

SECRETARIA DE JUSTIÇA E SISTEMAS PENAL E SOCIOEDUCATIVO

ATOS ADMINISTRATIVOS

GABINETE

ATOS ADMINISTRATIVOS

Política de Enfrentamento ao Racismo no Âmbito do Sistema Prisional do Rio Grande do Sul.

Nota Técnica

Novembro, 2022

INTRODUÇÃO

A Secretaria de Justiça e dos Sistemas Penal e Socioeducativo (SJSPS), a Superintendência dos Serviços Penitenciários (SUSEPE) e o Conselho Penitenciário têm envidado esforços para desenvolver uma política estadual com o intuito de transformar as práticas no sistema prisional gaúcho, atendendo aos servidores penitenciários, às pessoas privadas de liberdade e às egressas do sistema prisional, contemplando dispositivos legais nacionais e internacionais.

O Sistema Prisional Gaúcho custodia 43.625 1 pessoas em setembro de 2022, dos quais 41.195 são homens e 2.430 são mulheres, sendo que, desse total 33,2% dos homens e 32,2% das mulheres são negros (pretos e pardos) 2 . Todavia, quando voltamos os olhos à população gaúcha geral, esses números reduzem consideravelmente e, conforme dados divulgados pelo IBGE em 2017, as pessoas negras correspondem à, aproximadamente, 18,2% da população gaúcha 3 .

A SUSEPE registra, em outubro de 2022, um total de 5.789 servidores do Sistema Prisional, dos quais 511 são autodeclarados negros, ou seja, 8,8% dos servidores estaduais do Sistema Prisional Gaúcho. No entanto, é provável que haja uma subnotificação, uma vez que a autodeclaração de raça passou a ser exigida pelo Estado no ano de 2011.

O Governo Estadual tem como exemplo a iniciativa de criação, em 2020, da Delegacia de Polícia de Combate à Intolerância, órgão vinculado ao Departamento Estadual de Proteção aos Grupos Vulneráveis, o qual é responsável pela investigação de casos como os de racismo, homofobia e injúria qualificada que, até então, ficavam sob apuração de várias delegacias não especializadas.

Nesse contexto de evidente desigualdade entre os recortes populacionais citados, a administração constituiu a "Comissão de Elaboração, Monitoramento e Implementação da Política Penal de Enfrentamento ao Racismo no Âmbito do Sistema Prisional", publicada no DOE no dia 28 de março de 2022, para a promoção da igualdade e o enfrentamento de qualquer forma de discriminação racial no sistema prisional do Rio Grande do Sul, com ênfase na população negra, por meio da promoção de ações afirmativas exequíveis a curto, médio e longo prazo, com reconhecimento das demandas mais imediatas, bem como das áreas de atuação prioritárias.

REFERÊNCIAS E MARCOS LEGAIS

O debate acerca da distinção entre raças não é inaugural na sociedade brasileira, que é retardatária em relação aos demais países do continente americano pois, somente no ano de 1888, aboliu formalmente a prática da escravidão. De lá para cá, embora não houvessem instrumentos oficiais de discriminação racial na sociedade, as práticas discriminatórias mantiveram-se de forma comum e corriqueira, até que a pressão dos grupos minoritários forçou a adoção de instrumentos legais para combater essa situação. Um exemplo é a Lei nº 7.716 de 05 de janeiro de 1989, que não admite que qualquer pessoa seja submetida a tratamento desigual em razão de sua raça ou etnia. Apesar dos avanços sociais nessa esfera, o racismo ainda é um tema a ser enfrentado com atenção à sua real dimensão social.

Silvio de Almeida, já na introdução de obra intitulada "Racismo Estrutural" afirma que:

...Em suma, o que queremos explicitar é que o racismo é a manifestação normal de uma sociedade, e não um fenômeno patológico ou que expressa algum tipo de anormalidade. O

1. Fonte: Departamento de Segurança e Execução Penal - Susepe - Atualizado em 13/09/2022 10:09:57
2. Fonte: INFOPEN-RS, com dados extraídos do Sistema IBM Cognos Analytics, disponível em http://www.susepe.rs.gov.br/conteudo.php?cod_menu=33
3. <https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2017/11/aumenta-proporcao-de-negros-na-populacao-gaucha-aponta-ibge-cjadvcfym0fpe01mxniiij5kh.html#:~:text=O%20Rio%20Grande%20do%20Sul,2%25%20entre%202012%20e%202016>.

racismo fornece o sentido, a lógica e a tecnologia para a reprodução das formas de desigualdade e violência que moldam a vida social contemporânea. De tal sorte, todas as outras classificações são apenas modos parciais - e, portanto, incompletos - de conceber o racismo (ALMEIDA, 2019, p.15).

Na visão do autor, o racismo é elemento constituinte da dinâmica social e, portanto, não deve ser encarado como manifestação circunstancial. No âmbito de suas competências, resta ao Estado o dever de combater ativamente a perpetuação do racismo nas diversas instâncias de poder no setor público e privado através de políticas que ampliem o tanto quanto possível o debate acerca das desigualdades observadas na sociedade.

Citamos, também, a publicação do Estatuto da Igualdade Racial, através da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, o qual destina-se a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, bem como o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Destacamos, também, a aprovação da Política Estadual de Atenção Integral à Saúde da População Negra (PEAISP), por meio da Resolução CIB/RS nº 55/2010; o Decreto nº 52.223, de 30 de dezembro de 2014, que regulamenta o sistema de cotas raciais para negros (as) em concursos públicos no serviço público estadual; o Decreto nº 48.598, de 19 de novembro de 2011, o qual dispõe sobre a inclusão da temática de gênero, raça e etnia nos concursos públicos para provimento de cargos de pessoal efetivo no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Estado do Rio Grande do Sul.

O Governo do Estado do Rio Grande do Sul, após reunião realizada em 07/2020, com representações do grupo "Vidas Negras Importam" e outros partícipes da sociedade civil envolvidos com a temática, gerou deliberações como a constituição de um grupo de trabalho de combate à violência contra a população negra que apresentou 24 propostas de prevenção ao racismo no estado para debater temas sobre o genocídio da população negra e a relação com a polícia. No dia 10/08/2021, foi divulgado o relatório final desse GT, por parte da então Secretaria da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos, o qual norteia as ações e estabelece propostas de metas para as Secretarias envolvidas na elaboração. Contempla no referido relatório:

Propostas: Instalação, criação e acompanhamento; Secretaria específica contra o racismo; Selo de acreditação; Ouvidoria antirracista; Fiscalização; Apresentação de relatórios anuais; Relatório de cotas nas instituições públicas; Conferência estadual com a temática das diversidades; Parceria com a ONU; Decreto/lei; Grupo de trabalho: Comissão de Letalidade; Comitê de Monitoramento; Renovação do GT; Ensino: Capacitação sistêmica dos agentes de segurança; Direitos humanos no setor privado; Concursos públicos; Treinamento: Protocolo de abordagem 1; Protocolo de abordagem 2; Protocolo de abordagem 3; Uso proporcional da força; Técnicas apuradas de defesa pessoal; Tecnologia: Controle interno e externo da atividade policial; Banco de dados de ações; Uso de câmeras e GPS; Recursos financeiros: Destinação de recursos financeiros para órgãos públicos que trabalhem diretamente com questões étnico-raciais. (RIO GRANDE DO SUL, 2020).

No âmbito do Sistema Prisional, o debate deve ser ampliado, contemplando as necessidades específicas das pessoas privadas de liberdade, em cumprimento de alternativas penais e egressas, servidores penitenciários, visitantes, demais profissionais e prestadores de serviços, fazendo-se necessário a definição de diretrizes.

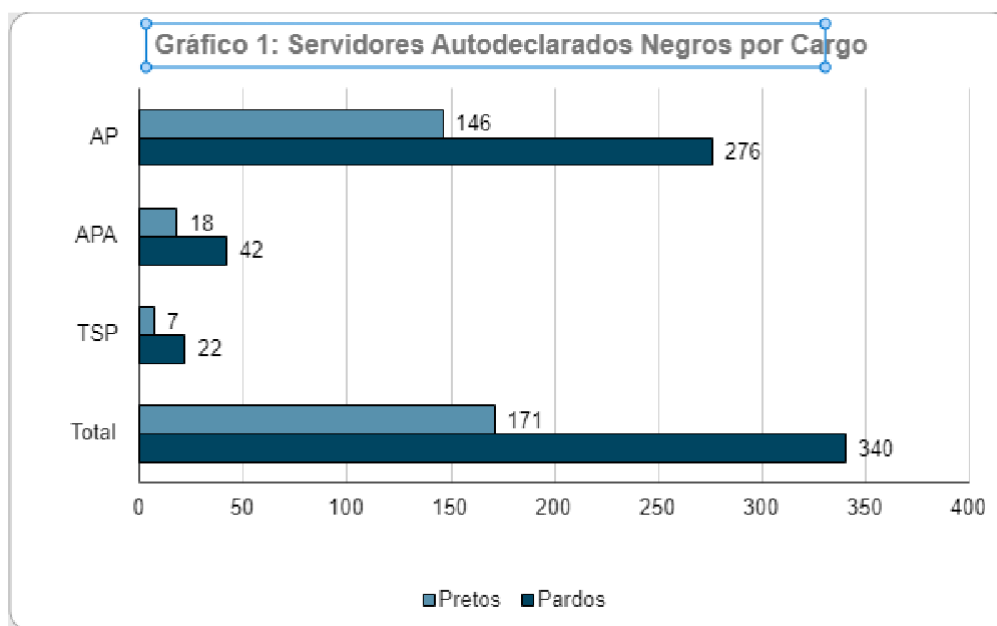
DIRETRIZES

O processo de elaboração e acompanhamento da Política e Enfrentamento ao Racismo no Sistema Prisional assume as seguintes **diretrizes**:

- Incentivo ao acesso das religiões de matriz africana e demais confissões religiosas;
- Implementação de atividades culturais e físico-desportivas que valorizem a pluralidade racial brasileira;
- Realização de atividades educativas continuadas alusivas à consciência negra;
- Adoção de ações afirmativas que assegurem de forma eficiente e eficaz a proibição de ações discriminatórias nos espaços do Sistema Prisional e potencializem a inclusão social;
- Incorporação da questão racial no âmbito da ação do Sistema Prisional através do estabelecimento de parcerias entre a Secretaria de Justiça e dos Sistemas Penal e Socioeducativo e as Secretarias de Estado, Ministério Público, Tribunal de Justiça, Defensoria Pública, demais órgãos federados e organizações da sociedade civil, visando garantir a inserção da perspectiva da promoção da igualdade racial;
- Inserção da questão racial na agenda da Secretaria de Justiça e dos Sistemas Penal e Socioeducativo, da Superintendência dos Serviços Penitenciários e do Conselho Penitenciário, através da participação no enfrentamento ao racismo e a discriminação racial, em todos os fóruns e ações municipais, estaduais, nacionais e internacionais;
- Incentivo do acesso a vagas para servidores negros(as) em cargos de chefia na SJSPS e SUSEPE;
- Incorporar nas matrizes curriculares dos cursos de formação de professores temas que incluam valores concernentes à pluralidade étnica e cultural;
- Promoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidades nas políticas públicas de assistência e tratamento penal.

SERVIDORES DO SISTEMA PRISIONAL

De acordo com o Departamento Administrativo (DA) da Superintendência dos Serviços Penitenciários, em outubro de 2022, 171 (2,9%) servidores autodeclararam-se pretos e 340 (5,9%) autodeclararam-se pardos, de um total de 5.789 servidores registrados. Ou seja, apenas 8,8% dos servidores da SUSEPE são considerados negros. No entanto, é provável que haja uma subnotificação, uma vez que a autodeclaração de raça passou a ser exigida pelo Estado apenas a partir do ano de 2011. A grande maioria desses servidores ocupam o cargo de Agentes Penitenciários, mas eles também estão presentes no cargo de Agentes Penitenciários Administrativos e Técnicos Superiores Penitenciários, conforme mostra o Gráfico 1.



EIXO I - SAÚDE DO SERVIDOR

A Superintendência dos Serviços Penitenciários possui Serviço de Atendimento aos Servidor da SUSEPE (SASS) vinculado ao setor de Divisão de Recursos Humanos. O SASS realiza atendimento psicológico sem custo para o servidor penitenciário e seus familiares. Atualmente há o registro de 25 servidores penitenciários pretos e pardos em atendimento no SASS, de um total de 390 servidores que são atendidos mensalmente, o que representa 6,4% do total.

EIXO II - CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES

Considera-se que a temática de enfrentamento ao racismo deve estar alinhada com a matriz curricular na formação dos servidores penitenciários, devendo os mesmos receberem uma educação continuada sobre a temática, através de sua escola do serviço penitenciário.

A Escola do Serviço Penitenciário tem a função de desenvolver atividades de ensino e capacitação para conhecimento, formação e aperfeiçoamento sobre a temática para todos os servidores penitenciários, articulando com diversos atores como Secretarias de Estado, Departamentos da SUSEPE, setores da sociedade civil e instituições de ensino público e privado. A formação na ESP terá como base curricular a prevalência de princípios de equidade, tolerância, respeito às diferenças étnicas e a valorização da pluralidade étnica e cultural.

O enfrentamento ao racismo compõe a matriz curricular dos cursos de formação de servidores e capacitação através das abordagens dentro da disciplina de Gênero e Etnia.

EIXO III - GÊNERO

A Superintendência de Serviços Penais foi criada em 1968, órgão responsável pelo planejamento e a execução da política penitenciária, conforme a Lei 5.745. Somente em 1972, surge o cargo de Agente de Segurança Penitenciária, sendo substituído pela Lei nº 9.228, de 1991, pela carreira de Agente Penitenciário, o qual houve a inclusão das mulheres na profissão de carreira.

Após, houve a publicação da lei complementar n.º 13.259, de 20 de outubro de 2009, a qual inclui ao quadro de cargos de provimento efetivo da Organização Básica do Quadro Especial de Servidores Penitenciários as categorias funcionais de Agente Penitenciário Administrativo, Agente Penitenciário, Técnico Superior Penitenciário e Quadro de Cargos em Extinção.

...compreender a prisão e o feminino - as relações de poder, as formas pelas quais a mulher está inserida e posicionada nesse ambiente, as violências e sofrimentos perpetrados - faz-se necessário para refletirmos sobre as Agentes Penitenciárias em seus vínculos com o sistema prisional e as dinâmicas carcerárias... (MADRUGA, 2020, p. 21-22).

Em relação à temática de gênero, há uma ausência de produção científica sobre a mulher servidora penitenciária negra no RS, bem como no âmbito nacional, tendo em vista que, as produções sobre servidoras penitenciárias são incipientes e não possuem o recorte racial.

No Brasil, a inclusão das mulheres nas Polícias Militares foi iniciada na década de 1950, sendo vista como uma estratégia de modernização de uma instituição eminentemente autoritária. Essa corporação era responsável pelas atividades de policiamento ostensivo, como forças auxiliares e reservas do Exército, situação que se manteve na nova ordem constitucional (MOREIRA, 2011).

...O Estado de São Paulo foi pioneiro na inclusão de mulheres na Polícia Militar, a partir da criação, em dezembro de 1955, do Corpo de Policiamento Especial Feminino (MOREIRA, 2011). Porém, foi a partir da década de 1970 que as diversas Polícias Militares existentes no país se abriram ao ingresso de mulheres, sendo o Paraná o segundo estado a criar grupamentos específicos para a incorporação de mulheres como policiais (SCHACTAE, 2011, p. 19).

Sobre o cotidiano profissional das mulheres negras na Polícia Militar do Rio de Janeiro-PMERJ, percebe-se que o racismo é velado, mas, está presente nos critérios de seleção das policiais para exercer funções administrativas e extra quartel, o que fica visível quando estas mulheres têm seu acesso não dificultado por normas e regras escritas, mas por atitudes presentes nas relações sociais que se reproduzem nos espaços institucionais. Para as mulheres negras as conquistas de espaços são sempre mais rigorosas, normalmente gerando desigualdades nas relações entre policiais militares do mesmo gênero (GOMES, 2019).

EIXO IV - OUVIDORIA E O ACESSO À JUSTIÇA E SEGURANÇA

No Rio Grande do Sul, existe a **Ouvidoria de Direitos Humanos**, a qual é parte do Sistema de Ouvidorias do Estado, conforme estabelece a Lei nº 14.485, de 30 de janeiro de 2014, corroborada pela Lei Estadual nº 14.481, de 28 de janeiro de 2014. Esta ouvidoria atua fazendo a mediação nas causas que afetam os direitos do cidadão em todos os Órgãos e serviços do Estado, sendo uma alternativa de solução de demandas, anterior ao encaminhamento judicial.

Além disso, a ouvidoria deverá acompanhar a formulação de políticas públicas específicas para o enfrentamento ao racismo no sistema prisional, verificando a aplicação efetiva das cotas raciais em concursos públicos, o respeito ao Estatuto da Igualdade Racial e a aplicação de punição de crimes de racismo, com um sistema de denúncias eficiente que receba, registre e encaminhe queixas para os órgãos competentes. O referido Estatuto preconiza:

...Art. 52. É assegurado às vítimas de discriminação étnica o acesso aos órgãos de Ouvidoria Permanente, à Defensoria Pública, ao Ministério Público e ao Poder Judiciário, em todas as suas instâncias, para a garantia do cumprimento de seus direitos. Parágrafo único. O Estado assegurará atenção às mulheres negras em situação de violência, garantida a assistência física, psíquica, social e jurídica;

...Art. 53. O Estado adotará medidas especiais para coibir a violência policial incidente sobre a população negra. Parágrafo único. O Estado implementará ações de ressocialização e proteção da juventude negra em conflito com a lei e exposta a experiências de exclusão social... (BRASIL, 2010).

EIXO V - CORREGEDORIA DA SUSEPE

A Corregedoria-Geral é um setor de controle interno do Sistema Penitenciário Gaúcho, que foi criada em 1995, através do decreto nº 35.835 que transforma em Corregedoria-Geral do Sistema Penitenciário, a Inspeção Penitenciária, criada pelo decreto nº 19.564, de 6 de março de 1969, ficando subordinada diretamente ao Superintendente dos Serviços Penitenciários da Secretaria da Justiça e da Segurança. A referida corregedoria tem por atribuição basilar a fiscalização da conduta funcional dos servidores, bem como, proceder com a apuração e correição das irregularidades administrativas ocorridas no âmbito da Superintendência dos Serviços Penitenciários, com base na preservação e promoção dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Neste sentido, consoante com o sistema prisional, a Corregedoria norteia suas atividades na verificação do trabalho desenvolvido em todos os setores, serviços e atividades ligadas a execução penal e suas particularidades, e de forma suplementar, com vista à regularidade funcional das unidades, realiza visitas e inspeção preventivas nos referidos estabelecimentos prisionais.

No que tange à temática da Discriminação Racial, há apenas 3 denúncias em fase de apuração na Corregedoria- Geral do Sistema Penitenciário, de um total de 845, desde julho de 2021 até setembro de 2022. Esse valor é extremamente baixo e representa apenas 0,3% das denúncias realizadas no período. Nesse caso, seria interessante verificar se realmente não há motivos para denúncias em relação a racismo ou se há algum tipo de falta de interesse ou de confiança em se registrar denúncias sobre essa temática.

EIXO VI - QUALIFICAÇÃO E FOMENTO AOS CARGOS DE GESTÃO

De acordo com os dados levantados, há 7 servidores negros, entre um total de 99, em cargos de direção de Estabelecimentos Prisionais, ou seja, 7%. Considerando os cargos de chefia, há o registro de 29 servidores, conforme especificado na tabela 1. Há também o registro de 1 corregedor, 1 chefe de divisão e 1 diretor negro no Órgão Central da SUSEPE, que representam, respectivamente, 5,9%, 10% e 12,5% do total de servidores em cada uma dessas categorias.

Também há o registro de 17 servidores autodeclarados negros no Grupo de Intervenções Regionais e (GIR) e 6 agentes penitenciários no Grupo de Ações Especiais(GAES).

Servidores negros ocupando a função de:	DPR										Total
	1ªDPR	2ªDPR	3ªDPR	4ªDPR	5ªDPR	6ªDPR	7ªDPR	8ªDPR	9ªDPR	10ªDPR	
Direção	1	0	0	0	0	0	0	2	3	1	7
Chefia	12	2	0	5	4	0	3	1	1	1	29

Tabela 1: Dados do DSEP/SUSEPE.

Servidores negros vinculados a grupos operações especiais SUSEPE	1ªDPR	2ªDPR	3ªDPR	4ªDPR	5ªDPR	6ªDPR	7ªDPR	8ªDPR	9ªDPR	10ªDPR	Total
GIR	0	2	0	5	4	0	3	1	1	1	17

Tabela 2: Dados do DSEP/SUSEPE.

PESSOAS PRIVADAS DE LIBERDADE

Das 43.625 pessoas recolhidas no Estado do Rio Grande do Sul em outubro de 2022, 14.375 são pretas ou pardas, das quais 769 são mulheres e 13.606 são homens. Conforme verifica-se na distribuição da tabela abaixo, a proporção de pessoas negras no sistema penitenciário e em cada uma das dez Delegacias Regionais Penitenciárias (DPR) do Estado varia de 28% a 35%, com as 7ª e 8ª DPRs apresentando as menores proporções e as 9ª e 10ª regiões com percentual mais elevado.

Pessoas negras detidas	1ªDPR	2ªDPR	3ªDPR	4ªDPR	5ªDPR	6ªDPR	7ªDPR	8ªDPR	9ªDPR	10ªDPR	Total
Homens	2.309	747	892	1.035	842	1.043	873	704	2.018	3.143	13.606
Mulheres	19	77	88	74	36	81	51	33	0	310	769
Total	2.338	824	980	1.109	878	1.124	924	737	2.018	3.453	14.375

Tabela 3: Dados registrados no INFOPEN-RS, em outubro de 2022.

O [Decreto Nº 48.278](#), de 25 de agosto de 2011 institui a estrutura básica da Superintendência dos Serviços Penitenciários e cria o Departamento de Tratamento Penal, o qual define suas competências: planejar, coordenar, orientar e supervisionar políticas e ações de saúde física e mental, assistência psicossocial e jurídica, educação, capacitação profissional, cultura, esporte e lazer das pessoas presas.

Esse Departamento compreende o desenvolvimento das diversas assistências previstas na LEP e demais legislações específicas, através da singularização das assistências, considerando as especificidades culturais, territoriais, sociais, de gênero e diversidade sexual, com intuito de reduzir as vulnerabilidades promovidas pelo aprisionamento e promover a inclusão social.

Ainda busca, no âmbito dos serviços penais, mecanismos capazes de minimizar os riscos de reentrada e/ou reincidência dos egressos e atuar nos espaços de atendimento e acompanhamento de penas alternativas com enfoque na responsabilização, com viés restaurativo e substituto à privação de liberdade, evitando o encarceramento em massa.

EIXO I - CADASTRO

O cadastro das pessoas negras deve ser realizado segundo o princípio de identificação de pertencimento, mediante autodeclaração, conforme definido na Lei nº 12.711/2012. Ou seja, antes de registrar sobre a identidade da pessoa privada de liberdade, o servidor responsável deverá certificar-se da possibilidade de autodeclaração. Atualmente, na SUSEPE, os procedimentos de registros cadastrais, frequentemente, não estão de acordo com o princípio de identificação de pertencimento.

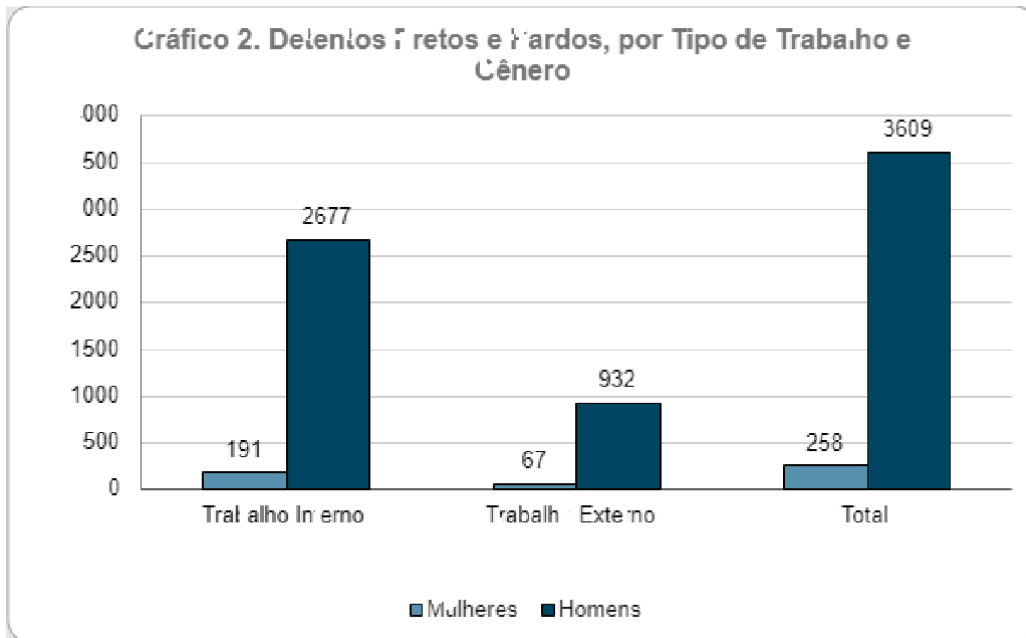
EIXO II - TRABALHO

A Nota Técnica n.º 28/2019/COATR/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ (8445257), que trata do trabalho para pessoas privadas de liberdade, expressa em seu parágrafo 18 que: "A LEP valorizou o trabalho não só como uma condição de desenvolvimento pessoal para que o preso aprenda a conviver socialmente, como também para que ele produza em prol da sociedade, de si mesmo e de sua família". Até esse ponto, o legislador brasileiro preservou o trabalho como um "DEVER SOCIAL" do condenado e como um direito, porém, com dispositivos que relativizam o seu usufruto, conforme a situação fática da vaga e dos regimes de execução penal.

A mesma nota técnica também menciona o acesso das pessoas presas ao trabalho através das Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Presos - Regras de Mandela. Assim, a Regra nº 96 expressa que: 1. Todos os reclusos condenados devem ter a oportunidade de trabalhar e/ou participar ativamente na sua reabilitação.

Em setembro de 2022, o Rio Grande do Sul possui 12.697 pessoas privadas de liberdade desenvolvendo atividades de trabalho, interno (9.121) e externo (3.576), o que representa um percentual de 29,1% do total de recolhidos. Dentre estes, 3.867 são negros, sendo 3.609 homens e 258 mulheres. Esse valor representa 30,5% das pessoas privadas

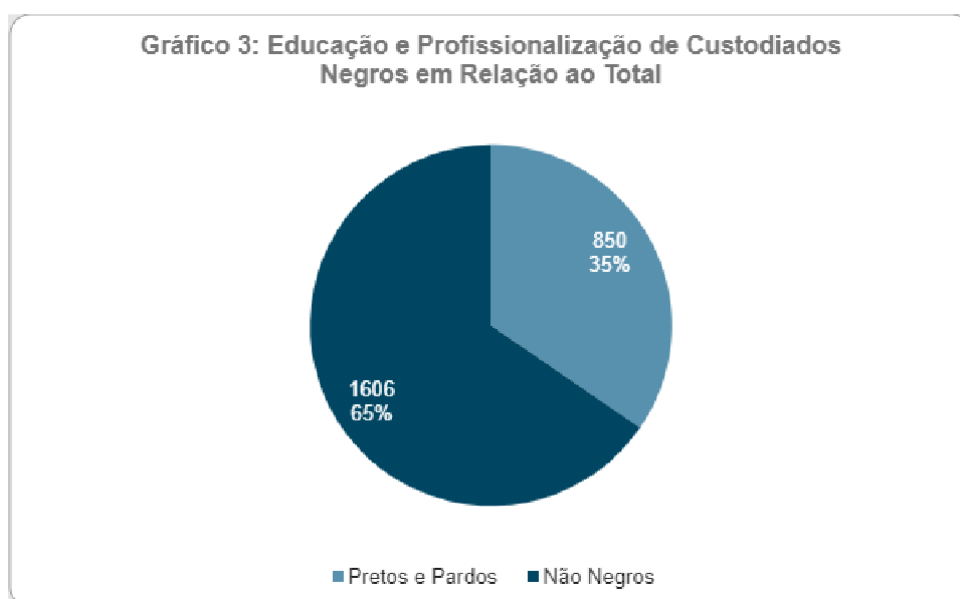
de liberdade que trabalham. Essa proporção está um pouco abaixo da proporção total de pessoas negras encarceradas, que é de 33,1%.



EIXO III - EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO

A oferta educacional deve considerar as especificidades e necessidades da população negra recolhida e ser organizada com a sua participação, reconhecendo o direito ao exercício de atividades educativas, considerando-se a valorização da cultura, conhecimentos, saberes e práticas.

De acordo com as informações de setembro de 2022, o Estado do Rio Grande do Sul apresenta um total de 2.464 pessoas recolhidas em processo de educação e profissionalização, o que representa 5,6% do total de recolhidos. Dentre estes, há 838 pretos e pardos, ou seja, 34%. Entre os pretos e pardos em processo de educação, registra-se 72 mulheres (35,6%) e 766 homens (33,9%).



EIXO IV - CORTE DE CABELO DA PESSOA NEGRA

Os cabelos são da maior importância para os mais diferentes povos, em diferentes regiões e nas diferentes épocas, sendo objeto de identificação de determinado grupo e cultura.

A identidade da pessoa negra encontra-se alicerçada não apenas na sua cultura, seja pelo vestuário, música, culinária etc., mas principalmente pela essência da imagem que carrega esse indivíduo. O estilo de cabelo é mais do que uma característica física que se expressa através do visual, uma vez que também está articulado com a construção identitária da pessoa preta ou parda, superior a estética temporal é a sua afirmação enquanto a garantia de poder ser o que é, e em sua naturalidade. Importa assegurar o direito de permanecer autêntico às suas origens as quais, também, alimentam sua autoestima tanto quanto os demais cidadãos. Gomes confirma essa realidade ao defender que:

...a identidade negra, enquanto uma construção social, é materializada, corporificada. Nas múltiplas possibilidades de análise que o corpo negro nos oferece, o trato do cabelo é aquele que se apresenta como a síntese do complexo e fragmentado processo de construção da identidade negra (GOMES, 2002, p.7).

Conforme o art. 5º e 29º da Declaração Universal dos Direitos Humanos e o art. 29 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, a obrigação de cortar os cabelos viola o princípio da humanidade. Dessa forma, a administração penitenciária deverá garantir às pessoas presas negras o uso de seu cabelo, o qual é parte inerente de sua identidade e.

...Sob este viés, não obstante a Constituição Federal não prever expressamente o direito à identidade pessoal, este pode ser considerado um valor da liberdade ou um aspecto do direito de imagem; é o direito que uma pessoa tem de ser identificada de forma individual e particularizada, por meio de caracteres que a acompanham e a diferenciam dos demais indivíduos... (WILLEMANN, 2018, p. 126.)

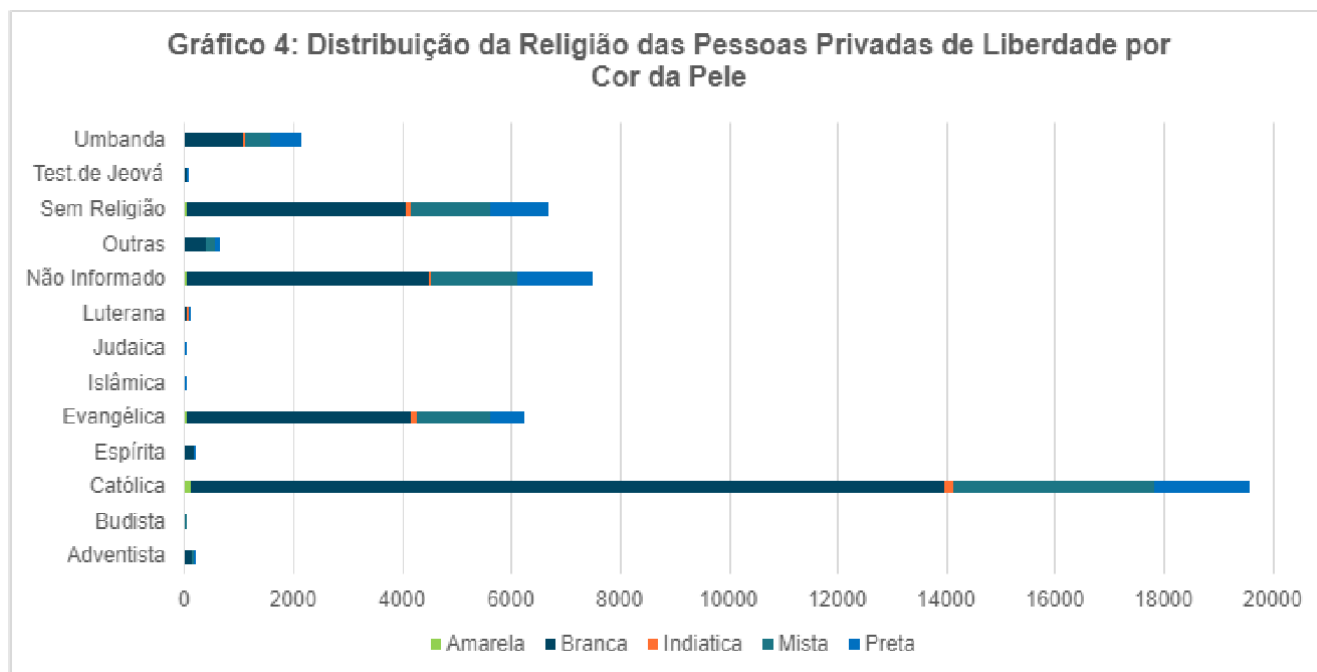
EIXO V - RELIGIOSIDADE DAS PESSOAS NEGRAS

A administração penitenciária deverá permitir e garantir as expressões religiosas dentro dos estabelecimentos penais, segundo crença do sentenciado (a), às religiões de matriz africana, justificando-se pelo fato da sua vertente e origem, bem como as demais religiões. De acordo com a Lei de Execuções Penais-LEP Art. 24, Seção VII, é direito do recluso (a):

...A assistência religiosa, com liberdade de culto, será prestada aos presos e aos internados, permitindo-se-lhes a participação nos serviços organizados no estabelecimento penal, bem como a posse de livros de instrução religiosa.

§ 1º No estabelecimento haverá local apropriado para os cultos religiosos... (BRASIL, 1984).

Dados da SUSEPE (2022) retratam que os reclusos se declaram, em sua maioria, católicos (19.593 ou 45%), evangélicos (6.250 ou 14,4%) e umbandistas (2.156 ou 4,9%). Ao se observar as pessoas privadas de liberdade negras, nota-se que aproximadamente 38% delas são católicas, 13,7% são evangélicas e 7,2% são umbandistas.



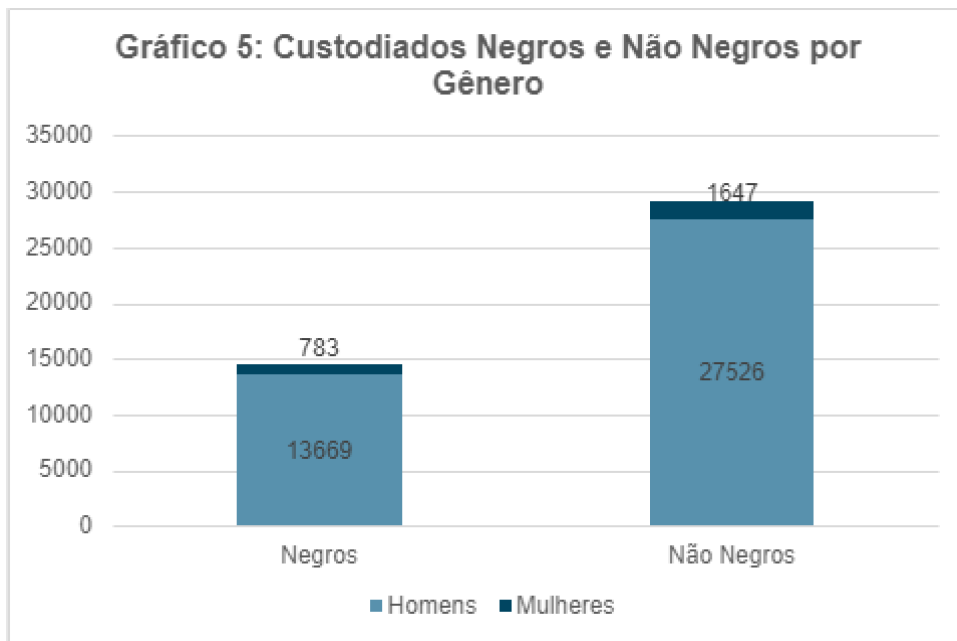
O Estatuto da Igualdade Racial, art. 25, assegura a assistência religiosa aos praticantes de religiões de matrizes africanas internados em hospitais ou em outras instituições de internação coletiva, inclusive àqueles submetidos a pena privativa de liberdade, contemplado na instrução normativa SJSPS nº 001/2022, publicado no DOE, 13 de junho de 2022. A administração penitenciária adotará as medidas necessárias para o combate à intolerância religiosa, assegurando que seja cumprido, respeitando os direitos à liberdade de crença e de culto das pessoas presas, conforme as

seguintes diretrizes da referida instrução normativa:

- ... I - é assegurada a atuação das diferentes confissões religiosas em igualdade de condições, vedado o proselitismo religioso e qualquer forma de discriminação ou estigmatização;
- II. - a assistência religiosa não deverá prestar-se para estabelecer disciplina, correição ou qualquer benefício ou privilégio;
- III. - à pessoa presa será assegurada o direito de expressão de sua consciência, filosofia ou prática de sua religião de forma individual ou coletiva, devendo ser respeitada a livre vontade de participação ou de abster-se de participar das atividades de cunho religioso (RIO GRANDE DO SUL, 2022).

EIXO VI - GÊNERO

Entre os 43.625 custodiados do Estado do Rio Grande do Sul, 14.452 estão registrados como pretos e pardos, sendo 783 mulheres e 13.669 homens. A análise por gênero revela que 32,2% das mulheres presas são pretas e pardas.



Do total de 2412 mulheres recolhidas no sistema prisional do Rio Grande do Sul em setembro de 2022, 1893 possuem filhos, o que representa 78,5% desse contingente. As mulheres pretas e pardas correspondem a 33,5% (634 mulheres) das mães, valor equivalente à proporção de mulheres negras no sistema prisional quando comparadas ao total de mulheres.



A administração penitenciária deve considerar as especificidades das mulheres negras quanto ao acesso à saúde, tanto física como mental, bem como da mulher negra gestante ou lactante. Também é necessário um programa de sensibilização e treinamento de profissionais de saúde, incluir conteúdos sobre diferenciais étnico/raciais nas condições de vida e na saúde da população nas capacitações de profissionais da rede básica e dos servidores penitenciários.

Outro ponto de destaque são as visitas no sistema prisional, conforme o artigo 41, inciso X, da Lei de Execuções Penais, o qual prevê como direito do preso a "visita do cônjuge, da companheira, de parentes e amigos em dias determinados". Na tabela abaixo observa-se a média histórica de visitas das pessoas privadas de liberdade e a diferença

significativa que se encontra quando se analisa esse dado em relação ao gênero. Os recolhidos em outubro de 2022 apresentam uma média histórica de visitas de 113,7 visitas por pessoa, considerando todo o período em que estiveram recolhidos. Porém, esse valor é, em média, 43,7 visitas por detento quando se analisa apenas as mulheres e 117,8 ao observar os homens. Mulheres

pretas e indígenas são aquelas que apresentam as menores médias históricas de visitas, sendo 31 e 33,9, respectivamente.

Cor da Pele	Média Histórica de Visitas		
	Homens	Mulheres	Total
Branços	120,4	45,0	116,2
Pretos	110,5	31,0	106,9
Pardos	119,0	46,9	114,7
Indígenas	54,2	33,9	51,9
Amarelos	60,0	44,5	58,6
Total	117,8	43,7	113,7

Tabela 4: Dados registrados no INFOPEN-RS, em outubro de 2022.

PESSOAS EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL

Conforme a Política Nacional de Atenção às Pessoas Egressas do Sistema Prisional, a pessoa egressa expressa dois importantes condicionantes: vulnerabilidade penal e vulnerabilidade social, as quais se somam e se multiplicam para estabelecer um difícil retorno ao convívio social. Neste sentido, a reinserção não pode ser vista simplesmente como um processo de adaptação social, mas sim como possibilidade de modificação dos papéis atribuídos pelo estereótipo seletivo (ZAFFARONI, 1997). As situações vivenciadas pela pessoa egressa da prisão são, portanto, entendidas como expressões da questão social, exigindo, por conseguinte, a intervenção do Estado para seu enfrentamento, especialmente no campo dos direitos sociais e das infrações existentes, há a necessidade de sua prestação positiva através das políticas sociais.

Nesse sentido, se faz necessário instituir uma cultura de combate às desigualdades históricas, preconceitos e violências, transversalizando ações em direção à população egressa do sistema prisional, representante maior de processos históricos de criminalização a que as parcelas mais pobres são vítimas. Por isso, a construção de políticas afirmativas e garantidoras de acesso e valorização dos capitais culturais, de informação, da educação, das oportunidades de geração de renda, da saúde e da cultura são ferramentas imprescindíveis para uma sociedade que combata o racismo em todas as suas esferas.

No Estado do Rio Grande do Sul o trabalho desenvolvido pelos Conselhos da Comunidade, desde 2013, tem voltado sua atenção também para a questão da população egressa do sistema penitenciário. Essa diretriz de atenção se dá pela parceria entre o Programa de Articulação Comunitária do Conselho Penitenciário do Estado e a Federação dos Conselhos da Comunidade da Área Penitenciária, atuando tanto na criação de novos Conselhos como na supervisão e incentivo das ações que a rede de 156 órgãos desenvolve dentro e fora dos estabelecimentos prisionais.

A partir de projetos, ações e a interlocução entre sociedade civil organizada e estabelecimentos prisionais, procura-se fomentar que a rede de atenção dos municípios seja mobilizada para oferta de acolhimento e oportunidades a quem retoma sua vida em liberdade. Desde 2020, são realizados, pelos Conselhos da Comunidade, ciclos de oficinas para formação e capacitação com os conselheiros, em que as temáticas do trabalho prisional, da geração de renda e da oferta de qualificação e capacitação profissional, tanto aos que se encontram em situação de privação de liberdade quanto para quem se torna egresso do sistema prisional, de forma que a municipalidade também foque nessa tarefa.

RECOMENDAÇÕES DA NOTA TÉCNICA

1. Elaboração do "**Plano de Ação de Enfrentamento ao Racismo no Âmbito do Sistema Prisional**", de acordo com os eixos da nota técnica xxx, definindo prioridades, responsáveis e cronograma;
2. Aplicar e analisar a pesquisa nos servidores penitenciários e nas pessoas privadas de liberdade sobre a temática;
3. Realizar o monitoramento do Plano de Ação, registrando preferencialmente no SME -Sistema de Monitoramento Estratégico;
4. Elaborar instrução normativa específica.