



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.
ISSN: 2594-5688
secretaria@sbap.org.br
Sociedade Brasileira de Administração Pública

A direção geral é substantivo feminino?: Perfil das diretoras que comandam as unidades prisionais de Minas Gerais

Juliana De Avila Ferreira, Prof. Dr. Pablo Luiz Martins , Prof.^a Dra. Kelly Beatriz Vieira Torres Dozinel

[ARTIGO] GT 6 Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional no setor Público

A direção geral é substantivo feminino?: Perfil das diretoras que comandam as unidades prisionais de Minas Gerais

Resumo:

Este artigo¹ teve como enfoque a direção dos estabelecimentos prisionais mineiros, que recebeu aqui um recorte de gênero. Buscou-se descrever o perfil pessoal e profissional das mulheres que ocupam tal cargo. Trata-se de uma pesquisa qualitativa que se utilizou de questionários na sua variante *on-line* como instrumento de coleta de dados. Os resultados demonstraram que o sistema prisional ainda reserva pouco espaço para as mulheres ocuparem o referido cargo, visto que são titulares de somente 5,29% dos 189 existentes. Todavia, elas estão transgredindo e deslocando as fronteiras entre os sexos, em que pese ainda haver muito a avançar na busca pela equidade no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Sistema prisional. Mulheres na gestão prisional. Diretoras de unidades prisionais.

1. Introdução:

Esta investigação visa contribuir com o debate sobre o sistema prisional brasileiro, com foco específico em uma parcela de seus trabalhadores: as mulheres diretoras dos estabelecimentos penais² de Minas Gerais, trazendo à luz os perfis pessoal e profissional dessas servidoras, que, conforme dados obtidos, são raras nessa posição de comando.

Com 835.643 presos, o Brasil é o terceiro país no ranking mundial em número absolutos de presos, atrás da China, com 1.690.000 presos e Estados Unidos da América, que conta com 1.675.400 (*WPB*, 2021^a; *WPB*, 2021b).

Há 1.527 estabelecimentos penais espalhados pelo território brasileiro, que são classificados conforme seu modelo de gestão, a saber: i) co-gestão (3 unidades); ii) Organizações sem fins lucrativos (55 unidades); iii) Parceria Público-Privada (4 unidades) e v) Pública (1.455 unidades) (DEPEN, 2022; DEPEN 2022b).

Nos termos da Lei nº 7210, 11 de julho de 1984, ora denominada Lei de Execução Penal (LEP), o quadro do pessoal penitenciário deve ser organizado em diferentes categorias funcionais, segundo as necessidades do serviço (BRASIL, 1984). Atualmente existem 118.719 profissionais em atividade no sistema prisional no Brasil, dos quais 73,24% são do sexo masculino e 26,76% do sexo feminino (DEPEN, 2022b). Segregando tais trabalhadores são classificados e contabilizados de acordo com a

¹ Este artigo é contempla parte das discussões que constam no trabalho de conclusão de curso de graduação em Administração Pública, da Universidade Federal de São João Del-Rei, elaborado pelo autor x, sob orientação do autor y e co-orientação do autor z (ver autor, 2023).

² A Lei de Execução Penal traz o termo *estabelecimento penal*, também empregado pelo Depen/MJSP nas estatísticas oficiais. Em Minas Gerais, o termo equivalente mais utilizado, inclusive na regulamentação, é *unidade prisional*. Entretanto, ao longo do texto os dois termos serão empregados, assim como *prisão*, *cárcere*, *estabelecimento prisional* e, portanto, neste texto, se equivalem.

natureza do trabalho, quais sejam: administrativa³, custodial⁴ e técnica⁵. Considerando tais grupos, a quantidade e proporção entre homens e mulheres, por natureza, respectivamente, são: i) administrativa: 11.136 servidores (52,50% e 47,50); ii) custodial: 90.608 servidores (83,44% e 16,56%) e iii) técnica: 16.675 servidores (32,41% e 67,59%) (DEPEN, 2022a).

O cargo de direção dos estabelecimentos penais não foi destacado nas bases de dados do Depen (2022a; 2022b) quando foram descritos e contabilizados os trabalhadores que atuam no sistema prisional.

Destarte, partindo da premissa de que a direção não se trata de um cargo de natureza custodial e tampouco técnica, resta concluir que se enquadra como um cargo de natureza administrativa. Em suma, dentre os 11.136 servidores administrativos, os 1.527 diretores, ou seja, o(a) administrador(a) da unidade prisional, mas não é possível separá-los por sexo.

São Paulo é o estado mais mais presos no país, com 198.864 indivíduos, que correspondem a 30,04% do total, seguido por Minas Gerais, que conta com a população carcerária de 65.962 indivíduos, equivalente a 9,97% do total (DEPEN, 2022).

Não obstante, Minas Gerais é o primeiro em quantidade de estabelecimentos penais, com 229 unidades, seguida por São Paulo que possui 179 prisões sob sua gestão (DEPEN, 2022d). Desses 229, 189 possuem o modelo de gestão pública e, portanto são geridas diretamente pelo órgão gestor do sistema prisional mineiro, no caso, a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp/MG), que o faz por intermédio do Departamento Penitenciário de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2019).

Em relação aos trabalhadores, são 19.122, dos quais 74,56% (14.238) são do sexo masculino e 25,54% (4.884) são do sexo feminino. Tomando por base as categorias laborais, a quantidade e proporções entre homens e mulheres, respectivamente, são: i) administrativa: 1.460 servidores (39,45% e 60,55); ii)

³ A natureza laboral *administrativa* contém os trabalhadores que desempenham atribuições de cunho estritamente administrativo. Para fins de cálculo, o quantitativo dessa categoria, na base de dados consultada denominada *cargos administrativos*, foram somados à categoria *outros*.

⁴ A natureza laboral denominada *custodial* corresponde aos trabalhadores voltados para as atividades de custódia dos indivíduos privados de liberdade. Para fins de cálculo, essa categoria denominada *trabalhador voltado à atividade de custódia (exemplo: a agente de penitenciário, agente de cadeia pública)*, foram adicionados os policiais civis e militares (com função exclusiva na área em questão).

⁵ A natureza laboral denominada *técnica* contempla os profissionais ocupantes de cargos que tenham como requisito formação técnica ou de nível superior. Para fins de cálculo foi realizado o somatório dos seguintes cargos: advogados, assistentes sociais, auxiliares/técnicos de enfermagem, dentistas, enfermeiros, médicos, pedagogos, professores, psicólogos, auxiliares/técnicos odontológicos e terapeutas ocupacionais.

custodial: 15.312 servidores (84,78% e 15,22%) e iii) técnica: 2.350 servidores (28,98% e 71,02%) (DEPEN, 2022c).

Desta feita, pressupondo a mesma lógica adotada para análise em nível nacional, os diretores dos estabelecimentos prisionais mineiros estão incluídos nos 1.460 servidores administrativos.

De acordo com dados da investigação, os diretores de unidades prisionais em Minas gerais são nomeados em cargos em comissão, tipo de vínculo de livre nomeação e exoneração pelo chefe do executivo e, portanto, em tese, qualquer cidadão pode ser escolhido, desde que cumpridos os requisitos previstos no Art. 75 da LEP, o que será objeto de exposição ao longo desse texto.

Diante do exposto, considerando os objetivos desse trabalho, emergem alguns questionamentos: como esses diretores são selecionados? Quantas mulheres ocupam o cargo? Qual o seu perfil?

Os dados da pesquisa revelaram que as mulheres ocupam aproximadamente 5% dos cargos de direção dos estabelecimentos penais de Minas Gerais, equivalente a 10 das 189 cadeiras de unidades geridas diretamente pela Sejusp/MG.

Metodologicamente, se trata de uma pesquisa empírica, de abordagem qualitativa, de caráter descritivo no que tange aos seus objetivos. A fim de aproximar e compreender o objeto de estudo foram adotados como procedimentos metodológicos as pesquisas de campo e documental. Para a coleta de dados optou-se por uma abordagem qualitativa com emprego de estudo de caso, utilizando como instrumento de coleta de dados o questionário em sua variante *on-line*.

O artigo está organizado em **x** partes, além desta. A primeira traz alguns aspectos metodológicos da pesquisa, bem como uma exposição teórica contendo os principais conceitos que permeiam este trabalho divisão sexual do trabalho e sistema prisional. Na seção seguinte descreve-se resumidamente a organização do sistema prisional brasileiro e os requisitos legais para ocupar o cargo de diretor de estabelecimento penal. Na terceira parte buscou-se descrever os dados obtidos na pesquisa de campo sobre o perfil pessoal e profissional das diretoras das prisões mineiras. Por fim, a quarta e última parte são apresentadas as considerações finais.

2.1 Questões metodológicas

A pesquisa realizada se caracteriza como qualitativa quanto à abordagem e, sobre esse tipo, Alves-Mazzoti e Gewandsznajder (1999) afirmam que partem do

pressuposto de que as pessoas agem em função de suas crenças, percepções, sentimentos e valores e que seu comportamento tem sempre um sentido, um significado que não se dá a conhecer de modo imediato, precisando ser desvelado.

No que tange aos objetivos a pesquisa proposta é descritiva, considerando a definição de Gil de que “tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” e que uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática (GIL, 1999, p.44).

Assim, por se tratar de uma pesquisa qualitativa quando à abordagem e descritiva quanto aos seus objetivos, a fim de aproximar e compreender o objeto de estudo de maneira mais ampla, pretende-se adotar o estudo de caso como tipo de pesquisa.

Um estudo de caso, segundo Gil (1999, p. 72), “é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado”. De acordo com Yin (1981, p. 23) citada por Gil (1999, p. 73), “o estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade” e “pode ser utilizado tanto em pesquisas exploratórias quanto descritivas e explicativas” (idem, p. 22).

Quanto à análise e interpretação dos dados a serem utilizados, pretende-se adotar os seguintes processos, conforme ensinamentos de Gil (1999): estabelecer as categorias, codificar e tabular os dados brutos, analisar estatisticamente os dados e interpretar os dados à luz dos referenciais teóricos utilizados.

A adoção dos processos citados se justifica pela definição do mesmo autor quanto aos objetivos da análise e interpretação dos dados, a saber: “a análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposta para investigação” e que a interpretação busca o sentido mais amplo das respostas, mediante a sua ligação com outras áreas do conhecimento (GIL, 1999, p.168).

Notadamente acerca da parte empírica da pesquisa, para a coleta de dados foi utilizado como instrumento de coleta de dados o questionário em sua variante *on-line*, com apoio da plataforma *Google Formulários*.

Os contatos com a diretoras foram obtidos mediante ligações telefônicas diretamente nas unidades prisionais. Com as primeiras diretoras gerais localizadas e, também por intermédio

delas, bem como das diretorias regionais, as 10 (dez) mulheres ocupantes do cargo em tela e respectivas estabelecimentos penitenciários de lotação foram devidamente identificados.

Os questionários *on-line* foram disponibilizados entre 01/07/2021 e 24/07/2021, período a taxa de retorno foi de 100%, portanto as dez diretoras gerais o responderam, caracterizando a pesquisa como levantamento do tipo censo (*survey*), ou seja, quando todos os integrantes do universo da população pesquisada (GIL, 1999, p.70).

2.2 Divisão sexual do trabalho

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos, modulada histórica e socialmente (HIRATA E KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2009). Caracteriza-se, segundo Kergoat (2009, p.67) pela “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.)”.

Para Michelle Perrot (2017), as relações da mulher com o poder inscrevem-se primeiramente no jogo de palavras. *Poder*, como muitos outros é um termo polissêmico. No singular, ele tem a conotação política e designa basicamente a figura central do cardeal do estado, que comumente se supõe masculina. No plural, se estilhaça em fragmentos múltiplos, equivalente a ‘influências’ difusas e periféricas, em que as mulheres têm sua grande parcela (*ibidem*, p. 177). “Na história e no presente, a questão do poder está no centro das relações entre homens e mulheres” (*ibidem*, p. 192).

De acordo com Quirino (2011) a historicidade das relações sociais admite compreender a família como um fenômeno social e a divisão social do trabalho no espaço reprodutivo como uma forma de divisão sexual entre as ditas funções femininas e masculinas. E, sobre isso, completa:

A ênfase desta divisão do trabalho recai sobre a suposta condição biológica e natural de direcionamento de determinadas tarefas às mulheres, em geral circunscritas ao entorno do lar e dirigidas à produção para o consumo do grupo familiar, à reprodução da espécie e ao cuidado das crianças, dos velhos e dos incapazes, enquanto que as atividades de produção social e de direção da sociedade, desempenhadas no espaço público, são atribuições masculinas. É segundo esta divisão sexual do trabalho que as mulheres aparecem envolvidas no trabalho cotidiano requerido pela reprodução biológica e social da sociedade humana, como seja o que decorre do nascimento de novos seres humanos e da manutenção de determinadas condições necessárias aos seres vivos para sua sobrevivência. (QUIRINO, 2011, p. 53)

A divisão sexual do trabalho, segundo Quirino (2011), enquanto base material

do sistema sexo-gênero solidifica e valida ideologias, representações e imagens de gêneros, estas por sua vez fazem o mesmo movimento em relação às práticas sociais que segregam as mulheres nas esferas reprodutiva e produtiva, num eterno processo de mediação.

Destarte, enquanto forma particular da divisão social do trabalho, a divisão sexual do trabalho, possui dois princípios organizadores – o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher) – válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. (KERGOAT, 2009, p. 67).

A respeito desses princípios, os aportes de Quirino (2011) são muito significativos. Para ela o princípio da separação, no qual existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, mesmo quando estas o desempenham fora do lar, ocupações ditas femininas, são quase sempre voltadas para o cuidado e a prestação de serviço, tais como o trabalho das enfermeiras, secretárias, nutricionistas, entre outras, e acabam se tornando uma extensão do trabalho doméstico, reforçando esse princípio.

Sobre o princípio da hierarquia, no qual o trabalho do homem “vale” do que o trabalho da mulher, Quirino (2011) afirma que está intrinsecamente ligado ao princípio da Separação. Segundo a autora, ao se promover a separação entre “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”, “há uma destinação prioritária dos homens para as funções de forte valor social agregado e uma valorização diferenciada do trabalho exercido por eles e por elas, quer seja no ambiente público ou privado” (*ibidem*, p. 217).

De acordo com Almeida, Enoque e Borges (2017) apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, existem alguns desafios para que elas adentrem em alguns nichos predominantemente masculinos, a exemplo da segurança pública.

Neste sentido, segundo Dias e Rosa (2014) afirmam que apesar das mulheres não terem se submetido ao silêncio e conquistado alguns direitos, ainda há muitos passos a percorrer em uma marcha rumo à equidade entre homens e mulheres. Para eles, a segurança pública é “uma das poucas estruturas sociais que permanecem entrincheiradas em uma espécie de aversão ao feminino” (*idem*, p. 161).

Para Almeida, Enoque e Borges (2017), o sistema prisional foi historicamente influenciado por culturas e características militares e “abrem pouco espaço à participação da mulher, relegando-a a um segundo plano, tanto do ponto de vista do trabalho como do ponto de vista da ocupação profissional.” (*ibidem*, p. 102).

Na segurança pública, especificamente no sistema prisional, visto que, nos termos defendidos por Romano (1987) apud Colares e Chies (2010), as prisões possuem uma ordem masculinizante devido ao homem, a priori, possuir um lugar central como medida de todas as relações.

Na pesquisa denominada Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional (SENASP, 2013) foram inventariados os obstáculos colocados às mulheres nas instituições de segurança pública.

Segundo a pesquisa, tais obstáculos são de diferentes tipos e naturezas, alguns formais, a exemplo da restrição para ingresso nas polícias militares que define o percentual de vagas que podem ser preenchidas por mulheres a cada novo concurso público, e, outros informais, como o chamado teto de vidro que inviabiliza o acesso das mulheres aos postos mais elevados da hierarquia policial (SILVEIRA, 2009 apud SENASP, 2013).

Aqueles obstáculos que se expressam nas relações cotidianas, como a rejeição de mulheres para o desempenho de determinadas atividades, a recusa de alguns policiais em trabalhar com mulheres (SOUZA, 2011 apud SENASP, 2013), as piadinhas e gracejos, o assédio sexual e moral, a inadequação da infraestrutura para acolher mulheres em delegacias e batalhões, entre outros que são relatados pela pesquisa.

Todavia, pouco se conhece sobre as condições de trabalho, os efeitos que o estresse associado à atividade de segurança pública produz sobre sua saúde e como afeta sua qualidade de vida, e em que medida as discriminações com base no gênero aumentam a exposição a estas situações e/ou agravam seus efeitos (SENASP, 2013).

2.3 Organização sistema penitenciário brasileiro

Os órgãos da execução penal, nominados no art. 61 da retrocitada Lei, são: i) o Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária; ii) o Juízo da Execução; iii) o Ministério Público; iv) o Conselho Penitenciário; v) os Departamentos Penitenciários; vi) o Patronato; vii) o Conselho da Comunidade e viii) a Defensoria Pública (*ibidem*).

Considerando o objeto de estudo deste trabalho, qual seja, a direção dos estabelecimentos penais, apenas as atribuições dos Departamentos Penitenciários serão objeto de exposição, com base no texto legal, notadamente no Capítulo VI da LEP.

Ao abordar dos Departamentos Penitenciários, a LEP tratou separadamente em três seções, a saber: i) Departamento Penitenciário Nacional; ii) Departamento Penitenciário Local e iii) Direção e Pessoal dos Estabelecimentos Penais.

Em relação ao Departamento Penitenciário Nacional, a LEP postulou que o mesmo é subordinado ao Ministério da Justiça e se constitui como órgão executivo da Política Penitenciária Nacional e de apoio administrativo e financeiro do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária. No art. 72, as atribuições desse Departamento são:

I - acompanhar a fiel aplicação das normas de execução penal em todo o Território Nacional;

II - inspecionar e fiscalizar periodicamente os estabelecimentos e serviços penais;

III - assistir tecnicamente as Unidades Federativas na implementação dos princípios e regras estabelecidos nesta Lei;

IV - colaborar com as Unidades Federativas mediante convênios, na implantação de estabelecimentos e serviços penais;

V - colaborar com as Unidades Federativas para a realização de cursos de formação de pessoal penitenciário e de ensino profissionalizante do condenado e do internado.

VI - estabelecer, mediante convênios com as unidades federativas, o cadastro nacional das vagas existentes em estabelecimentos locais destinadas ao cumprimento de penas privativas de liberdade aplicadas pela justiça de outra unidade federativa, em especial para presos sujeitos a regime disciplinar.

VII - acompanhar a execução da pena das mulheres beneficiadas pela progressão especial de que trata o § 3º do art. 112 desta Lei, monitorando sua integração social e a ocorrência de reincidência, específica ou não, mediante a realização de avaliações periódicas e de estatísticas criminais.

§ 1º Incumbem também ao Departamento a coordenação e supervisão dos estabelecimentos penais e de internamento federais.

§ 2º Os resultados obtidos por meio do monitoramento e das avaliações periódicas previstas no inciso VII do caput deste artigo serão utilizados para, em função da efetividade da progressão especial para a ressocialização das mulheres de que trata o § 3º do art. 112 desta Lei, avaliar eventual desnecessidade do regime fechado de cumprimento de pena para essas mulheres nos casos de crimes cometidos sem violência ou grave ameaça.

(BRASIL, 1984)

2.4 A direção dos estabelecimentos penitenciários na LEP

A Seção III do Capítulo IV da LEP, dedicada à direção e pessoal dos estabelecimentos penitenciários, descreve em seus Art. 75 a 77:

Art. 75. O ocupante do cargo de diretor de estabelecimento deverá satisfazer os seguintes requisitos:

I - ser portador de diploma de nível superior de Direito, ou Psicologia, ou Ciências Sociais, ou Pedagogia, ou Serviços Sociais;

II - possuir experiência administrativa na área;

III - ter idoneidade moral e reconhecida aptidão para o desempenho da função.

Parágrafo único. O diretor deverá residir no estabelecimento, ou nas proximidades, e dedicará tempo integral à sua função.

Art. 76. O Quadro do Pessoal Penitenciário será organizado em diferentes categorias funcionais, segundo as necessidades do serviço, com especificação de atribuições relativas às funções de direção, chefia e assessoramento do estabelecimento e às demais funções.

Art. 77. A escolha do pessoal administrativo, especializado, de instrução

técnica e de vigilância atenderá a vocação, preparação profissional e antecedentes pessoais do candidato.

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

§ 2º No estabelecimento para mulheres somente se permitirá o trabalho de pessoal do sexo feminino, salvo quando se tratar de pessoal técnico especializado.

(BRASIL, 1984)

Percebe-se, a relevância dos trabalhadores dos departamentos penitenciários na execução penal, visto que foram objeto de preocupação do legislador ao incluí-los na LEP.

Portanto, nos termos da LEP, integram, do ponto de vista funcional, os estabelecimentos penais: i) a direção; ii) o pessoal administrativo; iii) pessoal especializado e de instrução técnica e iv) pessoal de vigilância.

3. Perfil das diretoras:

De acordo com dos dados da pesquisa, a faixa etária das mulheres diretoras de estabelecimentos prisionais de Minas Gerais varia entre 29 e 50 anos, sendo que 60% delas estão na faixa de 40 a 49 anos. A maioria das diretoras, 90% são nascidas em cidades do interior do estado ou Capital. Em relação à cor percebeu-se equilíbrio, visto que 50% se declararam não negras (amarelas ou brancas) e 50% se consideram negras (preta ou parda).

Em relação ao estado civil a maioria (60%) é solteira, sendo as demais casadas (30%) ou divorciadas (10%). Quanto à maternidade, 60% das entrevistadas possuem até dois filhos, das quais quatro declararam que os mesmos se encontram em idade escolar.

Diante disso, foram indagadas a respeito dos cuidados das crianças durante o expediente. Uma das diretoras informou que o(s) filho(s) são deixados em instituição escolar em tempo integral, outra afirmou que mantém a prole sob os cuidados do marido e dos pais, a terceira diretora com a empregada e a última não respondeu à questão.

Foi verificado na investigação que as diretoras trabalham em período integral e que muitas vezes extrapolam a carga horária regular que seria de quarenta horas semanais. Neste sentido, chama a atenção uma fala de uma das diretoras, quando menciona que “diretor não tem sossego e ainda tem o telefone e plantões (Diretora 3)”.

Notadamente, no artigo 75 da Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984, conhecida como a Lei de Execução Penal (LEP), prevê que o ocupante do cargo de diretor de

estabelecimento penal deve residir no estabelecimento, ou nas proximidades, e dedicará tempo integral à sua função, mas não 24 horas, o que nos parece ocorrer, mesmo que na modalidade de sobreaviso ao telefone.

No que se refere à formação acadêmica, a LEP prevê que o ocupante do cargo de diretor de estabelecimento deverá ser portador de diploma de nível superior de Direito, Psicologia, Ciências Sociais, Pedagogia ou Serviços Sociais (BRASIL, 1984).

Nos dados obtidos na pesquisa foi averiguado que 70% da formação acadêmica das diretoras atende ao requisito citado por serem graduadas em direito ou serviço social

Em termos funcionais, todas as diretoras pertencem a alguma carreira da Sejusp, sendo 80% agentes de segurança penitenciárias (policiais penais) e 20% de outras carreiras (de natureza administrativa ou técnica). O tempo de serviço na Sejusp variou entre 7 e 19 anos e na função de DG variou entre 10 dias e 8 anos e cinco meses. No quadro a seguir, foram consolidados alguns dados importantes:

Quadro 1 – Ano de ingresso, tempo de atuação no sistema prisional, tempo como diretora geral e tempo até alcançar o cargo

Ano de ingresso no sistema prisional	Tempo de atuação no sistema prisional (anos)	Tempo como diretora geral	Tempo de atuação no sistema prisional até alcançar o cargo de diretora geral
2002	19	6 anos	13 anos
2006	15	4 anos e 6 meses	10 anos e 6 meses
2014	7	5 anos	2 anos
2006	15	3 anos	12 anos
2004	17	8 anos e 5 meses	8 anos e 7 meses
2009	12	8 anos	4 anos
2014	7	5 anos	2 anos
2002	19	2 anos	17 anos
2011	10	2 e 2 meses	7 anos e 10 meses
2008	13	10 dias	12 anos e 11 meses

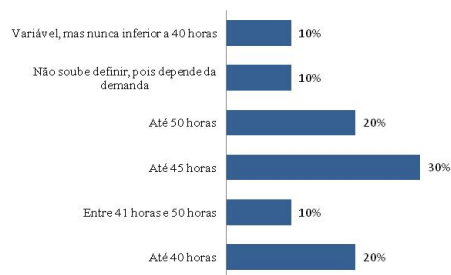
Fonte: a autora (2023) a partir dos dados da pesquisa

Todas as diretoras afirmaram que gostam da função e 60% já ocuparam outros cargos de gestão (exemplo, direção setorial e coordenação). 90% se declararam satisfeitas ou muito satisfeitas como DGs.

Pelo menos 70% das diretoras realizam a jornada superior ao cargo, conforme Gráfico 1, o que denota possível sobrecarga de trabalho em razão do acúmulo de

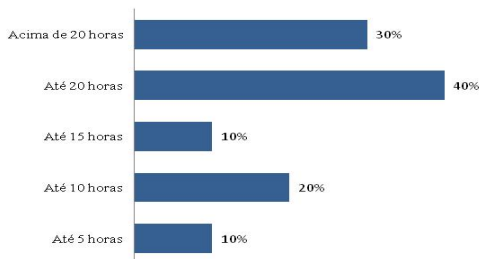
atividade na vida privada:

Gráfico 1 - Carga horária de trabalho semanal



Fonte: a autora a partir dos dados da pesquisa

GRÁFICO 2 – Média de horas semanais dedicadas a afazeres domésticos



Fonte: a autora a partir dos dados da pesquisa

Todas as diretoras possuem jornada de trabalho duplicada, ressaltando que há sobrecarga fora (trabalho remunerado) e dentro de casa (trabalho não remunerado);

Perguntadas sobre os critérios que as DGs pressupõem terem sido adotados para o convite para direção geral, os itens mais mencionados foram: i) qualificação profissional (citado 8 vezes); ii) merecimento (mencionado 4 vezes) e iii) tempo de serviço (4 indicações).

Quanto às motivações que as levaram a aceitarem o cargo de DG, os mais citados foram: i) oportunidade de crescimento profissional (9 menções); ii) vocação (6 vezes) e iii) nobreza da função (4 citações).

No que se refere às preocupações em relação ao trabalho, o mais citado foi desgaste emocional (9 menções), seguido de temor pela integridade física (4 vezes) e contágio de doenças (1 vez);

As unidades geridas pelas DGs são 40% femininas, 30% masculinas e 30% mistas. Destaca-se aqui a previsão na LEP, de que “no estabelecimento para mulheres somente se permitirá o trabalho de pessoal do sexo feminino, salvo quando se tratar de pessoal técnico especializado” (BRASIL, 1984).

Foi averiguado que **100% dos superiores hierárquicos das DGs são homens e que no cotidiano do trabalho, 70% das DGs sentem que frequentemente/sempre podem expressar opiniões diferentes das respectivas chefias e 30% não percebem tal possibilidade ou o faz apenas às vezes.**

Para as DGs, os fatores que influenciam o desenvolvimento profissional das mulheres no sistema prisional são: i) ter um bom conhecimento/domínio técnico para as funções (9 menções); ii) Esforço e dedicação individuais/mérito (9 menções) e iii) ter uma postura firme e séria no trabalho (9 menções).

Destaca-se aqui o último item citado acima - ter uma postura firme e séria no

trabalho. Provavelmente decorre da discriminação sofrida pelas mulheres dentro da Sejusp e da carência de políticas institucionais que visem promover o respeito e a igualdade de gênero. Com efeito, mesmo que adequadamente capacitadas para o exercício profissional, as mulheres precisam se manter em constante vigília em relação ao seu comportamento, a fim de reduzir a possibilidade de sofrerem assédio e censura dos colegas, evitando assim que sua carreira seja afetada.

Considerações finais

Essa pesquisa foi uma grande oportunidade de dar voz a uma parcela das trabalhadoras do sistema prisional de Minas Gerais, visto que os *staffs* profissionais de maior prestígio e poder no sistema prisional mineiro são dominados por homens, numérica e simbolicamente.

Observou-se que em Minas Gerais, as mulheres representam aproximadamente 25% da força de trabalho, mas não ocupam os cargos de chefia na mesma proporção, considerando que no comando das unidades prisionais há apenas 10 mulheres, o equivalente a 5% do total dos 189 estabelecimentos mineiros.

Todavia, essas 10 DGs no cargo denotam que as mulheres estão construindo a própria história, na medida em que rompem padrões socialmente estabelecidos, superam obstáculos e deslocam as fronteiras da desigualdade do trabalho no sistema prisional.

Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres é um dos oito objetivos do milênio estabelecidos pelas Nações Unidas

Referências:

ALMEIDA, L. L. S.; ENOQUE, A. G.; BORGES, A. F. “Por Trás dos Muros...”: Representações Sociais de Gênero de Agentes de Segurança Penitenciária. **Gestão & Conexões**, v. 6, n. 2, p. 101-133, 2017.

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O Método nas ciências naturais e Sociais**: pesquisas qualitativas e quantitativas. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984**. Institui a lei de execução penal.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Mulheres nas instituições de segurança pública**: estudo técnico nacional / Secretaria Nacional de Segurança Pública. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2013. 184p

DEPEN. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias**. Painel de informações gerais. . Brasília, 2022a. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNWQ0ODM1OTQtMmQ2Ny00M2IyLTk4YmUtMTdhYzI4N2ExMWM3IiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>. Acesso em 07 fev. 2023.

DEPEN. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional – Depen. **Relatório Consolidado Nacional (12º ciclo)**. Brasília, 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/depen/pt-br/servicos/sisdepen/relatorios-e-manuais/relatorios/relatorios-analiticos/br/brasil-junho-2022.pdf>. Acesso em 07 fev. 2023.

DEPEN. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional – Depen. **Relatório Consolidado Estadual Minas Gerais (12º ciclo)**. Brasília, 2022c. Disponível em: <https://www.gov.br/depen/pt-br/servicos/sisdepen/relatorios-e-manuais/relatorios/relatorios-analiticos/MG/mg-junho-2022.pdf>. Acesso em 07 fev. 2023.

DEPEN. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional. **Banco de dados Sisdepen**. Brasília, 2021d. Disponível em: <https://www.gov.br/depen/pt-br/servicos/sisdepen/relatorios-e-manuais/bases-de-dados>. Acesso em: 07 fev. 2023.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 206 p.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609, set./dez. 2007.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et. al. (Org). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: UNESP, 2009. 342 p.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5 ed. São Paulo : Atlas, 2003. 311 p.

LAMOUREUX, Diane. Público/Privado. In: HIRATA, Helena et. al. (Org). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: UNESP, 2009. 342 p.

PERROT, Michelle. Mulheres Públicas. Tradução Roberto Leal Ferreira. 8 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017a.

PERROT, Michelle. Os excluídos da História: operários, mulheres e prisioneiros. Tradução Denise Bottmann. 8 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017b.

QUIRINO, Raquel. **Mineração também é lugar de mulher!** Desvendando a nova(?) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro. 2011. Tese de doutorado.

Programa de Pós-Graduação – Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

WPB. World Prison Brief. **Highest to Lowest** – Pre-trial detainees/remand prisoners. London: WPB, 2021a. Disponível em: <https://www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison-population-total?field_region_taxonomy_tid=All>. Acesso em: 06 fev. 2023.

World Prison Brief, Institute for Crime & Justice Policy Research. World Prison Population List (13th edition). London: WPB, 2021b. Disponível em: https://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/world_prison_population_list_13th_edition.pdf. Acesso em: 06 mar. 2023.