

2 - Goffman e as instituições totais em análise

Silvio José Benelli

SciELO Books / SciELO Livros / SciELO Libros

BENELLI, SJ. Goffman e as instituições totais em análise. In: *A lógica da interação: instituições totais e disciplinares (des)educativas* [online]. São Paulo: Editora UNESP, 2014, pp. 23-62. ISBN 978-85-68334-44-7. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.



All the contents of this work, except where otherwise noted, is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Todo o conteúdo deste trabalho, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença [Creative Commons Atribuição 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Todo el contenido de esta obra, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia [Creative Commons Reconocimiento 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

2

GOFFMAN E AS INSTITUIÇÕES TOTAIS EM ANÁLISE

Goffman (1987, p.7) realizou uma pesquisa de campo no Sta. Elizabeths Hospital, em Washington D.C, em 1955-1956, nos Estados Unidos, cujo objetivo era tentar conhecer o mundo social do internado em hospital, procurando captar a perspectiva subjetiva do internado. Ele passava os dias com os pacientes e a direção do hospital sabia dos seus objetivos. Partindo dessa pesquisa de campo e utilizando uma ampla bibliografia, o autor elaborou o conceito de “instituição total”, caracterizando-a pelo seu “fechamento” mediante barreiras que são levantadas para segregar os internados do contato social com o mundo exterior. As proibições à saída estão muitas vezes incluídas no plano físico e arquitetônico da mesma. Seu traço principal é que ela concentra todos os diferentes aspectos da vida de uma pessoa (trabalho, lazer, descanso) no mesmo local e sob a autoridade de uma equipe dirigente.

Goffman (1987, p.11) define a instituição total “como um local de residência e de trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por um período considerável de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada”.¹ As instituições totais podem ser enu-

1 Queremos ressaltar que o termo “totalitário” é bastante preciso e não pode ser estendido a qualquer situação institucional, sem mais. Para que um estabele-

meradas em cinco categorias: a) as criadas para cuidar de pessoas que são consideradas incapazes e inofensivas, tais como as casas de cegos, asilos para idosos, órfãos e indigentes; b) locais estabelecidos para cuidar de pessoas consideradas incapazes de cuidar de si mesmas e que são também uma ameaça não intencional para a comunidade, como sanatórios para tuberculosos, hospitais para doentes mentais e leprosários; c) as criadas para proteger a comunidade contra ameaças e perigos intencionais, sem se importar muito com o bem-estar das pessoas segregadas, onde se inserem as cadeias, penitenciárias, campos de prisioneiros de guerra e campos de concentração; d) as erigidas com a intenção de realizar de um modo mais adequado alguma tarefa instrumental, tais como: quartéis, navios, escolas internas, campos de trabalho, colônias; e) os estabelecimentos destinados a servir de refúgio do mundo, que também podem servir como locais de instrução para religiosos, tais como: abadias, mosteiros, conventos e outros claustros.

Essa classificação não pretende ser completa, totalmente clara nem definitiva. É possível traçar um perfil geral a partir dessa lista de instituições, mas esse esquema não parece ser exclusivo delas e nem todos os traços se aplicam a todas elas (Goffman, 1987, p.16-17).

Os estabelecimentos fechados por muros que delimitam seu território apresentam algumas características distintivas: os indivíduos internados têm, como parte de suas obrigações, uma participação visível nos momentos adequados às atividades do estabelecimento. Isso exige deles uma mobilização da atenção e do esforço muscular, além de certa submissão pessoal à atividade em questão. Essa participação obrigatória na atividade do estabelecimento é considerada como um símbolo do compromisso e da adesão do indivíduo, implicando também a aceitação por ele das consequências da participação para uma definição de sua natureza,

cimento institucional possa ser considerado “total”, ele deve ser constituído por uma lógica totalitária, cujos parâmetros encontramos nas análises de Goffman (1987).

papel e posição de internado. Os problemas de adesão visíveis nas atividades programadas do estabelecimento são indicadores do modo como os indivíduos se adaptam ou não ao papel e definição que o estabelecimento lhes impõe (Goffman, 1987, p.17-18).

Cada fase da atividade diária do internado é realizada na companhia imediata de um grupo relativamente grande de pessoas, todas tratadas da mesma forma e obrigadas a fazer as coisas em conjunto. Todas as atividades são rigorosamente estabelecidas em horários contínuos, de modo que uma leva à outra e toda sequência de atividades é imposta de cima, por um sistema de regras explícitas e pelo grupo dirigente. As várias atividades obrigatórias estão reunidas num plano racional e único, supostamente criado para atender aos objetivos oficiais do estabelecimento institucional. Há um controle de muitas das necessidades humanas pela organização burocrática de grupos inteiros de internados. O controle e a vigilância sobre o conjunto dos internados (sob a responsabilidade do grupo dirigente) fazem que todos cumpram as normas estabelecidas e, ao mesmo tempo, salientam a infração de um indivíduo no contexto global da obediência visível e constantemente examinada dos demais.

Existe uma divisão básica entre um grande grupo controlado (os internados) e uma pequena equipe dirigente que o supervisiona. O grupo dos internados vive no estabelecimento e tem um contato restrito com o mundo externo. A equipe dirigente, muitas vezes, trabalha num sistema de oito horas por dia e pode estar integrada no mundo externo. Cada um desses grupos tende a conceber o outro mediante estereótipos limitados e hostis. Os internados podem ver os dirigentes como autoritários, condescendentes, arbitrários e mesquinhos. Os dirigentes veem os internados como amargos, reservados e não merecedores de confiança. Os primeiros tendem, pelo menos sob alguns aspectos, a sentir-se inferiores, fracos e censuráveis. Os segundos costumam se sentir superiores e corretos. A mobilidade entre os dois estratos é grosseiramente limitada. Geralmente há uma grande distância social entre ambos e essa é frequentemente prescrita. Há também restrição de informações, sobretudo, as relativas aos planos dos dirigentes para os internados,

que não costumam ter conhecimento quanto ao seu destino. Assim, desenvolvem-se dois mundos sociais e culturais diferentes, que caminham juntos com pontos de contato oficiais, mas com pouca interpenetração.

O trabalho dentro dessas instituições, nas quais os internos têm o atendimento de todas as suas necessidades planejadas, apresenta características peculiares. O trabalho pode ser muito ou pouco, pode estar relacionado a um sistema de recompensas secundárias ou prêmios que estimulam o internado a conquistá-los. Como não há pagamento em dinheiro, mediação usual utilizada no mundo externo, há uma fraca motivação para executar o trabalho, para gastar mais ou menos tempo no seu término. O trabalho é geralmente uma forma de preencher o tempo ou um castigo propriamente dito. Ele contribui para o funcionamento do estabelecimento, mas não é essencial. Existe uma incompatibilidade entre o funcionamento das instituições totais e as relações sociais capitalistas que regem o trabalho assalariado na sociedade atual. Elas parecem mais próximas do modelo feudal ou escravista. A família também é outro elemento incompatível com a instituição total e seus estabelecimentos. A vida familiar e doméstica é contrastada com a vida grupal dos internados, que dificilmente podem manter uma vida doméstica significativa. A instituição total suprime um círculo completo de lares reais ou potenciais (Goffman, 1987, p.22).

Os analisadores para entender o funcionamento das instituições totais são os seguintes: a dinâmica do mundo do internado, a especificidade do mundo da equipe dirigente e os cerimoniais institucionais. Com Goffman (1987), aprendemos a práxis que opera na instituição total e ele desvenda a teoria da prática, ao elaborar uma teoria sobre a prática que observa.

O mundo do internado na instituição total

Inicialmente, vamos descrever, a partir de Goffman (1987, p.23ss.), “o mundo do internado no estabelecimento total”. O no-

vato, quando chega ao estabelecimento, traz consigo uma cultura (uma forma de vida e um conjunto de atividades, de direitos, deveres, costumes e hábitos) que era aceita sem discussão, até aquele momento, em sua situação normal e cotidiana. Esse pano de fundo sociocultural deriva geralmente do mundo e ambiente familiar do indivíduo, dando-lhe uma organização pessoal mais ou menos estável, uma certa identidade, que se encaixava no ambiente civil mais amplo. O novato possuía um conjunto de experiências que confirmavam uma concepção favorável de seu eu e lhe permitia agir e reagir, utilizando um conjunto de defesas exercidas de modo tal que pudesse enfrentar conflitos, dúvidas e fracassos.

As instituições totais não parecem promover uma substituição cultural completa. Mas se a estada do internado for muito longa, pode ocorrer uma perda do traquejo cultural que o torna temporariamente incapaz de enfrentar alguns aspectos de sua vida diária na vida civil cotidiana. Para o internado, a significação do “dentro” não existe independentemente do sentido de “estar fora” ou “sair”. Assim, as instituições totais criam e mantêm um tipo específico de tensão entre o mundo doméstico e o propriamente institucional, usando essa tensão persistente como uma força estratégica no controle dos homens.

O ingresso na instituição total implica mudanças radicais e o início de uma “carreira moral” para o internado. “O novato chega ao estabelecimento com uma concepção de si mesmo que se tornou possível por algumas disposições sociais estáveis no seu mundo doméstico”, afirma Goffman (1987, p.24). Já no seu ingresso, começa a ser depido desses referenciais identificatórios e a passar por uma série de rebaixamentos, degradações, humilhações e profanações do conceito que tinha de si mesmo. Sua “carreira moral” vai passar por mudanças radicais e progressivas, suas crenças a respeito de si mesmo e sobre as pessoas significativas para ele são questionadas, entram em crise e começam a desmoronar.

Goffman (1987, p.111) utiliza o termo “carreira moral” em um sentido amplo, com a finalidade de indicar qualquer trajetória percorrida por uma pessoa ao longo de sua vida, permitindo ainda uma

perspectiva tanto dos aspectos mais íntimos e pessoais, quanto das posições oficial, jurídica e pública do indivíduo, dentro de um complexo institucional. A “carreira moral” indica o processo da vida toda do indivíduo, tanto em direção ao sucesso quanto ao fracasso, dentro do estabelecimento. Esse processo tem momentos típicos, tais como início da vida institucional, crises, evoluções, desenvolvimentos de adaptação, de rebeldia, de submissão, de ruptura etc.

Processos institucionais de modelagem do comportamento

Os processos de mortificação do “eu” são definidos por Goffman (1987, p.24-39) como “os processos pelos quais o ‘eu’ da pessoa é mortificado são relativamente padronizados nas instituições totais”. Conhecê-los é importante para desmontá-los e por isso vamos descrever alguns deles a seguir:

a) As barreiras impostas entre o internado e o mundo externo apresentam-se como uma primeira mutilação do eu, pois o indivíduo é despido de seu papel social: na vida externa, civil e cotidiana, a sequência de horários dos papéis desempenhados pelo indivíduo (no ciclo vital e nas rotinas diárias) assegura que um papel realizado não impeça a realização ou a ligação com outros. Porém, a participação numa instituição total perturba automaticamente a sequência dos papéis sociais. A separação do internado com o mundo exterior dura o tempo todo e pode continuar por anos. Inicialmente se proíbem as visitas vindas de fora e as saídas do estabelecimento, produzindo uma ruptura aguda com os papéis anteriores e uma avaliação, por parte do indivíduo, da perda do papel que ele costumava desempenhar. Quando a entrada é voluntária, o que o estabelecimento corta com veemência é algo que já estava em processo de desligamento, pois o novato já estava se afastando, gradual e parcialmente, de seu mundo doméstico. Alguns dos papéis sociais exercidos com plenos direitos na vida civil podem ser recuperados

pelo internado se, e quando, ele voltar para o mundo externo. Outras perdas são irre recuperáveis e podem ser dolorosamente sentidas, tais como: tempo não utilizado na preparação escolar e profissional, no namoro, na criação dos filhos etc.;

b) Processos de admissão, com a preparação da pasta ou arquivo pessoal. A equipe dirigente geralmente monta uma pasta ou um arquivo com os dados pessoais do novato: pode obter uma história de vida, tirar fotografias, pesar, tirar impressões digitais, atribuir números, procurar e enumerar bens pessoais para que sejam guardados, despir, dar banho, fazer exames médicos, desinfetar, cortar os cabelos, exigir apresentação de documentos pessoais, distribuir roupas do estabelecimento, dar instruções quanto às regras, designar um lugar para o internado. Por meio desses procedimentos, o novato é enquadrado e admite ser conformado e codificado num objeto que pode ser colocado na máquina administrativa do estabelecimento para ser modelado suavemente pelas operações de rotina. Com esse processo de padronização, o indivíduo passa a ser tratado de um modo completamente abstrato, fazendo-se tábula rasa de todas as suas autoidentificações anteriores;

c) Testes de obediência para conseguir a cooperação inicial do novato. A equipe dirigente muitas vezes pensa que a disposição do novato para apresentar respeito adequado em seus encontros iniciais, face a face, é um sinal de que aceitará docilmente o papel de internado rotineiramente obediente. Ela pode então estruturar o momento de informação inicial ao internado quanto às regras e obrigações, de modo a desafiá-lo e humilhá-lo, obrigando-o a manifestar se tenderá a ser um revoltado permanente, caso ele responda de modo altivo e revide com arrogância, ou se obedecerá sempre, respondendo com humildade e submissão. Esse teste de obediência ou de quebra de vontade pode fazer que um internado que se mostre insolente seja castigado de modo imediato e visível. O castigo aumenta até que ele explicitamente peça perdão e se humilhe. São típicas as recepções de “boas-vindas”, trotes agressivos e humilhantes com que são recepcionados os novatos, dando-lhes uma noção clara de sua situação: ocupam o lugar mais baixo entre

os internados. Geralmente são chamados por termos que sempre lhes recordam sua posição inferior: novato, calouro ou outros. O processo de admissão pode ser caracterizado como uma despedida e como um começo e seu ponto médio pode ser marcado pela experiência da nudez;

d) Despojamento dos bens, emprego, carreira. Ingressar na instituição total não significa apenas uma brusca mudança de *status* social, mas também pode implicar a perda de propriedade, fato importante, porque as pessoas costumam ter as coisas como extensão de si mesmas. Os bens e objetos pessoais são parte do indivíduo. Provavelmente, a mais significativa dessas posses seja o próprio nome do indivíduo e sua perda é uma grande mutilação. Despojado dos bens, o estabelecimento lhe providencia substituições padronizadas que são distribuídas uniformemente. Esses bens substitutos geralmente levam a marca do estabelecimento e podem ser recolhidos em intervalos regulares, quando são desinfetados de identificações. O internado pode ser obrigado a devolver objetos que ainda poderiam ser utilizados, antes de receber substituições. Pode haver também confiscos periódicos e buscas de propriedade acumulada, que reforçam a ausência de bens.

As ordens religiosas têm longa tradição na prática da separação entre o indivíduo e seus bens, tendo em vista o despojamento das posses, o desapego dos bens e a vivência da pobreza evangélica, como se pode observar na regra beneditina, por exemplo, no seu capítulo 55, no qual isso é claramente estabelecido (Lapierre, 1993, p.93-5).

Normalmente, um indivíduo dispõe de um conjunto de bens individuais com os quais produz sua aparência pessoal, controlando o modo como se apresenta aos demais. Trata-se de um conjunto de itens como: perfumes, cosméticos, roupas, adereços pessoais, instrumentos para usá-los ou consertá-los e um local seguro para guardar tudo o que ele utiliza e necessita para controlar sua aparência.

Ao ser admitido numa instituição total, é muito provável que o indivíduo seja despido de sua aparência usual, bem como dos equipamentos e serviços com os quais a mantém, produzindo-se uma desfiguração pessoal. Material de higiene e *toilette* pessoal

pode ser retirado dele, negado ou guardado longe do seu alcance, para ser devolvido se, e quando, sair. Exemplo desse procedimento encontra-se prescrito na regra beneditina, no seu capítulo 58 (Lapierre, 1993, p.97-9).

Em algumas instituições totais são realizadas ainda mutilações diretas e permanentes no corpo: marcas ou perda de membros, ocasionando a perda de um sentido de segurança pessoal, levando o indivíduo a sentir que está numa ambiente ameaçador, que não lhe garante a integridade física. Também podem obrigar o indivíduo a adotar movimentos, posturas e poses culturalmente consideradas aviltantes e humilhantes, com o objetivo de mortificá-lo. Nas instituições religiosas há alguns gestos clássicos de penitência: beijar ou lavar os pés dos demais, ficar prostrado no chão e ficar de joelhos na presença dos demais membros da comunidade.

O indivíduo também pode ser obrigado a dar respostas verbais humilhantes, sempre dizendo “senhor” quando se dirigir a algum membro da equipe dirigente, por exemplo, caso tenha a necessidade de pedir coisas simples, como fogo para cigarro, um copo d’água, permissão para poder fazer certas coisas, como usar o telefone etc.

O internado ainda precisa suportar as indignidades de tratamento que outros lhe infligem: pode receber nomes obscenos, xingamentos, indicações maldosas de seus defeitos e gozações. A equipe dirigente ou os demais internados podem também falar entre si, a seu respeito, como se ele não estivesse presente, como uma provocação. O indivíduo é obrigado a participar e a se submeter a práticas plenas de violência simbólica que são incompatíveis com a concepção que tem de si mesmo.

Nas instituições religiosas, podemos encontrar disposições especiais para garantir que todos os internados realizem, por turnos, os serviços de faxina, limpeza e cozinha, conforme se pode verificar na regra beneditina, no seu capítulo 35 (Lapierre, 1993, p.69-71). Esses serviços domésticos são desvalorizados e desprestigiados, pois usualmente são considerados serviços de empregados sem qualificação, sendo impingidos como mais uma humilhação, com o pretexto de ensinar o internado a servir os demais. Esses trabalhos

também são realizados pelos internados sem remuneração, tendo sua importância no orçamento do estabelecimento;

e) Exposições contaminadoras físicas, sociais e psicológicas (apelidos, gozações). Nas instituições totais, as fronteiras que o indivíduo estabelece entre seu ser e o ambiente são invadidas e sua pessoa pode ser sistematicamente profanada. Já não pode mais, como no mundo externo, manter objetos investidos por seu “eu” (seu corpo, suas ações imediatas, seus pensamentos e alguns de seus bens) fora de contato com coisas estranhas e contaminadoras.

Uma dessas práticas é a violação de informação quanto à privacidade pessoal do indivíduo. Na admissão, a pasta pessoal do internado que contém dados relativos à posição pessoal e seu comportamento anterior, incluindo os fatos desabonadores, está sempre à disposição da equipe dirigente. Quando o estabelecimento pretende mudar e alterar as tendências autorreguladoras do internado, pode ainda obter dele confissão individual ou grupal (psiquiátrica, política, militar ou religiosa), dependendo do objetivo da instituição. O internado deve expor, então, a diferentes audiências, fatos, concepções e sentimentos sobre si mesmo. Exemplo dessa exposição pessoal é dado pelas sessões de *mea culpa*, de “correção fraterna”, que são mais ou menos acontecimentos regulares e rotineiros nas instituições religiosas católicas.

Os membros da instituição total descobrem, assim, os fatos negativos e escondidos da vida pessoal do internado. Além disso, os dirigentes das instituições ainda podem perceber diretamente alguns desses fatos, por outras formas. Por exemplo, os serviços de rotina e mesmo os elementos arquitetônicos impossibilitam que presos e doentes mentais evitem que os demais os vejam em circunstâncias humilhantes: os exames médicos costumam expor o indivíduo, assim como dormitórios coletivos, banheiros sem portas e celas com grades no lugar de paredes. Provavelmente, a exposição contaminadora mais evidente nessas situações seja a do tipo diretamente físico: a sujeira e a mancha no corpo ou em outros objetos intimamente identificados com a pessoa. Formas de contaminação comuns ainda podem ser: alimento sujo, locais desordenados e

imundos, toalhas e roupas sujas, água servida já usada por outros para o banho, sanitários sem assento e deteriorados etc.

Em algumas instituições totais, o internado é obrigado a tomar medicamentos orais ou intravenosos, desejados ou não, e a comer o alimento, mesmo sujo, inclusive de modo forçado, caso se recuse a fazê-lo, numa contaminação de seu organismo. O internado também é contaminado por outro ser humano, pelo contato interpessoal imposto, no contexto de uma relação social institucional da qual não pode escapar. Como não controla quem o observa em sua desgraça, ou quem conhece seu passado, está sendo contaminado pela convivência com estas pessoas. É por meio de tais percepções e conhecimento que se exprimem as relações entre eles.

O ápice da contaminação interpessoal tem seu modelo na violação e perseguição sexual, fato também típico nas instituições totais. A intimidade pessoal é totalmente destruída e devassada nesses casos. O hábito de misturar grupos étnicos e raciais em prisões e hospitais psiquiátricos também pode fazer que o internado sinta que está sendo contaminado por contato com companheiros indesejáveis. A vida em grupo exige contato mútuo e permanente exposição entre os internados.

Outra contaminação é produzida pelo sistema de apelidos, que nega ao indivíduo o direito de manter-se distante dos demais, mediante um estilo formal de tratamento, pois a equipe dirigente e os outros internados se arrogam automaticamente o direito de empregar uma forma íntima e acintosa de chamá-lo. Também a relação individual íntima com pessoas significativas para o internado pode ser exposta à contaminação quando, por exemplo, sua correspondência é violada, lida, censurada ou provoca gozação. Isso também pode ser verificado no caráter obrigatoriamente público de visitas vigiadas em prisões. Outro elemento de contaminação se apresenta nas confissões institucionalmente organizadas, quando uma pessoa significativa para o indivíduo precisa ser denunciada e, sobretudo, quando essa pessoa está presente no interrogatório. A confissão de tal relação a estranhos significa uma intensa exposição contaminadora, da relação e das pessoas envolvidas.

O circuito fechado e totalitário no estabelecimento institucional

Goffman (1987, p.40-5) detectou uma estratégia institucional denominada “circuito”, responsável por uma perturbação na relação usual entre o ator individual e seus atos. No “circuito”, membros da equipe dirigente criam uma resposta defensiva para o internado e depois utilizam essa resposta para seu ataque seguinte. O indivíduo descobre que sua resposta protetora diante de um ataque à sua pessoa falha na situação, pois não pode defender-se da forma usual ao tentar estabelecer uma distância entre a situação mortificante e seu ego.

Na vida civil cotidiana, quando alguém precisa aceitar ordens e circunstâncias ultrajantes, pode reagir para salvar as aparências, expressando mau humor, palavrões resmungados, expressões fugidias de desprezo, ironia, sarcasmo e omissão de sinais de deferência. A obediência não corresponde exatamente às atitudes manifestas do indivíduo. Essas mesmas expressões de autodefesa diante de exigências humilhantes ocorrem nas instituições totais, mas não são toleradas pela equipe dirigente, que pode castigar diretamente os internados por esse comportamento e citar o mau humor e a insolência como base para outros castigos.

Como as esferas da vida estão interligadas no contexto institucional, a conduta do internado numa área de atividade é lançada contra ele pelos dirigentes, como comentário e verificação de sua conduta em outro contexto. Fato semelhante não costuma acontecer na sociedade civil, em que a segregação entre o papel e a audiência impede que as confissões e exigências implícitas quanto à pessoa, realizadas em determinado contexto, sejam verificadas em outros.

Um segundo ataque que as instituições totais realizam contra o indivíduo internado, enquanto um ator e um agente, é a tiranização dele mediante um processo de infantilização social, que retira da pessoa sua autonomia, liberdade de ação e capacidade de decisão, perturbando decididamente sua autonomia civil. As menores partes de sua atividade estão sujeitas a regulamentos e julgamentos da

equipe dirigente. A vida do internado é constantemente vigiada e sancionada do alto, sobretudo no período inicial de sua estada, antes de ele acostumar-se e submeter-se aos regulamentos sem pensar. Cada especificação normativa de conduta priva o indivíduo da oportunidade de equilibrar suas necessidades e objetivos de maneira pessoalmente eficiente, violentando a sua autonomia. O controle minucioso é extremamente limitador numa instituição total.

Uma das formas mais eficientes de perturbar a autonomia pessoal é a obrigação de pedir permissão ou material para realizar atividades secundárias que o indivíduo poderia executar sozinho se estivesse no mundo externo: fumar, ir ao banheiro, barbear-se, tomar banho, gastar dinheiro, colocar cartas no correio etc. Essa obrigação coloca o indivíduo numa posição submissa e infantilizada, inadequada para um adulto, além de possibilitar que ele sofra outras interferências da equipe diretora: pode ser obrigado a esperar para ser atendido por simples capricho, ser ignorado, interrogado longamente, receber uma negativa etc.

Além da tiranização, o internado também está submetido ao processo de arregimentação, que indica a obrigação de executar a atividade regulada em uníssono com grupos de outros internados. Também existe um sistema de autoridade escalonada: qualquer pessoa da equipe dirigente tem o direito de impor disciplina a qualquer dos internados, o que aumenta claramente a possibilidade de sanção. No mundo externo, o adulto normalmente está sob a autoridade de um único superior no trabalho, sob a autoridade do cônjuge na vida doméstica e a autoridade escalonada da polícia não é onipresente. Os internados, sobretudo os novatos, podem viver aterrorizados e cronicamente angustiados quanto à desobediência das regras e suas consequências, pela onipresença da autoridade escalonada e pelos regulamentos difusos.

As instituições totais perturbam as ações que, na sociedade civil, permitem ao indivíduo atestar para si e para os demais, que goza de certa autonomia no seu ambiente. Ele se considera capaz de decisões adultas e os outros também esperam isso dele. A impossibilidade de manter esse tipo de autonomia, liberdade de ação,

competência executiva adulta e seus símbolos, pode provocar no internado o horror de sentir-se radicalmente rebaixado no sistema de graduação etária, sendo reduzido à condição de uma criança.

O internado é completamente privado de escolha pessoal, tendo que se acomodar, como puder, às condições ambientais do estabelecimento. A ineficiência pessoal também se apresenta no uso da fala dos internados, pois suas respostas podem ser consideradas como simples sintomas e a equipe diretora pode passar a prestar atenção aos seus aspectos não verbais. Ao infantilizar o internado, as falas da equipe diretora e de seus auxiliares podem se reduzir a expressões retóricas, já que não consideram o internado capaz de uma comunicação adulta.

Diferentes justificativas para os procedimentos mortificantes implementados

Quanto às justificativas para os ataques ao “eu” do indivíduo, as instituições totais podem ser classificadas em três tipos, de acordo com Goffman (1987, p.47-9). As religiosas reconhecem explicitamente o valor e as consequências das disposições ambientais que mortificam o indivíduo, com seus objetivos espirituais. Os internados nessas instituições podem complementar por si mesmos as mortificações impostas pela equipe dirigente com restrições autoimpostas (jejuns, penitências diversas), pancadas com auto-flagelação e a inquisição institucional com a confissão procurada e espontânea. O caminho para Deus é o da ascese.

Num segundo tipo, no qual se incluem os campos de concentração e, em menor extensão, as prisões, algumas mortificações parecem ser utilizadas apenas pelo seu poder de infligir sofrimento ao internado, mas, nesses casos, ele não aceita e nem facilita o trabalho da equipe dirigente.

No terceiro tipo, as mortificações são oficialmente racionalizadas com outros fundamentos: higiene (no caso do uso dos banheiros), responsabilidade pela vida (alimentação e medicação

forçadas), capacidade de combate (regras do exército e da polícia quanto à aparência pessoal) e “segurança” (restrições nas prisões).

Parece claro que as várias justificativas para a mortificação do “eu” do indivíduo são frequentemente meras racionalizações, elaboradas pela necessidade de controlar minuciosamente a vida diária de um grande número de pessoas, num espaço delimitado e com poucos gastos de manutenção. As mutilações do “eu” ocorrem de qualquer modo, mesmo nos casos em que o internado coopera e os dirigentes têm interesses ideais pelo seu bem-estar.

As pessoas podem decidir, voluntariamente, ingressar numa instituição total e depois lamentarem a perda da livre iniciativa e da possibilidade de tomarem decisões importantes na vida. Entre os religiosos, os internados podem partir de um desejo de abrir mão da decisão pessoal e manter esse desejo. Pensamos que isso ocorre, de algum modo, com aqueles que procuram instituições fortemente hierárquicas, tais como o exército e a polícia. Nessas organizações, a formação se dá em regime de internato temporário e a obediência aos superiores é a regra de ouro: não é preciso pensar muito, basta obedecer. De qualquer modo, as instituições totais são fatais para o “eu” civil do internado, embora a ligação dele com o próprio “eu” autônomo pode variar consideravelmente.

Todos esses ataques ao “eu”, promovidos pelos vários processos de mortificação, tendem a produzir uma profunda tensão psicológica no indivíduo, mas para alguém desiludido do mundo, com fortes sentimentos de culpa ou ainda extremamente fóbico, eles podem provocar alívio psicológico. Essa tensão aguda pode produzir ainda outros sintomas: perda do sono, do apetite, indecisão crônica e permanente.

Mecanismos institucionais de reforma do indivíduo

O “sistema de privilégios”, estudado por Goffman (1987, p.49-54), representa um efetivo fator de reorganização do “eu”. Enquanto é submetido ao processo de mortificação, o internado

também recebe instruções formais e informais quanto ao sistema de privilégios que vigora no estabelecimento. O “eu” civil e autônomo do internado já foi abalado e colocado em xeque pelas várias mortificações experimentadas e o sistema de privilégios será o fator de reorganização real que incidirá em sua nova configuração.

São três os elementos básicos desse sistema. O primeiro é o conjunto relativamente explícito e formal de “prescrições e proibições”, que normatiza a conduta do internado. Essas regras costumam especificar com detalhes a rotina diária e austera da vida do internado.

Em segundo lugar, contrastando com esse ambiente rígido, apresenta-se um pequeno número de “prêmios” ou “privilégios” claramente definidos, obtidos em troca de obediência, em ação e espírito, à equipe dirigente. Perversamente, muitas dessas satisfações potenciais, elevadas arbitrariamente a privilégios na vida institucional, eram parte integrante da vida cotidiana e corrente do indivíduo, aceitas como indiscutíveis. Beber um café, descansar alguns minutos, fumar, obter um jornal, ver televisão e ir e vir, eram decisões que ele tomava sem pensar muito.

Apresentadas ao internado como possibilidades, essas poucas conquistas parecem ter um efeito reintegrador, pois estabelecem novamente as relações com todo o mundo perdido, suavizam os sintomas de afastamento em relação a esse mundo, à autoimagem e autoconceitos perdidos.

Em terceiro lugar, o elemento “castigo” está integrado no sistema de privilégios. Os castigos são definidos como consequência de desobediência às regras. Um conjunto de tais castigos é formado pela recusa ou retirada, temporária ou permanente, de privilégios, ou ainda pela eliminação do direito de adquiri-los.

Esses privilégios costumam ser altamente valorizados pelos internados, que se acostumam a construir um mundo e uma cultura em torno dos privilégios secundários. Por serem tão importantes e facilmente manipuláveis, seu afastamento é sentido como uma experiência terrível. Existem alguns aspectos específicos do sistema de privilégios: eles são modos de organização peculiares às institui-

ções totais e a noção de castigo e privilégio não é retirada do padrão civil normal. E ainda, alguns atos são considerados como causadores do aumento ou da não redução da estada no estabelecimento, outros atos são considerados um caminho para reduzir a permanência, incidindo diretamente na possibilidade da liberdade futura. Prêmios, privilégios e castigos são correlacionados a um sistema que manipula locais de trabalho e de descanso, produzindo uma especialização geográfica: alguns locais adquirem valor de castigo e outros equivalem a prêmio ou promoção.

O sistema de privilégios é formado por um número relativamente pequeno de componentes, reunidos de modo intencional e racional e sendo assim apresentado aos internados. É desse modo que se pode manipular indivíduos e obter sua cooperação, sendo que, muitas vezes, eles têm razão em recusá-la.

Esse sistema de privilégios, dentro do contexto do estabelecimento, se relaciona com a criação de uma gíria institucional, por meio da qual os internados podem se comunicar e descrever os acontecimentos decisivos em seu mundo específico. Essa “língua da tribo” pode ser também utilizada pela equipe dirigente, sobretudo nos postos mais baixos e mais próximos dos internados. Ao mesmo tempo em que absorve a gíria local, o internado recém-chegado adquire um conhecimento sobre os vários postos e funcionários, o conjunto de “lendas” sobre a história da instituição e do estabelecimento, as regras da casa, o sistema de privilégios e ainda uma certa informação comparativa sobre a vida em outras instituições semelhantes.

Estratégia de resistência do indivíduo ao processamento institucional

Goffman (1987, p.54-8) investigou o “sistema de ajustamentos secundários” funcionando na dinâmica institucional dos estabelecimentos totais. Esse sistema, que também está correlacionado ao de privilégios, é constituído de práticas que não desafiam diretamente

a equipe dirigente, mas permite que os internados obtenham satisfações proibidas ou consigam, por meios proibidos, as satisfações permitidas. Essas práticas podem receber vários nomes na gíria local: “saber que apito tocar”, “mexer os pauzinhos”, “convivências”, “tratos” etc. O lugar onde melhor se desenvolve esse sistema costuma ser na prisão, mas ele também surge em outras instituições totais. Essa forma de ajustamento é uma reação do indivíduo que não se submete às mortificações infligidas à sua pessoa, e dá uma prova clara de que ele ainda é um homem autônomo, cuja vontade não foi quebrada e que mantém um certo controle no seu ambiente. Os ajustamentos secundários se tornam verdadeiros nichos onde o indivíduo pode alojar e abrigar seu “eu”.

Os internados também criam algum tipo de código e meios de controle social informal para impedir que um deles informe a equipe dirigente quanto aos ajustamentos secundários de outros. Esse controle pode ser feito mediante cooptação e coerção com ameaça pela força e violência. Ainda é possível manter o outro calado, de modo mais ou menos sutil, quando esse outro “tem o rabo preso”: os demais internados têm informações confidenciais sobre ele, que muito o prejudicariam caso chegassem aos ouvidos da equipe dirigente ou de seus auxiliares. Desse dispositivo de segurança, surge uma tipologia social que classifica indivíduos como “dedo duro”, “ratos”, “informantes”, “espiões”, “polícia secreta”, de um lado, e os “boas-praças” de outro. Os internados que possuem fácil acesso a bens ilícitos disponíveis são outro tipo social, designando os indivíduos poderosos no sistema de mercado informal.

O sistema de privilégios parece ser o principal esquema que, através de um modelo comportamental e condicionador, produz uma reorganização do indivíduo. Além dele, temos o alívio de responsabilidades econômicas e sociais (superestimadas nos hospitais psiquiátricos), embora essa prática tenha um efeito mais desorganizador do que estruturante.

O processo de confraternização, no qual pessoas socialmente distantes desenvolvem entre si apoio mútuo e resistência a um sistema que as obrigou à intimidade numa única comunidade iguali-

tária de destino, também é um elemento com poderosa influência reorganizadora. Os internados, na convivência, descobrem que todos têm qualidades de seres humanos comuns, ocasionalmente decentes, e são merecedores de simpatia e apoio. Os delitos prévios deixam de servir como parâmetro para o julgamento das qualidades pessoais. Acusados de crimes contra a sociedade, os internados em prisões, embora algumas vezes sejam inocentes, podem chegar a compartilhar os sentimentos de culpa dos companheiros, bem como as complexas defesas erguidas contra tais sentimentos.

A prisão parece produzir criminosos, pois os presos tendem a desenvolver um sentimento de injustiça comum e um ressentimento contra o mundo externo, decidindo se tornar criminosos, para se vingarem da culpa e da privação excessiva ou injusta a que foram submetidos no cárcere.

A “gozação” coletiva é outro ajustamento secundário que manifesta com clareza o processo de confraternização e a rejeição à equipe dirigente e seus auxiliares: a solidariedade dos internados pode ser suficientemente forte para apoiar gestos passageiros de desafio anônimo ou coletivo (gritar frases feitas, apelidos, vaia, aplausos diante de um incidente desagradável sofrido por um dirigente em meio a todos, batidas em pratos, mesas ou bandejas, rejeição coletiva ao alimento, pequenas sabotagens etc.).

A solidariedade pode unir de modo especial uma região fisicamente próxima, constituindo um território geográfico-afetivo: uma casa, um pavilhão, uma ala do prédio etc., cujos moradores se consideram como uma unidade administrativa singular, partilhando de um intenso sentimento de identidade e destino comum. A solidariedade no processo de confraternização também se desenvolve em unidades ainda menores, podendo constituir um tipo de grupo primário dentro do estabelecimento: “panelinhas”, facções, ligações sexuais mais ou menos estáveis e a formação de pares (quando dois internados passam a ser reconhecidos como “amigos” ou “casal” pelos demais companheiros). As instituições totais lidam com esses pares de modo muito diverso. Tais relacionamentos podem ter um reconhecimento semi-oficial ou podem ser proibidos, encarados

como incestuosos, sendo impedida a criação de um mundo próprio do casal no estabelecimento. A solidariedade pode também ser amplamente combatida, porque a união dos internados pode facilitar a combinação, em grupo, de atividades proibidas. É preciso observar que essas expressões de solidariedade são limitadas em razão das coerções que colocam os internados numa posição de identificação e comunicação precárias e, assim, não levam necessariamente a um alto moral de grupo solidário. Nos casos em que não se pode confiar nos companheiros, pois esses representam uma ameaça potencial permanente, podendo roubar, atacar ou delatar o indivíduo, ele pode experimentar a anomia.

Estratégias adaptativas ao contexto institucional

Vejam os quais são as estratégias de adaptação do indivíduo às condições ambientais da instituição total, mapeadas por Goffman (1987, p.58-63). O internado precisa se adaptar aos processos de admissão, mortificação e ao sistema de privilégios. Tal adaptação pode acontecer de vários modos e o internado empregará diferentes táticas adaptativas ao longo de sua “carreira moral”, podendo também alternar entre diversas estratégias ao mesmo tempo. Vamos descrever, a seguir, as estratégias utilizadas como recursos adaptativos.

- a) Afastamento da realidade: o internado aparentemente deixa de dar atenção a tudo, com exceção dos acontecimentos que cercam seu corpo e os vê a partir de uma perspectiva que não é compartilhada pelos demais internados. Trata-se de uma abstenção com graus variados de não participação em acontecimentos e interações. Esse afastamento pode ser visto como uma regressão, despersonalização ou alienação;
- b) Intransigência: o internado desafia intencionalmente o estabelecimento ao negar-se, de modo visível, a cooperar com a equipe dirigente. Sua intransigência é constante e o indivíduo

- revela elevado moral. Mas, ao rejeitar abertamente o estabelecimento, o internado está permanentemente atento à sua organização formal, demonstrando um grau paradoxal de profunda participação na vida do estabelecimento. Por sua vez, os dirigentes podem pretender dobrar ou quebrar a vontade intransigente e a resistência do internado, por meio da solitária nas prisões e do tratamento com choques elétricos nos hospitais psiquiátricos, por exemplo. Desse modo, o estabelecimento mostra, com relação ao rebelde, uma devoção tão especial quanto a que esse dedicou ao estabelecimento. A rebeldia costuma ser uma forma de reação inicial e temporária, depois o internado se utiliza de outras táticas adaptativas;
- c) Colonização: o indivíduo se adapta de tal modo ao estabelecimento, que nele acaba por encontrar um lar, acreditando e sentindo que vive no melhor dos mundos e nunca experimentou antes nada melhor. Ele passa a considerar o pouco do mundo externo que o estabelecimento oferece como se fosse o todo e procura construir uma existência estável e relativamente satisfatória, usufruindo o máximo possível do que lhe propicia a vida institucional. A colonização, que seria o objetivo oculto máximo da instituição e também do estabelecimento, dado o nível elevado de cooperação do internado, é paradoxalmente vista como um problema: a equipe dirigente pode ficar perturbada ao perceber que as possibilidades positivas da situação estão sendo mal empregadas. Os próprios colonizados podem sentir-se obrigados a negar sua satisfação, mesmo que seja apenas por razões de solidariedade aos seus companheiros. Podem ainda sabotar espontaneamente a própria saída, criando problemas ao se aproximar a data fixada para sair do estabelecimento e prolongando sua estada. Os esforços da equipe dirigente para melhorar as condições de vida no estabelecimento podem criar a possibilidade de aumentar a atração e a própria colonização;
- d) Conversão: o internado parece aceitar a interpretação oficial da equipe dirigente e procura representar o papel do inter-

nado perfeito. O convertido aceita uma tática disciplinada, moralista e monocromática, apresentando-se como alguém cujo entusiasmo pelo estabelecimento está sempre à disposição da equipe dirigente;

- e) “Se virar”: as táticas anteriores representam comportamentos coerentes que podem ser seguidos, mas os internados não perseveram nelas por muito tempo. Eles acabam “se virando” e utilizam um “jogo de cintura”: uma combinação oportunista de ajustamentos secundários, conversão, colonização e lealdade aos colegas, de modo a obter, dentro da situação específica, uma possibilidade máxima de evitar sofrimentos físicos ou psicológicos.

A especificidade da dinâmica cultural dos internados

Além disso, a perspicácia de Goffman (1987, p.63-6) o levou a prestar atenção e a destacar outros aspectos do mundo cultural específico do internado numa instituição total: autopiedade, noção do tempo, valor das distrações. As instituições totais produzem em seus internados um tipo e um nível de preocupações pessoais características. O internado é colocado numa posição social inferiorizada comparativamente à que ocupava no mundo exterior, sob a ação dos processos de mortificação e de despojamento ao quais é submetido. Isso cria nele uma sensação constante de fracasso pessoal e de desgraça. Como reação a esse sentimento, o internado costuma criar uma “história pessoal” que funciona como um conto triste, num estilo de lamentação e defesa, elaborando sua versão para explicar sua situação de inferioridade atual. Ele conta sua história aos companheiros em tom de autopiedade. Os colegas tendem a ouvi-lo com condescendência e a equipe dirigente costuma desmenti-lo.

Outra característica é que, entre os internados de muitas instituições totais, existe uma forte sensação de que o tempo de internação é inútil, perdido, roubado de sua vida, tempo que precisa ser apagado, cumprido, preenchido ou arrastado de algum modo.

Durante sua estada obrigatória, o internado costuma sentir que esteve completamente exilado da vida. Isso indica que internações excessivamente prolongadas têm um efeito proporcionalmente desmoralizador. Condições precárias de vida, perda de contatos sociais, impossibilidade de adquirir dinheiro, formações de relações conjugais e ausência de certidão de estudos são outros elementos que explicam essa sensação de tempo perdido no estabelecimento.

Daí advém o significativo valor das atividades de distração nesses estabelecimentos, sejam individuais ou coletivas: jogos ao ar livre, bailes, festas, banda de música, coral, teatro, aulas, ateliês de arte, trabalhos manuais, televisão, filmes, jogos de cartas, homossexualidade, álcool, drogas que possibilitam “viagens”. Essas e outras atividades de entretenimento ajudam o indivíduo a relaxar, aliviando um pouco a tensão produzida pelos ataques constantes à sua pessoa.

As dificuldades do processo de reinserção social

Vejamos como Goffman (1987, p.66-9) analisa alguns problemas típicos durante o processo de reinserção do internado na vida civil. Se e quando o internado é enviado de volta à sociedade mais ampla, ele pode experimentar algumas dificuldades, tais como a angústia, o estigma e a desaculturação.

Para os que estão internados, a vida no mundo externo é seu sonho mais precioso e seu desejo se chama liberdade. Mas, paradoxalmente, a proximidade da saída do estabelecimento cria angústia e muitos podem provocar a continuidade da internação para evitar o problema. O temor é criado pela questão: “Será que vou conseguir me virar no mundo?”. A sociedade civil apresenta uma face desafiadora diante de um indivíduo altamente desmoralizado. Muitos internados deixam aberta a possibilidade de regressar ao estabelecimento.

Embora as instituições totais tenham como objetivo a reforma e a reabilitação (pelas quais o indivíduo recuperaria os mecanis-

mos autorreguladores supostamente perdidos) e pretendam que ele mantenha de modo espontâneo os padrões nos quais foi reeducado e ressocializado no estabelecimento, isso não costuma ocorrer exatamente assim.

Na prática, raramente essa mudança acontece. As alterações permanentes que realmente costumam ocorrer não são as desejadas pela equipe dirigente. Exceto no caso de algumas instituições religiosas, os processos de despojamento e de reorganização não parecem produzir um efeito duradouro. O indivíduo se defendeu da “reforma” imposta mediante ajustamentos secundários, nos quais se habituou a costumes contrários aos impostos pelo estabelecimento, além de se valer da estratégia de “dançar conforme a música”.

A recuperação da liberdade pode deixar deslumbrado o ex-internado, maravilhado diante das possibilidades, escolhas, decisões e prazeres do *status* civil normal e cotidiano. Do mesmo modo, ele tende a se esquecer da dureza da vida de privações no estabelecimento e logo começa a aceitar novamente como indiscutíveis seus direitos e privilégios, em torno dos quais organizava sua vida no ambiente institucional. Os sentimentos de amargura, injustiça e alienação também costumam diminuir após a libertação.

O indivíduo percebe que a instituição total pela qual passou, deixou marcas indeléveis em sua vida. Quando ingressou no estabelecimento, seu *status* intramuros tornou-se radicalmente distinto do que era fora e se, e quando, sair, ele compreende que sua posição no mundo externo nunca mais será igual à anterior ao ingresso.

Dependendo do estabelecimento onde esteve internado, essa marca pode causar-lhe um certo orgulho (escolas de elite, religiosas e militares) ou podem representar um estigma, que precisa ser disfarçado e ocultado (prisões, hospitais psiquiátricos).

A angústia no tempo da reinserção parece ser produzida principalmente pela desaculturação, que pode se entendida como a perda ou impossibilidade de adquirir os hábitos atualmente exigidos na sociedade. A recepção do ex-internado pode ser fria e o estigma pode dificultar-lhe a tarefa de arrumar um emprego ou um lugar

para viver. Geralmente, a libertação costuma ocorrer quando o indivíduo já domina sua vida no ambiente institucional, que se lhe tornou conhecido e ao qual ele se adaptou de algum modo, conseguindo alguns privilégios, dos quais aprendeu, dolorosamente, o alto valor desses. Assim, o ex-internado pode descobrir que ser livre significa passar do topo de um pequeno mundo, já familiar, para o ponto mais baixo de uma sociedade ampla, provavelmente fria, indiferente e hostil.

O mundo da equipe dirigente

Apresentamos, a seguir, os aspectos característicos do “mundo” da equipe dirigente de um estabelecimento total (Goffman, 1987, p.69ss.).

De um modo geral, as instituições totais funcionam como um depósito de internados, mas elas se apresentam ao público como organizações racionais, planejadas de modo consciente como máquinas eficientes para atingir determinados objetivos e capazes de cumprir certas finalidades oficialmente declaradas. Um de seus objetivos oficiais mais amplos e frequentes é a reeducação dos internados na direção de algum padrão ideal. São verdadeiras máquinas de sobrecodificação da subjetividade. A contradição entre os objetivos oficiais confessados e aquilo que o estabelecimento realmente produz constitui-se no contexto básico do trabalho cotidiano da equipe dirigente.

De acordo com Goffman (1987, p.70), o material de trabalho da equipe dirigente constitui-se de elementos humanos e a sua tarefa se reduz à administração, gerenciamento e controle de pessoas. Como material de trabalho, as pessoas podem também ser reduzidas às características de objetos inanimados, podendo ser vistas apenas em seus aspectos físicos. O indivíduo é etiquetado como um produto, numerado, encaixado numa nosografia, inscrito e descrito em relatórios e prontuários que dizem o que foi feito por ele, com ele e quais foram os responsáveis. Seu registro de caso vai crescendo

à medida que vão sendo acrescentados notas e pareceres da equipe dirigente. As instituições totais mantêm padrões tecnicamente desnecessários de tratamento em seus cuidados com o material humano. Elas se sentem responsáveis pelos indivíduos e procura manter padrões humanitários com relação aos internados, como uma garantia que lhes oferecem em troca de sua liberdade.

A equipe dirigente deve levar em consideração o *status* e as relações sociais do internado no mundo externo, segundo Goffman (1987, p.71). Os internados costumam ter um *status* e relações no mundo externo e o estabelecimento institucional precisa respeitar alguns dos direitos dos internados como pessoas. É preciso dar conta de uma papelada burocrática que exige a interdição de um indivíduo internado num hospital psiquiátrico e a transferência de seus direitos e deveres para a tutela de outra pessoa, que se torna responsável e representante legal do mesmo. É preciso administrar as relações eventuais do internado com a sociedade: benefícios da previdência social, imposto de renda, manutenção de propriedades, seguros, pensões, contas pendentes etc. Várias agências da sociedade e os parentes do internado lembram à equipe dirigente de suas obrigações quanto aos padrões humanitários e direitos do indivíduo. Os próprios internados podem desempenhar bem esse papel.

Problemas de governo da instituição total

Existem ainda certos “problemas de governante” que devem ser enfrentados pela equipe dirigente (Goffman, 1987, p.72ss.). As instituições totais funcionam mais ou menos como um estado e sua equipe dirigente tem que enfrentar problemas de um modo parecido aos que têm os governantes de Estados, deparando com dilemas clássicos, como conflitos entre meios e fins, manutenção de padrões humanitários *versus* eficiência institucional, esforços para evitar fugas, esconder decisões quanto ao destino dos internados, distância *versus* afeição pelos internados e outras dificuldades específicas no trabalho com pessoas.

A garantia de padrões em benefício de um internado pode exigir o sacrifício desses mesmos padrões, dificultando o discernimento dos meios para atingir esse fim. Sobretudo nos casos em que o próprio internado prejudica a si mesmo, danificando de algum modo o próprio corpo, ferindo-se, recusando alimentos, exigindo por isso, restrições por parte da equipe dirigente.

Os bens pessoais são parte de um território egoico importante. Mas eles dificultam a eficiência institucional e são restringidos ou proibidos. O conflito costuma ser resolvido em favor da eficiência: as cabeças raspadas ficam limpas de piolhos, apesar do dano causado à aparência pessoal. Pacientes com mania de morder podem ter seus dentes extraídos, mulheres com tendência para a promiscuidade sexual podem ser submetidas a histerectomias, briguentos crônicos, à lobotomia etc. Se o internado tem o direito de fazer visitas fora do estabelecimento, muitas instituições restringem essa possibilidade, pois o estabelecimento tem responsabilidade nos erros que ele possa vir a cometer.

As pessoas, diferentemente de outro material de trabalho, podem receber instruções e executá-las sozinhas, mediante o uso de ameaça, prêmio ou persuasão. Mas, se os internados têm capacidade para perceber e seguir os planos da equipe dirigente, também podem opor-se efetivamente a esses. A equipe dirigente deve estar preparada para evitar os esforços organizados para fugas e tentativas de enganá-la ou de dirigi-la.

Por mais distante que a equipe dirigente procure manter-se desse material humano, esse sempre pode tornar-se objeto de camaradagem e de afeto, o que dificultaria a imposição de um tratamento considerado cruel, causando sofrimento na equipe dirigente. Caso ela considere o internado como um ser humano, pode sentir-se mortificada, humilhada e desafiada quando o internado não reage de modo adequado.

A relação de afeto e ligação emocional entre membros da equipe dirigente e internados acontecem mediante um fenômeno denominado ciclo de participação. Uma pessoa pode descobrir que não tem razão para não estabelecer relações afetuosas com alguns

internados. Mas tal relacionamento torna o indivíduo da equipe dirigente vulnerável às ações e sofrimentos dos internados, em sua aproximação, ficando numa situação em que tende a ameaçar a posição e a postura distante de seus colegas de equipe. A pessoa que criou vínculos com os internados pode se sentir “queimada” e ser transferida para trabalhos burocráticos longe dos internados. Afastada da possibilidade perigosa de contato com os internados, o profissional diminui sua cautela e o ciclo de contato e afastamento pode repetir-se indefinidamente.

A obrigação de manter padrões humanitários de tratamento e a relação emocional com os internados provoca problemas e dificuldades específicas para a equipe dirigente em seu trabalho com pessoas: lidar com pessoas que, de maneira clara, agem contrariamente ao que seria melhor para si mesmas, exige esforços que devem frustrar os atos visivelmente autodestrutivos. A equipe dirigente pode ser obrigada a “maltratar”, de modo duro e autoritário, tais indivíduos. Essa situação conflitiva cria dificuldades para o controle emocional da equipe dirigente.

O manejo do discurso e a prática oficial no estabelecimento

Goffman (1987, p.77ss.) esclarece que a equipe dirigente do estabelecimento apresenta e representa a perspectiva oficial da instituição. A rotina da equipe dirigente é estruturada em torno das exigências especiais do trabalho com pessoas e é realizada num clima moral específico: ela enfrenta a hostilidade e exigências dos internados e precisa apresentar a eles a perspectiva racional defendida pelo estabelecimento. Os objetivos das instituições totais podem ser: realização de algum objetivo econômico, educacional, instrução, tratamento médico ou psiquiátrico, purificação religiosa e proteção da comunidade mais ampla. Mas elas, muitas vezes, ficam longe de suas metas oficiais.

O esquema de interpretação de uma instituição total entra em funcionamento automático quando há a admissão do internado, tomada como uma prova concreta de que é com um indivíduo assim que o estabelecimento trabalha. Esse é o centro de um meio básico de controle social.

Os internados, quando podem, fazem pedidos e a equipe dirigente apresenta justificações ideológicas para a imposição de restrições. Assim, a equipe dirigente controla os internados e defende o estabelecimento e a instituição em nome de seus objetivos confessados. Os castigos e privilégios que ela distribui são apresentados numa linguagem que expressa essas metas oficiais.

Cada perspectiva institucional contém uma moralidade pessoal. Os internados devem ser conduzidos a auto-orientação controlável e as condutas desejáveis e indesejáveis precisam ser definidas como decorrentes da vontade pessoal deles, entendidas como algo que se pode controlar.

Desse modo, a equipe dirigente tende a criar uma “teoria sobre a natureza humana” (Goffman, 1987, p.80), que racionaliza sua atividade, estabelece e mantém a distância social com o internado, dá uma interpretação estereotipada dele e justifica o tratamento que lhe é imposto. Essa teoria geralmente abrange as possibilidades adequadas e irregulares de conduta do internado, o valor institucional de privilégios e castigos e também a diferença essencial entre a equipe dirigente e o grupo dos internados.

A teoria sobre a natureza humana desenvolvida no ambiente institucional costuma considerar o ser humano como um ser fraco. Para lidar com ele, é preciso lançar mão de soluções intermediárias, mostrar consideração e utilizar medidas de proteção. O estabelecimento deve garantir certos padrões de bem-estar acima daqueles exigidos para a simples sobrevivência, pois um ser humano é algo mais do que apenas um participante do estabelecimento. O indivíduo pode colaborar voluntariamente com a organização da qual participa, por meio de interesses comuns partilhados por ambos. Pode ser necessário utilizar prêmios e incentivos que levem o indivíduo a colaborar quando seus objetivos não coincidem com os

do estabelecimento institucional. Os participantes também podem ser estimulados a colaborar, induzidos por ameaças e castigos: as sanções negativas incluem uma redução nos prêmios ou nos níveis usuais de bem-estar. O medo do castigo é adequado para impedir que o indivíduo realize ou deixe de realizar determinados atos. Mas reforços positivos tais como prêmios parecem necessários para que se obtenha um esforço prolongado, contínuo e pessoal. A noção de que os indivíduos respondem aos castigos ou prêmios como meios para produzir a resposta esperada exige suposições diferentes relativas ao que seja a natureza humana. Portanto, a organização total não se limita a utilizar a atividade de seus participantes, mas ela também delinea os padrões oficiais adequados de bem-estar, valores conjuntos, incentivos e castigos. A própria ação da equipe dirigente ou da administração exprime a concepção que ela tem dos indivíduos sobre os quais atua. Boa parte dos conflitos entre os dois grupos antagônicos diz respeito à concepção da natureza, ao papel imposto aos internados e às diferentes reações deles ao caráter presumido pelos dirigentes.

A instituição é uma estrutura abstrata que cria suposições de papéis e identidades sociais. Quando o indivíduo participa de determinada atividade do estabelecimento com o ânimo e disposição que se espera dele, está aceitando implicitamente que é um determinado tipo de pessoa vivendo num mundo específico. Toda instituição e todo estabelecimento, além de uma disciplina de atividade, incluem ainda uma constituição subjetiva específica, modelando o ser do indivíduo, impondo-lhe um determinado caráter e um ambiente específico onde deve manifestá-lo. Esse ser prescrito e as suposições a respeito do “eu” costumam ser sistematicamente enfrentadas pelos participantes internados mediante diferentes estratégias de adaptação e, sobretudo, por meio dos ajustamentos secundários. Agir e ser, nesse caso, estão longe de ser equivalentes.

O trabalho é um outro elemento reinterpretado pelas perspectivas institucionais. Se no mundo externo ele é realizado para conseguir pagamento, lucro, prestígio, no estabelecimento ele pode ser redefinido como “terapia ocupacional”, por exemplo, afirmando-

-se ao internado que sua realização faz parte do tratamento. As instituições religiosas também apresentam reinterpretações semelhantes para justificar a realização de trabalhos pelos internados.

As instituições totais geralmente contratam especialistas para auxiliar no cuidado e controle dos internados. Desse modo, não precisam mandar os internados para fora do estabelecimento. Os especialistas costumam ficar insatisfeitos com sua participação institucional, pois se sentem impedidos de exercer corretamente sua profissão, além de serem usados como cativos para dar sanção de especialistas ao sistema de privilégios. Também são um grupo em conflito com os objetivos oficiais da instituição.

Os cerimoniais institucionais

Outro elemento estrutural das instituições totais, analisado por Goffman (1987, p.84-98), é composto pelos “cerimoniais institucionais”. A distância e as diferenças entre os grupos de dirigentes e internados podem diminuir ou variar em algumas circunstâncias específicas. Geralmente, a imagem que um grupo tem do outro não leva a uma identificação, exceto no caso de internados que aceitam um papel de confiança e passam a desempenhar um cargo nomeado pela equipe dirigente, numa função auxiliar, num processo de “identificação com o agressor”. Quando ocorrem relações de intimidade entre os dois lados, há uma tendência para a subversão da autoridade, seguem-se os ciclos de participação, reinstaura-se a distância social, como se fosse o tabu do incesto agindo na vida institucional.

A dificuldade em manter essa segregação de papéis sociais também aparece quando os internados realizam serviços inferiores para a equipe dirigente: pintura de casas, limpeza, jardinagem etc. A equipe dirigente é, assim, obrigada a ter certa consideração com seus “empregados” e não consegue manter a distância usual com relação aos mesmos.

Outra forma de cruzar a fronteira entre os dois grupos é estabelecida pelos “cerimoniais institucionais”. Trata-se de práticas

institucionalizadas que exprimem solidariedade, unidade e compromisso conjunto de todo o estabelecimento, produzindo-se maior aproximação entre os dois grupos, possibilitando que ambos tenham uma visão mais positiva um do outro e se identifiquem com a situação alheia. Nesses cerimoniais institucionais, há uma liberação das formalidades, dos papéis estereotipados, da usual distância entre a equipe dirigente e os internados e a participação pode ser relativamente voluntária.

Um “órgão de divulgação”, como um jornal ou uma revista produzidos periodicamente, é um dos elementos que compõem o “cerimonial institucional”. Os internados são colaboradores e a censura e a supervisão costumam ser exercidas por alguém que se relacione bem com os internados. A publicação trata da vida da instituição e do seu estabelecimento, dando-lhes um caráter de realidade pública ao mundo externo. Esses boletins sobrevivem numa situação delicada e de equilíbrio instável, pois servem de veículo de expressão para dois grupos antagônicos.

Outro tipo de “cerimonial institucional” é a “festa anual do estabelecimento”, na qual os dois grupos se misturam mediante formas padronizadas de sociabilidade: comem juntos, participam de jogos de salão, de bailes, tomam liberdades uns com os outros, inclusive de caráter sexual. Os papéis podem se inverter e a equipe dirigente pode se colocar a servir os internados. Isso pode ocorrer na comemoração do aniversário do estabelecimento ou em datas significativas como o Natal, por exemplo.

O “teatro institucional” é outra cerimônia institucional. Os diretores podem ser da equipe dirigente e os atores, do grupo dos internados. Há ainda a opção de elencos mistos. Os autores podem ser de um dos dois grupos e a peça costuma ser carregada de referências locais, satirizando comportamentos de pessoas da equipe dirigente de alto escalão ou situações do seu cotidiano. Caso o estabelecimento institucional seja composto de pessoas do mesmo sexo, alguns dos atores podem representar com roupas e papéis burlescos do outro sexo. O humor grosseiro muitas vezes coloca à prova os limites da liberdade. A plateia é constituída por pessoas dos dois

grupos e convidados. Um grande público estranho dá ao grupo dos dirigentes e à equipe dirigente um fundo contrastante que aumenta sua sensação de unidade.

Outra prática do “cerimonial institucional” é a abertura dos portões, uma vez por ano, para a visita dos parentes dos internados e do público em geral. O público pode apreciar a manutenção de elevados padrões humanitários e notar relações que parecem visivelmente cordiais entre os dois grupos do estabelecimento. Isso exige uma série de reduções das restrições costumeiras.

A prática dos portões abertos se dá no contexto de uma “exibição institucional”, dirigida para visitantes em geral, com o intuito de transmitir uma imagem adequada do estabelecimento, calculada para reduzir um vago temor de instituições involuntárias. Mas o que se exhibe são apenas os melhores locais e os internados mais cooperadores e serviços.

O visitante pode ser alguém que faça a ligação entre o estabelecimento e o alto escalão responsável pela fiscalização e controle de toda uma categoria de instituições. Nesse caso, a preparação da exibição é complexa: limpeza, arrumação, decoração, vestimenta melhor para os internados, refeições especiais etc. As visitas geralmente fazem que todos no estabelecimento se lembrem que não vivem num mundo inteiramente isolado e existem vínculos burocráticos e hierárquicos com estruturas do mundo mais amplo.

A exibição institucional também costuma dar aos internados a impressão de que vivem na melhor das instituições dessa natureza, idealizando o estabelecimento no qual vivem. Essa crença é reforçada pelos vínculos de unidade e de identificação entre internados e dirigentes quando estão diante do público, com a sensação de possuir um *status* no mundo social externo. Mas isso se dá à custa de sua segregação dessa mesma realidade social externa.

A parte do estabelecimento que costuma ser exibida costuma ser a mais nova e atualizada. A exibição pode acentuar objetos utilitários, como equipamentos de cozinha, de lavanderia, de cirurgia, informática, biblioteca etc. A função de exibição desse equipamento pode ser parte da motivação para adquiri-lo. A exibição de

fotografias, que retratam os procedimentos pelos quais os internados passam durante seu tratamento, de murais pintados pelos internados e o alimento especial servido no dia da inspeção têm necessariamente consequências concretas, mas não se comparam com a impressão muito maior que cada item causa numa exibição.

A dinâmica de aparências ultrapassa o simples contraste entre apresentação e realidade. Existe uma realidade que é escondida dos internados, uma que lhes é revelada e uma que é apresentada aos visitantes. Em muitas instituições totais, existem castigos não previstos pelo regulamento, aplicados numa cela ou em algum lugar distante da maioria dos internados e da equipe dirigente. Esses castigos secretos não são frequentes, mas ocorrem de modo estruturado, como consequência prevista ou suposta de alguns tipos de transgressão. Tais acontecimentos são, para a vida diária do estabelecimento, o que a vida diária é para a exibição apresentada para visitantes.

A “sala de visitas” é um instrumento importante dentro do “cerimonial institucional”: sua decoração e o comportamento ali expresso são usualmente mais próximos dos padrões externos do que os predominantes nos ambientes nos quais os internados realmente vivem. O que os estranhos veem na sala de visitas ajuda a minimizar a pressão que poderiam fazer contra a realidade do estabelecimento, que fica mascarada pelo verniz social enganador. Com o tempo, tanto o visitante quanto o internado e a equipe dirigente compreendem que a “sala de visitas” é uma representação maquiada da vida institucional. Todos sabem que os demais já entenderam isso e concordam tacitamente em continuar no plano da ficção.

O estabelecimento pode ainda realizar um acordo com artistas amadores, ex-profissionais ou voluntários, organizando “apresentações gratuitas ou de caridade”. O estabelecimento fornece o palco e uma audiência favorável e os atores contribuem com uma representação gratuita. Os eventos dão aos artistas a impressão de estarem diante de internados e uma equipe dirigente que convivem harmoniosamente e que desfrutam de uma noite voluntária de recreação não imposta.

Os “esportes internos” são outro elemento do “cerimonial institucional”. A equipe da casa costuma ser um time de craques escolhidos por disputa entre todos os internados. Numa competição com uma equipe externa, os craques desempenham papéis que fogem do estereótipo usual do internado: no esporte coletivo, demonstram habilidades, perseverança, inteligência, cooperação e fibra. Tais papéis são interpretados diante dos estranhos e da equipe dirigente. A equipe visitante e a torcida que a acompanha podem ver que as coisas correm normalmente no estabelecimento. Os esportistas, ao realizarem uma atividade considerada espontânea, demonstram que a equipe dirigente, nesse ambiente pelo menos, não é tirânica e que eles são autorizados a assumir o papel de representantes do estabelecimento (vestem a camisa da casa). O mesmo faz a equipe dirigente, ao torcer pelo time da casa. Além de dar instruções relativas ao esporte, ocasionalmente participa dos jogos, eliminando as diferenças sociais estabelecidas entre os dois grupos.

Os “papéis sociais” se evidenciam na instituição total quando se realizam os “cerimoniais institucionais”. Em todos os casos de vida cerimonial unificada, a equipe dirigente costuma representar mais do que o papel de supervisão. Muitas vezes, um funcionário de alto nível está presente como um símbolo da administração e de todo o estabelecimento. Ele geralmente se veste bem, fica comovido com a cerimônia, sorri, faz discursos, dá parabéns, inaugura novas instalações, “abençoa” novos equipamentos, julga as disputas e distribui prêmios. Nessa atuação, desempenha uma interação benigna e demonstra interesse paternal pelos internados e esses costumam demonstrar acanhamento, deferência e respeito. Isso é muito parecido com a representação de um senhor feudal desempenhando seu papel na festa anual em seu feudo, em plena sociedade moderna.

As “cerimônias institucionais” tendem a ocorrer dentro de uma certa periodicidade espaçada, despertam alguma excitação social, todos os grupos do estabelecimento participam, independentemente de posto ou posição, mas recebem um lugar que exprime sua posição. Uma sociedade perigosamente dividida entre internados e equipe dirigente pode ser unida por meio de tais cerimônias.

Mas pode haver indícios ou mesmo início de rebeldia no papel que os internados desempenham em tais cerimônias: uma cena satírica no teatro, um artigo ácido no periódico do estabelecimento, uma disputa mais acirrada num jogo do qual participam membros da equipe dirigente, excessiva liberdade e familiaridade durante uma festa. Essas são possibilidades de profanar o superior. A tolerância dessa falta de respeito é sinal da força da direção do estabelecimento. A exteriorização de conflitos, diretamente, por inversão ou por outras formas simbólicas, acentua a coesão social dentro da qual existe o conflito. Expressar rebeldia diante de autoridades, num momento em que é adequado fazê-lo, é trocar a conspiração pela expressão.

Geralmente a equipe dirigente se queixa de tédio por ter que participar de tais cerimônias e o faz por considerar que *noblesse oblige* ou por temor dos superiores. Os internados participam por causa do conforto e da suspensão das restrições, para ficar bem diante da equipe dirigente e talvez conseguir a liberdade mais depressa.

Uma instituição total precisa de cerimônias coletivas porque o estabelecimento é algo mais do que apenas uma organização formal; no entanto, essas cerimônias podem ser “forçadas” e insípidas, porque o estabelecimento é algo menos do que uma comunidade.

Os estabelecimentos totais de qualquer tipo definem seus membros a partir de alguns traços e de algumas qualidades essenciais de caráter, que apresentam diferenças radicais, dependendo do fato de a pessoa se localizar na equipe dirigente ou entre os internados. O papel de dirigente e o de internado abrange todos os aspectos da vida. Mas essas duas caracterizações antagônicas precisam ser desempenhadas por civis que já foram profundamente instruídos em outros papéis e outras possibilidades de relações.

Quanto mais o estabelecimento reforça a suposição de que os dois grupos são compostos por seres humanos diferentes, proibindo a relação informal entre ambos e quanto mais profunda for essa separação dramática, mais incompatível essa representação social se torna com relação ao repertório civil dos atores, e mais vulnerável a eles. Essas diferenças supostas entre dirigentes e internados não

são inevitáveis nem inalteráveis. São comuns anedotas de identidade, nas quais internados e dirigentes são confundidos e trocados uns com outros.

Outros aspectos gerais das instituições totais

De modo meticuloso, Goffman (1987, p.99-108) ainda indica uma série de outros aspectos gerais das instituições totais. Há diferenças intragrupo relevantes que devem ser consideradas. A equipe dirigente e os internados não constituem dois grupos homogêneos. No estudo das instituições totais é importante saber qual a diferenciação típica de papéis dentro de cada um dos grupos principais. Geralmente existem diferenças no interior dessas duas categorias que devem ser consideradas.

Dentro da equipe dirigente alguém é responsável pela representação do estabelecimento nos conselhos da sociedade mais ampla e esse indivíduo precisa desenvolver aptidões não institucionais para desempenhar seu papel com eficácia. Outro membro deverá lidar com visitantes e com os vínculos externos dos internados, numa tarefa de relações públicas. Pode ser que até mesmo um indivíduo da equipe dirigente precise representar um símbolo pessoal da instituição e do estabelecimento para os internados, tornando-se um objeto de projeção de diferentes emoções desses.

No nível mais baixo da equipe dirigente é comum encontrar um grupo formado por empregados de longa data no estabelecimento, responsável pela transmissão da tradição do estabelecimento. Já o grupo de nível mais elevado, e incluindo os internados, pode apresentar elevados índices de rotatividade. O grupo de nível mais baixo é aquele que precisa apresentar, pessoalmente, as exigências do estabelecimento aos internados. Por isso, são vítimas do ódio dos internados, enquanto o grupo dirigente de alto nível fica livre dessa projeção e se permite tratar os internados com bondade paternal e benevolência, em poucos contatos com eles, sem prejuízo da disciplina geral. Os internados tendem a sentir-se seguros ao perceberem

rem, mesmo que ilusoriamente, que, embora a maioria da equipe dirigente seja má, o indivíduo que ocupa o posto mais elevado é bom, ainda que possa ser enganado pelos seus inferiores. Em termos de poder real, pode acontecer que o homem forte do estabelecimento esteja no nível mais baixo da equipe dirigente, se tomarmos como referência sua função e suas prerrogativas. O homem de posto mais elevado no estrato mais baixo pode ter mais poder e autoridade do que o homem de posto mais baixo no estrato mais elevado.

Há também variação na diversidade de papéis da equipe dirigente e entre os internados. As instituições totais variam consideravelmente quanto à quantidade, qualidade e nitidez na diferenciação de papéis designados para serem exercidos pela equipe dirigente e os supostos papéis para o grupo dos internados. Em certas instituições religiosas, como nos conventos, todos os membros da comunidade, tanto dirigentes quanto dirigidos, podem ser obrigados a participar de algumas privações básicas. Todos podem ter os mesmos tipos de acomodações, independentemente de qualquer outra distinção. Para alguns conventos, a noção de uma divisão em dois grupos (equipe dirigente e internados) não parece produtiva. Essas instituições se organizam num único grupo colegial, internamente estratificado em razão de uma ordem de postos sutilmente graduados. Com relação aos colégios internos, é útil acrescentar aos estratos de professores e alunos um terceiro grupo: o encarregado dos serviços domésticos.

O modo de recrutamento varia nas instituições totais. Os novatos ingressam com diferentes estados de ânimo. O espectro vai do absolutamente voluntário, passa pelo semivoluntário, até o involuntário. Como exemplo do recrutamento voluntário, temos as instituições religiosas, nas quais os indivíduos ingressam por livre e espontânea vontade. Esses estabelecimentos lidam apenas com aqueles que se consideram chamados e os dirigentes escolhem os candidatos que julgam mais adequados e sérios em suas intenções. Neste último caso, a conversão já parece ter ocorrido e a tarefa se resume apenas em indicar ao novato (aspirante, noviço) as maneiras pelas quais pode atingir autodisciplina.

O exército representa um tipo de instituição na qual o recrutamento pode ser considerado semivoluntário. Nele, os internados são obrigados a servir e têm muitas oportunidades para compreender que esse trabalho é justificável e pode ser exigido em razão de seus interesses finais. Entradas inteiramente involuntárias acontecem nos casos de internação num hospital psiquiátrico, reclusão na prisão e incorporação forçada à tripulação de um navio. Neste último caso, os internados oferecem maior resistência ao perfil que a equipe dirigente quer lhes impingir.

Há ainda variação de exigências quanto ao grau de modificação interna do indivíduo. O grau de mudança interior do internado que é explicitamente desejado pela equipe dirigente também varia, de acordo com os diferentes tipos de instituições e suas finalidades. Nas instituições de custódia e de trabalho, o internado precisa apenas obedecer às ações padronizadas e seu estado de ânimo e sentimentos íntimos não são preocupação oficial. Já nos campos de “lavagem cerebral”, nas instituições religiosas e nas de tratamento mental, os sentimentos íntimos do internado são altamente considerados e constantemente monitorados mediante diferentes técnicas. Eles devem aceitar ativamente os padrões da equipe dirigente. A permeabilidade à influência da sociedade-ambiente nos padrões sociais institucionais também varia. Quanto maior o grau de influência mútua entre a instituição e a sociedade, mais suas diferenças se reduzem.

Na análise do processo de admissão nas instituições totais, os aspectos impermeáveis do estabelecimento se realçam. O novato sofre um processo de despojamento e nivelamento nesse momento, perdendo as várias distinções sociais, como riqueza, *status* social, diferenças de idade, inclusive o nome etc. Um certo nível de impermeabilidade parece ser necessário para a manutenção da moral e do equilíbrio do estabelecimento institucional. Paradoxalmente, ao suprimirem as distinções sociais externamente válidas, a instituição total mais radical pode ser também a mais democrática. Mas as instituições totais precisarão empregar necessariamente algumas distinções sociais já estabelecidas na sociedade mais ampla, ainda que

isso ocorra apenas para realizar as tarefas indispensáveis relativas à sociedade e ser por ela tolerada.

Outra diferença entre as instituições totais se verifica no destino social de seus egressos. Temos o caso daqueles que têm suas vidas radicalmente determinadas por sua participação original em certo estabelecimento, como membros de abadias beneditinas e ex-prisioneiros, que depois de sua passagem pela prisão podem orientar suas ocupações futuras para o ambiente do submundo social. Soldados desmobilizados na reserva podem ausentar-se definitivamente do regimento. Ex-doentes mentais podem evitar cuidadosamente qualquer coisa ou atividade que possam relacioná-los com o hospital. Entre esses dois extremos, temos o sistema dos “amigos de turma”, que mantém vínculos festivos com as instituições, típico de escolas e universidades particulares. Os egressos se reúnem eventualmente para comemorar sua passagem pelo estabelecimento.

Depois de definir as instituições totais e enumerar suas características gerais, podemos concluir, apontando para suas semelhanças, que se impõem de modo persistente e decisivo, obrigando-nos a considerar a especificidade desse fenômeno social. Assim, instituições tais como prisões, hospitais psiquiátricos, colégios internos, conventos, seminários para formação de padres e instituições religiosas em geral têm muitos aspectos em comum, fato que não parece tão evidente num primeiro momento. Essa estruturação característica dos estabelecimentos totais parece funcionar de modo autônomo, e abades, reitores, diretores, comandantes, guardas, superiores, enfermeiros, médicos e psiquiatras não deveriam ser condenados por sua responsabilidade pessoal, nem elogiados por seus talentos administrativos. Somente poderemos compreender os problemas sociais, e o impacto produzido na subjetividade, criados pelas instituições totais, mediante o estudo da estrutura social subjacente a esses estabelecimentos.