

O MUNDO DA EQUIPE DIRIGENTE DE INSTITUIÇÕES TOTAIS

Tamires Aparecida do AMARAL¹

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 1961.

Quase sempre, muitas instituições totais parecem funcionar apenas como depósitos de internados, mas, usualmente, apresentam-se ao público como organizações racionais, conscientemente planejadas como máquinas eficientes para atingir determinadas finalidades, oficialmente confessadas e aprovadas. Um freqüente objetivo social é a adequação dos internados na direção de algum padrão ideal. Esta contradição, entre o que a instituição realmente faz e aquilo que oficialmente deve dizer que faz, constitui o contexto básico da atividade diária da equipe dirigente.

Neste contexto, talvez a primeira coisa a dizer a respeito da equipe dirigente é que seu trabalho refere-se apenas a pessoas, que são, então, seus objetos e produtos de trabalho e, como material de trabalho, as pessoas podem adquirir características de objetos inanimados, como, por exemplo, os relatórios da situação do internado, em que membros da equipe dirigente anotam, até mesmo, a sua ausência em uma refeição. Podem ser comparados às papeletas que acompanham as mercadorias em uma indústria ou empresa, que mostram o que foi feito por cada funcionário. No caso do internado de uma instituição, desde a sua entrada até a sua saída, muitos tipos de dirigentes acrescentam uma nota ao seu registro de caso quando esse passa por sua jurisdição e, muito tempo depois de estar fisicamente morto, suas marcas sobreviverão como uma entidade no sistema burocrático do hospital.

Dadas às características fisiológicas do organismo humano, é evidente que há necessidade de atender a certas exigências para que se possa fazer uso contínuo de pessoas. No entanto, isso também é verdade no caso de objetos inanimados; é preciso regular a temperatura de qualquer depósito, seja de pessoas, seja de coisas. Além disso, assim como minas de estanho podem incluir perigos específicos para os empregados, existem (pelo menos na crença da equipe dirigente) perigos especiais no trabalho com pessoas, principalmente se estas são tidas como “perigosas”. Quase sempre as pessoas são consideradas fins em si mesmas, segundo os princípios morais gerais da sociedade mais ampla de uma instituição total. Portanto, verificamos que padrões tecnicamente desnecessários de tratamento precisam ser mantidos com materiais humanos, que são denominados padrões humanitários e que passam a ser definidos como parte da “responsabilidade” da instituição, que ela garante ao internado, em troca da sua liberdade. Os funcionários de prisão são obrigados a deter as tentativas de suicídio de um prisioneiro e dar-lhe atenção médica integral, mesmo que isso possa adiar a sua execução.

Uma segunda contingência no mundo de trabalho da equipe dirigente é que os internados geralmente têm status e relações no mundo externo e isso precisa ser considerado. Por isso, muitas vezes, a instituição tem as devidas responsabilidades sobre a vida social do internado fora dela, como, por exemplo, sua aposentadoria, imposto de renda, pagamentos de

¹ Graduanda em Pedagogia. UNESP – Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências e Letras – Araraquara – SP – Brasil. 14800-901- tamires.aa@bol.com.br

seguro e etc. A multiplicidade de maneiras pelas quais os internados devem ser considerados fins em si mesmos, bem como o grande número de internados, impõem à equipe dirigente dilemas clássicos que precisam ser enfrentados por aqueles que governam os homens. Por exemplo: um internado com tendências suicidas precisa ser mantido vivo, a direção da instituição pode achar necessário conservá-lo sob a fiscalização constante ou até mesmo amarrado a uma cadeira em uma sala fechada. Outro problema da direção consiste na discriminação dos direitos dos internados. Exemplo: se a porta de saída da instituição tem que ficar aberta em razão dos que têm o direito de sair, os internados que não portam deste direito, precisam, necessariamente, ficar encarcerados. Também há o conflito entre padrões humanitários e a eficiência da instituição, quando, por exemplo, esta faz uso da raspagem de todo o cabelo do internado para que sua cabeça seja mantida limpa, apesar do dano que isso causa à sua aparência.

Foi sugerido então que o trabalho com pessoas difere de outros tipos de trabalho pelo conflito de status e relações que o paciente traz para a instituição e por causa dos padrões humanos que precisam ser mantidos com relação a ele. Outras diferenças são: quando o internado, possuidor do direito, faz visitas fora da instituição, qualquer erro cometido na sociedade civil se torna algo pelo qual a instituição tem certa responsabilidade e então, por isso, muitas destas encaram estas saídas de maneira desfavorável. Pelo exercício de ameaça, prêmio ou persuasão, os objetos humanos também podem opor-se aos planos dos dirigentes e tentar reagir, por isso também se usa isolar o internado de seu destino na instituição; os dirigentes podem chegar a ter os internados como objetos de camaradagem ou até de afeição. Existe sempre o “perigo de que o internado pareça humano; se for preciso impor tratamento considerado ‘cruel’, as pessoas da equipe dirigente sofrerão com isto”.

Geralmente se reconhece que as instituições totais muitas vezes ficam longe de seus objetivos oficiais. Os dirigentes procuram trabalhar sob esta perspectiva institucional e, nos últimos tempos, o interesse pelas palavras e perspectivas verbalizadas passou a desempenhar um papel central, que começa na admissão, onde o “pré-internado” já é “nomeado”. Nas prisões, é um “delinqüente”, pois, se não, por que estaria ali?...Esta prática é um atributo para o controle social. Outro exemplo é na interação entre internado e dirigente que, geralmente se apresenta com um pedido por parte do internado e com uma justificativa da restrição pelo dirigente. Os privilégios e castigos distribuídos pela equipe dirigente são freqüentemente apresentados em uma linguagem que reflete os objetivos legítimos da instituição – por exemplo, quando o confinamento em prisões é denominado “meditação construtiva”. Este determinismo não é bom, segundo o autor, porque o internado precisa ter um claro entendimento de sua situação para ser levado à auto-orientação controlável. Mas, esta “prática de nomeação” reforça o pensamento da equipe dirigente quanto à sua superioridade ao internado através do “conhecimento da sua natureza”. Esta afirmação pode ser encontrada já na admissão, quando o internado abdica inteiramente do mundo externo e aceita totalmente a instituição, através das suas regras. Com isso, acredita-se na “formação de um novo homem”.

Uma outra área abrangida pelas perspectivas institucionais é o trabalho, que é oferecido, em certas instituições, aos internados, e apresentado a estes como tarefas que os ajudarão a “reaprenderem a viver em sociedade” e, que sua voluntariedade e capacidade para enfrentá-las, serão consideradas como prova diagnóstica de melhora. É chamado de “terapia industrial” ou “laborterapia”, e corresponde às necessidades práticas cotidianas da instituição, como, por exemplo, a varredura dos pátios.

O controle dos internados é racionalizado através de funções ou objetivos ideais do estabelecimento, e isso exige serviços técnicos humanitários. Os especialistas que participam, tendem a ficar insatisfeitos, pois não podem exercer corretamente sua profissão, a não ser quando há visitantes e a administração superior se preocupa em mostrar como seus recursos

são modernos e completos. Assim como estes especialistas, as pessoas da direção também estão diante de uma tarefa contraditória, pois precisam impor obediência aos internados e, ao mesmo tempo, dar a impressão de que os padrões humanistas estão sendo mantidos e os objetivos racionais da instituição estão sendo realizados.

A partir da análise da “categoria dirigente” especificada em “Prisões, Manicômios e Conventos”, este trabalho procurou mostrar a crença do autor de que qualquer grupo de pessoas – prisioneiros, primitivos, pilotos ou pacientes – desenvolve uma vida própria que se torna significativa, razoável e normal, desde que aproximemo-nos dela, e que uma boa forma de conhecer qualquer desses mundos, é se submetendo á companhia de seus participantes, de acordo com as pequenas conjunturas a que estão sujeitos.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

HELLER, A. **O cotidiano e a história**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1972.