

# *O Perfil Sociodemográfico, Acadêmico e Laboral do Agente de Segurança Prisional de Catalão-GO*

## *The Sociodemographic Profile, Academic and Labour of the Prison Security Agent of Catalão-GO*

Isabel Cristina Baptista de Souza<sup>1</sup>, Serigne Ababacar Cisse Ba<sup>2,4</sup>, Paulo Alexandre de Castro<sup>3,4</sup>, Márcio Silva Andrade<sup>1,5</sup>, Talita Roquete Leal Fritsche<sup>1,5</sup>, Pedro de Freitas Silva<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Discente do Mestrado Profissional em Gestão Organizacional

<sup>2</sup>Departamento de Administração, <sup>3</sup>Departamento de Física

<sup>4</sup>Docente do Mestrado Profissional em Gestão Organizacional  
Universidade Federal de Goiás / Regional Catalão  
Catalão, GO, Brasil

<sup>5</sup>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro - Câmpus Paracatu

isasouza\_adv@hotmail.com, serigneababacar@hotmail.com, padecastro@gmail.com, marcioandrade@iftm.edu.br, talitafritsche@iftm.edu.br, pedrofs.adm@gmail.com

**Resumo** — A profissão de Agente de Segurança Prisional (também chamado de carcereiro, guarda de preso, agente, carcerário, penitenciário ou prisional, conforme o Estado da Federação) é uma das profissões mais antigas do mundo, cuja finalidade é guardar, vigiar e custodiar presos. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a segunda profissão mais perigosa e estressante do mundo. O presente trabalho trata-se de um estudo de caso na UPCat, de natureza qualitativa e descritiva, com a finalidade de obter informações sobre as características sociodemográfica, acadêmica e laboral dos ASP's da UPCat, por meio da aplicação de um questionário composto por 34 perguntas fechadas.

**Palavras Chave** - Agente de Segurança; Agente Prisional; Presídio; Carcereiro.

**Abstract** — The profession of Prison Security Agent (also called jailer, guard arrested, agent, prison, penitentiary or prison, according to the State of the Federation) is one of the oldest professions in the world, whose purpose is to store, watch and guard prisoners. According to the International Labour Organization (ILO) is the second most dangerous and stressful profession in the world. The present work it is a case study in UPCat, qualitative and descriptive nature, in order to obtain information on sociodemographic characteristics, academic and labor of ASP's of UPCat, through the application of a questionnaire with 34 questions closed.

**Keywords** – Securit Agent; Agent Prison; Prison; Jailer.

### I. INTRODUÇÃO

A profissão de Agente de Segurança Prisional (ASP) —também chamado de carcereiro, guarda de preso, agente, carcerário, penitenciário ou prisional — é uma das profissões mais antigas do mundo, cuja finalidade é

guardar, vigiar e custodiar presos. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a segunda profissão mais perigosa e estressante do mundo, razão pela qual incidem os adicionais de periculosidade e insalubridade ao mesmo tempo, por isso a jornada de trabalho é muita das vezes 12 horas de trabalho para 36 horas de descanso ou como aqui em Goiás 24 de trabalho para 72 horas de descanso [1]. No Estado de Goiás, a Lei nº 17.485/2011 instituiu a gratificação de risco de vida no âmbito da SAPEJUS [2].

Mesmo trabalhando sob estresse contínuo, os ASP's não são valorizados pela sociedade, ao contrário são estigmatizados por trabalharem com presos e apesar de não estarem presos, também sentem os efeitos da privação da liberdade.

Em busca de melhores condições de vida, muitas pessoas visualizam o cargo de Agente de Segurança Prisional como uma forma de conseguir estabilidade financeira. Alguns estudos apontam que não raramente presos e ASP's são da mesma classe econômica e social. Isso justifica o interesse em traçar o perfil do ASP da Unidade Prisional de Catalão-GO (UPCat). Para tanto, foi realizado um estudo de caso na UPCat, de natureza qualitativa e descritiva, com a finalidade de obter informações sobre as características sociodemográfica, acadêmica e laboral dos ASP's da UPCat, por meio da aplicação de um questionário composto por 34 perguntas fechadas.

## II. ATRIBUIÇÕES DO AGENTE DE SEGURANÇA PRISIONAL

Cabe a cada Estado regulamentar a profissão e aqui em Goiás o cargo é regulamentado pela Lei Estadual nº 17.090, de 02 de julho de 2010, que dispõe sobre a criação de classes e padrões de subsídios nas carreiras dos servidores integrantes do órgão gestor do Sistema de Execução Penal do Estado de Goiás e dá outras providências, com as alterações dadas pela Lei nº 18.300/2013.

O ASP exerce um cargo vinculado à SAPEJUS, cujo ingresso se dá por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos – embora, existam servidores cedidos pela Prefeitura Municipal, bem como Vigilantes Penitenciários Temporários. Lourenço [3] constatou que os ASP's optam pela profissão levando em consideração a estabilidade proporcionada pelo ingresso em um cargo público. Verifica-se que até 2008, para provimento no cargo, dentre outros requisitos, era necessária a conclusão do ensino médio, o que foi modificado, sendo hoje exigido curso superior em qualquer área para o ingresso na carreira.

As diversas atribuições dos ASP's podem ser divididas em três tipos principais: 1) atividades práticas ou rotineiras; 2) atividades de vigilância ou investigação e 3) atividades humanas ou sociais [4].

Com base nas reflexões de Ramalho [5], ao detalhar as práticas organizativas do Sistema Penitenciário, por meio do conhecimento do funcionamento das agências de controle e repressão ao crime, merece destaque a função desempenhada pelos ASP, na medida em que contribuem em maior ou menor grau de eficiência, com a reintegração/ressocialização do preso. Reflexões realizadas por Lourenço [6] permitiram traçar de forma aprofundada o perfil dos ASP's, por meio de uma amplitude de respostas desses agentes sobre variáveis de classificação política e social, sobre a relação deles com a lei, vitimização criminal e a relação de confiança com as instituições de Segurança Pública.

Após vários anos de trabalho voluntário nos presídios do Rio de Janeiro, o médico Draúzio Varella [7] relata que “a natureza do trabalho dos guardas de presídio pouco os diferencia da condição do prisioneiro, exceto o fato de que saem em liberdade no fim do dia, ocasião em que o bar é lenitivo irresistível para as agruras do expediente diário”. Nesse sentido, Rocha [8] observou que, em virtude da escala de trabalho 24 horas por 48 horas dos ASP, a cada 30 anos de serviços prestados, eles cumprem 10 anos em regime fechado, bem como

cumprem pena no regime semiaberto invertido, pois “trabalham na prisão e dormem em casa” [9].

Thompson [10] também observou que os ASP utilizam do sistema de distribuição de punições e recompensas (v.g. em caso do “obedecimento” à determinada regra, o preso é recompensado ou punido) a fim de que os presos possam manter a ordem no presídio, o que gera uma relação de dependência entre os presos e os ASP, por isso, a tendência a se tornarem servidores corruptos. Para Moraes [11], o ASP se encontra em uma posição ambígua entre o mundo da lei e o mundo do crime, o que gera estresse contínuo.

## III. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo deste estudo é traçar o perfil dos ASP's da UPCat. Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa e natureza descritiva, com finalidade de obter informações sobre as características dos ASP's da UPCat (sujeitos da pesquisa), por meio da aplicação de um questionário composto por 34 perguntas fechadas.

Atualmente a UPCat conta com 38 (trinta e oito) ASP's (universo ou população). Para garantir maior fidelidade das informações prestadas com a realidade, optou-se em convidar todos os ASP's da UPCat para participar da pesquisa e, por essa razão, não foi determinada amostra. Outrossim, participaram da pesquisa os ASP's que, após a leitura da carta-convite e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), manifestaram o interesse em dela participar; em ambos os documentos foi assegurada garantia de privacidade e confidencialidade dos sujeitos da pesquisa.

O questionário – instrumento de coleta de dados, composto por perguntas ordenadas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador – se mostrou a melhor opção para a coleta de dados, nessa etapa, pois possibilitou atingir um maior número de pessoas ao mesmo tempo; deu maior liberdade de resposta aos entrevistados em razão do anonimato; maior tempo para as respostas e menor risco de distorção nas respostas [12].

Conforme Augras [13], no processo de elaboração do questionário devem ser levados em consideração “os tipos, a ordem, os grupos de perguntas, a formulação das mesmas e também tudo aquilo que se sabe sobre percepção, estereótipos, mecanismos de defesa, liderança etc.”. Portanto, em consonância com tal teoria, o questionário que foi aplicado nesta pesquisa é composto de trinta e quatro perguntas.

As respostas obtidas pelo questionário permitiram amplitude de respostas dos ASP's sobre diversas variáveis, o que possibilitou especificar detalhes referentes ao cargo de ASP da UPCat. Os dados foram coletados, tabulados (conforme as categorias já elencadas) e submetidos à análise estatística Microsoft Excel 2007®, uma vez que esse tipo de análise possibilita a medição da pesquisa empírica por meio da expressão numérica. Os resultados serão apresentados por meio de gráficos, conforme a característica do ASP que se queira dar destaque.

#### IV. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Moraes [14] observou em seus estudos de campo – o que de fato pôde ser comprovado in locu na ocasião da coleta de dados dessa pesquisa –, a dificuldade da realização de pesquisas em instituições fechadas, seja por questões de segurança ou pela possibilidade de ameaças à integridade física do pesquisador, sendo que as instituições “(...) que agregam à segurança e ao segredo as funções de isolar indivíduos do convívio social e de segregá-los espacialmente mesmo em seu interior são ainda mais complexas. A prisão é uma instituição que se enquadra nesse último tipo”.

A UPCat conta com trinta e oito ASP's, sendo que, quando da realização da coleta de dados, um ASP encontrava-se de licença-médica, um ASP de férias e um ASP estava em gozo de licença-prêmio, por isso trinta e cinco ASP's foram convidados para participar da pesquisa. A escala de serviço dos ASP's é dividida em expediente, que compreende o horário das 08:00 às 18:00h, cumprido por 06 ASP's e plantão, que é cumprido pelos demais 33 ASP's, em turnos de 24 x 72 horas, divididos em quatro equipes (A,B,C e D). Para que todos os ASP's pudessem ser convidados pessoalmente pela pesquisadora para participar da pesquisa, os ASP's foram abordados em quatro dias consecutivos, todos no período vespertino.

**Primeiro dia de coleta de dados** – a primeira impressão foi de que os ASP's estavam muito atarefados, por isso a abordagem ocorreu de forma individual. Os ASP's se mostraram interessados em participar da pesquisa, inclusive os ASP's que tinham sido abordados, colaboravam chamando os outros colegas para participar da pesquisa. Tendo em vista a impossibilidade dos ASP's responderem aos questionários durante o turno de trabalho deles, foi autorizado que eles levassem os questionários para responder em casa e entregassem respondidos no próximo plantão.

**Segundo dia de coleta de dados** – ao chegar, foi verificado que seis ASP's estavam na portaria conversando, criando a oportunidade de ser explicado para todos eles os principais aspectos da pesquisa a ser realizada, o que foi iniciado, mas não foi concluído, pois no decorrer da conversa, os ASP's foram se retirando, até restar somente dois ASP's. Em decorrência disso, os demais ASP's tiveram que ser abordados individualmente. Tendo em vista a impossibilidade dos ASP's responderem aos questionários durante o turno de trabalho deles, também foi autorizado que eles levassem os questionários para responder em casa e entregassem respondidos no próximo plantão.

**Terceiro dia de coleta de dados** – constatou-se que os ASP's estavam espalhados pela UPCat, por isso eles foram abordados individualmente. Foi o único turno em que um ASP entregou os questionários respondidos. Tendo em vista a impossibilidade dos outros ASP's responderem aos questionários durante o turno de trabalho deles, também foi autorizado que eles levassem os questionários para responder em casa e entregassem respondidos no próximo plantão.

**Quarto dia de coleta de dados** – ao chegar, verificou-se a presença de três ASP's na portaria, os quais ao tomarem ciência de que seria realizada a coleta de dados para uma pesquisa, se afastaram, com exceção de um ASP responsável pela escolta – que não fazia parte da equipe de plantão, mas do expediente –, que apesar de ter que sair, parou e respondeu aos questionários. Os demais ASP's não quiseram participar da pesquisa, nem mesmo tiveram o interesse de saber do que se tratava, preferindo continuar conversando entre eles.

De todos os ASP's abordados, nos quatro turnos de trabalho, verificou-se que quatro ASP's se mostraram muito interessados em responder aos questionários, sendo que dois deles relataram que não existem muitos estudos sobre os ASP's e que as pesquisas de campo são importantes e servem de subsídios para embasar políticas públicas mais realistas por parte do Poder Público. Todos esses quatro ASP's tiveram o interesse de tomar conhecimento do resultado final da pesquisa.

Todos os trinta e cinco ASP's foram convidados para participar da pesquisa, sendo que oito ASP's não quiseram participar. Contudo, dos vinte e sete ASP's que quiseram participar da pesquisa, somente dez ASP's responderam aos questionários. A amostra obtida é válida, uma vez que corresponde a 26,32% (10) da população (ASP's da UPCat) ou representa mais de ¼

(um quarto) dela, por isso é apta para projetar a realidade da Unidade Prisional estudada.

Convém frisar que as informações relativas ao gênero dos ASP's, natureza do vínculo empregatício, funções desempenhadas e turno de trabalho, não obstante integrem as perguntas do questionário 01, optou-se em analisá-las por meio de documentos cedidos pela UPCat, o que possibilitou analisar as informações referentes a todos os ASP's.

Em relação ao gênero dos servidores, constatou-se que são vinte e oito ASP's homens e dez ASP's mulheres, o que corresponde a 26% e 74% respectivamente.

Ao estudar a natureza do vínculo laboral dos ASP's em Minas Gerais, Lourenço [15] constatou que 72% do grupo que ele pesquisou não eram concursados e trabalhavam com contrato temporário. Esse tipo de contrato pode ser benéfico à Administração Prisional, pois a contratação e a dispensa de servidores que eventualmente não exerçam as suas funções a contento é menos burocrática, mas por outro lado, além de não garantir vários benefícios institucionais, também podem gerar menor compromisso por parte do servidor que não tem perspectiva de ser efetivado.

Na UPCat constatou-se que trabalham trinta e oito ASP's, sendo: vinte e dois concursados, treze com contratos temporários e três cedidos pela Prefeitura Municipal de Catalão-GO, o que significa que, ao contrário dos resultados encontrados por Lourenço em Minas Gerais, a quantidade de ASP's concursados na UPCat é superior à quantidade de Vigilantes Penitenciários Temporário (VPT's) e de servidores cedidos pela Prefeitura Municipal de Catalão. Insta ressaltar que os VPT's ingressam na SAPEJUS, por meio de Processo Seletivo Simplificado, constituído de provas e títulos.

A escala de serviço dos ASP's é dividida em expediente, que compreende o horário das 08:00 às 18:00h, cumprido por 06 ASP's, distribuídos pelas seguintes funções: Diretor, Supervisor Administrativo, Supervisor de Segurança, Cartorário e Escolta – função de disciplina e segurança. Já o plantão é cumprido pelos demais 32 ASP's, em turnos de 24X72 horas, divididos em quatro equipes (A,B,C e D), que exercem a função de disciplina, segurança e guarda dos presos. Como se verifica abaixo, oitenta e quatro por cento dos ASP's exercem a função de disciplina e segurança na UPCat.

O perfil sociodemográfico, acadêmico e laboral dos ASP's foi traçado por meio da análise dos resultados obtidos com a aplicação de questionário aos dez ASP's que quiseram participar da pesquisa.

#### V. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS ASP'S

Responderam ao questionário cinco homens e cinco mulheres, sendo que 60% (06) têm entre 31 e 45 anos de idade e 80% (08) nasceram em Goiás, 10% (01) em Tocantis e 10% (01) em Minas Gerais.

Em relação à cor da pele autorreferida, constatou-se que 50% (05) dos ASP's são brancos, 40% (04) são pardos e 10% (01) é amarelo.

A maior parte dos ASP's são casados (70% - 07), 20% (02) vivem em união estável e 10% (01) é separado. Além disso, 40% (4) dos ASP's não possuem filhos, 30% (03) possuem três ou mais, 20% (02) possuem um filho e 10% (01) possuem dois filhos ou mais. Quanto à religião, 60% (06) dos ASP's são católicos, 20% (02) são evangélicos e os outros 20% (02) não tem religião.

Já em relação à renda principal da família, para 70% (07) dos ASP's o seu vencimento constitui a renda principal da família e 60% (06) dos ASP's residem em Catalão, 20% (02) em cidades vizinhas e 20% (02) em cidades há mais de sessenta quilômetros de Catalão.

#### VI. PERFIL ACADÊMICO DOS ASP'S.

Como pode ser verificado no gráfico abaixo, a maioria dos ASP's possuem o Ensino Superior Completo, sendo três em Direito, um em Administração de redes de computadores, um em Geografia, um em Serviço Social e um em Gestão de Segurança Pública. Constatou-se que os ASP's mais interessados em participar da pesquisa, foram os ASP's com Curso Superior, em razão de eles reconhecerem a importância de estudos na área.

Verificou-se que 60% (06) dos ASP's concluíram o Ensino Médio, Superior ou Pós-graduação há menos de cinco anos, 30% (03) deles entre seis e dez anos e 10% (01) dos ASP's concluíram os estudos há mais de dez anos. Constatou-se, ainda, que 80% (08) dos ASP's realizaram seus cursos em instituições privadas com recursos próprios, 10% (10) em instituições privadas com subsídios e 20% (20) em instituições públicas.

Apura-se a preocupação da SAPEJUS em ter profissionais cada vez mais capacitados para o cargo de ASP, o que pode comprovado pela exigência de diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de nível superior em qualquer área de formação, para o ingresso no cargo de ASP, conforme disposto no último Edital do

concurso publicado em novembro de 2014, que está em consonância com a Lei estadual nº 16.448/2008, que alterou a Lei nº 14.237/2002, que antes exigia o Ensino Médio completo.

Em relação a cursos de capacitação, 60% (06) dos ASP's responderam que não participaram de cursos de capacitação com carga horária maior que quarenta horas nos últimos cinco anos. E, dos 40% (04) dos ASP's que participaram de curso de capacitação, 20% (02) participaram de uma capacitação, 10% (01) participaram de três capacitações e também 10% (01) participaram de cinco capacitações, sendo que 30% (03) das capacitações foram integralmente custeadas com recursos próprios. Consta que 90% (09) dos ASP's participaram de Curso de Formação de ASP fornecido pela SAPEJUS e que 40% (04) acham mais ou menos suficiente o preparo recebido, 30% (03) acham suficientes e 30% (03) acham insuficientes.

Os ASP's também responderam que para ajudar no exercício diário da profissão deveria existir formação complementar na área de Direito, Psicologia e Primeiros Socorros. Calderoni [16] em seus estudos, chamou atenção ao fato de que os elementos considerados faltantes pelos ASP's são exercidos por outros profissionais que estão no sistema. Ressalta-se que, embora nenhum ASP tenha marcado a opção por estudo complementar na área da Sociologia, o referido estudo seria "importante para que os ASP's pudessem ter uma maior compreensão do fenômeno prisional", mesmo que, contrariando a opinião de Calderoni, ele já seja realizado por estudiosos da temática.

#### VII. PERFIL LABORAL DOS ASP'S.

Apurou-se que 90% (09) dos ASP's não tiveram experiência profissional na área da Segurança Pública, antes do ingresso na Unidade Prisional, bem como que 40% (04) dos ASP's trabalham na SAPEJUS até cinco anos, 40% (04) trabalham há mais de dez anos e 20% (02) trabalham entre seis e dez anos. Somente um ASP alegou possuir outro emprego, o qual possui carga horária de mais de vinte horas e que possui o outro emprego entre cinco e dez anos.

Indagados sobre a escala de trabalho (expediente ou plantão de 24x72h), 70% (07) dos ASP's acham que ela é suficiente e 30% (03) acham a escala de trabalho insuficiente e 90% (09) dos ASP's estão satisfeitos com o trabalho. Em relação aos afastamentos do trabalho, 70% (07) dos ASP's nunca ficaram afastados, 20% (02) ficaram afastados de cem a trezentos e sessenta e cinco dias e 10% (01) ficaram afastados de vinte e cinco a

noventa e nove dias. Metade dos ASP's (05) que participaram da pesquisa não pretendem se aposentar como ASP.

Verifica-se que os ASP's da UPCat experimentam uma realidade carcerária diferente de outros estabelecimentos prisionais. A jornada de trabalho dos ASP's paulistas é de 12 x 36 horas, enquanto os ASP's de Goiás trabalham em turnos de 24 x 72 horas, sendo que as constantes pressões fazem com que os ASP's do Estado de São Paulo tenham a expectativa de vida em torno de 45 anos e que 10% deles abandonem a profissão [17]. O que não se constata na UPCat, eis que 70% dos ASP's nunca se afastaram do trabalho e que 90% estão satisfeitos com o seu trabalho, o que significa que a maior parte deles consegue exercer a profissão sem ter contraído algum problema de saúde (diabetes, hipertensão, ganho de peso, depressão, insônia etc.) devido ao permanente contato com o ambiente laboral de stress, pressões e ameaças.

#### VIII. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dos resultados encontrados da análise do perfil sociodemográfico dos ASP's constata-se que eles são em sua maioria homens, com idade entre 31 e 45 anos de idade, são brancos, casados, não possuem filhos e residem em Catalão em bairros que não são afastados do centro da cidade e de baixa renda, o que faz com que não ocorra a familiarização entre presos e ASP's e, assim, eles possam exercer suas funções de maneira imparcial. Em relação à religião a maioria se declarou católico. Além disso, o vencimento dos ASP's constituem a principal renda familiar.

Além disso, no tocante ao perfil acadêmico, depreende-se que os ASP's da UPCat possuem o Ensino Superior Completo, cursado em instituição de ensino privada, paga com recursos próprios e concluído há menos de 05 anos, bem como os ASP's fizeram Curso de Formação fornecido pela SAPEJUS, o qual entendem que foi mais ou menos suficiente para prepará-los para o exercício da profissão e que seria importante que eles recebessem formação complementar nas áreas do Direito, Psicologia e Primeiros Socorros. Os ASP's da UPCat não participaram de cursos de capacitação com carga horária superior a 40 horas nos últimos cinco anos.

Outrossim, no que se refere ao perfil laboral dos ASP's da UPCat, conclui-se que mais da metade dos ASP's são concursados, sendo a outra metade composta quase que integralmente com Vigilantes Penitenciários Temporários (VPT) e a minoria de servidores cedidos pela Prefeitura. Verifica-se que 89% dos ASP's exercem

função de disciplina e segurança e 84% trabalham em plantão de vinte e quatro horas de trabalho e setenta e duas horas de descanso. Ademais, 90% dos ASP's não tinham experiência na área da Segurança Pública quando começaram a trabalhar como ASP e já trabalham na função entre 05 e 10 anos e não se afastaram do trabalho. Os ASP's entendem que a jornada e a escala de trabalho (expediente ou plantão) são suficientes e estão satisfeitos com o trabalho, embora a metade deles não queira se aposentar como ASP.

#### AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Goiás (FAPEG), ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio financeiro na realização da pesquisa.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] E. Carvalho, "Curiosidades sobre o cargo de Agente Penitenciário", 2013, <http://sindicato-grupo-penitenciario-amapa.blogspot.com.br/2013/10/curiosidades-sobre-o-cargo-de-agente.html> (current Dec., 2014).
- [2] Institui a Gratificação de Risco de Vida, no âmbito da Agência Goiana do Sistema de Execução Penal e dá outras providências, LEI nº 17.485, 2011.
- [3] C. L. Lourenço, "Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte", *Revista Dilemas*, v. 3, n. 10, 2010, pp. 11-31.
- [4] E. R. Rocha, "A motivação do Agente Penitenciário para o trabalho", *specilization dissertation*, Univ. of Paraná, 2003, pp. 16.
- [5] J. R. Ramalho, "Mundo do crime: ordem pelo avesso", São Paulo: Ed. IBCCRIM, 2002.
- [6] C. L. Lourenço, "Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte", *Revista Dilemas*, v. 3, n. 10, 2010, pp. 11-31.
- [7] D. Varela, "Carcereiros", São Paulo, Companhia das Letras, 2012, pp. 16.
- [8] E. R. Rocha, "A motivação do Agente Penitenciário para o trabalho", *specilization dissertation*, Univ. of Paraná, 2003, pp. 21.
- [9] V. Calderoni, "O Agente Penitenciário aos olhos do Judiciário Paulista", *master's degree dissertation*, Univ. of São Paulo, Law Dept., 2013, pp. 201.
- [10] A. Thompson, "A questão penitenciária", 5.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, pp. 46.
- [11] P. R. B. Moraes, "Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários", São Paulo, IBCCrim, 2005, pp. 222.
- [12] E. M. Lakatos and M. A. Marconi, "Fundamentos de metodologia científica", 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003, pp. 203.
- [13] E. M. Lakatos and M. A. Marconi, "Fundamentos de metodologia científica", 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003, pp. 202.
- [14] P. R. B. Moraes, "A identidade e o papel de Agentes Penitenciários", *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v. 25, n.1, 2013, pp. 133.
- [15] C. L. Lourenço, "Ressocialização e seu fracasso: diagnóstico do sistema prisional brasileiro", *Revista @reópago Jurídico*, Ano 3, Edição nº 09. Jan. a Março. 2010, pp. 28.
- [16] V. Calderoni, "O Agente Penitenciário aos olhos do Judiciário Paulista", *master's degree dissertation*, Univ. of São Paulo, Law Dept., 2013, pp. 137.
- [17] C. L. Lourenço, "Ressocialização e seu fracasso: diagnóstico do sistema prisional brasileiro", *Revista @reópago Jurídico*, Ano 3, Edição nº 09. Jan. a Março. 2010, pp. 28.