’ do poder do Estado sobre territórios que, até então estariam sobre o domínio de facções do tráfico de drogas, transferindo o foco da atuação da polícia nas favelas para a administração dos conflitos em vez do combate armado às redes de criminalidade que nelas se instalam.

Longe de exaurir o debate em termos de reconfiguração do tráfico de drogas no Rio de Janeiro a partir da criação e da implantação das UPPs, o que não é a pretensão deste estudo, a explicação nativa dada por Lorenzo é suficiente para a análise proposta. Lorenzo dizia estar ali porque não havia mais possibilidade de trabalhar como motoboy do “movimento”, fazendo pequenos transportes de drogas e de “peças⁷⁵” no Complexo do Alemão. O ofício de motoboy no “morro” não era algo desenvolvido de modo exclusivo no “tráfico” desde sempre.

Em variados momentos, desde que aprendeu a pilotar uma moto, ou seja, aos 14 anos de idade, Lorenzo já trabalhou como motoboy para comerciantes locais, envolvendo serviços prestados para farmácias e supermercados, mas sem registro na carteira de trabalho. Para tanto, ainda que inicialmente não tivesse uma motocicleta própria, usava a moto do tio que passava o dia todo fora de casa trabalhando. O tio que emprestava a moto “ajudava” Lorenzo a conseguir os trabalhos na “comunidade”, a ter seu próprio dinheiro. Ele não se importava com o fato de Lorenzo não ser um motorista habilitado. De fato, de acordo com os relatos do interlocutor, o tio valorizava

⁷⁵ “Peças” ou “pecinhas” são as armas de fogo, em geral revólveres e pistolas. Armas de maior porte como fuzis não costumam ser denominados por “peças”, mas por “vassouras”, por exemplo. Mizrahi (2010) na etnografia desenvolvia acerca da “Estética Funk”, envolvendo produção e circulação de imagens e objetos (a criação musical e os investimentos corporais) chama atenção para o fato de que “peças” pode se referir também às joias de ouro, ressaltando a associação estabelecida entre poder financeiro, potência sexual e poderio bélico no ambiente da favela.

sobremaneira a sua atitude de começar a trabalhar desde cedo, especialmente porque com esse dinheiro ele também “ajudava” em casa.

No que se refere aos processos de socialização desempenhados pela família, observamos no caso do Lorenzo uma incorporação prematura ao mercado de trabalho local, exercida de modo informal. Não necessariamente, mas essa inserção pode, segundo Zaluar (1985), abrir caminho para outras influências, como a dos traficantes, gerando um sistema de reprodução de atitudes negativas diante do trabalho, conduzindo-os para uma via ‘alternativa’: a da ‘revolta’. Assim, “segundo as mães aflitas, crianças longe de suas vistas, ‘aprendem o que não devem’ fazendo ‘pequenos mandados’ para os traficantes e enredando-se nas malhas do tráfico.” (p.96) Por outro lado, a autora refuta com a sua etnografia a propalada tese da desorganização familiar enquanto explicação para as altas taxas de criminalidade dos setores mais pauperizados da população: “Se por desorganização familiar se entende a inexistência ou os baixos percentuais de famílias nucleares completas, isto é, integradas por um casal e seus filhos, essa tese não se confirma num dos focos de criminalidade jovem no Rio de Janeiro.” (idem, p.96)

A dedicação como “motoboy do tráfico” foi ocorrendo de forma paulatina, especialmente depois que Lorenzo conseguiu comprar sua própria motocicleta, o que também não o impedia de realizar de vez em quando outras entregas na “comunidade”, desde que não comprometesse seu “compromisso” na “boca”. Naquela altura a dedicação à escola, já havia sido deixada de lado. Não fazia mais sentido ir à escola, por isso Lorenzo não concluiu o ensino fundamental. Como podemos ver na etnografia de Guedes (1997), no estudo de classes trabalhadoras, a frequência à escola costuma ser cobrada pelos pais até mais ou menos os 15 anos de idade. Em outro momento e contexto etnográfico também envolvendo segmentos de classes trabalhadoras, Zaluar (1985) ressalta que costuma haver reivindicações em termos da criação de empregos para os jovens e a permissão de trabalho para o menor de 14 anos. A importância da escola permanece reduzida, em segundo ou terceiro plano.

Namaki, namorada do Lorenzo, estava grávida e prestes a dar à luz. Ele se via na “responsabilidade” de sustentar seu filho, obrigado, ainda que provisoriamente, a buscar outras formas de trabalho e de sustento. Não teria como contar apenas com os rendimentos ocasionais oriundos do trabalho de doceira, desempenhado por sua namorada, o que na verdade, era uma “ajuda”, um “extra” para comprar o supérfluo para ela e para o bebê. A obrigação de “botar comida em casa”, ainda mais naquela

situação é uma responsabilidade de Lorenzo, “termômetro do papel masculino bem desempenhado” (Zaluar, 1985, p.101), o que agora ele não poderia mais fazer através do trabalho realizado como motoboy.

É esta obrigação com os demais membros da família, em especial quando ele [trabalhador] é o provedor principal, que o faz aceitar como positivo o trabalho. Como a família é anterior ao capitalismo, é preciso não esquecer que os papéis familiares, com suas constelações de direitos e deveres, não decorrem do modo de produção capitalista. A família do trabalhador não é mera invenção burguesa. (SCOTT & TILLY, 1975 *apud* ZALUAR, 1985, p.89)

Ademais, o interlocutor tinha receio em ser identificado como “vagabundo” por não estar trabalhando e acabar “rodando⁷⁶” por bobeira:

Lorenzo: Essa parada de UPP tá fechando o cerco. Uma galera vai ter que procurar um emprego, um jeito de sobreviver. Não tem jeito mais, eu acho...
Uriah: É... uma galera já tá querendo qualquer coisa, um bico. Tá ficando complicado pra todo mundo.

Com certa frequência, apareciam no projeto diversos homens que regularmente obtinham o sustento através do comércio ilegal de drogas, especialmente nos complexos supracitados, como sub-gerentes, gerentes de endolação, gerentes de boca (Barbosa, 2005). Alguns alegando os mais variados motivos para querer “mudar de vida” e arrumar um emprego, dentre eles o cansaço e a tensão vividos por muitos anos no “mundo do crime”. Outros só queriam “dar um tempo”, como foi possível posteriormente notar no caso do Lorenzo.

Durante a conversa estabelecida com Lorenzo e Uriah, o funcionário que havia conduzido o mesmo até o projeto aparece na sala, pega a ficha dele e fala: “a gente vai te “encaminhar” para ser *office boy*, falou? Depois a gente vai vendo outra coisa. Mas, você tem que trabalhar direitinho. Vamos lá que eu vou te apresentar pessoalmente pro dono da empresa, que fica aqui pertinho.” Tudo isso ocorreu sem muita formalidade,

⁷⁶ Alguém “roda” quando é pego e incriminado pela polícia por razões variadas, o que pode suscitar uma futura condenação pelo sistema de justiça criminal e mesmo o encarceramento. Um cara que “roda bobeira” é porque, provavelmente, não tomou precauções para evitar esse fato. Há situações que fica mais complicado deixar de “rodar”, considerando-se, por exemplo, o fato de um sujeito ter mandato de prisão expedido, entre outros fatores. É assim que Marconi, um interlocutor que conheci fora das dependências do projeto, evitava ficar “circulando” pela cidade e “se meter” em qualquer tipo de confusão. Com isso, tinha deixado de frequentar bares. Assim ele me explica: “se sai uma briga e baixa a polícia, eu sou o primeiro a ser preso, né? Porque eu tenho mandato de prisão expedido.” Evitar “se meter em confusões”, especialmente aquelas nas quais a polícia pode ser acionada, é algo que notei também com os recém-saídos do “sistema” ou aqueles presos em liberdade condicional porque “ninguém quer voltar pro inferno” (Galib), ou seja, a prisão, genericamente falando.

considerando que Lorenzo sequer passou por uma entrevista de emprego, mas foi levado por um dos supervisores diretamente à empresa para ser contratado quase que de forma imediata. Nesta situação não foi preenchida a ficha de encaminhamento, que é um dos requisitos exigidos na maioria dos “encaminhamentos” que assisti ou que eu mesma realizei. Com essa situação etnográfica, podemos notar como as relações pessoais desenvolvidas fora e dentro da iniciativa são capazes de influenciar o protocolo previsto acerca do “encaminhamento” dos “candidatos”. Salta aos olhos a importância da mediação pessoal de maneira mais ampliada, ou seja, na sociedade brasileira como um todo, conforme evidenciam os estudos de DaMatta (1985). Vivemos, segundo o autor, pautados por um sistema social híbrido que admite modos de navegação social envolvendo noções permeadas tanto pela noção de indivíduo quanto pela noção de pessoa. Neste último aspecto, conforme vemos através do exemplo do Lorenzo, há grande ênfase no valor das relações pessoais. No penúltimo capítulo, o aspecto relacional da sociedade brasileira será retomado como fundamentação teórica para a discussão em torno da cidadania no Brasil e suas respectivas adjetivações, denotando a inexistência da cidadania plena no contexto brasileiro.

No escritório, outro supervisor anota na ficha cadastral do Lorenzo o nome da empresa para a qual o mesmo foi “encaminhado” e a data. A ficha dele foi arquivada em uma pasta da empresa *Motos* na parte de contratados. As fichas dos “encaminhados” que foram contratados permanecem arquivadas para que possam ser acessadas em supervisões ou em novos “encaminhamentos”.

Por aproximadamente dois meses era comum Lorenzo aparecer na sala do projeto entre um serviço e outro que vinha prestando como office boy contratado da *Motos*. Ali parava para tomar uma água gelada ou café e conversar com um dos integrantes do projeto que era seu amigo e que o “encaminhou” para aquele trabalho. De vez em quando Lorenzo reclamava das atividades realizadas como office boy porque além de receber um salário mínimo, tinha que andar muito a pé pela região central da cidade do Rio de Janeiro. Andar por uma cidade que Lorenzo não conhecia muito bem, ou quase nada, também trazia enorme desconforto, de acordo com seus relatos. De fato, ele era “cria” da Vila Cruzeiro, “nascido e criado” na Vila Cruzeiro, distante em termos geográficos e simbólicos da região central da capital.

É importante reconhecer que as representações construídas acerca da identidade de trabalhador são as mais variadas e nem sempre são socialmente positivadas, constituindo “parte de um caleidoscópio de inúmeros arranjos possíveis (...)” (Zaluar,

1985, p.87) A autora salienta que, ao mesmo tempo em que o termo “trabalhador” pode ser evocado com orgulho, a partir de uma fala auto-referida que visa, por exemplo, estabelecer oposições em relação aos “vagabundos”, “bandidos”, “bêbados” ou “malandros”, ele também pode evocar o sentido de exploração. Ela explica que o Estado, ao determinar o salário mínimo, do qual grande parte dos trabalhadores depende, pode gerar um movimento que induz os trabalhadores a aumentar cada vez mais as horas trabalhadas para dar conta da sobrevivência. “É isto, aliás, que os faz acompanhar a identidade de trabalhador com um adjetivo: pobre.” (p.89)

É óbvio que há uma série de diferenças permeando o universo do consumo e o “mundo do trabalho” desde a década de 1980, quando foi realizado o estudo citado acima, até os dias atuais. Ainda sim, é possível perceber, a partir da etnografia realizada no *Projeto Emprega Já*, noções atreladas à exploração e à pobreza dos trabalhadores e dos “encaminhados”. Logo,

o trabalhador respeitável não fornece a única visão do trabalho e, portanto a única forma de construir a imagem do trabalhador. Existe uma outra, oposta, que cria uma área de ambiguidades, (...) numa série de representações positivas da malandragem (...). É a que vê o trabalho nos seus aspectos negativos, uma escravidão, e o trabalhador, um “otário”. (ZALUAR, 1985, p.90)

Assim, o trabalho é capaz de carregar uma série de representações, sensações e significados para os trabalhadores. Ambiguidades existem e a insatisfação inicial do interlocutor Lorenzo, já nos sinaliza essa complexidade, verificada em inúmeros casos que não caberiam nesta tese⁷⁷.

Quanto às redes locais, “ser cria” de um local específico aparece recorrentemente nas apresentações pessoais dos interlocutores como forte elemento de referência, bem como no relato de diversas histórias envolvendo a “bandidagem”, as quais eu costumava ouvir dentro e fora da organização. Isso demonstra existir um tipo de sociabilidade caracterizada pelo conhecimento mútuo, no qual o conviver local viabiliza um tipo de identificação. No “mundo do crime”, “ser cria” tem a ver com o tempo de ocupação do espaço e os significados atribuídos a isso. Essa ideia também

⁷⁷ As “empresas parceiras” do setor de *fast food* apresentavam alto índice de rotatividade de funcionários. Muitos “encaminhados” voltavam ao projeto em busca de outro emprego porque naquele setor a “exploração era demais”. Algumas chegavam a não liberar o pagamento em dia. Osvaldo reclamava que não tinha tempo para, sequer, ir ao banheiro e que a *ONG Carioca* deveria tomar uma providência em relação a isso: para que a “empresa passasse a tratar os empregados igual gente. Não é só porque a gente precisa de trabalhar que vão ficar tratando a gente de qualquer jeito.”

aparece em alguns contextos de classe trabalhadora, o que gera um sentimento de pertença e “amor” por um determinado local, onde os marcos simbólicos e a hierarquia dos espaços são frutos dos valores que lhes são atribuídos localmente (Guedes, 1997). Notamos com isso que o valor “local” pode ser um elemento comum entre esses dois “mundos”, possível de ser acionado tanto na construção de “trabalhadores” quanto na construção e identificação de “bandidos”.

No processo de “encaminhamento” o valor “local” é também levado em conta. Podemos dizer que, em algumas situações, “ser cria” pode ser mais importante do que o desempenho de performances quanto ao “verdadeiro” interesse pelo trabalho, especialmente quando “se viveu o crime junto no mesmo lugar”. Quando além de “ser cria” de um mesmo lugar, funcionário e “candidato” trabalharam juntos na mesma “facção” ou estavam juntos em uma “missão”, isso pode otimizar o tempo do “encaminhamento”, o que também pode ser transformado em um “pedido especial”, conforme veremos a seguir.

Ao mesmo tempo em que reclamava do trabalho, Lorenzo procurava demonstrar publicamente o esforço para manter-se no emprego, especialmente em “consideração” ao supervisor que o “encaminhou”, o que denota a existência de princípios de reciprocidade (Mauss, 2003) neste circuito do “encaminhamento”, que serão discutidos mais ao final da tese. Também recebia uma série de motivações por parte dos supervisores do projeto e até mesmo por mim. Ainda neste sentido, ele costumava se lembrar do filho que estava por nascer e de sua “responsabilidade” de “homem provedor⁷⁸” (Zaluar, 1985) que se via prestes a “ter uma família para sustentar.” Aliás, Lorenzo desenvolvia discursos recorrentemente em torno do orgulho com a chegada do seu primeiro filho.

Após esses dois meses, Lorenzo definitivamente abandonou o emprego, sem deixar qualquer explicação na empresa ou no projeto. Ele simplesmente deixou de ir trabalhar. De forma paralela, havia conseguido se estabelecer de novo como motoboy em outro “morro” da mesma “facção” ainda sem uma UPP. Não soube como ele conseguiu este “cargo” novamente, possivelmente através de uma negociação entre as lideranças do “movimento” nesta outra “comunidade”. Enfim, essa hipótese que aqui levanto não foi possível de ser comprovada porque não consegui encontrar Lorenzo

⁷⁸ Ao examinarmos a carteira de trabalho (debate que será tratado mais adiante), percebemos claramente a noção de “provedor” quando, por exemplo, na página 5 do documento ressalta-se: “*As suas mãos levam para casa o alimento para sua família. Evite pô-las em lugares perigosos.*” (Ministério do Trabalho e Emprego, Carteira de Trabalho e Previdência Social, grifo nosso.)

depois deste fato para tentar entender as suas razões e as suas possíveis negociações para voltar a ser motoboy.

No projeto, alguns supervisores, dentre eles o seu amigo, afirmavam que Lorenzo ainda era muito “moleque” (tinha aproximadamente 20 anos de idade⁷⁹) e que ainda não tinha percebido que “a vida no crime não estava mais valendo tanto a pena, ainda mais depois desse bagulho de UPP”. Outros interlocutores que chegavam até o projeto reclamavam de uma significativa diminuição em termos da remuneração no “movimento” como um todo, supostamente ocasionada por uma queda na rentabilidade geral do comércio ilegal de drogas em reconfiguração a partir da implantação das UPPs.

Através de referência nostálgica ao passado, o que costuma ocorrer por meio de conversas dentro e fora da organização, Revazi (supervisor) lembra que chegou a lucrar em uma das “bocas”, na qual foi “gerente geral”, cerca de R\$ 1.000,00 por dia, mas isso havia sido há mais de 15 anos atrás e ocupando o “cargo” de “gerente geral”, posição restrita na hierarquia do “tráfico”. Mesmo ganhando altas quantias em dinheiro, ele gastava demais e também perdia demais, justificando que esses ganhos não costumam compensar tanto quanto se pensa. Assim, mora em uma casa alugada e costuma fazer alguns “bicos⁸⁰” para complementar os rendimentos oriundos do trabalho com carteira assinada no projeto, tendo em vista “os seis filhos ainda crianças que ele tem para sustentar.”

Acerca da importância de ter filhos e, mas especificamente, casar, nos segmentos de classe trabalhadora enquanto elemento constituinte da construção do “homem trabalhador”, Guedes (1997) traz relevantes considerações que nos possibilita repensar essa dinâmica. Obviamente, não podemos deixar de considerar as diferenças de espaço, de tempo e os variados segmentos de classe trabalhadora em questão.

Guedes (1997) realizou uma pesquisa empírica no final da década de 1980 no bairro de Neves, São Gonçalo, município da região metropolitana do Rio de Janeiro acerca das noções “homem” e “trabalhador” na constituição da identidade da classe

⁷⁹ Ser “moleque” não tem uma relação necessária com a idade do indivíduo. A esse respeito conheci um interlocutor que havia sido “dono da boca” aos 15 anos, conduzindo “na moral” os negócios herdados pelo pai assassinado na prisão. O que importa, de fato, é o acúmulo de experiências vividas no “crime”, as “missões” que eventualmente são atribuídas e cumpridas com “disposição”, o que colabora na “consideração” do indivíduo. Por outro lado, dependendo do “vacilo”, o “cara considerado” que falha em uma “missão” pode não somente passar a ser identificado como um “moleque”, sem experiência, mas um “vacilão”, um “cara de mancada”, o que possivelmente o afastará de “missões” futuras. Em últimas circunstâncias isso pode conduzir ao seu completo afastamento da “facção” ou à sua própria morte.

⁸⁰ “Bicos” são trabalhos geralmente realizados na informalidade para manutenção da pessoa e/ou da família, mas também para conseguir um aumento nos rendimentos já provenientes de outros trabalhos ou emprego formal exercidos.

operária. Dentre variados elementos considerados na construção do “homem trabalhador” daquele estudo, ressalta-se o casamento. O casamento representa o momento em que o homem assume “responsabilidade” com a família, que deve ser somada à “responsabilidade” com o trabalho, desenvolvido com a experiência, trazida com o tempo de trabalho e ainda com as tarefas no entorno de sua casa, que são responsabilidades de “homem” e abarcam a sua participação nos espaços do bairro. Tal “responsabilidade” desdobra-se na noção “sacrifício” pela “família”, assim como as privações materiais, não só como um esforço e renúncia material, mas como um valor moral positivo. Para sinalizar a importância do casamento na construção do “homem trabalhador”, a autora destaca um caso no qual um homem não se sentia completo, em razão do celibato involuntário e indesejado, entendido por ele em função de uma mutilação física parcial, sendo tais fatos lidos como “incapacidade” (p.19-21).

Não pude saber se, voltando a ser motoboy, o interlocutor poderia ampliar seu papel de homem provedor através, por exemplo, de maiores rendimentos. Não pude saber se ele teria maior remuneração do que aquela oferecida na empresa *Motos*, naquele momento o equivalente a um salário mínimo. Alguns supervisores, contudo, diziam com convicção que aquela atividade não mudaria de forma significativa a vida e a situação financeira do Lorenzo. Eles descreviam para mim as possíveis trajetórias a serem percorridas nas variadas posições que Lorenzo provavelmente deveria ocupar com “responso” até galgar um lugar de “consideração” na hierarquia do “tráfico” que, de fato, pudesse lhe proporcionar maiores rendimentos. Com isso, talvez um dia ele pudesse “ganhar uma condiçãozinha” para “ficar de patrão”, mas não necessariamente, já que, como ele, há muitos jovens e homens de “visão” “correndo atrás” dessas mesmas coisas.

Alguns interlocutores diziam que Lorenzo havia tomado essa decisão porque não tinha passado ainda pela experiência do cárcere: “quando ele puxar uma cadeia⁸¹, talvez a cabeça dele mude porque cadeia é bom pra fazer o cara amadurecer.” (Elvis) Não era raro acompanhar ou ouvir relatos a respeito de possíveis “candidatos” do projeto sendo encarcerados durante algum momento da pesquisa. Em último caso e mais raramente, também pude tomar conhecimento acerca do assassinato de interlocutores. Alguns deles eu havia conseguido acompanhar mais de perto o ingresso ou o (re)ingresso no mercado

⁸¹ “Puxar cadeia” ou “tirar cadeia” significa no vocabulário nativo ter tido algum tipo de experiência na condição de encarcerado em alguma instituição prisional, ter sido preso. Há outra expressão relevante no que se refere à compreensão dos processos de construção institucional dos egressos rumo ao mercado de trabalho formal aqui evocados que tratarei em seguida, que é “saber puxar ou saber tirar uma cadeia.”

de trabalho formal. Isso deixa transparecer, entre outras coisas, o quão intrincado é o “mundo do crime” e as relações aí travadas.

Para “abandonar o crime”, assim como para iniciar uma “carreira no crime”, existe não somente um “proceder”, mas, eu diria “procederes” que são situacionais e também relacionais. Logo, longe de analisar a decisão de Lorenzo em “voltar” para o “tráfico” em outro “morro” controlado pela “facção”, é necessário salientar que essas decisões podem passar por dimensões além de uma suposta escolha individual baseada no “verdadeiro” desejo de “mudar de vida” e “virar trabalhador”, até porque muitos têm suas trajetórias permeadas, entrecortadas por empregos diversos.

É possível haver acordos e decisões coletivas em torno de autorizar um indivíduo a “abandonar o crime”. Com isso, pode ser levada em conta a trajetória no “movimento”, bem como as supostas “mancadas”, “vacilos” e os “feitos”. Quero dizer com isso que, para “abandonar” o “crime”, algumas vezes é preciso pedir e receber autorização dos indivíduos situados no topo dessa hierarquia. Ademais, em algumas situações isso pode trazer implicações variadas como a necessidade de “abandonar” também a “comunidade”, se mudar com a família para outro lugar da cidade, preferivelmente sem o controle de qualquer “facção”. Acerca deste fato, o interlocutor Steve explica:

(...) a favela X na época que eu era o chefe do tráfico local era um facção. Quando eu fui preso, uma outra facção ao lado que é da favela Y invadiu a comunidade. Então, quando eu saí de liberdade eu não pude entrar na comunidade, por mais que eles saibam que eu estou trabalhando, que eu estou na *ONG Carioca*, eles têm aquela dúvida: poxa, será mesmo que o Steve mudou? Será mesmo? Então, eles lá não acreditam ainda, mas vai ter uma hora que vão acreditar. Eu acho... Então, eu não frequento a favela X por esse motivo. Dói, dói porque eu sou nascido e criado lá, mas tudo tem o seu preço, não é? Eu estou pagando o meu.

O circuito que Lorenzo percorreu no projeto até conseguir um emprego foi bem curto se comparado aos circuitos que outros “encaminhados” realizam. Considerando isso, apresento um percurso um pouco mais longo de outro “encaminhado”. Abraão, egresso do sistema prisional, cuja trajetória pode ser tomada como um caso tipicamente ideal na perspectiva do projeto, tendo em vista seu visível comprometimento com o emprego.

3.5.2 - O caso de Abraão

“Você aqui de novo? Umas pessoas assim merecem a gente ajudar.”

É com essa fala que Abel, funcionário do projeto, recepciona Abraão, que chega à iniciativa às 9 horas da manhã de uma quinta-feira. Naquela semana já era a segunda vez que Abraão comparecia ao projeto.

Na terça-feira Abraão havia ido ao projeto na parte da tarde em busca de um emprego. Como ele já havia sido “encaminhado” anteriormente para uma entrevista de trabalho, na qual acabou conseguindo ser selecionado para a vaga ofertada, Abel foi até o arquivo recuperar a ficha cadastral para, se possível, “encaminhar” o “candidato” para mais uma oportunidade de emprego. Abel procura saber o motivo pelo qual Abraão estava desempregado novamente: se ele, por alguma razão quis deixar o emprego, ou, se a empresa o havia demitido e o motivo para tanto. Esse tipo de procedimento é importante para o projeto porque, segundo os supervisores, a equipe não deve ficar “encaminhando” gente que não está “a fim de trabalhar de verdade”, o que não era o caso do Abraão, de acordo com a opinião dos funcionários.

Em conversa com o supervisor Abel, Abraão relata que a *Vidraçaria* na qual estava trabalhando com carteira assinada por quase seis meses, acabara de ser fechada por conta de desentendimentos contínuos entre os sócios proprietários. Com isso, não somente, ele, mas todos os outros funcionários, “encaminhados” do projeto, ou não, haviam sido demitidos. Assim, segue o relato extraído do diálogo estabelecido na sala do projeto entre o egresso, dois supervisores da equipe presentes e eu:

Abraão: É por isso que eu estou aqui de novo. Eu estava lá trabalhando direitinho. Teve até uma vez que um de vocês foi lá na empresa. Eu acho que você estava lá também. Acho que você que tirou umas fotos da gente trabalhando.

Pesquisadora: É sim. Eu me lembro. Sim, eu e um supervisor fomos até a *Vidraçaria* fazer uma supervisão de campo. Também conversamos com o gerente que elogiou o seu trabalho e a sua pontualidade. Eu me lembro.

Abel: Ah, é... a gente costuma fazer supervisão nas empresas para ver como é que vocês estão trabalhando. Se está tudo certinho. E, no seu caso, parece que tudo estava direitinho, né? A gente coloca tudo isso no relatório de supervisão.

Abraão: Com certeza. Então, tem alguma vaga em outra empresa? Eu preciso trabalhar, tenho filho, esposa... E, ainda tô na condicional, tenho que andar certinho, né? Também não quero ficar parado.

Abel: Estou vendo aqui na sua ficha que você tem carteira de motorista. Ela está em dia?

Abraão: Tá sim.

Abel: Oh, Gonzalo! Tem vaga lá na *Estacionamentos* para manobrista? O companheiro aqui estava trabalhando na Vidraçaria que fechou. Tô vendo aqui na ficha dele que ele já trabalhou uma vez de motorista e tá com a carteira em dia.

Gonzalo: O pessoal da *Estacionamentos* disse que até quinta-feira vai mandar umas vagas aqui pra gente. Aí, pode ser que tenha vaga pra manobrista, mas se não tiver, deve ter para instrutor de pátio com certeza. Aí, Abraão você pega a vaga porque essa é uma empresa boa para você crescer. Claro, se você quiser e tiver força de vontade. Lá dentro, depois você consegue uma vaga melhor, já de manobrista. Quem sabe você vira até gerente? A gente tem o caso de um encaminhado aqui que conseguiu, sabia?

Abraão: Então, vai ter mesmo a vaga para essa empresa?

Gonzalo: Por enquanto parece que sim, na quinta-feira eles vão avisar a gente direitinho. Por enquanto tem vaga na *Pizzaria*, mas eu tô vendo aqui na sua ficha que você é egresso e essa empresa ainda não está aceitando egresso, sabe... Tem outra coisa também: é melhor trabalhar na *Estacionamentos*. O salário é melhor e tem mais chance de crescer lá dentro. Já te falei que teve um “encaminhado” que virou até gerente.

Após ouvir as recomendações do Gonzalo, Abraão deixa o projeto, retornando na quinta-feira pela manhã para, se possível, ser “encaminhado” para a seleção referente a uma vaga de manobrista na *Estacionamentos*. O segundo “encaminhamento” foi possível, na visão dos supervisores, porque, na empresa anterior, Abraão estava trabalhando “direitinho”. Tal fato foi, inclusive, lembrado no bate papo de segunda-feira, enfatizando uma das supervisões de campo acompanhada por fotografias e relatório, capazes de informar a qualidade do trabalho desenvolvido por aquele egresso.

A empresa *Estacionamentos*, conforme pude observar algumas vezes ao acompanhar os egressos no dia da entrevista de seleção, costuma analisar a “ficha criminal” dos “encaminhados” da *ONG Carioca*. Ela costuma recusar a contratação de reincidentes no sistema, evitando contratar aqueles que possuem uma ficha criminal muito extensa, o que para Akemi - uma das funcionárias responsáveis pela seleção – é um forte indício de que o sujeito ainda não deixou o “crime” totalmente e que tem mais chances de “aprontar alguma” na empresa. Sabendo disso, Abel, após imprimir a “carta de encaminhamento” que deve ser apresentada pelo “encaminhado” no dia da entrevista, decide ligar para Akemi. O esforço se dá no sentido de fazer uma pré-apresentação e “explicar melhor” o caso do Abraão, “passando a visão” sobre aquele caso em especial. O supervisor procura, então, destacar o bom desempenho no emprego anterior, a aptidão, a força de vontade para o trabalho e, especialmente, alguns elementos da trajetória do Abraão capazes de situá-lo como um “homem trabalhador”, apesar da

reincidência no “sistema” que deve ser menos enfatizada para que se realize a contratação.

Apesar de ter sido preso duas vezes por roubo e associação ao tráfico, respectivamente, isso não impediu que Abraão, aos 39 anos, apresentasse um histórico considerável em termos de experiências de trabalho formais e informais, trazidas à tona durante os diálogos. Com o exemplo de Abraão, quero salientar mais uma vez que a maioria dos encarcerados e, conseqüentemente, os “encaminhados” da *ONG Carioca* não podem ser enquadrados exclusivamente como “bandidos” ou “vagabundos” crônicos. Corroborando essa perspectiva, deve-se ressaltar que as identidades são múltiplas, complexas e contextuais, o que envolve representações em permanente jogo (Goffman, 1975). Como sublinha o autor mencionado, a partir do interacionismo simbólico,

O ‘eu’, portanto, como um personagem representado, não é uma coisa orgânica, que tem uma localização definida, cujo destino fundamental é nascer, crescer e morrer; é um efeito dramático, que surge difusamente de uma cena apresentada (...). Ao analisar o ‘eu’, então, somos arrastados para longe de seu possuidor, da pessoa que lucrará ou perderá mais em tê-lo, pois ele e seu corpo simplesmente fornecem o cabide no qual algo de uma construção colaborativa será pendurado por algum tempo. E os meios para produzir e manter os ‘eus’ não residem no cabide. Na verdade, frequentemente estes meios estão aferrolhados nos estabelecimentos sociais. (p. 231)

O primeiro registro na carteira do Abraão foi aos 19 anos de idade como auxiliar de serviços gerais, mas ele já havia trabalhado com diversas outras coisas. Entre um encarceramento e outro já havia “feito de tudo um pouco” (Sakamoto, 2008) nesta vida. Mesmo na prisão, segundo seus relatos, ele não conseguia ficar parado. Tinha que fazer alguma coisa, aprender a fazer alguma coisa diferente, levantar uma grana. Não conseguia ficar parado.

A partir dos relatos a que tive acesso dentro e fora do projeto, Abraão não foi e não poderia ser considerado somente “157”⁸², por exemplo. Ainda que isso possa situá-lo em posição de prestígio entre os “criminosos” porque

Ao ir para a pista trabalhar, os ladrões assumem riscos imensamente maiores do que se apenas ficassem dentro do morro, tirando os seus plantões ou aproveitando as suas folgas sob a contenção dos amigos – isto é, a proteção armada ao território, que dificulta a ação da polícia. Assaltantes ultrapassam

⁸² O roubo é chamado muitas vezes no linguajar nativo por “157”, uma alusão ao artigo 157 do Código Penal Brasileiro.

as barreiras tácitas que ordenam geograficamente a convivência mínima aceitável entre Lei e Crime e se lançam armados no território hostil da rua – onde não é “normal” andar armado. Como dizia um ladrão aos seus amigos traficantes: “Vocês se escondem da polícia. Eu vou na direção deles.” (GRILLO, 2013, p. 142)

Em outro contexto etnográfico, um relato nativo assemelha-se ao que acabou de ser salientado quanto ao “157”: “Eu acho que o ladrão é mais trabalhador que nós. Porque ele tem coragem de chegar, de morrer e de matar... Não é isso? Não tem medo de polícia, não tem medo de nada. Então ele é mais trabalhador do que nós.” (Seu Dorival *apud* Guedes, 1997, p. 200) A autora ao analisar, por exemplo, algumas regras de convivência entre “bandidos” e “trabalhadores”, destaca o valor “coragem” para determinados segmentos de classe trabalhadora que tornam, de certo modo, a representação do “bandido” positivada. Assim, ela explica que a “coragem” é uma das qualidades mais valorizadas do ‘homem/trabalhador’, ou seja, um dos pontos de sua ‘transubstanciação’ durante a iniciação no exército e é também um elemento relevante na representação do “bandido”,

(...) como alguém que exacerba tal característica do ‘homem’, há, certamente, um terreno no qual é possível construir-se o ‘respeito’ do trabalhador ao ‘bandido’. É a ‘coragem’ que os transforma igualmente em ‘homens’ e preside sua atuação. (...) Estabelece-se, assim, no interior da valorização do trabalhador, uma outra distinção entre ‘bandidos’ e ‘vagabundos’, em que os primeiros têm um certo valor como ‘homens’ porque atuam, fazem alguma coisa. Não fazem a ‘coisa direita’, ‘não andam certinho’, (...) mas ‘fazem’, ao contrário dos ‘vagabundos’ que se caracterizam pela total inatividade. (GUEDES, 1997, p.200)

Neste sentido, esse tipo de prestígio pode ser ressignificado a partir da dimensão “fazer”, bastante relevante em alguns segmentos de classe trabalhadora (Guedes, 1997; Sakamoto, 2008; Pimenta, 2009). Não quero dizer com isso que o “ladrão” é uma figura plenamente aceita ou valorizada nos segmentos de classe trabalhadora apenas porque “faz alguma coisa” em oposição daqueles que não fazem nada. Conforme o relato dos interlocutores, o valor “fazer” é acionado contextualmente. O “fazer” do “157” é envolto por moralidades específicas que permitem, mas também impedem o acionamento da dimensão positivada desta identidade em qualquer caso. Assim, o “ladrão”, como explica o ex-presidiário Gonzalo, quando chega à cadeia vai ser mais “respeitado” se roubou um banco, um carro forte: “aquele que fica na rua roubando

carteira dos outros não vai ter moral na cadeia do mesmo jeito. Tem mais inteligência aquele que planejou o grande e que também teve peito⁸³, né?”

Nesta direção, a trajetória de Abraão sinaliza o quão intrincado seria eleger um rótulo (Becker, 2008) único capaz de dar conta de todos os meandros relativos à sua história de vida. Ele nos fornece elementos que vão além da sua trajetória no “crime” pura e simplesmente. Ele gosta sempre de “estar fazendo alguma coisa”. Não consegue ficar parado, conforme podemos observar em um trecho extraído da entrevista a mim concedida:

Abraão: Eu não quero ficar em casa parado, de bobeira. Também sei que emprego tá difícil, ainda mais no meu caso que já tive preso. Não é qualquer um que contrata, né? Você sabe, né? Eu também já tô começando a ficar velho. Não aguento tirar mais uma cadeia, é muito sofrimento lá dentro. É por isso que eu tô aqui de novo. Não tem nem uma semana que fui demitido, mas pra mim não rola essa coisa de homem ficar em casa. Onde já se viu homem ficar em casa, deitado no sofá? Até quem é patrão tá sempre na atividade.

Pensando nos múltiplos e contextuais acionamentos identitários, é possível afirmar, considerando o valor “fazer” emergido durante o trabalho de campo, que Abraão não pode ser identificado como “vagabundo”. Segundo a perspectiva dos atores envolvidos na realização do *Projeto Emprega Já*, Abraão não cabe em um único rótulo ou identidade. Ele pode, dentre outras coisas, ser entendido como um “trabalhador” e/ou “157 de resposta”, por exemplo. Tais leituras se dão pela proximidade cultural entre Abraão (participante) e supervisores (plateia). De acordo com Berreman (1990) a partir de uma leitura de Goffman (1975), quando há distância cultural entre participantes e plateia (o que não é o caso aqui), “(...) não se pode prever a impressão que dará uma ação determinada; é difícil interpretar a reação da plateia e é difícil julgar o significado da representação. Não raro, ocorre, nestas circunstâncias, uma interpretação incorreta e, muitas vezes, desastrosa.” (p.144)

Ainda no sentido de entender essas ambiguidades que o caso relatado nos traz, Barbosa (2005) nos possibilita entendimentos acerca das fronteiras entre o crime, a contravenção, a inobservância regular dos códigos e a informalidade – “meio-legal, parcialmente ilícito, ilícito tolerado”, sobretudo para auxiliar a compreensão do que estou relatando sobre o Abraão. Nas palavras do autor (2005) e com as colaborações do pensamento de Foucault (1984):

⁸³ “Ter peito” ou “peitar” é, segundo o vocabulário nativo, ter coragem ou também aquilo que se denomina por “disposição”.

onde, de fato, o ilegalismo toca a criminalidade, ou se torna criminalidade, é de difícil distinção, seja jurídica, seja moralmente. Daí porque Foucault falar da ambigüidade nas atitudes populares no que se refere ao crime. Por um lado, os criminosos “gozavam de uma valorização espontânea” (1984, p. 77) quando suas ações deitavam raízes e eram como a continuação das práticas de ilegalismos ligadas às condições de existência dessas classes – “reencontrava-se, em suas violências, o fio de velhas lutas” (p. 77) – por outro lado, quando se voltavam contra aqueles que os abrigavam em seu seio, roubando e assassinando, eram objeto de um ódio particular. Simultaneamente, ameaça interna sempre presente – um “voltar-se contra” seus pares inadvertidamente, no que representava à atualização de uma potência não-domesticada – e capa ou pele, superfície exterior dos ilegalismos, sempre exposta ao chicote, a inscrição das marcas da vindicta do soberano. “O ilegalismo popular envolvia o núcleo da criminalidade que era ao mesmo tempo sua forma extrema e o perigo interno” (p.77). (BARBOSA, 2005, p. 42-43)

A partir desse conjunto de elementos e suas inerentes complexidades, Abraão é identificado no projeto, dentre outras coisas, como um cara que tem “vontade de trabalhar de verdade”. É reconhecido, portanto, como um homem que tem interesse e força de vontade. De acordo com Sakamoto (2008) que realizou uma etnografia em um bairro de trabalhadores da região metropolitana de Curitiba, Paraná, com vistas a analisar processos na construção social de trabalhadores nos espaços de residência e de sociabilidade, os aspectos elencados acima quanto ao permanente “fazer” por conta própria ou vendo os outros fazerem, considerando que estamos tratando de segmentos diferentes de classe trabalhadora, são “atributos centrais na construção de homens trabalhadores, ou seja, atuam como aspecto diferenciador no interior do grupo, (...) na distinção entre estes e aqueles que não sabem mexer em nada.” (p.112) Ainda sim, segundo a autora supracitada, considerando os presos e os egressos pesquisados enquanto pertencentes em sua maioria a segmentos das classes trabalhadoras urbanas, o ‘fazer de tudo um pouco’ pode configurar-se como estratégia para facilitar a entrada no mercado de trabalho formal porque traz consigo outros valores agregados como a “força de vontade”, a “atitude” e a “disposição”, tão requisitada também nos contextos envolvendo as dinâmicas criminais nas quais Abraão esteve “envolvido”.

Abraão foi selecionado e contratado pela *Estacionamentos* como manobrista. Até o término da pesquisa cheguei a encontrá-lo mais uma vez quando realizava uma supervisão de campo a pedido da empresa, que vinha enfrentando algumas situações de conflito com outros “encaminhados”. No caso dele, entretanto, o trabalho foi relatado positivamente por um dos encarregados da empresa.

3.6 - A classificação dos “encaminhados” e a construção de saberes oriundos do “mundo do crime” e do “mundo do trabalho”

Desde a apresentação dos casos anteriores é possível entender que há no programa de emprego princípios básicos de classificação acerca dos “candidatos”. É permitida uma série de combinações em torno de valores, representações e fatos. Tais combinações podem ser flexíveis ou mais rígidas, como vimos no caso de “ser cria”.

Recorrendo a literatura sociológica para melhor entender a função ‘classificação’, temos Durkheim & Mauss (2001) lembrando que o fato de classificar não apresenta limites tão claramente determinados. Segundo os autores, as classificações são a principal forma de ordenar o mundo e torná-lo inteligível para os grupos sociais, o que torna o tema da classificação ainda atual. Assim,

classificar, não é apenas construir grupos: é dispor estes grupos segundo relações muito especiais. Nós os representamos como coordenados ou subordinados uns aos outros (...) toda classificação implica uma ordem hierárquica da qual nem o mundo sensível nem nossa consciência oferecem o modelo. (p.403)

Há, no projeto, um sistema classificatório que, dá sentido, ordena, classifica, hierarquiza. Tal sistema não é assumido nestes termos por nenhum dos interlocutores com os quais convivi: presos, egressos, funcionários ou membros de empresas parceiras da iniciativa. As classificações são vivenciadas, sentidas, atualizadas cotidianamente por estes atores. Isso, por outro lado, não implica o uso dos princípios classificatórios e dos seus instrumentos – formalizados, ou não – sem reflexão. Pelo contrário, as fichas cadastrais, por exemplo, têm importância cada vez maior e seu uso é cada vez mais sistematizado em termos de registro e enquanto documento capaz de gerar burocracias, informar resultados também ordenados. Sua relevância e atualizações no projeto operam mais do que uma simples forma de registro formalizado, funcionam como uma forma de ordenar aquele mundo, isto é, organizar o projeto através das combinações de saberes de ordem prática oriundos tanto do “mundo do trabalho” quanto do “mundo do crime”.

Para os fins desta reflexão, baseada ainda no caso etnográfico anteriormente tratado, iremos considerar alguns dos seguintes elementos deste sistema classificatório: a ficha cadastral, a ficha de encaminhamento, os relatórios de supervisão e os relatórios

mensais, situados de um lado aparentemente mais formal. Em alguns casos também consideramos no âmbito das formalidades a carteira de trabalho e seus respectivos registros atuando nesse sistema classificatório. De outro lado e em meio a isso tudo temos a construção e a circulação de saberes profissionais e de saberes “da vida”, das vivências, operando por meio da equipe do projeto e das empresas parceiras. No caso dos supervisores, especialmente, um aspecto deve ser ressaltado, ou seja, esses saberes advêm das suas vivências tanto no “mundo do crime” quanto no “mundo do trabalho”, funcionando quase que como um “faro” que, segundo os mesmos, lhes permite identificar quem quer trabalhar de verdade, como podemos observar no discurso de um deles:

agora, você vê o caso do Maromba. Esse cara, não. Esse cara tava a fim de trabalhar. Veio aqui direto até ser contratado, não foi uma vez só. Lembra? Aí, beleza... Ele é grandão, fortão, mas se machucou na *Construindo* porque é construção. Trabalho pesado, né? Esse cara a gente sente que quer trabalhar, que compensa encaminhar de novo. Aí, vira até um “pedido especial”. A gente se sente na obrigação de achar uma vaga numa empresa maneira pra ele.

Em última instância, o “faro” ajuda a ordenar o andamento do projeto. Assim, o trabalho de “encaminhamento”, uma das atividades desenvolvidas, ainda que pautado por formalidades e documentos capazes de comprovar o que é dito sobre os “candidatos”, é bastante orientado pelo “saber prático” da equipe.

Os registros na carteira de trabalho⁸⁴ que o Abraão carrega consigo mostram médios e longos períodos de permanência nas empresas onde atuou. Esse tipo de situação costuma ser interpretado pela equipe do projeto e pelos empregadores em geral como um indício de “comprometimento”, “responsabilidade” e provável atendimento de expectativas no trabalho. Por outro lado, ter uma carteira de trabalho com variados registros por períodos curtos de tempo, indica para os empregadores e a equipe do projeto que o indivíduo “fica pulando” de emprego em emprego, sem “comprometimento” porque “não permanece em lugar algum”. Corroborando essas noções que fazem parte do sistema classificatório do projeto, sendo capazes de orientar o “encaminhamento”, temos o discurso oficial trazido já nas primeiras páginas da

⁸⁴ Ainda embasando nossa análise através do caso do Abraão, voltaremos ao debate da carteira de trabalho em outro momento desta tese. No entanto, como os dados etnográficos neste momento emergem em torno desse documento quanto aos seus usos e, especialmente, aos valores atribuídos aos registros na carteira de trabalho pelas empresas e também pela equipe do projeto orientando o “encaminhamento”, incorporo tais elementos na análise do que estou chamando de sistema classificatório existente no projeto.

carteira de trabalho, “(...) o conjunto de anotações da CTPS e seu estado de conservação espelham a conduta, a formação e o passado do trabalhador.” (Ministério do Trabalho e Emprego, Carteira de Trabalho e Previdência Social, p.4)

A ficha cadastral, também parte integrante desse sistema, é um instrumento formal para auxiliar os supervisores na condução do novo “encaminhamento” no caso do Abraão, porque não havia nenhum tipo de marcação/anotação que pudesse impedir isso. Mas, que tipo de anotação na ficha cadastral poderia comprometer o “candidato” interessado em uma nova oportunidade de emprego?

Ao longo do trabalho de campo foi possível acompanhar algumas situações nas quais alguns “encaminhados” acabavam por cometer faltas graves no ambiente de trabalho, como: uso de drogas; abandono do emprego; brigas envolvendo outros funcionários; faltas ou atrasos constantes, etc. A partir da proposta do trabalho de supervisão, tida como “o grande diferencial” do projeto, os supervisores acionados via email ou telefone pelas “empresas parceiras” devem mediar essas situações de conflito ou, em última instância, acompanhar um processo de demissão a pedido do empregador.

Nas supervisões presenciais, dependendo do relato da empresa, o que pode envolver a título de ilustração o abandono do emprego sem justificativa, os nomes dos “encaminhados” que causaram este tipo de problema são anotados. No escritório as fichas geralmente são recuperadas no arquivo para que os supervisores possam “dar o papo⁸⁵” nestas pessoas que estavam de “mancada”, “queimando o filme do projeto”. Quando eles não conseguem contatar os “encaminhados” pessoalmente ou por telefone, alguns supervisores marcam a ficha de cadastro daquelas pessoas, sempre considerando a gravidade da falta cometida, tentando evitar com isso o erro de “encaminhar” algum “vacilão” novamente, de modo a preservar a “imagem” do projeto e resguardar a chance de ajudar outros interessados de verdade a terem uma carteira assinada.

Algumas fichas continham as seguintes informações logo no topo:

⁸⁵ “Dar o papo” significa construir e expressar uma opinião em torno de um assunto ou relatar uma situação. Grillo (2013) destaca o domínio dos princípios matemáticos elementares da argumentação no “crime”: “Em primeiro lugar, um princípio aritmético: ‘o papo é um só’. Isso que quer dizer que a versão dos fatos e opiniões oralmente apresentadas pelas pessoas devem ser as mesmas do início ao fim. Mudanças na história contada ou na ‘tese’ apresentada são acusadas como ‘dar dois papos’, o que imediatamente desacredita o orador. Por isso, um bandido experiente sabe escutar em silêncio antes de traçar a sua estratégia discursiva. Em segundo lugar, um princípio geométrico: “o papo é reto”. Ou seja, não se pode fazer curvas sem configurar um ‘papo torto’, o que é inaceitável. Deve-se saber ser objetivo, preciso e sincero ao se ‘dar uma ideia’ em ou se ‘passar a visão’ para alguém, pois rodeios retóricos são interpretados como artimanhas desleais para se contornar a verdade.” (p.125)

Vacilão
Chuta que é macumba
Não encaminhar

Outras apresentavam as seguintes informações:

Pedido especial
Encaminhar

Guedes (2008), na análise do sistema classificatório da polícia militar do estado do Rio de Janeiro com base nas ocorrências - forma como são denominados, pela própria polícia militar, os eventos sociais com a sua intervenção – revela aspectos referentes à organização da experiência policial que vão além do registro, incorporando também a dimensão do “saber prático”. Esse texto auxilia a presente reflexão, uma vez que

O sistema classificatório das ocorrências dirige o olhar para determinadas direções, hierarquiza e valoriza eventos, desvaloriza outros e obriga à construção de liames entre o vivido e o registrado. Toda prática conjuga, de modos distintos e em proporções variáveis, normas explícitas, racionalizações, teorias nativas e saberes implícitos, muitas vezes não reconhecidos como tal. Assim, este sistema classificatório convive e conjuga-se com diversos outros, a maioria não escritos, sendo um dos mais importantes a classificação do público que é tirado pelos policiais, como demonstra Kant de Lima (1995, p.53segts). (GUEDES, 2008, p. 59)

Considerando que estas fichas cadastrais permanecem no arquivo do projeto e orientam os “encaminhamentos” segundo os dados pessoais e profissionais apresentados, poderíamos dizer que elas também, a partir do que foi descrito, funcionam na composição de um sistema classificatório utilizado acerca dos “candidatos”. As fichas, instrumentos formais, e as suas respectivas anotações realizadas pelos supervisores em espaços possíveis (ao topo, ao final, ao lado – onde couber) também os orientam na hora de “(re)encaminhar” um egresso para uma vaga. Podemos, então, analisar as fichas e as suas marcações – nem sempre usadas como uma regra – enquanto um dos elementos de evidenciação desse sistema classificatório que é organizado de forma mais ou menos sistemática em torno do público do projeto.

O que é construído e o que é comunicado coletivamente através das fichas de cadastro cria prioridades, hierarquiza, ajuda a definir quem será encaminhado, quem não será e sob que condições. Julio foi “encaminhado” e começou a trabalhar como forneiro na *Pizzaria*, mas foi flagrado fumando maconha em horário de serviço no banheiro do

estabelecimento. Ao tomar conhecimento do fato por telefone através da “empresa parceira”, o funcionário Leuris imediatamente anota o nome completo do Julio em um pedaço de papel para que, em seguida, já com a ficha cadastral em mãos, possa deixar uma marca ou um aviso para os supervisores não correrem o risco de “(re)encaminhar” Julio, caso o mesmo apareça no projeto. Segundo o supervisor, “esse cara é de mancada”, por isso Leuris escreve na ficha “chuta que é macumba” e se sente aliviado por conseguir mediar a situação junto à empresa, informando que o projeto está empenhado em “melhorar o filtro”, conseguindo com isso manter a parceria ativada, ainda aberta a receber os “encaminhados” para seleções futuras.

“Chuta que é macumba” é uma expressão simbólica que neste contexto equivale ao “vacilão”, sinalizando para os membros da equipe, em última instância, “não encaminhar”. No caso do Julio, ele não “teve proceder”, “misturou as coisas” e não “honrou o nome da *ONG Carioca*”. O supervisor Fiodor, conversando comigo explica melhor o fato: “onde já se viu fumar maconha no trabalho? Se o cara quer fumar o baseadinho dele, tá tranquilo... mas, faz isso em casa.”

Marques (2009), por meio de pesquisa etnográfica realizada em São Paulo, envolvendo conversas com presos, ex-presos e seus familiares, em torno de experiências profissionais, nos ajuda a compreender melhor o que, no âmbito do projeto pesquisado, se espera de um “encaminhado”. A expectativa é que ele seja um “sujeito homem”, o que está em completa oposição ao “vacilão” e ao “cara que está de mancada”. “Sujeito homem” é um indivíduo que “tem proceder”, que “está pelo certo.” O autor, assim, continua:

o ‘proceder enquanto substantivo, portanto, alcança essa complexa relação entre ‘respeito’, ‘conduta’ e ‘atitude’. Já o ‘proceder’ enquanto atributo, de modo diverso, se refere a essa consonância de um sujeito com o ‘proceder’-substantivo. Um preso nessa condição é considerado ‘cara de proceder’, ‘sujeito homem’, ‘ladrão’, etc, possuindo, portanto, os requisitos para viver no espaço da prisão denominado ‘convívio’. No mesmo sentido (enquanto atributo), mas tomando o exemplo contrário, o ‘proceder’ é aquilo que falta ao sujeito que é exilado no espaço carcerário denominado ‘seguro’ ou morto durante um ‘debate’. (MARQUES, 2009, p. 28-29)

Ainda no que se refere às fichas e suas possíveis marcações ou avisos, a classificação ocorre no sentido de definir quem “merece”, quem “deve” ter a chance de ter uma carteira assinada. Decidir não “encaminhar” novamente um “candidato” porque ele cometeu um “vacilo” ou é um “cara de mancada” que “queima o filme da ONG”, na concepção dos interlocutores, pode “fechar portas para outros candidatos que estejam de

fato comprometidos com o trabalho.” Muitas situações, como a de Julio, nem sempre são amplamente disseminadas entre todos os membros da equipe, já que a forma de comunicação recorrente nem sempre é compartilhada, ainda que exista uma reunião semanal com a equipe para tratar de assuntos gerais.

Comumente, há, todavia, debates a partir de casos específicos nas reuniões da equipe, evidenciando uma “ética” própria que norteia o “proceder” dos supervisores, os “encaminhamentos” e as suas formas, sempre levando em conta experiências do “mundo do crime”, da cadeia e também do “mundo do trabalho”, já que todos estão inseridos no mercado de trabalho formal. Isso se estende para os primeiros “encaminhamentos”, levando em conta o conhecimento mútuo, peça importante no sistema classificatório ali construído, um modelo consciente, nativo, nos termos de Lévi-Strauss (1967).

O conhecimento mútuo evocado pode colocar em posição vantajosa um “candidato” que “é cria” do mesmo “morro” que um funcionário. Digo que é possível porque apenas o conhecimento mútuo e as relações pessoais de longa data não são por si só uma garantia no que se refere ao “encaminhamento”, principalmente para uma empresa que oferece mais possibilidades para o trabalhador em termos de ganhos salariais, benefícios e carreira. Entra nesse sistema classificatório outro componente: a “consideração”, que já ressaltai em outros momentos. Barbosa (1998) no estudo sobre o tráfico de drogas no Rio de Janeiro avança no sentido de apresentar uma discussão acerca dos sentidos e significados locais quanto algumas categorias nativas importantes que também aparecem na presente etnografia: “conhecimento”, “conceito” e “contexto”:

O contexto de determinada pessoa, do mesmo modo, intervém na hora do julgamento, na hora da punição. Se uma pessoa possui um mau conceito, um boato pode levá-la à morte. Ao contrário, se é “cria do local”, pode ter a sua sentença abrandada. Diante disso, não poderíamos pressentir um mecanismo de que a comunidade se utiliza para se desfazer de seus elementos indesejáveis? (p.98)

A formação do juízo de valor sobre alguém permanece vinculada às relações pessoais de modo semelhante como ocorre no projeto, o que sinaliza o modo relacional (DaMatta, 1979) como são operadas essas classificações.

O “contexto” e a “consideração” atuam enquanto princípio classificatório dentro da organização para reforçar a ideologia do projeto também de modo horizontal, acionando um denominador comum: o fato de “ter vivido o crime” ou “ter tirado uma

cadeia”. Quando um “candidato” se apresenta de forma tímida a um dos supervisores em razão de ser um ex-presidiário, pode ser lembrado em voz alta: “aqui é todo mundo “ex-bandido”.” Acompanhando esse enunciado podem ser citadas as respectivas “facções” a que cada um dos funcionários era vinculado, evidenciando, segundo a coordenação, ainda mais a “mudança de vida” daquelas pessoas que se encontram empregadas. Os supervisores são vistos internamente como os mais adequados para conversar, “aconselhar” as pessoas que, tendo “vivido o crime”, estão interessadas em abandonar a atividade em busca de um emprego. De acordo com a coordenação, eles

têm mais facilidade em lidar com as pessoas do crime porque estiveram no crime e servem como exemplo, um exemplo de mudança de vida. Quem chega aqui vê os “ex-bandidos” trabalhando. Quando o cara chega aqui e vê o Sanchez trabalhando, pensa que se ele que já foi um dos chefes da maior facção do Rio de Janeiro e ficou mais de 20 anos preso conseguiu, por que eu não vou conseguir?

Destarte, “não há nada melhor do que contratar pessoas que sentiram na pele o que os candidatos às vagas sentem”. As habilidades e as experiências profissionais formais dos supervisores ficam relegadas a um segundo plano em relação aos saberes acumulados em torno dos universos do crime e da prisão. Por isso, ter psicólogos no trabalho diário de mediação não é a opção vista como mais adequada porque estes profissionais não teriam “faro” para identificar quem quer trabalhar de verdade. Além do mais, como diz, o ex-presidiário Gonzalo, “todo mundo na cadeia mente pro psicólogo.”

No que se refere ao “contexto”, os supervisores, todos eles “ex-bandidos”, podem ter conhecido previamente algum “candidato” no “crime” ou na “cadeia”, sendo o cárcere um espaço que os coloca em regime de convivência, algumas vezes por anos e anos seguidos. O “contexto” traz à tona uma série de elementos capazes de auxiliar na realização do “encaminhamento”, ou não. Revazi, supervisor, costumava tecer elaborações sobre a vida no crime que auxiliam na escolha dos “candidatos” que querem trabalhar de verdade:

também não adianta o cara ganhar muita grana e gastar tudo, não planejar, não investir, não pensar em poupar para um dia poder sair do crime e viver tranqüilão. Viver o crime é bom, é gostoso, mas também cansa. Chega uma hora que a gente cansa, fica velho ou acabam matando a gente. Pode ver que não tem muito bandido coroa por aí. Não é? Quantos você conhece? Pode falar aí... Você, você só conhece o Zenon e o Sanchez. Eles estão vivos porque eles eram “donos”. Nunca tiveram “de bobeira” e “souberam puxar uma cadeia”.

Costumam aparecer no projeto algumas pessoas com as quais um dos supervisores “viveu o crime”, “viveu uma situação no crime” ou “puxou uma cadeia”. Quem “soube puxar uma cadeia”, ou seja, que foi “sujeito homem” na prisão, tem mais chance de ser “encaminhado” para uma oportunidade de emprego, ainda que não possua um histórico de trabalhos formais. Esse tipo de postura é interpretada no sentido de ter “proceder”, ou seja, um comprometimento que pode ser estendido para o futuro emprego formal. Por outro lado, o conhecimento mútuo também ajuda os funcionários a identificar o “vacilão” que ficava “de mancada” na cadeia, o que pode inviabilizar “encaminhamentos” porque, como explica um dos interlocutores, “se lá dentro da cadeia o cara não tinha respeito, proceder, não é aqui fora em liberdade que ele vai ter.”

Há, ainda, as fichas de cadastro com marcações positivadas como, por exemplo, “pedido especial”. Algumas delas carregam, inclusive, o nome da pessoa quem fez o pedido ou simplesmente a expressão “encaminhar”. Essas fichas geralmente permanecem sobre as mesas dos funcionários para não terem suas respectivas prioridades de encaminhamento esquecidas. Ligações para as “empresas parceiras” podem ser feitas em busca de vagas nestes casos porque “pedido especial” ou “encaminhar” informam urgência no “encaminhamento”, ou ao menos indicam uma maior dedicação dos supervisores nessa tarefa.

As fichas ajudam a classificar e orientar os presentes e os futuros “encaminhados”, bem como admitem ao longo do tempo a incorporação de informações novas de acordo com o acompanhamento daqueles que foram contratados e dos retornos recebidos pelas “empresas parceiras” e supervisões. Esse modo de classificação desenvolvido no projeto, bem como os seus efeitos ocorrem, como já disse, a partir do acompanhamento do trabalho dos “encaminhados”.

Existe uma considerável fluidez em torno desse sistema classificatório e uma permanente construção de saberes compartilhados em torno do público do projeto. De acordo com o que já foi dito até aqui, muitas vezes isso não demanda padrões muito nítidos, mas certamente orientadores. Há, por outro lado, alguns princípios do mercado de trabalho que influenciam a atividade de “encaminhamento” sobremaneira, como a forma de apresentação pessoal do candidato no ambiente do projeto. Esse aspecto, na visão dos supervisores, é uma maneira do candidato se mostrar interessado “de verdade” pelo emprego e “merecer” o “encaminhamento”. Isso relaciona-se, por conseguinte, ao

que Goffman (1975) explica como ‘o controle das impressões’. Destarte, “a vida pode não ter muito de semelhante a um jogo, mas a interação tem.” (idem, p.223)

O jogo neste caso, entre outras coisas, perpassa o fato de o candidato conseguir demonstrar o interesse pelo emprego por meio de sua própria forma de apresentação pessoal, o que colabora com a construção de algumas impressões iniciais, favorecendo o seu “encaminhamento”. É assim que Hiram compartilha comigo alguns saberes acumulados no exercício da função de supervisor enquanto profissional que deve saber identificar de forma cada vez mais precisa os egressos que querem “trabalhar sério”, “mudar de vida”, “ter uma carteira assinada”. O fragmento abaixo, extraído durante uma de nossas conversas, sublinha modos específicos de apresentação dos candidatos no projeto, o que é interpretado como elemento norteador no “encaminhamento”:

Hiram: tem outra, a mulher vem aqui no projeto procurar emprego com shortinho enfiado na bunda. Tá certo que ela é uma delícia, mas porra... isso é jeito de ir procurar emprego? Como é que a gente encaminha uma pessoa assim para ir trabalhar numa empresa? Vai chegar lá vestida como? Se ela chegar vestida assim, a *Serviços Gerais* não contrata.

Hiram: e aquele outro que apareceu aqui com o cabelo todo pintadinho de bolinha amarela, lembra? Esse cabelinho tá legal pra ele tirar onda na favela, no baile, lá com os amiguinhos dele. Mas, que empresa vai contratar esse cara assim? Cara de bandido do caralho! Tá na cara que puxou uma cadeia. Você viu que depois que eu dei o papo, ele voltou aqui com o cabelo pintado de uma cor só. Aí a gente encaminhou ele. Também não adiantou de nada, né? Em pouco tempo tava ele lá no morro segurando fuzil.

Como vimos, de forma combinada, somam-se a estes saberes, os saberes acumulados na “vida do crime” e no “mundo do trabalho”. Outro aspecto a ser considerado no “encaminhamento” tem a ver com um valor central nos segmentos de classe trabalhadora, ou seja, a noção de sacrifício. O trecho abaixo, extraído de uma conversa com o supervisor Leuris, é revelador e sintetiza um dos modos de existência desse valor no processo de construção institucional desenvolvido no projeto:

lembra aquele cara que veio andando lá da favela X até aqui porque não tinha o dinheiro da passagem? Ele quis e veio. Um cara assim tem que valorizar! Você já contou quantos aparecem aqui que não têm nem o [dinheiro] da passagem? Tem vez que eu tiro do meu bolso e dou o dinheiro com gosto pro cara ir na seleção. Já levei gente pra almoçar. A gente faz o que pode. Eu acho até que o projeto tinha que ter uma caixinha pra ajudar uns casos assim. É igual na cadeia. Tem vez que o cara sai e não tem nem como pegar o

ônibus. Aí, como é que faz? Só com muita força de vontade pra não voltar a roubar ou se tiver algum amigo lá dentro ou aqui fora pra fortalecer⁸⁶.

Com o passar do tempo e através da contínua adoção de um trabalho mais sistemático e burocrático no projeto, especialmente através da realização de uma consultoria em gestão (iniciativa de um dos investidores do projeto), as marcações nas fichas foram tornando-se cada vez mais escassas. Um conjunto de medidas foi sendo adotado visando uma maior aproximação e uma adequação aos critérios do ‘mundo empresarial’. O consultor assume, dentre outras coisas, o compromisso de disseminar e exigir padrões específicos de apresentação pessoal junto à própria equipe do projeto, o que pode ser compreendido como um esforço inicial de socialização normalizadora.

Neste ínterim, ele tinha o hábito de exigir algumas mudanças quanto ao vestuário dos supervisores que, na sua concepção, não deveriam utilizar boné ou bermuda, sobretudo na realização do trabalho externo porque “o projeto tem que ter uma cara mais profissional”. Assim, o consultor também motivava os supervisores a adotar uma linguagem menos coloquial nas suas interações diárias com os “encaminhados” e as empresas parceiras. Não raro, no dia a dia, costumava intervir nos diálogos travados entre os próprios funcionários, corrigindo alguns modos de expressão e linguajar tidos mais coloquiais ou relativos ao “mundo do crime”.

Como parte desse esforço que visava promover outros tipos de socialização no ambiente institucional, o que, na interpretação do consultor, estariam mais próximos do “mundo do trabalho”, ele também passa a praticamente exigir a retomada dos estudos pelos membros da equipe. A tarefa de forçá-los a frequentar novamente a escola não alcançou os resultados esperados pela consultoria. A maioria dos funcionários não demonstrava interesse em estudar: “pô, se eu passei mais de 10 anos na cadeia e não estudei. Eu tive a chance porque lá tinha escola, não é agora que eu vou fazer isso.”

De todo modo, com a consultoria, a equipe passou a adotar outros padrões na realização do trabalho de “encaminhamento” e de supervisão. Um destaque é a utilização das camisetas confeccionadas com o logo do projeto e a utilização dos cartões de identificação profissional nas reuniões com as empresas, por exemplo. Além disso, temos o próprio controle, cada vez mais rígido, em termos do planejamento das atividades através do QTS – quadro de trabalho semanal – disponibilizado para todos os integrantes da iniciativa no mural da sala.

⁸⁶ “Fortalecer”, no vocabulário nativo, significa ajudar alguém, o que pode envolver variadas situações, como, por exemplo, o empréstimo ou a doação em quantias de dinheiro.

4 –A ONG CANADENSE – ALGUNS ENFOQUES ETNOGRÁFICOS

De modo semelhante ao capítulo anterior, passo a apresentar uma descrição geral da organização não-governamental onde realizei a pesquisa em Ottawa, bem como os projeto de emprego e de pré-emprego. Na segunda parte deste capítulo, apresento alguns dos possíveis percursos dos “clients” nos dois projetos onde realizei a etnografia.

A ONG na qual realizei a pesquisa é uma organização não-governamental, cujo financiamento consiste em uma combinação de concessão anual de fundos de variados departamentos do governo, como o Departamento de Segurança Pública, doações de particulares e projetos diversos com o governo canadense. A organização foi criada na segunda metade do século XX com foco na assistência aos condenados das prisões do Canadá⁸⁷.

Na intenção de não identificar a organização, assim como no caso do Rio de Janeiro, evito explicar com maiores detalhes a sua trajetória e consolidação no Canadá. De modo geral, a organização foi estruturada no sentido de desenvolver múltiplos projetos, sempre envolvendo presos e egressos do sistema prisional a níveis provincial e/ou federal, diferentemente da *ONG Carioca* que não apresenta um trabalho voltado exclusivamente para este tipo de público, como já foi pontuado no primeiro capítulo. Levando em consideração os variados momentos de sua constituição, a organização foi, ao longo dos anos, se destacando no auxílio aos presos e ex-prisioneiros, no sentido de ajudá-los a encontrar habitação, ocupação, emprego, etc. A organização atua hoje em diversas províncias canadenses, tendo em vista “oferecer serviços capazes de auxiliar na integração pró-social das pessoas ao final de suas sentenças e, sobretudo, e prevenir que os indivíduos entrem em conflito com a lei.”

Em cada um de seus escritórios há funcionários, estagiários, estudantes e voluntários empenhados no trabalho diário. O público alvo é composto por membros da sociedade em geral, principalmente, presos e egressos; os “clients”, assim chamados. Segundo os funcionários do escritório onde realizei a pesquisa, a instituição enfrenta reduções no orçamento anual que é composto por fundos provenientes de diversos

⁸⁷ Parte das informações sobre a *ONG Ottawan* e os seus respectivos projetos foi obtida através de conversas informais, entrevistas realizadas junto aos coordenadores, funcionários e “clients”.

órgãos públicos em níveis variados. De acordo com os coordenadores, teoricamente⁸⁸, há um esforço de atrair voluntários para auxiliar o desenvolvimento do trabalho. É neste sentido que um funcionário da direção explicou-me certa vez:

O envolvimento de voluntários é fundamental para o sucesso do nosso trabalho, a nossa meta de redução da criminalidade e redução da vitimização. Quase todo mundo tem habilidades relevantes para o nosso trabalho. Nosso compromisso é a construção de uma sociedade melhor e mais resiliente. Isso pode, inclusive, enriquecer a qualidade de vida nas nossas cidades.

Fundamentada na ideia de que a punição não é capaz de tornar as pessoas mais “pró-sociais”, a ONG tem a missão de, segundo o mesmo entrevistado: “oferecer respostas efetivas, justas e humanas para as causas e consequências do crime.”

Levando em conta essa missão, a organização desempenha, segundo o ponto de vista de alguns dos gestores pesquisados, um papel importante nas discussões e nas ações acerca de problemáticas referentes ao controle da criminalidade e reforma do sistema de justiça criminal. Como apontado acima, os serviços e programas são oferecidos para os “clients”, geralmente pessoas cumprindo sentença ainda nas prisões e penitenciárias⁸⁹ ou fora delas, isto é, na “community⁹⁰”. Os programas e os serviços são ofertados para esses indivíduos rotulados como “at risk”⁹¹ no sentido de auxiliá-los a viver “within the law”.

⁸⁸ Digo teoricamente porque, na prática, além de enfrentar inúmeras dificuldades em termos da condução da pesquisa, não pude atuar formalmente como voluntária em nenhum dos dois programas pesquisados. Ainda que tais barreiras tenham sido apontadas por outros membros da organização como peculiaridades da coordenação geral dos programas de emprego.

⁸⁹ O cárcere no Canadá encontra-se organizado em dois níveis de gestão, o que varia de acordo com a duração da sentença. No nível provincial temos as chamadas prisões, que recebem os indivíduos sentenciados até dois anos de reclusão. Já os estabelecimentos denominados penitenciárias são instituições de competência do governo federal na custódia de presos condenados a dois anos e um dia de reclusão ou períodos superiores a este. Procuro, quando necessário, salientar a diferença entre os “sistemas” a partir dos relatos dos interlocutores e suas experiências, bem como através das visitas que realizei nestes espaços.

⁹⁰ Considerando as significativas diferenças de sentido em torno do termo “comunidade” no Brasil e no Canadá, opto por manter o mesmo entre aspas, ou seja, assumindo-o enquanto categoria nativa nos dois contextos pesquisados. Deixo, por conseguinte, o debate em torno desses significados para outras oportunidades de reflexão, que possivelmente essa tese ensinará.

⁹¹ O governo e as organizações que trabalham para o governo rotulam o preso em infrator de alto, médio ou baixo risco. A aplicação de questionários quantitativos é a forma utilizada para se chegar a essa classificação que vai desde o início até o final do cumprimento da sentença. Há uma série de fatores considerados estáticos ou dinâmicos na composição do “criminal profile” de cada prisioneiro. Para cada pergunta respondida, um número é atribuído. Assim, ao final, o “offender” terá o seu “score” e consequentemente a sua classificação em um dos três níveis mencionados acima. Isso traz impactos diretos para o “correctional plan” e a recomendação de “correctional programs” específicos, bem como a sua alocação nas instituições prisionais de acordo com suas “necessidades”. Somente para exemplificar, pergunta-se se o “offender” já chegou atrasado ao trabalho. A resposta sendo positiva representa um

4.1 - A ONG Ottawan

Passando agora a focar o campo empírico em que realizei a pesquisa, descreverei sucintamente a organização de Ottawa, alguns dos serviços e programas oferecidos, enfatizando especialmente aqueles que eu pude acompanhar.

A *ONG Ottawan* surgiu em meados do século XX, visando cuidar de modo “responsável” dos problemas relacionados ao crime e ao sistema prisional. A organização fica bem próxima da região central da cidade, território caracterizado como “vizinhança de baixa renda”. O prédio da organização também dispõe de conforto, bastante espaço e equipamentos necessários para a realização dos diversificados trabalhos ali desenvolvidos, sendo destinadas mais de 25 salas a tais atividades.

4.2 - Construindo as minhas primeiras impressões

A minha primeira visita à *ONG Ottawan* ficou limitada ao contato com a recepcionista. Dirigi-me até a organização acreditando que poderia chegar lá e simplesmente encontrar um funcionário apto a me receber e conversar comigo sobre a minha pesquisa, ou, pelo menos, tentar encontrar alguém para tanto. Além do mais, eu andava ansiosa pela resposta da coordenadora do programa de emprego, já que eu havia lhe enviado um e-mail e telefonado há quase uma semana, apresentando-me brevemente e solicitando um encontro pessoal para apresentação dos meus interesses de pesquisa. Já nesse dia aprendi uma lição: no Canadá, algo que não raro ocorre no Brasil, não se chega para um atendimento ou situação semelhante sem agendar um dia e horário de forma prévia. Praticamente tudo acontece com dia e hora marcados e, como eu não tinha

baixo desempenho no trabalho, especialmente se o motivo do atraso estiver associado ao consumo de álcool.

“Evidências de uma ética de trabalho pobre também podem ser tomadas a partir de um fraco desempenho no trabalho (por exemplo, (...) a casa é descrita como mal conservada, ele /ela está sempre atrasado ou de ressaca no trabalho, na escola ou em casa, este sujeito pode ter sido demitido de vários empregos por conta do fraco desempenho no trabalho)”. (*Commissioner’s Directive 705-6 - Correctional Planning and Criminal Profile*). Disponível em <http://www.csc-scc.gc.ca/text/plcy/cdshtm/705-6-cd-eng.shtml>. Acesso em janeiro de 2013.

nenhum encontro agendado, voltei para casa apenas com o endereço de e-mail que me foi informado pela recepcionista. Neste sentido, enviei mais um e-mail para a coordenadora geral de emprego e um dos seus funcionários, aguardando a chance de ter agendada uma reunião.

Antes de retomar à minha entrada em campo e descrever as atividades da organização, passo neste momento à descrição física daquele espaço, cujos variados ambientes fui conhecendo com o passar do tempo. Também com o passar do tempo e buscando interação, passei a conhecer e conversar com os funcionários dos diversos setores, o que possibilitou o conhecimento de outras iniciativas desenvolvidas na instituição.

Além de estrutura para comportar os visitantes, como sofás, a recepção possui uma máquina de refrigerante e uma máquina de balas, algo bastante comum no Canadá. Em cima do balcão há um informativo visível para todos acerca da confidencialidade dos serviços prestados; uma mesa com vários *folders* sobre programas e serviços daquela e de outras organizações, assim como um quadro com cartazes afixados sobre diferentes iniciativas possivelmente interessantes para o público; um cartaz da *Social Enterprises*, uma organização dentro da *ONG Ottawan* que atua na prestação de serviços como mudanças e extermínio de percevejos – uma praga comum no país; variados encartes e informativos; cartões profissionais de praticamente todos os funcionários da ONG; um quadro com a data e o nome dos empregados, informando quem está presente ou ausente, assim como motivo de ausência (por exemplo, férias, doença, reunião externa). O quadro é preenchido por quase todos com assiduidade, por conseguinte muitas vezes quando eu procurava por alguém, antes de perguntar à recepcionista, costumava buscar informações nele.

No andar térreo há um estacionamento utilizado por funcionários, visitantes e alguns “clients”. Entrando no prédio da organização, temos a recepção; uma sala que fica vazia na maior parte do tempo, sendo utilizada por alguns funcionários que trabalham em outras unidades e programas, como nas *halfway houses*; uma sala com máquina de fotocópia, scanner e fax; a sala da coordenadora geral de emprego; uma sala ocupada pelo diretor executivo; uma sala usada por três funcionários da coordenação e execução de variados programas. Ao fundo há a sala do programa de pré-emprego; um banheiro; um depósito de materiais de consumo. Também temos a cozinha quase sem nenhuma separação física com a sala do programa de pré-emprego, onde é disponibilizado café para os “clients”, visitantes e funcionários. A instalação conta com

um microondas e uma pia; próximo há uma a sala que é ocupada por um funcionário dedicado aos serviços de apoio psicológico. Mais adiante temos mais dois banheiros, um masculino e outro feminino⁹²; quatro salas ocupadas por diferentes membros da *Social Enterprises*. Descendo, como é comum no Canadá - quase todos os prédios e casas contam com um andar subterrâneo - temos três salas destinadas ao programa de escolarização; uma sala com roupas para doação e/ou para serem usadas em entrevistas de emprego; um banheiro; duas salas grandes usadas em reuniões, encontros e treinamentos; a sala ocupada pela coordenadora de pré-emprego; uma sala ocupada por duas funcionárias de programas variados; uma cozinha semelhante à primeira, com exceção da máquina de café. No segundo andar do prédio, há três salas ocupadas por funcionários que trabalham com programas variados; uma sala de apoio; a recepção do programa de emprego com quatro computadores para uso dos “clients” e quatro salas usadas por funcionários deste programa, sendo que, no caso, um deles é funcionário do *Correctional Service of Canada (CSC)* alocado na *ONG Ottawa*.

Na intenção de familiarizar o leitor com essa ambiência, trago algumas informações gerais sobre os programas e serviços desenvolvidos e oferecidos pela *ONG Ottawa*. Foi a partir dessa visão, talvez mais holística, que pude entender os motivos pelos quais o emprego nem sempre é exigido - mas, recomendado - para um egresso como meio de “reintegração social” naquele contexto de pesquisa. Pelo menos, segundo o discurso de algumas organizações canadenses, como o próprio *CSC* e o *Parole Board of Canada*, órgão que formula e aplica as condições a serem seguidas por cada preso federal em liberdade condicional.

⁹² Ainda que eu não tenha a intenção de desenvolver uma análise acerca de qualquer aspecto relacionado ao uso de drogas no Canadá e no Brasil, chamou-me atenção o fato de haver no banheiro uma caixa que era usada especificamente para coletar agulhas e seringas utilizadas por usuários de heroína e metadona, algo que eu nunca havia presenciado no Brasil. Essas substâncias são bastante usadas no Canadá, segundo relatos ouvidos em campo. Um dos interlocutores havia passado por um processo de extração de todos os dentes com recomendação médica. Segundo ele, isso foi necessário por conta do uso intenso e prolongado de heroína, o que lhe causou muitos estragos nos dentes. Durante três meses, acompanhei a adaptação, o sofrimento e a vergonha que Merey sentia por não ter mais os dentes e não poder mastigar alimentos, ainda que temporariamente.

4.3 - Os Programas de emprego e de pré-emprego

A organização conta com programas e serviços separados por seções destinadas ao tema da justiça para adultos; justiça para crianças e jovens e ao emprego e treinamento. Os financiamentos advêm de diversos ministérios a nível provincial e/ou federal, da própria prefeitura de Ottawa, entre outros. Os serviços dizem respeito à prevenção e intervenção para “homens e mulheres envolvidos ou em risco de envolvimento com o sistema de justiça criminal”. Há serviços de reintegração social e programas residenciais, o que pode abarcar suporte no tratamento contra a dependência de álcool e drogas; programas correcionais com o foco no atendimento psicológico (como o programa de prevenção à agressão para réus primários e de “baixo risco”); supervisão e apoio no caso de condenados ao pagamento de fiança. Existem também direcionamentos para variados serviços sociais, abrigos, escolas e programas de formação profissional, entre outros.

Não irei descrever os programas de cada uma das seções por não ter conhecido pessoalmente todas essas iniciativas e também por não ser o foco do estudo em questão. Fundamentalmente, a seção de emprego e treinamento, onde realizei a pesquisa, visa, por meio dos programas oferecidos, socializar os “clients” para a entrada e permanência no mercado de trabalho formal. Essa seção é composta pelo programa de pré-emprego e pelo programa de emprego.

O programa de pré-emprego é composto por diferentes iniciativas, das quais eu acompanhei as duas primeiras de forma mais sistemática, uma vez que elas ocorriam no mesmo espaço da instituição e de forma simultânea. Tive uma pequena inserção na segunda iniciativa com vistas a conhecer um abrigo. Certa vez, acompanhei um dos monitores do programa de pré-emprego na realização das atividades em um dos abrigos de Ottawa, o que ocorria nas manhãs de segunda-feira, com o objetivo de motivar os residentes a ler, usar o computador e, na maioria das vezes, apenas conversar ou ao menos promover uma interação. Pedi ao monitor para acompanhá-lo e fui autorizada pela coordenação do abrigo. Gostaria de ter uma noção melhor do que é um “shelter”, pois alguns “clients” dos programas pesquisados vivem nesses espaços. Ademais, viver em um abrigo não é, segundo a ONG, uma condição favorável na busca por emprego, não é inclusive um dos “job readiness factors”, sobre o que discutiremos mais a frente.

A penúltima iniciativa não fez parte da etnografia porquanto acontecia simultaneamente, mas em uma sala diferente daquelas em que eu havia conseguido iniciar o trabalho de campo:

- **Programa 1** – oferece serviços com foco na formação e educação, buscando melhorar as habilidades de leitura, escrita, matemática e informática, que são consideradas como requisitos importantes para uma vida pró-social, assim como para obter um emprego. O programa é oferecido de maneira individualizada, mas também conta com pequenas oficinas, os *workshops*. Os horários são flexíveis, o que permite o indivíduo trabalhar no seu próprio ritmo.
- **Programa 2** – este serviço consiste em um programa voltado para ampliação de conhecimentos em informática através de um programa on-line, na qual o estudo se dá de forma individual, respeitando o ritmo de aprendizagem de cada um.
- **Programa 3** – é composto por quatro iniciativas realizadas fora da organização. Essa iniciativa ocorre em diferentes abrigos de Ottawa, oferecendo atividades de aprimoramento na leitura, escrita e conhecimentos de informática, além de preparação geral para emprego.
- **Programa 4** – um programa acadêmico de atualização oferecido em tempo parcial no preparo do indivíduo para a educação pós-secundária (*college education*), a aprendizagem e o trabalho. Ao final é expedido o certificado acadêmico-profissional chamado *Academic and Career Entrance* (ACE), que é reconhecido por faculdades, cursos de aprendizagem e empregadores. O programa é conduzido de forma individualizada através de um professor e *job coach* (um treinador para o trabalho) que ajuda na identificação dos objetivos de carreira e desenvolvimento de um plano de formação e /ou emprego.

No geral, o programa de pré-emprego tem por princípio fornecer habilidades e treinamentos considerados essenciais pela instituição no preparo dos indivíduos para o emprego, a educação e formação. A ideia é somar esforços em direção a algo extremamente valorizado na ONG, ou seja, a independência e a responsabilidade

peçoal. Os programas são oferecidos de forma individualizada, há uma formação orientada em leitura, escrita, matemática e conhecimentos de informática. Há *workshops* oferecidos para, segundo a organização, melhorar as habilidades de comunicação e auto-apresentação, bem como as habilidades de auto-gestão e auto-direção. O público atendido não é necessariamente composto de egressos do sistema penal. Na prática, porém, constatei que praticamente todos os “clients” desta iniciativa eram ou presos em liberdade condicional ou egressos.

O programa de emprego visa fornecer assistência àqueles indivíduos que querem se preparar para encontrar e manter um emprego. A assistência é, conforme mencionado, individualizada e conta com objetivos precisamente definidos. Neste caso, diferentemente do programa de pré-emprego, os encontros são realizados na sala de cada funcionário com vistas à “manutenção da privacidade” do “client”, conforme entenderemos melhor na descrição do programa de emprego. Os temas trabalhados na ocasião são: elaboração de currículo, modos de se buscar um emprego, trabalho em rede, habilidades para entrevista, entre outros. Há possibilidade de aquisição de treinamento e certificação básica, como *WHMIS - Workplace Hazardous Materials Information System* – um curso exigido para trabalhar em vários setores no Canadá, como construção civil, por exemplo. O setor de emprego não está voltado exclusivamente para condenados ou ex-condenados. De acordo com uma das funcionárias do programa, o público alvo é composto por “subempregados e desempregados que estiveram em conflito com a lei ou em risco de tornarem-se envolvidos com a justiça”. As metas, em geral, são dirigidas para a melhoria da empregabilidade. Durante o trabalho de campo, observei que a maioria dos “clients” teve algum tipo de “conflito” com a lei em determinado momento de suas vidas, tendo sido encarcerados ou sentenciados ao cumprimento de alguma medida “alternativa”, como a prestação de serviços na “community” ou pagamento de fiança, entre outros.

4.3.1 - O dia a dia no *TOTAL Pre-Employment Program*

O *TOTAL Pre-Employment Program*, apresentado resumidamente nas páginas anteriores, funciona de segunda à sexta-feira de 9 às 16h, ocupando uma ampla sala no andar térreo do prédio da ONG. O que ocorre neste espaço é facilmente observado por

variadas pessoas (funcionários, “clients” ou visitantes) porque há apenas uma parede que não isola completamente a recepção, além da ausência de outras barreiras ou portas. No programa há algumas mesas e confortáveis cadeiras: três mesas são agrupadas ao centro, duas em uma das laterais e uma alocada em outra lateral, sendo as cadeiras dispostas junto às mesas. A disposição das mesas permite que o trabalho dos “clients” seja realizado de maneira individualizada com o auxílio dos monitores (quando necessário), mas ao mesmo tempo favorece a interação entre eles. As mesas que permanecem agrupadas têm, portanto, um uso maior do que a mesa que fica um pouco mais isolada, comportando no máximo três pessoas. Ao fundo da sala há oito computadores que são usados pelos participantes do programa. Há duas mesas onde costumam ficar os monitores (quando não estão assessorando algum “client”) e um computador que é usado pelos mesmos. Há dois armários onde são guardados os materiais utilizados no programa, como livros de Inglês, Francês, Matemática, Informática, Gramática; as “binders⁹³” de cada “client”; dicionários; revistas; diversos materiais de consumo. Em uma das paredes há um enorme mural com um calendário mensal de cartolina confeccionado pelos monitores, onde podemos observar avisos diversos, inclusive sobre eventos como *workshops*. Numa outra parede há um relógio e um mural temático chamado “express your creativity”, no qual os “clients” são motivados a expor alguns trabalhos realizados ou ideias. No dia dos namorados, os monitores incentivam, por exemplo, os “clients” a escrever uma mensagem sobre o que eles amam, não necessariamente um(a) namorado(a). Além disso, há uma estante com livros variados, uma mesa um pouco mais isolada com um telefone que é utilizado por “clients” deste e de outros programas da organização e um mural com ofertas de quartos, casas e apartamentos para serem alugados com os respectivos preços e contatos. Os anúncios de locais para moradia estão em consonância com um dos objetivos gerais da ONG no que se refere à “reintegração” dos presos e egressos: ter um local de moradia privativo e estável, o que, aliás, aparece como objetivo não somente nos programas de emprego, mas também em outros.

Pela sala costuma haver mensagens fixadas nas paredes ou sobre as mesas a respeito de eventos e oportunidades diversas. Alguns jornais costumam circular pelas mesas. Há uma série de mensagens de ordem motivacional em cartazes colados nas

⁹³ “Binder” é uma espécie de fichário, uma pasta com 2 a 4 prendedores para folhas de papel. Cada “client” faz suas tarefas em folhas de papel, já que não se escreve nos livros do programa. Quando os monitores terminam a correção dos exercícios realizados no dia, anexam os mesmos na pasta de cada participante.

paredes, assim como textos que, de tempos em tempos, são dispostos nas mesas ou mesmo nos murais. Nos computadores há informações advertindo sobre o uso exclusivo dos mesmos para a realização das atividades propostas no programa e proibição do acesso a sites de relacionamento pessoal, *youtube*⁹⁴, etc. Estas práticas, por outro lado, não são necessariamente proibidas pelos monitores, que tentam incentivar cada “client” a trabalhar com as atividades do seu respectivo planejamento. Como não faz parte da concepção do programa obrigar a participação nas atividades, eventualmente os estagiários permitem às pessoas assistirem vídeos e ouvirem músicas, desde que usando o fone de ouvido para não atrapalhar o trabalho dos outros participantes. Neste sentido, o ambiente não costuma permanecer barulhento, ainda que a disposição das mesas seja favorável à interação social entre monitores e “clients”.

Os monitores são estudantes universitários, geralmente cursando algo nas áreas de ciências humanas ou sociais, como psicologia, criminologia, serviço social. O trabalho realizado é parte da formação profissional, ou seja, é um estágio exigido pelas universidades. Os dias e horários são definidos de maneira a conciliar com a realização dos cursos ou mesmo com outros trabalhos, já que o estágio é uma atividade não remunerada. A intenção dos coordenadores é tentar manter pelo menos um ou dois monitores durante o funcionamento do programa, de 9 às 16h.

Basicamente, quando solicitados, os monitores prestam auxílio individualizado aos “clients” nos estudos e nas atividades planejadas pelo programa. Assim, eles costumam trabalhar com cada “client” de forma mais ou menos intensa, dependendo sempre da demanda apresentada, principalmente em razão de dúvidas que aparecem durante a realização das atividades.

As variadas habilidades dos monitores são identificadas pelos participantes, o que obviamente gera algumas preferências pessoais. Javier, por exemplo, prefere estudar inglês com o monitor Kiev porque o considera mais atencioso e paciente. Santiago procura não dar muita atenção à monitora Savina porque a vê como uma figura muito autoritária, controladora e ele, por sua vez, não tem interesse em participar ativamente das atividades do programa, conforme veremos na segunda parte deste capítulo. Quando um estagiário encerra suas atividades, alguns lamentam e outros não dizem nada.

⁹⁴ O *youtube* é um *site* de compartilhamento de vídeos.

Os monitores são chamados pelos seus respectivos nomes próprios ou simplesmente por professores. A esse respeito enfatiza-se o respeito que deve ser dispensado aos monitores, especialmente como uma regra imposta pelos “clients” mais frequentes e familiarizados com a perspectiva da iniciativa. Merey, que é um deles, disse certa vez em público para todos os presentes – participantes do programa e monitores – escutarem: “a gente vê que vocês são bonitinhas, mas vocês são professoras. A gente não pode convidar vocês para sair. A gente não conheceu vocês em um bar, correto?”

Os monitores, além de prestar auxílio aos participantes na realização das tarefas, corrigem as atividades, realizam *workshops*, marcam a presença dos “clients” em um documento de controle interno, escrevem relatórios, organizam o ambiente e as “binders”, além de fazerem o café. Eles também são uma das formas vivas de controle sobre os “clients” naquele ambiente. É nesse sentido que Santiago me adverte: “os estudantes estão sempre de olho no que a gente está fazendo, falando. Eles ficam prestando atenção até mesmo no nosso jeito de andar, tudo. Às vezes, eles ficam fingindo que estão fazendo alguma coisa no computador, bem quietinhos só para prestar atenção na gente. Por isso, você tem que ter cuidado como age e com o que diz ali, estamos sendo sempre vigiados.” Por esta razão, durante o trabalho de campo, nós passamos a criar formas de comunicação em código, chegando a nos divertir com os inúmeros termos que criávamos para designar certas coisas, haja vista que “não há nada que desenvolva mais cognomes do que aquilo que é proibido, de que se evita falar” (Barbosa, 1998, p. 28)

Os “clients” do *TOTAL* são em sua maioria “ex-con”, uma forma abreviada usada por alguns interlocutores para se referir ao termo “ex-convict”, isto é, ex-condenado. O fato de ter tido a chance de conviver com esses interlocutores em um programa de pré-emprego (e não em exclusivamente um programa de emprego), lançou outra perspectiva sobre a minha pesquisa. Até então, eu apenas vislumbrava o desenvolvimento da etnografia em programas estritamente voltados para o emprego formal. Achava que, ao ter investigado ex-presos brasileiros que buscavam trabalho formal, não interessariam diretamente para a etnografia aqueles que não estão, por algum motivo, procurando emprego. Felizmente, a convivência com os “ex-con” do *TOTAL* (que estão ali para aprimorar alguma habilidade, nem sempre com vistas a uma colocação profissional imediata ou mesmo enquanto plano de futuro) desvendou outras facetas do processo de inserção dos egressos no mercado de trabalho. Ademais, revelou

outras formas de existência e de rendimento também moralmente justificáveis – ou mais vantajosas e interessantes – para além daquelas resultantes do trabalho, especialmente no caso de pessoas que vivem a partir da assistência social⁹⁵, conforme veremos na segunda parte deste capítulo. No caso dos “offenders” em liberdade condicional, acima de tudo, é importante mantê-los ocupados, não necessariamente trabalhando, como pude ouvir nos relatos em campo, o que discutirei também no último capítulo tendo em vista esclarecer aquilo que estou chamando de processos de construção institucional.

Cada “client” deve frequentar o programa durante dias da semana e horários específicos, porém isso nem sempre é observado na prática porque eles têm a liberdade de chegar ao momento que julgam mais adequado em função de suas rotinas, interesses ou mesmo imprevistos. Isso é possível por conta da presença de ao menos um dos monitores durante toda a jornada e pelo registro individualizado dos trabalhos realizados, que são mantidos na pasta de cada um. Desta maneira, cada um chega e pode solicitar ao monitor presente sua pasta pessoal e o material que precisa ou deseja trabalhar naquele exato momento. Por vezes, o próprio monitor antecipadamente pega a pasta ou pergunta a matéria que o “client” irá trabalhar naquele dia.

Essa dinâmica de trabalho, assim como qualquer processo que envolve aprendizagem, é aproveitada, segundo os coordenadores, por uns mais do que por outros em razão de inúmeros elementos, dentre eles a motivação e o objetivo a ser alcançado por cada um a partir do programa. Considero, além disso, que alguns “clients” não estão ali para atender e cumprir estritamente os protocolos do programa, havendo interesses e motivações das mais diversas. Há uma ênfase por parte dos funcionários e dos monitores no sentido de afirmar que aquele espaço não é uma escola com seus métodos e avaliações tradicionais, até mesmo em termos de sua organização física e da metodologia adotada. Por outro modo, são utilizadas algumas formas de avaliação no programa, já que é necessário gerar burocracia e prestar contas às agências

⁹⁵ Parte dos “clients” pode ter sido direcionada ao programa da ONG pelo *Ontario Works (OW)* ou pelo *Ontario Disability Support Programs (ODSP)*, que consistem em programas de assistência social para moradores da província de Ontário. As pessoas ao aplicarem para esses programas recebem auxílio financeiro, mas são encorajadas a participar de atividades com vistas a encontrar um emprego. Destarte, além do contato e do compartilhamento de informações quanto ao progresso do “client” no programa, os funcionários, quando necessário, disponibilizam informações para os empregados do *Ministry of Community and Social Services*, financiador dos programas acima referidos. Empregados do *Ontario Works* podem ligar para ter certeza de que o “client” direcionado para o programa apareceu, caso contrário podem cortar o benefício em si ou o *bus pass*, por exemplo.

financiadoras⁹⁶, o que põe em evidência formas de controle existentes que eu mesma me senti exposta como pesquisadora.

Um plano individual é elaborado para cada “client” quando se inicia a participação no programa. Isso ocorre através de uma entrevista realizada pela coordenadora do *TOTAL* com vistas a identificar e sugerir as áreas que poderão ser trabalhadas durante um determinado período de tempo, de acordo com o que é ofertado pela instituição e com os interesses pessoais dos demandantes. Em função do cumprimento deste planejamento cada “client” passa por uma espécie de avaliação na intenção de constituir material para a prestação de contas, o que também não deixa de ser uma forma de controle exercida sobre aquele público.

Após determinado período, a coordenadora do *TOTAL* verifica junto ao “client”, se os objetivos propostos foram atingidos, se há necessidade de continuar os investimentos na mesma direção ou se há necessidade – ou desejo individual – de investir noutras atividades ou áreas do conhecimento disponíveis. Outra possibilidade é a emissão de pedidos de encaminhamento para outras organizações, agências, escolas, entre outros estabelecimentos, de acordo com os objetivos de cada indivíduo e a análise da sua disposição para tanto. Novos direcionamentos ou qualquer tipo de alteração no plano individual podem acontecer a qualquer momento, não somente por conta das ditas avaliações. Os rearranjos podem ser feitos até mesmo a partir da iniciativa dos monitores. Foi o que ocorreu, por exemplo, com o monitor Kiev que, em discussão com a coordenadora, expôs a solicitação de um dos “clients” que desejava interromper o uso de um dos livros de inglês, cujo conteúdo não o motivava a estudar.

Ao longo dos meses que passei no programa de pré-emprego foi nítida a presença regular de alguns “clients”. Merey, Nagel, Dorofeu, Petrus, John, Nicolas, Robert e Thomas são exemplos de “clients” que frequentam o *TOTAL* praticamente todos os dias da semana, na parte da manhã ou da tarde. Com objetivos que podem variar desde a realização dos exercícios de inglês, matemática, informática até ir ao programa e conversar com alguém, ter sua presença marcada por um dos monitores, entre outros.

⁹⁶ O *paperwork*, isto é, a burocracia e a papelada gerada com vistas à prestação de contas é algo que incomoda a coordenadora do *TOTAL*. Ela lamenta que, ao se dedicar à confecção de relatórios para o governo e outras agências financiadoras, perde a oportunidade de dedicar seu tempo ao convívio com os “clients”, um trabalho que poderia, por exemplo, ajudar a detectar necessidades e pontos a serem melhorados no programa.

Por outro lado, há “clients” que ao longo da semana comparecem um número menor de vezes ao programa. Há ainda aqueles que vão até o programa com menor regularidade, não necessariamente para estudar ou desenvolver alguma habilidade específica, como acabei de pontuar. Outros deixam de frequentar o programa por motivos variados. John é um “client” que costumava frequentar o *TOTAL* diariamente, tendo sua presença diminuída paulatinamente, segundo o mesmo, por conta de uma nova namorada que ocupava muito o seu tempo. Eventualmente, Eloi aparece no programa, normalmente para conversar com outros “clients”, com algum funcionário ou mesmo comigo. Como fica sem aparecer por semanas, sempre chega cheio de novidades que, em geral, quer compartilhar com alguém. Certa vez, por exemplo, Eloi chegou quando já não havia mais nenhum monitor na sala e começou a me relatar com detalhes os últimos acontecimentos de sua vida.

Eloi já passou pelo sistema prisional algumas vezes desde os 14 anos de idade, sempre em instituições provinciais. Naquela ocasião compartilhava comigo o fato de quase ter sido novamente preso porque foi pego roubando doces em uma loja bastante popular chamada *Dollarama*. Considerando a “sorte” e os “cuidados” que deverá tomar daquele momento em diante, dizia que jamais havia notado a presença de câmeras naquele estabelecimento. É interessante observar que os relatos em torno dos crimes cometidos não eram realizados comumente no ambiente da organização, a não ser quando, como neste caso, conseguíamos contar com relativa privacidade em função do final do expediente.

4.3.2 - A rotina no *On The Top Employment Services*

O *On The Top Employment Services* funciona de segunda a sexta-feira de 8h30 às 16h30. Como disse, o programa ocupa uma ampla sala com uma recepção no segundo andar da *ONG Ottawan*, duas salas grandes e duas pequenas salas nas quais são prestados os serviços a cada “client”, de forma individual e privada. A recepção é bastante confortável, bem decorada, conta com alguns sofás e uma mesa sobre a qual costumam ficar dois jornais e duas pastas contendo ofertas atualizadas de cursos diversos, palestras, serviços, programas e oportunidades voltados para educação, treinamento e empregabilidade na cidade de Ottawa e imediações. Em termos materiais,

existe também uma estante próxima aos sofás com revistas sobre as temáticas supracitadas, outros informativos agrupados e etiquetados para a consulta interna contendo, por exemplo, informações para recém-chegados ao Canadá, segunda carreira, programas de “substance abuse”, cursos técnicos, entre outros.

Logo na entrada há uma mesa onde costuma ficar a recepcionista, responsável por dar informações específicas sobre o programa e organizar a agenda dos três funcionários para os atendimentos. Assim, eu costumava organizar as minhas atividades durante a semana de acordo com os dias e horários de atendimento ao público, o que é, como dito, previamente agendado. Em frente à sua mesa há uma outra pequena mesa com uma tabela de papel afixada em uma prancheta, onde o “client” escreve a data, horário, seu nome e assina quando precisa utilizar um dos quatro computadores⁹⁷ alocados naquele espaço.

À utilização dos computadores que não necessita agendamento e que é monitorada pela recepcionista segue-se o prévio preenchimento de um formulário pelo “client”, no qual constam suas informações pessoais. Este procedimento é realizado juntamente com o preenchimento dos primeiros formulários utilizados na triagem, caso o “client” tenha interesse em utilizar os recursos de informática. Assim, mesmo com o uso de fones de ouvido, não é permitido assistir aos vídeos do *youtube* ou navegar em *sites* que fujam aos propósitos do programa, como pode acontecer no programa de pré-emprego. Essa vigilância mais intensificada, segundo a organização, é essencial para evitar que algum “client viole suas condições”.

Além dos computadores, há um aparelho de telefone à disposição para os mesmos propósitos, ou seja, o tratamento de assuntos relativos ao trabalho, treinamento e educação, bem como outras questões relacionadas ao trabalho, direta ou indiretamente. Usar o telefone para alugar um quarto é permitido porque ter uma moradia privada e estável é um dos “job readiness factors” enumerados pelas “employment consultants”. Do mesmo modo, o telefone pode ser utilizado para resolver qualquer assunto relativo à documentação pessoal, como o *social insurance number*⁹⁸ ou qualquer outro documento, que tenha sido perdido ou extraviado durante o encarceramento.

⁹⁷ Os computadores são disponibilizados para auxiliar a “job search” e outros procedimentos relativos à colocação profissional, como a criação e o envio de e-mail pessoal obedecendo aos mesmos propósitos.

⁹⁸ O *Social Insurance Number (SIN)* é uma identificação pessoal de nove dígitos numéricos, exigida para trabalhar no Canadá ou ter acesso aos programas do governo e benefícios. Mais informações em <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/sc/sin/>. Acesso em janeiro de 2012.

4.3.3 - “Intake Appointment”

Antes de seguir relatando os serviços prestados no dia a dia do *On The Top Employment Services*, devo enfatizar que, quando acompanhava os encontros individuais privativos, um dos funcionários do programa apresentava-me ao respectivo “client” e checava se o mesmo permitiria a minha presença na reunião, ressaltando mais ou menos o seguinte:

Essa aqui é a Izabella. Ela é uma estudante de doutorado do Brasil que está no Canadá realizando uma pesquisa sobre empregabilidade para presos e egressos. As informações que ela poderá utilizar a partir da nossa sessão serão anônimas. Você se importa que ela assista seu encontro com Deron (Petya ou Tasha) como parte da pesquisa?

Praticamente todos concordavam com a minha presença no encontro. Alguns ainda comentavam: “ah, que bom. Espero que seu estudo ajude a melhorar as condições dos presos e egressos do seu país⁹⁹.” Outros apenas concordavam, dando um OK. Durante os meses que desenvolvi o trabalho de campo apenas dois “clients” se opuseram à minha presença, o que me fez aguardar o próximo encontro na recepção. Um desses indivíduos, todavia, veio falar comigo após a reunião de triagem com Deron e semanas depois acabou quase que solicitando uma entrevista. Ele insistia em discutir a minha pesquisa e seus resultados, afirmando poder fazê-lo dada a sua considerável experiência. Por outro lado, os funcionários do programa aconselharam-me a não entrevistá-lo por conta de seus distúrbios mentais, o que poderia causar problemas tanto para mim quanto para a instituição. Optei por respeitar essa solicitação, a fim de não

⁹⁹ Muitos interlocutores, egressos ou não, costumavam interpretar a minha pesquisa como algo voltado para a aplicação direta em termos de melhorias para a empregabilidade dos egressos no Brasil. Alguns acreditavam que eu estava no Canadá em busca de soluções a serem aplicadas no sistema de justiça criminal brasileiro, replicando modelos. Sempre que possível, eu buscava explicar o que de fato eu estava fazendo no Canadá, ou seja, simplesmente uma pesquisa não aplicada, mas acadêmica. Ainda assim, alguns pensavam que ao final das contas, minha contribuição poderia ajudar a “humanizar” o sistema prisional tanto no Canadá quanto no Brasil, o que na opinião e na vivência da maioria não oferecia sequer condições mínimas de existência. Há uma série de textos acadêmicos que informam as condições das prisões e penitenciárias canadenses, como: Larsen & Piché, 2007; Duguid, 2000; Hannah-Moffat, 2005; Martel, 2006; Jackson, 2002; Culhane, 1991. Há outros textos que relatam tais condições a partir da perspectiva dos presos e ex-presos, sendo alguns artigos produzidos pelos mesmos: Gaucher, 2002; Petey, 2010; Acoby, 2011. A esse respeito *Journal of Prisoners on Prisons*, uma revista acadêmica publicada pela Universidade de Ottawa desde 1988, apresenta-se como um espaço para publicação da academia, mas, sobretudo para os presos. O objetivo é, dentre outras coisas, ter acesso e divulgar uma reflexão nativa sobre as atuais condições dos estabelecimentos prisionais e favorecer debates em torno dos propósitos contemporâneos do encarceramento. A revista encontra-se disponível em <http://www.jpp.org/index.html>. Acesso em outubro de 2013.

criar obstáculos para a realização da pesquisa e, conseqüentemente, a observação no programa de emprego.

Quando, por alguma razão, a recepcionista ou um dos funcionários deixava de me apresentar, eu mesma fazia isso, seguindo mais ou menos o roteiro acordado com a instituição. Por vezes, como eu conseguia acompanhar os “clients” em variados encontros não era necessário reapresentar meus propósitos. Outros até brincavam ao me ver sentada em um dos sofás da recepção: “você está aqui apenas me aguardando?” Enquanto aguardávamos os encontros, costumava puxar assunto, pedindo informações sobre o contexto canadense ou comentando alguma reportagem contida nos jornais que ficavam dispostos sobre a mesa. Enfim, procurava estabelecer interlocuções, buscando entender o ponto de vista deles sobre o programa. Foi assim, na maioria das vezes que selecionei “clients” para entrevistar ou conversar informalmente, tanto em outras salas da ONG quanto - preferencialmente - fora dali, em algum café ou lanchonete.

Cada pessoa que chega ao programa deve agendar um dia e horário para o “intake appointment”, geralmente realizado durante dois dias da semana, na parte da manhã ou da tarde. O “intake” é uma triagem com vistas à admissão no programa. É a primeira reunião individual realizada em uma pequena sala pelo “job developer” Deron¹⁰⁰, um dos três funcionários. A agenda desse encontro costuma comportar em torno de dez pessoas por turno, dependendo da época do ano. No período do Natal, por exemplo, a demanda do programa aumenta consideravelmente, mesmo com a redução na oferta de alguns postos de trabalho em razão do inverno, como aqueles relacionados à construção civil, jardinagem e reparos em geral. Por outro lado, há o surgimento de postos de trabalho temporário no comércio varejista em função das compras de presentes neste período.

Um ponto fundamental a ser considerado é a pontualidade exigida nos encontros, o que está intimamente relacionado com a noção de “accountability¹⁰¹” (Kant de Lima, 2013) presente na organização e que será discutida mais a frente. Uma pessoa que se atrasa, por exemplo, 15 minutos já é considerada como ausente¹⁰². Caso a mesma

¹⁰⁰ Com a saída de Deron, o “intake” passou a ser realizado por Guadalupe, a recepcionista. Ela acumulou funções por aproximadamente um mês, até a entrada de um voluntário que passou a assumir a recepção durante os dois dias do “intake”.

¹⁰¹ Essa noção era evocada, especialmente, durante conversas informais travadas com os funcionários do programa de emprego. Os funcionários formulavam explicações sobre o programa para auxiliar o meu entendimento acerca da iniciativa e, com isso, evocavam a “accountability” para se referir aos “clients” nos processos de construção institucional.

¹⁰² A pontualidade cobrada nos encontros do programa de emprego chamou a minha atenção, especialmente pelo contraste com a realidade brasileira. Atrasos de 15 minutos não costumavam causar

compareça, poderá ser atendida se houver um horário vago em seguida ou terá que remarcar o encontro. Pude notar que nem todos os candidatos aparecem para o “intake”. Alguns ligam para agendar um novo dia para triagem em razão de imprevistos de ordem pessoal, condições climáticas (como chuva ou nevasca), enquanto outros simplesmente não aparecem.

Esse primeiro encontro, o “intake”, tem a duração de aproximadamente vinte minutos, sendo vislumbrado como essencial porque, de acordo com a instituição e o próprio CSC e/ou o *Parole Board of Canada*, nem todas as pessoas que buscam o programa apresentam as condições mínimas para começar a trabalhar de imediato. Na triagem, o “job developer” avalia inicialmente se a pessoa apresenta as características necessárias para fazer parte do programa, isto é, se está “job ready”, importante categoria sobre a qual me deterei mais adiante.

Deron dispõe de algumas ferramentas no processo decisório que implica em incluir, ou não, o possível candidato no programa, conduzindo-o para a etapa seguinte, ou melhor, as etapas seguintes que consistem em encontros junto a uma das “employment consultants”. Nos aproximados vinte minutos do encontro, Deron analisa rapidamente o formulário que foi preenchido pelo possível “client” na recepção e ele próprio preenche um questionário aberto, perguntando ao indivíduo cada uma das 14 questões (algumas listadas abaixo), não necessariamente na ordem apresentada. De modo geral, na triagem, ele busca conhecer alguns aspectos acerca do candidato, tais como:

- se foi direcionado ao programa por alguém;
- há quanto tempo está sem trabalhar;
- qual foi o seu último emprego e o que aconteceu (por exemplo, se houve demissão ou abandono do emprego);
- se é possível conseguir alguma referência junto a algum empregador prévio;
- qual é o seu registro criminal, o nome do seu “P.O.” (*parole officer*, isto é, o agente de liberdade condicional) que programas correcionais ele deverá fazer e a sua disponibilidade para trabalhar em função dessas obrigações;
- se tem algum vício e há quanto tempo está sem usar drogas;
- o nível de educação e formação;
- os tipos de trabalho pelos quais se interessa;
- se tem um currículo ou carta de apresentação.

grandes transtornos, conforme notei no trabalho de campo no Rio de Janeiro, mesmo no caso de envolver reuniões com empresas. Esse tipo de atraso costuma ser tolerado e até mesmo previsto, não chegando a caracterizar necessariamente um comportamento irresponsável e desinteressado do sujeito.

A partir dessa breve entrevista realizada quase que em tom informal, Deron analisa se é possível direcionar o candidato para o encontro seguinte que é realizado por uma das “employment consultants”. Geralmente, Deron agenda esse próximo encontro para a maioria dos candidatos. Aliás, não cheguei a presenciar um “intake” que não gerasse um “appointment” com uma das “employment consultants”. Vi, por outro lado, alguns indivíduos não comparecerem a alguma das reuniões seguintes. Com isso, conseqüentemente, não chegaram a se tornar “clients” daquela iniciativa.

Deron, enquanto “job developer”, checa o interesse em trabalhar demonstrado pelos candidatos na triagem, bem como analisa algumas das condições práticas de cada um conseguir um emprego através do programa. Se o candidato apresenta vícios sobre os quais não possui controle no momento, Deron não vai agendar uma próxima reunião, mas sugerir um *substance abuse program* oferecido pela ONG ou por outra organização. Um candidato que, segundo as condições de liberdade condicional, deve fazer parte de algum programa correcional, ocupando considerável parte da semana no horário comercial, provavelmente não será um “client” do programa. Digo que é provável, dependendo dos empregadores disponíveis ou dos empregadores que o próprio candidato conseguir contatar, respeitando a prioridade que, naquele caso não é um trabalho, mas a participação no programa correcional recomendado pelo agente de liberdade condicional de acordo com o “correctional plan” e o “release plan”. A segunda questão perguntada por Deron (e que aparece como a décima no questionário) determina não somente se o candidato vai se tornar um “client” do programa, mas que tipo de emprego o mesmo poderá buscar para que ele não viole suas condições. Isso quer dizer que um candidato que não possa usar um computador durante o período de liberdade condicional (*on probation* ou *on parole*), não poderá se candidatar para trabalhar em um escritório. Uma pessoa que, como uma condição de liberdade condicional, não possa ficar próximo a crianças ou mulheres até o final do cumprimento da sentença, não poderá, por exemplo, ser direcionado para uma entrevista de emprego para trabalhar em um supermercado, haja vista a presença de mulheres e de crianças naquele espaço.

As implicações que um “criminal record” traz para o indivíduo que busca uma colocação no mercado de trabalho também são salientadas, especialmente para aqueles que não têm um perfil “hands on work”. James, com formação de nível superior e ex-funcionário público do *Public Works and Government Services Canada*, é advertido no “intake” quanto à improvável chance de conseguir um cargo parecido com o anterior.

James tem um “criminal record”. Neste sentido, os funcionários da ONG tentam chamar a atenção do “client” quanto à possibilidade em considerar outros tipos de emprego como possível (re)construção da sua trajetória profissional, sobretudo em setores que, não necessariamente, checam o registro criminal do candidato.

Antes de marcar a reunião com uma das “employment consultants”, o que é feito em razão da agenda das mesmas e do candidato, o “job developer” pede o currículo do candidato para anexar junto ao seu “file”, que tem a composição iniciada já com os formulários preenchidos. Quando o indivíduo não possui um currículo, Deron costuma entregar um dever de casa para o mesmo, que consiste na leitura e preenchimento de uma brochura voltada para auxiliar na futura elaboração do currículo (em anexo). Esta brochura contém tópicos específicos a serem preenchidos pelos candidatos¹⁰³ e conta com exemplos e explicações para facilitar o seu preenchimento, além de informações que serão úteis para o encontro seguinte com a “employment consultant”: informações de contato; objetivo de trabalho; destaques da qualificação profissional; habilidades/conhecimentos relevantes e experiência; histórico profissional; educação, certificações e licenças profissionais; referências.

Assim que o candidato deixa a sala, Deron preenche mais um formulário contendo informações coletadas na triagem acerca dos seguintes tópicos: objetivos identificados; estabilidade; saúde; vícios; agressão; atitudes no ambiente de trabalho; registro criminal. Essa ferramenta apresenta questões de múltipla escolha e orienta estrategicamente de forma visual o trabalho das “employment consultants”. Conforme a consultora Petya me explicou, haja vista a forma como está organizado o formulário, um primeiro olhar já auxilia na identificação de quão “job ready” está o candidato. Assim, quanto mais questões marcadas à esquerda, “less job ready”; quanto mais questões assinaladas à direita, “more job ready” ou “potential job ready”, conforme veremos detalhadamente no último capítulo.

Apenas para exemplificar, são obtidas informações sobre os seguintes temas: objetivos identificados; estabilidade (moradia, transporte, cuidado com os filhos); saúde (física e mental); vícios; agressão; atitudes no local de trabalho; registro criminal. Se o

¹⁰³ De acordo com o que observei em campo, mais da metade dos candidatos não costuma trazer a brochura preenchida para o encontro com uma das consultoras. As razões para tanto são inúmeras e por vezes podem ser interpretadas pelas mesmas como uma falta de interesse em trabalhar. No caso dos imigrantes atendidos, não aparecer para o encontro com Petya ou Tasha com a brochura preenchida, pode significar a necessidade de melhorar o inglês para, em seguida, procurar um emprego, principalmente porque mesmo no caso de trabalho braçal (como aquele realizado no setor de construção civil), geralmente o empregador exige o inglês.

“client” tem o emprego como objetivo identificado, isso aparece assinalado à direita do questionário. Se ele tem acesso regular ao transporte público e consegue pagar por este serviço, este item também aparece assinalado à direita, sendo entendidos como elementos que favorecem a empregabilidade, ou seja, “potential job ready”. Mas, na parte dos vícios, se ele atualmente é um usuário ativo de drogas, tal informação é marcada à esquerda no formulário, sinalizando que o mesmo está “less job ready”, por exemplo.

Além disso, Deron escreve um pequeno parágrafo relatando alguns dos pontos principais a serem considerados no encontro com uma das “employment consultants”:

Direcionado pelo *Ontario Works*. Sem trabalhar há mais de um mês. Longa experiência em jardinagem e construção civil. Considera a possibilidade de trabalhar em outras áreas, tem carteira de motorista. Não quer trabalhar na área de alimentos. Parece bastante motivado.

Em seguida, ele imprime e anexa esse parágrafo contendo as suas impressões e um breve resumo sobre o candidato aos três formulários preenchidos. Já em uma pasta, ele deposita toda essa documentação em um pequeno compartimento alocado na porta do escritório da “employment consultant” para qual foi agendado o próximo encontro do candidato, o que normalmente ocorre na semana seguinte.

É importante destacar que, além dos formulários, a impressão pessoal construída na triagem também faz parte da avaliação do candidato. Certa vez um candidato apareceu para o “intake” usando uma camiseta com um grande revólver estampado, o que, na observação do funcionário que o atendeu, não seria uma vestimenta apropriada para uma busca de emprego, considerando especialmente a situação do preso em liberdade condicional. Outra vez um rapaz chegou para o “intake” apresentando um forte cheiro de maconha. Ao final, como costumava fazer sempre, Deron escreveu o parágrafo e, em seguida, discutiu a situação comigo:

Não há problema em fumar maconha, mas uma pessoa que está procurando um emprego não pode chegar para a entrevista ou alguma etapa do processo seletivo com cheiro de maconha. Querendo ou não, maconha é uma droga. Se chega aqui assim, imagina quando no trabalho... O trabalho de explicar e fazer o “client” entender isso também faz parte do trabalho da Tasha e da Petya. Tem gente que tem que explicar até como se sentar, que roupa usar...

4.3.4 - Ainda sobre o “intake” – o caso dos “parolees”

O “intake” realizado no *On The Top Employment Services* é feito pelo “job developer” contratado pela *ONG Ottawan* no caso de egressos e presos provinciais que estejam em liberdade condicional, ou seja, *on probation*, assim como no caso de indivíduos sem registro criminal ou que estejam em qualquer fase do sistema de justiça criminal canadense anterior à condenação. No caso dos presos condenados às sentenças federais – período superior a dois anos e um dia – que estejam também em liberdade condicional – denominada neste caso, *on parole* – há um funcionário do *Correctional Service of Canada* alocado em uma das quatro salas do programa responsável por, dentre outras coisas, realizar a triagem. Assim, os “parolees”, isto é, presos em liberdade condicional do sistema penitenciário federal canadense, portanto sob a custódia do CSC, costumavam ser agendados para o “intake” com o funcionário Bolivar, especificamente.

Cheguei a realizar uma visita a uma *halfway house* com o Bolivar e o Deron na apresentação do programa de emprego da *ONG Ottawan*. Dadas as motivações da minha pesquisa também fui convidada a acompanhar alguns casos junto ao funcionário do CSC. Bolivar foi alocado na ONG no início do ano de 2012 através de um projeto piloto do CSC. Este projeto, segundo a descrição a que tive acesso, é uma parceria realizada entre o *Corcan* (através do *Correctional Service of Canada*) e a *ONG Ottawan*, obedecendo a semelhança existente entre seus mandatos no tocante à ampliação do número de emprego para os “offenders” e melhoria na qualidade dos serviços prestados, tendo em vista o trabalho especializado oferecido na organização através das “employment consultants”.

Bolivar, portanto, realiza a triagem dos “parolees” e, da mesma forma que Deron, também agenda encontros com as “employment consultants”. Ademais, estando a serviço do CSC, ele ainda tem que disponibilizar informações referentes aos “parolees” no sistema da agência e lidar com outras burocracias, o que segundo o funcionário ocupa tempo que poderia ser investido na busca de empregadores. Ele também é responsável, assim como Deron, por buscar empregadores e manter, na medida do possível, um quadro de interessados em contratar os “clients” do programa. Essa tarefa é considerada extremamente difícil pelos dois funcionários, tendo em vista a delicada tarefa de apresentar e vender a ideia do programa por telefone e, com isso, convencer empresários a contratar presos e egressos do sistema prisional.

Os dois acreditam que esse tipo de trabalho deveria ser realizado por um terceiro funcionário, tendo em vista as funções já realizadas por eles. Eles enfatizam, sobretudo, a importância de se contatar os empresários pessoalmente. Assim, explicam que, “por telefone, quando falamos a palavra preso, muitos desligam na nossa cara.” Lidando com essas restrições, eles acabam ligando para os mesmos empresários, valendo-se, muitas vezes, de contatos pessoais que se mostram menos resistentes à contratação daquele público. Ambos trabalham em conexão e trocam constantemente informações a respeito dos “clients”, das vagas disponíveis e dos possíveis empregadores. Neste circuito também está presente um dos funcionários da *Social Enterprises*, iniciativa que descreverei mais a frente e que oferece a certificação básica necessária para o trabalho em algumas áreas. Neste processo inicial de admissão, dependendo da demanda individual e das condições a serem seguidas por cada “offender”, pode haver a recomendação de outros programas da *ONG Ottawan* como o *Total Pre-Employment Program*, por exemplo.

4.4 - O trabalho das “employment consultants”: transformando presos e egressos em “clients” do programa de emprego

Após aproximadamente uma semana, já com o dia e o horário marcados por Deron ou Bolivar para um encontro com uma das “employment consultants”, o “offender” ou “ex-offender” reúne-se com Petya ou Tasha para acessar os serviços oferecidos e se tornar um “client”, formalizar e documentar devidamente o acesso ao programa.

Pouco antes de iniciar a reunião que dura cerca de uma hora com uma das consultoras, o “offender” recebe da recepcionista mais formulários a serem preenchidos e assinados. São preenchidos em torno de quatro formulários que, dentre outras coisas, servem para comprovar e oficializar a prestação dos serviços do programa de emprego, bem como prestar contas às agências governamentais financiadoras da iniciativa. Finalmente, gerar burocracia¹⁰⁴, o chamado *paperwork*.

¹⁰⁴ Ao trabalhar o tema da burocracia no Brasil, Miranda (2002) revela uma representação em torno da mesma que é sentido pelos “clients” dos dois programas pesquisados no Canadá: “(...) uma ‘coisa’, como uma ‘entidade’ cujo único propósito seria o de complicar a vida dos ‘outros’, que lhes são estranhos.”

O trabalho realizado por Petya e Tasha consiste em uma série de atividades e procedimentos destinados a mediar e a preparar a entrada dos presos em liberdade condicional ou dos ex-presos no mercado de trabalho formal, ou assegurar a manutenção do emprego. Poderíamos dizer que esse trabalho consiste em um esforço de socialização (Berger & Luckmann, 1983) para o mercado de trabalho por parte da instituição. Valores, atitudes e comportamentos dos “clients” são frequentemente analisados por elas, assim como cobrados, direta ou indiretamente, valores, atitudes e comportamentos considerados em consonância com aqueles exigidos na sociedade de modo geral e, especialmente, no “mundo do trabalho”. A esse respeito, já nas minhas primeiras observações, Petya chamou a atenção de um “client” que chegou atrasado para um encontro (um atraso de pouco mais de cinco minutos). Já na reunião privativa, mais uma postura foi apontada como pouco profissional: a utilização do celular para envio de mensagens. Ela, além de ter chamado a atenção do rapaz quanto ao uso indevido do celular naquela ocasião, encerrou a reunião, agendando um novo encontro. Com o “client” fora da sala, comentou comigo: “esse cara é complicado. Ele não está pronto para trabalhar. Você viu como ele não está interessado? Ficou mandando mensagem toda hora enquanto eu tentava explicar o que mudei no currículo dele¹⁰⁵. Já deve ser, talvez, nosso sétimo encontro e nada.”

Para além das atitudes e posturas cobradas, as “employment consultants” estipulam um plano de atividades para cada “client” em termos dos serviços a serem prestados, que também deve ser assinado por este logo no primeiro encontro. Dentre os serviços mais comumente prestados estão: a elaboração do currículo, o desenvolvimento de habilidades e posturas em entrevistas de emprego, o direcionamento para cursos que fornecem certificações básicas para determinados setores econômicos, etc.

No encontro destinado ao início das atividades oferecidas pelo programa, o “client” deve apresentar o dever de casa que lhe foi dado por Deron ou Bolivar durante a triagem. Não trazer a brochura preenchida com informações auxiliares na estruturação do currículo, como já pontuei antes, é algo que não ajuda o trabalho das consultoras, o que também pode ser interpretado como falta de motivação necessária para conseguir e manter um emprego. Com o currículo anexado ao “file” do “client”, uma breve análise é

(p.271) Do lado dos funcionários com os quais convivi, a burocracia servia para tomar o tempo deles, que poderia ser utilizado de modo mais eficiente, se destinado à realização de atividades consideradas por eles próprios como mais importantes para o funcionamento do projeto, como a busca por empresas interessadas em contratar os “clients”.

¹⁰⁵ Mais adiante trataremos da construção coletiva do currículo, um dos serviços oferecidos aos “clients” do *On The Top Employment Services*.

realizada em torno do que pode ser mais bem explorado, tendo como orientação principal o ramo no qual indivíduo busca colocação.

Enquanto aguarda o próximo encontro com a consultora, o “client” recebe mais um dever de casa, que pode ser feito nas dependências da *ONG Ottawan*: a “job search”. Essa tarefa consiste em realizar a busca por trabalho nos “job banks” da internet, nos sites específicos de companhias, pessoalmente ou através do contato telefônico. A “job search” é uma atividade que, segundo os funcionários do programa, sinaliza o quão interessado está o “client”, remetendo novamente à dimensão da “accountability” enquanto valor institucional. O “client” é avaliado quanto à sua capacidade de se mostrar responsável na busca por emprego, o que é interpretado pela equipe do programa de emprego como uma característica positiva a ser refletida no ambiente de trabalho. Além do mais, o desempenho individual na busca por trabalho auxilia o “client” a ter acesso a outro serviço oferecido no programa, no qual o “job developer” presta auxílio na busca por um possível empregador. Sem isso, a busca permanece por conta do “client”, que terá mais encontros com as “employment consultants”, responsáveis, dentre outras coisas, pela sua socialização para o mercado de trabalho. No último capítulo vamos discorrer mais sobre essa forma de socialização que envolve a construção e o compartilhamento de representações dos funcionários acerca dos “clients” e de suas atitudes, representações essas que se pautam, dentre outras coisas, nos “job readiness factors”, que são princípios institucionais utilizados para medir e revelar quão apto está o indivíduo para o emprego ou, noutras palavras, para definir o seu nível de empregabilidade.

Nem sempre o “client” permanece no programa até conseguir um emprego. As razões para tanto são inúmeras. Alguns se desmotivam no meio do caminho, outros conseguem trabalho através de contatos pessoais. Conseguir um emprego através da iniciativa pode demandar alguns ou muitos encontros com as consultoras. A quantidade de encontros e, portanto, a permanência do indivíduo no programa é, inclusive, salientada no “intake”:

Este é um programa com múltiplas fases (*multiphasic*), consistindo na triagem, instrução e treinamento voltados para conseguir e manter um trabalho. Você pode vir aqui e ter um, dois encontros e conseguir um emprego, assim como pode ter dez encontros e mesmo assim não conseguir. A quantidade de encontros depende de você, da sua desenvoltura.

Há, todavia, formas de se conseguir trabalho geralmente temporário enquanto o “client” procura um emprego formal. Para tanto, ele deve continuar frequentando os encontros com as consultoras em intervalos de tempo variados, fazendo “job search”, sendo pontual nos encontros, etc. Enfim, ele deve demonstrar sinais e atitudes de que de fato está se submetendo ao processo de construção institucional ali desenvolvido, conforme veremos no primeiro caso relatado.

4.5 - PARTE 2 – Algumas possibilidades de percursos nos programas de emprego e de pré-emprego da *ONG Ottawan*

4.5.1 - Manolo e a construção coletiva do currículo

Surpreendeu-me a forma como são elaborados os currículos dos “clients” do *On The Top Employment Services*. Acostumada, no Brasil, a pensar apenas nas experiências profissionais comprovadas na carteira de trabalho (ou que tenham ao menos algum documento/certificado capaz de torná-las válidas e reconhecidas pelos empregadores), fui apresentada naquele programa de emprego a outras maneiras possíveis de elaboração de currículos que até então me eram estranhas. Trabalhava-se para além das experiências formais, muitas vezes escassas para aquele público, através de uma reconstituição de experiências pessoais das quais se pudesse extrair ou (re)significar ações e feitos relativos ao ‘saber prático’ que, por sua vez, eram passíveis de valorização e reconhecimento no mercado de trabalho. Dependendo da atuação do indivíduo no “mundo do crime” ou do registro criminal, as experiências oriundas desse universo também podem ser (re)significadas e utilizadas na construção do currículo. Isso não ocorre com todos os “clients”, entretanto a consultora Tasha chega a dar um exemplo nesta direção durante uma de nossas conversas sobre a elaboração dos currículos:

uma pessoa condenada por tráfico pode, dependendo da situação, ter bons conhecimentos de matemática e de gestão. É claro que isso não se aplica de forma disseminada para todos os condenados por tráfico de drogas, mas é possível usar os saberes e as atividades desenvolvidas no crime, mas no trabalho.

Em todos os casos e mais especificamente em situações nas quais existe reduzida experiência de trabalho, dá-se início a uma entrevista com o “client” no sentido de encontrar e elencar experiências pessoais com teor profissional, recheadas de “prática”, ou seja, passíveis de serem (re)significadas como experiências profissionais. Trago o caso do Manolo¹⁰⁶ para ilustrar como se dá a construção coletiva do currículo, o que simbolicamente remete ao trabalho do artesão na confecção de uma colcha de retalhos, na qual cada pedacinho de pano corresponde, por analogia, a uma experiência pessoal prática, que posteriormente será (re)significada em experiência profissional, formando assim a colcha ou, no caso, o currículo vivido e prático daquele indivíduo que busca uma colocação no mercado de trabalho formal.

Durante a primeira conversa, a consultora toma conhecimento das informações e impressões provenientes da triagem realizada por Deron, bem como da situação jurídica e do “criminal record” de Manolo, o que ajuda na configuração do plano individual a ser elaborado em termos da prestação de serviços no programa. Neste caso específico não há muitas restrições quanto a uma futura colocação no mercado de trabalho. Manolo está *on probation* por *assault*, isto é, ele deve seguir uma série de condições impostas pelo sistema de justiça criminal da província do Ontario em razão da briga na qual se envolveu, mas ele pode trabalhar em variados lugares. Após identificar isso, Petya, como outros funcionários do programa, muda o rumo da conversa, evitando falar do passado e do crime cometido. Conforme ouvi de um funcionário, o foco deve ser sempre no futuro, no estabelecimento de objetivos a curto, longo e médio prazos como, por exemplo, na busca por uma posição sólida no mercado de trabalho.

Manolo, que se tornou um dos “clients” da Petya, foi entrevistado acerca das suas experiências profissionais e, sobretudo, das experiências de vida. A consultora procura no jovem de dezenove anos relatos que possam por em evidência suas “skills” – habilidades – as quais chamo aqui de ‘saber prático’. Com isso, ela levanta uma série de experiências, tomando notas detalhadas sobre as mesmas, o que servirá de base para a elaboração do currículo, elemento este que, de acordo com os fundamentos do programa, figura como fundamental para quem quer disputar uma vaga no mercado de trabalho. É assim que o rapaz começa a se lembrar das atividades profissionais e das

¹⁰⁶ O currículo do Manolo está em anexo.

“práticas” acumuladas até então, o que, por corolário, é transformado em conteúdo integrante do currículo:

Manolo: “Eu costumava ajudar a consertar carros na vizinhança quando tinha mais ou menos uns 15, 16 anos.”

Aprofundando esse relato durante a conversa, Petya consegue ao final colocar a informação no currículo na parte das habilidades e experiências:

Habilidades e Experiências Relacionadas

Reparos mecânicos, fabricações e instalações

- Trabalho em grupo em numerosas ocasiões no reparo de carros para competições locais, removendo janelas, faróis e painéis, removendo tanques de gás.
- Realização de reparos mecânicos no próprio veículo como troca de freios e rotores/columnas de gás/alinhamentos/direção/alternadores e realização de manutenção preventiva incluindo troca de óleo/pneu/troca de fluídos e películas.

Manolo traz à tona o trabalho voluntário que certa vez desenvolveu na preparação dos carros alegóricos para o desfile de natal de Pembroke, cidade em que viveu durante a adolescência. Assim, na mesma parte do currículo, Petya acrescenta esse saber, essa experiência:

Habilidades e Experiências Relacionadas

Reparos mecânicos, fabricações e instalações

- Instalação de enfeites e decoração para carros alegóricos e preparação dos carros para o desfile anual do Papai Noel na cidade

Dado o caráter coletivo da construção do currículo, quando Petya lê algumas das habilidades inscritas no documento, Manolo discorda da sua interpretação acerca da experiência de trabalho que teve na cantina de uma quadra de *hockey* local. Manolo trabalhou algumas vezes neste estabelecimento, o que foi entendido pela consultora como uma capacidade de desenvolver rápidos raciocínios matemáticos, o que a levou a colocar na parte inicial do currículo a seguinte informação: “Comprovada capacidade de fazer cálculos rápidos e precisos e realização de trabalho técnico com especificações.” Essa informação, no entanto, é retirada do currículo a pedido do rapaz que, diferentemente da profissional, considera limitada a sua capacidade de realizar cálculos matemáticos mais complexos.

As alterações no currículo são discutidas com o “client”, conforme ilustra o caso de Manolo. A expectativa é oferecer uma exposição profissional que esteja concomitantemente de acordo com os atuais parâmetros exigidos e apreciados nas entrevistas de emprego, bem como em consonância com as habilidades de que dispõe o candidato. Além disso, o foco é ter um currículo apresentado de acordo com a área de trabalho almejada pelo indivíduo. Se o interesse é trabalhar na construção civil, por exemplo, as consultoras sugerem não acrescentar ao currículo elementos que não condigam com a tal propósito.

Há pessoas que insistem em deixar tudo no currículo. Este é o caso de Bair, que buscava trabalho como lavador de pratos, mas sequer considerava a hipótese de retirar do currículo a sua experiência como assistente social. A profissão exercida há mais de dez anos se configura como algo inatingível no presente e mesmo no futuro, em razão do seu “criminal record”¹⁰⁷. Ele não pode atuar novamente naquela área porque a profissão, que é regulamentada por uma associação de classe, exige o *police clearance certificate* dos associados. Por conseguinte, aquele profissional que tem um registro criminal não pode exercer o ofício de assistente social.

O programa procura elaborar currículos que atendam requisitos básicos do mercado de trabalho como objetividade, clareza e foco nas experiências e conhecimentos relevantes para oportunidades de emprego específicas. Em razão disso costuma-se utilizar preferencialmente um modelo de currículo que é avaliado pelos funcionários do programa como mais eficiente: o funcional.

O encontro que prevê a apresentação do currículo ao “client” (já com as suas (re)significações e ajustes, conforme o caso supracitado), dura aproximadamente uma hora. A consultora e o “client” leem e debatem ponto a ponto o currículo, o que por si só já faz parte do trabalho de preparação para as entrevistas com os empregadores, de acordo com os preceitos da instituição. É crucial que o indivíduo entenda todas as informações disponibilizadas em seu currículo, certificando-se da exatidão das mesmas, porquanto o mesmo poderá, em uma entrevista, ser convidado a discorrer mais

¹⁰⁷ Bair é um “lifer” que cometeu um assassinato. “Lifer” é aquele “offender” que estará sob a supervisão federal até o final de sua vida. Ele, a partir do seu “criminal record”, é visto pelo *Parole Board of Canada* como permanente risco à sociedade. Em alguns casos, o “lifer” pode não conseguir a liberdade condicional. Aquele que consegue autorização para viver em sociedade, deve se reportar ao PBC na condição de “lifer” até o final de sua vida. A suspensão do registro criminal, “record suspension”, não se aplica no caso do “lifer”. Sobre a aplicação e as restrições adotadas na suspensão do registro criminal a partir do projeto de lei “*Bill C-10 - Safe Streets and Communities Act*”, ver <http://www.jhsdurham.on.ca/pardons/>. Acesso em outubro de 2012.

detidamente acerca de alguma experiência ou elemento do currículo que necessita de esclarecimento ou maior detalhamento.

A “employment consultant” pode, com base nos interesses manifestados pelo “client” e na confirmação de suas aptidões para tanto, conduzi-lo para um dos treinamentos ofertados pela *Social Enterprises*. Esta organização, também auto-referenciada como sem fins lucrativos, atua na prestação de serviços diversos como mudanças, extermínio de percevejos, remoção de lã de amianto¹⁰⁸, bem como certificação e treinamento dos egressos.

Petya reconhece e valoriza o empenho de Manolo em termos da construção institucional prevista no programa. Ele faz a “job search” regularmente, é pontual nos encontros, envolve-se ativamente nos mesmos. Considerando esses aspectos, durante um dos encontros, a consultora pergunta se ele tinha interesse em fazer um pequeno curso no intuito de conseguir a certificação para trabalhar com *asbestos removal*, isto é, remoção da lã de amianto. Objetivando acompanhar aquele interlocutor no treinamento, consegui autorização da organização e do funcionário responsável para observar a atividade.

O treinamento é totalmente financiado pela organização e oferecido por Ermolay, funcionário da *Social Enterprises*, durante dois dias. Em seguida, os participantes fazem uma prova de múltipla escolha em um estabelecimento escolar pré-definido. Sendo aprovados, eles recebem o registro para trabalhar com a remoção do amianto. Já certificados, Ermolay que também atua como um “job developer” procura direcioná-los para as empresas com as quais a *Social Enterprises* apresenta algum tipo de parceria ou contrato. A organização, por mediar essa contratação, permanece com parte dos rendimentos dos “clients” para a manutenção de suas atividades, inclusive a realização e o custeio de novos treinamentos em *asbestos removal*.

Manolo, ao final do treinamento e tendo sido aprovado no teste, começou a trabalhar na remoção de amianto, mas continuava, até o final do trabalho de campo, procurando outras oportunidades de emprego consideradas por ele e pela ONG como mais estáveis. O interesse em não permanecer naquela área se devia a alguns fatores como a baixa remuneração e o elevado esforço físico exigido dos trabalhadores que,

¹⁰⁸ No passado muitas construções no Canadá utilizavam a lã de amianto como isolante térmico, sobretudo na parte interna das paredes. Diante da proibição do uso do material (que foi posteriormente identificado como cancerígeno), todas as reformas ou demolições na construção civil foram obrigadas a contar com os serviços especializados de pessoal treinado para remover e isolar o amianto. Atuando nesse ramo, a *Social Enterprises* treina e oferece mão de obra a variadas empresas no setor de construção civil.

muitas vezes, tinham que atuar em ambientes insalubres, utilizando, inclusive, equipamentos de proteção individual que sinalizam a potencial insalubridade de tais locais.

4.5.2 - O caso de Jade

“You are a model of job hunter.” Tasha referindo-se à Jade

Jade é uma “client” do *On The Top Employment Services*. É considerada por Tasha, consultora do programa de emprego, como uma “client” modelo por conta do seu desempenho na “job search”, que indica seu considerável desejo e esforço para conseguir um trabalho, o que é um dos principais focos do programa. Levando em conta inúmeras possibilidades que o trabalho etnográfico traz e mesmo não tendo priorizado a interlocução com mulheres (uma vez que a questão de gênero ampliaria demasiadamente as questões a serem trabalhadas e analisadas), neste momento opto por descrever o caso da Jade. Principalmente porque este caso, dentre os variados casos acompanhados no programa de emprego, é o que mais se aproxima da representação modelo de construção institucional almejado no programa de emprego. Afinal de contas, além de Jade estar “job ready”, ela faz exatamente o que é cobrado e esperado pela instituição, por conseguinte, é vista como um exemplo bem sucedido do processo de construção institucional desenvolvido naquele espaço.

No dia 24 de janeiro, já com horário previamente agendado, Jade compareceu ao programa para o “intake”. Guadalupe, naquele momento responsável pela triagem, analisa e decide se é possível torná-la uma “client” do programa, pautada pelos “job readiness factors”. Foi desta maneira que Jade se tornou “client” do programa, passando a ter acesso aos serviços ali desenvolvidos e, posteriormente, sendo conduzida para o encontro com uma das “employment consultants”, no caso Tasha.

Na triagem, com vistas à sua admissão no programa, Jade traz elementos de sua trajetória pessoal e profissional que sinalizam a sua aptidão para o trabalho, o que auxilia a decisão de Guadalupe admiti-la como “client” da iniciativa. A partir disso, Guadalupe abre um “file” para compartilhar as informações e impressões gerais

surgidas durante “intake”. Tais informações, como já vimos, servem como instrumento inicial para auxiliar o trabalho das “employment consultants” ao receber o caso. Para os fins desta análise é importante apontar os caminhos percorridos por Jade no programa ao longo daquilo que estou chamando de processo de construção institucional por se tratar, neste caso específico, de um exemplo que redonda na colocação da “client” no mercado de trabalho formal.

Jade tem vinte e três anos. É natural de uma pequena cidade da província do Ontário, mas está em Ottawa desde 2009, quando sua família ali se instalou. Desde então Jade não tem emprego, mas trabalha ocasionalmente ajudando o pai, que é marceneiro. Ela possui *WHIMS*¹⁰⁹ - *Workplace Hazardous Materials Information System* -, certificação exigida para trabalhar em ambientes que envolvam o manuseio de materiais considerados perigosos.

Ela foi direcionada ao programa por um agente do *Ontario Works*, comumente chamado de *OW*. Ela acredita ter sido conduzida ao programa de emprego porque a *ONG Ottawa* provavelmente tem conhecimento sobre empresas que contratam pessoas com “CR” – “criminal record”. Desempregada desde que interrompeu o ensino secundário há quase dois anos, vem recebendo o auxílio do *OW* o que, segundo ela, não é suficiente para garantir a sua sobrevivência.

Não pretendo avaliar as políticas de assistência social do Canadá, pois este não é o objetivo do estudo. No entanto, devo trazer alguns elementos em torno dessa questão, uma vez que um número considerável de “clients”, tanto do programa de emprego quanto de pré-emprego, recebem auxílio financeiro do *ODSP - Ontario Disability Support Program* - ou do *OW - Ontario Works*. De modo geral, o *Ontario Disability Support Program*¹¹⁰ concede assistência a “people with disabilities”, pessoas com deficiência que precisam de suporte financeiro para o pagamento de despesas com moradia e alimentação. Ainda de acordo com informações oficiais do *Ontario Ministry of Community and Social Services*, órgão responsável pela gestão e concessão do

¹⁰⁹ Essa certificação, concedida a nível provincial ou federal diante da realização de um curso, disponibiliza informações aos empregadores e trabalhadores acerca do manuseio de materiais considerados perigosos no ambiente de trabalho. Assim, segundo informações do *Ontario Ministry of Labour*, essa certificação, que é uma exigência legal para trabalhadores de setores diversos como a construção civil, deve ser revista anualmente para garantir a segurança no trabalho, os direitos dos trabalhadores e sua saúde. Para mais informações a respeito do WHMIS, acessar a página do *Ontario Ministry of Labour*: http://www.labour.gov.on.ca/english/atwork/posting_training.php

¹¹⁰ Para mais informações sobre o *Ontario Disability Support Program* do *Ontario Ministry of Community and Social Services*, acessar <http://www.mcscs.gov.on.ca/en/mcscs/programs/social/odsp/index.aspx>

auxílio, o *OSDP* também é concedido para pessoas com deficiência que querem e podem trabalhar, visando prepara-los para encontrar um emprego. Assim, é comum encontrar vários “clients” do *On The Top Employment Services* ou do *Total Pre-Employment Program* direcionados por *caseworkers* tanto do *ODSP* quanto do *OW*, uma vez que, como assinalado, a ONG oferece serviços voltados especificamente para a inserção no mercado de trabalho.

As formas de controle dirigidas aos “clients” são compartilhadas entre os programas das diferentes agências. Comumente, ao longo dos encontros entre “clients” e “employment consultants” o nome do “caseworker” do *ODSP* e, sobretudo, do *OW* é perguntado e anotado pelos funcionários da ONG nos formulários que compõem o “file” de cada “client” do *On the Top Employment Services*. Isso facilita possíveis trocas de informação, no sentido de cobrar e verificar o desempenho de cada “client” na busca por emprego.

Os valores concedidos a cada indivíduo inserido nestes programas de assistência variam segundo uma série de fatores como o número de filhos, por exemplo. Merey, um dos interlocutores e “client” do programa de pré-emprego, *under ODPS*, explicou-me que, no geral, o valor concedido pelo *ODSP* é o dobro do valor do *OW*, porquanto muitas pessoas com deficiência estão de fato impossibilitadas de trabalhar para o resto da vida. Poucos minutos depois, ele abre a mochila, mostrando algo parecido com um contracheque emitido pelo *ODSP*, no qual constam seus dados pessoais e o valor mensal por ele recebido: CAD\$ 1.230,00. Segundo Merey, o *ODSP* concede valores em torno de CAD\$ 1.000,00, mas, conforme observado, isso varia de acordo com cada pessoa e situação. Por ter uma filha adolescente, ele recebe mais do que é concedido em média.

No caso do *Ontario Works*, um programa também do *Ontario Ministry of Community and Social Services*, a assistência oferecida é destinada temporariamente a pessoas desempregadas que precisam de suporte financeiro para o pagamento de despesas com comida e moradia enquanto buscam um emprego. Assim como no caso do *OSDP*, o recebimento do auxílio é exclusivo para moradores da província do Ontario. Como esse suporte está diretamente relacionado à colocação no mercado de trabalho, os “caseworkers” costumam direcionar os “clients” para programas de emprego diversos, dentre eles o *On The Top Employment Services*, especialmente no caso de presos e egressos do sistema prisional.

Conforme mencionado acima, o valor do OW é inferior ao OSDP. Durante o trabalho de campo, notei que os interlocutores recebiam entre CAD\$ 380,00 e CAD\$ 593,00 mensais. Dependendo do caso, o indivíduo pode receber também outros tipos de suporte, como o auxílio deslocamento¹¹¹, por exemplo, mas isso costuma ocorrer apenas por alguns meses. Jade recebia CAD\$ 593,00 mais CAD\$ 96,25 concedidos sob a forma de tíquetes de ônibus. Por ter um “criminal record” e estar sob assistência há dois anos e meio, ela foi referenciada pelo “caseworker” do OW para o programa de emprego da *ONG Ottawan*. De acordo com Jade, o valor recebido não é suficiente para a sua manutenção individual, o que a faz permanecer, a contra gosto, na casa do pai enquanto busca um trabalho.

Devido ao furto de roupas em uma grande loja de departamento, ela foi condenada a 60 horas de prestação de serviços comunitários, realizados na loja do *Salvation Army Community Service*, além de cumprir mais nove meses de “probation” com encerramento previsto para o mês de outubro. Há um ano foi condenada a prestar 50 horas de serviço comunitário mais “probation” pelo período de seis meses, acumulando com isso duas condenações por furto. Na primeira condenação teve um mês acrescentado ao período de liberdade condicional porque não compareceu ao julgamento na data estipulada.

Atualmente, está em busca de um “full time job”. Deseja trabalhar como vendedora ou em outras atividades disponíveis no comércio varejista, como estoquista, por exemplo. Ansiosa por conseguir um emprego, quando Guadalupe a questiona sobre a possibilidade de trabalhar em outras áreas, diz estar disposta, inclusive, a desenvolver trabalhos relacionados à limpeza desde que em ambientes fechados. Recusa-se, todavia, a trabalhar em qualquer rede de *fast food*. Por outro lado, estaria disposta a trabalhar em restaurantes, o que é possível em termos legais, já que nenhuma das condições a serem seguidas durante o período “on probation” envolve restrições quanto ao uso ou mesmo manuseio de bebida alcoólica.

A partir dessas informações iniciais que, para Guadalupe, sinalizam condições imediatas de empregabilidade, é agendado um encontro com a consultora de emprego Tasha. Na semana seguinte, antes de receber Jade, a consultora examina o “file” da demandante, analisando as informações coletadas na triagem. No início da reunião a

¹¹¹ Segundo informações oficiais do *Ontario Works*, dependendo do caso, o indivíduo pode receber benefícios adicionais envolvendo tratamento dentário, participação em programas de combate e prevenção ao uso de drogas a nível individual ou mesmo familiar. Informações disponíveis em <http://www.mcsc.gov.on.ca/en/mcscs/programs/social/ow/index.aspx>. Acesso outubro de 2012.

funcionária busca confirmar algumas informações, como o término do período de liberdade condicional, previsto para o mês de outubro. Em seguida, conforme costuma fazer com a maioria dos “clients”, inicia uma conversa buscando a aprofundar ou conhecer outros objetivos de vida de Jade, bem como suas aspirações profissionais e educacionais. Neste momento, conforme solicitado na triagem, Jade entrega seu currículo¹¹² que, de acordo com os serviços oferecidos pelo programa, poderá vir a ser reestruturado em função do seu perfil profissional, seus saberes práticos e dos tipos de trabalho almejados. Ao examinar o currículo, Tasha surpreende-se:

Tasha: Seu currículo está muito bem feito. Vai ajudar muito no meu trabalho. Na verdade, até que eu reestruture seu currículo, acho que serão poucas modificações, você pode utilizar esse para aplicar¹¹³ para os postos de trabalho que você encontrar. Foi você quem fez seu currículo?
Jade: não. Foi a minha irmã. Eu apenas a ajudei.

Tasha começa a ler as atividades nas quais Jade atuou através de *co-op placement*, um método estruturado de modo a combinar educação em sala de aula com a experiência prática de trabalho na própria escola ou em variados setores do bairro e da cidade. Este tipo de trabalho não implica o pagamento de salário. Em geral, trata-se de um *free labour*. O estudante que desenvolve o *co-op placement* obtém créditos para determinadas disciplinas escolares. A maior parte das experiências de trabalho elencadas por Jade no seu currículo teve caráter voluntário, com exceção dos trabalhos realizados com o pai, envolvendo atividades no setor da construção civil e serviços de reparos em geral, conforme podemos observar no fragmento do currículo abaixo (já com modificações propostas por Tasha):

¹¹² O currículo da Jade encontra-se em anexo.

¹¹³ No contexto de pesquisa canadense é utilizado o verbo *to apply* (em português, aplicar) quando o candidato concorre a um emprego. O termo também é usado em outros processos de seleção no geral. Quando um estudante se candidata ao processo seletivo de um curso de pós-graduação, o estudante aplica para o respectivo curso. Outro exemplo é quando um canadense aplica para o recebimento de auxílio financeiro junto aos variados programas de assistência social, conforme veremos nos casos etnográficos relatados a seguir. Neste sentido, opto por manter o termo nativo aplicar.

- Fundação de edifícios, casas, garagens, decks
- Pedra e bloco de alvenaria, corte de pedras, trabalhos de acabamento
- Cobertura, enquadramento, revestimento com tábuas, folha de flandres
- Pisos em madeira e cimento
- Pintura, coloração, *drywall*, isolamento
- Operação de várias ferramentas, soldadeira, brocas, habilidade com serra, moedor, lixadeira, pistola de ar, etc
- Manutenção residencial incluindo remoção de neve e cuidados com gramado
- Corte de madeira, empilhamento e vendas
- Trabalho com carros, lataria, pintura

As atividades desenvolvidas por Jade enquanto *co-op* ganham uma nova apresentação pelas mãos da Tasha. A partir das informações disponíveis no currículo, a consultora indaga, busca e anota em um pedaço de papel “transferable skills for the job market”. A seguir temos mais um fragmento extraído do currículo da Jade, reestruturado por Tasha que, considerando os mínimos detalhes das tarefas apontadas na primeira versão do currículo, revela competências relevantes para os postos de trabalho almejados pela “client”, especialmente no setor de serviços:

Barry’s Bay Home Building Centre (Co-op Placement) Semestres escolares 2009 - 2010.
Madawaska Valley District High School, Barry’s Bay, Ontario

- Transações com clientes
- Estoque de prateleiras e organização de vitrine
- Auxílio aos clientes na localização de materiais e produtos de construção
- Contato telefônico com as empresas para reposição de produtos
- Manutenção e organização da área de armazenamento
- Fixação de adesivos em brochuras, folhetos
- Reciclagem e cuidados com o lixo
- Limpeza com vassoura, esfregão, etc.

As diversas funções aprendidas e desempenhadas enquanto *co-op* fazem com que Tasha elogie Jade, reconhecendo a sua capacidade para o trabalho, capacidade essa desenvolvida desde cedo e apreciada pelos professores que se mantêm dispostos a escrever cartas de recomendação para a ex-aluna. Ademais, segundo a funcionária, esse tipo de trabalho é socialmente positivado e entendido pelos empregadores no geral como um sinal de responsabilidade do indivíduo. Jade não é, segundo a consultora, uma “client” típica do programa porque ela é “altamente empregável”, ou seja, ela atende prontamente aos “job readiness factors”, demonstrando concretas motivações e esforços na busca por um emprego claramente definido. Antes de se tornar “client” do *On The*

Top Employment Services, ela já havia aplicado para aproximadamente 15 postos de trabalho no intervalo de três meses.

Ao final do encontro, Tasha agenda uma sessão para a semana seguinte, na qual será discutido o currículo reestruturado a partir das “transferable skills for the job market” coletadas a partir das experiências relatadas por Jade. Durante este intervalo de tempo (no qual aguarda o novo currículo ser projetado), a consultora recomenda que Jade continue a “job search” por si mesma. Para isso, entrega uma tabela a ser preenchida no sentido de organizar e orientar a tarefa sugerida, bem como uma lista com os principais endereços eletrônicos de bancos de trabalho.

Jade tem o hábito de mostrar à consultora a tabela de “job search” preenchida, revelando-se atenta quanto aos empregadores e vagas às quais vem concorrendo. Também costuma pedir mais tabelas, o que é considerado um útil instrumento na organização diária dos contatos com empregadores em potencial. Jade tem conhecimento em informática suficiente para efetuar a “job search” *online* e aplicar para os postos de trabalho por ela encontrados¹¹⁴.

Foi auxiliando Jade a aplicar para postos de trabalhos específicos nos sites de grandes companhias que encontramos, em algum momento do preenchimento dos questionários, a seguinte questão: “Você tem um registro criminal cujo o perdão/suspensão do registro não tenha sido concedido?”¹¹⁵ Com isso, ela levou o assunto para ser debatido com Tasha, haja vista a dúvida surgida quanto à melhor resposta a ser dada. Tendo em vista a contratação, seria possível não assumir o “CR” naquele momento? Quais seriam as implicações disso?

Segundo Tasha, esse tipo de questão, quando respondida de forma positiva, elimina imediatamente o candidato, que não chegará à entrevista, etapa seguinte do processo de seleção das empresas. Contudo, mesmo que o “offender” ou “ex-offender”

¹¹⁴ Com o meu auxílio e atendendo ao pedido da Jade, a “client” aplicou para três oportunidades de trabalho. Desenvolvi essa atividade com vistas a motivá-la e assegurar o preenchimento correto das questões de múltipla escolha contidas nos longos questionários das companhias. Certa vez, apenas para uma das aplicações, tivemos que responder a mais de cem perguntas confusas que nos tomaram cerca de duas horas de trabalho.

¹¹⁵ Em linhas gerais, o “record suspension” é um recurso disponível para suspender o registro criminal que é acessível para o público em geral, incluindo empregadores. Esse tipo de recurso não é acessível à todos os ex-presos, ficando excluídos aqueles condenados por crimes como estupro, assassinato, entre outros crimes. Os demais “ex-convicts” que desejam aplicar para o “record suspension” (medida que segundo os interlocutores costumava ser chamada de *pardon*), podem fazê-lo mediante o pagamento de uma taxa inicial de CAD\$ 631,00, após o cumprimento da sentença seguido por um período no qual outros crimes ou violações não tenham sido registrados. O número de anos que compõe este período pode variar de 5 a 10 anos e quem concede o “record suspension” é o *Parole Board of Canada*. Informações disponíveis em <http://www.pbc-clcc.gc.ca/prdons/pardoninstr-eng.pdf>. Acesso em janeiro de 2013.

esconda o fato de ter um “CR” nos questionários *online*, em algum momento do processo seletivo as grandes companhias costumam fazer o “criminal record check”, com vistas a não contratar esse tipo de público. De acordo com a funcionária, na maioria dos casos costuma ser menos complicado conseguir uma contratação junto a empresas de menor porte, que não terceirizam os serviços relativos à seleção e contratação dos trabalhadores: “a decisão discricionária é diferente em pequenas e grandes companhias.” Essa diferença no processo seletivo de pequenas empresas costuma facilitar a comunicação, ampliando as possibilidades de contratação do candidato que, mesmo com um “CR”, poderá ter a chance de convencer o empregador, supostamente mais livre para tomar decisões em torno da contratação, e mostrar suas capacidades para o trabalho.

Enquanto forma de socialização específica dos “clients” para o mercado de trabalho, o processo de construção institucional desenvolvido naquele programa costuma prever formas consideradas mais apropriadas para revelar junto aos empregadores em potencial o fato de ser um “offender” ou “ex-offender”, bem como o “criminal record”, especificamente. É deste modo que Tasha conversa com Jade, sugerindo algumas possibilidades de como revelar o crime pela qual foi condenada, no caso de o empregador indagar sobre isso pontualmente durante uma entrevista de emprego ou em algum outro instante ao longo do processo seletivo. Tasha reconhece no currículo da Jade uma potencialidade real de colocação no mercado de trabalho. Para a funcionária, o currículo da Jade por si só mostra “sense of accountability” através dos trabalhos voluntários, ainda que ela não tenha finalizado o ensino secundário (geralmente exigido no setor de serviços). Na perspectiva da funcionária, quando Jade conseguir chegar à etapa da entrevista de emprego, sobretudo em empresas menores, ela poderá apresentar-se de forma ainda mais competitiva e interessante. Tasha acredita que nesse momento ela terá a chance de se vender em detrimento do registro criminal que deve, segundo suas recomendações, ser revelado apenas em algumas situações e quando o empregador exigir:

Tasha: Como é que você, caso venham a te perguntar o crime que você cometeu, vai convencer a empresa a confiar em você e te dar a vaga? Você tem que focar nas suas habilidades. Vamos seguir o seu currículo. Você já trabalhou por longos períodos e ainda que fosse como *co-op*. Você tem que mostrar para o empregador que você foi digna da confiança depositada em você pelos professores, que começou a trabalhar desde cedo. Você tem carta de referência dos professores e do seu pai, que continuam confiando em você e no seu trabalho. Toda a experiência acumulada durante todos os anos que

you worked while studying shows how hardworking you are and your commitment to a better society, even if you've made a mistake. Don't talk about the crime. You can focus on your resume. If they ask you what you did, you don't need to start by saying you were convicted because you were caught stealing clothes at Sears. You can say you know you made a mistake and that it happened once, that you want to work because you know you're not sure what you did, that you've always been a committed person with work, since school. In short, you can assume what you did, if someone asks you. But, you can talk about how you think about it now and what you want for your life, in terms of working.

In the case of Jade, her experiences of voluntary work as *co-op* and the work developed with her father, accompanied by the respective references that this brings, are valued and interpreted by Tasha as elements capable of collaborating for the hiring of the "client".

Landim & Scalon (2000), in an article about voluntary work, define:

The so-called voluntary work, to which is also associated the non-compulsory donation of goods or money by individuals for some social cause, is an expression that generally covers various and structuring relationships in society, in more different contexts, with more diverse meanings, consequences, possibilities of framing: to give, to receive, to contribute, to participate, to belong... (p. 1)

In our analysis, it is relevant to mention the discussion that the authors make in the case of the United States, which may help us understand the ethnographic case presented, even if we are dealing with the Canadian context. The voluntary work developed by Jade and the interpretations evoked by Tasha, carry a series of symbolic meanings, linked to the "sense of responsibility" and to the "social commitment" that is reversed into "commitment to work". The consultant recognizes and (re)signifies the volunteering in these terms as an element favorable to the employability of Jade. This will also be able, according to the consultant, to be understood in the same terms by the possible employers, denoting an "imaginary civic, in which there is a precedence of society with respect to the State" (idem). The initiation in voluntary work refers to varied and broadly positive meanings, such as the "social commitment", which falls symbolically on motivations and on the aptitude for work in itself. In a more general way, it is useful to bring other meanings and values of voluntary work in the United States and that may help us understand, in a specific situation, in some way:

Na terra onde o *giving of time and money* para associações de todo o tipo e feito faz parte do cotidiano da maioria da população (69% doam dinheiro e 50% fazem trabalho voluntário, nos Estados Unidos) – doações por sua vez referenciadas a um imaginário cívico e marcadas pelos ideários da precedência da sociedade com relação ao Estado – o debate sobre essas práticas entra na moda com os tons dos anos 90. Como se viu, também lá faz parte da discussão a possível funcionalidade de atividades antigas da ‘sociedade civil’ diante, agora, do enfraquecimento das políticas sociais. Mas, sobretudo, voluntariado e doações vêm aí ocupando um lugar em discussões que acumulam vasta literatura, como a da suposta crise do engajamento cívico, do capital social, da tradição associativista norte-americana, nas décadas finais do século. (...) Sobre um pano de fundo global e bem conhecido de fenômenos diferenciados (transformações do Estado e a predominância do mercado, desprestígio de organizações representativas tradicionais, afirmação de identidades étnicas e religiosas, a chamada exclusão sócia, etc), retomam-se velhos conceitos e categorias como solidariedade, caridade, reciprocidade, dádiva, filantropia, discutindo-se o possível reposicionamento de práticas e valores a eles associados, na cena contemporânea – e acrescente-se a já prolongada revisita ao conceito de sociedade civil. (LANDIM & SCALON, 2000, p. 1)

A orientação da consultora de emprego se dá também no sentido de discorrer sobre o “criminal record” apenas quando for necessário, remetendo o episódio ao passado, já que o próprio currículo sinaliza o quão “responsável”, “compromissada” e “trabalhadora” a “client” é. Ainda de acordo com Tasha, mesmo que a natureza da infração cometida por Jade traga certos riscos ao empregador, a ideia é situar o crime como um erro pontual, ou mesmo, apagá-lo. A colocação no mercado deve ser representada como um prolongamento da trajetória de trabalhadora reconhecida pela consultora, que se iniciou desde cedo com o *co-op* e o trabalho junto ao pai. Jade é orientada, por conseguinte, a valorizar suas experiências profissionais, ressaltando valores considerados relevantes em uma seleção de emprego, tais como a confiança e a capacidade para o trabalho, “apagando” o “crime”, que deve ser alocado no passado. Retomo Barth (2005) para entender esse apagamento.

O apagamento do passado, mais especificamente do crime, no processo de construção institucional desenvolvido no programa de emprego tem a ver com a sua forma de produção e de reprodução, focalizada no trabalho e no futuro dos “clients”. Assim, apagar o crime, representado comumente em oposição ao trabalho, é legítimo naquele contexto. Definir esse limite e controlar como, quando e em que dosagem falar sobre o crime (apenas em situações muito limitadas) dentro e fora da organização, é provocar seu silenciamento e seu apagamento. Conforme Petya descreveu certa vez, “discorrer sobre o crime é trazê-lo para o presente, é revivê-lo. Aqui na *ONG Ottawan* a gente não visa focar essa ideia. É pensar daqui para frente. Objetivos a curto, médio e longo prazo. Metas concretas para o trabalho, para o estudo, para o futuro.”

Um exemplo revelador das experiências sociais que são silenciadas e que pode servir como um contraponto analítico à tentativa de apagamento do crime no processo de construção institucional dos “clients” se dá no caso das amigadas e paixões das crianças norueguesas de origem paquistanesa. De acordo com Barth (2005), seus pais demonstram insatisfação diante da mais leve sugestão ou mesmo do pensamento sobre essas relações. No caso dos meninos, o controle e o silenciamento entram em ação. Já no caso das meninas, isso pode resultar na adoção de medidas mais drásticas do que o controle e o silenciamento:

(...) qualquer história que circule na comunidade paquistanesa a respeito de uma das filhas possuir um namorado norueguês manchará enormemente sua reputação e reduzirá seu valor no mercado matrimonial entre os paquistaneses. Inevitavelmente as notícias chegarão ao Paquistão e impedirão que se possa conseguir um casamento arranjado para ela. O que os pais podem fazer? Eles certamente não dão à menina nenhuma chance de refletir sobre a experiência, de falar sobre ela e de aceitá-la e aprender alguma coisa positiva a partir dela. Em vez disso, eles agem de modo a apagá-la, eliminá-la. Caso esta tática não tenha sucesso, a menina pode ser mandada para junto de parentes no Paquistão, o que muitas vezes ocorre para prevenir esses perigos e não como resultado de um fato concreto. (BARTH, 2005, p.23)

Nesta direção, as conversas que eu costumava estabelecer com os interlocutores, quando envolviam as suas respectivas trajetórias no crime, ocorriam, sobretudo, do lado de fora da organização. Momentos oportunos para isso era quando um ou outro saía para fumar. Dentro da organização, quando conversávamos sobre essas trajetórias, tomávamos o cuidado em falar baixo, evitando que os funcionários ouvissem a conversa. Também evitávamos, com isso, distrair “clients” na realização de suas respectivas tarefas, principalmente no programa de pré-emprego.

No caso de Jade, o número de encontros com Tasha resumiu-se a três. O primeiro foi dedicado à coleta de “transferable skills for the job market”, que foram inseridas no currículo. O segundo foi voltado para a supervisão acerca da “job search”, assim como para a discussão e possíveis modificações do currículo reelaborado. Cabe assinalar que cada “client” deve concordar com a forma e o conteúdo assumido pelo documento, tornando-se, inclusive, capaz de discorrer sobre o mesmo, o que comumente é solicitado em uma entrevista de emprego. O terceiro encontro foi voltado apenas para a supervisão da “job search” com vistas a acompanhar os progressos até então realizados. Neste momento os “clients” se veem obrigados a procurar e a aplicar para as oportunidades de emprego por si mesmos. Isso se dá, entre outras razões, devido à demissão do funcionário responsável pela busca de empregadores em potencial.

No último encontro foi sugerido que Jade ligasse ou mandasse e-mail para empresas nas quais estava concorrendo a uma vaga. Esta estratégia, segundo a consultora, sugere motivação e interesse para o trabalho, sendo pouco utilizada, mas apreciada pelos empregadores. O programa disponibiliza telefones e computadores para tanto.

A partir de uma “job search” que Tasha classificou como intensa, independente e dedicada (haja em vista o número de vagas para as quais a jovem aplicou online ou presencialmente), Jade conseguiu ser contratada para o cargo de estoquista da *Dollarama*, uma loja de artigos populares com várias unidades espalhadas por Ottawa. Ela aplicou para esse trabalho pessoalmente. Dirigiu-se até a loja que tinha um cartaz na porta informando a possibilidade de contratação, procurou pela gerente e entregou o currículo em mãos. Poucos dias depois, foi contatada por telefone para uma entrevista, na qual não indagaram se ela tinha um “CR”, o que segundo a funcionária do programa é normal, uma vez que a *Dollarama* não costuma fazer o “criminal record check” ou perguntas sobre o “CR”. Diante disso, foi selecionada e contratada em seguida. Continuei a acompanhar o caso através de publicações diárias no *facebook* da Jade, o que confirmou as convicções de Tasha a respeito do seu potencial de empregabilidade, desejo em trabalhar e se manter empregada. No nosso último contato, a interlocutora revelou o interesse de conseguir um emprego melhor, no qual a remuneração não fosse apenas os CAD\$ 10,25 estipulados como *minimum wage*, mas ao menos CAD\$ 15,00 a hora trabalhada. Acreditava que, para tanto tinha que finalizar o ensino secundário, o que naquele momento não a motivava.

4.6 - Enquanto isso e ao mesmo tempo no *Total Pre-Employment Program*....

4.6.1 - O caso do Santiago

“I don’t give them a fuck.” Santiago

“Não se importar com eles”, “estar pouco se fudendo com eles”, são algumas das possíveis traduções para a oração acima, algo comumente dito por Santiago quando eu e ele, longe da *ONG Ottawan*, conversávamos sobre alguns funcionários e monitores. Isso sinaliza que ser um “client”, mesmo que seguindo, de algum modo, as normas e os preceitos dos serviços e programas oferecidos pela organização, submetendo-se àquele processo de construção institucional, nem sempre significa concordar com os mesmos ou estar em conformidade absoluta com eles. Explicando de outro modo, antes de interpretar o caso do Santiago como reativo, podemos compreendê-lo enquanto uma das possíveis formas de apropriação do programa, que, como já foi dito na apresentação, faz parte de uma política pública. Com isso, queremos indicar que o processo de construção institucional não é tão vertical ou surte efeitos tão homogêneos, como poderia parecer a princípio. Há, nos seus interstícios, algum espaço para a atuação dos sujeitos (Corcuff, 2001) e Santiago representa um desses casos.

Escolhi trazer esse caso porque Santiago foi uma pessoa com a qual estabeleci uma interlocução privilegiada, dado o nosso contato frequente dentro e fora do ambiente da ONG. Ademais, com esse caso vislumbro realçar as sutilezas que acompanham o processo em questão que, à primeira vista, pode soar contínuo e uniforme, conduzindo os “clients” e também os “encaminhados” (no contexto carioca) a uma única direção – o trabalho. Como pretendemos apontar, não é isso o que ocorre. O processo de construção institucional não é algo meramente estruturante, pelo menos é isso que nos revela a perspectiva dos sujeitos que participam de tais políticas. Com isso, entendemos que o processo de construção institucional dos “clients” e, mesmo dos “encaminhados” no Rio de Janeiro, é mais do que uma forma de controle social. As regras dos programas e das instituições não são automática nem necessariamente incorporadas por “clients” e “encaminhados”. Cada indivíduo pode apresentar interesses e motivações diversas, para além da obtenção de emprego, conforme veremos no caso que se segue. De forma sucinta, pode-se dizer que há inúmeras possibilidades de apropriação desses programas.

Santiago é um homem de 45 anos, negro, solteiro, canadense, mas natural de Barbados - país localizado na região do Caribe. Chegou ao Canadá aos três anos de idade com a família, mais precisamente a mãe, que buscava trabalho e melhores condições de vida. Não conheceu seu pai, que permaneceu em Barbados. Quando me contou não ter filhos, justificou-se, sem que eu perguntasse a razão disso. Segundo ele, o fato de ter se dedicado ao crime fez com que ele não tivesse tempo para constituir uma família: “*I was so busy being a bad boy.*”

Não é minha intenção fazer uma análise desconsiderando os contextos temporais e espaciais desta etnografia em particular. Todavia, chamou a minha atenção o fato de a maioria dos interlocutores de Ottawa e do Rio de Janeiro ter filhos¹¹⁶ e trazer esse assunto para algumas de nossas conversas.

Considerando-se que os presos e os egressos do sistema prisional que participaram desse estudo são, em sua maioria, pessoas pertencentes a variados segmentos de classe trabalhadora, que tiveram suas trajetórias de trabalhadores entrecortadas, permeadas pelo cárcere, notamos que o valor associado à família e, particularmente, aos filhos é central. A partir da presente etnografia podemos assinalar o valor conferido aos filhos na construção dos discursos dos entrevistados. Aliás, alguns reivindicam o trabalho para dar continuidade à “responsabilidade” de “sustentar”, “criar” os filhos.

Santiago viveu praticamente toda a sua vida em Toronto¹¹⁷, exceto nos períodos que cumpriu pena (em variadas prisões e penitenciárias), e o atual período de liberdade condicional - que vem sendo cumprido em Ottawa. Foi na maior cidade canadense que conseguiu associar-se a uma rede de relações atrelada ao roubo de carros e comércio de drogas. Isso porque, segundo ele, é em Toronto que o “crime acontece”, ao contrário de Ottawa, que é “tranquila demais”. A respeito da tranquilidade da capital do país, chegou a sugerir-me a realização do meu estudo em Toronto porque achava que eu deveria ver as coisas acontecerem de fato, sobretudo por saber do meu estudo prévio no Rio de Janeiro. Cabe assinalar que, assim como outros interlocutores, Santiago estava relativamente familiarizado com as dominantes representações sobre a criminalidade e a ‘violência’ cariocas, dado que estas foram largamente veiculadas em filmes, como *Cidade de Deus* e *Tropa de Elite*¹¹⁸.

¹¹⁶ Lembro-me de ter conhecido poucos interlocutores sem filhos nos campos pesquisados. Alguns no Rio de Janeiro, pelo contrário, chamavam a minha atenção pelos numerosos filhos. Um deles, por exemplo, tinha 15 filhos com diferentes mulheres. Outro tinha 13 filhos também nas mesmas condições. Muitos filhos foram gerados enquanto os pais estavam presos, durante as visitas íntimas. João, ao longo dos cinco anos que esteve preso, teve três filhos com diferentes mulheres. Em Ottawa isso não ocorria da mesma forma, mas no geral os interlocutores tinham filhos, ainda que em número consideravelmente reduzido se comparado ao de alguns interlocutores cariocas. Levando em conta essas representações, diversos interlocutores, aqui e lá, estranhavam o fato de eu não ter filhos.

¹¹⁷ Toronto é a maior e mais populosa cidade canadense, capital da província do Ontário.

¹¹⁸ Há uma parte da produção cinematográfica brasileira chamada ‘favela movie’, na qual são retratadas, a partir de determinados pontos de vista, as favelas do Rio de Janeiro. O foco deste retrato são as dinâmicas criminais e a ‘violência urbana’ em suas variadas formas, comumente associada pela mídia ao tráfico de drogas (Silva, 2010). As formas como são representadas a ‘violência urbana’ enquanto problema social, ou seja, rompendo o fluxo regular das rotinas devido a ameaças à integridade física e à segurança patrimonial, revela a existência de uma ordem social coexistente com a chamada ordem ‘institucional-legal’ e configura “um complexo de práticas no qual a força é um princípio de coordenação, responsável

Foi pela tranquilidade apontada como uma característica de Ottawa que Santiago escolheu estar naquela cidade, para “dar um tempo” até terminar o cumprimento da liberdade condicional. Enquanto “dá um tempo”, ele assume publicamente, muitas vezes com o intuito de ser ouvido pelos monitores do programa de pré-emprego: “I am trying to be a good boy.” Ademais, não pode viajar até Toronto sem prévia autorização concedida por escrito pelo *Parole Board of Canada*¹¹⁹. Mesmo quando vai à Gatineau - município vizinho à Ottawa localizado na província do Quebec e que está separado apenas por pontes que podem ser atravessadas a pé, dada a curta distância entre as cidades – precisa pedir autorização prévia ao agente de liberdade condicional, bem como carregá-la consigo, apresentando a mesma no caso de uma abordagem policial, por exemplo.

Segundo seus relatos, em Toronto ele continua sendo bastante conhecido. Santiago ainda mantém por telefone algumas relações familiares, evitando outros tipos de relações porque não pode se envolver ou ter vínculos de amizade com “offenders” ou mesmo “ex-offenders”, uma das condições impostas pelo PBC que será focada mais adiante. No sentido estrito dessa condição, ele não poderia sequer ser colega dos “clients” da *ONG Ottawan*. Dada a constante vigilância a que diz estar submetido, Santiago desconfia que já foi seguido por agentes do PBC disfarçados, fato que chegou a descrever detalhadamente para mim, justificando sua suspeita. O intuito disso, segundo ele, seria checar se o mesmo estava se envolvendo com alguma atividade ilegal em Ottawa, se ele estava violando suas condições. De fato, ele estava violando algumas das condições impostas pelo PBC, o que será relatado no sentido de compreender como Santiago, de acordo com seus interesses e motivações, lidava com o processo de construção institucional da ONG. Antes, porém, é preciso mencionar como conheci o Santiago e como se construiu essa interlocução privilegiada que possibilitou, dentre outras coisas, o acesso a uma sessão de supervisão do PBC, desvelando uma importante dimensão da repressão e do controle social a que estão submetidos os “parolees” – presos em liberdade condicional sob a custódia federal – em geral.

por sua articulação e relativa permanência ao longo do tempo.” (Machado da Silva, 2008, p.37) Todo esse ordenamento é regulado e caracterizado pela noção de ‘sociabilidade violenta’: “a sociabilidade violenta é uma noção típico ideal que procura captar a especificidade de um complexo de condutas e o respectivo lugar simbólico e político a ele atribuído pela população urbana.” (Machado da Silva, 2008, p.42).

¹¹⁹ O *Parole Board of Canada* (PBC) é parte do sistema de justiça criminal canadense responsável por monitoramentos, decisões e recomendações acerca da liberdade condicional dos apenados a nível federal. Mais informações, acessar <http://pbc-clcc.gc.ca/index-eng.shtml>.

4.6.2 - Conhecendo Santiago

Conheci Santiago no mês de outubro, mais especificamente no meu primeiro dia de trabalho de campo no programa de pré-emprego. O encontro ocorreu durante a participação em um *workshop*, o que favoreceu a minha apresentação aos interlocutores, pelo menos para os seis participantes presentes, dada a proximidade proporcionada pela atividade. Curiosamente, ao menos para mim, o fato de não estudar Criminologia contou pontos a meu favor durante a apresentação, tendo em vista as representações construídas pelos interlocutores acerca deste profissional. Como diz Merey, “se você fosse criminóloga, estaria me analisando para entender a mente do criminoso. Eles ficam querendo entrar na nossa mente e descobrir o que a gente está pensando.”

Ser antropóloga, por mais complicado que isso possa parecer (haja vista que muitas pessoas no Canadá entendem a Antropologia quase como um ramo das ciências naturais) e ser uma pesquisadora do Brasil foram elementos que a meu ver contribuíram para a minha aceitação em campo, ao menos no que diz respeito aos “clients”. Ainda no que se refere à minha apresentação, ao final do *workshop* alguns “clients” permaneceram na sala trazendo informações e questionamentos diversos sobre o Brasil com base em uma série de representações que, presentes no imaginário daquelas pessoas, de algum modo, acabaram favorecendo a interação¹²⁰. Prova disso é que, ao final do trabalho de campo, eu tinha acumulado relativo conhecimento sobre *MMA – mixed martial arts* – antes jamais imaginado, a partir da interação com interlocutores que admiravam os inúmeros e talentosos lutadores brasileiros.

Naquela ocasião, Kiev, um dos monitores do *Total Pre-Employment Program*, ofertava um *workshop*, atividade geralmente programada para acontecer ao menos uma vez por semana, de acordo com a programação mensal do programa. Os *workshops* podem ser pensados, planejados e realizados por qualquer um dos monitores em função de sua respectiva formação profissional. Além disso, podem derivar do interesse e/ou demandas identificadas junto aos “clients” ou, ainda, de sugestões da coordenação,

¹²⁰ Essa conversa inicial e o acesso a algumas representações sobre o Brasil motivou a elaboração e a realização de um *workshop* sobre música brasileira em conjunto com o monitor Kiev. Além disso, ao final do trabalho de campo, fiz uma seleção de músicas brasileiras cantadas em português e também em inglês e distribuí para os “clients” do programa de pré-emprego, monitores e funcionários de diversos setores com os quais eu costumava interagir ou que colaboraram em algum momento com a realização da pesquisa.

tendo em vista o desenvolvimento ou aprimoramento de suas habilidades a serem focadas. Essas atividades são realizadas em uma das salas do subsolo com a duração de aproximadamente duas horas e trinta minutos, sendo que os participantes têm a liberdade para sair do prédio, fumar e retornar à sala. O público recrutado para este tipo de atividade é composto em sua maioria de “clients” do programa de pré-emprego, que são previamente avisados e motivados para a sua realização. Os monitores afixam o aviso e informam algumas questões a serem trabalhadas no calendário do programa, o que é facilmente visualizado por qualquer pessoa presente na sala. Os monitores costumam convidar pessoalmente um a um para participar. Ainda enquanto elemento motivacional de atração do público para essas atividades (também monitoradas pelas agências mantenedoras¹²¹) são disponibilizados lanches: “Hoje eu trouxe aquele iogurte grego que você gosta”, diz Kiev para Santiago, antes da realização do *workshop*. Como a participação dos “clients” não é obrigatória, alguns costumam permanecer na sala da iniciativa realizando - ou não - as tarefas planejadas. Louis, um dos “clients”, raramente participava de qualquer *workshop*, por exemplo.

Durante aproximadamente duas horas o *workshop* “como atingir seus objetivos¹²²” ocorreu contando com a ativa participação de seis “clients” do programa de pré-emprego, recorrentemente envolvidos nesse tipo de atividade. Os participantes são convidados a falar abertamente sobre os seus objetivos e metas de vida em diversas áreas, não necessariamente na profissional. A partir daí, desenvolve-se uma discussão acerca de ações pontuais que devem ser tomadas para a concretização de tais objetivos, o que, segundo o monitor Kiev, os auxilia perceber a sua real possibilidade de realização, considerando-se, em cada caso, a diferença entre objetivos a curto e a longo prazos. Visando oferecer um modelo para organizar os objetivos, o monitor destaca que estes devem ser *SMART*:

¹²¹ A coordenação elabora relatórios, informando de tempos em tempos o funcionamento dos programas e de suas respectivas atividades. Ainda no que se refere à prestação de contas, presenciei a visita de agentes de um dos ministérios que financia o programa de pré-emprego. Tais agentes entrevistaram “clients” previamente selecionados pela coordenação para informar o nível de satisfação quanto às atividades realizadas.

¹²² Outro exemplo de *workshop* que assisti foi o *Stress Management*, pautado pelo “*The Four A’s*”: *Avoid, Alter, Accept, Adapt*. Na mesma linha anterior, o objetivo é oferecer ferramentas padronizadas ou modelos de comportamento para os “clients” evitarem e aprenderem a lidar com situações de estresse diversas, o que pode em última instância conduzir à reincidência criminal. No capítulo seguinte apresento uma reflexão acerca dos programas correccionais oferecido nas prisões e fora delas através de organizações como a *ONG Ottawan*.

Specific
Measurable
Achievable and Action-oriented
Relevant and Rewarding
Time Defined

John, por exemplo, quer ser mecânico. Isso é considerado um objetivo em longo prazo, tendo em vista que ele ainda não finalizou a *high school*, nível de escolaridade exigido para a realização de um curso técnico que viabilize o exercício da profissão. Os objetivos a curto prazo seriam, segundo o monitor, continuar a frequentar a escola e concluir o ensino secundário. Permanecer motivado é um fator importante para o alcance dos objetivos, o que é considerado o mais difícil pelos participantes e que, portanto, deve contar, segundo a sugestão do Kiev, com uma série de procedimentos auxiliares, tais como: parar de pensar negativamente, iniciar as tarefas com pequenos passos, etc.

Santiago que, segundo o próprio, costumava aparecer nas manchetes de jornais há três ou quatro anos atrás por conta dos crimes cometidos, tem como um dos objetivos a curto prazo terminar o cumprimento da liberdade condicional, cujo encerramento está previsto para ocorrer em seis meses. Visa, a longo prazo, manter-se longe da cadeia, o que considera algo bastante complexo por conta da sua história, que adjetiva como “criminogenic”¹²³, palavra que eu ouvia com relativa frequência no *Correctional Service of Canada*, onde também desenvolvia pesquisa.

O vocábulo “criminogenic” fazia algum sentido para mim, no que se refere à legislação, ao papel, à missão, aos objetivos e às prioridades do CSC. Eu passei as minhas primeiras semanas no escritório sendo apresentada à lógica correcional do *Ministry of Public Safety* do governo canadense, mais especificamente do CSC. A agência é responsável pela administração das sentenças e das instituições federais – penitenciárias – em seus variados níveis de segurança, bem como pela a supervisão dos presos federais em liberdade condicional¹²⁴ junto ao PBC. Boa parte do tempo, passei lendo variados textos, relatórios e demais documentos selecionados previamente por minha coordenadora. Em seguida, para reforçar ainda mais a minha familiarização

¹²³ “Criminogenic” = criminal + genic, ou seja, aquele que produz crime, criminalidade.

¹²⁴ Informações detalhadas sobre o CSC em termos da legislação correcional, do papel, da missão, das prioridades, da história, dentre outros aspectos, podem ser obtidas em <http://www.csc-scc.gc.ca/index-eng.shtml>. Acesso em junho de 2012.

quanto às ideias, preceitos, normas, valores e missões do CSC, discutíamos cada um dos textos, leis e documentos a partir das dúvidas que eram por mim anotadas.

O volume de material que li não foi igualmente exigido para a outra estudante canadense que fazia graduação em Criminologia na Universidade de Ottawa e com a qual eu dividi o *cubicle*. Ser antropóloga brasileira, ou melhor, não ser estudante de Criminologia, tendo em vista a condição de pesquisadora visitante no Departamento, anunciava por si só a minha familiaridade reduzida à ideologia do CSC se comparada aos demais estudantes canadenses estagiando naquela agência. Assim, a coordenadora cobrava a minha leitura dos textos com mais afinco e se disponibilizava sempre – de forma generosa e paciente – ao esclarecimento de todas as minhas dúvidas. Já mais familiarizada com aquele serviço, me foi exigido uma compilação de toda legislação que rege o CSC, especificamente quanto ao trabalho para os presos, passando pela *Constitution of Canada, Legislation/Acts - Corrections and Conditional Release Regulations, Corrections and Conditional Release Act, Commissioner's Directives, etc.* Considerando um trabalho pouco interessante, eu o fazia como forma de me manter ali dentro e etnografar o outro lado do “criminal justice system”, tendo em vista minhas constantes negociações para realizar a pesquisa na ONG, conforme já foi dito. Enquanto isso, eu também participava de encontros e reuniões variadas para tratar dos diversos projetos daquela seção.

Segundo os princípios de gestão do CSC, é importante medir na triagem e ao longo do cumprimento da sentença (através, por exemplo, de questionários aplicados pelos funcionários junto aos “offenders”) o nível “crimógeno” de cada um¹²⁵. O objetivo é diagnosticar e medir os fatores que contribuem para a “criminalidade dos presos”: “a premissa básica da Missão e do Mandato do CSC é proteger a sociedade através da reabilitação dos infratores. A provisão dos programas para os infratores é um dos principais mecanismos para enfrentar as necessidades criminógenas dos infratores.

¹²⁵ Em termos de normas e legislação há variados documentos do CSC que enfatizam e cobram a identificação e a medição do “risk and needs” já na entrada do preso na instituição, o que inclui prévias acusações/sentenças, número e severidade das condenações, histórico envolvendo crimes sexuais, etc. As necessidades são medidas em áreas como emprego, educação, família, amigos, relacionamento em sociedade, abuso de substâncias, atitudes pessoais e emocionais. O foco é, segundo o CSC, direcionar intervenções correccionais com base em fatores específicos. De modo a reduzir a chance de o indivíduo cometer novos crimes no futuro. Para mais informações, ver:

Commissioner's Directives, Correctional Planning and Criminal Profile, 705-6. Disponível em <http://www.csc-scc.gc.ca/text/plcy/cdshtm/705-6-cd-eng.shtml>. Acesso em outubro de 2012
Commissioner's Directives, Security Classification and Penitentiary Placement, 705-7 Disponível em <http://www.csc-scc.gc.ca/text/plcy/cdshtm/705-7-cd-eng.shtml>. Acesso em outubro de 2012.

(por exemplo, os fatores que contribuem para a criminalidade dos infratores).”
(*Correctional Service of Canada*, 2005, p.29)

Buscando suporte em literatura da área de psicologia, o relatório prossegue pontuando a relevância de se medir tais níveis, tendo em vista o controle da reincidência criminal:

O princípio do risco orienta funcionários quanto ao nível de tratamento que deve ser direcionado de forma individual aos infratores para minimizar o nível de risco que ele ou ela apresenta em termos da reincidência, com intervenções mais efetivas para aqueles indivíduos que apresentam alto risco de reincidência. O princípio da necessidade refere-se às necessidades criminogênicas como fatores que, quando alterados, aumentam ou diminuem a chance do indivíduo desenvolver um comportamento criminoso no futuro. O princípio da necessidade mostra que um tratamento eficaz das necessidades criminogênicas contribui para uma diminuição da probabilidade de futuro envolvimento no crime. (ANDREWS, BONTA & HOGE, 1990; ANDREWS & BONTA, 1998 *apud* CORRECTIONAL SERVICE OF CANADA, 2005, p.30).

De forma simultânea eu era socializada no ambiente acadêmico da Universidade de Ottawa através dos cursos assistidos como ouvinte no Departamento de Criminologia, o que me permitiu fazer outras análises acerca dos papéis e das funções do CSC, bem como do impacto disso na vida dos presos e da sociedade em geral.

Hannah-Moffat (2005) apresenta uma análise das discrepâncias envolvendo teorias do risco e da punição, bem como das estratégias emergentes na identificação e gestão do risco e das necessidades dos apenados. Ela defende que os conhecimentos acerca do risco são fluidos e flexíveis, o que possibilita abarcar uma série de estratégias penais. Neste sentido, ela faz um exame em torno dos significados do risco e seus usos nas classificações dos presos. Ademais, mostra como o conceito de necessidade é fundido com o conceito de risco, como a necessidade reconstrói o risco e revitaliza o tratamento correcional como uma eficiente estratégia de minimização de risco, admitindo, por exemplo, (e dentre outras coisas) intervenções terapêuticas. A partir disso, a autora aponta que as categorizações baseadas em risco/necessidades e as estratégias de gestão subsequentes fundamentam a emergência de novas políticas de punição, nas quais as peculiaridades dos indivíduos são colocadas em segundo plano, dada a competição por recursos limitados. Isso tem efeitos na redistribuição das responsabilidades de quem gerencia risco/necessidades e legitima estratégias penais menos inclusivas e mais excludentes.

Encerrando esse debate - que poderia culminar na escrita até mesmo de outra tese -, volto o foco para o discurso nativo. Quais os possíveis significados e sentidos que Santiago, na condição de preso em liberdade condicional, ao adjetivar sua história de vida como “criminogenic” estaria acionando? Assumir o discurso do CSC seria suficiente?

Naquela situação, a adjetivação assumida aparentemente poderia sinalizar a incorporação de uma classificação oficial utilizada pelo governo em torno da gestão e das políticas prisionais canadenses. Digo aparentemente porque, com o passar do tempo, quando conversávamos sobre a classificação dos presos no Canadá, Santiago e outros “clients” não concordavam com a forma pela qual o Estado atribuía “pontos” aos apenados e com isso os classificava como “low risk, medium risk, high risk”, tanto no início como ao longo do cumprimento da sentença.

Misse (1999) ajuda a entender sociologicamente o fato de Santiago assumir publicamente a ideia de ser um indivíduo “criminógeno”, o que também iremos discutir a partir de outros pontos específicos deste relato etnográfico. Assim, trago neste momento o conceito de ‘sujeição criminal’¹²⁶, que a meu ver auxilia a entender a auto-classificação que Santiago faz de si.

Embora a noção de sujeição criminal refira-se a iniciativas de controle, dentro de um quadro de acumulação social da violência no Rio de Janeiro, ela pode ser alargada, uma vez que indica como determinados tipos sociais são socialmente considerados mais propensos a cometer um crime do que outros. E isso pode ser verificado tanto em Ottawa quanto no Rio de Janeiro. Teríamos, assim, a um só tempo um processo de rotulação e de internalização, uma vez que:

A sujeição criminal é o processo social pelo qual identidades são construídas e atribuídas para habitar adequadamente o que é representado como um ‘mundo à parte’, o ‘mundo do crime’. Há sujeição criminal quando há reprodução social de ‘tipos sociais’ representados como criminais ou potencialmente criminais: bandidos. (...) Todos, no entanto, são considerados passíveis de, ou com chance de, ser (ou voltarem a ser) incriminados em algum momento (ou de já o ter sido). (MISSE, 1999, p.71)

¹²⁶ Durkheim (1973) nos lembra que “a matéria do pensamento lógico está feita de conceitos” (p.536). Assim, prossegue o autor: “ao mesmo tempo que é relativamente imutável, o conceito é, senão universal, pelo menos universalizável. (...) O conceito é uma representação essencialmente impessoal: é por ele que as inteligências humanas se comunicam. (...) universalidade é a propriedade que tem o conceito de ser comunicado a uma pluralidade de espíritos ao mesmo tempo, em princípio, a todos os espíritos; ora, esta comunicabilidade é completamente independente de seu grau de extensão.” (p.537)

Neste sentido, o autor explica que a sujeição criminal faz sentido apenas quando sentida pelo próprio acusado:

(...) proponho chamar de 'produção da sujeição criminal' a esse processo de construção social do agente de práticas criminais como um 'sujeito criminoso'. Evidentemente, a produção não é apenas um rótulo arbitrário, ou uma luta por significações morais disputáveis, mas um processo social que condensa determinadas práticas com seus agentes sob uma classificação social relativamente estável, recorrente e, enquanto tal, legítima. Há estruturação na produção social da sujeição criminal, mas cada evento só é capturado nessa estruturação se 'fizer sentido' para muitos indivíduos, inclusive para o próprio acusado. (MISSE, 1999, p.72)

A leitura de Mouzinho (2007) acerca deste conceito também auxilia a nossa compreensão. Ela reforça a ideia de que “é preciso que ocorra um processo de estereotipação dos sujeitos, uma identificação negativa de uma trajetória de vida e, principalmente, uma auto-identificação dos indivíduos que são objeto da incriminação.” (p.8) É partir dessas considerações que podemos evocar a ideia de ‘sujeição criminal’ quando Santiago identifica sua história como “criminogenic”. É como se o “crime” estivesse inscrito no seu corpo e na sua subjetividade, englobando sua personalidade, que é muito mais complexa do que os atos infracionais cometidos ao longo de sua vida. Santiago, portanto, aciona e cabe dentro da lógica da ‘sujeição criminal’, um “processo social que incide sobre a identidade pública, e muitas vezes íntima, dos indivíduos.” (Misse, 1999, p.210)

Retomando o caso do Santiago, nos chama atenção a restrição do ‘campo de possibilidades’ (Velho, 1994) no contexto dos apenados e dos egressos pelo fato de se ter um “criminal record”. Como já vimos com o exemplo da Jade, este é um fator limitador no dimensionamento de seus planos de futuro, especialmente em termos de uma possível realização profissional, embora isso não apareça tão claramente no seu caso específico. Ainda neste sentido, o interlocutor resume em uma das nossas conversas como vê as perspectivas de empregabilidade dos egressos: “minimal wage, minimal job”. Isso nos remete novamente ao ‘campo de possibilidades’ dos “clients” atendidos pelos programas de emprego e de pré-emprego que têm interesses em conseguir um trabalho formal. Santiago reconhece que a maior parte das empresas não quer contratar um indivíduo com um registro criminal por conta do estigma em torno disso, que o coloca de modo inabilitado para a aceitação social plena (Goffman, 1988). A esse respeito são criadas formas diversas de revelar o “criminal record”, como há pouco vimos.

Como mais um elemento a colaborar na restrição do ‘campo de possibilidades’ (Velho, 1994) dos “clients”, especialmente no sentido profissional, está a não conclusão da *high school* – o que equivaleria ao ensino médio no Brasil –, fato também justificado por Santiago em razão da sua dedicação ao “crime”. Por outro lado, sinalizando não ser um ‘desempregado crônico’ ou apenas um ‘criminoso profissional’ (Brant, 1994), Santiago realizou alguns cursos de capacitação e formação profissional em diversos momentos da sua trajetória de vida, isto é, antes, durante¹²⁷ ou após os períodos de encarceramento. Em uma de nossas interlocuções, ao me contar que já trabalhou na construção civil, afirma ter a certificação *WHMIS - Workplace Hazardous Materials Information System*, ainda que vencida.

Em muitos momentos Santiago chegou a dedicar-se exclusivamente ao trabalho, tanto antes quanto após o encarceramento. Disse que na cadeia, quando trabalhava na cozinha costumava, junto a outros presos, fabricar álcool utilizando frutas:

A gente tinha que fazer isso escondido dos guardas, a gente achava algum buraco no teto da cozinha para guardar os potes e as garrafas para a fermentação. Teve uma vez que a gente fez tanto álcool que foi suficiente para a prisão toda ficar bêbada. Não era saboroso, mas dava para ficar doido e isso é importante enquanto você está lá trancado. Quanto mais rápido a gente trabalhava na cozinha, liberava as refeições, mais tempo sobrava para fazer o álcool, mas na maioria das vezes a gente ia preparando tudo enquanto preparava a comida. Era melhor para esconder dos guardas.

Estar envolvido com a preparação de bebida alcoólica dentro da penitenciária trazia uma série de vantagens para Santiago, uma vez que esse produto podia ser comercializado ou trocado por outras mercadorias. A respeito disso, diz ele: “a prisão é como uma pequena cidade, só que fechada com muros e cercas. Mas, você consegue tudo na prisão, só que costuma ser mais caro. Daí, você tem que ter dinheiro igual acontece aqui fora.” Também ouvi a evocação do espaço prisional como uma cidade do lado do CSC, em uma das conversas com a coordenação. O funcionário acumulava ampla experiência profissional no CSC, não somente com o trabalho desenvolvido no escritório, mas com o dia a dia das penitenciárias canadenses, uma vez que já havia

¹²⁷ Algumas penitenciárias canadenses oferecem certos tipos de trabalho e de formação profissional, passível de serem conseguidos segundo a demanda dos presos e do plano correcional, no qual o trabalho pode ser recomendado. Segundo os interlocutores, a oferta de trabalho nas instituições costuma ser inferior à demanda dos presos.

trabalhado no setor operacional de algumas instituições. A prisão vista como cidade operava como mais uma forma de justificar a administração daquela agência¹²⁸.

Ao discutir a temática das prisões, Barbosa (2005) chama atenção para as inúmeras capilaridades que as atravessam, o que varia conforme a política penitenciária em vigor. Para entender os fluxos desse ambiente é preciso ter em conta, como salienta o autor supracitado, os processos de ‘desterritorialização/reterritorialização’ que criam o cotidiano prisional, abarrotado, sobretudo de sujeitos pertencentes a segmentos de classe trabalhadora. Neste sentido,

Se a prisão pode ser vista como “casa” (lembramos das reflexões de Roberto DaMatta), ainda que povoada ou atravessada por suas “ruas”, ela, todavia, também pode ser percebida como um lugar de paragem, como toda cidade o é. Deixando a auto-estrada e entrando em uma cidade, o que iremos encontrar? Algumas vias de escoamento rápido; pontos de controle funcionando no sentido de fazer escoar com a maior velocidade possível os fluxos humanos; setas e nós de informação que endereçam e orientam a multidão de passantes; centros financeiros ou comerciais, onde os fluxos de capital respondem pela tomada vertical do espaço; bairros residenciais; praças e “passeios públicos” – cada vez mais transferidos para dentro de *shoppings* -; localidades, ainda, que irão acolher parte do rebanho humano em um estado de paralisia mórbida. São os “bairros dormitórios”, onde se reproduz o plantel proletário; são as prisões, que guardam uma grande similitude com as favelas e comunidades pobres, e de onde chega a maior parte dos seus inquilinos. (BARBOSA, 2005, p.318-319)

Santiago já trabalhou desenvolvendo atividades variadas. Por essa razão, ressalta que sua dedicação e seu investimento no “mundo do crime” foram permeados, entrecortados ou mesmo combinados com o desenvolvimento de trabalho formal. De tempos em tempos, relatos referentes ao desenvolvimento de atividades laborais vêm à tona, bem como explicações associadas a essas experiências e seus saberes. Um exemplo disso foi apresentado quando, certa vez, estávamos comendo um bolo de uma popular rede de *fast food* canadense. Ao me ver intrigada com o sabor da cobertura - que eu apreciava, mas não sabia como fazer -, ele iniciou uma narrativa sobre como costumava preparar os produtos que são vendidos por aquela rede. Reclamando do salário que recebia e das condições de trabalho, encerra o breve relato afirmando que

¹²⁸ Barbosa (2005) ao ler Foucault inicia uma apresentação da cadeia a partir de seus atravessamentos: “(...) os muros das prisões devem seu formidável poder menos à sua impermeabilidade material do que aos inúmeros fios, aos mil canais, às fibras infinitas e entrecruzadas que os transpassam. A força da prisão é a incessante capilaridade que a alimenta e a esvazia; ela funciona graças a todo um sistema de comportas, grandes e pequenas, que se abrem e se fecham, aspiram, escarram, despejam, derrubam, engolem, evacuem. Ela está colocada em uma confusão de ramificações, de correntes, de vias de retorno, de caminhos que entram e saem. Não se deve ver nela a altiva fortaleza que se fecha sobre os grandes senhores da revolta ou sobre uma subumanidade maldita, mas sim a casa-coador, a casa de passe, o inevitável motel.” (Foucault, 2003, p. 147 *apud* Barbosa, 2005, p. 317)

aquele tipo de função, especialmente no atual contexto não lhe interessava mais e não era necessário para a sua sobrevivência. Até porque dispunha, dentre outras coisas, do recebimento de auxílio financeiro do *Ontario Disability Support Program - ODSP*.

4.7 - A ONG e o PBC - mais uma forma de controle e de repressão integrando o processo de construção institucional

Santiago é um “parolee”, ou seja, um condenado federal em liberdade condicional sob a custódia do *Parole Board of Canada*, vivendo sob determinadas condições que, se forem violadas, pode resultar novamente no encarceramento. Ser um “parolee”, estar “on parole” indica ter recebido uma sentença a nível federal - período mínimo de dois anos e um dia - a ser cumprida, ainda que parcialmente, numa penitenciária¹²⁹. Atualmente desempregado, recebe suporte financeiro do ODSP por morar em Ottawa e apresentar problema físico em um dos joelhos, o que impõe alguns limites à sua capacidade de locomoção.

Como esse problema causa limitações, porém não impede sua locomoção, Olena, “parole officer” (“P.O.”), responsável pela supervisão do Santiago, sugere que o mesmo busque um emprego, no qual possa trabalhar sem forçar o joelho. Desempenhar alguma atividade na qual ele possa ficar sentado é, segundo a agente, o mais recomendado. Com intuito de motivar, ela procura recursos extras a fim de que Santiago consiga um trabalho, mesmo que em tempo parcial, e assim abandone o recebimento do benefício social. Por considerar que esse tipo de recurso deve ser, sempre que possível, temporário, Olena referencia o “offender” ao *On The Top Employment Services*.

Na *ONG Ottawan*, por ser um “parolee”, Santiago torna-se um “client” supervisionado por Bolivar. Na medida em que está “under ODSP” e em liberdade condicional, Bolivar encaminha Santiago para o *Total Pre-Employment Program*. Segundo o agente, Santiago deveria ocupar seu tempo com algo produtivo. O trabalho, no caso, é representado como algo positivo, logo recomendado, ainda que não imposto como condição pela “P.O.”.

¹²⁹ No caso dos condenados a nível provincial – sentenças inferiores a dois anos – a pena, quando em regime fechado, é cumprida em prisões, e não penitenciárias. Além disso, os apenados a nível provincial, quando em liberdade condicional estão “on probation”.

Na condição de “client” do programa de pré-emprego, Santiago costuma aparecer duas ou, no máximo, três vezes por semana. Segundo seus próprios relatos, a frequência à iniciativa não se dá com vistas a melhorar suas habilidades de leitura, escrita, matemática e/ou conhecimentos de informática, áreas essas enfatizadas no programa como requisitos importantes para conseguir e manter um emprego. Assim que chega àquele espaço ele costuma solicitar a algum dos monitores que sua presença seja anotada em um caderno no qual é controlada a frequência dos “clients”. Segundo ele, isso é muito importante porque, ao estar sob constante vigilância, sua “P.O.” pode checar, quando achar necessário, o seu envolvimento e sua participação nas atividades do programa. Geralmente, ele utiliza os computadores para assistir vídeos e ler notícias. Também tem o hábito de conversar com algumas pessoas, o que indica que o programa também pode ser um lugar para se distrair, conforme costuma dizer Steff, um interlocutor.

O programa de pré-emprego não necessariamente é utilizado para o desenvolvimento das habilidades antes referidas, que têm por objetivo capacitar e socializar os indivíduos para o mercado de trabalho. Isso porque, conforme apontamos, a busca por um emprego não é algo que se apresenta de maneira uniforme para todos. Nesse sentido, Javier, outro “parolee” e “client” do *Total*, que tem o francês como língua materna, costuma usar o programa para estudar inglês. De acordo com o interlocutor, o “P.O.” responsável pelo seu caso sabe que ele tem dinheiro e que sua família lhe oferece amplo suporte financeiro. Ele não precisa trabalhar para se manter, mas enquanto está em liberdade condicional, o “P.O.” monitora as atividades por ele realizadas. Por isso, ele precisa de atividades que ocupem todos os dias da semana. Neste sentido, Javier diz que a atividade ali desenvolvida é uma das condições que deve cumprir até o término da sentença, mas serve de fato para ocupar o seu tempo.

Como se vê, além de considerar o viés educacional (ou mesmo escolar) do programa de pré-emprego, é preciso considerar, também, os seus diferentes modos de apropriação pelos “clients”. Não obstante, a principal preocupação do *Total* parece ser mesmo de ocupar o tempo dos “parolees” e demais “clients”. Segundo o funcionário Bolivar, estando à toa os “parolees” poderiam ter mais chance de ocupar a mente com o que não deve, como a realização de novos crimes que levaria à reincidência criminal. De acordo com os propósitos correccionais do CSC, isso deve ser evitado a todo custo. Quanto ao uso da escola e, pensando mais amplamente no ambiente educacional como modo de ocupar o tempo das pessoas, Guedes (1997) assinala que, para alguns

segmentos sociais a função da escola é exatamente essa, o que conforme se supõe poderia evitar que os pesquisados pela autora naquele outro contexto viessem a se tornar “vagabundos”:

A escola é vista como ‘fracassada’, quase totalmente incapaz de ensinar alguma coisa que realmente valha a pena. Contudo, é absolutamente fundamental que se frequente a escola até, mais ou menos, 15 anos ou, preferencialmente, até terminar o primeiro grau (...). Por que, então, é tão importante continuar indo à escola? (...) fundamentalmente porque é o modo de ensinar às crianças a não serem ‘preguiçosas’, a terem ‘obrigação’. Trata-se, antes de tudo, de não deixá-las à toa, brincando o tempo todo, comportando-se como ‘vagabundos’. (...) todos os outros têm como ‘obrigação’ ir à escola até uma certa idade, não importando muito o que aprendem lá, mas sim o estar lá nos horários combinados. Por isso, a falta é punida com mais rigor que a reprovação, recebida com relativa condescendência e, em geral, atribuída mais ou menos explicitamente à ‘fraqueza’ da escola. (GUEDES, 1997, p. 181-183)

4.7.1 - Etnografando a supervisão da “P.O.”

“Antes eu não sabia como lidar com eles. Agora, eu jogo o jogo deles.” (Santiago referindo-se ao modo como lida com as condições impostas pelo *Parole Board of Canada*)

Foi interagindo com Santiago e explicando sempre que possível os propósitos da minha pesquisa que acabei sendo convidada a comparecer a um dos encontros semanais agendados com a sua “P.O.”, o que foi previamente autorizado por esta. Todas as quartas-feiras Santiago costumava reportar-se à “P.O.”. A frequência semanal do encontro é explicada pela agente como um progresso referente à liberdade condicional e é encarada por Santiago também da mesma forma, como podemos ver no seu relato:

no início eu tinha que ir todos os dias, depois passou para duas vezes por semana, agora é uma vez por semana. Vai chegar um dia que terei que me reportar ao “P.O.” duas vezes ao mês, depois uma vez ao mês até o final da sentença.

Segundo ele, além disso, há um bom relacionamento com a agente e isso faz toda a diferença. Isso porque “o P.O. faz o trabalho dele que é te vigiar, mas ele pode complicar a sua vida se ele quiser, mesmo se você estiver fazendo as coisas certas e cumprindo as condições.”

Na última quarta-feira do mês de janeiro encontrei-me com Santiago no centro de Ottawa, nas proximidades do escritório da “parole officer” responsável por seu caso. Seguimos juntos para o prédio do *Parole Board of Canada*, onde está o escritório da agente. Na recepção, Santiago identifica-se a um funcionário protegido por uma parede de vidro e apresenta um documento que comprova sua atual condição de “parolee”. Enquanto isso, o funcionário escreve em um livro o horário de chegada que em seguida é confirmado e assinado por Santiago. Além disso, ele checa a agenda da “P.O.”, comunicando à mesma a chegada do “parolee”.

Olena foi até a recepção e cumprimentou Santiago que, imediatamente, nos apresentou. Em seguida ela nos conduziu ao seu escritório, providenciando uma cadeira extra para mim, pois os presos em liberdade condicional costumam apresentar-se de maneira individualizada. Aquela situação foi uma exceção autorizada tanto por Santiago quanto por ela. Antes de iniciar a conversa com o “parolee”, chegou a perguntar o que eu fazia, informando que, além de trabalhar como “parole officer” naquele escritório, desenvolve a atividade em *halfway houses* e na *Joyceville Institution*, penitenciária de segurança média localizada na cidade de Kingston¹³⁰. Logo depois tratou de me apresentar o caso do Santiago:

Santiago saiu em “statutory release” da penitenciária onde vinha cumprindo sua pena. Isso significa que ele cumpriu a pena toda e não saiu em liberdade condicional. Quando Santiago aplicou para “day parole” que é uma espécie de liberdade condicional, riram da cara dele: Você? Pedir “day parole”? Não vai ter como! Claro que não dariam “day parole” para o Santiago porque o registro criminal dele é muito grave.

Após essa breve introdução, começou o trabalho de supervisão por meio de um diálogo com o “parolee”, o qual reproduzo abaixo de acordo com as minhas notas de campo:

Olena: Como foi o final de semana?

Santiago: Muito bom. Eu vi a Mitti. Nós retiramos os enfeites de Natal da árvore. Isso dá mais trabalho do que para colocar. Sem álcool...

¹³⁰ Kingston está localizada na província do Ontario a cerca de 150 KM de distância de Ottawa. De acordo com informações oficiais da cidade, o município tem a maior concentração de “federal correctional facilities” do Canadá, ou seja, penitenciárias que são, portanto, administradas pelo *Correctional Service of Canada*. No total há nove instituições localizadas no município ou nos seus arredores. Informações disponíveis em <http://www.cityofkingston.ca/> Acesso em fevereiro de 2013.

Ela interrompe o diálogo, explicando que Mitti é a namorada do Santiago e que qualquer relacionamento afetivo estabelecido ao longo do período de liberdade condicional deve necessariamente ser reportado ao “P.O.”, ou seja, emitir esse tipo de informação é uma das condições que Santiago deve seguir. Novamente volta a atenção para mim, explicando os níveis de liberdade condicional, situando o “offender” no nível B, uma vez que ele deve reportar-se a ela uma vez por semana:

ABCD níveis de liberdade condicional
A – todo dia se reportar ao “parole officer”;
B – 1 vez por semana;
C – 1 vez ao mês;
D – de 3 em 3 meses. Esse nível aplica-se aos “lifers”, já que até o final de suas vidas deverão se reportar ao “P.O.”

Antes de iniciar outros questionamentos, Olena informa que Santiago frequenta outro programa da *ONG Ottawa* voltado para presos federais em liberdade condicional que não apresentam condições de manter sua própria moradia. Este programa, de acordo com a agente, atua de modo complementar ao seu trabalho que desenvolve para “indivíduos de alto risco e necessidade que não têm condição de manter uma moradia, e que ainda devem ser monitorados quanto à gestão do risco na comunidade.” Com o ODSP e os auxílios obtidos através do programa de moradia da ONG, hoje Santiago tem seu próprio lugar para morar. Antes disso, ele chegou a viver em três *halfway houses* em Ottawa. Manter a própria moradia está em perfeita consonância com os objetivos do PBC, citados por Olena: "O Conselho contribui para a proteção da sociedade facilitando, conforme o caso, a reintegração oportuna de infratores como cidadãos cumpridores da lei." (*PBC, Manual Policy*).

A agente volta a conversar com Santiago sobre pontos específicos relacionados às condições que ele deve cumprir:

Olena: Eu acho esse aluguel muito caro, um aluguel que custa CAD\$ 1.000,00.

Santiago: Todo aluguel em Ottawa é caro.

Olena: Você não pensa em morar no Quebec? O aluguel costuma ser mais barato.

Santiago: Não. Quero ficar em Ottawa.

Olena: Está procurando algum curso? Você deve estudar. Você deve retomar o curso de Turismo e Viagens na Algoquin College – Turismo e Viagens. Se estiver muito apertado, você pode se tornar um estudante em tempo parcial, cursar apenas uma matéria.

Santiago: É. Se for para fazer uma matéria talvez eu consiga, porque aí eu vou me concentrar em uma coisa apenas. Vou tentar voltar.

Olena: Eu também acho que você deve voltar a trabalhar. Afinal, você está com muito tempo livre. Não estuda todos os dias na ONG.

Santiago: Eu vou aplicar para um trabalho que apareceu.

Olena: Quem é o empregador?

Santiago: Não sei o nome. Tem um cara da *ONG Ottawan* que conseguiu uma vaga de trabalho como telemarketing. Aquele que tem o cachorro (se reportando a mim para ajudá-lo a informar o nome do “client”).

Olena: Ok. Mas, você não sabe ao menos o nome da empresa?

Santiago: Não sei, mas vou ver isso. O pessoal da ONG (Petya) montou meu currículo.

Olena volta a chamar atenção do Santiago acerca da importância de conseguir um emprego, para em seguida ler algumas das condições que o mesmo deve cumprir:

Olena: Tudo que esteja relacionado a trabalho físico, que é o trabalho geralmente adequado para “ex-offender” e que os empregadores não checam se os candidatos têm registro criminal, não dá para o Santiago fazer por causa do joelho. Mas, tem um monte de emprego que ele pode aplicar. Agora vamos falar das condições. As condições e o número de condições aplicadas variam de acordo com cada “offender” em particular, o “criminal record”, se é um “high risk offender”, se é a primeira condenação, se o “offender” já violou alguma condição. No caso do Santiago:

1 – não ingerir álcool ou utilizar qualquer tipo de droga;

2 – comunicar ao “parole officer” qualquer relacionamento com mulheres, mesmo amizade;

3 – não estabelecer relações, amizade ou mesmo andar com pessoas que tenham ou tenham tido “criminal record”.

Após pontuar a terceira condição, Olena faz uma pausa. Em seguida, reconhece que Santiago é muito comunicativo, “so social”, uma pessoa que estabelece amizades facilmente. Pergunta, então, se ele está sendo “too friendly” na ONG. Relembra, ainda, que ele não pode ter amizades com outros “clients” porque a maioria tem um “criminal record”: “Se você aceita uma carona, se você vai tomar um café com um deles, sabe que pode voltar para a cadeia, não é? Você estaria violando suas condições.”

Finalmente, ela encerra a supervisão perguntando ao Santiago se ele tem alguma questão a colocar em torno do cumprimento das condições. Após Santiago responder que não tem nenhuma questão e que está tudo em ordem, ela volta a conversar comigo e me entrega seu cartão profissional, colocando-se à disposição para futuras interlocuções e, portanto, para colaborar com a minha pesquisa:

Olena: Não há problemas em receber estudantes e outras pessoas desde que o PBC e o “parolee” concordem com isso. Você tem mais alguma questão?

Pesquisadora: Como minha pesquisa está ligada diretamente ao trabalho para presos em liberdade condicional e ex-presos, gostaria de entender se a

colocação no mercado de trabalho formal aparece como uma condição para os presos federais em liberdade condicional.

Olena: Emprego pode vir a ser uma condição quando o desemprego, a falta de um emprego seja um fator que diretamente contribuiu para a infração, para o crime. Por exemplo, quando a gente tem um “crack dealer” ou uma pessoa que foi condenada por “home invasion”, quando a gente olhando o histórico dessas pessoas, vê que elas nunca tiveram um “real job”. Aí, nestes casos “procurar e manter um emprego” pode ser uma condição, porém não apenas uma recomendação como é o caso do Santiago. Também nesses casos, uma das condições pode ser exposição e monitoramento de transações financeiras e bancárias. Por outro lado, condições relativas a conseguir e manter um trabalho é algo recente no PBC porque é, no mínimo, complicado, você exigir que um “parolee” consiga um emprego em um momento e caso o mesmo não consiga, mandá-lo de volta para a cadeia. Sabemos que conseguir um emprego é uma tarefa complicada para a maioria das pessoas, ainda mais para quem tem um “criminal record”. O que se costuma fazer é recomendar e motivar os “offenders” a trabalhar. Aqueles que estão recebendo assistência social do ODSP ou OW, que é menor ainda, são encorajados a abandonar esse recurso que sempre deve ser visto como temporário. O trabalho como condição da liberdade condicional é algo menos comum. Frequentar a escola ou atividades voltadas para a educação e formação já costuma ser uma condição mais comum de ser aplicada. Essa é uma condição, por exemplo, imposta ao Santiago e é por isso que reforço a importância dele voltar para o curso da Algoquin ou ao menos frequentar o programa de pré-emprego da *ONG Ottawan*, o que consigo monitorar também através da instituição.

Diante do meu interesse, Olena continua a conversa, passando agora a explicar alguns elementos relativos ao seu trabalho, no qual busca estabelecer uma relação baseada em transparência e honestidade - o que é confirmado por Santiago. Aliás, o que ela diz ao longo da conversa serve como um reforço dos deveres que o “parolee” deve observar no cumprimento da liberdade condicional. Ela lembra, com isso, as possíveis sanções passíveis de serem aplicadas no caso de alguma violação:

O trabalho do “P.O.” é supervisionar, gerenciar o risco que os “offenders” oferecem em termos de segurança pública. O nosso trabalho é, de acordo com o mandato do PBC, contribuir para a proteção da sociedade, promovendo, quando apropriado, a reintegração paulatina dos presos como cidadãos cumpridores da lei. O trabalho dentro das instituições é diferente porque o objetivo é fazer com que os presos sigam seus respectivos planos correccionais.

Comunidade – gestão do risco para melhorar, garantir a segurança pública
Instituição – gestão, fazer com que os infratores sigam o plano correctional.
E o que a gente faz quando o “offender” viola uma condição? Dependendo da condição que ele violou, a gente o convoca para um “disciplinary meeting”. Se ele já violou alguma condição ou se violou uma condição importante, a gente tem o dever de mandá-lo para a cadeia de novo. Geralmente, uma prisão local. Durante esse período analisamos se isso será temporário ou definitivo, o que envolve mandar o mesmo para uma penitenciária porque apenas lidamos com “federal offenders”. Em torno de 70% das violações da condicional está ligada ao uso de álcool e outras drogas.

A exposição de Olena deve ser interpretada, aqui, não apenas como uma forma de trazer esclarecimentos para a minha pesquisa. Uma vez que Santiago continuava no escritório, aquela entrevista tinha também por objeto relembrar Santiago da sua condição geral enquanto apenado em liberdade condicional. Aquela supervisão específica, dada especialmente pela minha presença, pode ser entendida como um rito processual (Mauss & Hubert, 2001, p.149 -189), no qual as normas estabelecidas nas leis e regulamentos do sistema de justiça criminal canadense são trazidos à tona com vistas à padronização de comportamentos.

Como observa Turner (2005), a eficácia do ritual está na capacidade de moldar os sujeitos que participam dele, rumo à direção desejada, produzindo emoções e, também, expressando e mobilizando desejos. Entre outros efeitos, o ritual participa da criação de uma comunidade moral e da construção do grupo sobre o qual se está atuando, dado que a sua ação transforma agentes sociais, padroniza comportamentos, ajuda na construção de valores e normas (Turner, 2005). Ritualmente, portanto, a agente tenta impor padrões ao “offender” que, naquelas circunstâncias, admite, aceita, acata o que é dito. Isso, porém, não quer dizer que, na prática, o “offender” adira a tais padrões, seguindo à risca as condições que lhe são impostas. Santiago adere, ou não, ou adere apenas parcialmente a esses padrões.

O “parolee” é, pode-se dizer, um sujeito liminar, ou melhor, alguém que se encontra em uma fase liminar prolongada (Turner, 2005), a liberdade condicional. Estar na margem (Van Gennep, 1978) ou, nos termos de Turner (2005), estar no ‘limen’, implica restrições nas relações pessoais, conforme vimos no caso do Santiago. Ele é considerado pela “P.O.” como demasiadamente sociável, o que poderia facilitar a violação das condições. Nessa lógica, o “parolee” em supervisão pode ser entendido como uma ‘persona liminar’ contaminada e, por isso mesmo, potencialmente contaminadora (Douglas, 1966 *apud* Turner, 2005).

Neste sentido, pode-se dizer que, como não está na penitenciária, Santiago não é um presidiário. Por outro lado, ele também não é um “cidadão” canadense como os demais. Ele vive sob a supervisão, sob a custódia do PBC até que, quiçá possa ser algum dia considerado um “law abiding citizen”. A única certeza que temos é a de que Santiago continuará, com o passar dos anos, até a suspensão do seu registro criminal, um “ex-convict”. E, isso se, nesse interregno de tempo ele não incorrer em uma nova sentença ou violar uma das condições.

4.7.2 - O café – He’s breaching his conditions...

Ao final do encontro convido Santiago para tomar um café em uma lanchonete próxima ao PBC. Ele aceita. Chama atenção, porém, para o fato daquele evento se configurar como violação de uma das suas condições, uma vez que é obrigado a comunicar à agente qualquer relacionamento com mulheres, mesmo aqueles que envolvam amizade apenas. Reclama com isso da rigidez das condições e sinaliza a dificuldade de seguir todas elas: “o que eu estou fazendo agora, eu deveria reportar à eles, mas eu não irei.”

Ao escolhermos uma mesa, ele recomenda baixarmos o tom da conversa porque sempre se sente em vigilância e alvo da polícia, principalmente nas proximidades do PBC, o que sinaliza mais uma vez o sucesso do processo de ‘sujeição criminal’ a que foi submetido. Escolhe um lugar, segundo ele, estratégico e me recomenda: nunca se sente na frente ou próximo à janela de um café ou bar; nunca se sente de costas para a porta do estabelecimento. Isso porque, estando na frente, você vira um alvo muito fácil e, estando de costas, não consegue ver quem entra e quem sai. Quando tomávamos o café, que ofereci como forma de agradecer pelo aprendizado obtido com a reunião, Santiago disse que a minha presença era também uma forma de comprovar sua participação no programa da ONG e que, portanto, eu não deveria agradecer, pois também estava lhe ajudando.

Durante o café, Santiago seguiu relatando o encontro com o agente, que segundo ele foi positivo. Enquanto tira dois celulares do bolso da jaqueta, diz:

Você está vendo? Eu tenho dois celulares, mas toda a vez que eu tenho que me reportar ao PCB, deixo um deles desligado. Sabe por quê? Porque se a minha “P.O.” souber que eu tenho dois celulares vai começar a perguntar como eu arrumei dinheiro para comprar dois celulares. Aí, já vai achar logo que eu voltei a roubar. Você está vendo essa jaqueta que estou usando? Essa era a jaqueta que eu usava quando estava preso. Essa jaqueta é fornecida pelo CSC. Toda vez que venho ver a Olena eu venho com essa jaqueta. Eu também não coloco relógio, cordão, nada. Não posso aparecer aqui igual ao Merey, cheio de colar, de anel, de pulseira, de relógio. Eu correria o risco de ser mandado de volta para a prisão ou de ser mais vigiado do que já sou. Poderiam colocar um espião à paisana atrás de mim para ver se estou violando minhas condicionais ou cometendo outros crimes por aí. Teve uma vez que cometi um erro. Eu abri a minha carteira na frente dela. Ela olhou dentro da carteira e perguntou onde eu tinha arrumado aquela quantidade de dinheiro. Por sorte eu havia acabado de receber o OSDP. Com qualquer coisa

que eu apareço por lá, ela quer saber como eu consegui. Se eu ganhei, quer saber quem deu. E você sabe que eu não posso andar com quem tem registro criminal. Se não, posso voltar para a cadeia.

Ao final do café, ressalta que aprendeu a lidar com as cobranças do *PBC*: “antes eu não sabia como lidar com eles. Agora, eu jogo o jogo deles.” Ainda relatando como aprendeu a lidar com as cobranças daquela agência, revela que todas as vezes que vai à *ONG Ottawan* faz questão de ter a sua presença anotada pelos monitores porque sabe que Olena checa isso junto à instituição. “Eu posso até não estar estudando porque não vou lá para isso, mas ao menos sei fingir que estou. Fingir para eles [*PBC*] e a *ONG*. No programa de pré-emprego, de vez em quando, eu pego um livro para isso também. Você já viu?”

A partir do relato de Santiago é possível apreender o seu esforço em controlar as impressões na interação com a “*P.O.*”. Assim, é relevante retomamos o trabalho de Goffman (1975) para entender melhor a situação descrita por ele durante o café.

Goffman (1975) usa o termo ‘representação’ para se referir “a toda atividade de um indivíduo que se passa num período caracterizado por sua presença contínua diante de um grupo particular de observadores e que tem sobre estes alguma influência.” Continuando, o autor denomina de ‘fachada’ a parte do desempenho do indivíduo que serve regularmente de modo geral e fixo com a finalidade de definir a situação para os que observam a representação. “Fachada, portanto, é o equipamento expressivo de tipo padronizado intencional ou inconscientemente empregado pelo indivíduo durante a sua representação.” (p.29)

Podemos compreender que o interlocutor busca controlar as suas impressões, de modo a atingir certa coerência entre o que se espera de um “*offender*” em liberdade condicional naquele contexto. É assim que ele evita demonstrar, como vimos, qualquer sinal de riqueza, o que não seria coerente com o que se espera da sua atual condição. Ele revela, com isso, que aprendeu a jogar o jogo daquela agência que o controla por conta do período de liberdade condicional.

Santiago mostra estar familiarizado com a ‘fachada’ que deve ser utilizada naquela representação estrita, isto é, o encontro com a “*P.O.*” com vistas à manutenção da liberdade condicional. Nos termos de Goffman (1975), o interlocutor assume um papel social estabelecido e que apresenta uma determinada fachada já estabelecida para esse papel. Isso, por outro lado, não deixou de ser um dilema inicial, pois ele teve que aprender a escolher a fachada para aquela interação. Um exemplo refere-se à escolha

quanto ao uso da jaqueta da prisão como insígnia de sua condição financeira restrita pelo fato de contar com o ODSP exclusivamente. Ainda neste sentido, ele vislumbra acentuar determinados elementos durante o encontro, quando chega a enfatizar que o final de semana ocorreu sem o consumo de bebida alcoólica. Esse fato é trazido à tona como um modo de confirmar o quão desempenhado ele está em seguir as condições da liberdade condicional. É, pois, durante a interação com Olena que ele enfatiza esse aspecto que poderia permanecer despercebido.

Quando ele se apresenta diante da “P.O.”, seu desempenho tenderá a incorporar e exemplificar os valores oficialmente reconhecidos pela sociedade (e por aquela agência especificamente) e até realmente mais do que o comportamento do indivíduo como um todo (Goffman, 1975, p.41). Já com relativa familiaridade (posto que ele diz ter aprendido o jogo do PBC), ele ainda pode, segundo o autor citado, ‘iluminar’ com estilo social favorável as suas representações naquele contexto específico e também na ONG.

O encontro com a “P.O.”, segundo a perspectiva goffmaniana, pode ser compreendido como um esforço exercido por Santiago com vistas a manipular a impressão causada na agente. Além do uso da jaqueta, ele toma o cuidado de desligar um dos celulares para evitar uma intervenção da “P.O.” de forma mais incisiva sobre sua conduta, o que pode, em última instância levar ao encarceramento novamente. Ele tenta se proteger durante a representação, ‘manipular a impressão’ por meio da prática do controle do acesso à região do fundo e à região da fachada, o que é controlado não somente pelo indivíduo, mas também por outras pessoas:

E quando os estranhos percebem que estão prestes a entrar numa tal região, geralmente dão às pessoas ali presentes algum aviso, em forma de uma mensagem, uma batida, ou tossindo, de modo que a intrusão possa ser protelada se necessário, ou cenário apressadamente posto em ordem, e as expressões adequadas sejam fixadas no rosto dos presentes. (GOFFMAN, 1975, p. 210)

4.7.3 - Breaching one more condition...

Na outra semana voltei a ver Santiago na *ONG Ottawan*. Como já havia feito antes, convidou-me para beber cerveja na casa do Nagel, um dos poucos “clients” do

Total que não tem um registro criminal. Dessa vez, acabei aceitando o convite. Santiago tomou o cuidado de sair da ONG antes de mim e do Nagel. Encontramos-nos em uma esquina próxima à instituição e seguimos a pé para o apartamento. Na residência do Nagel tomamos algumas cervejas e, por aproximadamente uma hora e meia, conversamos sobre assuntos variados. Depois, seguimos cada um para sua casa. Isso porque Santiago tem “curfew” enquanto condição, o que, no seu caso, implica em ter que estar em casa até às 21h.

Na semana seguinte, repetimos o encontro. Desta vez, entretanto, Nagel já estava no seu apartamento. Pegamos carona com Merey, o que por si só implica a violação da condicional do Santiago, já que Merey é um “client” do *Total* que possui registro criminal, assunto que veio à tona durante o trajeto em tom jocoso. Merey nos levou até uma *LCBO*¹³¹ para que Santiago comprasse cerveja. Ao descermos do carro, já em frente ao prédio onde mora Nagel, Merey recomenda que Santiago tome cuidado para não ser visto por ninguém da ONG ao cruzar a rua com as cervejas.

Começamos a beber e conversar sobre vários assuntos, até que decidimos comer algo. Como Nagel não tinha nada para nos oferecer, Santiago se propôs a ir comprar comida no supermercado mais próximo e convidou-me a ir com ele. No supermercado, Santiago comprou costela e frango, já prontos para o consumo. Ao sairmos do supermercado, antes de guardar o cartão com o qual pagou as despesas, deu um beijo no mesmo e diz: “Eu amo a *ONG Ottawan*.” Em seguida, explica que recebe esse cartão como auxílio para o pagamento de despesas relativas à alimentação do programa de moradia da organização, do qual também é um “client”.

No apartamento bebemos e comemos até o telefone de Santiago tocar. Era um rapaz que fornecia drogas para Santiago, que se ausenta por alguns minutos e retorna ao apartamento com uma pequena quantidade de maconha para consumo próprio. Quando estávamos indo embora, Santiago, que costuma acompanhar-me até uma parte do caminho, informa que precisa passar no apartamento do rapaz que comercializa maconha. Chegando ao apartamento, a poucos andares acima de onde estávamos, o rapaz (aparentando cerca de, no máximo, 25 anos) nos convida a entrar. Imediatamente, Santiago nos apresenta e diz que sou uma amiga vinda do Brasil. Enquanto os dois conversam, o rapaz pega de dentro de uma sacola algumas pedras de *crack*. Utilizando

¹³¹ O consumo, a distribuição e a venda de bebida alcoólica no Canadá são regulados e controlados pelo governo das províncias. No Ontario a *LCBO – Liquor Control Board of Ontario* – é um estabelecimento autorizado a vender bebidas alcoólicas. Informações disponíveis em <http://www.lcbo.com/aboutlcbo/todayslcbo.shtml> Acesso em janeiro de 2013.

uma balança, pesa as pedras e recebe CAD\$ 40,00 de Santiago. Antes de sairmos do prédio, ele diz que, pelo tipo de pesquisa que eu vinha realizando, sobretudo no Brasil, o que eu acabava de presenciar não deveria ser algo significativo. Na verdade, ele acreditava que eu já deveria ter passado por muitas situações parecidas e que aquele seria mais um dos testes pelos quais eu estava passando: “você já passou por vários testes e ainda vai passar por muitos. Hoje você passou por um teste. Se você está viva e está aqui é porque os caras do Rio de Janeiro confiaram em você.” Ele finaliza explicando-me que eu não seria, dado o exposto, uma “snitch”, isto é, uma informante a trabalho de alguma agência do sistema de justiça criminal. Nas suas palavras, “snitch” é quando “você tira o seu rabo da reta e deixa alguém em apuros.” No caso do Rio de Janeiro, o “snitch” (informante) costuma ser chamado de “X-9” e

(...) torna-se um devedor explícito de uma ‘mercadoria política’ (Misse, 2006) transacionada, ilegalmente, entre a autoridade e ele. (...) um ‘despachante’, um intermediário explícito entre a polícia e o mundo do crime, propiciador de outros negócios ilícitos, oficializados, ou não, que incluem a extorsão – o arrego – como é o caso das milícias, no Rio de Janeiro. (KANT DE LIMA, 2013, p. 567)

Já na rua e com a pequena quantidade da droga guardada na jaqueta, Santiago disse que comercializava *crack* de vez em quando e que conseguia arrecadar uma boa quantia com esse negócio: “você viu que eu paguei CAD\$ 40,00, mas eu consigo fazer isso virar CAD\$ 100,00. Isso dá um lucro de CAD\$ 60,00.” Continuando a subir a rua, Santiago reconhece um usuário, para o qual já havia vendido a substância anteriormente e pergunta se ele estava precisando de alguma coisa. Com a resposta negativa, continuamos a caminhar até que Santiago fez uma revelação: “eu vou terminar de cumprir a liberdade condicional, mas vou voltar para esse negócio. Não dá para viver apenas com o dinheiro do ODSP, é muito pouco. Eu quero ter o meu próprio cartão de crédito.”

Santiago não aparecia na ONG há quase duas semanas. Estranhando esse fato, chego a perguntar a um monitor o que houve com o “client”. A resposta: “he breached.” Olena havia, inclusive, ligado para a organização, perguntando aos monitores se eles haviam notado algum tipo de comportamento diferente em relação a Santiago. O fato é que ele havia violado uma das suas condicionais, o que teria gerado uma medida executada pela agente responsável pelo seu caso. Ele foi mandado novamente para a cadeia. Permaneceu preso por aproximadamente duas semanas, surpreendendo “clients”

e monitores do *Total* com sua chegada repentina. Brincando, ele dizia: “Eu estava de férias.” Santiago permaneceu na prisão provincial localizada em Ottawa. Ele fez um relato em torno das péssimas condições de existência naquela instituição, dando destaque às relações estabelecidas entre os presos que, segundo ele, querem brigar e arrumar confusão o tempo todo.

Tomamos um café e Santiago contou-me com detalhes o que havia acontecido. Ele, como já estava acostumado a fazer, foi beber no apartamento de um de seus amigos. Na manhã seguinte, deveria reportar-se à sua “P.O.”, mas atrasou-se para o encontro porque havia bebido mais do que o habitual. Já no escritório, Olena sentiu o cheiro de álcool e perguntou se ele havia bebido. Confirmando o consumo de bebida alcoólica, Santiago foi informado pela agente que, por ter violado uma importante condição, voltaria para a prisão. Olena disse que a polícia iria buscá-lo em casa ainda naquele dia. Lamentando o ocorrido, ela chegou a recomendar que ele não fugisse, o que poderia piorar ainda mais a sua situação. Naquele momento Santiago não sabia se a reclusão seria apenas por um período curto de tempo ou se ele seria mandado de volta a uma penitenciária, decisão que, no caso, fica a cargo da agente. Assim, foi para casa e, dentre outras coisas, fez uma boa refeição e apagou todas as fotos do celular, eliminando qualquer elemento que, na sua concepção, poderia ser utilizado para mantê-lo por mais tempo na prisão.

Ao final da nossa conversa Santiago me contou que agora deveria se reportar ao PBC quase todos os dias da semana. Como parte do seu “release plan” deveria participar de dois programas correcionais, um deles ofertado na *ONG Ottawan*: o “*triple A program (AAA): the alternatives, associates, and attitudes.*” Por conta do ocorrido, disse que teria que dar uma pausa na bebida e em outras atividades. Essa foi nossa última conversa, já que na semana seguinte, mais uma vez foi mandado de volta para a prisão. Não consegui saber as razões para tanto, sabia apenas que ele havia violado novamente alguma das condições. De volta ao Brasil, soube, poucos meses depois, por meio de um dos monitores, que Santiago não está mais encarcerado.

O relato que trago em torno de parte da história de vida de Santiago sinaliza que os “clients” que passam pelo programa apresentam variados objetivos, ou seja, eles nem sempre pretendem virar um trabalhador ou voltar a ser um trabalhador. Ademais, muitos já são trabalhadores. Se há variadas formas de controle sendo acionadas pelas agências estatais como o CSC e o PBC, assim como pela ONG, há também, por outro lado variados interesses em cena e respostas confrontadas ao que é estabelecido como

norma. Como enquadrar Santiago em uma única categoria capaz de dar conta dessa trajetória que combina, em variados momentos, diferentes identificações? Para a ONG ele é um “client”, para o CSC e o PBC é um “parolee”, um “offender”, um “client”. Essas identidades se misturam, são acionadas nos diferentes contextos pesquisados e podem se justapor, o que revela que, ao final das contas, elas não são excludentes entre si e sinalizam os diálogos travados entre estas instituições. Há outros significados simbólicos nisso. No caso do Brasil, o que está em jogo no projeto estudado é a aquisição da identidade de trabalhador, socialmente valorizada, através do emprego. Não somente a identidade de trabalhador, mas o privilégio de demonstrá-la e poder acioná-la sempre que necessário ou possível através do registro formal. No caso estudado em Ottawa, o trabalho é tido pelo Estado e pela ONG como umas das formas de se ocupar o tempo do egresso ou do preso em liberdade condicional, ou seja, não é algo exclusivo no processo de construção institucional.

5 – DO LADO DE CÁ - OS PROCESSOS DE CONSTRUÇÃO INSTITUCIONAL DOS EGRESSOS NO *PROJETO EMPREGA JÁ*

5.1 - Das relações entre Estado e ONG

De acordo com Weber (1979), o Estado Moderno caracteriza-se por dispor de dois elementos constitutivos fundamentais, a saber: o monopólio legítimo da força e a presença de um aparato administrativo para prestação de serviços públicos, ou seja, de uma burocracia. Ainda segundo o sociólogo alemão, há quatro características idealtípicas na burocracia racional: competência (ingresso na organização mediante competência e a ascensão através do mérito); impessoalidade (apego aos instrumentos legais); hierarquia (existência de competências definidas dentro de uma divisão de trabalho); continuidade (apontada pela ocupação do cargo burocrático como profissão). Neste sentido, como aponta Miranda (2005), o Estado Moderno erigiu-se tendo por base

(...) os pressupostos de uma administração “racional” e de uma justiça “independente”, que deveriam ser igualmente obrigatórias para todos, não permitindo privilégios ou exceções, e que deveriam ser também objetivas, não podendo ser nem manipuladas, nem endereçadas a determinados indivíduos. (p. 5)

Teoricamente, portanto, como sublinha Sérgio Buarque de Holanda (1995):

O Estado não é uma ampliação do círculo familiar e, ainda menos, uma integração de certos agrupamentos, de certas vontades particularistas, de que a família é o melhor exemplo. Não existe, entre o círculo familiar e o Estado, uma gradação, mas antes uma descontinuidade e até uma oposição. (...) Só pela transgressão da ordem doméstica é que nasce o Estado e que o simples indivíduo se faz cidadão, contribuinte, eleitor, elegível, recrutável e responsável, ante as leis da Cidade. (p. 141)

No entanto, no caso do Brasil, diz ele:

(...) que só excepcionalmente tivemos um sistema administrativo e um corpo de funcionários puramente dedicados a interesses objetivos e fundados nesses interesses. Ao contrário, é possível acompanhar, ao longo de nossa história, o predomínio constante das vontades particulares que encontram em seu ambiente próprio em círculos fechados e pouco acessíveis a uma ordenação impessoal. Dentre esses círculos, foi sem dúvida o da família aquele que se exprimiu com mais força e desenvoltura em nossa sociedade. E um dos

efeitos decisivos da supremacia incontestável, absorvente, do núcleo familiar – a esfera, por excelência dos chamados “contatos primários”, dos laços de sangue e de coração – está em que as relações que se criam na vida doméstica sempre forneceram o modelo obrigatório de qualquer composição social entre nós. Isso ocorre mesmo onde as instituições democráticas, fundadas em princípios neutros e abstratos, pretendem assentar a sociedade em normas antiparticularistas. (HOLANDA, 1995, p.146)

Vemos, então, que a lógica pessoal, própria dos ambientes da vida social íntima, perpassa também o Estado brasileiro. E isso, com certeza, tem múltiplos impactos que são sentidos e vividos pelos diversos indivíduos e grupos, ainda que não de modo homogêneo. Como apontam os estudos sobre o tema, no Brasil, ainda que o Estado e suas instituições sejam formalmente concebidos de acordo com o princípio da igualdade perante a lei, caracterizam-se, em geral, pelo tratamento diferenciado dos casos, pelo privilégio de certas pessoas em detrimento de outras, “pela preocupação em atender primeiramente aos interesses do Estado.” (Miranda, 2005) Deve-se assinalar, porém, que não se trata aqui de estabelecer uma visão depreciativa da burocracia à brasileira, mas tão somente apontar suas especificidades dadas, de modo que,

as distinções com relação ao modelo burocrático-racional não podem ser entendidas como um “defeito” de nosso sistema. Aliás, não é nem exclusividade nacional, pois como afirmava Balandier, em seu clássico *Antropologia Política* (1969), eram raros os Estados onde a racionalidade proposta por Weber estaria totalmente presente, visto que a unidade e a centralização permanecem muitas vezes vulneráveis, que os direitos particulares subsistem, que a administração é fundada mais nas situações de status e nas relações de dependência pessoal do que na competência. (MIRANDA, 2005, p.5-6)

Kant de Lima, Amorim & Burgos (2002) nos auxiliam a compreender o papel do Estado no plano das representações e práticas na sociedade brasileira. Neste sentido, os autores lembram que, teoricamente, apregoa-se de modo explícito a igualdade entre todos os indivíduos que compõem a sociedade, principalmente no tocante à negociação de seus direitos e deveres em público. Este fluxo de negociação permanente, segundo os autores, é vislumbrado como algo capaz de emprestar à sociedade uma dinâmica democrática e um formato flexível, como em um paralelepípedo, no qual “(...) os diferentes estratos sociais se encontram em permanente mobilidade e cada indivíduo/elemento tem sua própria trajetória, uma vez que a base e o topo dessa figura têm a mesma superfície”. (p. 64) No caso da sociedade brasileira, porém, como sublinham, há uma série de princípios paradoxais e de características ambíguas organizando a vida social. Desta maneira,

Esta visão democrática, igualitária e individualista da sociedade, entretanto, convive, na sociedade brasileira, com uma outra, que permanece implícita – mas claramente detectável à observação – onde a sociedade, à maneira de uma pirâmide, é constituída de segmentos desiguais e complementares. Nesta última perspectiva, as diferenças que produzem inevitáveis conflitos de interesses são reduzidas a sua significação inicial, dada por uma relação fixa com contextos mais amplos do todo social. As diferenças não exprimem igualdade formal, mas desigualdade formal, própria da lógica da complementaridade, onde cada um tem o seu lugar previamente definido na estrutura social. A estratégia de controle social na forma piramidal é repressiva, visando manter o *status quo* ante a qualquer preço, sob pena de desmoronar toda a estrutura social. Portanto, não se pretende que os componentes da sociedade internalizem as regras, mas a hierarquia, pois sua aplicação não será nunca universal, mas hierarquizada, o que explica porque as regras são aplicadas desigualmente aos membros da sociedade. O sistema funciona com a aplicação particularizada de regras gerais, para isso sempre sujeitas, sucessivamente, à melhor e maior autoridade interpretativa (Kant de Lima, 2000). (idem, p. 64)

5.2 - Organização Não-Governamental - alguns esclarecimentos

Originalmente, o termo organização não-governamental começou a aparecer em documentos das Organizações das Nações Unidas (ONU) em meados da década de 1940, correspondendo a um universo bastante amplo e pouco delimitado de instituições. Neste sentido, “em 1945, na Ata de Constituição das Nações Unidas, já se faz menção a Organizações Não-Governamentais com as quais o Conselho Econômico e Social da ONU poderia estabelecer consultorias.” (Nações Unidas, 1977, p.1 *apud* Landim, 1993, p. 11). Steil & Carvalho (2001), ao traçarem a gênese das ONGs, além de lembrarem que o seu surgimento esteve vinculado ao projeto da ONU, destacam que é possível situar esse processo em três distintos momentos:

os primeiros anos, marcados pela ideologia do desenvolvimento de comunidades e pela filantropia como instrumentos de combate à pobreza e construção da paz. O segundo, caracterizado pelas lutas de resistência ao autoritarismo e de democratização. O terceiro, centrado na ideia de parceria e voluntariado como possíveis saídas para a crise do ‘estado de bem estar social’ e o avanço das políticas neoliberais. No contexto nacional (...): a década de 1970, tida como o período fundacional; a década de 1980, como o período de expansão e construção de uma identidade para as ONGs; e a década de 1990, marcada pelo movimento de globalização e pela atuação das ONGs como atores sociais. (p. 36)

Como se vê, originalmente, as ONGs evocavam o desejo de se construir espaços institucionalizados que, sem representar os governos, fossem capazes de promover a paz entre as nações por meio do diálogo e da cooperação econômica. Visava-se, com isso, “(...) estender o modelo democrático e o desenvolvimento capitalista para os países destruídos pela Segunda Guerra Mundial e para as nações aliadas do Terceiro Mundo que se encontravam num ‘estágio anterior do progresso’.” (Steil & Carvalho, 2001, p. 37).

Segundo Castilho (1982), desde o seu surgimento, o conceito de ONG revelou-se extremamente genérico. Poderia se referir tanto a centros de pesquisa, partidos, organizações sindicais, igrejas, associações profissionais, universidades e órgãos de setores populares como a entidades de cooperação financeira internacionais ou localizadas no terceiro mundo e dedicadas especificamente à promoção e realização de projetos de desenvolvimento. Reis (2011), ao ressaltar a pluralidade de definições, significados e sentidos atribuídos às ONGs, salienta que isso tem a ver com as origens históricas, causas e funções a elas associadas em cada contexto social e cultural específico. Daí, a grande polissemia em torno do que vem a ser ONG, a exemplo do que se passa, também, como o vocábulo sociedade civil (que recorrentemente entra no debate quando se pensa neste tipo de organização). Ademais, segundo Reis (2011), os conceitos – que não são definições puramente abstratas –, via de regra, competem entre si nas suas multiplicidades de sentidos e de aplicabilidade nos atuais cenários em que são evocados, em variadas escalas e por variados atores.

Nelson (2007), ao estudar tais organizações numa perspectiva mais neoliberal, lembra a importância destas no cenário mundial, enfatizando, também, a pluralidade de sentidos que permeia o tema:

Ao longo das duas últimas décadas, os processos de democratização, liberalização econômica e transformação tecnológica levaram a um crescimento dramático do número, da diversidade, do alcance e da influência das organizações da sociedade civil e suas redes. (...) Ele inclui movimentos sociais e políticos, grupos indígenas, organizações de jovens, grupos de mulheres, meio ambiente, direitos humanos e organizações de desenvolvimento, grupos de consumidores, iniciativas baseadas na fé, associações profissionais, universidades, política *think-tanks*, cientistas e tem impacto em muitos aspectos na vida das pessoas, que vão desde os seus direitos e obrigações políticas e civis, aos direitos e oportunidades econômicas, sociais e culturais. (p. 2)

Reiterando a atualidade do tema, a autora chama atenção para o crescimento destas organizações em todo o mundo, atuando em níveis locais, regionais, nacionais e globais. Em termos da expansão das ONGs internacionais, o número salta de 23.600 em 1991 para 44.000 em 1999. Apenas para termos uma ideia deste crescimento, há aproximadamente 3.000 ONGs no Conselho Econômico e Social das Nações Unidas no ano de 2000, sendo que este número era significativamente menor em 1992 e 1948, 700 e 40 organizações respectivamente. (*Human Development Report, 2000 apud Nelson, 2007, p.3*) Ademais, esta expansão também colaborou – e colabora – para a emergência de novos modelos de negócios, novos mecanismos de responsabilidade corporativa, novos arranjos institucionais e estruturais, formação de novas alianças entre setores econômicos, mudanças nas políticas ambientais e de operação.

Nelson (2007) considera que as ONGs conseguiram se estabelecer como uma das mais confiáveis organizações na sociedade, cuidando de temas relativos aos direitos humanos, saúde e meio ambiente. Não obstante, é preciso assinalar que isso não se aplica de forma inequívoca nos variados contextos em que estas se estabelecem, ou seja, no que concernem países, estados, cidades, ou mesmo, bairros. Assim, é imprescindível levar em conta, em cada caso, os cenários econômicos, sociais e políticos. No caso do Brasil, recentemente ocorreu um grande crescimento das ONGs, sendo que o surgimento das primeiras delas estava relacionado ao período da Ditadura Militar. Naquele momento, o dismantelamento de variadas instituições políticas (partidos, sindicatos, diretórios acadêmicos, entidades de bairros, etc) implicou “um vazio político institucional no campo das esquerdas no país”, o que corroborou para o surgimento de ONGs que, inicialmente, apresentavam tom político religioso (Steil & Carvalho, 2001).

Como aponta Landim¹³² (1993), foi entre os anos de 1960 e 1970, que apareceram as primeiras ONGs brasileiras, organizações essas, que inicialmente não se autodenominavam dessa forma e estavam articuladas, sobretudo, aos setores populares da Igreja Católica. Neste sentido, as noções de assistencialismo, de caridade, de filantropia e de amor ao próximo estiveram amarradas às representações e às concepções de tais organizações. Visava-se, naquele contexto, o ‘alívio da miséria’, a ‘substituição de agências governamentais na prestação de serviços sociais’ e a criação de mecanismos de ‘pressão quanto à formulação de políticas públicas’, tudo isso

¹³² Os estudos da autora focalizam, especialmente, a sua experiência de pesquisa e profissional na FASE - Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional. Mais informações em <http://www.fase.org.br/v2/>. Acesso em outubro de 2013.

permeado de valores ligados ao ideário liberal, tais como ‘pluralismo’, ‘participação’ e ‘altruísmo’. (Landim, 1993, p. 178)

Com o passar do tempo e levando em conta as mudanças no cenário político mais amplo, muitas modificações, assim como novos significados, funções, papéis e simbolismos emergiram em torno das ONGs. Elisa Reis (2011), ao investigar a relação entre as elites políticas nacionais e os movimentos sociais (principalmente, as ONGs), tendo como foco as novas formas de organização e de articulação Estado e Sociedade, explica que no período de transição democrática, “(...) a sociedade civil era pensada como o ator apto para conter tanto o Estado autoritário quanto os excessos do capitalismo selvagem, os excessos do mercado.” (idem, p.65) Com isso, a antiga perspectiva assistencialista foi sendo superada e, em seu lugar, colocados os princípios de ‘autonomia social e política’ que passariam a conduzir os rumos dessas organizações, colocando-se a ênfase, sobretudo a partir da década de 1980, nos temas vinculados ao ‘desenvolvimento’. Como observa Landim (1993):

É difícil, dada a dinâmica e a atualidade do fenômeno, analisarem-se as consequências que esses processos assumem, enquanto gestação de identidade comum entre entidades tão diversificadas. Mas certamente essas consequências existem: pode-se levantar a hipótese de que “ONG” é expressão que tende a criar, ou reforçar determinadas marcas no universo em crescimento e diversificação de entidades civis brasileiras, evocando o sentido da ação pautada por valores da cidadania, do associativismo e do individualismo modernos, da autonomia, da democracia. Questões envolvidas na ideia de “sociedade civil”. Ser “ONG” de alguma forma coloca a entidade no plano da política – frequentemente, evocando um sentido “anti-governamental”. Nesse sentido, analisando-se as listagens e entidades mencionadas aqui, fica claro que as “ONGs” – ao menos até hoje, no ponto em que se encontram os processos de luta pelo monopólio da sigla – demarcam enfaticamente uma distinção com relação ao campo das iniciativas “assistenciais”, ou “filantrópicas”, mais próximas talvez das culturas populares marcadas por outros valores, onde os associados à cidadania passam por dificuldades peculiares em se afirmar, numa sociedade como a brasileira. Como se viu esse tipo de organização é o grande ausente de todas as listagens. Até hoje – o que pode mudar – não se tem chamado, por exemplo, orfanatos, asilos, ou abrigos de indigentes, de “ONG”. (p.46)

No Brasil, a expansão das ONGs ganhou ainda mais visibilidade com o Fórum das ONGs, durante a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento e Meio Ambiente realizada na cidade do Rio de Janeiro, em 1992, e também com o Fórum Social Mundial, realizado em Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul, de 2001 a

2003 (Hermanns, 2003)¹³³. Em meio a isso, há todo um processo de ressignificação social das ONGs em termos dos seus papéis, objetivos e visibilidade. Tanto que, na primeira metade da década de 1990, estas organizações apresentavam “(...) um forte e enraizado capital de relações construído na sociedade brasileira, além de [serem] detentoras de uma identidade e de um nome com valor no mercado de bens simbólicos.” (Landim, 2002, p. 28)

Já a partir da segunda metade da década de 1990, observa-se, no contexto brasileiro, a composição de uma improvável parceria das ONGs com o Estado, o que originalmente denotaria uma espécie de antítese. Àquela altura, como uma espécie de contraface das associações possíveis, há também, nas composições e nos projetos desenvolvidos pelas ONGs, uma significativa presença do setor empresarial. Isso se dá, entre outros meios, através do financiamento de programas de “responsabilidade social”, o que acontece, por exemplo, no caso do *Projeto Emprega Já*, do qual nos ocuparemos mais adiante. A esse respeito, Landim (2002) analisa a relevância do empresariado nos acionamentos identitários e definições dos papéis sociais das ONGs. Em particular, nas disputas por esse bem simbólico amplamente denominado “responsabilidade social”, de cujos projetos o Estado cada vez mais se ausenta (como ocorre, por exemplo, com as políticas públicas voltadas para o trabalho). Segundo a autora:

Novos atores de peso colocam-se agora nesse processo, num movimento de atribuição de identidades às ONGs. São tempos em que a sociedade civil e as organizações voltadas à ação social tornam-se importantes objetos de *marketing* na venda de projetos referentes a uma nova agenda social, em que a reformulação das relações entre Estado e sociedade é ponto de destaque. (LANDIM, 2002, p. 45)

No que diz respeito mais diretamente ao objeto desta tese, cabe salientar que, nos últimos anos, começou a fazer parte do repertório simbólico e de ações das ONGs brasileiras uma certa gramática estruturada em torno da conquista de direitos e de cidadania. Como observa Raviolo (2003),

o que todas as ONGs têm em comum, para além da grande diversidade de áreas de atuação e metodologias, é o fato de promover o desenvolvimento da cidadania como forma de superar os problemas do nosso país. Através do

¹³³ Atrelado ao processo de expansão e de articulação das ONGs no Brasil, há em 1991 a fundação da Associação Brasileira de Organizações Não-Governamentais, a ABONG.

nosso trabalho, procuramos expandir e consolidar a democracia, tornando as pessoas sujeitos conscientes dos processos econômicos, políticos e sociais. Não podemos preencher esse papel se não atuamos com autonomia e resguardando nosso senso crítico. Mais ainda, a atuação nessa perspectiva nos leva a abordarmos nosso trabalho dentro de uma visão sistêmica, que obriga a articular alianças, procurar parceiros, sair do comodismo de olhar apenas para nosso umbigo. (p. 16-17)

O *Projeto Emprego Já*, um dos inúmeros projetos elaborados e executados pela *ONG Carioca*, tem como um dos seus eixos centrais a questão da cidadania e como objetivo principal o oferecimento de oportunidades de emprego com carteira assinada para presos e egressos do sistema prisional. A ideia norteadora do projeto é oferecer emprego e, com isso, viabilizar o acesso à “cidadania”. Na prática, o que se oferece é a possibilidade – através de uma mediação (Neves, 2008), ou seja, de um “encaminhamento” – de se obter um trabalho com carteira assinada. Neste sentido, Neves (2008) sublinha que “(...) os espaços sociais de mediação institucional para a operacionalização de programas de intervenção, quase todos visam a mudança de posições sociais e reconhecimento de direitos.” (p.11)

Ter um trabalho com carteira assinada é algo que (também) corresponde no Brasil a ser contemplado com uma identidade socialmente positivada disponível no mercado das identidades, qual seria, a identidade de trabalhador. A respeito dos acionamentos desta identidade, trataremos mais a diante. Antes, todavia, vamos ressaltar algumas dimensões acerca do valor do trabalho formal, assim como algumas representações que pesam sobre esta atividade, quando desenvolvida no âmbito da informalidade.

5.3 - O Valor do trabalho formal no mercado das colocações profissionais

De modo mais ou menos generalizado, conseguir um emprego nos dias atuais tornou-se também um ramo de negócios no qual há atuação de numerosas empresas. Cabe a elas, a prestação de serviços com vista à colocação dos indivíduos no mercado de trabalho de acordo, por um lado, com os seus interesses, experiências e formações profissionais e, por outro, com as vagas ofertadas pelas empresas que participam deste circuito. O uso da *internet* dinamiza esse mercado, no qual várias empresas competem

pela oferta do serviço, que ao final das contas, é o acesso a um emprego formal¹³⁴. Ainda nesta direção, surge e vem se expandindo no Brasil um serviço personalizado (uma espécie de consultoria e treinamento) para quem busca um emprego ou o desenvolvimento de variadas habilidades em termos profissionais, empregatícios e pessoais: o *coach*. Segundo a Organização Latino Americana de *Coaching*¹³⁵, a ideia surgiu na década de 1960, especialmente nos Estados Unidos com inspiração no modelo de *coaching* esportivo, que passou a ser adotado e adaptado no mundo do trabalho e dos negócios.

Nesse mercado figuram também as ONGs com seus respectivos programas de emprego. Com base nos dados etnográficos, pode-se afirmar, porém, que a prestação de serviços com vistas à colocação profissional via ONG é claramente diferenciada das demais. O que torna o programa de emprego estudado diferente neste mercado brevemente pontuado é, especialmente, a relação estabelecida com o público alvo – presos e egressos -, a iniciativa privada e, sobretudo, com o Estado. Antes de avançar nesse ponto específico é preciso entender o que está em jogo. Por que conseguir um emprego virou um mercado? Por que ter uma carteira de trabalho assinada ainda é algo tão importante no Brasil?

Pode-se dizer que, sobretudo, para determinados segmentos sociais, o emprego formal apresenta-se como uma espécie de ‘problemática obrigatória’, uma vez que, como observa Bourdieu (2001) “cada sociedade, em cada momento, elabora um corpo de problemas sociais tidos por legítimos, dignos de serem discutidos, públicos, por vezes oficializados e, de certo modo, garantidos pelo Estado¹³⁶.” (p. 36) Se considerarmos a centralidade do Estado no plano das nossas representações e reconhecermos que no Brasil o trabalho se apresenta como um direito civil que deve ser garantido por ele, temos reforçada, de forma inequívoca, a noção de ‘problemática obrigatória’. Muito embora o caso brasileiro apresente uma série de idiosincrasias, cabe salientar que, “(...) a despeito dos discursos liberalizantes em defesa da redução do papel do Estado, todos os países apresentam gastos públicos significativos com o que se

¹³⁴ Há várias empresas atuando neste tipo de serviço: *Catho*, *Curriculum*, *Infojobs*, entre outras. Mais informações, ver respectivamente: <http://home.catho.com.br/>; <https://www.curriculum.com.br/>; <http://www.infojobs.com.br/>

¹³⁵ As informações apresentadas sobre *coaching* foram obtidas a partir da Organização Latino Americana de Coaching. Mais informações em <http://www.slacoaching.com.br/>. Acesso em dezembro de 2013.

¹³⁶ Foucault (2003) sublinha que “o ócio numa sociedade tão atarefada como a nossa, o ócio é como um desvio. Aliás, um desvio biológico quando está ligado à velhice.”

convencionou chamar de políticas públicas de emprego.” (Azeredo, 1998, p. 15 *apud* Souza, 2003, p. 61)

Considerando os investimentos do Estado nos projetos de emprego pesquisados, não constitui exagero encarar tais iniciativas enquanto formas de política pública, como já pontuamos na introdução deste trabalho. O Estado, no planejamento e na implementação deste tipo de política pública, referente, inicialmente, ao acesso do trabalho, concede às ONGs, por meio dos seus respectivos projetos de emprego, a mediação a este direito, o que veremos com detalhes mais a seguir.

5.4 - Informalidade – Marginalidade – Ilegalidade – Criminalidade

Quando falamos do acesso ao trabalho, evidentemente estamos falando daquele desenvolvido no mercado formal que, sob vários aspectos, tende a ser definido por oposição ao assim chamado trabalho informal. Antes de iniciar uma discussão acerca do trabalho, ou mais especificamente, do trabalho formal como valor no caso da sociedade brasileira, vamos, a partir do discurso nativo explicitado logo a seguir, explorar um pouco da informalidade. Ainda que este não seja o objeto em si deste estudo, a informalidade, no que concerne às suas práticas e às suas representações nos revela de forma interessante o outro lado da moeda, especialmente na cidade do Rio de Janeiro. Afinal de contas, por que o trabalho informal, conforme lembrado e relembrado de tempos em tempos através da coordenação e dos supervisores do *Projeto Emprega Já*, não é suficiente para apagar, silenciar os vínculos e as identificações do indivíduo com o “mundo do crime” de uma vez por todas?

De acordo com representações e discursos a que tive acesso durante a realização da etnografia realizada no Rio de Janeiro, o trabalho informal não pode ser definido de forma unívoca ou consensual. Veja-se, por exemplo, o caso do camelô¹³⁷, ora associado à imagem positiva de trabalhador, ora aproximado da figura do “criminoso”. O relato abaixo, que ouvi de um supervisor durante o trabalho de campo, evidencia alguns dos dramas vividos por muitos trabalhadores do Rio de Janeiro dedicados ao comércio

¹³⁷ Segundo o dicionário Aurélio, o camelô é aquele indivíduo que vende mercadorias nas ruas, praças, calçadas. A camelotagem é a prática empreendida pelos camelôs.

ambulante, bem como uma ambiguidade de sentidos (sem fim) atribuídas ao trabalho informal:

Tá beleza. Tem o cara que vende boné aqui, vem aqui na sala direto e deve sair vendendo aí pelas ruas também. Se resolvem pegar ele? A gente sabe que ele é trabalhador, tá aqui vendendo de vez quando. Ele pode até tirar mais dinheiro do que o cara que tá empregado numa lanchonete. Mas, vai que resolvem fazer com ele igual fazem com os camelôs lá do Largo da Carioca¹³⁸? O que acontece? Um dia desses, eu vi. E, numa dessas o cara vai parar na cadeia de novo, de bobeira. Entende? Quando chega na delegacia e vê que o parceiro tem passagem... aí, fudeu! Você entende? Agora, quando o cara trabalha com carteira assinada, ele tem lá o horário dele e tal na empresa. Tudo documentadinho, certinho. Não tá na rua. Se numa geral¹³⁹ resolvem parar ele, beleza. Ele é trabalhador. Tem outra, se a polícia cisma com esse povo que vende aí na rua? Pode falar que é tudo mercadoria roubada. Não tem nota fiscal. Aquele tanto de relógio que os caras vendem na Carioca, vão pegar e falar que foi roubado.

Por uma série de razões, no Brasil, o comércio ambulante não só não é reconhecido pelo Estado como uma profissão, como também tende a ser encarado por ele como um fator que promove a ‘desordem do espaço urbano’. Isto posto, percebemos que o Estado não reconhece os comerciantes da venda ambulante enquanto trabalhadores, não regulamenta a atividade e, com isso, não fornece meios para lhes garantir uma carteira de trabalho assinada e seus respectivos benefícios¹⁴⁰.

Vale ressaltar que falar em trabalho formal no Brasil é falar, principalmente, de um documento, a carteira de trabalho. Cheguei a conhecer interlocutores que tiveram o primeiro registro na carteira aos 40 anos de idade, tendo desenvolvido uma série de trabalhos ao longo da vida sem esse tipo de formalização e reconhecimento estatal (e também social, conforme veremos). Neste sentido, a “carteira de trabalho assinada” simboliza o acesso ao trabalho formal, reconhecido pelo Estado, o que, para grande parte dos presos e egressos brasileiros, é vivido como algo inacessível em termos estruturais. Segundo o “encaminhado” Bueno, “todas as portas costumam estar fechadas, a única que vai continuar aberta é a porta do crime.” Os trabalhos informais

¹³⁸ *Largo da Carioca*, também chamado apenas por *Carioca*, é um amplo espaço situado no centro da cidade do Rio de Janeiro com intensa movimentação de artistas populares, vendedores ambulantes e transeuntes.

¹³⁹ “Geral” é um termo que designa uma abordagem policial.

¹⁴⁰ Não faz parte desta análise, constatar se os benefícios atrelados ao trabalho com carteira assinada, como a previdência social, se aplicam nos dias atuais e com que tipo de eficiência prática. Pude conhecer interlocutores aposentados em busca de trabalho, reclamando da renda mensal insuficiente para a manutenção da família. Estes realizavam “bicos” para complementar a renda. Outros ainda contavam com a “ajuda” proveniente do trabalho (formal ou informal) de outros membros do lar. Há uma série de artigos que tratam do trabalho após a aposentadoria em Barros Júnior (2009). Ver também Simões (1999); Peixoto (2004); Debert (1997; 2001).

ou temporários não fazem parte dos interesses do projeto pesquisado porque não são tão capazes, segundo o supervisor Fiodor, de “tirar o cara do mundo do crime”.

Sendo assim, embora o valor trabalho, por si só, seja uma referência central nas representações daqueles que buscam uma colocação no mercado, é, sobretudo, o trabalho formal que muitos buscam. Tendo em vista a construção de uma identidade social mais amplamente valorizada, de modo especial. E, nesse sentido, a chancela do Estado, cuja objetivação se verifica na posse da carteira de trabalho, mostra o quanto este é vital ao funcionamento de toda atividade econômica, posto que é ele, Estado, quem define as regras de concorrência, de uso do trabalho, bem como permite a reprodução dos trabalhadores de uma geração à outra, fixa normas relativas ao produto (qualidade, segurança), entre outros aspectos (Pires, 2005). E, obviamente, também “cobra impostos, taxas e cotas para financiar sua própria atividade e também para atender a objetivos políticos, sociais ou éticos”. (Lautier, 1997, p.61 *apud* Pires, 2005, p.39)

Utilizar as palavras caridade ou filantropia oficialmente “venderia” muito menos a ideia da iniciativa do que a noção de cidadania, especialmente se considerarmos as moralidades que essa última palavra carrega e igualmente a ainda vigente concepção de ‘cidadania regulada’ (Santos, 1979) no imaginário social brasileiro. Ademais, “os direitos da cidadania são essenciais para a própria existência do setor, pois sem eles não se sustenta a autonomia das organizações não-governamentais. A linguagem dos direitos é parte do acervo de valores que fazem o terceiro setor concebível, possível e desejável.” (Fernandes, 1994, p. 141)

A lógica em questão, no que diz respeito especificamente aos egressos do Rio de Janeiro, tem base aritmética, posto que, segundo os entrevistados, “quando se oferece um emprego para um ex-presos, significa duas mãos a menos cometendo crimes”. Essa conta é multiplicada ideologicamente no projeto em termos de sua consolidação e promoção, isto é, dois egressos trabalhando formalmente, quatro mãos a menos praticando crimes e assim por diante. Observamos neste cálculo uma dimensão moral, mobilizando valores disponíveis em um sistema de crenças socialmente legitimado (Eilbaum, 2012), no qual se evoca oposições trabalho/ócio, mas também ócio/crime, sendo o emprego valorizado naquele meio como modo de apagar o que não é moralmente aceito: o ócio e o crime; o ócio que leva ao crime. Assim, o “encaminhamento” de “candidatos”, com suas respectivas etapas e formalidades, é definitivamente regulado por moralidades, bem como integra um sistema que envolve

princípios de reciprocidade difusa e indireta entre aqueles que, de algum modo, participam da iniciativa em questão.

Por conta dessa dimensão moral, muitas vezes, as ideias de caridade ou filantropia são associadas à falta de disposição dos candidatos para trabalhar “de verdade”. Mas, evidentemente, isso não implica inflexibilidade por parte dos supervisores do *Projeto Emprega Já*. Tanto que, alguns deles “ajudam”, de vez em quando, os “candidatos” com quantias de dinheiro para o pagamento da passagem de transporte público com vistas ao comparecimento para a entrevista de emprego.

Como se vê, uma “ajuda” pontual pode ser não só aceita como até mesmo bem vista pela equipe. Por exemplo, durante uma das reuniões de equipe do projeto, constatou-se o fato de que um número considerável de presos e de egressos encontrava-se em situação de extrema escassez de recursos financeiros, sendo, com isso, impedidos de pagar o transporte coletivo para o comparecimento às seleções de trabalho. Foi, então, sugerida pela coordenação a criação de uma “caixinha” para o projeto auxiliar casos deste tipo, mas tal ideia não foi concretizada. Assim, ficava a cargo de supervisores específicos “ajudarem”, ou não, alguns “candidatos” com o dinheiro da passagem, ou mesmo custeando uma refeição.

Por outro lado, a “ajuda” que não seja estritamente pontual, normalmente expressa sob a forma de caridade ou filantropia, tende a ser claramente rejeitada naquele contexto, sendo usualmente contrastada com o valor “fazer” típico do “sujeito homem”:

poxa, o camarada vai até à *ONG Carioca* procurar emprego, a gente encaminha. Ele não está fazendo nada da vida e fica querendo escolher o horário que vai trabalhar porque não pode trocar o horário mais pra frente se a empresa precisar? Falei com ele mesmo: você prefere ficar vivendo da cesta básica que a sua igreja dá? É um encostado! Não quer trabalhar de verdade. Um cara desses queima o filme da gente, da *ONG Carioca*. Chuta que é macumba!

O fato de que alguns candidatos “ficam escolhendo demais e preferem viver sem trabalhar” apresenta-se, no caso, como um dos primeiros óbices ao acesso socialmente valorizado à identidade de trabalhador. Como observa Pires (2005), para além da dimensão estritamente econômica, o que está em jogo não é apenas a luta diária pela sobrevivência, mas também a busca por reconhecimento e respeito que tem por base a ética do ‘homem provedor’ - já tratada por Zaluar (1985) -, ou em termos mais coloquiais, a lógica do se virar para não deixar faltar o leite das crianças.

5.5 - Efeitos práticos e simbólicos da carteira de trabalho

Pela sua importância, é seu dever protegê-la e cuidá-la. É o registro de toda a sua vida profissional e a garantia da preservação e validade de seus direitos como trabalhador e cidadão, contribuindo para assegurar o seu futuro e o de seus dependentes. (Ministério do Trabalho e Emprego, Carteira de Trabalho e Previdência Social, p.4)

Podemos iniciar a reflexão do trabalho formal a partir do fragmento acima, extraído da Carteira de Trabalho e Previdência Social. Em primeiro lugar, conforme a etnografia realizada no Rio de Janeiro, cumpre assinalar que este documento não corresponde necessariamente o registro de uma vida profissional. Ele, evidentemente, não é a única forma de registro e não abarca a complexidade que uma carreira profissional engloba mais amplamente. Antes disso, o documento representa tão somente o registro de uma vida profissional reconhecido e legitimado pelo Estado, a partir do exercício de determinadas profissões, o que implica uma série de inclusões, mas também de exclusões. Um segundo aspecto a ser levado em conta é o fato de que a carteira de trabalho assinada, que consagra o trabalhador também enquanto contribuinte da Previdência Social (aí temos um de seus deveres), não necessariamente vai assegurar o futuro deste e de seus dependentes. Levamos em conta, por exemplo, a partir da própria pesquisa, casos de trabalhadores que mesmo empregados não conseguiam arcar com suas despesas básicas, tendo que recorrer aos “bicos” para conseguir a própria manutenção e, muitas vezes, de seus familiares. Um último aspecto que quero ressaltar é o fato de, no documento, estarem elencados os termos “trabalhador e cidadão”, duas categorias centrais para nossa reflexão. Para iniciar, podemos pensar até que ponto estas categorias podem se fundir (e não raro, se confundir) em termos práticos, bem como ser separadas por barreiras simbólicas. Neste sentido, Fernandes (1994) lembra que:

No jargão popular, atribuir-se o *status* de ‘trabalhador’ era equivalente a arrogar-se os direitos de um ‘cidadão’. Se é ‘trabalhador’, não é ‘vagabundo’, ‘marginal’ ou ‘bandido’. É, portanto, alguém de bem que merece a proteção das leis. (...) Considerando que as leis não funcionam como deveriam (...). A cidadania corre o risco de gerar um discurso sem consequências, artificialmente retórico, angelical. (p.102-106)

Cabe aqui, levantar algumas questões, tais como: no Brasil, só seria cidadão quem trabalha formalmente? Quem não trabalha não seria cidadão e não poderia contar com as proteções legais do Estado? Não poderia, assim, ter acessos aos direitos de cidadania? O Estado consegue possibilitar o trabalho como um direito para todos os cidadãos?

Corroborando um dos aspectos simbólicos acionados no documento, o *Projeto Emprega Já* parece operar com a noção de cidadania existente nos mesmos moldes. A coordenação do projeto ressalta que os indivíduos precisam de uma fonte de renda fixa de sustento para eles próprios e para a família, evocando assim sentidos associados ao trabalho formal por oposição à “aparente imprevisibilidade econômica do setor informal” (Pires, 2005). Destarte, o trabalho formal é tomado, segundo as representações dos entrevistados, como fonte exclusiva na construção institucional do preso ou do egresso como “cidadão”, haja vista que trabalhador, ele pode até já ser, embora isso não seja formalmente reconhecido. Tanto do ponto de vista prático quanto analítico, existe, portanto, uma diferença básica entre trabalho formal e trabalho informal: é poder, ser capaz de mostrar, de provar objetivamente. Neste sentido, só mediante o emprego no mercado formal efetiva-se a “inclusão social” e a “transformação social” dos presos e dos egressos que, com isso, “passarão a conhecer o que é cidadania”, pois terão um “trabalho de verdade”, vindo a se transformar em “cidadãos”, segundo os preceitos institucionais.

Mas, afinal, o que seria cidadania? Para os fins desta tese, não basta apenas tomá-la como uma categoria nativa recorrente na etnografia desenvolvida no Rio de Janeiro. É por isso que, antes de entender os sentidos atribuídos à cidadania no vocabulário do *Projeto Emprega Já* (o que tem a ver com a sua relação com o Estado, viabilizando o “acesso” a este direito por seu intermédio), precisamos compreender o que é este estatuto jurídico de modo geral.

Marshall (1967) é um autor clássico no estudo da temática, explicando como a cidadania passou a fazer parte de uma sequência de direitos progressivamente incorporados ao homem moderno, para torná-lo cidadão pleno. Nos termos do autor,

A cidadania é um status concedido àqueles que são membros integrais de uma comunidade. Todos aqueles que possuem o status são iguais com respeito aos direitos e obrigações pertinentes ao status. Não há nenhum princípio universal que determine o que estes direitos e obrigações serão, mas as sociedades nas quais a cidadania é uma instituição em desenvolvimento criam uma imagem de uma cidadania ideal em relação à qual o sucesso pode

ser medido e em relação à qual a aspiração pode ser dirigida. (MARSHALL, 1967, p. 76)

O autor, a partir do caso inglês, toma a cidadania como uma construção teórica do mundo ocidental moderno, que implica em direitos e deveres, bem como na garantia de uma ‘espécie de igualdade humana básica’. A igualdade, no entanto, não está atrelada à igualdade econômica. Na verdade, a desigualdade econômica é aceita até certo ponto. A cidadania não é incompatível com o mercado competitivo. Ela serve para garantir àqueles que se vinculam ao Estado um patamar mínimo de igualdade, mediante a desigualdade gerada pelo sistema capitalista:

A classe social, por outro lado, é um sistema de desigualdade. E esta também, como a cidadania, pode estar baseada num conjunto de ideais, crenças e valores. (...) Se estou certo ao afirmar que a cidadania tem sido uma instituição em desenvolvimento na Inglaterra pelo menos desde a segunda metade do século XVII, então é claro que seu crescimento coincide com o desenvolvimento do capitalismo, que é o sistema não de igualdade, mas de desigualdade. (MARSHALL, 1967, p.76)

Marshall, tomando como referência para a sua análise o caso da Inglaterra, afirma que a sequência de direitos é lógica e cronológica. Com isso, demarca como, ao longo da história, um conjunto de direitos foi sendo conquistado. Ele esclarece que o conceito de cidadania é composto por três tipos de direito, que juntos conformariam ‘a igualdade humana básica’. Os direitos civis são aqueles surgidos durante o século XVIII e estão relacionados à liberdade individual, o que compreende a liberdade de ir e vir, liberdade de imprensa, pensamento e fé, direito à propriedade e de concluir contratos válidos e o direito à justiça, sendo os tribunais de justiça as instituições responsáveis pela garantia dos mesmos. Ainda como direito civil, o trabalho pode ser vislumbrado nesta definição clássica, dada a liberdade de contratar e ser contratado que lhe diz respeito. Os direitos políticos surgiram ao longo do século XIX e significam o direito de participar no exercício do poder político, diretamente ou por meio de representantes eleitos, o que se concretiza através do acesso universal às urnas. Finalmente, o autor explica que os direitos sociais surgiram por volta do século XX e são aqueles relacionados ao bem estar social, o que envolve o direito à saúde, educação, trabalho, previdência, entre outros, devendo ser garantido pelas políticas públicas. O trabalho é um direito civil neste caso, mas ele também pode operar como um direito social, conforme será abordado mais adiante.

A partir de Marshall podemos pensar a cidadania, em termos gerais, como um status concedido aos indivíduos vinculados politicamente a um Estado, no sentido de oferecer um mínimo de igualdade quanto aos direitos civis, políticos e sociais, sendo que isto não significa igualdade em termos econômicos. Como a cidadania é contextual, no caso do Brasil, o surgimento e a dinâmica do conceito apresentam distinções em relação ao caso da Inglaterra, especialmente por conta da história do país, o que trataremos mais à frente.

Apenas para apontar a variedade de sentidos que envolve o conceito, Robert Shirley (1999), antropólogo americano que desde a década de 1970 desenvolve pesquisas e estudos sobre e no Brasil, traz uma diferente abordagem sobre cidadania. O autor considera a cidadania em termos da relação entre um indivíduo e a nação-estado, os deveres e obrigações que acompanham a residência numa determinada unidade política. Historicamente, no entanto, a cidadania, para ele, dizia respeito à comunidade ou à cidade-nação; a própria palavra (oriunda de *civis*) tem essas implicações. Shirley sugere uma visão local sobre o conceito, pensando na noção de ‘community’ (que se distingue da categoria “comunidade”, no sentido êmico assumido no campo carioca). Ele sinaliza que os vínculos de um indivíduo com sua comunidade local são em geral mais fortes do que seus laços com a nação. Também ressalta que isso ocorre no Brasil, chamando atenção para o fato de que no caso brasileiro o sentimento nacional nunca foi forte¹⁴¹. Nas palavras do autor:

A associação de um "cidadão" com "sua" cidade é um tipo muito diferente de experiência daquela associação com o Estado moderno. "Cidadania" é muito mais do que apenas um artefato passivo do local de nascimento, mas um elemento da vida de uma pessoa e de sua identidade pessoal. (...) A maioria das pessoas hoje em dia são "cidadãs" de vários tipos diferentes de organizações, além de seus respectivos países", a partir de superpoderes que vão das cidades e das aldeias locais numa série aninhada de instituições que determinam a identidade de alguém. (...) Historicamente pertencia-se a grupos de parentesco, clãs e famílias, bem como "localidades" ou "comunidades" que passaram a dar tal estatuto com outras instituições, promovendo a defesa social básica na sociedade. A proteção legal, por assim dizer, a partir de fora. (SHIRLEY, 1999, p. 177-178)

De todo modo, o trabalho como direito civil compreende a liberdade de contratar e ser contratado, o que é compatível com a sociedade de mercado e as suas

¹⁴¹ Neste ponto, faço uma ressalva no sentido de admitir que no Brasil, há ‘redutos de sentimento nacional’ e que, na verdade, o sentimento nacional é forte, porém pontual, naquilo que Guedes (2013) denomina ‘ritual quadrienal de nacionalidade’. Assim, as Copas do Mundo de futebol seriam, por exemplo, momentos paroxísticos da vivência da brasilidade, explica a antropóloga.

desigualdades econômicas. Por conseguinte, tomo a definição de Marshall neste estudo como pressuposto teórico:

No setor econômico, o direito civil básico é o direito a trabalhar, isto é, o de seguir a ocupação de seu gosto no lugar de escolha, sujeito apenas à legítima exigência do treinamento técnico preliminar. Este direito tinha sido negado pela lei e pelo costume; de um lado, pela *Elizabethan Statute of Artificers*, a qual destinava certas ocupações a certas classes sociais e, do outro, por regulamentos locais, que reservavam emprego numa cidade aos habitantes da cidade, e pelo uso do aprendizado como um instrumento de exclusão ao invés de recrutamento. (MARSHALL, 1967, p. 67)

As formas de acesso ao trabalho evidenciam, por outro lado, o trabalho como um direito social nos termos de ser uma atividade capaz de prover bem estar econômico e segurança (Marshall, 1967). Então, o trabalho é um direito civil, mas as formas de acesso podem evidenciar o trabalho como direito social.

No caso do *Projeto Emprega Já*, pode-se dizer que a dimensão do trabalho como direito social é claramente englobante da que o define como direito civil. Uma evidência disso é o próprio processo de encaminhamento dos candidatos. O trabalho, produto final destes processos de construção institucional, pode ser encarado como resultado de uma política social, onde há inclusive a presença do Estado, de várias formas. Além da concessão de recursos, é o Estado que garante a existência do projeto chancelando o acesso ao trabalho formal que, teoricamente, seria um direito civil de todo cidadão. Neste sentido, Souza (2003) analisa criticamente a relação estabelecida, no Brasil, entre ONGs e Estado, particularmente no tocante às políticas de emprego. Segundo ela,

A agravante é que, além de tardias, elas recebem o mesmo tratamento dado às demais políticas sociais: paliativo, fragmentado, superposto, clientelista e pretensamente ‘universal’, dando um novo formato à histórica ‘cidadania regulada’, divisor de águas entre trabalhadores brasileiros, não apresentando qualquer conexão com a nossa falaciosa rede de proteção social. (p. 62)

Levando em conta a incorporação da social democracia na conformação do universo político brasileiro, a Constituição Brasileira considera o trabalho como um direito social: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, 1988) Sendo o trabalho um direito civil e/ou social, quando no *Projeto Emprega Já* se evoca o trabalho com carteira assinada para o preso e o egresso se tornarem cidadãos,

estamos falando de um tipo específico de cidadania, mas não do exercício da cidadania plena, conforme temos a intenção de mostrar.

José Murilo de Carvalho (2001) consegue sinalizar claramente como a história do Brasil definiu os rumos que o conceito de cidadania assumiu entre nós, servindo, na verdade, como um empecilho para o surgimento da ‘cidadania plena’. Sem querer reduzir as questões elucidadas pelo autor no que diz respeito à história do país e dos movimentos que ajudaram na construção diferenciada da ideia de cidadania (e que ele prefere denominar significativamente de ‘estadania’), é possível dizer que a sequência de desenvolvimento dos direitos civis, políticos e sociais no Brasil ocorreu de forma bastante distinta do caso inglês trabalhado por Marshall (1967). No Brasil, os direitos sociais foram os primeiros a surgir, o que alterou profundamente a natureza da cidadania brasileira em relação à inglesa:

De fato, a independência se fez sem revolução social e política, o mesmo acontecendo com a proclamação da República e com o movimento de 1930, chamado embora, o último, de revolução. A primeira incorporação em massa de cidadãos se deu, como na Alemanha, via direitos sociais, durante o regime autoritário do Estado Novo. Mas termina aí a semelhança com aquele país. A incorporação à sociedade civil até hoje é precária, apesar de garantida em lei. A ineficiência do judiciário e a inadequação do sistema policial excluem a maior parte da população do gozo dos direitos individuais. Somente após 1945 é que houve admissão em massa dos cidadãos aos direitos políticos. Inexistem entre nós a forte identidade nacional e a tradição de obediência rígida às leis, típicas da Alemanha. Nosso Estado, apesar de incluir em sua ideologia elementos incorporadores da tradição ibérica, não se cola à nação ou a qualquer tradição de vida civil ativa. Não é um poder público garantidor dos direitos de todos, mas uma presa de grupos econômicos e cidadãos que com ele tecem uma complexa rede clientelista de distribuição particularista de bens públicos. A isso chamo de estadania. Esse percurso teve consequências para nossa política e nossa cultura. Uma delas é a excessiva valorização do poder Executivo. Os direitos sociais foram implantados em períodos ditatoriais, em que o Legislativo ou estava fechado ou era apenas decorativo, criando-se a imagem, para o grosso da população, da eficácia do Executivo. A orientação para o Executivo dá continuidade à longa tradição portuguesa, ou ibérica, de patrimonialismo. O Executivo é visto como todo-poderoso, como o grande dispensador paternalista de empregos e favores. A ação política nessa visão é, sobretudo, orientada para a negociação direta com o governo, sem passar pela mediação da representação. (CARVALHO, 2001, p.2-3)

De acordo com Carvalho (1996), a estadania “não tem um sentido propriamente cívico, assim como não indica a afirmação civil da cidadania” (p. 339). Isso implicaria, então, numa relação clientelista com o Estado, uma vez que não houve um processo de autoconstrução das pessoas como cidadãos. Por conta disso, passou a existir uma relação de dependência da sociedade brasileira em relação ao Estado, em contraste com o que

seria o exercício da cidadania, verificado no modelo de Marshall (1967), por exemplo. Neste último caso, a ênfase da cidadania estaria no cidadão como titular de direitos, sobretudo dos direitos que lhe protegem da opressão (civis) e dão controle sobre o Estado (políticos). Trata-se, no caso, de uma cidadania marcada por seu caráter ativo. (Carvalho, 2001, p.2)

Como aponta DaMatta (1985), no caso do Brasil, para entendermos o(s) sentido(s) da(s) cidadania(s) é preciso levar em conta as particularidades de nossa sociedade, que mescla concepções tanto de ordem hierárquica (envolvendo a desigualdade irreduzível e naturalizada entre os grupos) quanto de ordem igualitária (pressupondo-se a existência de indivíduos diferentes entre si, mas tratados de forma igual perante a lei) (DaMatta, 1979). A ‘cidadania relacional’ (DaMatta, 1985) adviria dessa combinação, na qual o valor das relações pessoais afeta de modo profundo atividades basicamente impessoais, resultando numa sociedade fundada nas mediações tradicionais.

Um dos exemplos da lógica pessoal que atravessa a sociedade brasileira se dá através da revelação de identidades por meio de documentos, materiais que têm o poder de “provar o que é dito” (Guedes, 1999). A apresentação da carteira de identidade, documento que contém fotografia, idade, filiação, assinatura e cútis, cumpre este papel, principalmente porque a polícia pode prender as pessoas sem documentos, ou seja, sem identidade ou incapazes de se identificar (DaMatta, 1979). Daí, a preocupação em sair de casa sempre munido de pelo menos um documento de identificação, o que afasta, pelo menos inicialmente, o indivíduo de associações relacionadas à indigência (Mouzinho, 1997 *apud* Guedes, 1999) e distingue o cidadão do marginal (Peirano, 2006), pois “produzir os seus próprios documentos é produzir o seu lugar na sociedade.” (Guedes, 1999, p.92) O *Projeto Emprega Já* opera, por conseguinte, segundo esta lógica. Oferecer o acesso à carteira de trabalho é, simbolicamente, oferecer o acesso à identidade de trabalhador que é socialmente positivada, passível de ser acionada em determinadas situações no espaço público, como será salientado mais à frente. Logo, não estamos falando em uma transformação ou conversão do “bandido” em “trabalhador”, pois, como já vimos anteriormente, uma série de “encaminhados” já foram ou são trabalhadores.

No que diz respeito especificamente à carteira de trabalho no Brasil, esta não só desempenha a função de revelar a identidade, mas, sobretudo, opera como uma espécie de ‘certidão de nascimento cívico’, como salienta Wanderley Guilherme dos Santos

(1979). De acordo com os estudos desenvolvidos por este autor, a partir da década de 1930, ser cidadão no Brasil passou a significar estar dentro do processo produtivo, o que juridicamente estava refletido no contrato e na carteira de trabalho. A carteira de trabalho passou a ser a ‘certidão de nascimento cívico’, tornando-se um documento comprobatório da cidadania. O status de cidadão era regulado pelo Estado e concedido àqueles que tinham profissão reconhecida por lei, gerando a nossa chamada ‘cidadania regulada’. Diferentemente da cidadania plena, tal qual definida por Marshall (1967), a cidadania nestes termos não se baseia num código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional definido por norma legal. Assim, ser cidadão tem a ver com o exercício de certas profissões e os direitos do cidadão ficam limitados aos direitos do lugar que o mesmo ocupa no processo produtivo reconhecido por lei. Por corolário, isso também gera os chamados de pré-cidadãos, indivíduos cuja ocupação a lei não reconhece.

Como sinaliza Peirano (2006) com base no estudo de Santos (1979), a carteira profissional, mesmo sendo símbolo de cidadania, não significou o reconhecimento da igualdade entre os indivíduos e a participação integral dos mesmos na vida social. Ademais, a expedição de carteiras de identidade pelas associações de classe que assumiram funções próprias das Secretarias de Segurança Pública, exaltou ainda mais a distinção e o status para uma parcela restrita da população, isto é, apenas uma minoria privilegiada pelas profissões socialmente reconhecidas.

Embora isso não se dê nos mesmos termos observados por Santos (1979), é possível depreender que o *Projeto Emprega Já* constitui um tipo de iniciativa que também promove a ‘cidadania regulada’. Diante de sua hipossuficiência, determinados indivíduos são encaminhados para as “empresas parceiras” diversas. De modo geral, estes precisam da tutela do Projeto para conseguir exercer um direito civil básico, qual seja o de ser contratado profissionalmente.

Utilizo o termo tutela porque neste caso não existe um programa de socialização institucional para o mercado. Por si só, o egresso não vai e demonstra as suas capacidades individuais aos possíveis empregadores. Ele é “encaminhado” para seleções junto às “empresas parceiras”. “Encaminhamento” este que, pode ser feito por meio da “carta de encaminhamento” levada pelo “candidato” no dia da seleção, mas também por meio do “acompanhamento” presencial de algum dos supervisores. O “encaminhado” é assim representado como alguém que não será contratado se não houver o “respaldo”, a tutela, a “supervisão” do projeto. Aliás, é para isso que o projeto serve: para

“encaminhar”, isto é, “colocar no caminho do trabalho” os presos e os egressos do sistema que anseiam “de verdade” por uma “carteira de trabalho assinada” e fazem por onde, ou seja, se submetem ao processo de construção institucional do projeto, entram e se mantêm em um circuito de reciprocidade direta e indireta. Tudo isso permeado por uma lógica marcadamente relacional, como foi visto no segundo capítulo.

Por meio de um protocolo objetivo, o Projeto tem a proposta institucional de “ressocializar” os presos e egressos através do trabalho com carteira assinada, acenando com isso para a apropriação da cidadania. O emprego é o meio exclusivo para, não somente “ressocializar” (conforme a categoria nativa), mas para transformar os indivíduos em cidadãos reconhecidos pelo Estado no exercício de suas respectivas atividades laborais. Na medida em que outros direitos e deveres da cidadania ficam em suspenso e que a iniciativa não visa necessariamente socializar os “encaminhados” para o exercício da cidadania plena, poderíamos, também considerar esta forma de mediação no acesso ao trabalho como parte de uma ‘cidadania outorgada’¹⁴².

Mas, por que ‘cidadania outorgada’? Especialmente pela razão deste acesso ser mediado pelo Estado. O acesso a este tipo de política pública é mediado porque, ao final de contas, trata-se de uma forma de cidadania que se configura pelo reconhecimento do Estado, explicitado em documento criado por esta entidade, a carteira de trabalho. É assim que a outorga faz sentido quando passamos a analisar a cidadania nos termos do *Programa Emprega Já*.

Segundo o dicionário Aurélio, outorgar significa consentimento dado através de uma escritura pública ou de uma lei por alguém que detém o poder efetivo para tal e o utiliza até quando lhe for adequado. Neste sentido, não constitui exagero afirmar que o Estado concede, consente, atribui, permite, aprova, autoriza a ONG a praticar atos em seu nome, ou seja, a mediar, via projeto, o acesso à carteira de trabalho assinada.

Quanto ao tratamento e desenvolvimento das políticas públicas de emprego no Brasil, Souza (2003) sublinha a existência de dois tipos de iniciativa: políticas passivas e políticas ativas. As políticas passivas, nas palavras da autora, “limitam-se a assistir financeiramente o desempregado, não tendo nenhum tipo de impacto sobre os índices de desemprego” (p.62). Isso se dá através do seguro desemprego, por exemplo. As políticas ativas, nas quais o Projeto pode ser enquadrado, dizem respeito aos subsídios que o trabalhador recebe de modo a ampliar suas possibilidades de inserção ou

¹⁴² Agradeço à minha orientadora Simoni Lahud Guedes que, durante a qualificação, sugeriu a reflexão acerca da ‘cidadania outorgada’.

reinserção no mercado ou, ainda gerar sua própria renda, nas quais também se encaixam os chamados programas de desenvolvimento. Souza (2003) menciona que estes programas abrem espaços para a inserção da sociedade civil, sendo um dos modos do Estado estabelecer parcerias com o chamado *Sistema S*¹⁴³, sindicatos, ONGs, fundações e universidades com vistas à implementação de tais programas. “Sob o discurso da construção de parcerias, o Estado, uma vez mais, transfere responsabilidades aos municípios e à sociedade civil, institucionalizando a participação com o argumento da construção de uma política pública de emprego.” (idem, p. 75)

A ‘cidadania outorgada’ se aproxima, assim, dos sentidos e dos significados da ‘cidadania regulada’, tal qual analisada por Santos (1979), situando-se a diferença, especialmente, no fato da mediação – da outorga de direitos – conduzida pela ONG. Considerando-se que, teoricamente, é dever do Estado dispor universalmente do trabalho como direito civil, mas levando em conta que, na prática, isso não contempla todos os sujeitos, temos o projeto de emprego atuando como uma espécie de extensão do Estado no acesso a este direito que é, assim, reconfigurado como um direito social. Esta reconfiguração, de direito civil para direito social, ocorre porque a proposta do *Projeto Emprega Já* tem como foco valores como “inclusão social”, “ressocialização” e “cidadania”.

Conforme a coordenação assinala, há uma também uma urgência¹⁴⁴ no “encaminhamento” porque

quanto mais tempo o cara fica desempregado, mais tempo ele tem pra pensar em voltar pra bandidagem. Porque a porta tá lá aberta, sempre. E tem uma hora, que mesmo que o camarada não queira voltar, às vezes, se ele não tem uma oportunidade, ele tem que voltar. Como é que ele vai lidar com a situação de chegar em casa, ter um copo de arroz e um ovo na geladeira?

¹⁴³ O *Sistema S* é “formado por organizações criadas pelos setores produtivos (indústria, comércio, agricultura, transportes e cooperativas) com a finalidade de qualificar e promover o bem-estar social de seus trabalhadores, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e educação profissional para trabalhadores do setor de comércio e serviços; o Serviço Social do Comércio (SESC), promoção da qualidade de vida dos trabalhadores do setor de comércio e serviços; o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e educação profissional para trabalhadores rurais; o Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes (SENAT) e educação profissional para trabalhadores do setor de transportes; o Serviço Social de Transportes (SEST) e promoção da qualidade de vida dos trabalhadores do setor dos transportes; o Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas (SEBRAE) e programas de apoio ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas; o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP) e aprimoramento e desenvolvimento das cooperativas e capacitação profissional dos cooperados para exercerem funções técnicas e administrativas (BURNIER et al, 2007, p. 343)

¹⁴⁴ A urgência percebida durante o desenvolvimento do trabalho de campo inspirou o nome fictício *Projeto Emprega Já*.

Mulher e filho tendo que almoçar e jantar com isso? Eu já passei por isso e sei o que é. Não é qualquer um que resiste.

A urgência do “encaminhamento” justifica-se, assim, porque com o emprego, espera-se erguer uma barreira que dificulte o “retorno ao mundo do crime”, numa espécie de resposta a curto prazo que os cursos de formação e de capacitação profissional não são capazes de oferecer. Daí, não constitui o foco da iniciativa. A despeito de, durante o trabalho de campo, cursos profissionalizantes e outros programas de qualificação profissional terem sido aventados como uma possibilidade a ser incorporada no escopo da iniciativa, a equipe tinha como primeiro objetivo o “encaminhamento” para o mercado. Segundo a concepção do projeto, o que importa é, antes de mais nada, colocar os “encaminhados” para trabalhar, porque, conforme sinaliza um funcionário, “depois que o cara tá trabalhando, ele tá garantido. Ele pode pensar em outras coisas. Talvez um curso... mas, aqui é o lugar de resolver o emprego, que é urgente! A carteira assinada dá tranquilidade pro cara pensar.”

Muitos são os significados simbólicos relacionados ao fato de se ter uma carteira de trabalho assinada, especialmente para os segmentos de classe trabalhadora. Como vimos, ela funciona como documento comprobatório da cidadania, embora, paradoxalmente, não garante o acesso aos direitos civis, políticos e sociais para a maioria das pessoas. De acordo com Guedes (1999), ela é uma das principais objetivações de todo o processo que redimensiona o trabalhador brasileiro, no qual a intervenção do Estado na regulação das relações de classe assume um tom de outorga de direitos para o trabalhador, de modo que a dimensão histórica de lutas e conquistas do movimento operário é abstraída e os direitos sociais apresentados como dádiva (Gomes, 1988 *apud* Guedes, 1999).

A carteira de trabalho ainda hoje é “(...) o signo maior do acesso a estas dádivas, assumindo (...) conotações simbólicas cruciais como referencial na identificação dos trabalhadores.” (Guedes, 1999, p.88) Desta maneira, não ter uma carteira de trabalho assinada desloca o indivíduo pertencente aos segmentos de classe trabalhadora para um lugar social desprivilegiado ou mesmo estigmatizado (Goffman, 1988), no qual o mesmo não consegue comprovar seu valor enquanto trabalhador, ficando mais suscetível a classificações como, por exemplo, “vagabundo” – aquele que não trabalha - e/ou “bandido” (Guedes, 1997).

De modo geral, no caso dos sujeitos que se encontram encarcerados, ou seja, que não estão em liberdade condicional, o trabalho não costuma ser vislumbrado como

direito, mas como um benefício. Aliás, em princípio, os presidiários não têm direitos. Qualquer tipo de concessão que lhes diz respeito é classificado como benefício, uma vez que eles estão tutelados pelo Estado. A LEP (Lei de Execuções Penais nº 7.210/1984) informa claramente isso e nos auxilia a compreender esta assertiva, igualmente para os condenados em liberdade condicional.

A LEP prevê a colaboração do serviço de assistência social para o egresso na obtenção de trabalho. No Art.28, reconhece o trabalho do apenado como dever social e condição de dignidade humana, com fins educativos e produtivos, no entanto informa que a atividade, neste caso, não está sujeita ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Mais à frente, no Art.55 estão previstas as recompensas em função do bom comportamento reconhecido em favor do condenado, de sua colaboração com a disciplina e de sua dedicação ao trabalho, sendo estas recompensas o elogio e a concessão de regalias. A atividade laboral também funciona como elemento a favor da remissão do tempo de execução da pena. Ao trabalhar três dias, conta-se um dia a menos no tempo da pena, segundo consta no Art. 126. Mas, o condenado que for punido por falta grave perderá o direito ao tempo remido, começando o novo período a partir da data da infração disciplinar, de acordo com o Art.127.

O trabalho para os encarcerados é um benefício e pode ser visto como uma dádiva. Compondo este circuito da dádiva estão as recompensas pelo bom comportamento e a dedicação ao trabalho traduzidas em forma de elogio, o que fortalece a relação de aliança (Caillé, 2002) entre o preso e o Estado, e de concessão de regalias. A remissão da pena através da atividade laboral também pode ser entendida através do circuito da dádiva. O Estado, ao dar a chance ao indivíduo de reduzir o tempo da pena por meio do trabalho, gera obrigação. A desigualdade em termos de quem dá e de quem recebe (já que a dádiva não prevê igualdade) se dá pelo controle do Estado quanto a esta chance, passível de ser perdida em decorrência de uma falta grave e que também não está à disposição de todos apenados, uma vez que não há postos de trabalho para todos os presos – algo também observado no Canadá.

Esta restrição, por outro lado, é sentida de algum modo também por aqueles que estão em liberdade condicional e para os egressos do sistema. Isso implica, por exemplo, a criação de formas diferenciadas de acesso ao trabalho formal, especialmente através de iniciativas das ONGs, como já sinalizamos. De acordo com Fernandes (1994), a generalização do conceito de cidadania contribui no reforço da “responsabilidade social” que é acionada por estas organizações em relação ao setor

privado. Temos, assim, “uma ‘co-responsabilidade’ sociocultural que vai além dos muros das empresas”, ou seja, “não apenas o indivíduo, com sua consciência moral, mas também a pessoa jurídica, a instituição particular, passa a ser valorizada como um personagem do espaço comum. Como qualquer cidadão, os grupos particulares, lucrativos ou não, são portadores de direitos e deveres para com os demais.” (Fernandes, 1994, p.97) Com isso, identificamos o *Projeto Emprega Já* que atua mediando o acesso ao trabalho formal junto às “empresas parceiras” para presos e ex-presos, ou seja, sujeitos que o próprio Estado criou.

Ainda pensando a ‘dívida entre os modernos’, Caillé (2002) colabora para o nosso entendimento quando explica a solidariedade em seu sentido contemporâneo. Tradicionalmente, a solidariedade se dava no seio da sociabilidade primária e era garantida por aquilo que ele chama de dívida partilha e também pela dívida assimétrica. Mesmo que estas formas ainda existam, o autor chama atenção para o fato de a modernidade ter substituído sistematicamente a solidariedade personalizada, por uma “(...) solidariedade impessoal, funcional, pública e estatística (relativa à seguridade social). A forma predominante da solidariedade é garantida por um sistema público de redistribuição (Polanyi) que implanta a dívida mecânica e impessoal que poderia ser qualificada como ‘dívida secundária’ (ou secundarizada).” (p.203)

Voltando a atenção para os fluxos da modernidade que, de alguma maneira, implicam uma profunda crise (ou, ao menos reconfigurações), especialmente no mercado de trabalho, o estudioso faz uma análise das novas amplitudes e formas da solidariedade. Neste sentido, o projeto em questão, ao lidar com a empregabilidade pode passar pelo raciocínio de Caillé (2002) quando nos diz ser necessária a adoção de três medidas para a eclosão de novas formas de solidariedade, ainda que não faça parte da nossa reflexão as efetivas possibilidades disso no Brasil e, mais especificamente, no contexto carioca:

1º) diminuir o tempo de trabalho e organizar uma redistribuição ativa dos empregos; 2º) incentivar do ponto de vista jurídico, simbólico e financeiro, a expansão das atividades associativas e, em particular, as que contribuem para o dinamismo do ‘terceiro setor’ ou da ‘economia solidária’; 3º) afirmar uma aposta de confiança de todos para com todos, dos mais favorecidos em relação aos menos favorecidos e reciprocamente, de todos em relação ao Estado e do Estado relativamente à população, atribuindo àqueles que, no mínimo, não disponham desse nível de recursos, o benefício de uma renda mínima que facilite sua ‘reinserção’ – sem que esta seja apresentada como uma obrigação – e cumulável com outros recursos, mediante certas disposições fiscais. (...) Em vez de sonhar apenas no desmantelamento do *welfare state* e em sua substituição pelo *workfare*, ou seja, a obrigação do

trabalho. (...) a solidariedade nas nossas sociedades deverá começar por levarmos a sério a exigência democrática; ora, a democracia só é levada a sério como tal quando favorece a proliferação de associações. (CAILLÉ, 2002, p. 204-205)

Pensando na *ONG Carioca* e mais detidamente no *Projeto Emprega Já* enquanto foco da nossa análise, um importante componente envolvido no processo de condução de presos e egressos para o mercado de trabalho é o empresariado. Prova disso reside na utilização formal da expressão “empresas parceiras”, sendo o próprio adjetivo parceira, um elemento que evoca o vínculo estabelecido entre o projeto, o “encaminhado”, a empresa e o Estado, vínculo esse que deve ser pensado em termos de uma aliança pautada pela confiança mútua, assim como de relações de prestação e contraprestação. Quem recebe o emprego tem que “trabalhar direitinho”, “não pode manchar o nome da *ONG Carioca*”, “não pode vacilar” na empresa. A contraprestação ocorre, por exemplo, quando na supervisão de campo, os funcionários do projeto conseguem verificar junto às empresas o bom desempenho das atividades laborais dos “encaminhados”. Nesta situação, o “encaminhado” consegue retribuir parcialmente a dádiva recebida (emprego), através do seu próprio desempenho como trabalhador, o que é interpretado positivamente pelo empregador e, em extensão, pelo projeto.

No entanto, essa retribuição não deve ser meramente pontual. Pelo contrário, ela constitui uma obrigação permanente de bom desempenho em atenção tanto à lógica e pressupostos da empresa parceira como às moralidades que conformam institucionalmente o projeto. O relato abaixo, emitido por um “encaminhado” evidencia o triplo movimento de dar, receber e retribuir que configura a missão institucional do projeto que, como já assinalado, identifica no trabalho com carteira assinada um instrumento capaz de “promover cidadania” para os presos e egressos e, com isso, “transformar as suas vidas”:

Eu comecei a traficar quando ainda era moleque. Rodei, me prejudiquei e também a minha família que sofreu quando me viu no crime e na cadeia. Consegui sair dessa vida já tem mais de um ano porque entrou a *ONG Carioca* na minha vida, me arrumando a chance de ter um emprego. É um ano de carteira assinada.

Um dos entrevistados no âmbito do projeto, Karl, teve uma trajetória semelhante no comércio de drogas, o que levou ao seu encarceramento. Segundo seu relato, as coisas foram acontecendo e quando ele se deu conta já estava preso. Assumindo e submetendo-se aos processos de construção institucional desenvolvidos pela iniciativa,

ele afirmou, em frente aos demais membros da equipe, o seguinte: “No Projeto eu tive, pela primeira vez na minha vida, a oportunidade de trabalhar certinho. A primeira vez que eu vi a minha carteira assinada foi igual a um sonho, sabe. Eu estava virando um cidadão brasileiro de verdade, pela primeira vez, já com quase 25 anos.”

Como se vê, o empresariado, via projeto, “dá a oportunidade de emprego” aos trabalhadores que, por sua vez, retribuem com a força de trabalho. Mas não somente isso. Afinal, a dádiva envolve elementos que estão muito além da esfera econômica. Ela envolve, concomitantemente, interesse, liberdade, obrigação e desinteresse, o que gera um vínculo social de natureza singular entre as partes envolvidas (Mauss, 2003). O empresário oferece o trabalho, e em contrapartida, espera uma produção eficiente por parte dos trabalhadores. Mas, para além da relação na qual este troca sua força de trabalho por salário, estabelece-se uma relação que ultrapassa o plano econômico propriamente dito:

Passando pelas relações de amizade, de camaradagem ou de vizinhança, as quais tampouco se comparam, se impõem pela força ou se decretam, mas pressupõem reciprocidade e confiança; e terminando, (...) pelas empresas, a administração ou a nação, as quais pereceriam todas rapidamente se os assalariados não dessem nada além daquilo que o seu salário rende, se os funcionários não dessem alguma prova de espírito público e se um número suficiente de cidadãos não estivesse pronto a morrer pela pátria. (GODBOUT, 1999, p. 20-21)

Pensando no modelo mercantil de forma geral, Godbout (2002) afirma a ausência de dívida no âmago das relações sociais porque “graças à lei da equivalência, cada relação é pontual; sem futuro, ela não nos insere, portanto, em um sistema de obrigações.” (p.67) Todavia, não é esse o caso no Brasil, uma vez que, aqui, mesmo o mercado de trabalho formal, que teoricamente seria mais impessoal, é permeado por mediações tradicionais, nas quais o valor da pessoa tende a se sobressair em relação ao do indivíduo. A própria noção de “encaminhado” pressupõe o estabelecimento de algum tipo de relação pessoal, o que se contrapõe ao termo “client” no contexto canadense de pesquisa e que é menos pautado por mediações pessoais, operando-se, pois, com a lógica do mercado e do indivíduo. Por conseguinte, a colocação de Godbout se aplica melhor, ou se aproxima mais, da realidade observada no projeto de emprego e nas formas como são prestados os serviços rumo à inserção no mercado de trabalho da *ONG Ottawan*. A própria denominação “client” já sinaliza o teor mais utilitário da iniciativa em termos de prestação de serviços pontuais e que, portanto, não geram dívidas, no sentido da dádiva. De modo

abrangente, o que existe é um cliente acessando serviços voltados para a sua empregabilidade, serviços estes financiados, em grande parte, pelo Estado.

Percebemos que a dívida é uma forma importante no que se refere à análise das sociedades contemporâneas, num ciclo no qual dar, receber e retribuir é fundamental no estabelecimento das relações sociais e está, nos termos de Godbout (1999), a serviço dos vínculos sociais ou da construção de alianças (Caillé, 2002). Por isso, no *Projeto Emprega Já* quem é “vacilão”, conforme já foi explicado, costuma ouvir um “papo reto” por parte da supervisão que, enfatizando as regras e as moralidades vigentes – “os procederes” – procura oferecer uma chance nova do egresso permanecer na empresa para a qual foi “encaminhado”¹⁴⁵. Em outros casos, segundo os supervisores, não adianta “dar o papo” porque a falta cometida, a “mancada” pode ter sido grave demais, “manchando o nome do projeto” e colocando em risco a aliança estabelecida com a empresa na contratação de outros “candidatos” que “querem trabalhar de verdade”. Nestas situações, o egresso é enfaticamente excluído do circuito por meio do “papo” e de marcações nas fichas, tais como “chuta que é macumba”, “vacilão”, “não encaminhar”. A principal razão, portanto, para esta exclusão – para não dar um emprego, não encaminhar – é a ameaça virtualmente constituída contra a identidade do donatário (Godbout, 2002), neste caso o Projeto, que pode ter o “filme queimado” e, com isso, ver ameaçada a aliança com as atuais empresas parceiras, bem como com futuros “candidatos”, o que poderia colaborar com o fracasso da iniciativa.

Os supervisores, como parte de um circuito da dívida, assumem lugar de destaque. Eles, por terem conseguido uma carteira de trabalho assinada e consequentemente assumido uma identidade de trabalhador, se veem como que obrigados, em dívida com os presos e egressos que buscam essa alternativa através da organização. Os supervisores (todos eles ex-presidiários ou “ex-bandidos”, como costumam dizer) embora tenham “se tornado trabalhadores com carteira assinada”, não podem se esquecer do passado, das dificuldades que, de fato (ou supostamente), enfrentaram até alcançar essa identidade socialmente positivada, a de trabalhador. Pensando de forma ampliada, essa dívida moral cria conexões com os “encaminhados” pelo compartilhamento de um passado que guarda ponto(s) de semelhança(s), por exemplo, no que concerne ao “mundo do crime”, à “prisão”. Os supervisores, portanto, também se sentem, de acordo com seus próprios relatos, em dívida. Com isso, o

¹⁴⁵ Normalmente, isso implica algum tipo de intervenção dos funcionários do projeto junto ao setor de recursos humanos da empresa, por exemplo.

trabalho de “encaminhamento” dos egressos passa a ser uma forma continuada de minimizar esse débito, o que caracteriza um circuito de reciprocidade indireta, principalmente se pensarmos isso sob o viés da solidariedade (Caillé, 2002), como já relatado acima.

Voltando às “empresas parceiras”, quem recebe os candidatos, mas não contrata, corre o risco de sair do circuito, quebrando assim a aliança outrora estabelecida. De acordo com o coordenador, “tem as empresas que ficam formando banco de dados com os candidatos e a nossa preocupação é empregar o cara rápido. Essas firmas assim a gente tem que cortar. Encerrar a parceria!” Da mesma forma, o “corte” pode ocorrer com as empresas que demitem muitos “encaminhados” sem apresentar uma justificativa aceitável, porquanto a parceria tem por objetivo promover contratações e em um número cada vez maior, não o contrário.

Por outro lado, as empresas que mantêm uma regularidade quanto à oferta de vagas de emprego e a contratação de “encaminhados” permanecem no circuito e têm seus vínculos de aliança e reciprocidade, em geral, fortalecidos. Os reforços são os mais variados e vão desde a seleção de “candidatos” considerados mais aptos para o trabalho até o “encaminhamento” daqueles que transparecem mais claramente o desejo de “trabalhar de verdade”, pois “esse é o tipo de cara que pode crescer na firma e também fazer a firma crescer com ele.” Ou seja, na tentativa de manter fortes os vínculos com as empresas que mais contratam, os supervisores procuram encaminhar candidatos vocacionados e comprometidos, que potencialmente contribuam para a prosperidade, o sucesso da empresa na realização de suas atividades rotineiras e nos futuros planejamentos estratégicos.

Outro reforço ocorre quando da realização de eventos voltados para a promoção do projeto, para os quais são convidadas as empresas mais ativas na contratação. Aceitar a presença no evento é aceitar a dívida, mas é também retribuir, é trazer à tona as boas e as significativas experiências de contratação dos “encaminhados”.

Conforme salientado, o projeto se insere em um circuito de dádivas porque apresenta e “dá a chance” a segmentos específicos da sociedade – presos e egressos – de serem “integrados” à sociedade através do trabalho formal. Destarte, o Projeto se lança com o propósito de oferecer um emprego e “transformar” esses sujeitos em trabalhadores e “cidadãos”, o que por si só (considerando a concepção de cidadania regulada) pode ser entendido como uma espécie de retorno indiretamente à sociedade. Logo, quem recusa um emprego, ou melhor, uma vaga disponível no momento quebra

esse fluxo de reciprocidade difusa e indireta podendo ser classificado como um “encostado que quer viver de cesta básica da igreja” ou um “cara que não quer trabalhar”. Em consequência disso, ele não pode entrar no circuito (ou tem sua entrada dificultada) já que de antemão é encarado pela equipe como incapacitado para a retribuição exigida (ou minimamente esperada) de comportar-se como um trabalhador em conformidade com as exigências e os critérios das empresas parceiras que, por sua vez, buscam “trabalhadores responsáveis” e “compromissados”.

É neste sentido que, o processo de construção institucional do *Projeto Emprega Já* pode ser interpretado como uma iniciativa que envolve aspectos da dádiva, na qual a doação (re)afirma e renova relações. Há, aí, obrigações de dar, receber e retribuir, que revela a existência de relações pessoais (com suas respectivas hierarquias), a partir das quais se reafirmam prestígios, lealdades e rivalidades, ainda que nem sempre de forma explícita.

O Estado entra no circuito da dádiva pela outorga, ao reconhecer e legitimar o projeto, principalmente e mais intensamente quando, após determinado período de tempo, estabelece uma parceria formal não somente com a *ONG Carioca*, mas com o Projeto propriamente dito. Este fato denota a dependência que esta, como outras tantas organizações não-governamentais, apresenta em relação a outras entidades e instituições, sobretudo o poder público, configurando relações nas quais a ambiguidade dá o tom entre autonomia e dependência (Landim, 1993, p.9). É relativamente raro, nos dias de hoje, haver uma total independência das ONGs em relação ao Estado, dada a dependência financeira e/ou ideológicas daquelas em relação a este, o que, como observa Landim (idem), favorece a circulação de “especialistas, moedas fortes, ideias e modelos de atuação, dentro da moldura enquadradora dos ‘projetos’.”

Por outro lado, como observa Reis (2011), deve-se assinalar cada vez mais a expressiva participação do setor privado em projetos como o ora focado. Na composição do circuito da dádiva existente no *Projeto Emprega Já*, por exemplo, existem, além das “empresas parceiras” que contratam os “encaminhados”, algumas outras que injetam recursos financeiros na *ONG Carioca* como um todo. Tais recursos são utilizados na manutenção das atividades e do próprio quadro funcional da organização, assim como do *Projeto Emprega Já*. Nesse sentido, cabe observar que

(...) ser ‘não-governamental’ e ‘não-lucrativo’ não significa, é claro, estar em algum outro mundo, além das esferas de influência do Estado e do mercado, ou inofenso aos condicionamentos sociais. (...) As instituições resultantes

deste gênero de atividade incorporam a necessidade de auto-reprodução e passam a funcionar com os cacoetes característicos das corporações. Formam um mercado de trabalho específico. Influenciam a legislação em seus mais variados domínios e condicionam os orçamentos dos governos, das empresas e dos indivíduos. Absorvem, em suma, as problemáticas do interesse e do poder. (FERNANDES, 1994, p.24)

5.6 - Adotando uma postura empresarial?

Ao longo do trabalho de campo foi possível acompanhar a adoção de padrões organizacionais cada vez mais estritos e atrelados a uma crescente burocracia exigida, sobretudo, pela formalização dos vínculos do Projeto com o Estado. Dentre os pontos que indicam estas mudanças, estão as fichas cadastrais. Ao longo da pesquisa, durante um ano e quatro meses, quatro tipos de fichas foram utilizados no cadastro dos candidatos. Nesse ínterim, foram incorporadas mudanças quanto à estética, forma e conteúdo, sendo também progressivamente exigido um maior número de informações do candidato, não raro associadas à posse de documentos. Uma das empresas parceiras pedia, inclusive, para os supervisores orientarem e distribuírem previamente aos “encaminhados” uma folha de papel. Nela apresentava-se uma lista de documentos necessários para a admissão que deveriam, conforme o recomendado, serem levados pelo “encaminhado” já no dia da seleção de modo a “agilizar” a contratação, caso a mesma viesse a acontecer.

DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA ADMISSÃO CÓPIAS

- 2 da cédula de identidade (RG);
- 2 do CPF;
- 2 do comprovante de residência: luz, água, telefone fixo, gás ou declaração da associação de moradores no próprio nome ou nome do pai, mãe ou esposo(a). Tem que ser ATUAL (MÍNIMO 2 MESES);
- 1 do certificado de reservista;
- 1 do título de eleitor;
- 1 da CTPS (frente com foto e verso) e baixa do último emprego;
- 1 do PIS;
- 1 da certidão de casamento ou da certidão de nascimento;
- 1 do comprovante de escolaridade.

ORIGINAIS

- Comprovante de inscrição do PIS (retirar na Caixa Econômica Federal);
- 2 fotos 3x4;
- Carteira de trabalho.

PARA SALÁRIO-FAMÍLIA

- Cópia da certidão de nascimento e cartão de vacinação para filhos até 07 anos;
- Cópia da certidão de nascimento e declaração escolar para filhos acima de 07 anos.

Pode-se dizer que a parceria com o Estado levou ao incremento do sistema de informações voltado para o cadastro dos candidatos, informatizando-o e padronizando-o, o que auxilia a geração de relatórios e o fornecimento de informações quantitativas. Uma das exigências estabelecidas nesta relação é a disponibilização de dados e, não menos importante, as prestações de contas mensal e anual. A equipe do projeto passou progressivamente a ter que produzir dados e informações cada vez mais organizadas e precisas, sobretudo no tocante à contratação dos presos e egressos.

À medida que a relação de parceria se ampliava, foram incorporados mecanismos de controle do Estado, o que se evidencia, por exemplo, com a vasta incorporação de categorias utilizadas por este nas fichas cadastrais. Os relatórios e os números gerados no projeto passaram, então, por reestruturações, no sentido de entrar em sintonia com a burocracia do Estado, empregando uma linguagem comum na prestação de contas e na divulgação dos resultados por “encaminhamentos”.

Miranda & Dirk (2010) ao analisarem a construção dos registros estatísticos policiais no Estado do Rio de Janeiro nos auxiliam no entendimento dessa dimensão do projeto. No caso, os autores informam que “o reconhecimento do processo social de construção dos registros policiais é um fato importante na revelação do sistema classificatório policial como revelador dos modos de ordenamento e hierarquização inerentes à função classificatória de que falam Durkheim e Mauss (1981).” (idem, p. 278)

Muito embora a equipe do projeto não tenha deixado de operar com seus próprios sistemas classificatórios ao realizar os “encaminhamentos”, ela teve que aprender a lidar com uma série de imposições administrativas e logísticas exigidas a partir dos parâmetros estatais. A adoção destes novos padrões logísticos e burocráticos indica que

(...) a padronização, a universalidade e a neutralidade da técnica necessária à construção da estatística dizem mais sobre ‘um saber prático’ (Bourdieu, 1972). Este saber é construído a partir de um sistema de disposições adquiridas pela aprendizagem, implícita ou explícita, de um senso prático que se constitui de princípios que impõem ordem na ação ao mesmo tempo que são produtos das relações sociais, e acabam por assegurar a reprodução dessas relações objetivas que o engendraram. (MIRANDA & DIRK, 2010, p.279-280)

Neste sentido, como aponta Quiroga (2001),

Por múltiplas formas (exigências de financiamento, exigências de avaliação, por concorrência entre organizações, ou por incentivos de concursos e premiações), as entidades de atuação no campo social são compelidas a adotar critérios, metodologias e formas organizacionais nas quais predominam um padrão ou estilo empresarial de ação. Isto vai se refletir não apenas na modificação dos quadros de pessoal envolvido, como na metamorfose dos objetivos e ‘missões’ das organizações e nas formas de gestão de seus programas sociais. Assim, a introdução de novos cargos (gestores, captadores de recursos, gerentes financeiros e de recursos humanos, etc) e estratégias de ação (auditorias, busca de selos de qualidade, concorrências, etc) passam a integrar o universo das organizações de atuação da esfera social. (QUIROGA, 2001 *apud* LANDIM, 2002, p.35-36)

Sem desconsiderar essas mudanças, importa evidenciar que as ações do *Projeto Emprega Já*, como o “encaminhamento”, se realizam através da concessão – da outorga – do próprio Estado no que se refere a uma de suas atribuições fundamentais, qual seja a de assegurar o direito e o acesso ao trabalho aos diversos segmentos da população. No processo de construção institucional operam-se sistemas classificatórios que reproduzem moralidades que, ao final, geram inclusões, mas também favorecem exclusões já evocadas e perpetuadas pelo mercado de trabalho.

O *Projeto Emprega Já*, numa relação de simbiose com o Estado, ao mediar as formas de acesso ao emprego, acaba por definir quem tem ‘substância moral digna’ (Cardoso de Oliveira, 2002) e é, portanto, merecedor dessa “oportunidade”, dessa “chance”. Essa dinâmica é também reforçada pelas empresas parceiras. Com isso, estabelece-se a referida ‘cidadania outorgada’, via Projeto, posto que a (re)construção da identidade de trabalhador passa, necessariamente, pelo crivo do Estado, o que ainda hoje é socialmente valorizado no Brasil.

Com vistas ao seu reconhecimento social, o trabalhador depende, assim, do reconhecimento e da legitimação propiciada pelo Projeto e pelo Estado. Isso porque essa identidade só tem valor porque acompanhada do carimbo da empresa e do Estado. E, como não são todas as profissões que entram nesse rol, denota-se mais uma vez um processo de exclusão ou, se assim preferirmos, de inclusão desqualificada. Enfim, trata-se de uma ‘cidadania outorgada’ porque o Estado é quem concede e autoriza o projeto da *ONG Carioca* a “encaminhar” os “candidatos” para o trabalho formal, uma possibilidade que, evidentemente, não se concretiza para todos, mas para alguns.

Presos e egressos encontram-se estruturalmente alocados em posições desiguais na concorrência por um emprego e, isso por diversas razões, conforme veremos ao final

do capítulo por meio do relato de um caso, no qual a ausência do título de eleitor impediu o candidato de conseguir a vaga almejada. Esses indivíduos, na luta por uma carteira de trabalho assinada, estão buscando não somente o reconhecimento do Estado quanto à sua cidadania, mas, conforme viemos insistindo, anseiam pela posse de uma identidade socialmente positivada. No caso, a identidade de trabalhador.

5.7 - Dos usos da carteira de trabalho - o crachá e o contracheque

No sentido de explicitar alguns usos simbólicos dos documentos de identificação profissional é pertinente trazer o contexto etnográfico, a fim de sinalizar como o acionamento da identidade de trabalhador pode operar no sentido de apagar a identidade de “bandido” e, com isso, evitar situações que favoreçam o ‘insulto moral’ (Cardoso de Oliveira, 2002) ou, nos termos de Pires (2005), o ‘esculacho’. Para tanto, uma das formas empregadas pode ser o uso do crachá, forma de registro e identificação no ambiente laboral, ou mesmo, do contracheque¹⁴⁶. No entanto, cabe ressaltar que essas identificações podem, mas nem sempre são suficientemente capazes de evitar o ‘insulto moral’ ou o ‘esculacho’.

Cardoso de Oliveira (2002), focando a dimensão moral dos diretos, sinaliza que o ‘insulto moral’ está atrelado “às situações nas quais a falta de atenção às demandas ou percepções pessoais do interlocutor é vivida como uma negação de sua identidade de cidadão e, portanto, como um insulto inadmissível, mas de difícil fundamentação como ato ilícito que justifique reparação.” (p.8) Isso se reflete naquilo que o autor denomina de déficit de cidadania, envolvendo “uma agressão que supõe a (des)classificação da vítima no plano ético-moral a partir da identidade que lhe atribuímos.” (p.13) No caso do Brasil, o fato de haver sempre espaço para a (re)negociação da identidade e reversão de uma situação desfavorável no espaço público, corrobora a dificuldade de se combater o ‘insulto moral’.

¹⁴⁶ Segundo o dicionário Aurélio, o contracheque é um documento descritivo de valores de entrada e saída (crédito e débito) que acompanha o pagamento de salários dos empregados. Muitos interlocutores tinham, a meu ver, uma curiosa mania, sobretudo, no começo do trabalho de campo: manter o último contracheque na carteira. Me surpreendi, um dia, ao ver um deles abrir um envelope contendo o contracheque e, em seguida, guardá-lo em um dos compartimentos da carteira. Alguns costumavam dobrá-lo para que pudesse caber ali. Outros faziam um número menor de dobras e guardavam o contracheque junto com as cédulas de dinheiro. Só fui entender as razões disso meses depois do início da pesquisa.

Em outro trabalho, Cardoso de Oliveira (2011) continua a discussão e sinaliza a distinção entre três dimensões temáticas constitutivas das causas ou conflitos judiciais: (a) a dimensão dos direitos; (b) a dimensão dos interesses; e, (c) a dimensão do reconhecimento. Assim,

O reconhecimento, ou o direito de ser tratado com respeito e consideração, é o aspecto que melhor expressaria a dimensão moral dos direitos, e as demandas a ele associadas traduzem (grande) insatisfação com a qualidade do elo ou relação entre as partes, vivida como uma imposição do agressor e sofrida como um ato de desonra ou de humilhação (Cardoso de Oliveira, 2004 e 2008b). (...) Entretanto, nas causas em que este tipo de ofensa - que tenho caracterizado como insulto moral - ganha precedência ou certa autonomia nos processos não há reparação adequada e o desfecho judicial é frequentemente insatisfatório do ponto de vista das partes (Cardoso de Oliveira, 2002, 2004, 2011). (p. 461)

Em semelhante direção, o ‘esculacho’, segundo Pires (2010), é uma categoria que se expressa, geralmente, através de um ato violento em termos físicos e/ou morais, o que pode ser entendido como

(...) expediente insultante dirigido por um ator a outro, cuja vigência punha em risco a presença, naquele contexto, da pessoa insultada (Da Matta, 1997; Cardoso de Oliveira, 2002). (...) Ele é evocado em diferentes contextos, desde o sistema prisional às relações entre pessoas no cotidiano carioca, para expressar conteúdos de insulto às substâncias morais das pessoas. É famoso, no Rio de Janeiro, o caso de uma rebelião em uma penitenciária cujo primeiro ponto na pauta de reivindicações era o “fim do esculacho”. (...) O termo é empregado para designar situações onde o insulto de alguém dirigido a outro extrapola um limite imaginário, concebido socialmente e praticado em termos rituais. (...) O esculacho, neste contexto¹⁴⁷, é um tipo de insulto que coloca em risco o pertencimento do sujeito à estrutura social hierarquizada, com base nos valores da desigualdade. (p. 23-24)

Frank é um egresso. Por não possuir a carteira nacional de habilitação (CNH), documento que regulamenta e autoriza motoristas na condução de veículos automotores, evita utilizar seu carro, especialmente em áreas mais movimentadas e policiadas do Rio de Janeiro. Um dia, porém, ao optar pela utilização do seu automóvel, foi parado em uma operação policial, uma blitz. Como não portava a CNH, Frank foi extorquido por um dos policiais. Relembrando o ocorrido, em meio a lamentos e sorrisos, Frank considera que a extorsão dos policiais poderia ter sido maior e gerado maiores transtornos:

¹⁴⁷ O autor refere-se ao contexto hierárquico também presente na sociedade brasileira e que é representado pelo modelo holístico piramidal (Kant de Lima, 1995), no qual as relações em seu interior se arranjam em função de uma repressão político-jurídica permanente, mas não pela internalização de regras universais que disciplinam os comportamentos dos indivíduos.

Não apreenderam meu carro porque viram que eu sou trabalhador. Eu não tava de boqueira. Tava lá no banco, o crachá da ONG. Eles viram, nem precisou de falar nada. Eu também não quis ficar chorando descontento. Abri logo a carteira e dei meu galo¹⁴⁸, o único que eu ainda tinha na carteira.

Segundo a interpretação do Frank, os policiais não esculacharam (Pires, 2010). Apesar de extorqui-lo, não se considerou objeto de ‘insulto moral’ (Cardoso de Oliveira, 2002) porque, segundo o seu entendimento, faz parte da atividade policial “levantar uma grana de quem não está nos conformes da lei”. Ademais, para haver ‘insulto moral’ deve não somente haver ‘desrespeito’ a direitos legais no espaço público, mas, também a ‘desconsideração à pessoa do cidadão’. Neste caso, Frank é, na sua própria visão, “reconhecido” como um trabalhador distinto através do crachá, o que é positivado e lido como instrumento da sua ‘substância moral’ (Cardoso de Oliveira, 2002). Isso por si só não é algo simplório na visão do interlocutor. Admite-se assim que não existe no Rio de Janeiro apenas um proceder da polícia durante as abordagens aos indivíduos e que “(...) os policiais ‘incorporam’ diversos personagens ao lidar com distintos públicos, dependendo de quem são, do que representam, de onde se situam na hierarquia social” (Caruso, 2010, p. 76). Neste caso, em especial, Frank é identificado como um trabalhador, mas não um trabalhador qualquer.

Quanto à abordagem policial, notamos que as operações policiais não obedecem a protocolos capazes de orientar a aplicação de padrões éticos, evidenciando a ausência de “discretion” e “accountability” não somente da polícia, mas também do sistema de justiça criminal (Kant de Lima, 2013). Assim, segundo o trabalho do autor referido, o comportamento tradicional da polícia e suas práticas cotidianas, geralmente são executadas sem guardar conformidade com o instituído na lei. Ajudando a entender o relato acima, especialmente como o interlocutor interpreta a ação policial, ele explica: “a obediência às regras, como tenho apontado sistematicamente em meus trabalhos (Lima, 2008), toma valoração negativa, de obediência subalterna, e a sua desobediência pode ser até ilegal, mas não se afigura como imoral.” (Kant de Lima, 2013, p. 554)

De modo geral, segundo Caruso (2010), diariamente os encontros entre policiais e cidadãos nas ruas se dão a partir de uma relação que, já de início, se constitui como assimétrica. Isso se dá pelo fato de que um dos personagens nessa interação agrega mais

¹⁴⁸ Galo corresponde ao número 50 na prática do *jogo do bicho*, um tipo de ‘loteria informal’ popular no Brasil, mas considerada uma prática ilegal (Labronici, 2012). Neste caso, Frank fazia alusão à cédula de R\$50,00 que havia “perdido” para o policial. Para mais informações sobre o *jogo do bicho* ver a etnografia de Labronici (2012).

poder, seja pelo fato de estar previamente identificado através do uniforme, seja porque está respaldado no Estado democrático de direito, a exercer o monopólio do uso legal e legítimo da força, como assinala Weber (1982). Assim, “(...) a forma como o policial da ponta lida com o público não se traduz em resultados discriminatórios; mas isso também pode estar presente nessa interação (Muniz, 2006).” (Caruso, 2010, p. 75)

O fato de Frank ter conseguido escapar da aplicação da lei, o que resultaria, no mínimo, na apreensão do seu carro e aplicação de multa, tem a ver, segundo a interpretação nativa, com a questão de ele ter sido reconhecido pelos policiais como um trabalhador, mas não um trabalhador qualquer. Na explicação dada por ele, o agente que atuava naquela operação conseguiu ver que se tratava de um profissional da *ONG Carioca*, o que nos remete novamente ao tratamento desigual que, no Brasil, é costumeiramente aplicado pelas instituições aos indivíduos:

(...) as estratégias repressivas de controle social próprias das sociedades juridicamente desiguais, em que as regras, por definição, não representam a proteção para todos – porque não são aplicadas de maneira uniforme e universal, e sim de maneira particularizada e diferenciada aos seus membros, por definição desiguais –, têm como consequência a naturalização do processo de externalização dessas mesmas regras, isto é, são representadas como exteriores aos sujeitos, não propiciando condições para sua normalização. Essa circunstância, que justifica oficialmente a repressão de uns segmentos da sociedade sobre os outros, enseja justificativas socialmente legítimas para sua violação sistemática pelos indivíduos não normalizados. (KANT DE LIMA, 2013, p.565-566)

No caso, não somente o exercício de uma profissão reconhecida pelo Estado (o que distancia o interlocutor de identificações como “vagabundo” ou “bandido”) importa, mas também o fato de o seu empregador gozar de amplo reconhecimento social depõe de forma significativamente favorável. Verifica-se assim a relação tênue entre polícia e sociedade, o que pode envolver arbitrariedade, cumprimento legal, alta ou baixa legitimidade na atuação, mesmo dentro da legalidade (Caruso, 2010). Chamando atenção para os particularismos produzidos pela polícia do estado do Rio de Janeiro, bem como a produção e o reforço das desigualdades sociais, a autora referida lembra, com base nas leituras de Kant de Lima, 1995; DaMatta, 1997; Muniz, 2006:

Isso permite pensar que em sociedades relacionais, caracterizadas por uma espécie de híbrido entre a ‘casa’ e a ‘rua’, se tem o risco do uso dos meios de força policial para propósitos ou interesses particulares que reforçariam a lógica do compadrio, convertendo as diferenças culturais e socioeconômicas em desigualdade de tratamento. (CARUSO, 2010, p. 76)

Essa situação descrita acima é um típico exemplo da “blindagem”, segundo o vocabulário nativo, que a ONG e o projeto oferecem aos seus funcionários. Frank, por trabalhar na *ONG Carioca*, organização bastante conhecida no Rio de Janeiro, considerava-se, de acordo com o seu relato, “blindado”. Essa “blindagem”, entretanto, é bastante complexa e inclui diferentes atores, agentes, dimensões, fluxos e contrafluxos. Assim, por exemplo, o Estado, quando legítima, reconhece e outorga a existência do projeto corrobora a disseminação de moralidades em torno da iniciativa que visa “combater” o crime por meio do trabalho formal, acionando com isso a “responsabilidade social” das “empresas parceiras” na contratação. Por outro lado, ao ter o “crime” na experiência pretérita dos próprios funcionários, o projeto se vê “blindado” noutras circunstâncias como, por exemplo, a captação de candidatos nas “comunidades”. A partir da pesquisa etnográfica realizada, foi possível notar que “comunidades” onde se dão a captação de candidatos são definidas, principalmente, em razão de vínculos pré-existentes entre indivíduos que partilharam das mesmas dinâmicas criminais. A partir destes vínculos e do mútuo conhecimento, o Projeto tende a ser bem recebido e contar com o apoio de lideranças locais¹⁴⁹, estando, portanto, contextualmente “blindado”¹⁵⁰.

Ao se reportar à “blindagem”, o relato de um dos supervisores é bastante elucidativo para a compreensão da importância que possui o trabalho com carteira assinada, particularmente no caso daqueles que atuam naquela ONG, que o Estado reconhece e legítima:

Sabe, esse trabalho aqui é mais uma blindagem pra gente, do que qualquer coisa. Eu quero abrir um comércio lá na “comunidade” pra fazer mais uma grana. Lá eu posso botar minha mulher para tomar conta quando eu estiver aqui e meus filhos. Antes eu ficava “escaldado”¹⁵¹ porque a polícia sabe quem eu sou. Ia ficar achando que eu ainda tava no “crime” e com certeza ia querer um “arrego” já pra quebrar a firma. Agora, eu já consigo achar que dá pra abrir o comércio lá e ficar numa boa, né? Porque eu posso mostrar que não tô mais “envolvido”. Para todos os efeitos eu sou trabalhador do Emprega Já, eu tiro bandido do crime.

¹⁴⁹ Um exemplo de liderança local são as associações de moradores que, segundo Fernandes (1994), são microinstituições de natureza propriamente civil. As associações de moradores deveriam cumprir uma função mediadora junto aos órgãos locais de governo, mas não foi esta a sua única função: “(...) situadas em meio a toda sorte de carências e postas diante de um Estado distante, (...) as associações foram levadas a buscar outras alternativas de atuação. Tornaram-se parceiras de movimentos e de iniciativas não-governamentais.” (Fernandes, 1994, p. 45)

¹⁵⁰ Deve-se salientar, em contrapartida, que é raro um supervisor que integrou uma determinada facção atuar na captação de candidatos em “comunidades” controladas por facções rivais, ainda que pudesse contar, de algum modo, com a “blindagem” da ONG.

¹⁵¹ “Escaldado”, no vocabulário nativo, significa estar apreensivo, receoso, acautelado, cismado.

No caso do interlocutor Aimon, o fato de ter abandonado o tráfico e ter obtido uma carteira de trabalho assinada não implica, necessariamente, o seu reconhecimento como trabalhador, especialmente no âmbito das “comunidades” onde é de reconhecimento geral a sua vida pregressa. Sobre ele, neste contexto, repousa a dúvida quanto ao abandono, de fato, do “mundo do crime”. O fato de ter sido um conhecido “traficante” faz com que, em determinados contextos, ele seja visto sob o signo da suspeita e da desconfiança. Por essa razão, ele procura mostrar, quando julga necessário, documentos capazes de identificá-lo como um trabalhador da ONG. Ao final de uma das nossas conversas, ele pegou o crachá de dentro da camisa, me mostrou e disse: “é... tem essa coisa de ficar lá dentro do escritório o dia inteiro, porque não é todo dia que tem supervisão. Isso atrasa a gente que quer fazer outras coisas também, né? Mas, mais adianta do que atrasa, entende?”

Outro exemplo de “blindagem” ocorreu quando, ao lado de um interlocutor, eu passava de carro em uma “comunidade” com UPP. Lembro-me que, ao nos aproximarmos dos policiais, que se encontravam parados em uma das esquinas da localidade, Sanchez acendeu a luz interna do veículo e disse em tom jocoso:

pode ficar tranquila, viu? Eu sempre faço isso para eles verem quem está dentro do carro, ainda mais agora que eu tô ‘tranquilão’, não tô na atividade, tô de carteira assinada... Eles não vão parar a gente, mas se parar eu tenho aqui na carteira meu contracheque. E você? Tem a sua carteira da universidade? Eles também evitam esculachar estudante de universidade como você. Sabem que pode dar problema pra eles...

Mesmo que a carteira de trabalho não acompanhe fisicamente os trabalhadores, tanto “encaminhados” quanto supervisores, procuram manter consigo outros documentos que operem como ‘comprovação cívica’ do seu status de trabalhador. É por isso que carregam o contracheque na carteira, o crachá por dentro da camisa ou na mochila, etc. A esse respeito, o interlocutor Sanchez diz enfaticamente: “a gente tem que ter sempre algum papel como contracheque ou crachá pra provar pra esse povo que a gente não é marginal, vagabundo, bandido, mesmo estando aqui no morro. Ainda mais com esse bagulho de UPP. Agora é uma poliçada do caralho toda hora.” Como assinala o interlocutor, com a ocupação da UPP na “comunidade”, tornava-se ainda mais importante o sujeito ser capaz de se identificar como trabalhador: “é muito esculacho rolando com todo mundo, com morador! Fico insistindo porque tenho minha casa lá.

Ficam parando um monte de gente toda hora, revistando todo mundo. Eles acham que todo mundo que tá ali é suspeito, vagabundo. Não dá pra ficar de bobeira.”

De modo a compreender essa situação, temos a etnografia realizada por Oberling (2011) sobre o consumo e o comércio varejista de drogas. O estudo informa que no Rio de Janeiro cada batalhão da polícia militar tem uma ‘clientela’ específica, o que se replica no tratamento diferenciado e heterogêneo dos indivíduos conforme o local de residência, por exemplo:

Não tem como agir igual. É muito diferente Zona Norte e na Zona Sul. O povo da Zona Norte tem menos educação, não sabe direito os direitos. Na Zona Sul não sabemos quem é quem. Pode ser filho de juiz, promotor, não dá para dar uns tapas. Então a polícia é diferente por conta do lugar. Depende do cliente da polícia. A polícia trabalha diferente dependendo do cliente. Não dá para chegar e abordar alguém na Maré: ‘Boa noite, cidadão. Por favor, o senhor poderia me apresentar o documento do carro e a carteira de habilitação?’ Me diz se você imagina isso? Não! A polícia chega logo dizendo: ‘Documento e habilitação. Saí do carro.’ É diferente o tratamento. Tem que ser diferente o tratamento. A polícia é diferente sim. (Cabo do 17ºBPM *apud* OBERLING, 2011, p. 125).

Conforme demonstram os relatos acima, deter uma identidade socialmente positivada passível de ser comprovada de forma documental é algo importante porque, dentre outras coisas, “blinda” o seu portador em algumas situações. Não interessa, portanto, nesse contexto, se o egresso abandonou os vínculos com crime. O que importa é que, devidamente documentado, ele consegue ser reconhecido, sobretudo em determinadas situações sociais (como a blitz), como um trabalhador, evitando por conseguinte o ‘insulto moral’, o ‘esculacho’.

5.8 - A importância da posse de documentos no acesso ao trabalho formal enquanto direito – o título de eleitor na contramão da carteira assinada

Por gentileza, aguarde um momento.
Sem carteirinha não tem atendimento -
Carteira de trabalho assinada, sim senhor.
Olha o tumulto: façam fila, por favor.
Todos com a documentação.

(Metrópole – Legião Urbana)

Como foi dito, a posse de documentos é uma exigência primária para os candidatos concorrerem a um trabalho formal. A maioria das “empresas parceiras” não abre concessões quanto a isso. Muito embora, eventualmente, fosse possível negociar com algumas delas a contratação de egressos que não tinham parte dos documentos exigidos, era necessário que estes apresentassem ao menos a sua numeração. O título de eleitor constitui um exemplo recorrente e controvertido, particularmente no caso dos presos e egressos atendidos pelo *Programa Emprega Já*, o que representa um tipo de dilema constante não só para estes, mas para o próprio projeto.

O dilema se estabelece a partir de uma contradição verificada, por exemplo, quando são emitidas certidões e declarações que negam o acesso ao título de eleitor para os presos em liberdade condicional. Considero que se trata de uma contradição porque o próprio Estado, que sinaliza com a ‘outorga da cidadania’ para presos e egressos do sistema carcerário, lhes inviabiliza o acesso ao título de eleitor até o término da sua sentença. Com isso, o processo de “encaminhamento” para o mercado de trabalho não se concretiza, pois sem este documento, a maior parte das empresas sequer recebe os “candidatos” para a entrevista¹⁵². Foi isso o que aconteceu, por exemplo, com um dos interlocutores, o Apolo, cujo caso talvez ajude a entender melhor as contradições desse processo.

No dia 28 de junho de 2011, ele chegou ao projeto por recomendação de sua irmã Carla, que havia tomado contato com aquela iniciativa na “comunidade” onde vive. Abel, funcionário designado naquele momento para receber o público que chega até a iniciativa, recebe Apolo entregando-lhe a ficha a ser preenchida com dados pessoais e profissionais, uma vez que conseguir um trabalho era a razão pela qual buscava o projeto. Após o preenchimento parcial da ficha, haja vista a impossibilidade de fornecer todas as informações exigidas, Apolo a entrega para Abel e enfatiza: “eu não coloquei o número do título de eleitor porque eu nunca tive título.” Abel, ao notar que falta um documento exigido para uma possível contratação formal, “encaminha” Apolo ao Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro para que ele possa solicitar o título de eleitor. Como o TRE está localizado próximo à ONG, Abel faz uma consulta na internet para anotar o endereço e o horário de funcionamento do mesmo, bem como recomenda que Apolo faça a solicitação do documento naquele momento e, se possível,

¹⁵² Ainda no que se refere à posse de documentos no caso de presos e ex-presos é comum, nos relatos ouvidos em campo, a menção à perda de documentos ou extravio nas prisões, principalmente no caso de longos períodos de encarceramento ou no caso de o indivíduo não manter vínculos familiares durante esse período.

retorne ao projeto portando ao menos a numeração do título para ser “encaminhado” para uma oportunidade de trabalho.

Apolo segue as recomendações de Abel e em menos de duas horas está de volta ao projeto. Entretanto, ele não está de posse da numeração ou qualquer tipo de comprovante emitido pelo TRE relativo à solicitação do título de eleitor. Ele traz consigo uma certidão emitida pelo TRE (em anexo) informando a impossibilidade de regularização da sua situação eleitoral, dado que os seus direitos políticos foram suspensos em razão da condenação criminal ainda vigente. Apolo “está na condicional”, isto é, cumpre parte da sentença no regime de liberdade condicional e, por isso, permanece desprovido de parte de seus direitos.

Apolo dirige-se novamente ao supervisor Abel e afirma desapontado: “o pessoal do TRE falou que eu não posso tirar o título.” Em seguida, lhe entrega a certidão que passa a circular no projeto, gerando uma discussão a respeito do impedimento, porquanto praticamente todas as empresas exigem uma série de documentos para a contratação, entre eles o título de eleitor¹⁵³.

Durante o debate travado entre os supervisores e a coordenação em torno da impossibilidade de Apolo conseguir o título de eleitor, Abel dirige-se a mim perguntando: “Izabella, o pessoal da *Lanchonete* ainda tá contratando gente sem título?” A questão é dirigida a mim porque, semanas atrás, eu havia conseguido negociar junto ao setor de contratação da empresa o “encaminhamento” de um egresso que não portava o título. Gia, responsável pela admissão dos funcionários, aceitou o “encaminhado” no processo seletivo porque, mesmo que naquele momento o candidato não pudesse apresentar o documento fisicamente, seria possível obter ao menos a numeração do título de eleitor no site do TRE a partir de informações pessoais do eleitor, a despeito de sua situação eleitoral irregular. Ademais, Gia considerou o fato daquele “encaminhado” ter experiência de trabalho no setor de alimentos e morar próximo à loja cuja vaga estava sendo ofertada.

Essa situação não poderia se aplicar no caso de Apolo, pois ele nunca havia sido registrado enquanto eleitor. O coordenador do projeto, todavia, apresenta uma possível solução para o caso. Apolo deveria comparecer a outra unidade do TRE, se possível em Deodoro, bairro do Rio de Janeiro onde o candidato reside atualmente com a mãe e

¹⁵³ A esse respeito, uma empresa que atua na área de segurança, estacionamento e serviços gerais, bastante exigente no que se refere à contratação dos trabalhadores, costumava solicitar que, mesmo antes da entrevista, ou seja, no momento de “captação dos candidatos”, os supervisores divulgassem a lista de documentos exigida para a contratação, conforme já vimos anteriormente.

demais irmãos. Nesta unidade deveria solicitar o título de eleitor como qualquer “cidadão”. No entanto, enfatiza o coordenador, deve-se seguir uma recomendação especial: “Não fala que você é egresso. Se você não falar, eles não vão nem saber e vão fazer o título para você.”

No dia seguinte, Apolo compareceu à 123ª Zona Eleitoral em Deodoro para solicitar o título de eleitor, o que mais uma vez não lhe foi fornecido. Para a surpresa do coordenador, Apolo retorna ao projeto naquela tarde portando dessa vez uma declaração (em anexo) com informações a respeito da impossibilidade de alistar-se como eleitor por conta da suspensão de seus direitos políticos. Diante da situação que impunha severas restrições à obtenção de um emprego formal e por conta do temor de que o candidato voltasse para a prisão por conta da falta de pagamento da pensão alimentícia de um filho, o coordenador (excepcionalmente) pede a um dos supervisores para checar informalmente na “comunidade” onde atuava a possibilidade em arrumar um emprego para Apolo, mesmo que fosse fora do projeto.

5.8.1 - O que o caso do Apolo nos informa?

A Resolução nº 21.823/2004 do Tribunal Superior Eleitoral que trata da Quitação Eleitoral é citada em ambas as declarações como instrumento legal para justificar a suspensão da plenitude do gozo dos direitos políticos. Isso se aplica pelo fato de Apolo estar cumprindo a sentença em liberdade condicional. Ele continua, portanto, sob a tutela do Estado e não consegue acessar seus direitos políticos, nem obter o título de eleitor, documento exigido para a formalização do contrato de trabalho com a carteira assinada. O preso não é, neste sentido, cidadão. Mesmo cumprindo pena em liberdade condicional, ele continua carregando consigo algumas marcas simbólicas da prisão, o que envolve não só a restrição dos seus direitos políticos, como a de outros direitos de cidadania. Ele se encontra em situação impeditiva do exercício do direito civil de ser contratado e do direito social de ter um emprego através do Projeto. Apolo não pode, mesmo vivendo longe da prisão, sob o regime de liberdade condicional (o que a princípio implicaria na adoção de formas de viver em sociedade, dentre elas o exercício de atividades como o trabalho), ter um emprego formal. Ele está e ficará, até o final do período de liberdade condicional (quase um ano), impedido legalmente de

exercer o trabalho formal como direito reconhecido e legitimado pelo Estado. Conseqüentemente, o acesso à identificação como trabalhador fica comprometido, o que coloca Apolo sob suspeição sistemática em contextos nos quais se faz necessário comprovar o seu status.

Apenas a título de ilustração da dimensão personalista e hierárquica da sociedade brasileira, especialmente no que tange aos direitos de cidadania, podemos tomar contrastivamente o recente e emblemático caso do deputado federal do estado de Rondônia, Natan Donadon¹⁵⁴. Trata-se de um caso interessante de cotejar com a situação vivida por Apolo e outros interlocutores em regime de liberdade condicional que chegavam até o *Projeto Emprega Já* buscando uma oportunidade de emprego. Em 2010, o deputado Donadon foi condenado a 13 anos, 4 meses e 10 dias de prisão em regime fechado pelo Supremo Tribunal Federal por peculato¹⁵⁵ e formação de quadrilha¹⁵⁶. Após aguardar o julgamento dos recursos em liberdade, Donadon teve a prisão decretada em 26 de junho de 2013. Dois dias após ter a prisão decretada, tornou-se o primeiro deputado em exercício, desde a Constituição de 1988, a ser preso por ordem do Supremo Tribunal Federal. A defesa do deputado entrou com mandato de segurança no STF pedindo que a Corte anulasse o ato da Mesa Diretora da Câmara que suspendeu seu salário, verba de gabinete e determinou também a devolução de um apartamento.

Para a nossa análise é importante ressaltar que o mandato do deputado não foi cassado imediatamente após a sua prisão. Em uma sessão realizada no mês de agosto de 2013, faltaram 24 votos para cassar o mandato do deputado, tendo sido computados 233 votos a favor da cassação, 131 contra e 41 abstenções, sendo que o próprio deputado foi autorizado a votar. O mínimo necessário para a cassação seriam 257 votos. Além disso,

¹⁵⁴ Agradeço ao Professor Roberto Kant de Lima quanto à sugestão de análise deste caso específico durante a minha banca de qualificação.

¹⁵⁵ Peculato é um crime de desvio de dinheiro público por funcionário que tem o seu cargo vinculado à administração de verbas públicas, tratando-se de um abuso de confiança pública. Está previsto no Artigo 312 do Código Penal Brasileiro e se enquadra nos crimes praticados por funcionário público contra a administração em geral, que dispõe o seguinte: “Apropriar-se o funcionário público de dinheiro, valor ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, de que tem a posse em razão do cargo, ou desviá-lo, em proveito próprio ou alheio.” Quem comete este tipo de crime está sujeito a uma pena de reclusão de 2 a 12 anos e pagamento de multa.

¹⁵⁶ Os relatos sobre o caso do deputado Natan Donadon estão fundamentados em reportagens de jornal veiculadas em jornais e portais eletrônicos de notícias como: O Globo; Portal Terra; Folha de São Paulo. Algumas reportagens estão disponíveis em: <http://www1.folha.uol.com.br/poder/2014/02/1411424-donadon-e-o-primeiro-deputado-a-perder-o-mandato-em-votacao-aberta.shtml>; <http://oglobo.globo.com/pais/camara-mantem-mandato-de-donadon-condenado-prisao-9724715>; <http://noticias.terra.com.br/brasil/politica/protegeram-o-roubo-diz-deputado-apos-votacao-que-livroudonadon,c530444de29c0410VgnVCM3000009acceb0aRCRD.html>

Donadon foi autorizado pela Justiça a se defender em plenário. Como o mandato do deputado não foi cassado com a prisão, ele teoricamente continuava a gozar de alguns direitos políticos, independente de poder exercer o mandato parlamentar. No início de 2014, em uma nova sessão, com 467 votos abertos a favor da cassação do mandato de Donadon, a Câmara, finalmente, cassou o seu mandato, afastando-o de suas funções políticas. Longe de esgotar a polêmica sobre o caso que ainda se estende nos dias atuais, este se transformou em um caso emblemático para pensar questões relativas ao acesso e à aplicação desigual das leis no Brasil.

A prisão em regime fechado do deputado Donadon não implicou na suspensão dos direitos políticos, haja vista que mesmo encarcerado, durante meses, o parlamentar conseguiu manter o seu mandato. Voltando ao caso de Apolo, mesmo em liberdade condicional, ele não consegue sequer a emissão do título de eleitor, tendo suspensos seus direitos políticos até o final do cumprimento da sentença. Por consequência, ele enfrenta uma barreira intransponível para conseguir um emprego com carteira assinada, uma vez que o título de eleitor é um dos documentos necessários no processo de contratação formal da maioria das empresas parceiras do *Projeto Emprega Já*. De outro lado, temos o deputado Donadon. A aplicação da lei é dada de forma particularizada e seus efeitos são sentidos também dessa forma. Como observa Teixeira Mendes (2007), esse estranho paradoxo só é possível porque no Brasil, a ordem constitucional proclama o princípio da igualdade jurídica, mas a ordem infraconstitucional reproduz em certos institutos a desigualdade jurídica, como acontece na sociedade de castas.

O que ocorre no Brasil, além dos elevados índices de desigualdade social, corroborando a ampliação das diferenças sociais, é a propagação do tratamento desigual dos indivíduos e consequente restrição de acesso a uma série de direitos de cidadania. Além de se configurar como uma prática social, o que poderia sinalizar um desvio dos atores acerca de uma suposta igualdade de tratamento prevista em lei, o tratamento não uniforme dos cidadãos está inscrito em normas como o Código de Processo Penal. Segundo a legislação vigente no Brasil (Art. 295 do Código de Processo Penal), algumas classes de pessoas têm o privilégio de ficarem presas em celas ou estabelecimento (penal ou não), diferente do cárcere comum, até a sentença final ou o trânsito em julgado da decisão penal condenatória. Kant de Lima, Amorim & Burgos (2002), a partir da leitura de Weber (1999) lembram, neste sentido:

(...) importantes dispositivos legais de diferenciação de tratamento jurídico dos acusados, no Brasil, são a “prisão especial”, que assegura condições privilegiadas na prisão, concedidas a certas categorias de pessoas - como, por exemplo, aquelas portadoras de instrução superior -, que vão desde a permanência em separado dos chamados “presos comuns”, em acomodações especialmente destinadas a assegurar este privilégio, até a “prisão domiciliar”, cumprida na residência do acusado. Outro privilégio é a “competência por prerrogativa de função” válida, por exemplo, para autoridades governamentais, que retira os acusados do âmbito do julgamento preconizado para os cidadãos “comuns”, pelo juiz singular ou pelo júri, enviando-os para julgamento por órgãos judiciais colegiados de instâncias superiores, como os Tribunais de Justiça e os Tribunais Superiores de terceira instância, ou o Supremo Tribunal Federal. Favorecem ainda alguns acusados as chamadas imunidades parlamentares, que impõem licenças especiais dos legislativos para processar seus membros. Essas últimas prerrogativas e imunidades eram, até há pouco tempo, válidas em qualquer circunstância, mesmo no caso de terem os acusados cometido infrações comuns anteriores ao mandato, sem relação alguma com suas atividades profissionais, como se a prerrogativa não fosse da função, mas da pessoa. Mesmo hoje, uma vez eleito, o parlamentar torna-se unguido por tais privilégios que o tornam um “cidadão acima de qualquer suspeita”, imunizado contra os efeitos do Código Penal, aplicado aos cidadãos comuns e só pode ser processado com a licença de seus pares. Trata-se assim de um sistema judicial criminal que não é aplicado igualmente a todos os cidadãos, mas que assegura privilégios, desigualdades consagradas na própria legislação penal e, como vimos, presentes nas práticas que a atualizam, como se verificam em sociedades patrimoniais estamentais (Weber, 1999, p.311- 323). (p.49)

A partir das situações relatadas, pode-se dizer que o trabalho, definitivamente, não é um direito à disposição de todos. Ser cidadão, nestes termos, ainda que estejamos pensando na ‘cidadania outorgada’ exige formas de reconhecimentos prévios por parte do Estado. Em liberdade condicional, o sujeito não é reconhecido enquanto cidadão pelo Estado por não ter acesso aos direitos políticos. Com isso, a exclusão se reforça, posto que, essa falta de reconhecimento envolve não conseguir ter acesso ao trabalho enquanto um direito, seja ele civil ou social. O próprio processo de “encaminhamento” revela que, em se tratando de determinados segmentos, não há autonomia do indivíduo no processo de colocação no mercado. É para este público que se torna imperativa a mediação da ONG, que é reconhecida e legitimada pelo Estado, na função de tornar acessível o direito ao trabalho. Ainda que seja, apenas para uma parcela daqueles que a ela recorrem. “Não é sem razão, que a cidadania, enquanto noção que garante a igualdade jurídica, política e social mínima vigente nas democracias contemporâneas, ainda encontra dificuldades quanto a sua realização no Brasil. (...) Muito comumente ela é entendida apenas como a titularidade de direitos políticos, ou seja, como o direito de votar e de ser votado, com plena exclusão de outros direitos a ela agregados nos Estados democráticos da atualidade.” (Kant de Lima, Amorim & Burgos, 2002)

6 – DO LADO DE LÁ - OS PROCESSOS DE CONSTRUÇÃO INSTITUCIONAL DOS EGRESSOS NA *ONG OTTAWAN*

No início do capítulo anterior, discutimos algumas dimensões gerais acerca das relações entre Estado e ONG a fim de estabelecer as bases para o tratamento do material empírico. Neste capítulo vamos discutir tais concepções, não de forma genérica, mas especificamente a partir dos processos de construção institucional observados na *ONG Ottawan*. Um primeiro ponto a ser destacado, neste sentido, diz respeito ao fato de que, diferentemente do que se observa na *ONG Carioca*, o que se pretende institucionalmente com os programas de emprego, não é a “transformação” dos “clients” em “citizens”. Aliás, deve-se assinalar que os programas estudados em Ottawa não se pautam pelo uso institucional da categoria “cidadania”. A ideia de “ajuda” existe, entretanto está fundamentada em pilares como a prestação de serviços aos “clients” para torná-los, nas palavras da direção, “reintegrados com sucesso na comunidade”. Mais do que a inserção do egresso no mercado de trabalho, os caminhos para a construção institucional de presos e egressos envolvem processos que têm por objetivo precípuo a normalização dos sujeitos envolvidos. É a partir deste contraste geral que vamos começar o debate para, em seguida, apontar algumas dimensões mais pontuais dos referidos processos de construção institucional.

6.1 - Cidadania não é *citizenship*!

Conforme já foi apontado, não é possível lidar com os termos “cidadania” e “citizenship” a partir de uma simples tradução sem levar em conta os sentidos conferidos a essas categorias no contexto da sociedade brasileira e da sociedade canadense. A ausência da categoria “citizenship” ao longo das interlocuções travadas na *ONG Ottawan*, com funcionários e “clients” dos programas de emprego, sugere uma série de elementos para a nossa reflexão numa perspectiva comparada.

Como vimos, no Brasil, o termo cidadania é passível de receber uma série de adjetivações, o que denota a multiplicidade de sentidos que se lhe acompanha. A ‘cidadania regulada’, por exemplo, aponta para os processos de inclusão e exclusão de indivíduos em determinados contextos sociais, particularmente no que concerne ao

ingresso no mercado de trabalho formal e aos efeitos daí advindos. Nesse caso, o Estado brasileiro regula, através da carteira de trabalho, o mercado de trabalho formal e das profissões. De um lado temos cidadãos incluídos nesse processo capazes de acionar sua certidão de nascimento cívico no espaço público, tornando-se “merecedoras de atenção especial ou de consideração”, nos termos de Cardoso de Oliveira (2002). De outro lado, temos indivíduos incapazes de acionar essa identificação no espaço público, ficando sujeitos à negação dos direitos civis básicos na vida cotidiana, o que provoca ou estimula ‘atos de discriminação cívica’, bem como o ‘insulto moral’ (idem).

Isso não quer dizer, porém, que a questão da cidadania possa ser encarada como algo consensualmente resolvido para todos os segmentos da sociedade canadense. Embora não estejam diretamente ligados ao objeto deste trabalho, pode-se mencionar a título de ilustração os estudos de Cardoso de Oliveira (2002), que chamam a atenção para as demandas por reconhecimento e soberania do Quebec, única província de colonização francesa no país e que mantém o francês como língua oficial. De forma resumida, pode-se dizer que há uma espécie de embate entre o Quebec e o ‘resto-do-Canadá’ (expressão corrente no país para designar demais províncias e territórios, anglófonos, de colonização inglesa). Segundo o antropólogo, o resto-do-Canadá prefere ressaltar o caráter multicultural do país e o respeito às diversas etnias que colaboraram para a constituição da nação, rejeitando a tese dos dois povos ou nações fundadoras. Neste sentido, os anglófonos tomam o inglês apenas como língua ou instrumento de comunicação pública, dissociado do cultivo das várias culturas ou tradições que ali convivem e que predominariam de forma alternativa na esfera privada de cada cidadão ou segmento da sociedade. Isto posto, “o favorecimento de qualquer língua, cultura ou tradição teria um caráter discricionário e, portanto, ilegítimo. A própria cultura ou tradição anglófona seria apenas uma dentre outras, e não mereceria qualquer privilégio ou reconhecimento especial por parte do Estado.” (p.50-51) Ainda de acordo com a perspectiva de Cardoso de Oliveira (2002), apesar de essa visão elucidar uma dimensão crucial do ‘mosaico anglo-canadense’, ela subestima a importância da cultura anglo-americana que é difundida por intermédio da língua.

Do outro lado do embate, está a população franco-quebequense, que critica a política federal do multiculturalismo e convive com a dualidade canadense tanto no plano linguístico como no cultural, evidenciando, assim, que a dissociação radical entre língua e cultura, pelo menos no que lhe diz respeito, não faz sentido. Essas diferenças de perspectivas apontam para uma ‘crise constitucional’ no Canadá, país com sólidas

tradições democráticas, onde os valores do individualismo e da igualdade encontram desafios específicos:

(...) enquanto o multiculturalismo é visto no Canadá inglês como um reconhecimento da igualdade entre os diversos segmentos étnico-culturais no país, é percebido no Quebec como um sinal de ‘desconsideração’ à especificidade quebequense e de imposição, de fato, da hegemonia anglo-americana em todo território canadense. Da mesma forma, a prioridade dada aos direitos individuais na Carta de Direitos e Liberdades instituída em 1982, e fortemente apoiada no Canadá inglês, é questionada no Quebec quando diminui a autonomia legislativa da província, pondo em risco a sobrevivência da Lei nº 101¹⁵⁷ e, conseqüentemente, a reprodução da cultura ou da forma de vida franco-quebequense. (CARDOSO DE OLIVEIRA, 2002, p. 52)

Vemos, assim, que os embates em torno da cidadania naquele país estão vinculados, dentre outras, às demandas por reconhecimento das diferenças numa sociedade marcada por concepções e valores típicos do individualismo moderno. A uniformidade dos direitos básicos e universais de cidadania, no caso, não garante a consideração à identidade quebequense, o que é representado como uma agressão a direitos (de cidadania). Soma-se a isso a dificuldade de se contemplar a dimensão moral no plano legal. O autor supracitado aponta que um possível caminho para a legitimação dessa assimetria estaria na possibilidade de um equacionamento entre dois níveis de significação ou de abrangência da cidadania, isto é, o nível dos direitos básicos (e universais) do indivíduo e o nível do direito ao reconhecimento da identidade (singular) da pessoa do cidadão. No entanto, reconhece que há dificuldades para tal, dada a simetria individualista, cujo corolário consiste na dificuldade de se separar conceitos como igualdade e equidade, como se a única solução restante fosse “tratar como igual aquilo que é uniforme.”

Como se vê, as discussões sobre cidadania no Canadá não estão submetidas a uma gramática universal, podendo a temática, inclusive, ser elidida de determinados contextos sociais. É o que se verifica, por exemplo, na ausência da categoria “citizenship” nos discursos institucionais a que tivemos acesso em Ottawa, particularmente no que concerne aos processos regulatórios de acesso e exercício formal das profissões. Isso sinaliza a impossibilidade analítica de se pensar o contexto canadense a partir de noções como a de ‘cidadania regulada’ (Santos, 1979). A

¹⁵⁷ De acordo com a leitura de Cardoso de Oliveira (2002), a Lei nº 101, é um dos aspectos mais visíveis e relevantes no processo de afirmação da identidade quebequense. Ela protege a sobrevivência da língua francesa no Quebec e, conseqüentemente, provoca uma série de desentendimentos com o Canadá inglês. Antes da promulgação desta lei, havia, dentre outras coisas, uma repressão indireta ao francês, sobretudo no mercado de trabalho, que privilegiava o inglês.

inexistência de um documento entre os canadenses que sirva como comprobatório da sua ligação formal com o mercado de trabalho, nos moldes da carteira de trabalho no Brasil, não significa, todavia, a ausência da regulação estatal nesse campo. Se no Canadá não há um documento como a carteira de trabalho brasileira, por outro lado, há o *Social Insurance Number (SIN)*, que atua na cobrança de impostos junto aos trabalhadores e na concessão de benefícios como pensão. O *SIN* é uma numeração de nove dígitos emitida pelo governo através de uma agência estatal denominada *Service Canada*¹⁵⁸. Todos os indivíduos, ao aplicarem para um emprego ou para o recebimento de benefícios estatais (plano de pensão, programa de seguro desemprego, financiamentos para estudantes canadenses, etc) devem apresentar esta numeração aos órgãos, instituições e/ou programas competentes. É responsabilidade do trabalhador informar previamente o *SIN* ao empregador ou em até três dias após a contratação, o que implicará no registro de trabalho e no pagamento do *income tax*, que é o imposto de renda cobrado no Canadá.

No processo de se tornar um “client” do programa de emprego, o indivíduo informa o *SIN* no formulário do registro de participação no programa, documentação emitida e controlada por um dos ministérios que fornece recursos para o seu funcionamento. O programa, como já foi pontuado, consiste em uma política pública que recebe, dentre variados recursos, financiamentos governamentais. O fato de ser executada por uma ONG não suspende, conforme já salientamos, sua dimensão pública e social.

Os profissionais que atuam especificamente nos setores de saúde ou de segurança são regulados também no âmbito provincial e devem, conforme o caso, ter licenças ou certificações válidas para o exercício da profissão. Um exemplo disso é a certificação *WHIMS - Workplace Hazardous Materials Information System* - exigida para trabalhar no setor da construção civil e que alguns dos meus interlocutores possuíam. Diferentemente do que se passa com o Brasil, o *SIN* ou as certificações/licenças profissionais não são usados como documentos de certidão cívica entre os trabalhadores canadenses¹⁵⁹, bem como não existe uma carteira de trabalho como a brasileira. Em certa medida, pode-se dizer que esse papel compete ao

¹⁵⁸ As informações sobre o *SIN* foram obtidas a partir do *Service Canada*. Disponível em <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/about/reports/sin/>. Acesso em janeiro de 2013.

¹⁵⁹ Este cenário não implica, contudo, a inexistência de debates e demandas em prol ou contra a regulação das profissões no Canadá, por meio de associações profissionais ou sindicatos. Lessard (2006) discute, por meio de uma análise comparativa entre o Quebec e o resto-do-Canadá, a autonomia profissional dos professores, por exemplo.

passaporte. Mesmo o *citizenship certificate*, que é um documento concedido formalmente durante a *citizenship ceremony* aos imigrantes que se submetem e cumprem todos os requerimentos relativos ao processo da cidadania canadense, não é emitido pelo Estado como um documento de identificação pessoal ou para fins de viagens¹⁶⁰. Ou seja, embora o *citizenship certificate* ateste a cidadania canadense, não é ele o documento usualmente acionado no espaço público como documento de identificação individual e/ou como forma de assegurar “consideração” ao seu portador. Há um conjunto de documentos que servem para a identificação pessoal no Canadá, tais como a carteira de motorista, o cartão de saúde pública (no caso de algumas províncias), a identificação militar, o cartão de residência permanente, entre outros. O cartão de identificação de funcionário, dependendo do propósito, também pode ser utilizado como uma prova da identidade. O mesmo ocorre com o *union card*, que é um cartão de identificação emitido por sindicatos para seus respectivos afiliados.

No Canadá, portanto, “citizenship” é uma categoria que possui um sentido notadamente distinto do de “cidadania” no Brasil, prestando-se, assim, a acionamentos também diversos. De forma sucinta, “citizenship” pode ser entendida enquanto uma categoria jurídica, implicando processos de reconhecimento do Estado àqueles que se submetem ao processo de concessão da cidadania canadense, diferentemente, portanto, do que se passa no contexto estudado no Brasil. A ausência dessa categoria em campo evidencia que a cidadania não é assumida como uma questão pelos “clients” com os quais convivi, ao menos naquele espaço institucional, o que sugere que ali todos são formalmente reconhecidos como cidadãos¹⁶¹. Contudo, não quero dizer que naquele país não exista um debate em torno da cidadania, o que deriva, principalmente, dos constantes fluxos migratórios, bem como das demandas por reconhecimento dos quebequenses, já elencadas brevemente. O foco do presente trabalho, entretanto, está voltado para a análise dos contextos de pesquisa dados na *ONG Ottawa* e na Seção de Serviços Etnoculturais do Serviço Correccional do Canadá, o que nos leva a lidar com análises mais pontuais sobre cidadania e empregabilidade, por exemplo.

¹⁶⁰ Mais informações podem ser obtidas junto ao *Citizenship and Immigration Canada* e na compilação *How to become a canadian citizen*, disponível em <http://www.cic.gc.ca/english/pdf/pub/become-devenir-eng.pdf>. Acesso em janeiro de 2013.

¹⁶¹ Alguns deles recebem, inclusive, benefícios sociais concedidos pelo Estado canadense através de programas e políticas sociais da província do Ontario e/ou do município de Ottawa.

6.2 - *It looks like a passport...*

Eu sabia que, além do passaporte e da carteira de motorista¹⁶², não precisaria utilizar outros documentos para a minha identificação pessoal durante a minha estadia no Canadá. Aliás, quando a identificação era exigida, por exemplo, ao entrar em um bar ou para comprar bebida alcoólica, costumava utilizar a minha carteira de estudante emitida pela universidade ou o meu cartão do serviço público de saúde da província do Ontario¹⁶³. Já falamos a respeito da distribuição, venda e consumo de bebida alcoólica no Canadá, mas vale lembrar que a idade legal naquela província é a partir dos 19 anos. Assim, em muitos estabelecimentos, apesar de eu não aparentar esta idade, costumavam me cobrar algum documento de identificação pessoal para compra de bebida alcoólica.

Quando parti para o Canadá, tive o cuidado de levar a minha carteira de trabalho e o meu título de eleitor. Mas, por que levar estes documentos, se os mesmos não têm validade no território canadense?

A ideia surgiu a partir da apresentação de parte desta pesquisa, ainda em fase seminal, durante um congresso no Peru¹⁶⁴. Naquela ocasião, senti na pele o desafio de explicar para estrangeiros em que consiste o processo formal de contratação de trabalhadores e a sua respectiva regulação estatal no Brasil, via carteira de trabalho. Como não tinha em mãos este documento, fui obrigada a descrever fisicamente a carteira de trabalho. Além, é claro, de discorrer sobre os processos atrelados ao seu

¹⁶²A carteira nacional de habilitação emitida no Brasil é válida por até três meses no Canadá para a condução de veículos automotores. Após este período, caso o condutor brasileiro não apresente uma carteira internacional de habilitação, é preciso se submeter ao processo de habilitação daquele país. Diferentemente do uso que ocorria no Brasil, eu não costumava utilizar este documento no dia a dia por uma razão óbvia: a apresentação das informações na língua portuguesa, o que dificultava ou impedia a minha identificação quando necessário.

¹⁶³ Na condição de pesquisadora visitante do Departamento de Criminologia da Universidade de Ottawa, recebi um visto de permissão de trabalho, que sinalizava o meu status de *PhD candidate* durante um ano de estudo/trabalho na universidade referida. Com esse tipo de visto, eu tive direito a aplicar para o serviço de saúde pública da província do Ontario. Obtive, assim, um cartão magnético de identificação pessoal para ser usado no acesso a tais serviços e que também servia para minha identificação em outras situações por apresentar, por exemplo, foto e data de nascimento.

¹⁶⁴ O trabalho foi apresentado no *VII Congreso Internacional Red Latinoamericana de Antropología Jurídica - un reto para nuestras sociedades: identidades, interculturalidad, pluralismo jurídico y derechos colectivos*, sob o título “O Lugar do Trabalho na ‘Ressocialização’ do Egresso: repensando o Programa Começar de Novo Brasil”, 2010.

surgimento e a sua consolidação simbólica como ‘comprovante cívico’ de uma significativa parcela dos trabalhadores brasileiros.

A partir dessa experiência, que já sinalizava o desafio de apresentar meu objeto de estudo para não brasileiros, e considerando a inexistência de um documento semelhante de regulação dos trabalhadores do setor formal no Canadá, optei por levar a carteira de trabalho para a minha reunião de apresentação na *ONG Ottawan*. O intuito da reunião era a apresentação dos meus interesses de pesquisa na instituição. Somado a isso, dada a perspectiva comparada a pesquisa, considerei relevante compartilhar alguns dados sobre o trabalho de campo realizado no Brasil, bem como apresentar, na medida do possível, um panorama da empregabilidade para os presos e egressos pesquisados no programa de emprego do Rio de Janeiro.

Esta primeira reunião, já citada no primeiro capítulo, ocorreu durante o horário de almoço e contou com a presença da coordenadora geral e de alguns funcionários do programa de emprego. Minha exposição, prevista para durar cerca de quinze minutos, levou quase uma hora, posto que, (realizada no tempo previamente estipulado) como eu trazia algumas informações sobre o trabalho de campo que fiz no Rio de Janeiro, ao final da apresentação, algumas pessoas interagiram com perguntas e comentários, o que denotava um certo interesse dos presentes na pesquisa. Diante disso, apresentei a carteira de trabalho e tezi alguns comentários sobre o processo de contratação formal dos trabalhadores no Brasil. Apresentando certo estranhamento, um dos funcionários disse que o documento lembrava um passaporte. De fato, a analogia faz algum sentido quando examinamos os dois documentos. Além do formato e da aparência semelhantes, as formas de registros contidas em ambos apontam para o reconhecimento e a aprovação do Estado, o que se verifica através das anotações e, sobretudo, dos carimbos e assinaturas dos agentes responsáveis. Desnecessário dizer que tratam-se de documentos distintos, assumindo também funções distintas. No entanto, cabe assinalar que cada qual é capaz de revelar, à sua maneira, as concepções vigentes de cidadania nos respectivos contextos estudados.

6.3 - “Job readiness factors” e o propósito institucional de socialização dos “clients” para o mercado de trabalho

Durante a realização do trabalho de campo, especialmente no *On the top Employment Services*, acabei ficando acostumada a ouvir as “employment consultants” dizerem, com naturalidade e frequência, que um “client was job ready” ou que um “client was not job ready yet”, o que normalmente se fazia acompanhar de observações acerca de tais afirmativas. Já ao final da pesquisa, consegui obter algumas explicações a respeito da categoria “job ready”, que norteava as atividades realizadas no programa de emprego. Essas explicações foram apresentadas, sobretudo, durante a realização de entrevistas com a consultora Tasha. De forma pedagógica, após a minha solicitação de explicação dos significados da expressão “job ready”, a funcionária pegou o caderno de campo que eu utilizava durante a entrevista e começou a listar os elementos que levam o “client” a ser classificado como “job ready” (“job readiness factors”), tais quais apresentados abaixo:

Job Readiness Factors

- home – stable private housing;
- be able to get up in the morning;
- control your environment;
- money for transportation;
- control of addictions;
- control of mental health;
- issues under control, cognitive skills – immediate
- possibility of seek out employment support;
- resource – equipments like work boots, cook uniform, good shoes;
- motivation and realistic goals;
- need basic needs to sustain them to their first pay cheque;
- need social insurance number - for taxes purposes;
- bank account.

A lista supracitada indica a adoção de padrões institucionais na orientação da rotina de trabalho com os “clients”. Neste sentido, os “job readiness factors” podem ser entendidos como um instrumento usado para avaliar o quão apto está um “client” para o mercado de trabalho, mas, concomitantemente, devem ser encarados como uma ferramenta que opera no sentido de promover e exigir padrões de ‘normalização’ (Elias, 1994). Ou seja, por seu intermédio, verifica-se, por um lado, se o “client” está, ou não, “job ready”. Ao passo que, por outro lado, apresentam-se os serviços oferecidos no âmbito do programa que podem ajudá-lo a ser contratado numa eventual oportunidade de emprego. Eles também orientam os funcionários acerca da socialização institucional a ser oferecida aos “clients”, tendo em vista os objetivos específicos que se pretende alcançar. Por essa razão, desde a triagem, o “job developer” ressalta que o número de

reuniões e o tempo de permanência no programa (que possui múltiplas fases) dependem de cada “client” e da sua desenvoltura individual, o que será avaliado pelas consultoras e igualmente pelo “job developer”.

Em contraste com a etnografia desenvolvida no Rio de Janeiro, no *On the top Employment Services* não há “encaminhamento”, mas a oferta de um conjunto de serviços que visam a capacitação dos “clients” ao cumprimento dos “job readiness factors” que são, então, tomados como parâmetro para a sua empregabilidade. Por isso, a responsabilidade por conseguir um emprego, ou não, e o tempo que isso pode durar dirige-se, desde a admissão no programa, à figura do “client” enquanto sujeito e enquanto indivíduo. Dito de outro modo, isso significa dizer, fundamentalmente, que para acessar os serviços do programa e usufruir dos seus resultados, ele deve dar contrapartidas que giram em torno da assunção dos padrões institucionalmente estabelecidos, conforme observaremos a seguir.

Os “job readiness factors” são tomados como a referência formal para o desenvolvimento do trabalho diário dos funcionários do programa, favorecendo uma relativa uniformidade no tratamento e admissão dos “clients”¹⁶⁵. Os funcionários não interrogam os “clients” direta ou necessariamente, seja de forma oral ou escrita, acerca de cada fator específico. Alguns são identificados pelos funcionários a partir da interação e das reuniões individuais realizadas com cada “client”. Porém, outros fatores, considerados mais relevantes pela equipe, são identificados por meio de perguntas diretas, já no momento da triagem. Não corresponder a determinados fatores pode impedir a admissão do indivíduo no programa e, conseqüentemente, o acesso aos serviços de emprego oferecidos. Nesse caso, conforme mencionado, pode haver o direcionamento para outros programas.

Os fatores auxiliam os funcionários a mensurar o quão “job ready” está o “client”, ou seja, o quão familiarizado ele está – ou demonstra estar – com o que é elencado na instituição como prioritário para a empregabilidade, o que envolve desde determinados padrões de conduta até a apresentação pessoal, por exemplo. Nestes moldes, a capacidade do “client” de ser contratado numa oportunidade de emprego é avaliada com base em tais fatores e é observada ao longo do seu percurso no programa. Os “job readiness factors” são, portanto, critérios estabelecidos internamente para orientar o trabalho desenvolvido em torno do propósito institucional de socialização dos

¹⁶⁵ Há uma relativa uniformidade porque alguns fatores são apreendidos de forma mais subjetiva. Abre-se espaço, por conseguinte, para impressões pessoais sobre o vestuário e higiene pessoal, por exemplo.

“clients” para o mercado de trabalho e normalização destes, ajudando a determinar, inclusive, o tempo de permanência no programa e, finalmente, o acesso aos empregadores ou cursos, como foi visto no caso do Manolo relatado anteriormente.

Ressaltam-se, desta maneira, que os fatores são princípios classificatórios e reguladores das atividades desenvolvidas no *On the top Employment Services*. Através deles, os funcionários orientam seus trabalhos, trocam impressões sobre os “clients” e identificam os pontos que, segundo os princípios institucionalmente estabelecidos, devem ser trabalhados para tornar os “clients” “more job ready”. Ter uma moradia estável e privativa ao invés de morar em um abrigo é, segundo Tasha, uma condição favorável no que se refere à empregabilidade. Esse primeiro fator, sondado já na fase da triagem, não necessariamente exclui o indivíduo do programa. Não obstante, segundo o relato da consultora, morar em um abrigo – *shelter*¹⁶⁶ – não é tido como um elemento favorável para quem quer concorrer a um emprego e manter-se empregado. Ela explica que o ambiente em si não colabora para a adoção da postura normalmente exigida pelos empregadores, o que está associado ao segundo e terceiro fatores, geralmente identificados no decorrer da participação no programa (ser capaz de acordar pela manhã; controlar seu ambiente):

Se a pessoa mora em um abrigo, ela geralmente terá dificuldades de acordar no horário previsto para trabalhar. No abrigo as pessoas não costumam ter despertador e o quarto é coletivo. Elas ficam à mercê do funcionário da recepção que não tem obrigação de acordar ninguém. Então, como que, vivendo em um lugar desses, a pessoa vai conseguir um emprego? Além disso, nestes lugares há muitas pessoas que não têm os mesmos propósitos de trabalho e responsabilidades diárias, o que também atrapalha no momento de conseguir um emprego e manter-se nele. A gente sempre recomenda que o “client” tente sair do *shelter* o quanto antes.

Ser capaz de acordar pela manhã em horários fixos e controlar o ambiente são alguns dos fatores observados pelas consultoras após a admissão do “client”, estando eles intimamente relacionados aos processos de normalização que se pretendem impor ao indivíduo. O não cumprimento pode levar ao desligamento daqueles que, com frequência, não demonstram haver internalizado as regras do programa. Uma vez que as regras aplicadas nos processos de construção institucional pretendem-se universais e transparentes, os “clients” são vistos como os maiores responsáveis pela decisão de

¹⁶⁶ Os abrigos, *shelters*, são comumente interpretados pelos funcionários da organização como locais propícios para o desenvolvimento de atos ilícitos, além de colaborar para a manutenção ou adoção de vícios.

aderir, ou não, ao processo de normalização. “Por isso, a infração a elas tem um conteúdo moral negativo, além das possíveis sanções administrativas previstas. A aplicação das regras, por isso mesmo, deve ocorrer em um processo de *transparência para as partes interessadas*, que devem partilhar o conhecimento do que vai ser discutido e, também, do que a outra parte argumentará.” (Kant de Lima, 2013, p. 572)

Cheguei a presenciar esse esforço de normalização institucional inúmeras vezes, sobretudo quando os “clients” se atrasavam para uma reunião. Na recepção, Tasha ou Petya advertiam - mesmo na presença de outras pessoas – aqueles que não se apresentavam no horário previamente estipulado. De modo a tentar imprimir um padrão, olhavam para o relógio e enfatizavam publicamente a pontualidade exigida no compromisso: “Nós marcamos às 10 horas. São 10 horas e 10 minutos.” A pontualidade exigida nesse contexto pode ser interpretada pela chave da ‘sanção normalizadora’, sobre a qual discorre Foucault (1997):

Na oficina, na escola, no exército funciona como repressora toda uma micropenalidade do tempo (atrasos, ausências, interrupções nas tarefas), da atividade (desatenção, negligência, falta de zelo), da maneira de ser (grosseria, desobediência), dos discursos (tagarelice, insolência), do corpo (atitudes ‘incorretas’, gestos não conformes, sujeira), da sexualidade (imodéstia, indecência). Ao mesmo tempo é utilizada, a título de punição, toda uma série de processos sutis, que vão do castigo físico leve a privações ligeiras e a pequenas humilhações. Trata-se ao mesmo tempo de tornar penalizáveis as frações mais tênues da conduta, e de dar uma função punitiva aos elementos aparentemente indiferentes do aparelho disciplinar: levando ao extremo, que tudo possa servir para punir a mínima coisa; que cada indivíduo se encontre preso numa universalidade punível-punidora. (p. 149)

Como a pontualidade é um elemento muito valorizado no processo de construção institucional da *ONG Ottawan*, dependendo do atraso, o “client” pode ter o encontro reagendado pela recepcionista. Não era incomum ver os funcionários lembrando os “clients” da importância do exercício da pontualidade para a sua replicação satisfatória nas entrevistas para a obtenção e/ou manutenção do emprego. A cobrança quanto à internalização desse fator pelos “clients” era recorrente e tinha implicações diretas no percurso a ser trilhado por eles no programa. Algumas vezes, os funcionários comentavam comigo a sós:

Você viu esse “client”? Você viu a hora que ele estava agendado e a hora que ele chegou? Se ele não é capaz de chegar aqui no horário, não vai ser capaz de acordar todos os dias e trabalhar no horário estipulado pelo empregador. Ele não está preparado ainda.

Aqueles que não cumprem os horários não são tidos como aptos a serem direcionados para o “job developer”, que seria o profissional responsável por, dentre outras coisas, encontrar empregadores interessados na sua contratação. Isto posto, quem não adere a este padrão específico é interpretado como uma pessoa que não está “job ready” e que, portanto, não deve se tornar “client” do programa, dado que essa representa uma exigência básica da instituição.

O dinheiro para o transporte é elencado como um dos critérios a favor da empregabilidade, todavia, por si só, ele não impede a admissão do “client” no programa. Ademais, como observei, há o fornecimento, ainda que de modo relativamente escasso, de tíquetes de ônibus para os “clients” que apresentam tal demanda nas reuniões com as consultoras. Como um número considerável de “clients” recebia algum tipo de benefício de programas de assistência social, garantia-se, principalmente por esta via, a disponibilização de dinheiro e/ou tíquetes para as passagens de ônibus.

Em termos de disponibilidade de recursos, a consultora esclarece a importância do “client” conseguir meios para comprar os equipamentos exigidos no exercício de determinadas profissões. Ter dinheiro para comprar botas para o trabalho no setor da construção civil ou um uniforme para trabalhar como cozinheiro no setor de alimentação, de acordo com Tasha, favorece a empregabilidade. É mais um indicativo de que o “client” está “job ready”. Por outro lado, deve-se sublinhar que não dispor de recurso financeiro para este tipo de investimento também não impede a admissão ou permanência no programa. Assim como no caso dos tíquetes de ônibus, dependendo dos recursos disponíveis e da demanda apresentada, o programa pode prestar algum tipo de auxílio aos interessados.

Na triagem o “client” é diretamente questionado pelo funcionário responsável – Deron – quanto ao uso de bebida alcoólica e/ou substâncias consideradas ilícitas, qual o tipo de substância e a frequência do uso, o que é prontamente anotado nos formulários que compõem o “file”. O uso de maconha ou de álcool, desde que controlados, não é interpretado como um fator negativo ou uma barreira quanto à aptidão para o emprego. O problema, segundo os funcionários do programa, é quando não existe controle acerca do consumo destas substâncias, o que certamente afeta a manutenção de uma rotina necessária ao trabalho. Comumente alguns candidatos afirmam fumar maconha nos finais de semana ou à noite. A observação referente ao consumo ocasional e, portanto,

controlado, dessa substância específica (que não é considerada uma *hard drug*¹⁶⁷), sequer costumava ser colocada no “file” do candidato. Por outro lado, apresentar cheiro de maconha no “intake” é algo associado por Deron à falta de responsabilidade e motivação. Consequentemente, ele costumava mencionar essa informação no “file” do possível “client”, alertando as consultoras acerca desse aspecto que deve ser institucionalmente trabalhado.

No mesmo sentido, no momento da triagem para a admissão no programa, Deron também interroga os possíveis “clients” acerca da sua saúde mental e das habilidades cognitivas, o que é subseqüentemente registrado no “file”. Segundo o funcionário, é importante checar essas habilidades porque não há como “ajudar” uma pessoa a encontrar emprego caso ela apresente aspectos da saúde mental debilitados. Nestes casos, quando possível, Deron costuma direcionar o indivíduo para outros programas. “Possibilidade de buscar apoio ao emprego” é, portanto, algo observado atentamente pelos funcionários nas primeiras situações de interação com os “clients”.

Como vimos nos relatos etnográficos trazidos no terceiro capítulo, buscar o suporte dos serviços de emprego e, sobretudo, manifestar “compromisso” através da disciplina (pontualidade) e ações concretas (como a “job search” e/ou a participação em feiras de emprego) é algo exigido no processo de construção institucional. De acordo com as consultoras, tais critérios permitem avaliar a “accountability” dos “clients” que de fato estão interessados e empenhados em adotar uma vida compromissada com um emprego e com as responsabilidades atreladas a isso. Na visão institucional, quem não é capaz de demonstrar algum nível de “accountability” durante a participação no programa, conseqüentemente também não será capaz de dar conta das rotinas exigidas no trabalho, razão pela qual torna-se mais suscetível a ser formal ou informalmente desligado do programa.

Ainda que Tasha não tenha listado na entrevista o cuidado com a aparência pessoal, a higiene e o vestuário, ao acompanhar as reuniões e durante as conversas informais que tínhamos sobre os casos acompanhados, era notável o foco em torno dessa dimensão do processo de construção institucional. Há, neste sentido, todo um esforço institucional no sentido de promover a adoção de padrões estéticos pelos

¹⁶⁷ As *hard drugs* são drogas classificadas através de diversos métodos como potencialmente mais nocivas para o usuário, uma complexa temática que não irei tratar aqui por não ser o objeto desta tese. No Canadá, os exemplos que vinham à tona através dos interlocutores eram cocaína, crack, heroína, metadona. Um dos “clients” havia extraído todos os seus dentes já deteriorados por conta do uso intenso e prolongado de heroína e de cocaína.

“clients”, sobretudo aqueles inseridos no *On the top Employment Services*. Cuidar da aparência, adotando formas específicas de se vestir é representado como um princípio fundamental do processo de construção institucional dos “clients”. Existe, inclusive, o investimento da organização na criação e manutenção de um espaço (uma sala) com roupas para doação e/ou para serem usadas nas entrevistas de emprego. O discurso de Tasha sobre a situação de um dos “clients” é especialmente esclarecedor a esse respeito:

Você viu as unhas dele? Estão grandes e sujas. E a roupa? Ele não tem o hábito de andar limpo. A gente olha para a cara dele e logo consegue perceber que ele mora em um abrigo. Ele tem que ter cuidado com a aparência pessoal. Já falei com ele para ir lá embaixo e procurar umas roupas para ele, que possam ser usadas quando aparecer uma entrevista de emprego. Infelizmente, caso ele continue a não cuidar basicamente da higiene e buscar melhorar a sua aparência, vai ser cada vez mais difícil conseguir um trabalho. Um empregador, mesmo na construção civil, não vai querer contratar o Fabian. Ok, ele não vai lidar com o público, como no comércio. Mas, na seleção, isso pode ser entendido como um descuido passível de ser estendido ao ambiente de trabalho. Que empresa quer isso? Esse tipo de funcionário?

Quando não correspondem aos padrões de apresentação institucionalmente exigidos, dependendo do caso, os candidatos sequer se tornam “clients” do *On the top Employment Services*. Bolivar, trabalhador do programa, foi enfático neste sentido quando me relatou o caso de um homem que, ao buscar a iniciativa, utilizava uma camiseta com um revólver estampado, demonstrando com isso não estar interessado em construir uma imagem aceita no mercado de trabalho. Na sua interpretação, esta pessoa não está “job ready” e precisa ser instruída (socializada, normalizada) sobre a forma apropriada de se vestir ao procurar um emprego. Este é, por exemplo, o caso de John que, durante uma de nossas conversas, disse ser alvo constante de abordagens policiais nas ruas de Ottawa. Ao discorrer sobre o assunto, John apontava para a sua roupa e dizia: “I am a straight hoodie¹⁶⁸”. Ao utilizar esse tipo de vestimenta, ele estava ciente de que corria o risco diário de ser identificado por agentes de segurança pública como “potential criminal”, ou seja, o seu gosto pessoal e a sua escolha por adotar aquele estilo de se vestir implicava na construção de uma identidade específica que, no caso, era divergente do padrão recomendado pela organização. Como lembra Strathern (2004),

As effgies, canoas, lanças, ou o que for, são ao mesmo tempo da pessoa e mais do que a pessoa. Não é apenas que elas são extensões integrais às

¹⁶⁸ Hoodie é um moletom com capuz. Na composição do seu visual, John utiliza outras peças de roupa e acessórios que compõem o que ele denomina por “straight hoodie”, incluindo grifes e estampas específicas, por exemplo.

relações que uma pessoa estabelece, e “instrumentos” nesse sentido, mas que o corpo físico é apreendido como composto desses instrumentos como ele é composto de relações. (STRATHERN, 2004, p. 76 *apud* MIZRAHI, 2010, p. 201)

Durante um dado período de tempo, John teria desistido de buscar um emprego através da organização. Segundo os preceitos institucionais, tornar-se um “client” do programa (e, com isso, acessar os serviços de emprego) exigia a adoção de padrões de apresentação pessoal significativamente distintos daqueles por ele adotado. John recebia o benefício do *Ontario Works* (assistência social) com o qual custeava as despesas básicas para a sua sobrevivência. Contudo, ele revelava ter interesse em abrir o seu próprio negócio, como um restaurante, por exemplo, uma vez que gostava de cozinhar. O projeto era inviabilizado, segundo John, dentre outros aspectos, por sua precária situação financeira no momento.

O caso de John, assim como o de Santiago, tratado detalhadamente nas páginas anteriores pode ser entendido pela perspectiva analítica da ‘sujeição criminal’ (Misse, 1999). A partir de uma apropriação desse conceito, Grillo (2013) salienta a adoção de sistemas classificatórios que têm por base diacríticos como, por exemplo, a aparência pessoal:

(...) permite que os feitos criminais de uns sejam descolados de seus autores originais – os “proprietários” das ações – e arbitrariamente compartilhados com todos aqueles cujo corpo se assemelhe aos corpos marcados pela autoria de crimes e pela subjetividade criminal. Não é preciso sequer ter cometido um crime. Basta vestir-se, mover-se e falar “como se” fosse bandido; ser homem, jovem, pobre, negro ou pardo e favelado, para que a evitação, humilhação e/ou punição se abata sobre os seus corpos, com base num sujeito e agência presumidos. A responsabilidade sobre feitos criminais é imputada a um tipo de pessoa e não apenas a uma pessoa singular. (p. 236)

Os funcionários do programa alegam que têm o compromisso de ensinar e, em contrapartida, cobrar dos “clients” os valores e comportamentos ensinados. Dentre os ensinamentos, como vimos, há uma especial atenção quanto à adoção de um determinado padrão de apresentação pessoal. Este relevante aspecto do processo de construção institucional foi também destacado por Deron (funcionário do programa de emprego) que, em uma de nossas interlocuções, me explicou que a escolha de uma roupa apropriada associada ao cuidado com a higiene pessoal (se barbear, se pentear), e com a forma de se expressar numa entrevista de emprego são coisas que têm que ser conversadas, enfatizadas e ensinadas detalhadamente a um número enorme de “clients” que buscam o *On the top Employment Services*:

No nosso caso, a gente aprendeu a se comportar com a nossa família, na escola, na universidade. A gente sabe que não convém se sentar jogado na cadeira durante uma entrevista porque a gente aprendeu isso em casa. Mas, não adianta, a gente tem que falar essas coisas com um por um e às vezes mais de uma vez. A Tasha e a Petya é que costumam fazer isso, ensinar para eles como se apresentar em uma entrevista de emprego, que tipo de roupa usar. Elas também discutem o currículo com cada um para que eles saibam como discorrer sobre suas habilidades e sobre os seus diferenciais. Enfim, elas se esforçam para ensiná-los a como se colocar no mercado de trabalho. Afinal, eles têm que aprender a se vender para o contratante, convencendo o mesmo de que é o trabalhador mais adequado para aquela oportunidade.

Esse aspecto revelador do processo de construção institucional que ocorre no programa de emprego nos remete diretamente ao processo de normalização dos sujeitos estudados por Elias (1994). O autor, em *O Processo Civilizador* (1994), elabora uma análise em torno do desenvolvimento dos modos de conduta e da ‘civilização dos costumes’ do homem ocidental. Considerando as ‘numerosas nuances isoladas de significado’ quanto ao termo civilização, ele salienta que não existe uma atitude natural do homem, mas um ‘condicionamento’ e um ‘adestramento’, ou seja, processos de psicologização e racionalização das ações humanas que se encaminham na direção do estabelecimento progressivo do ‘autocontrole’. Elias estuda aquilo que ele chama de processos de longo prazo. Nesta direção, busca entender mudanças ocorridas nas emoções e estruturas de controle das pessoas nas sociedades alemã, francesa, italiana e inglesa. A partir da análise da formação dos Estados nacionais, o autor esboça de modo provisório uma teoria de civilização,

(...) um modelo, a fim de demonstrar possíveis ligações entre a mudança a longo prazo nas estruturas de personalidade no rumo da consolidação e diferenciação dos controles emocionais, e a mudança a longo prazo na estrutura social com vistas a um nível mais alto de diferenciação e integração como, por exemplo, visando a uma diferenciação e prolongamento das cadeias de interdependência e à consolidação dos ‘controles estatais’. (ELIAS, 1994, p.216)

Sem desconsiderar que, em alguns pontos, o estudo desenvolvido por Elias apresenta um caráter aparentemente behaviorista ou mesmo evolucionista¹⁶⁹, deve-se

¹⁶⁹ Um exemplo da dimensão evolucionista da obra evidencia-se quando o autor afirma que “nosso tipo de comportamento evoluiu daquilo que chamamos de incivil. Esses conceitos, porém, apreendem a mudança de forma excessivamente estática e grosseira. Na verdade, nossos termos ‘civilizado’ e ‘incivil’ não constituem uma antítese do tipo existente entre o ‘bem’ e o ‘mal’, mas representam, sim, fases em um desenvolvimento que, além do mais, ainda continua. É bem possível que nosso estágio de civilização, nosso comportamento, venham despertar em nossos descendentes um embaraço semelhante ao que, às vezes, sentimos ante o comportamento de nossos ancestrais. (...) A ‘civilização’, que estamos

salientar que para os presentes propósitos, interessa-nos particularmente explorar o conceito de normalização contido na obra. É possível interpretar o esforço institucional – empreendido diariamente pelos funcionários do programa de emprego - de ensinar os “clients” a adotar padrões de higiene e de vestuário específicos a partir do referencial teórico proposto pelo referido autor. A obra pode auxiliar a nossa reflexão, por exemplo, a partir de sua análise sobre alguns padrões de etiqueta. A esse respeito, Elias traz uma leitura do *Tratado de Erasmo* que contribui para uma interpretação do conteúdo etnográfico descrito sobre a adoção de padrões de higiene, de apresentação pessoal e de conduta sublinhados no programa de emprego. A abordagem do sociólogo alemão trata das formas de conduta adotadas em alguns países da Europa (Alemanha, Inglaterra, França, Itália) no período do surgimento de uma hierarquia social mais rígida e de uma nova aristocracia, desvelando a existência de um “compilador de boas ou más maneiras” que operava como “a expressão de um frutífero período de transição após o afrouxamento da hierarquia social medieval e antes da estabilização moderna” (p.85). Elias lembra a importância da normalização das condutas dos sujeitos e ressalta dentre outros aspectos, a dimensão do vestuário na apresentação pessoal. O vestuário, diz ele a certa altura, “é em certo sentido o corpo do corpo. Dele podemos deduzir a atitude da alma. (...) [ou seja, a] maneira de se vestir corresponde a esta ou aquela condição espiritual.” (p. 90) Elias chama a atenção para o processo de normalização moderno e seu contínuo movimento de expansão:

(...) a questão de bom comportamento uniforme torna-se cada vez mais candente, especialmente porque a estrutura alterada da nova classe alta expõe cada indivíduo de seus membros, em uma extensão sem precedentes, às pressões dos demais e do controle social. E é neste contexto que surgem os trabalhos de Erasmo, Castiglione, Della Casa e outros autores sobre as boas maneiras. Forçadas a viver de uma nova maneira em sociedade, as pessoas tornam-se mais sensíveis às pressões das outras. Não bruscamente, mas bem devagar, o código de comportamento torna-se mais rigoroso e aumenta o grau de consideração esperado dos demais. O senso do que fazer e não fazer para não ofender ou chocar os outros torna-se mais sutil e, em conjunto com as novas relações de poder, o imperativo social de não ofender os semelhantes

acostumados a considerar como uma posse que aparentemente nos chega pronta e acabada, sem que perguntemos como viemos a possuí-la, é um processo ou parte de um processo em que nós mesmos estamos envolvidos. Todas as características distintivas que lhe atribuímos – a existência de maquinaria, descobertas científicas, formas de Estado, ou o que quer que seja – atestam a existência de uma estrutura particular de relações humanas, de uma estrutura social peculiar, e de correspondentes formas de comportamento. (Elias, 1994, p. 72-73) Ou, “(...) a relação entre o indivíduo e as estruturas sociais só pode ser esclarecida se ambos forem investigados como entidades em mutação e evolução.” (p.220) O autor, porém, tenta se colocar em outros termos: “Não acreditava, na ocasião, que fosse necessário dizer explicitamente que este estudo nem era uma ‘evolução’, no sentido do século XIX, de um progresso automático, nem de uma ‘mudança social’ inespecífica no sentido do século XX.” (p.217)

torna-se mais estrito, em comparação com a fase precedente. (ELIAS, 1994, p. 91)

Numa outra passagem sobre os processos de normalização, Elias afirma que:

Atualmente, o círculo de preceitos e normas é traçado com tanta nitidez em volta das pessoas, a censura e pressão da vida social que lhes modela os hábitos são tão fortes, que os jovens têm apenas uma alternativa: submeter-se ao padrão de comportamento exigido pela sociedade, ou ser excluído da vida num 'ambiente decente'. A criança que não atinge o nível de controle das emoções exigido pela sociedade é considerada como 'doente', 'anormal', 'criminosa', ou simplesmente 'insuportável', do ponto de vista de uma determinada casta ou classe e, em consequência, excluída da vida da mesma. Na verdade, do ponto de vista psicológico, os termos 'doente', 'anormal', 'criminoso' e 'insuportável' não têm, dentro de certos limites, outro significado. O modo como são compreendidos varia de acordo com os modelos historicamente mutáveis da formação de afetos. (p.146)

Voltando ao nosso objeto, pode-se dizer, em consonância com a análise supracitada, que os processos de construção institucional focando a normalização dos "clients" operam no sentido de orientá-los, prepará-los e motivá-los para o trabalho com base na definição de objetivos realistas (motivação e objetivos realistas) o que também se observa em outros programas da organização. Neste sentido, já na triagem, Deron tem o hábito de lembrar aos "clients" para que cargos e setores eles terão, de fato, a chance de serem contratados. Esse tipo de postura é igualmente evidente no trabalho desenvolvido pelas consultoras, especialmente nas primeiras reuniões que realizam com os candidatos. Como pudemos verificar, a partir do registro criminal e das condições a serem seguidas durante o período de liberdade condicional, as funcionárias auxiliam – individualmente e de modo particular – cada "client" a vislumbrar oportunidades de emprego que estejam em consonância com as restrições impostas por seu histórico particular e também com aquelas impostas pelo mercado, uma vez que este não contrata presos e egressos para atuar em todo e qualquer setor.

O exercício de motivação, realizado pelos funcionários como parte do processo de construção institucional, é um empreendimento rotineiro para a socialização e, conseqüentemente, para a normalização dos "clients". Exemplificando, há todo um trabalho que visa a adoção de atitudes concretas dos "clients" e de padrões de comportamento/conduita, como a pontualidade, a busca independente e organizada por emprego, o cuidado com a apresentação pessoal, etc. Em contrapartida, o indivíduo deve, segundo o discurso da organização, assumir a responsabilidade de apresentar-se motivado e com objetivos realistas, o que é interpretado como uma postura positivada

quanto à empregabilidade. Como já vimos, motivação e objetivos realistas envolvem, do ponto de vista institucional, um esforço deliberado no sentido do controle, silenciamento e apagamento do passado (Barth, 2005), ou seja, de deixar pra trás a infração, o crime cometido. Esse esforço tem o intuito de fazer com que as faltas eventualmente cometidas permaneçam unicamente no passado do indivíduo, o que, segundo os relatos dos empregados da ONG, é muito importante para que ele consiga um emprego e também para que ele se torne um “law abiding citizen”.

Discorrer sobre o “criminal record”, mesmo que em ambientes mais privativos da organização, definitivamente não é algo bem visto. Aliás, segundo as consultoras, o crime deve ser evocado pontualmente apenas quando necessário, por exemplo, quando tem o propósito de lembrar o “client” que ele não pode violar uma condição da liberdade condicional. Há neste sentido, um esforço institucional de socialização dos “clients” que, durante as reuniões com as “employment consultants”, são “ensinados” sobre quando, como e o que revelar do “CR” para um empregador (como vimos no já mencionado caso de Jade). A meta institucional é fazer com que os planos para o futuro mantenham-se distanciados do passado relacionado ao crime, buscando, assim, silenciá-lo ao passo em que são traçadas metas e objetivos em torno do treinamento, da educação e do trabalho almejado (considerando-se, como dito, os anseios particulares de cada pessoa e suas possibilidades reais no mercado)¹⁷⁰.

Segundo as regras estabelecidas pelo programa, o “client” deve ter disponibilidade de recursos para pagar despesas com transporte público, alimentação e demais necessidades básicas até conseguir acessar o dinheiro referente ao primeiro pagamento. De acordo com Tasha, esse fator específico conta positivamente em relação à potencial empregabilidade do “client”, posto que revela a sua capacidade de se organizar e de se planejar para o futuro, o que é uma qualidade apreciada e valorizada, não só no âmbito institucional, como em outros domínios mais amplos da vida social.

¹⁷⁰ Como colocamos anteriormente, ter um *SIN* é um dos requerimentos básicos para contratação no Canadá. A conta bancária, por sua vez, está situada entre os “job readiness factors” haja vista que o pagamento dos trabalhadores costuma ser realizado por meio de depósito bancário. Entretanto, não são todos os “clients” que conseguem abrir uma conta bancária, devido à carência de um comprovante de residência, que é um dos documentos exigidos para tal.

6.4 - Controle social e a participação do Estado no processo de construção institucional

De modo geral, consideramos que os programas pesquisados são políticas públicas que atuam no sentido de oferecer serviços de socialização para o exercício do direito ao trabalho. Consideramos que essa forma de atuação no contexto social canadense, pautado pela acentuada presença de valores do individualismo e da igualdade, representa – de alguma maneira – um esforço no sentido de tentar lidar com as desigualdades impostas pela lógica do mercado, inerente ao sistema capitalista como um todo. A partir da análise dos “job readiness factors” e das reflexões por eles suscitadas é possível depreender que para além da colocação no mercado de trabalho formal, o que se busca com o programa é promover uma nova socialização dos “clients” que não só os habilite à competição no mercado, mas que, por meio de um processo de normalização, lhes ofereça condições efetivas de manutenção dos seus empregos.

No caso da *ONG Ottawa*, como da *ONG Carioca*, não se verifica a existência de uma organização autônoma, desvinculada do Estado. O recebimento de recursos de variados setores do governo, a manutenção de projetos e de parcerias com o Estado são elementos que repercutem significativamente na sua própria forma de existência, o que se reflete, por exemplo, na adoção de algumas categorizações, padrões e formas de tratamento. ONG e Estado compartilham, inclusive, de semelhantes sistemas de punição e controle disciplinar, conforme veremos.

No Canadá, praticamente todas as etapas do processo de construção institucional são acompanhadas do preenchimento de inúmeros formulários¹⁷¹ e da elaboração de relatórios igualmente numerosos. Segundo gestores e demais funcionários, é preciso medir os resultados de cada programa e prestar contas às agências financiadoras e à “community”, que indiretamente participa destas políticas por pagar os impostos. Quanto a este último aspecto, Ferrari (2000)¹⁷² chama a atenção para o fato da relação entre informação e democracia ser algo biunívoco, ou seja, uma não pode existir sem a outra. Ao refletir sobre o ‘direito-dever’ de informar, típico das sociedades democráticas, o autor salienta que, por meio desse expediente, garante-se o “(...) acesso

¹⁷¹ Alguns formulários são elaborados juntamente com algumas agências governamentais.

¹⁷² Ferrari (2000) *apud* Miranda & Dirk (2010).

a uma pluralidade de fontes informativas diferenciadas e de qualidade, evitando-se as informações manipuladas por má fé e/ou por ocultação de fatos.” (idem, p.278)

Considerando a dimensão do controle social e da ‘arte de governar’ em sua relação com o desenvolvimento de aparatos administrativos, Miranda & Dirk (2010) sublinham que as ações realizadas pelo Estado.

(...) não podem ser consideradas neutras, pois funcionam como dispositivos que explicitam como as práticas burocráticas representam racionalidades políticas. Por esse motivo, as estatísticas não podem ser compreendidas como uma cópia da realidade, mas sim como sínteses construídas a partir da observação das realidades, tanto por aqueles que produzem as informações quanto por quem as analisam. (p. 245-246)

Em vista dos argumentos apresentados, podemos entender melhor como (e porque) são produzidas as informações e resultados produzidos regularmente divulgados pela *ONG Ottawa*. A ONG, com seus respectivos programas, existe para resolver questões como a empregabilidade dos presos e egressos, um problema que o próprio Estado, de alguma forma ajudou a criar por meio da aplicação de sistemas de punição e controle, como a prisão. Pode-se dizer que o Estado canadense reconhece isso de algum modo quando faz diversificados investimentos nestas iniciativas. Contudo, um dos meus interlocutores me expôs outro entendimento possível sobre os investimentos do governo. Entendimento este obtido a partir da sua experiência em um programa que, na sua visão, replica modelos e racionalidades elaborados pelo *Correctional Service of Canada*, com suas respectivas práticas de controle e formas de dominação moral (Foucault, 1997).

Dada a relevância analítica deste aspecto, vamos trazer algumas informações etnográficas de modo a favorecer uma melhor compreensão da dimensão do controle disciplinar operada na organização.

6.5 - A fatia do bolo – formas de controle e punição

Conheci Zeki quando assisti a uma das sessões do *Triple A Program: (AAA) the Alternatives, Associates and Attitudes*, ministrada por um funcionário da ONG. Eu havia me interessado por assistir pelo menos algumas sessões. Primeiramente, porque

poderia ser uma forma de estabelecer interlocução, bem como entender, sob outras perspectivas, algumas das exigências do “criminal justice system¹⁷³” na supervisão dos “offenders”, pois o programa é voltado para presos em liberdade condicional. De fato, existia o meu anseio de acompanhar na prática um “correctional program”, ampliando as possibilidades de realização da etnografia. Ademais, na universidade, eu costumava participar de discussões sobre o assunto e no CSC, tive acesso a um recorrente debate que procurava dimensionar a relevância dos programas correccionais, dentro e fora das instituições, em consonância com o mandato daquela agência:

3. O objetivo do sistema penitenciário federal é contribuir para a manutenção de uma sociedade justa, pacífica e segura através de (a) execução das sentenças impostas pelos tribunais por meio de uma custódia segura e humana e a vigilância dos infratores; e (b) apoio à reabilitação de infratores e reintegração na comunidade como cidadãos cumpridores da lei através da oferta de programas nas penitenciárias e na comunidade. (CORRECTIONS AND CONDITIONAL RELEASE ACT, 1992)

A estratégia correccional é baseada no conceito de que os “offenders” precisam dos programas correccionais do CSC, cujo foco é a efetiva reintegração na “community”. A premissa básica é de que

Boas correções significam, com efeito, a redução bem sucedida do risco de reincidência e este deve ser realizado através de: 1 – assistência do infrator quanto ao atendimento de necessidades relacionadas especificamente ao seu comportamento criminoso, de modo que a probabilidade de reincidência seja reduzida; 2 – investimento em programas para este fim e incentivos para os infratores participarem dos mesmos a fim de corrigirem seus comportamentos criminosos; 3 – tais programas se concentram em mudar crenças, atitudes e comportamentos que se relacionam com o comportamento criminoso. (FABIANO, 1991, p. 105 *apud* DUGUID, 2000, p. 196)

Após a sessão apresentei-me ao interlocutor e caminhamos juntos até a parada de ônibus. Durante o caminho, conversamos sobre aquela iniciativa e algumas de suas

¹⁷³ O “criminal justice system” do Canadá é constituído por três partes principais: “legislative”, que prevê a criação de leis; “adjudication”, na qual figuram os tribunais; “corrections”, configuradas pelas prisões, penitenciárias, “probation” e “parole”. O trabalho realizado nestes três âmbitos é integrado no “criminal justice system” e tem como precípua a manutenção do “rule of law”. Em contraste com a situação brasileira, em que desde a década de 1870, temos separadas “(...) a polícia da Justiça, a segurança pública do processo criminal, e se cria o inquérito policial, inquisitorial, monológico, de responsabilidade do Executivo, como uma fase preliminar de ‘formação de culpa’ para informar, administrativa e juridicamente, os procedimentos de um processo judicial posterior, conduzido sob o princípio e a lógica do contraditório, a ser executado pelo Judiciário (LIMA, 1995a; MISSE, 2010). Ou seja, o inquérito policial, inquisitorial, se encarrega de filtrar os conflitos a serem administrados pela Justiça, separando-os daqueles que não devem passar da esfera policial, ou por causa de sua gravidade ou por causa da pessoa dos envolvidos ou, ainda, devido à aplicação de outros critérios, oficiosos, internos, à corporação, opacos à sociedade em geral.” (Kant de Lima, 2013, p.557)

impressões sobre o “criminal justice system” do Canadá, impressões essas que tinham por base sua trajetória pessoal no “sistema”. A partir disso, consegui estabelecer uma interlocução com Zeki durante alguns meses, até o meu retorno para o Brasil, sendo que em um dos nossos encontros consegui realizar uma entrevista em um dos cafés de Ottawa. A sua participação referido programa é uma condição imposta por seu “parole officer”, por se tratar de um preso em liberdade condicional e reincidente no sistema prisional, condenado, dentre outras coisas, por “breaking and entering”¹⁷⁴. No final de 1995, Zeki começou a cumprir pena no sistema penitenciário federal canadense. Em 2012, cumpria liberdade condicional pela quinta vez. Suas sentenças nunca chegaram até o final porque ele sempre acabava violando alguma das condições impostas pelo *Parole Board of Canada*, sendo encarcerado novamente, o que o tornava, segundo suas próprias palavras, “illegally at large”.

Ao todo, Zeki teria passado cerca de 10 anos de sua vida no sistema (“Uma sentença de dois anos tornou-se uma sentença de dez anos.”) Além do programa, ele havia sido um “client” do *On the top Employment Services*, referido por seu “P.O.”. Por seu desempenho no programa, conseguiu acessar amplamente os serviços oferecidos e está trabalhando regularmente na remoção da lã de amianto no setor da construção civil. Durante uma de nossas conversas, Zeki chegou, inclusive, a elogiar o trabalho realizado no programa de emprego. Atualmente, diz estar cansado da prisão e interessado em concluir, pela primeira vez, o período de liberdade condicional. Conforme afirma: “Agora, eu estou ficando mais velho e estou cansado de ficar preso. Eu tenho 53 anos de idade.”

Zeki, que já havia participado de outros programas correcionais, acredita que o governo não está realmente preocupado com os presos e, por consequência, com a sua plena “reinserção” na sociedade. Com base em sua experiência, ele encara os programas correcionais como uma forma de utilização do dinheiro público para a criação de empregos em variados setores do governo e de organizações, como a *ONG Ottawan*:

Você prestou atenção em quem ministra o programa? É uma funcionária da ONG que recebe um pagamento do governo para estar lá trabalhando. Essa funcionária, para ocupar esse cargo, teve que passar por um treinamento oferecido pelo CSC. Quem dá esse treinamento é outra pessoa. É um funcionário do CSC, que também é pago para isso. Tem dinheiro do governo movimentando isso tudo. E por que a gente está lá assistindo a esse programa? Porque precisa de “clients” para isso. Sempre vão recomendar

¹⁷⁴ “Breaking and entering” consiste na invasão de domicílio com a intenção de cometer um crime e está previsto como uma infração grave na seção 348 do Código Penal do Canadá.

que os “offenders” em liberdade condicional participem destes programas que são praticamente todos a mesma coisa, com o mesmo conteúdo, só que com nomes diferentes e instrutores diferentes. Mas, tem que alimentar o “business”, correto? Afinal de contas, todo mundo quer ter uma fatia do bolo ou tem que receber uma fatia desse bolo.

Durante a entrevista, realizada em outro momento da pesquisa, Zeki discorreu um pouco mais sobre o “criminal justice system”, apontando alguns de seus propalados efeitos perversos. Segundo a sua interpretação, os condenados canadenses têm permanecido cada vez mais tempo no cárcere¹⁷⁵, o que se verifica, por exemplo, pela ampliação do número de estabelecimentos prisionais:

Eles querem que você saia e retorne para a prisão. Não se esqueça de que isso é um grande negócio! Se nós pararmos de retornar para a prisão, eles terão que cancelar muitos programas, muitos funcionários. É uma roda. E, toda vez que você é preso isso custa seis mil dólares para o governo, mas, de fato, custa apenas uma porcentagem disso. É um grande círculo, um grande negócio. Eles contratam mais pessoas porque eles precisam de mais funcionários e mais programas. Quanto mais eles tentam nos mudar, mais eles fodem com a gente. Eu consigo ver a hipocrisia nisso tudo. Os empregos relacionados à segurança são um grande negócio. (...) Eles querem globalizar todos nós. Isto é muito superficial. Eles provavelmente sabem disso. Todo mundo quer um emprego na área de segurança. Há hipocrisia nos dois lados. O sistema como um todo é muito hipócrita. A sociedade é hipócrita também.

A esse respeito, cabe citar que, durante conversa com um estudante de criminologia que trabalhava no CSC, ao mencionar o interesse em cursar uma disciplina sobre a abolição das prisões, fui orientada a não sair falando sobre o assunto com qualquer funcionário da instituição: “se não houver prisões no futuro será o fim do nosso negócio. Todos os empregos, estas pessoas trabalhando aqui... O CSC existe porque nós temos pessoas na prisão. E, você sabe como eles mantêm o andamento dos negócios: encarcerando mais pessoas e criando mais penitenciárias.” Curiosamente, ele terminou a conversa esquivando-se da autoria de seu conselho com a seguinte frase: “Olha, eu não disse nada, OK?”¹⁷⁶

¹⁷⁵ “Sanções de longo prazo, ao invés da reabilitação participativa (...), são recomendadas a fim de manter as comunidades seguras. Subjacente a estas sanções de longo prazo não há uma promessa de curar ou de mudar aquele que foi punido. Ao invés disso, os infratores aqui descritos são elencados como inatos, embora insidiosos, as coisas ficam mais seguramente guardadas quando afastadas em prateleiras pelo maior tempo possível (Bauman, 2007). O infrator é o objeto da retórica punitiva.” (DONOHUE & MOORE, 2009, p. 321)

¹⁷⁶ Um fato interessante acerca disso se deu no dia da minha admissão como estagiária, quando assinei um termo no qual me comprometia a não emitir opiniões pessoais contra o atual governo. Aliás, eu não poderia sequer emitir opinião sem prévia autorização. A respeito disso, em janeiro de 2013 diante de um protesto realizado em frente ao prédio do CSC em razão do suicídio da prisioneira Ashley Smith assistido

No que diz respeito à ampliação do número de estabelecimentos prisionais, é possível apontar uma contradição paradigmática na questão. Isso porque, enquanto os números da criminalidade decrescem no Canadá, o número de estabelecimentos prisionais aumenta, bem como o tempo médio das sentenças (Piché, 2013)¹⁷⁷. Essa contradição aparentemente ilógica passa a fazer algum sentido quando associada à já referida dimensão do “business” que, segundo alguns interlocutores, atravessaria o CSC. Era comum, neste sentido, ouvir gestores e funcionários da agência estatal referindo-se ao trabalho ali desenvolvido como “business”, o que inicialmente causava estranhamento pelo fato dos estabelecimentos prisionais canadenses não serem privatizados. A esse respeito, um funcionário afirmava que o trabalho nem sempre era o elemento mais importante para um infrator se tornar um “law abiding citizen”. Orientado pela lógica correcional vigente no CSC, ele explicava (tentando me convencer sobre) a importância dos programas correccionais na “reabilitação” dos presos e egressos, a partir de fatores como “risk and needs”, identificados no plano correcional¹⁷⁸. De acordo com a sua perspectiva, não adianta pensar em trabalho para um preso que tenha cumprido sentença por agressão doméstica porque, antes de trabalhar, ele deve aprender a controlar sua raiva, tem que aprender que não pode agredir os membros da família. Então, nesse caso, segundo os preceitos evocados no CSC, seria mais importante exigir a sua participação em um programa correcional do que empregá-lo, posto que, por aquela via, seriam aprendidas regras sociais básicas de comportamento que, supostamente, ele não possuía ou não dominava e que podem ter propiciado o crime cometido. Nota-se, no caso, a ênfase dada pelo agente à importância da aplicação de formas de controle correcional sobre os “offenders”, de modo a justificar a sua conversão em “clients” das ONGs (e do Estado) e, conseqüentemente, o

por agentes da *Gran Valley Institution* e da forma de tratamento dos presos, recebi um e-mail solicitando a todos os funcionários não conceder entrevistas ou responder a qualquer pergunta, mas encaminhar os possíveis repórteres e ativistas para o setor de comunicação social do CSC.

¹⁷⁷ Segundo informações do *Statistics Canada*, o país entre os anos de 2010 e 2011 apresentava cerca de 38.000 presos, sendo que destes 36% serviam sentenças federais, 29% estavam presos em instituições provinciais, 34% eram presos provisórios e menos de 1% estavam sob custódia em outros tipos de detenção provisória, como suspensão da liberdade condicional. Informações obtidas no site do *Statistics Canada*. Disponível em <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2012001/article/11715-eng.htm>. Acesso em janeiro de 2013.

De acordo com o *Annual Report of Correctional Investigator* de 2013, os gastos com o sistema de justiça criminal cresceu 23% nos últimos dez anos, sendo que no mesmo período a taxa de crimes no Canadá decresceu na mesma proporção.

¹⁷⁸ De acordo com o CSC, o “correctional plan” é elaborado na triagem do preso para identificar o risco, as necessidades e as intervenções necessárias para ampliar a responsabilidade do preso e potencializar uma reintegração segura. Para mais informações, consultar *Commissioner's Directive, 705-6 – Correctional Planning and Criminal Profile*. Disponível em <http://www.csc-scc.gc.ca/text/plcy/cdshtm/705-6-cd-eng.shtml>. Acesso em 15 de junho de 2013.

ingresso nos programas e seus respectivos serviços de “reabilitação” na correção dos desvios de comportamento e condutas previstas como ilegais.

Para melhor interpretarmos os variados discursos nativos apresentados durante a pesquisa (tanto daqueles que estão submetidos às políticas correcionais e sentem os seus efeitos, quanto daqueles que participam da sua produção), vale recorrer ao trabalho de Duguid (2000) que, no livro *Can prisons work? The prisoner as object and subject in modern corrections*, nos informa que as “cognitive skills” foram incorporadas na elaboração e aplicação de políticas do Serviço Correcional do Canadá desde a década de 1990. Segundo ele,

Programas de habilidades cognitivas também foram muito mais fortemente ‘correcionais’ do que programas educacionais. Apesar de melhorar a alfabetização, oferecendo um diploma de ensino médio ou mesmo créditos universitários, deveria haver alguma ligação destes com os objetivos correcionais, necessidades que foram vistas como sendo diretamente ao invés de indiretamente relacionadas com a reabilitação. Como delineado pelos proponentes das habilidades cognitivas, estas ‘necessidades criminógenas’ incluem:

atitudes anti-sociais, sentimentos e associações de pares; afeição familiar; identificação com modelos anti-criminosos; aumento do auto-controle e habilidades de auto-gestão; desenvolvimento de habilidades pró-sociais; redução da dependência de substâncias químicas; mudança no nível de recompensas e custos para atividades criminosas e não criminosas. (DUGUID, 2000, p. 193)

Em consonância com uma visão crítica da utilização dos fatores na orientação/elaboração das políticas e programas correcionais, Duguid (2000) salienta a ausência da temática da educação enquanto propósito institucional e político. Outrossim, lembra a ênfase dada à dimensão “tratamento” em detrimento do “ensino” e da “educação”:

Em uma entrevista com Ian Benson, diretor de educação do *English Prison Service*, o coordenador do programa de habilidades cognitivas explicou a distinção entre as competências cognitivas e educação, afirmando que: educação é ensinar às pessoas *o que* pensar; habilidades cognitivas esta relacionada a ensinar às pessoas *como* pensar. Desnecessário dizer que os educadores levantariam sérias objeções a tal distinção e, de fato, depois de um olhar mais atento sobre o programa de habilidades cognitivas pode haver até a mesmo uma sugestão quanto à inversão desta ordem. (DUGUID, 2000, p. 196)

Voltando à interlocução com Zeki, cabe mencionar a padronização que, segundo ele, é imposta pelos programas correcionais: “Eles são todos semelhantes, mesmo a

terapia. Se você vai a uma reabilitação envolvendo drogas é o mesmo princípio e pano de fundo. Eles dão nomes diferentes, mas eles todos são os mesmos programas. Dez anos atrás ele era chamado de comportamento psicossocial. E, ele é o mesmo programa que nós estamos fazendo agora. Seis anos atrás era chamado de prevenção alguma coisa... todos eles repetem a si mesmos.” A considerar o discurso de Zeki, não há como deixar de reconhecer nos programas correccionais a presença de uma forma disciplinar de controle social. Na visão do interlocutor:

Os programas deveriam ser voluntários. Você vai ao programa porque você quer ajuda, mas a maioria das pessoas está jogando o jogo. Isto é inútil para mim. Eu fui referenciado ao programa por conta do meu histórico criminal. Poucos anos atrás, eles precisavam justificar o motivo de referenciá-lo a um programa: viver uma vida dupla, por exemplo. Então, eles costumavam impor um programa para você. Agora, nós não sabemos. Eu não estava fazendo nada de errado e eu estava trabalhando. É um grande jogo.

A forma homogênea de replicação do conteúdo programático no decorrer dos anos, associada à quase obrigatoriedade¹⁷⁹ de participação nos programas (sem uma justificativa das agências estatais e desconsiderando aspectos como a motivação pessoal dos participantes) possibilita que os programas correccionais sejam representados, na maioria dos casos, como formas pulverizadas de controle social dos indivíduos e de seu tempo, especialmente no caso dos presos encarcerados ou em liberdade condicional.¹⁸⁰

Como descrito no capítulo quatro, Javier, um “parolee” e “client” do programa de pré-emprego, deve comparecer à ONG como forma de ter seu tempo ocupado e devidamente monitorado todos os dias da semana. Essa foi uma condição imposta por seu agente de liberdade condicional que, segundo o interlocutor, tem a missão de controlar e propor a realização de atividades com o objetivo precípuo de ocupar o seu tempo. De acordo com a explicação oferecida pelo “P.O.” responsável pela supervisão de Javier, “ocupar a mente e o tempo” implica na redução da possibilidade de ocorrência de um novo delito ou violação das regras condicionais, tido, assim, como um

¹⁷⁹ Os infratores, na prisão ou em liberdade condicional, não são obrigados a participar dos programas. O que existe é uma recomendação. Porém, optar por não participar destas iniciativas, segundo grande parte dos interlocutores, implica em dificuldades na concessão de benefícios em geral. As autoridades, segundo um egresso, entendem essa recusa como uma opção, uma escolha do indivíduo por não melhorar e não seguir o que se propõe no seu “correctional plan”.

¹⁸⁰ Como observa Foucault (1997), “Se a lei agora deve tratar ‘humanamente’ aquele que está ‘fora da natureza’ (enquanto que a justiça de antigamente tratava de maneira desumana os ‘fora-da-lei’), a razão não se encontra numa humanidade profunda que o criminoso esconda em si, mas no controle necessário dos efeitos de poder. *Essa racionalidade ‘econômica’ é que deve medir a pena e prescrever as técnicas ajustadas.* ‘Humanidade’ é o nome respeitoso dado a essa economia e seus cálculos minuciosos. Em matéria de pena o mínimo é ordenado pela humanidade e aconselhado pela política.” (p.77, grifo nosso)

controle preventivo de possíveis desvios de comportamento. É como se, estando no programa, o interlocutor não tivesse tempo para desenvolver ou sequer pensar no “crime”. Neste sentido, o controle das atividades e do tempo dos sujeitos pode ser interpretado a partir da abordagem foucaultiana do poder disciplinar que, segundo o autor, faz com que todo o tempo venha a se “constituir em um tempo integralmente útil”, uma vez que

(...) a disciplina organiza uma economia positiva; coloca o princípio de uma utilização teoricamente sempre crescente do tempo: mais exaustão que emprego; importa extrair do tempo sempre mais instantes disponíveis e de cada instante sempre mais forças úteis. (FOUCAULT, 1997, p. 131)

Para além da dimensão puramente do “business”, pode-se dizer que os programas atuam alimentando a própria existência, manutenção e ampliação da lógica correcional adotada pelo sistema de justiça criminal canadense que, por sua vez, é replicada na *ONG Ottawan*. O próprio uso comum da categoria “client” pode ser lido pelo viés dessa confluência de perspectivas vigentes no Estado e também na ONG. Aliás, a própria categoria “client” deve ser entendida em associação com outra categoria também essencial para pensarmos o contraste dos processos de construção institucional realizados nos programas de emprego do Rio de Janeiro e de Ottawa: a “accountability”, não raro acionada para legitimar os aspectos punitivos do “criminal justice system”.

Como vimos, não existe “encaminhamento”, nem, portanto, “encaminhados” nos programas de emprego estudados no Canadá. O que há neste contexto são “clients” que acessam os programas de emprego e de pré-emprego através de serviços específicos para empregabilidade desenhados institucionalmente para promover processos de socialização normalizadora. O acesso a tais serviços estabelece relações entre os “clients” e a ONG, pautadas nas noções de compromisso e de “accountability” que, no caso, direciona praticamente toda a expectativa de sucesso ou fracasso dos programas à figura do indivíduo. Por conseguinte, este é tido como o principal responsável por sua inserção no mercado de trabalho e pela adoção de uma conduta dentro da lei. Como observa Kant de Lima (2013), nas sociedades juridicamente igualitárias, “(...) o controle se faz pela internalização da obediência às regras como uma opção dos indivíduos – a normalização –, estas ensejam justificativas consistentes para sua obediência, imputando à desobediência um caráter de imoralidade, muito além de sua possível ilicitude.” (p.566) Sendo assim, de acordo com os planos e prioridades do CSC, o foco

da gestão institucional deve recair, dentre outras coisas, sobre a responsabilização do preso:

Nosso Governo está empenhado em garantir que os canadenses possam se sentir seguros em suas ruas e comunidades. Parte disso significa garantir que o nosso sistema prisional realmente corrija o comportamento criminoso. Nós introduzimos várias medidas para fazer exatamente isso. Embora tenha sido muito focada a responsabilização do infrator, nós também estamos tomando medidas na área de reabilitação. Achamos que é importante que os presos aprendam habilidades do mundo real para que eles possam trabalhar e contribuir para a sociedade uma vez em liberdade, muitas vezes pela primeira vez em suas vidas. (CORRECTIONAL SERVICE OF CANADA, 2014)

Um exame mais detalhado do documento supracitado identifica numerosos pontos nos quais a noção de “accountability” do preso é exaltada como condição para a sua “reabilitação”, o que se evidencia na promoção dos programas correcionais:

O CSC incentiva os infratores a serem responsáveis por seu comportamento e reabilitação através da disponibilização de programas e intervenções mais relevantes, adequadas e eficazes para atender às necessidades da população infratora federal cada vez mais crescente, mais complexa e diversificada. O CSC constantemente avalia e ajusta a alocação de recursos para garantir de forma eficaz e eficiente o apoio à reabilitação do infrator com sucesso. Durante este período de planejamento, o CSC também estará fazendo sua parte para apoiar o Plano de Ação Econômica do Canadá 2012, reduzindo seu orçamento operacional de 295,4 milhões dólares até 1 de Abril de 2014. O CSC passará a implementar medidas de redução de custos que aumentem a responsabilidade do infrator, de alcance da eficiência administrativa e de agilização das operações e execução do programa. Estas e outras iniciativas relacionadas irão auxiliar a concentração dos recursos nas prioridades-chave e principais do mandato e, ao mesmo tempo, garantir que a organização continue a oferecer bons resultados na área de segurança pública para os canadenses. (CORRECTIONAL SERVICE OF CANADA, 2014, grifo nosso)

Oferecer a possibilidade de “reabilitação” e, por conta disso, poder exercer o controle sobre os desvios de comportamento, corrigindo-os é, em síntese, a tônica dos programas correcionais. Como nos lembra o “parolee” Zeki, quando o “offender” escolhe não participar de um programa que lhe foi recomendado, isso pode ser usado contra ele no momento da concessão de benefícios de forma direta ou, geralmente, indireta. Destarte, segundo sua explicação, não participar é recusar explicitamente as alternativas de correção que o Estado, direta ou indiretamente (via ONG), oferece. Dado o caráter praticamente impositivo de tais alternativas, violações cometidas durante o cumprimento da liberdade condicional, assim como os novos crimes praticados podem ser alvos de sentenças mais longas e ainda mais restritivas. Isso pode implicar, dependendo do caso, na reclusão do presidiário em uma instituição de segurança

máxima. A título de ilustração, Zeki explica que a “justiça” entende que o “offender” teve a “oportunidade” de mudar, mas optou, isto é, fez uma escolha racional de continuar com a adoção dos seus antigos padrões de comportamento “out law”. Por essa razão, ele “deve” ser responsabilizado de forma paradigmaticamente punitiva. Donohue & Moore (2009) nos auxiliam a compreensão desse relato nativo. De acordo com eles,

Os infratores são devassos e sem esperança, estando melhor reclusos por conta de sua periculosidade. Eles são objetos de punição, remetendo às clássicas noções retributivas, atualmente desfrutando de popularidade revigorada no mundo industrializado. Clientes, por outro lado, são consumidores dos serviços sociais oferecidos (mandato) através do sistema de justiça criminal (CJS). Eles são participantes ativos em sua própria punição e correção porque eles são a tomada de decisão, indivíduos livres. (...) Essa conspiração reúne um poderoso aparato de punição, que não só organiza relações e objetivos de justiça criminal, mas também projeta nos funcionários da justiça criminal e assuntos semelhantes papéis positivos e produtivos. O resultado final imbui atores do CJS (ambos os funcionários e as pessoas em conflito com a lei) com uma forma de relação específica da agência que é projetada para emancipar todos os envolvidos a partir da repressão de ‘ser duro’ nas estratégias penais. (p. 319-320)

Em virtude dos mecanismos de normalização que se procura impor aos “clients”, pode-se afirmar que há uma clara presença da lógica da “accountability” nos programas de emprego e de pré-emprego canadenses. Ainda que essa categoria não seja entoada pelos funcionários cotidianamente, a relação estabelecida com “clients” evidencia isso de forma clara. Neste sentido, por exemplo, é responsabilidade de cada um deles a definição da quantidade de encontros no *On the top Employment Services*. Depende fundamentalmente do “client”, portanto, o sucesso da socialização institucional que, por corolário, o levará a conseguir e manter um emprego. Do mesmo modo, na visão dos funcionários, recai sobre ele a responsabilidade por permanecer “not job ready”.

Os processos interativos e comunicacionais estabelecidos entre a organização e os agentes de liberdade condicional (como vimos no caso de Santiago) são igualmente pautados pela “accountability”. Com base nessa perspectiva é que se define a aplicação de punições mais ou menos estritas, dependendo do caso de violação das condições impostas pelo “P.O.”. O trabalho conjunto da ONG e do *Parole Board of Canada* permite a troca de informações e impressões sobre cada “client” que participa dos programas, especialmente pelas formas de controle individual registradas nos arquivos. Foi esse o caso de Santiago, uma vez que a sua “P.O.” identificou a violação de uma condição, dirigindo-se à organização para checar informações sobre a conduta do “client” no *Total Pre-Employment Program* e consultando, para tanto, os monitores e

funcionários. Olena – a “P.O.” em questão – interpretou a violação cometida como uma falta grave e passível de punição porque, segundo a sua perspectiva, Santiago teve a “oportunidade” de mudar por meio da participação nas atividades da ONG, o que lhe permitiria adotar um padrão de comportamento mais responsável e em conformidade com os preceitos legais. Outrossim, uma vez que ele deu pouca importância para as oportunidades advindas da participação nos programas, Olena optou por mandá-lo de volta para a cadeia ao invés de, por exemplo, emitir uma notificação que o manteria em liberdade condicional.

Quanto ao monitoramento dos “clients”, a *ONG Ottawan* acaba operando como um ator co-responsável pelo funcionamento do sistema de justiça criminal. Um exemplo disso ocorreu quando - diante da ausência de um dos funcionários - fui solicitada a observar atentamente um dos “clients” que usava a internet no *On the top Employment Services*. Naquele caso, uma das condições impostas pelo “P.O.” era a utilização de computadores apenas com o monitoramento de algum funcionário em ambiente de trabalho/institucional e com propósitos voltados exclusivamente para busca de emprego ou de educação. Esse tipo de condição específica se aplicava porque o “client” havia sido condenado por crime sexual cometido com o auxílio da internet. Nas palavras da consultora Petya, a organização é co-responsável¹⁸¹ por esse monitoramento. Com isso, são reforçados os seus vínculos formais e informais com o Estado, uma vez que um dos objetivos da instituição é, conforme assinalado, “a reabilitação do indivíduo que deve passar a viver dentro da lei.”

Isto posto, a ONG se configura enquanto um espaço legitimado de reprodução e controle instrumental exercido no âmbito correcional do Estado, uma vez que reproduz suas lógicas, valores e princípios em conformidade com uma postura “tough-on-crime” (Piché, 2013). De acordo com seus funcionários, a organização busca promover a prevenção do crime por meio de atividades de desenvolvimento social e comunitário, assim como pesquisas voltadas para o desenvolvimento de temáticas relativas à justiça criminal e aos direitos dos apenados. Segundo os discursos apresentados na instituição, a ONG também atua na disseminação de opiniões, avaliando e defendendo mudanças no

¹⁸¹ O tema da co-responsabilidade no Canadá chamou minha atenção também em outros momentos da vida social. Causou-me estranhamento saber que é, por exemplo, obrigação do garçom ou responsável por um estabelecimento que comercialize bebida alcoólica parar de vender ou servir esse tipo de produto a clientes que demonstrem sinais de embriaguês, bem como chamar um táxi para os mesmos. Isso porque eles podem ser considerados co-responsáveis no caso de algum acidente provocado ou ocorrido com o cliente que ingeriu álcool de forma descontrolada naquele estabelecimento. A co-responsabilidade pode ser entendida também como uma extensão das formas de controle social do Estado e seus modelos disciplinares (Foucault, 1997).

processo de justiça criminal junto aos gestores de políticas públicas, sobretudo, quanto às questões relativas ao direito penal e sua aplicação. Essa atuação, contudo, pelo o que observei em campo, costuma não ser apresentada sem cautela. Até porque a organização depende, entre outros, de fundos governamentais para sua manutenção e existência, o que, conforme apontado, favorece a consonância entre os seus princípios e a visão correcional do Estado. Daí, o seu caráter instrumental. Sendo assim, a emissão de opiniões dos membros da ONG, uma vez avaliadas como demasiadamente críticas ou contrárias às políticas do atual governo, era sempre realizada sem o uso do gravador e, especialmente, em conversas informais. Não era incomum, ao fim dos diálogos, os entrevistados solicitarem a confirmação de minha promessa quanto ao anonimato das informações concedidas, dizendo em tom jocoso: “oh, eu não disse nada disso, ok?”

6.6 - A dimensão da “privacy” na organização

Um aspecto final que gostaria de salientar acerca dos processos de construção institucional estudados diz respeito à dimensão da privacidade que, associada ao controle, também permeia a maior parte dos serviços prestados nos programas pesquisados.

Segundo Mischa, coordenadora geral do setor de emprego, não seria possível permitir a minha presença continuada no programa porque, conforme mencionado, eu atrapalharia o seu desenvolvimento, bem como não deixaria os “clients” à vontade. Pelo que pude depreender, isso estaria relacionado, também, a um outro princípio fundamental da organização como um todo, qual seja o esforço institucional de ‘apagamento’ ou ‘silenciamento’ (Barth, 2005) da vida pregressa dos “clients”, particularmente no que concerne aos crimes cometidos. É isso o que assinala o relato da Mischa, dado em uma de nossas primeiras conversas:

Muitas pessoas que chegam aqui não vão querer conversar com você porque não querem mais falar do passado, têm resistência em falar do passado. No Canadá o senso de privacidade é muito diferente do Brasil. Isso, você e seus orientadores deveriam ter levado em conta ao pensar nessa proposta de pesquisa. Além do mais, nós lidamos com informações confidenciais.

Conforme pude apurar depois, Mischa nunca havia ido ao Brasil ou acumulado conhecimentos (além de um senso comum) que lhe permitissem demarcar com alguma propriedade as diferenças sobre o senso de privacidade nos dois países. Ainda sim, sua fala nos auxilia no entendimento da construção institucional dos “clients”, consequentemente dos modos como são operados os processos normalização. Quando faz referência à questão da privacidade, a interlocutora parece querer se referir, de fato, à intimidade, posto que identifica na pesquisa o interesse por obter conhecimento sobre aspectos da vida pessoal e do passado dos “clients”.

A princípio pode parecer que privacidade e intimidade sejam palavras sinônimas, mas não são. As diferenças se dão em vários aspectos, inclusive a nível jurídico. Ferraz Júnior (1993, p.442), por exemplo, aponta que não existe um conceito absoluto de intimidade, ainda que expressões diversas sejam a ela associadas, como o ‘direito de estar só’, o ‘direito a ser deixado em paz’ e o ‘direito à liberdade de fazer e de não fazer’. Barros (2009, p. 35) procura ressaltar a diferença entre os dois conceitos, quando afirma que a privacidade não possui um caráter espiritual, como ocorre com o direito à intimidade, sendo esta última mais restrita e intensa. A autora (p.38) acaba por classificar o direito à intimidade como um direito individual relativo à liberdade, em contraposição aos direitos sociais, por exemplo, constituindo-se, assim em um direito fundamental de defesa, um direito subjetivo.

Ainda que os significados relativos à privacidade e à intimidade possam vir a ser confundidos (e até mesmo justapostos), acredito que no campo canadense o impasse quanto à autorização para realizar a pesquisa estava relacionado mais propriamente à noção de intimidade. Isso porque a intimidade favorece a interlocução em profundidade, o que, segundo a coordenadora, poderia favorecer evocações do passado dos “clients”. Em contraste com o trabalho de campo realizado na *ONG Carioca*, o crime deveria ser ‘silenciado’ (Barth, 2005), de modo que o acesso à intimidade dos entrevistados poderia ser vista como uma ameaça aos próprios valores da organização. Daí, também a cobrança de Mischa de verificar antecipadamente as perguntas que eu gostaria de fazer aos “clients” durante as entrevistas.

Ainda no que diz respeito à mistura de sentidos que acompanha o emprego das noções de privacidade e intimidade, deve-se salientar que há também aspectos relacionados à realização da pesquisa que tocam diretamente no terreno conceitual da privacidade. A já mencionada confidencialidade solicitada no encerramento de várias entrevistas e conversas, como vimos nas páginas anteriores, está diretamente atrelada à

noção de privacidade, que perpassa as atividades da ONG e os seus processos de construção institucional.

Na organização, especialmente no que tange à realização do trabalho burocrático, a norma institucional é explícita e prevê o respeito à privacidade dos “clients” como um valor fundamental. Há, nesse sentido, formulários e protocolos que formalmente descrevem o “privacy commitment” da ONG. Isso implica a representação e a aplicação de regras transparentes, universais e uniformes a todos os “clients” conforme previsto em tais documentos. Cabe mencionar, assim, que a coleta de informações pessoais visa (pelo menos a princípio) a geração de estatísticas e não necessariamente a identificação dos sujeitos. Na admissão enquanto “client” do programa de emprego, os indivíduos assinam formulários consentindo a circulação de informações, quando necessária, com vistas a colaborar para a melhoria e a eficiência dos serviços ofertados. Um dos exemplos dessa circulação de informações ocorre, especialmente, no compartilhamento do currículo dos “clients” entre possíveis empregadores.

Para que eu pudesse acompanhar as reuniões e acessar informações sobre os “clients” era necessário apresentar o propósito do estudo e reforçar a garantia do anonimato das fontes, como já foi dito. Por fim, era necessário ainda conseguir obter a autorização verbal de cada “client”, de modo a não entrar em conflito com os protocolos institucionalmente estabelecidos.

Segundo Mischa, em razão da manutenção da privacidade dos “clients” e da condução ideal dos programas, a minha forma de pesquisar revelava-se, no mínimo, pouco apropriada. Ademais, deve-se mencionar a própria dificuldade de imputar formas de controle sobre a minha interação com os “clients” (especialmente no programa de pré-emprego). E isso, a despeito dos mecanismos de vigilância já descritos. Daí, a exigência do uso do consentimento informado para a realização das entrevistas, o que, todavia, não se colocava quando do acompanhamento das reuniões com os “clients” do programa de emprego, mas apenas o consentimento verbal realizado na presença do funcionário mostrava-se suficiente.¹⁸² Além disso, sempre que julgava pertinente ou necessário, eu também apresentava protocolos, cartas da Universidade de Ottawa e do meu co-orientador, com vistas a conseguir explicitar a metodologia e os propósitos da

¹⁸² Cabe ressaltar que a visão da coordenadora geral de emprego não era compartilhada por todos os agentes institucionais. Demais funcionários entendiam e apoiavam a pesquisa porque reconheciam outros papéis da ONG, como a realização ou o suporte as pesquisas e estudos relativos ao desenvolvimento social, aos direitos dos apenados e a aplicação da justiça criminal.

pesquisa, especialmente sublinhando o compromisso ético quanto à preservação das identidades dos pesquisados.

7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

É algo recorrente reconhecermos a dificuldade de se colocar o ponto final numa tese. Acredito que algo nesta direção acontece no presente trabalho. Ainda assim, embora não apresente conclusões definitivas, após todo um processo envolvendo a realização de pesquisa empírica, leituras e escrita – enfim todo o envolvimento e dedicação requeridas na construção de uma tese – acredito ter conseguido produzir algumas reflexões interessantes acerca da temática estudada e deixado pelo menos algumas contribuições para o campo.

Lembrando a dificuldade de se terminar uma tese e pensando nos resultados desse tipo de investimento na vida do pesquisador, mais especificamente do antropólogo, Miranda (2002) destaca que:

Toda tese é uma decepção. Para quem a escreve, nunca está boa o suficiente, para quem lê, sempre poderia ser diferente, poderia informar mais, ter outras interpretações. Poderia, poderia... Poderia mudar o rumo da vida. Poderia não, pode. E muda. Muda o rumo de quem a faz, pois ninguém é mais o mesmo, para melhor ou para pior. Muda também, inevitavelmente, a vida do grupo estudado, não porque traga uma “história” definitiva sobre o grupo, mas porque abre possibilidades para inúmeros questionamentos, em geral incontroláveis e incontornáveis. (...) Não é por acaso que nós, na antropologia, cultivamos o fetiche do “trabalho de campo”. É que o campo é o lugar das descobertas, das aventuras, dos confrontos, dos encontros e desencontros. É através desses movimentos que se busca incessantemente no “Outro” aquilo que eu não encontro em mim, o sentido, que é sempre múltiplo. Assim, tentamos repensar constantemente as relações, que jamais serão revividas. Uma tese é uma tese, nada mais. O trabalho de campo é (in) finito. (p.4)

Dado o exposto, ressalto que este é o momento de retomada de alguns pontos centrais do estudo, bem como do levantamento de possíveis inquietações, passíveis de serem trabalhadas em projetos futuros. Conforme apresentado, esta tese consiste num estudo pautado pela perspectiva comparada que congregou a realização de pesquisa em dois campos empíricos no Rio de Janeiro (Brasil) e em Ottawa (Canadá). O propósito foi a compreensão dos processos de construção institucional de presos e egressos participantes de programas de emprego geridos por organizações não-governamentais em ambos os contextos. Um dos focos foi o entendimento dos percursos institucionais destes indivíduos, o que, como observamos, nem sempre conduz a um emprego.

A pesquisa se pautou, no caso brasileiro, em um programa de emprego recém-criado¹⁸³ para presos e egressos em uma ONG, que desenvolve uma série de outros programas de cunho social. Já no Canadá, a pesquisa de campo foi conduzida em uma ONG voltada para presos (mesmo na situação do cárcere) e egressos do sistema prisional que atua já na área há quase cinco décadas. Adicionalmente, foi realizada pesquisa empírica no contexto do Estado propriamente, de modo mais específico no *Correctional Service of Canada*, agência vinculada ao *Ministry of Public Safety*, que é responsável pela gestão e regulação das penitenciárias federais.

7.1 - A vida pregressa na construção institucional dos “encaminhados” e “clients” – alguns contrastes

Ao longo desta tese notamos que há protocolos, assim como princípios classificatórios não necessariamente formais regulando os processos de construção institucional de presos e egressos nos programas de emprego das duas ONGs estudadas. Há, por conseguinte, formas particulares adotadas pelos funcionários na condução de tais processos, o que viabiliza, ou não, o acesso a este tipo de política pública e, conseqüentemente, o acesso ao emprego. Isso gera igualmente diversos tipos de apropriação dos programas pelos “encaminhados” e “clients”.

Em termos contrastivos, podemos observar que na *ONG Carioca* há algumas peculiaridades fundamentais norteando tais processos e a própria concepção da iniciativa, especialmente quando pensamos no lugar do “crime” e nas atualizações discursivas e práticas a ele associadas em tal contexto. Com isso queremos dizer que, uma vez que os próprios funcionários do programa de emprego são presos e egressos do sistema prisional, temos, em alguma medida, o passado do “mundo do crime” orientando os processos de “encaminhamento”. Ou seja, “ter tido proceder” na “vida do crime”, ter “sabido puxar uma cadeia” e, fundamentalmente, “ser sujeito homem” são alguns elementos que habilitam os funcionários a identificar reconhecer aqueles candidatos que “querem mudar de vida” e que “querem trabalhar de verdade”. Essa característica, um dos pilares fundamentais do programa, concomitantemente autoriza e

¹⁸³ Falamos recém-criado quando pensamos comparativamente em relação ao contexto etnográfico canadense.

justifica a aplicação dos saberes e moralidades do “mundo do crime” ao “encaminhamento” dos candidatos. Por outro lado, são também considerados, naquele contexto os saberes próprios do “mundo do trabalho”, o que denota a existência de fronteiras porosas, flexíveis e cambiantes entre os dois “mundos” em questão. Assim, por exemplo, um “encaminhado” pode ser interpretado por um funcionário como alguém que “merece” um emprego em função da sua atuação no “mundo do crime” sem “vacilação” e, ao mesmo tempo, por suas incursões ou experiências formais e informais do “mundo do trabalho”¹⁸⁴.

Já os processos de construção institucional desenvolvidos na *ONG Ottawan* operam tendo em vista o ‘silenciamento’ e mesmo o ‘apagamento’ (Barth, 2005) do crime. Não somente os funcionários dos programas de emprego e de pré-emprego não são presos ou egressos do sistema prisional, como a própria referência ao registro criminal ou à vida pregressa dos “clients” é feita de forma notadamente parcimoniosa no ambiente institucional, ocorrendo apenas quando se considera que se trata de algo realmente necessário (por exemplo, nas reuniões privativas com as consultoras de emprego e outros funcionários, visando primeiramente não violar nenhuma das condições da liberdade condicional e, em alguma medida, auxiliar, dependendo do caso, a construção coletiva do currículo). A título de ilustração deste ponto vale mencionar que apenas ao final da realização da pesquisa pude saber da existência de um funcionário egresso do sistema prisional trabalhando na ONG. Segundo a direção, Damian trabalhava na organização há muitos anos e era um caso isolado, isto é, a organização não costuma contratar presos e egressos para lidar com os “clients”. Esse caso era considerado atípico, dentre outras coisas, porque Damian encontrava muitas dificuldades de inserção no mercado de trabalho pela natureza da sua condenação. Ser um “sexual offender”, nas palavras da direção, restringe sobremaneira as possibilidades de colocação profissional. Como Damian era um “client” tido como exemplar e como naquela época precisavam de um funcionário para atuar no setor de serviços gerais, optou-se pela sua contratação, mas de modo manifestamente excepcional. Assim sendo, ele era um dos únicos “ex-offenders” a trabalhar na instituição e, mesmo assim, não lidava diretamente com os “clients”, bem como não tinha autorização de revelar o seu passado publicamente. Aliás, eu mesma só tive acesso a esse tipo de informação

¹⁸⁴ É algo favorável, nesta direção, ter registros de média e/ou longa duração na carteira de trabalho.

perguntando diretamente à direção se havia algum egresso trabalhando na *ONG Ottawa*.

Como um contraponto a este tipo de situação, podemos recorrer à etnografia realizada por Policarpo (2013), na qual ele contrasta alguns aspectos do consumo de drogas na cidade do Rio de Janeiro (Brasil) e de San Francisco (Estados Unidos). Ele nota que, dependendo do contexto, os discursos sobre as drogas têm por base um conjunto de conhecimentos que podem ser produzidos tanto ‘através da experiência’ como ‘sobre a experiência’. Neste sentido, ao desenvolver a pesquisa em programas judiciais e em serviços de saúde dirigidos aos consumidores de drogas nas duas cidades, o autor revela que, no caso norte americano, há funcionários (*case managers*) atuando na *Center da Drug Court* de San Francisco que são ‘addicts em recovery’ e, portanto, têm um passado atrelado à experiência e consumo de drogas. Nesse caso, o consumo abusivo de drogas no passado tem nítidas implicações no presente. Conforme Policarpo (2013):

(...) Fazia parte do tratamento da *addiction* deles próprios o contato com pessoas que estavam passando por momentos que, de uma maneira ou de outra, eles diziam conhecer, já haviam passado, já conheciam as consequências. Não só a vida nas ruas, mas no envolvimento com a justiça criminal, através de inúmeras prisões, e na luta contra a *addiction*, as tentativas de se tratar, os *relapses*. O contato com os clients os lembravam do que eles tinham sido e que não queriam mais ser. (p.189-190)

De modo semelhante ao que se passa no programa de emprego da *ONG Carioca*, mas em oposição frontal ao que se observa na *ONG Ottawa*, os *case managers*, utilizam suas histórias de vida para legitimar as suas falas e o trabalho desenvolvido na *Drug Court*. Por conseguinte, “o cargo de *case manager* dá legitimidade ao seu discurso sobre as drogas, que por sua vez, é reforçado por sua própria experiência com as drogas.” (p.190)¹⁸⁵ De modo análogo ao caso estudado na *ONG Carioca*, no qual os funcionários do *Projeto Emprega Já* são presos e egressos que se valem de suas vivências no “mundo do crime” para produzir os assim chamados “encaminhamentos”, os *case managers* estudados por Policarpo conferem novos sentidos e usos aos seus conhecimentos sobre as drogas, o que permite dizer que, “de certa maneira, eles

¹⁸⁵ Ademais, segundo o autor, para se tornar um *case manager* no *Treatment Center da Drug Court* é exigida a conclusão de cursos sobre a rede de saúde e criminal, isto é, há em certo sentido a exigência de uma especialização profissional.

continuam ganhando a vida com as drogas. Mas, agora, normalizados como *case managers* normalizadores.” (p.199)

O lugar da experiência e do passado vinculado a práticas ilícitas tem, assim, lugar de destaque na composição tanto do quadro funcional da *ONG Carioca* quanto do *Center da Drug Court* de San Francisco. Segundo uma lógica inteiramente distinta, observa-se, do lado da *ONG Ottawan*, um esforço de supressão de toda e qualquer experiência discursiva do passado no “mundo do crime”, tanto no que diz respeito aos “clients” dos programas quanto no que concerne aos funcionários, assim como ocorre no caso da equipe de funcionários pesquisados por Policarpo em um Caps/ad (Centro de Atenção Psicossocial para usuários de Álcool e outras Drogas) no Rio de Janeiro. Isto posto, enquanto a “prática” oriunda do “mundo do crime” encontra espaço institucional na *ONG Carioca* que lhe permite contribuir para a condução dos “encaminhamentos”, no caso da *ONG Ottawan* esse tipo de saber quando evocado o é de forma privativa e pontual. Tendo em vista objetivos claramente pragmáticos, assim, por exemplo, as conversas sobre o registro criminal visam tão somente conhecer o passado dos “clients” para então direcioná-los aos serviços que favoreçam ou potencializem a sua empregabilidade.

7.2 - Pensando contrastivamente os acionamentos da identidade de trabalhador

Ainda que estejamos analisando programas de emprego em organizações não-governamentais, deve-se assinalar o quão notável é o papel e a presença do Estado nestes ambientes institucionais. Tanto no Brasil quanto no Canadá, o Estado imprime suas marcas em tais iniciativas, independentemente do nível de investimento efetivo que se realiza e das formas adotadas para sua reprodução.

Na *ONG Carioca*, além da “parceria” formalmente estabelecida (que trouxe mais recursos para o *Projeto Emprega Já*) e de mudanças que foram paulatinamente incorporadas no trabalho diário, o Estado faz-se presente também de forma indireta. Afinal de contas, é ele quem garante o acesso ao trabalho com carteira assinada. Daí, a noção de ‘cidadania outorgada’. Ter um emprego formal representa para os segmentos estudados, dentre outras coisas, a possibilidade de aquisição de uma identidade socialmente positivada, ou seja, a identidade de trabalhador, apresentada como uma (se

não a única) via para a obtenção do seu reconhecimento como detentores de ‘substância moral digna’ (Cardoso de Oliveira, 2002) que, como tais, merecem ser tratadas com respeito no espaço público.

Conforme já assinalado, nesta etnografia não estamos lidando com processos de conversão, mas com múltiplos acionamentos identitários que, sobretudo no contexto brasileiro de pesquisa, revelam a existência de uma realidade notadamente complexa, repleta de deslocamentos, atravessamentos e ambiguidades. Assim, os “encaminhados” que são contratados, de acordo com cada situação, acionam as identidades disponíveis no mercado das identidades, revelando, pois, que estas não são necessariamente fixas, mas fluídas e, muitas vezes, complementares.

Por outro lado, o Estado brasileiro opera com essencializações das identidades de modo que estas são preferencialmente expressas em dicotomias totalizantes. Prova disso é a exigência de determinados documentos no processo formal de contratação, o que limita o acesso ao emprego, bem como à identidade de trabalhador para os segmentos estudados. Destarte, os presos em liberdade condicional que não possuem, por exemplo, o título de eleitor, se veem excluídos do mercado de trabalho formal porque o Estado suspende o exercício dos direitos políticos até o final do cumprimento da sentença. Consequentemente, eles ficam impedidos de ter o acesso à identidade de trabalhador pelo viés da formalidade, bem como ampliam a possibilidade de se tornarem alvos do ‘insulto moral’ (Cardoso de Oliveira, 2002). Como vimos, não possuir determinados documentos impede, assim, o acesso ao trabalho como direito civil e/ou social, o que faz com que inúmeros indivíduos sejam impedidos do exercício da cidadania plena, posto que se veem tratados como sujeitos de direito penal, mas não de direitos civis (Kant de Lima, 2013). Com isso, os presos, mesmo em liberdade condicional, são tutelados pelo Estado que, através de uma estranha contradição, exige (ou ao menos evoca) a sua colocação no mercado de trabalho como elemento de reinserção social através da Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/ 1984), mas restringe o acesso aos documentos capazes de formalizar as relações e o contrato de trabalho.

No Canadá, por outro lado, há uma menor flexibilidade quanto aos acionamentos identitários. No contexto institucional da *ONG Ottawa* pululam categorias como “ex-offender”, “ex-convict”, “ex-prisoner”, “client”, entre outras, mas não há nenhum vocábulo que se aproxime dos sentidos positivados que a categoria “ex-bandido”, institucionalmente assume no dia a dia da *ONG Carioca*. Aliás, muitas vezes, tendo vista a familiarização de um novo candidato com o *Projeto Emprega Já*, os funcionários

costumavam lembrar publicamente que naquele espaço todos eram “ex-bandidos”. Ou seja, os membros da equipe tinham a possibilidade de acionar, de acordo com cada contexto específico, ora a identidade de “trabalhador”, ora a de “ex-bandido”, dentre outras. Como observa Fernandes (1994), isso acontece porque os pertencimentos são sempre relacionais e situacionais, de modo que:

(...) As oposições não se apresentam como emblemas de campos estaticamente separados. Não são instrumentos simples que nos permitam distinguir com nitidez o joio e o trigo. Ao contrário, são polaridades que movimentam, contraditória e dramaticamente, múltiplas dinâmicas sociais. (p.107)

Isto posto, observamos que na *ONG Ottawan* o acionamento da(s) identidade(s) é notadamente distinto do caso carioca. Isso se revela de variadas formas no processo de construção institucional. Assim, por exemplo, os “clients” que se mostram indiferentes ou que se recusam a adotar os padrões exigidos acabam sendo eliminados da iniciativa. Neste sentido, como observamos, há critérios claramente estabelecidos que orientam o processo de normalização tido como imprescindível para a inserção dos presos e egressos no mercado de trabalho e, de modo mais amplo, para a adoção de uma postura enquanto “law abiding citizen”. Os programas pesquisados apresentam-se como uma forma institucional de ensinar os “clients” a assumir uma determinada identidade e, conseqüentemente, deixar de lado (ou melhor, deixar para trás) o passado “criminal” que, no caso, se opõe direta e frontalmente ao que se pretende desenvolver naquele espaço.

O esforço institucional de socialização se dá de forma a apagar ou ao menos silenciar tudo aquilo que se contrapõe à identidade de trabalhador e/ou de “law abiding citizen”. Um exemplo disso, como vimos, é exigência da adoção de determinadas formas de apresentação pessoal e vestuário. Aliás, a própria organização oferece roupas para “ajudar” a promover a adoção de uma forma específica de apresentação pessoal dos “clients”, o que está atrelado ao projeto de construção de uma nova identidade por oposição a que existia na vida pregressa. O discurso de Zeki, um dos “clients” da ONG, é particularmente elucidativo a respeito das oportunidades oferecidas por iniciativas como essa e do quanto a identidade de “criminal” antes de algo inelutável ou inexorável aparece como fruto das escolhas feitas por cada indivíduo. Nas suas palavras:

Eu sempre fui um trabalhador. Quando eu tinha 26 anos, costumava trabalhar como assistente do gerente de uma grande casa noturna em Montreal. Eu fiz escolhas erradas. Eu nunca fui um criminoso, eu me tornei um criminoso. Dentro da prisão eu costumava trabalhar. Eu tinha sorte porque não há vagas para todos os presos. Agora eu pareço mais com um homem de negócios. Nós não podemos viver uma vida dupla. Agora, eles [governo] estão mais cuidadosos. A mudança depende de você. Nós sabemos a diferença entre o certo e o errado. Nós escolhemos fazer isso. Eu roubei muitas pessoas, o que não é algo bom. Eu vi apenas o dinheiro. No final o governo diz: se você reincidir, a culpa é sua porque nós estamos lhe oferecendo possibilidades de ser diferente.

Na *ONG Ottawa* a presença estatal e a reprodução de suas lógicas são facilmente observadas. Em função disso, além dos protocolos, formulários e relatórios gerados e produzidos segundo os preceitos do Estado, especialmente das políticas correcionais, há uma série de trabalhos desenvolvidos de forma conjunta com os agentes estatais variados do “criminal justice system”. Isso visa, dentre outras coisas, a produção, ou melhor dizendo, um esforço institucional de construção de “clients” capazes de se tornarem “law abiding citizens”. Para tanto, o Estado também se reproduz na organização através dos programas correcionais e, de modo mais abrangente, no processo de construção institucional dos “clients”. Assim, para conseguir acessar os serviços oferecidos não adianta tentar travar relações pessoais no ambiente institucional, como observamos no contexto de pesquisa no Rio de Janeiro. Os “clients” precisam necessariamente demonstrar que, de algum modo, estão dispostos a incorporar os critérios básicos e institucionalmente indispensáveis – os “job readiness factors” – para, por exemplo, terem pleno acesso aos serviços do programa de emprego. Ou seja, eles devem se apresentar como sujeitos que foram capazes de internalizar aquela específica forma de normalização e controle, permanecendo igualmente sujeitos ao “criminal justice system”.

Já no caso do programa de pré-emprego da organização canadense, é possível notar algum nível de flexibilidade em torno dos processos de normalização e controle desenvolvidos. Comparativamente ao programa de emprego, pode-se dizer que há ali mais possibilidades de apropriação dos serviços disponibilizados pela iniciativa. Como vimos, há indivíduos que se mantêm como “clients” do programa de pré-emprego frequentando as atividades de forma esporádica. Há outros, ainda, que permanecem vinculados ao programa para cumprir algumas das exigências impostas pelo *Parole Board of Canada* durante o cumprimento da liberdade condicional. Embora sejam, em alguma medida, sujeitos do “sistema” alguns conseguem ter uma apropriação mais

flexível do programa, especialmente aqueles que não estão “on parole” ou “on probation”.

Outro elemento a ser considerado é o fato de que ser ou ter sido sujeito do sistema de justiça criminal nos contextos de pesquisa brasileiro e canadense implica restrições de ordem distintas no acesso aos direitos de cidadania. Isso ocorre, principalmente porque o estatuto cidadania adquire contornos próprios em cada um dos países em tela. Lembramos mais uma vez que, ainda que os canadenses também tenham que lidar com dilemas relativos às demandas por direitos, a *ONG Ottawa* não visa propriamente oferecer cidadania aos “clients”. O que se propõe institucionalmente é uma socialização, no caso dos programas de emprego e de pré-emprego pesquisados, para a competição no mercado de trabalho. Os serviços são ofertados com vistas à ampliação da empregabilidade dos presos e egressos que se tornaram, em algum momento, “clients” dos programas. Contrastivamente, o fato do *Projeto Emprega Já*, por exemplo, não exigir o currículo dos candidatos para o “encaminhamento” ou oferecer suporte para a sua construção parece denotar, em alguma medida, uma menor ênfase dada ao esforço de socialização para o mercado de trabalho. Essa interpretação é cabível porque, no geral, é preciso um currículo para entrar na competição por um emprego formal, o que, no caso, é substituído pela utilização da ficha cadastral e da carta de encaminhamento. Ambos os instrumentos, como vimos, significativamente reveladores dos valores e princípios relacionais que perpassam a iniciativa. Além disso, se na sociedade brasileira há propostas e programas que visam, dentre outros objetivos, distribuir cidadania é porque, a princípio e em princípio, nem todos os indivíduos são reconhecidos e tratados como cidadãos.

Por fim, espero que o leitor possa ter tido ideia da complexidade acerca dos espaços institucionais e das trajetórias dos interlocutores com os quais pude conviver. Decerto que a amplitude dos universos investigados nos convida a análises futuras com novos e diferentes olhares. Infelizmente, muito do material produzido com a pesquisa teve que ser deixado de lado, neste momento, por uma opção metodológica. Reconhecendo os limites desta tese, espero ao menos haver contribuído para a abertura e possibilidades reflexivas sobre a temática em questão. Se isso por acaso ocorrer, o trabalho certamente terá valido a pena.

REFERÊNCIAS

ACOBY, Renée. "On Segregation". In: *Journal of Prisoners on Prisons*, 20(1): 89-93, 2011.

AMORIM, Maria Stella de; KANT DE LIMA, Roberto; TEIXEIRA MENDES, Regina Lúcia (Orgs). Introdução. In: AMORIM, Maria Stella de; KANT DE LIMA, Roberto; TEIXEIRA MENDES, Regina Lúcia. *Ensaio sobre Igualdade Jurídica – acesso à justiça criminal e direitos de cidadania no Brasil*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. xi-xxxviii.

ANDREWS, D. A.; BONTA, J.; HOGE, R. D.. Classification for effective rehabilitation: Rediscovering psychology. In: *Criminal Justice and Behavior*, 17, 19-52. 1990.

ANDREWS, D. A., & BONTA, J. *The psychology of criminal conduct* (2.ed.). Cincinnati: Anderson, 1998.

AQUINO, Jânia Perla de. *Príncipes e Castelos de Areia: um estudo da performance nos grandes roubos*. São Paulo: Biblioteca 24X7, 2010.

ARGÜELO, Katie. Do Estado social ao Estado penal: invertendo o discurso da ordem. In: *Anais do Congresso Paranaense De Criminologia*, Londrina, 1., 2005.

BARBOSA, Antônio Rafael. *Um abraço para todos os amigos – algumas considerações sobre o tráfico de drogas no Rio de Janeiro*. Niterói: EDUFF, 1998

_____. *Prender e Dar Fuga - Biopolítica, sistema penitenciário e tráfico de drogas no Rio de Janeiro*. (tese de doutorado em antropologia social) Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Museu Nacional, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2005.

_____. O baile e a prisão: onde se juntam as pontas dos segmentos locais que respondem pela dinâmica do tráfico de drogas no Rio de Janeiro. In: *Cadernos de Ciências Humanas – Especiaria* – v.9, n.15, Ilhéus, 2006.

BARTH, Fredrik. *O Guru, o Iniciador e Outras Variações Antropológicas*. Rio de Janeiro: Contracapa, 2000.

_____. Etnicidade e o conceito de cultura. In: *Antropolítica*, 19:15-30. 2005. [1995].

BECKER, Howard S.. *Outsiders - Estudos de sociologia do desvio*. Rio de Janeiro, Zahar, 2008.

BERGER, Peter L. & LUCKMANN, Thomas. *A Construção Social da Realidade – tratado de sociologia do conhecimento*. Petrópolis: Editora Vozes, 1983.

BERREMAN, Gerald. Etnografia e controle de impressões em uma aldeia do Himalaia. In: ZALUAR, Alba. *Desvendando máscaras sociais*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1990, p. 123-175.

BOCAYUVA, Pedro Cunca. Em torno das políticas de emprego. In: GARCIA, Joana (et al). *Sociedade & Políticas – novos debates entre ONGs e universidade*. Rio de Janeiro: Revan, 2003. P. 76-88.

BOHANNAN, Paul. Etnografia e comparação em antropologia do direito. In: DAVIS, Shelton H. (Org.). *Antropologia do Direito: estudo comparativo de categorias da dívida e contrato*. Rio de Janeiro: Zahar, 1973. p. 9-24.

_____. O “progresso” da antropologia. In: ZALUAR, Alba. *Desvendando máscaras sociais*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1990. p.245-257.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Fernando Tomaz (trad.). 9.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006 [1989].

_____. *A Economia das Trocas Simbólicas*. 5ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS JÚNIOR, Juarez Correia (org). *Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade*. São Paulo: Editora Edicon, 2009.

BRANT, Vinícius Caldeira. *O Trabalho Encarcerado*. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

BURNIER, S. et al. Histórias de vida de professores: o caso da educação profissional. In: *Revista Brasileira de Educação* v. 12 n. 35 maio/ago. 2007.

CAILLÉ, Alain. *A Dívida entre os Modernos: discussão sobre os fundamentos e regras do social*. Petrópolis: Vozes, 2002.

CARDOSO DE OLIVEIRA, Luís Roberto. A dimensão simbólica dos direitos e a análise de conflitos. In: *Revista de Antropologia* (USP. Impresso), v. 53, p. 451-473, 2011.

_____. Concepções de igualdade e (des)igualdades no Brasil (uma proposta de pesquisa). In: KANT DE LIMA, R.; EILBAUM, L. & PIRES, L. (orgs.). *Conflitos, direitos e moralidades em perspectiva comparada*. V. I. Rio de Janeiro: Garamond, 2010. P. 19-33.

_____. *Direito Legal e Insulto Moral: dilemas da cidadania no Brasil, Quebec e EUA*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

_____. Pesquisa *em versus* Pesquisas com seres humanos. In: VÍCTORA, Ceres *et al.* (orgs.). *Antropologia e ética: o debate atual no Brasil*. Niterói: ABA; EdUFF, 2004. p. 33-44.

CARUSO, Haydeé. ‘Choque de ordem na Lapa’: uma análise sobre as lógicas e práticas de policiamento no ‘centro cultural’ do Rio de Janeiro. In: KANT DE LIMA, R.; EILBAUM, L. & PIRES, L. (orgs.). *Conflitos, direitos e moralidades em perspectiva comparada*. V. I. Rio de Janeiro: Garamond, 2010. P. 71-110.

CARVALHO, José Murilo. *Cidadania no Brasil – o longo caminho*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

_____. Cidadania: tipos e percursos. In: *Estudos Históricos*. Rio de Janeiro, 1996, n.18, p.337-359.

_____. *Os bestializados. O Rio de Janeiro e a República que não foi*. 3. ed. São Paulo: Cia das Letras, 1987.

CASTILLO, M Padrón. *Cooperación al Desarrollo y Movimiento Popular: las asociaciones privadas de desarrollo*. Lima: Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo, 1982.

CHALHOUB, S. *Trabalho, lar e botequim: o cotidiano dos trabalhadores no Rio de Janeiro da Belle e époque*. São Paulo: Brasiliense: 1986.

CORCUFF, Philippe. Algumas oposições clássicas em ciências sociais. In: *As Novas Sociologias: construções da realidade social*. Tradução: Viviane Ribeiro. Bauru/ SP: EDUSC, 2001. p. 11-32.

CORRECTIONAL SERVICE OF CANADA. *Report on the Evaluation of the Enhancing Community Corrections Infrastructure*. In: Community Employment Centres Initiative, 2005.

_____. *2013-14 Report on Plans and Priorities (RPP)*. 2014. Disponível em <http://www.csc-scc.gc.ca/text/pblct/rpp/rpp2013-2014/rpp-2013-14-eng.shtml>. Acesso em janeiro de 2014.

CULHANE, Claire. Prison Violence in Canada: a predictable pattern. In: *No Longer Barred From Prison*. Montreal: Black Rose Books, 1991. p. 25-124

DA MATTA, Roberto. Cidadania: a questão da cidadania num universo relacional. In: *A Casa e a Rua*. São Paulo, Brasiliense, 1985. p. 71-104.

_____. O ofício do Etnólogo, ou como ter “Anthropological Blues”. In: NUNES, Edison de O. *A aventura sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar, 1978. P. 23-35.

_____. Você sabe com quem está falando? Um ensaio sobre a distinção entre indivíduo e pessoa no Brasil. In: DA MATTA, Roberto. *Carnavais, Malandros e Heróis*. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1979. p. 139-193.

DEBERT, Guita Grin. A família e as novas políticas sociais no contexto brasileiro. In: *Interseções – Revista de Estudos Interdisciplinares*, ano 3 (2), Rio de Janeiro, 2007. p. 71-92.

_____. A invenção da terceira idade e a rearticulação de formas de consumo e demandas públicas. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 12, n° 34, p. 39-56, 1997.

_____. Ética e as novas perspectivas da pesquisa antropológica. In: VÍCTORA, Ceres *et al.* (orgs.). *Antropologia e ética: o debate atual no Brasil*. Niterói: ABA; EdUFF, 2004. p. 45-71.

DONOHUE, Erin; MOORE, Dawn. When is an offender not an offender? Power, the client and shifting penal subjectivities. In: *Punishment & Society*. Vol 11(3), 2009. P. 319–336

DUARTE, Luiz Fernando. *Da vida nervosa nas classes trabalhadoras urbanas*. Rio de Janeiro: Zahar; Brasília, DF: CNPq, 1986.

DUGUID, S. *Can prisons work? The prisoner as object and subject in modern corrections*. Toronto: University of Toronto Press, 2000.

DUMONT, Louis. *Ensaio sobre o Individualismo - uma perspectiva antropológica sobre a ideologia moderna*. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1992.

DURKHEIM, Émile. Introdução e conclusão. In: *As formas elementares da vida religiosa* (O sistema totêmico na Austrália). São Paulo: Editora Abril Cultural, 1973. p. 505-547. (Coleção os Pensadores - Comte e Durkheim)

DURKHEIM, Emile & MAUSS, Marcel. Algumas Formas Primitivas de Classificação: contribuição para o estudo das representações coletivas. In: *Ensaio de Sociologia*. 2 ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 2001 [1903].

EILBAUM, Lucía. *'O bairro fala': conflitos, moralidades e justiça no conurbano bonaerense*. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2012.

ELIAS, Norbert. *O Processo Civilizador – uma história dos costumes* (volume I). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1994.

_____. *O Processo Civilizador – formação do Estado e Civilização* (volume II). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1994.

_____. ; SCOTSON, John L. *Os Estabelecidos e os Outsiders*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2000.

FAUSTO, Boris. *Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)*. São Paulo: Difel, 1977.

FAVRET-SAADA, Jeanne. “Ser afetado”. *Cadernos de Campo - Revista dos alunos de Pós-Graduação em Antropologia Social da USP*. n.13, 2005, p.155-161.

FERNANDES, Rubem César. *Privado, porém público: o terceiro setor na América Latina*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites da função fiscalizadora do Estado. In: *Separata da Revista da Faculdade de Direito de São Paulo*, v.88, 1993.

HERMANNNS, Klaus. Apresentação. In: *ONGs no Brasil: perfil de um mundo em mudança*. Fortaleza: Fundação Konrad Adenauer, 2003.

FONSECA, Cláudia. Classe e a recusa etnográfica. In: FONSECA, Claudia; BRITES, Jurema. (Org.). *Etnografias da Participação*. Santa Cruz do Sul: UNISC, v. 1, p. 13-34, 2006.

FOOTE-WHYTE, William. *Sociedade de Esquina: a estrutura social de uma área pobre e degradada*. Rio de Janeiro: Zahar, 2005 [1943].

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 1997.

_____. *Foucault Par Lui-même*. CALDERON, Phillippe (diretor). Documentário. 2003

GAUCHER, Bob. *Writing as resistance – The Journal of Prisoners on Prisons – 1998-2002*. Toronto: Canadian Scholars' Press, 2002.

GEERTZ, Clifford. O pensamento como ato moral: dimensões éticas do trabalho de campo antropológico nos países novos. In: *Nova luz sobre a Antropologia*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

GODBOUT, Jacques T. *O Espírito da Dádiva*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas. 1999.

_____. *Homo donator versus homo oeconomicus*. . In: *A Dádiva entre os Modernos: discussão sobre os fundamentos e regras do social*. Petrópolis: Vozes, 2002. p.63-97.

GUEDES, Simoni Lahud. A Escrita das Relações Sociais: o valor cultural dos 'documentos' para os trabalhadores. In: *Antropolítica: revista contemporânea de antropologia e ciência política – n.º 6 (1 sem 99)*. Niterói, EDUFF, 1999.

_____. *Jogo de Corpo – um estudo de construção social de trabalhadores*. Niterói, RJ: EDUFF, 1997.

_____. O Sistema Classificatório das Ocorrências na Polícia Militar do Rio de Janeiro e a Organização da Experiência Policial: uma análise preliminar. In: PINTO, Andreia Soares; RIBEIRO, Ludmila Mendonça Lopes. (orgs) *A Análise Criminal e o Planejamento Operacional*. Rio de Janeiro: Instituto de Segurança Pública, 2008.

GOFFMAN, Ervin. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. São Paulo: LTC Editora, 1988.

_____. *A Representação do Eu na Vida Cotidiana*. Trad.: Maria Célia Santos Raposo. Petrópolis: Vozes, 1975.

GOMES, A. *A invenção do trabalhismo*. São Paulo: R. dos Tribunais, Rio de Janeiro: IUPERJ, 1988.

GRILLO, Carolina Christoph. *Coisas da Vida no Crime: tráfico e roubo em favelas cariocas*. 280 p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Rio de Janeiro, 2013.

HANNAH-MOFFAT, Kelly. Criminogenic needs and the transformative risk subject: Hybridizations of risk/need in penalty. In: *Punishment & Society*. January, 7(1), 2005, p. 29-51.

HOGGART, Richard. *As utilizações da cultura: aspectos da vida da classe trabalhadora*. Lisboa: Presença, 1973.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. 26ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

JACKSON, Michael. Change and Continuity in Canadian Prison: Lessons From Scholarship. In: *Justice Behind the Walls: Human Rights in Canadian Prisons*. Vancouver: Douglas and McIntyre, 2002. p. 15-31.

KANT DE LIMA, Roberto. *Antropologia da Academia: quando os índios somos nós*. Niterói: Eduff, 1997.

_____. *A Polícia da cidade do Rio de Janeiro – seus dilemas e paradoxos*. Rio de Janeiro: editora Forense, 1995.

_____. Entre as leis e as normas: Éticas corporativas e práticas profissionais na segurança pública e na Justiça Criminal. In: *Revista Dilemas*. Vol. 6 - n. 4, out-nov-dez, 2013.

_____. Estado mínimo, desde que com repressão máxima? In: *Insight Inteligência*. Rio de Janeiro, 1997.

_____. Éticas e identidades profissionais em uma perspectiva comparada. In: VÍCTORA, Ceres *et al.* (orgs.). *Antropologia e ética: o debate atual no Brasil*. Niterói: ABA; EdUFF, 2004. p. 73-78.

_____. Polícia, Justiça e Sociedade no Brasil: uma abordagem comparativa dos modelos de administração de conflitos no espaço público. In: KANT DE LIMA, Roberto (org). *Ensaio de Antropologia e de Direito*. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 1999.

_____. Polícia e exclusão na cultura judiciária. In: *Tempo Social, Rev. Sociol. USP*, São Paulo, 9(1): 169-183, maio de 1997. P. 169-183.

_____; MISSE, Michel; MIRANDA, Ana Paula Mendes. de. Violência, criminalidade, segurança pública e justiça criminal no Brasil: Uma bibliografia. In: *Boletim Informativo Bibliográfico em Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, no 50, 2000.

_____; AMORIM, Maria Stella ; BURGOS, Marcelo. Os Juizados Especiais no Sistema Judiciário Criminal Brasileiro: controvérsias, avaliações e projeções. In: *Revista Brasileira de Ciências Criminais*. São Paulo, v. 10, n.40, p. 255-281, 2002.

KOWARICK, L. *Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1987.

LABRONICI, Rômulo Bulgarelli. *Para todos 'vale o escrito': uma etnografia do jogo do bicho*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós-Graduação em Antropologia, Niterói - RJ, 2012.

LANDIM, Leilah. *A invenção das ONGs - Do serviço invisível à profissão impossível*. Tese de doutorado. Rio de Janeiro: PPGAS/UFRJ, 1993.

_____. Múltiplas Identidades das ONGs. In: HADDAD, Sérgio (org). *ONGs e universidades: desafios para a cooperação na América Latina*. São Paulo: ABONG, Peirópolis, 2002. P. 17-50.

_____; SCALON, M. C. . Quem dá e quem não dá, eis a questão. In: *Insight Inteligência*, Rio de Janeiro, 2000.

LARSEN, Mike; PICHÉ, Justin. Incarcerating the 'Inadmissible': KIHC as an Exceptional Moment in Canadian Federal Imprisonment. In: *YCISS Working Paper Series*, 45, 2007.

Mike, Robert M. Mike Larsen and Kevin Walby (eds.). Brokering Access: Power, Politics, and Freedom of Information Process in Canada. In: *Canadian Review of Sociology* 51.1, 2014.

LESSARD, Claude. Regulação múltipla e autonomia profissional dos professores: comparação entre o Quebec e o Canadá. In: *Educação em Revista*, n.44, 2006. p. 143-163.

LÉVI-STRAUSS, Claude. *Antropologia Estrutural*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1967.

LIMA, William da Silva. *Quatrocentos contra um: uma história do Comando Vermelho*. Rio de Janeiro: ISER, 1991.

LOBÃO, Ronaldo J. da S. *Servidor Público: a serviço do Estado ou a Serviço do Público?* Niterói: Monografia de conclusão do curso de Bacharelado em Ciências Sociais da Universidade Federal Fluminense, 1997.

MALINOWSKI, Bronislaw. *Os Argonautas do Pacífico Ocidental: um relato do empreendimento e da aventura dos nativos nos arquipélagos da Nova Guiné melanésia.* São Paulo: Editora Abril, 3ª edição, 1984.

MARQUES, Adalton. *Crime, Proceder e Convívio Seguro: um experimento antropológico a partir das relações entre ladrões.* (Dissertação) Mestrado – Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, São Paulo, 2009.

MARSHALL, T. H. *Cidadania, classe social e status.* Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTEL, Joane. To Be, One Has to be Somewhere. Spatio-temporality in Prison Segregation. In: *British Journal of Criminology*. Vol: 46, Issue: 4. July 2006. P. 587-612.

MAUSS, Marcel. Ensaio sobre a Dádiva. Forma e Razão da Troca nas Sociedades Arcaicas. In: *Sociologia e Antropologia*. São Paulo: Cosac Naify, 2003. p. 183-314.

HUBERT, Henri & MAUSS, Marcel. Ensaio sobre a natureza e a função do sacrifício (1899). In: MAUSS, Marcel. *Ensaio de Sociologia*. São Paulo: Ed. Perspectiva, 2001.

MIRANDA, Ana Paula Mendes de. Informação, Análise Criminal e Sentimento de (in)segurança: considerações para a construção de políticas públicas de segurança. In: PINTO, Andreia Soares; RIBEIRO, Ludmila Mendonça Lopes. (orgs) *A Análise Criminal e o Planejamento Operacional*. Rio de Janeiro: Instituto de Segurança Pública, 2008.

_____. *De “Príncipes do Estado” a “Auditores Genéricos”: dilemas e contradições na construção da burocracia fiscal no Brasil.* Tese de Doutorado em Antropologia Social, Universidade de São Paulo, 2002.

_____. Antropologia, Estado Moderno e Poder: perspectivas e desafios de um campo em construção. In: *Avá. Revista de Antropologia*, 2005, p. 1-27.

_____; DIRK, Renato Coelho. Análise da construção de registros estatísticos policiais no Estado do Rio de Janeiro. In: KANT DE LIMA, R.; EILBAUM, L. & PIRES, L. (orgs.). *Conflitos, direitos e moralidades em perspectiva comparada*. V. II. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

MACHADO DA SILVA, Luis Antonio. Violência urbana, sociabilidade violenta e ordem agenda pública. In: MACHADO DA SILVA, Luis Antônio (org) *Vida sob Cerco: Violência e rotina nas favelas do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2008.

MISSE, Michel. *Malandros Marginais e Vagabundo: A acumulação social da violência*

no Rio de Janeiro. (Tese de doutorado em sociologia), IUPERJ, Rio de Janeiro, 1999.

_____. Mercados ilegais, redes de proteção e organização local do crime no Rio de Janeiro. In: *Estudos Avançados*, 21(61), 2007. p.139-157.

_____. O Rio como Bazar – A conversão da ilegalidade em mercadoria política. In: *Revista Insight Inteligência*. Rio de Janeiro: Julho, Agosto e Setembro de 2002. p 68-79.

MIZRAHI, Mylene. *A Estética Funk Carioca: criação e conectividade em Mr. Catra*. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Rio de Janeiro, 2010.

MOCELLIM, Alan Delazeri. A comunidade: da sociologia clássica à sociologia contemporânea. In: *PLURAL*, Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, São Paulo, v. 17, n. 2, 2011. p.105-125.

MOORE, Sally Falk. Comparisons: Possible and Impossible. In: *Annual Review of Anthropology*. Vol. 34, 2005. p. 1-11.

MOUZINHO, Gláucia Maria. *Sobre Culpados e Inocentes: o processo de criminalização e incriminação pelo Ministério Público Federal Brasileiro*. 190f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós-Graduação em Antropologia, Niterói – RJ, 2007.

NASCIMENTO, Nivio Caixeta do. Entre as Leis e o Mundo: polícia e administração de conflitos numa perspectiva comparativa. *Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Departamento de Antropologia, 2003*.

NELSON, Jane. *The Operation of Non-Governmental Organizations (NGOs) in a World of Corporate and Other Codes of Conduct*. Corporate Social Responsibility Initiative, Working Paper n.34. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2007.

NERI, Natasha. “*Tirando a cadeia dimenor*” – A experiência da internação e as narrativas de jovens em conflito com a lei no Rio de Janeiro. (Dissertação). Mestrado - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Rio de Janeiro, 2009.

NEVES, Delma Pessanha. Mediação social e mediadores políticos. In: *Desenvolvimento social e mediadores políticos*. Porto Alegre: Editora da UFRGS: Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Rural, 2008. P. 21-44.

OBERLING, Alessandra Fontana. *Maconheiro, dependente, viciado ou traficante? Representações e práticas da Polícia Militar sobre o consumo e o comércio de drogas na Cidade do Rio de Janeiro*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós-Graduação em Antropologia, Niterói - RJ, 2011.

OLIVEIRA, Roberto Cardoso de. Antropologia e a crise dos modelos explicativos. In: *Estudos Avançados*, 9(25), 1995. P. 213-228.

_____. O mal-estar da ética na antropologia prática. In: VÍCTORA, Ceres et al. (orgs.). *Antropologia e ética: o debate atual no Brasil*. Niterói: ABA; EdUFF, 2004. p. 21-32.

_____. O trabalho do antropólogo: Olhar, ouvir, escrever. In: *O trabalho do antropólogo*. São Paulo, Unesp. 2000. P. 17-36.

PETHEY. My First “Free” Prisoners Justice Day. In: *Journal of Prisoners on Prisons*, 20(1), 2010. P.98-101.

PICHÉ, Justin. “Going Public”: Accessing Data, Contesting Information Blockades. In: *Canadian journal of law and society*, n. 26, 2011. p 635-643.

_____. A Contradictory and Finishing State: Explaining Recent Prison Capacity Expansion in Canada's Provinces and Territories. In: *Champ pénal / Penal Field*, 2013.

OSTROWER, Isabel. “Fazendo do limão uma limonada”: moralidades, estratégias e emoções entre vendedores ambulantes nos ônibus do Rio de Janeiro. Dissertação de Mestrado em Antropologia apresentada ao Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, Museu Nacional da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2006.

PEIRANO, Mariza. Sem lenço, sem documento – cidadania no Brasil. In: *Teoria Viva e Outros Ensaios de Antropologia*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2006. p. 121-134.

PEIXOTO, Clarice Ehlers. (Org.). *Família e envelhecimento*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

PIMENTA, Izabella Lacerda. *A Construção Social de Trabalhadores através da Educação Profissional: tentando “ser alguém na vida”*. 144p. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós-Graduação em Antropologia, Niterói - RJ, 2009.

_____. O Lugar do Trabalho na “Ressocialização” do Egresso: repensando o Programa Começar de Novo Brasil. In: *Anais do VII Congresso Internacional Red Latinoamericana de Antropología Jurídica - un reto para nuestras sociedades: identidades, interculturalidad, pluralismo jurídico y derechos colectivos*. Lima, Peru, 2010.

PIRES, Lenin. *Esculhamba, mas não esculacha!. Um relato sobre os usos dos trens urbanos da Central do Brasil, no Rio de Janeiro, enfatizando as práticas de comerciantes ambulantes e conflitos existentes entre estes e outros atores, naquele espaço social*. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia da Universidade Federal Fluminense, RJ: Niterói, 2005.

_____. *Arreglar não é pedir arrego – Uma etnografia de processos de administração institucional de conflitos no âmbito da venda ambulante no Rio de*

Janeiro e em Buenos Aires. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia da Universidade Federal Fluminense, RJ: Niterói, 2010.

POLICARPO, Frederico. *O consumo de drogas e seus controles: uma perspectiva comparada entre as cidades do Rio de Janeiro, Brasil, e de San Francisco, EUA*. Tese (doutorado) – Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia da Universidade Federal Fluminense, RJ: Niterói, 2013.

RADCLIFFE-BROWN, Alfred Reginald. Apontamentos sobre a Relação de Brincadeira. In: *Estrutura e Função nas Sociedades Primitivas*. Petrópolis: Vozes, 1974. p. 133-154.

RAMALHO, José Ricardo. *Mundo do crime: a ordem pelo avesso*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

RAVIOLO, Daniel. Introdução. In: *ONGs no Brasil: perfil de um mundo em mudança*. Fortaleza: Fundação Konrad Adenauer, 2003.

REIS, Elisa P. Novos padrões de interação entre Estado e sociedade. In: Centro Ruth Cardoso (org). *Políticas sociais - ideias e prática*. São Paulo: Editora Moderna, 2011. p. 61-78.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *Cidadania e Justiça – a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SAKAMOTO, Julia Mitiko. *A Gente Faz De Tudo Um Pouco: Um Estudo de Construção Social de Trabalhadores nas Relações Familiares e de Vizinhaça*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós-Graduação em Antropologia, Niterói - RJ, 2008.

SHIRLEY, Robert W. Citizenship and Community. In: *Horizontes Antropológicos*. UFRGS. IFCH. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Ano 1, n.1. Porto Alegre: PPGAS, 1999. P.175-202.

SILVA, Ari de Abreu. *Coordenação, racionalidade e política pública: uma análise do processo decisório dos municípios das capitais (1965-1975)*. Dissertação – mestrado em Ciência Política. Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 1979.

SILVA, Edilson Márcio Almeida da. Imprensa e processo de produção de verdades: representações midiáticas das Unidades de Polícia Pacificadora (UPPs) no Rio de Janeiro/Brasil. In: *XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais*. Universidade Federal da Bahia. Agosto, 2011.

_____. *Notícias da Violência Urbana – um estudo antropológico*. Editora da Universidade Federal Fluminense: Niterói, 2010.

SIMÕES, Julio. A.. A previdência social no Brasil: um histórico. In: NERI, Anita Liberalesso; DEBERT, Guita Grin. (Org.). *Velhice e sociedade*. 1 ed. Campinas: Papyrus Editora, 1999. p. 87-112.

SOUZA, Fátima Valéria. Qualificar para quê? Dilemas da política de qualificação profissional. In: GARCIA, Joana (et al). *Sociedade & Políticas – novos debates entre ONGs e universidade*. Rio de Janeiro: Revan, 2003. P. 61-75.

STEIL, Carlos Alberto; CARVALHO, Isabel C.M. ONGs no Brasil: elementos para uma narrativa política. In: *Humanas – Revista do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. V.24, n.1/2, 2001. P. 36-55.

SUTHERLAND, Edwin H. White-Collar Criminality. In: *American Sociological Review*, v.5, n.1. feb, 1940. P.1-12.

_____. Crime and business. In: *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*. V.217. Sep. Crime in The United States. 1941. P. 112-118.

TEIXEIRA MENDES, Regina Lúcia. Brasileiros: nacionais ou cidadãos? Um estudo acerca dos direitos de cidadania no Brasil em perspectiva comparada. In: *Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro*, n.20, 2007. p. 61-80.

_____. Igualdade Brasileira: cidadania como instituto jurídico no Brasil. In: AMORIM, Maria Stella de; KANT DE LIMA, Roberto; TEIXEIRA MENDES, Regina Lúcia (Orgs). *Ensaio sobre Igualdade Jurídica – acesso à justiça criminal e direitos de cidadania no Brasil*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p.1-33.

TURNER, Victor. *Floresta de Símbolos*. Niterói: EDUFF, 2005.

VAN DEN HOONAARD, Will C. *The Seduction of Ethics – transforming the Social Sciences*. Toronto: University of Toronto Press, 2011.

VAN GENNEP, Arnold. *Os Ritos de Passagem*. Petrópolis: Vozes, 1978.

VELHO, Gilberto. *Projeto e Metamorfose*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1994.

VERÍSSIMO, Marcos Alexandre. *Maconheiros, fumos e growers: um estudo comparativo do consumo e do cultivo caseiro de maconha no Rio de Janeiro e em Buenos Aires*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia da Universidade Federal Fluminense, 2013.

WEBER, Max. Os fundamentos da organização burocrática: uma construção do tipo ideal. In: CAMPOS, Edmundo (org). *Sociologia da Burocracia*. RJ: Zahar editores. 1979, p. 15-28.

WILLIS, Paul. *Aprendendo a ser trabalhador: escola, resistência e reprodução social*. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva; Daise Batista. Porto Alegre, RS: Artes Médicas, 1991.

ZALUAR, Alba. A aventura etnográfica: atravessando barreiras, driblando mentiras. In:

ADORNO, S. (org.). *As Ciências Sociais entre a Modernidade e a Contemporaneidade. Cadernos de Sociologia*. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Sociologia, Editora da Universidade/UFRGS, 1995, p. 85-91.

_____. *A Máquina e a Revolta – as organizações populares e o significado da pobreza*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.

Leis

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940.

_____. Código De Processo Penal. Decreto-Lei nº 3.689 de 3 de outubro de 1941.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1988.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio. 1943. Regulamenta a Lei nº 5.452, de 1º de maio. 1943, que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. Emenda Constitucional 45 de 30 de dezembro de 2004.

_____. Lei nº 7.210, de 11 de julho. 1984. Texto compilado Institui a Lei de Execução Penal.

_____. Lei nº 10.208, de 23 de março. 2001. Conversão da MPv nº 2.104-16, de 2001. Acresce dispositivos à Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego.

_____. Resolução Tribunal Superior Eleitoral nº 21.823 - Quitação Eleitoral. 15 de junho de 2004.

CANADA. *Commissioner's Directives* (CD's). Acesso em setembro de 2012. Disponível em <http://www.csc-scc.gc.ca/acts-and-regulations/005006-0001-eng.shtml>

_____. *Corrections and Conditional Release Act* (CCRA), 1992.

_____. *Corrections and Conditional Release Regulations* (CCRR), 2014.

_____. *Criminal Code*. 1985. Last amended on December 12, 2013.

_____. Office of the Correctional Investigator. *Annual Report of the Office of the Correctional Investigator*, 2012-2013.

_____. *The Safe Streets and Communities Act Regulations*, 2012.

LISTA DE ANEXOS

A – Fichas cadastrais do *Projeto Emprega Já*

B – Ficha de encaminhamento do *Projeto Emprega Já*

C – Brochura voltada para auxiliar na futura elaboração do currículo (*On the top Employment Services*) – *Creating your resume (workbook)*

D - Currículo do Manolo

E – Currículo da Jade

F – Certidão emitida pelo Tribunal Regional Eleitoral

G – Declaração emitida pelo Tribunal Regional Eleitoral

ANEXO A

Ficha de Cadastro *Projeto Emprega Já*

Informações do Candidato

Maria Silva

1-Marque com um X os documentos que o candidato possui:

CPF () RG () Titulo () Carteira de Trabalho

Cartidão dos Filhos () Certidão de casamento ()

2-Tomou todas as vacinas ?

() Sim () Não

3-Esta com o CPF regularizado:

() Sim () Não

4-Número do CPF:

5-Qual a disponibilidade de horário para o trabalho ?

Eu prefiro pela manhã por causa do meu filho

6-Qual o seu endereço residencial ?

Rua Quincas Parangueiras n° ... Jardim América

Confirmo todas as informações por mim respondidas.

Ass: _____

TeL:

Encaminhar

Nome: _____

Titulo :Porque eu preciso deste emprego.

Bom, eu preciso por que eu tenho
um filho pequeno, preciso também por
que eu vou cuidar a mo minha casa
propria, e gostaria muito de poder estar
ajudando o meu marido nos dispesas
da casa, e mesmo por que trabalhar
e fazendo o que eu gosto e muito bom.

ANEXO A

DADOS PESSOAIS DO CANDIDATO

Nome: _____
Estado civil: _____ idade: _____ Data de nasc: ____/____/____
End: _____ Nº _____ Compl. _____
Bairro: _____ Município: _____ CEP: _____
Telefones para contatos: _____
Email para contato: _____

Grau de escolaridade:

Ensino Fund.:	Incompleto ()	Completo ()	Cursando ()
Ensino Médio:	Incompleto ()	Completo ()	Cursando ()
Universitário:	Incompleto ()	Completo ()	Cursando ()

Documentação:

RG nº _____ CPF nº _____ Título nº _____
Zona _____ Habilitação Categ. _____ Cart. Trab. nº _____ Série _____
Tem filhos? _____ Quantos? _____ Reservista? Sim () ou () Não

Total disponibilidade de horário? Sim () ou Não () Caso não, especifique abaixo.

Aceita trabalhar em outra área que não seja a sua? Sim () ou Não ()

Últimas experiências profissionais em carteira:

Empresa: _____
Cargo: _____ Período: _____ Salário: _____
Empresa: _____
Cargo: _____ Período: _____ Salário: _____

Quem lhe indicou a ONG Cariocá? _____

Já teve problemas com a justiça? ()SIM ou ()NÃO

Obs: A pergunta acima é somente para controle do projeto _____, que tem como objetivo principal conseguir emprego para pessoas que passaram pelo sistema prisional.

ANEXO A

PROJETO EMPREGA JÁ DADOS DO CANDIDATO

NOME			
NOME DA MÃE			
NOME DO PAI			
SEXO <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino	DATA DE NASCIMENTO / /	IDADE	NATURALIDADE
ESTADO CIVIL <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Outros	PORTADOR DE DEFICIÊNCIA <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não		QUAL?
RAÇA <input type="checkbox"/> Branca <input type="checkbox"/> Negra <input type="checkbox"/> Parda <input type="checkbox"/> Indígena <input type="checkbox"/> Amarela			
ENDEREÇO (Rua, nº, complemento)			
BAIRRO	CIDADE		ESTADO
CEP	EMAIL		
TELEFONE 1	TELEFONE 2	CELULAR	
CARTEIRA DE IDENTIDADE		CPF	
POSSUI CTPS <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	POSSUI C. RESERVISTA <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	POSSUI C. HABILITAÇÃO <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Categ.	Nº DE FILHOS
Nº DE MEMBROS DA FAMÍLIA	POSSUI TÍTULO DE ELEITOR <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	POSSUI PAIS VIVOS <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	
ESCOLARIDADE <input type="checkbox"/> Analfabeto <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental <input type="checkbox"/> Ensino Médio <input type="checkbox"/> Ensino Superior	<input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Incompleto	ESTUDANTE <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não IDIOMAS <input type="checkbox"/> Inglês <input type="checkbox"/> Espanhol <input type="checkbox"/> Outros:	
CURSOS (Técnicos / Profissionalizante / Outros)	CURSO SUPERIOR	PÓS SUPERIOR (TIPO / ÁREA)	
HORÁRIO (Disponível para trabalhar) <input type="checkbox"/> Manhã <input type="checkbox"/> Tarde <input type="checkbox"/> Noite <input type="checkbox"/> Integral	PROFISSÃO		
ÚLTIMAS EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS			
Empresa:			
Cargo:	Período: de / / a / /	Último salário: R\$	
Empresa:			
Cargo:	Período: de / / a / /	Último salário: R\$	
CARGO PRETENDIDO 1		CARGO PRETENDIDO 2	
RESPONDE OU RESPONDEU A PROCESSO CRIMINAL? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não			
EM QUE REGIME SE ENCONTRA? <input type="checkbox"/> Semiaberto <input type="checkbox"/> Aberto <input type="checkbox"/> Condicional <input type="checkbox"/> Liberdade Provisória <input type="checkbox"/> Absolvido			
COMO CONHECEU O Projeto?			
OS CAMPOS ABAIXO SERÃO PREENCHIDOS PELA EQUIPE DO PROJETO			
RECEBIDO POR	DATA DE INSCRIÇÃO / /	DATA DE CONTATO / /	CONSEGUIU CONTATO <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Recado
EMPRESA ENCAMINHADA	DATA DE ENCAMINHAMENTO / /		CONTRATADO <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
EMPRESA REENCAMINHADA	DATA DE REENCAMINHAMENTO / /		CONTRATADO <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

ANEXO B

FICHA DE ENCAMINHAMENTO LANCHONETE

Nome: _____

Data de nasc.: ____ / ____ / ____

Tel. para contatos: _____

Endereço da *LANCHONETE*

Av: Alegria, nº 1

Bairro: Centro

Rio de Janeiro

Falar com: **Maria**

Rio de Janeiro, ____ de _____ de ____

CREATING YOUR RESUME



WORKBOOK

STEP 1: CONTACT INFORMATION

NAME: How would you like to be addressed within the workplace? Whether you prefer to be called by your first name, middle name or legal name, this is information that you should put on your resume. *It is not necessary to put your middle name or initial in your resume.*

MAILING ADDRESS: It is important that you list a complete mailing address on your resume. Employers require this information for administrative purposes such as mailing out pay stubs and tax information. Be sure to include both your street number and your house or apartment number, if applicable, along with your street name, city, province and postal code. If you are not sure of your postal code, you can visit the **CANADA POST** website (www.canadapost.ca) and search for it using your other address information.

PHONE NUMBER: If you are searching for a job, it is absolutely essential to have a telephone number that can be used by employers to contact you. Remember to include the area code with your telephone number. If you have both a home phone number as well as a mobile phone number, be sure to include both on your resume to improve the chances of being contacted by an employer. *If you do not have access to a telephone number, the **ONG Ottawa** and **On the top Employment Services** offers a service that allows employers to leave you a message on a dedicated telephone line. The telephone number for this service is **(613) 000 - 0000***

E-MAIL ADDRESS: It is very important to check your e-mail on a regular basis if you are including your e-mail address on your resume. *If you do not already have an e-mail address, please feel free to ask your employment counsellor for assistance in setting one up and learning how to use it.* It is very important that your e-mail address is both appropriate and professional.

NOW IT'S YOUR TURN TO LIST YOUR CONTACT INFORMATION THAT YOU WILL USE IN YOUR RESUME!

Name:
Complete Mailing Address:
Telephone Number:
E-Mail Address:

HERE ARE A COUPLE OF TEMPLATES THAT YOU CAN USE TO DISPLAY YOUR CONTACT INFORMATION:

NAME
Complete Address
Postal Code
(###) ###-####
E-mail Address

OR

STEP 2: JOB OBJECTIVE

In this section of your resume, you will identify the specific type of job that you are searching for. In addition to this, it is very important to also list some skills, attributes and/or knowledge areas that are important to this kind of work.

If you are not sure about what to list in this section, take a look at some job advertisements and use some of the qualifications that the employer has identified in the posting. *If you do not have a job advertisement to refer to, there is a website called **WORKING IN CANADA** (www.workingincanada.gc.ca) that lists useful skills for every occupation.*

EXAMPLES:

- To seek full-time employment as a General Labourer where the ability to work well independently and the possession of forklift certification is critical to success.
- To secure a job in the field of carpentry where attention to detail, and knowledge of tools and wood is very important to success.
- To secure an entry-level job in the print industry where attention to detail and my knowledge of multimedia, print and graphic art techniques can be applied optimally.

HERE IS A TEMPLATE THAT YOU CAN USE IF YOU ARE HAVING DIFFICULTY COMING UP WITH PROPER WORDING.

<p>Job Objective:</p> <p>To secure a position as a _____, where my _____ and _____ skills, complimented by my (knowledge of / experience in) _____ is (essential to success / can be well utilized).</p>

NOW IT IS YOUR TURN TO DEVELOP A JOB OBJECTIVE THAT CLEARLY ILLUSTRATES TO THE EMPLOYER WHAT KIND OF JOB IT IS THAT YOU ARE LOOKING FOR AS WELL AS SOME OF THE SKILLS THAT YOU CAN BRING TO THE JOB.

<p>Job Objective:</p>

STEP 3: HIGHLIGHTS OF QUALIFICATIONS

In this section, you will want to illustrate to the employer what makes **YOU** the **IDEAL** candidate for the job! Make sure that both the qualifications and the experience that the employer is looking for is clearly identified in this section. Remember that this is only a summary.

- ✓ List 3 to 5 statements that help to illustrate that you are the best person for the job.
- ✓ Use numbers to quantify and give strength to your statements.
- ✓ Use adverbs to accurately describe just how good you are at applying your skills/knowledge.
- ✓ List all of the skills, experience, knowledge areas, relevant college or university courses/diplomas/degrees/trade certifications, as well as any attributes that describe your work ethic in this section.

EXAMPLES:

- Seasoned candidate with more than 10 years of diverse experience: strengths in shipping and receiving, home renovations, landscaping, and light duty cleaning.
- Mechanically inclined: certified to operate forklift machinery, and use hand and power tools.
- Candidate who works well independently, follows direction well, and is easy to get along with.
- First Aid and WHMIS certified.

NOW IT IS YOUR TURN TO LIST YOUR QUALIFICATIONS FOR THE JOB! USE THE SPACE BELOW TO WORK ON THIS SECTION.

-
-
-
-
-
-

STEP 4: RELEVANT SKILLS AND EXPERIENCE

This section is the meat of your resume, so it is important that you take the extra time to develop the information that is put here. Instead of listing where you worked, what your role/job title was, and what your duties were, the emphasis is placed on the **skills** that you have acquired throughout the different jobs that you have held in the past. You should identify 3 to 4 skill areas that are really important to be able to do the job that you are applying for very well. *This section can include volunteer experience, hobbies, and extra-curricular activities as well.* List all of the skills that you think you have acquired, and under each one revisit every job and identify how you used that skill in each job.

USE THE STAR FORMULA WHEN CREATING THESE STATEMENTS:

ST – Situation or Task

A – Action

R – Reward (benefit/outcome)

EXAMPLES:

Construction

- Loaded and unloaded construction materials, and moved materials to work areas.
- Painted walls and wood trim, and installed doors in residential locations.
- Erected scaffolding and ramps required on job sites.
- Removed debris from worksites ensuring workplace safety was maintained.
- Cleaned up chemical spills and other contaminants as required.

Quality Control

- Prepared colour negatives for print lab, and processed black and white film manually producing 35mm diazochrome slides.
- Laminated and dry-mounted documents.
- Silk-screened t-shirts and ensured production quality exceeded minimum standards.

Design and Layout

- Utilized desktop publishing software to design and produce pamphlets and educational binders.
- Assisted in the development of Internet sites involving Eco-Tourism.
- Assisted graphic artist with production of computer generated images for 35 mm slide production.
- Formatted stories for paste-ups and pre-press process, as well as for business cards, posters and tickets.

Landscaping

- Assisted gardener in planning small scale landscaping operations.
- Ensured all necessary equipment and materials were readily available to entire working team.
- Transported soil from truck to designated work space.
- Spread top soil in appropriate work areas, planted flowers, grass, shrubs and trees.
- Cut grass, raked, fertilized and watered lawns, weeded gardens, and pruned shrubs and trees.
- Sprayed and dusted trees, shrubs, lawns and gardens as directed, to control insects and disease.
- Cleaned and maintained landscaped environments.
- Utilized equipment such as rakes, shovels, lawnmowers, hedge trimmers, whipper snipper, watering canisters, and an Exacto knife.

Warehouse / Shipping / Receiving

- Supervised the loading and unloading of goods, making sure items were handled with care and placed accurately in the warehouse.
- Prepared, wrapped, weighed and loaded items for accurate shipping.
- Proficient in use of air tight packaging machines and boxing machines.
- Monitored and completed inventory paperwork and ordering.
- Operated forklift extensively and safely transporting heavy loads within warehouse.

Moving

- Supervised Crews in the hoisting of large furniture to balconies.
- Prepared packing for local and long distance moves to maximize space and security of cargo/merchandise.
- Experienced in piano moves, furniture and appliance setup: commercial and residential.
- Managed pick-up and delivery of standard cargo accurately.
- Performed light mechanical repairs and truck maintenance as needed.

Building Maintenance/ Cleaning

- Completed overall cleaning and general maintenance of buildings; commercial and residential.
- Utilized every minute at work: assisted in other duties to meet company goals and standards.
- Washed, stripped, waxed and buffed all flooring; vacuumed carpets; washed windows.
- Performed repairs on light fixtures; changed light switches, plugs and bulbs.
- Ensured that washrooms were sanitized thoroughly and stocked with essentials.

Direct Sales and Marketing

- Developed a strong pattern of repeat sales and client loyalty.
- Surpassed individual quotas and objectives consistently through assertive salesmanship and consistent follow-up.
- Identified clients' needs and problems, assuring them of a personal representative they could count on.
- Delivered effective sales presentations to business groups and individuals.

Account and Project Management

- Resolved service problems, billing problems and misunderstandings.
- Managed all staffing issues including: hiring, supervision, training and evaluation.
- Assisted in buying process through special orders.
- Ensured the security of the show room floor through thorough opening/closing procedures.

Administration and Bookkeeping

- Developed monthly plans: set goals; identified maintenance needs; targeted special problems requiring attention; set up schedules.
- Authored detailed monthly reports which included: problems identified and strategies to overcome; identified barriers; plans for upcoming month; and forecasted markets.
- Maintained records of daily incomes and expenditures.
- Computed employee hours and verified accuracy of statements.
- Audited cash register records for each employee and recorded errors.
- Accounted for accuracy of inventory and bank reconciliation.

NOW IT'S YOUR TURN TO LIST YOUR SKILL AND SUPPORTING ACTION STATEMENTS!
USE THE SPACE BELOW TO WORK ON THIS SECTION:

Skill #1: _____

-
-
-
-

Skill #2: _____

-
-
-
-

Skill #3: _____

-
-
-
-

STEP 5: EMPLOYMENT HISTORY

In this section you are to list your employment history, starting with most recent job experience that you have, and work backwards. There generally is no need to back any further than 10 years, simply because the work has probably changed or processes may be out-dated. *Remember that job experience can also include volunteer work.*

There are some exceptions to this rule, you can list jobs that go further back than the 10 years if you:

- ✓ *Are trying to get a job in a field of work that you previously worked in, but do not have recent experience.*
- ✓ *Have a history of incarceration and want to illustrate that you are capable of maintaining employment for lengthier timeframes.*
- ✓ *Have been employed by the same company for many years.*

THE FORMAT TO FOLLOW FOR EMPLOYMENT HISTORY SHOULD LOOK SOMETHING LIKE THIS:

JOB TITLE	Company Name	City, Province	Date
JOB TITLE	Company Name	City, Province	Date
JOB TITLE	Company Name	City, Province	Date
JOB TITLE	Company Name	City, Province	Date

EXAMPLES:

WELDER	ABC Company	Ottawa, Ontario	1999-2002
APPRENTICE WELDER	Brostherm Welding Ltd.	Renfrew, Ontario	1996-1999
GENERAL LABOURER	Toys "R" Us	Montreal, Quebec	1995-1996

NOW IT'S YOUR TURN TO ILLUSTRATE YOUR EMPLOYMENT HISTORY!

USE THE SPACE BELOW TO WORK ON THIS SECTION:

<u>JOB TITLE</u>	<u>Company Name</u>	<u>City, Province</u>	<u>Date</u>
•			
•			
•			
•			
•			

STEP 6: EDUCATION/TRADE CERTIFICATION OR LICENCING/PROFESSIONAL DEVELOPMENT

In this section you will list your highest level of education completed, where it was taken, and the date (or expected date) of completion. *If you have college or university education, it is not necessary to list your high school education.* You can also list any seminars or courses that you have taken in this section.

*****If there is too much information and things start to blend into one another, you may want to have separate section for Education and Professional Development.*****

To address gaps due to incarceration it is acceptable to omit dates. Instead, you should list the city and province instead. *At the same time you should be prepared to address this at an interview should it arise.*

If your education is not an area that should be emphasized (possibly because you did not complete high school) you may want to consider removing this section from your resume altogether. By doing this, you will place greater emphasis on your employment experience.

THIS SECTION SHOULD BE SET UP TO LOOK SOMETHING ALONG THESE LINES:

Program Title/Diploma/Degree	School/Institute Name	Year Completed/City, Province
Program Title/Diploma/Degree	School/Institute Name	Year Completed
Program Title/Diploma/Degree	School/Institute Name	Year Completed

EXAMPLES:

Computer Programmer Diploma	Algonquin College	Ottawa, Ontario
Criminology Program, 1st year	Carleton University	Ottawa, Ontario
OSSD	De La Salle High School	Ottawa, Ontario

OR

Career and College Preparation Program	Algonquin College	2003
GED	St. Nicholas High School	2001

NOW IT'S YOUR TURN TO ILLUSTRATE YOUR EDUCATION. USE THE SPACE BELOW TO WORK:

<u>Program Title</u>	<u>School/Institute Name</u>	<u>Year Completed/City, Province</u>
•		
•		
•		
•		
•		

STEP 7: REFERENCES

This section is very simple. If you have contacts from your previous jobs that you think would give you good references for future employment, create a separate page that you can list their names and contact information, so that you can take this to a job interview.

EXAMPLE:

Louis, Manager
Mary, Supervisor

613-000-0000
613-000-0000

NOW IT'S YOUR TURN TO LIST YOUR REFERENCES. USE THE SPACE BELOW TO WORK:

<u>Contact Name, Title</u>	<u>Telephone Number/Other Contact Information</u>
•	
•	
•	
•	
•	

ALL OF THE INFORMATION THAT YOU HAVE WRITTEN DOWN IN THE GREY BOXES IS THE INFORMATION THAT YOU WILL TRANSFER TO THE "FUNCTIONAL RESUME TEMPLATE".

GOOD LUCK AND DON'T BE SHY TO ASK YOUR EMPLOYMENT COUNSELLOR TO REVIEW THE CONTENT AND STYLE ONCE YOU HAVE FINISHED!

FIRST AND LAST NAME
Complete Address Postal Code
(###) ###-#### / E-mail Address

Job Objective:

HIGHLIGHTS OF QUALIFICATIONS

- ✓
 - ✓
 - ✓
 - ✓
-

RELEVANT SKILLS AND EXPERIENCE

SKILL #1

-
-
-

SKILL #2

-
-
-

SKILL #3

- -
 -
-

EMPLOYMENT HISTORY

JOB TITLE · Company · City, Province

Date

EDUCATION AND TRAINING

Education

Program Name/Diploma/Degree · School/Institution

Year Completed

Training

Certificate/Type of Training · Company/Training Facility

Year Completed

ANEXO D

Manolo Mill

1 Cobourg Street Ottawa, Ontario K1K 1K1
--

SKILLED LABOURER

Experience in construction and services sectors:

Valid "G" driver's license	Welding and Soldering	Cleaning
Clean Abstract	Techniques	Roofing
Carpentry	Landscaping	

- ✓ Excellent manual dexterity, spatial perception, hand-eye coordination, mechanical reasoning
- ✓ Proven ability to make quick and accurate calculations and carrying out technical work to specifications
- ✓ Motivated and driven worker who respects chain of command in any workplace and is eager to learn new skills; will go the extra mile to get things done when deadlines are looming

EDUCATION

OSS Diploma: Bishop Smith Alternative High School – Pembroke, ON 2010
Related courses included Shop, Woodworking, Mathematics

RELATED SKILLS AND EXPERIENCE

MECHANICAL REPAIRS, FABRICATION AND INSTALLATIONS

- Converted bicycles into electrical mopeds by installing small engines with friends and troubleshoot any problems that came up to make sure they worked properly
- Worked with group of people on a numerous occasions to prepare cars for local car derby by removing windows, lights and panels, and moving gas tanks
- Performed mechanical repairs on own vehicle such as changing brakes and rotors/gas/lines/steering columns/alternators, and carried out preventative maintenance including oil changes/tire rotations/fluid tops ups or flushes
- Installed ready-made features and decorations to assigned floats to prepare them for annual town Santa Claus parade
- Demonstrated basic woodworking skills by building chairs and tables, shelves and dumpsters that conformed with specifications in blueprints provided
- Learned arc welding and soldering techniques in a high school Shop Class; fused wires and plates together using welding torch to demonstrate technical requirements and competencies

MATERIAL MANAGEMENT AND WORKPLACE SAFETY

- Unloaded trucks at worksites, moved tools and raw materials around worksite throughout the day as needed

- Picked-up work crews in the mornings and drove them to worksites throughout the day, monitored inventory of raw materials and advised supervisor if more raw material was getting low and more was needed
- Cleaned-up debris and helped set up safety features such as ramps and barricades at a variety of construction worksites where roofing, insulation, carpentry work was happening

PHYSICAL LABOUR

- Hauled concrete bricks and helped with interlock applications (driveways/sidewalks/retaining walls)
- Assisted drywall installers with their work by hauling sheets into houses that were scored and cut to size
- Repeated brought in bundles of insulation at carpentry renovation worksites and helped insert them into walls and up in attics as instructed
- Carried out snow removal of driveways, pathways and sidewalks manually for numerous customers during winter months
- Helped to set-up and take down outdoor rink at local park, and carried out all maintenance requirements including shoveling, repairing ice surface where possible by filling divots and flooding rink
- Carried out custodial requirements in numerous grocery store locations and restaurants including sweeping, mopping, buffing and vacuuming floors in grocery and retail stores

TOOLS, EQUIPMENT AND MACHINERY

- Stripped bark off trees and cut up logs to make firewood using high power chainsaws on a farm; checked oil and gas levels and mixed appropriate ratios and cleaned up chainsaw after every use
- Safely drove tractors to dump and spread loads of soil at landscaping worksites and also on the farm
- Used riding and push mowers, trimmers, leaf blowers, rakes, wheelbarrows to carry out job requirements at landscape worksites
- Safely handled torches and power tools in shop class, as well as a variety of circular saws, table saws and routers in a woodworking class

EMPLOYMENT HISTORY AND COMMUNITY CONTRIBUTIONS

LINE COOK – Saffron Bistro, Pembroke, ON 1+
year

CLEANER – Tri-star Cleaning, Pembroke, ON
7 months

CONSTRUCTION LABOURER – Tight Fit Interlocking, Pembroke, ON
3 months

MAINTENANCE WORKER, VOLUNTEER – Rotary Park, Pembroke, ON
1 season

FLOAT BUILDER, VOLUNTEER – Santa Claus Parade, Pembroke, ON
1 event

ANEXO E

JADE SCOTT

APT - 2
1 Baseline Rd
Ottawa ONT
(C) 613 - 000 - 0000
(C) 613 - 000 - 0000
jade@hotmail.com

JOB OBJECTIVE: Seeking rewarding F/T employment that provides me the opportunity to gain practical skills and valuable experience

Summary

- Experience working in Customer Service, Maintenance, Landscaping and General Labour
- **Team-player** who is attentive and understands the value and importance of carefully listening to customers, co-workers and supervisors; demonstrated ability to follow instructions
- **Task focused** and understands concepts quickly; **always eager to learn new skills**
- Respectful and adaptable and **genuinely enjoys helping people** by providing clients with excellent customer service

Work Experience

Team Member

Bluegrass Twin Music Festival, Palmer Rapids, Ontario

Every July (2 weeks) 1995 to 2012

- Security including gate and stage
- Helping patrons and backstage assistance
- Grounds maintenance
- Selling firewood

Maintenance Staff (Co-op Placement)

Madawaska Valley District High School, Barry's Bay, Ontario

School semesters 2006 to 2010

- Check fire extinguishers, emergency lights and assist with fire alarm testing
- Recycling, and garbage duties, replenishing bathroom supplies
- Sweeping, moping and waxing floors
- Grounds maintenance (summer and winter)
- Building maintenance, cleaning, painting, changing light bulbs, small repairs
- Moving furniture, set up for assemblies and new classrooms
- Assisting the Janitor with computer work

General Labourer

Wodzak Contracting, Palmer Rapids, Ontario

June 1998 to February 2010

- Building basements, homes, garages, decks,
- Stone and block masonry, splitting field stones, pointing (finishing) work
- Roofing, framing, shingling, tin
- Flooring, hardwood and cement floors
- Painting, staining, drywall, insulating
- Various tool operation, welder, drills, skill saw, grinder, sander, air gun, etc.
- Residential maintenance including snow removal and lawn care
- Wood splitting, piling and sales
- Working on cars, bodywork, painting

Barry's Bay Home Building Centre (Co-op Placement) School semesters 2009 to 2010
Madawaska Valley District High School, Barry's Bay, Ontario

- Processed customer transactions
- Stocked shelves, fronting products
- Assisting customers to locate building materials and products
- Called companies for products that are continued and discontinued
- Maintained Garden Centre
- Organize summer and winter inventory
- Maintained and organize and hazard free storage area
- Affix store stickers on booklets, flyers and brochures
- Recycling and garbage duties
- Sweeping, mopping and dusting, etc.

Administration and Peer Tutoring Support (Co-op Placement) School semesters 2009 to 2010
Madawaska Valley District High School, Barry's Bay, Ontario

- Assisted disable youth to develop creative signage and posters
- Filed documents and organized binders
- Filled out appointment slips

Volunteer Experience

Teacher's Assistant

Madawaska Valley District High School, Barry's Bay, Ontario

School semesters 2006 to 2009

- Assisted with class work and care of students in Special Education classes

Education and Training

Madawaska Valley District High School
Completed Grade 12 Diploma

September 2003 to February 2010

WHMIS Trained (Home Hardware)
Self-administered

May 2009

Technical Skills

Microsoft Windows, Word and Excel. Web based email and Microsoft Outlook.

References

Available upon request

ANEXO F

Certidão

Certifico que, de acordo com registros mantidos pela Justiça Eleitoral, e com o que dispõe a Res.-TSE nº 21.823/2004, o abaixo qualificado não está quite com a Justiça Eleitoral na presente data, em razão de Suspensão de Direitos Políticos (CONDENAÇÃO CRIMINAL), não podendo exercer o voto ou regularizar sua situação eleitoral enquanto durar o impedimento.

Nome: Apolo Silva

Número: 000

Data de nascimento: 09/11/1982

Filiação: Maria Silva / José Silva

Em 28 de junho de 2011.

TÉCNICO JUDICIÁRIO
MAT. 00 -TRE/RJ

TÉCNICO JUDICIÁRIO

Res.-TSE nº 21.823/2004:

"O conceito de quitação eleitoral reúne a plenitude do gozo dos direitos políticos, o regular exercício do voto, salvo quando facultativo, o atendimento a convocações da Justiça Eleitoral para auxiliar os trabalhos relativos ao pleito, a inexistência de multas aplicadas, em caráter definitivo, pela Justiça Eleitoral e não remetidas, excetuadas as anistias legais, e a regular prestação de contas de campanha eleitoral, quando se tratar de candidatos."

A plenitude do gozo de direitos políticos decorre da incorrência de perda de nacionalidade; cancelamento de naturalização por sentença transitada em julgado; interdição por incapacidade civil absoluta; condenação criminal transitada em julgado, enquanto durarem seus efeitos; recusa de cumprir obrigação a todos imposta ou prestação alternativa; condenação por improbidade administrativa; conscrição; inelegibilidade; e opção, em Portugal, pelo estatuto da igualdade.

ANEXO G



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO DE JANEIRO
CENTÉSIMA VIGÉSIMA TERCEIRA ZONA ELEITORAL
Rua Fernão Dias, s/nº - Deodoro - telefax 2455

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins, que, de acordo com a Resolução TSE nº 21.823/2004 e art.15, inciso III da Constituição da República, **Apolo Silva** , nascido em 09/11/1987, filho de **Maria Silva** e **José Silva** , não pode alistar-se como eleitor em razão de Suspensão de Direitos Políticos, não podendo regularizar sua situação eleitoral enquanto durar o impedimento.

Rio de Janeiro. 29 de junho de 2011.

Técnico Judiciário
Matr. 00



Técnico Judiciário da 123ª ZE/RJ