

ENFRENTAMENTO AO RACISMO NO SISTEMA PRISIONAL DO RIO GRANDE DO SUL

FIGHTING RACISM IN RIO GRANDE DO SUL'S PRISON SYSTEM

Submetido em: 28/02/2024 - **Aceito em:** 17/10/2024

CAMILA VENCATO NEUMANN¹
LILIAN DAS GRAÇAS RAMOS²
MÁRCIA GABRIELA LEMOS³
CATLEN PADILHA DE OLIVEIRA⁴
CAMILA FERREIRA DA ROSA⁵
CAROLINA DA ROSA REIS⁶
DÉBORA CRISTINA OLIVEIRA FERREIRA⁷
JAQUELINE MEDEIROS DE ÁVILA⁸
FERNANDA DORNELES KERTING⁹
LILIANE CRISTINA TERHORST¹⁰
WILLIAN MACIEL KRÜGER¹¹

RESUMO

Este relato de experiência tem como objeto a implementação de uma política penal antirracista no sistema prisional do Rio Grande do Sul, direcionada a policiais penais e à população privada de liberdade. O objetivo é descrever os esforços institucionais para enfrentar o racismo estrutural e institucional em organizações públicas de segurança. A metodologia adotada abrange a análise de referências bibliográficas, documentos, decretos e leis pertinentes ao tema. Como resultados, destaca-se a incorporação da temática antirracista no cotidiano prisional, o que pode futuramente

- 1 Graduação em Direito. Especialização em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela UNISINOS. **E-MAIL:** camilavencato@yahoo.com.br. **ORCID:** 0000-0001-5752-9705.
- 2 Graduação em Ciências Econômicas. Analista de projetos e políticas públicas do Rio Grande do Sul, mestre em Economia do Desenvolvimento pela PUC-RS. **E-MAIL:** lilian-ramos@ssps.rs.gov.br. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-3296-9228>.
- 3 Graduação em Psicologia. Especialização em Educação Inclusiva, LIBRAS e Políticas Públicas – URCAMP. **E-MAIL:** marcia-lemos@ssps.rs.gov.br. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-3428-779X>.
- 4 Graduação em Serviço Social. Especialização em Sistema Público de Saúde pela UFSM. **E-MAIL:** catlen-oliveira@ssps.rs.gov.br. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-3600-312X>.
- 5 Graduação em Serviço Social. Especialização em Serviço Social, Ética e Direitos Humanos. **E-MAIL:** camila-ferreira@susepe.rs.gov.br. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0002-9198-4086>.
- 6 Graduação em Serviço Social. Especialização em Saúde Coletiva, Direitos Humanos e Políticas Públicas. **E-MAIL:** carolina-reis@susepe.rs.gov.br. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-9336-5619>.
- 7 Graduação em Psicologia. Especialização em Gestão de Políticas Públicas e Projetos Internacionais pela PUC-Minas. **E-MAIL:** debora-ferreira@ssps.rs.gov.br. **ORCID:** 0009-0008-4496-2486
- 8 Graduação em Psicologia. Especialização em Gestão de Políticas Públicas pela Faculdade Única. **E-MAIL:** jaqueline-avila@susepe.rs.gov.br. **ORCID:** 0009-0006-8633-677X
- 9 Graduação em Direito. Especialização em Gestão Prisional. **E-MAIL:** fernanda-kersting@susepe.rs.gov.br. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-9407-3263>
- 10 Graduação em Psicologia. Especialização em Saúde Pública - Sanitarista pela Escola de Saúde Pública/ESPRS. **E-MAIL:** liliane-terhorst@susepe.rs.gov.br. **ORCID:** 0009-0005-0271-8504.
- 11 Graduação em Psicologia. Mestrado em Psicologia (UFCSPA). Atua como Técnico Superior Penitenciário. **E-MAIL:** willian-kruger@susepe.rs.gov.br. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7796-2556>.

contribuir para a mitigação de comportamentos racistas nesse ambiente.

Palavras-chave: Sistema Prisional. Racismo. Políticas públicas.

ABSTRACT

This experience report focuses on the implementation of an anti-racist penal policy in the prison system of Rio Grande do Sul, intended to the penal officers and the incarcerated population. The objective is to describe the institutional efforts to combat structural and institutional racism in public security organizations. The methodology adopted includes the analysis of bibliographical references, documents, decrees, and laws relevant to the subject. As results, the incorporation of the anti-racist topic into the daily prison routine is highlighted, which may contribute in the future to the mitigation of racist behaviors in this environment.

Keywords: Prison System. Racism. Public Policies.

INTRODUÇÃO

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 (Brescianini, 2019). Desde então, embora não existam instrumentos legais de discriminação racial, as práticas discriminatórias continuam presentes de maneira comum e cotidiana. Mesmo diante da pressão dos grupos minoritários pela adoção de instrumentos legais, tais medidas ainda não foram suficientes para eliminar essas práticas.

Silvio de Almeida (2019), 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 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 um elemento estruturante da dinâmica social e, portanto, não deve ser tratado como uma manifestação circunstancial. No âmbito de suas competências, cabe ao Estado o dever de combater ativamente a perpetuação do racismo nas diversas instâncias de poder, tanto no setor público quanto no privado com políticas que ampliem o debate acerca das desigualdades observadas na sociedade.

A questão do racismo que permeia nossa sociedade também se reflete no ambiente prisional. Mesmo isolado do convívio social, o sistema prisional faz parte da sociedade e, conseqüentemente, reproduz práticas e comportamentos discriminatórios, que podem ainda ser agravados pelas características do cárcere. Diante disso, a Superintendência dos Serviços Penitenciários (Susepe) idealizou a criação de uma comissão para enfrentar essas práticas:

a Comissão de Elaboração, Monitoramento e Implementação da Política Penal de Enfrentamento ao Racismo no Âmbito do Sistema Prisional. Neste relato de experiência, além da descrição do processo de implantação da comissão, serão detalhadas as ações realizadas.

1. O ENFRENTAMENTO AO RACISMO NO BRASIL

O enfrentamento ao racismo no Brasil é um desafio complexo e histórico, resultante de séculos de desigualdade social e discriminação racial. Apesar dos avanços legais e institucionais, como a criação de políticas públicas voltadas para a equidade racial, o racismo estrutural ainda permeia diversas áreas da sociedade. Nesse contexto, iniciativas específicas, tanto no setor público quanto no privado, têm buscado combater essas práticas e promover a inclusão, evidenciando a importância de ações contínuas e efetivas para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Um exemplo é a Lei nº 7.716 de 05 de janeiro de 1989 (Brasil, 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.

O Estatuto da Igualdade Racial, publicado mediante a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (BRASIL, 2010), também é um importante normativa que se destina 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.

Ainda se destacam o Decreto nº 52.223, de 30 de dezembro de 2014 (RIO GRANDE DO SUL, 2014), que regulamenta o sistema de cotas raciais para negros (as) em concursos públicos no serviço público estadual; e o Decreto nº 48.598, de 19 de novembro de 2011 (RIO GRANDE DO SUL, 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 Rio Grande do Sul.

1.1 O racismo e o sistema prisional

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 e demais profissionais e prestadores de serviços, fazendo-se necessário a definição de diretrizes.

A Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo (SSPS), a Susepe e o Conselho Penitenciário do Rio Grande do Sul têm envidado esforços para

desenvolver uma política estadual que contemple dispositivos legais nacionais e internacionais 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.

De acordo com a SSPS (2024), o Sistema Prisional Gaúcho custodia 42.052 pessoas, segundo o levantamento realizado em 31 de janeiro do mesmo ano, dos quais 39.608 são homens, 2.440 são mulheres e 2 são não binários, sendo que, desse total, 33,9% dos homens e 32,7% das mulheres são negros (pretos e pardos). Todavia, em comparação com a população gaúcha geral, é possível identificar uma super-representação da população negra nos estabelecimentos prisionais, pois conforme dados do Censo 2022, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), as pessoas negras correspondem à, aproximadamente, 21% da população gaúcha.

Atualmente a Susepe tem 5.881 servidores do sistema prisional, sendo que 632 se autodeclaram negros, ou seja, 10,7% dos servidores (Susepe, 2024). É provável que haja uma subnotificação, uma vez que a autodeclaração de raça/cor passou a ser exigida pelo estado apenas no ano de 2011 através da Lei 13.694 (RIO GRANDE DO SUL, 2011). Porém, é possível identificar um crescimento nesses números, visto que no último levantamento dessas informações, em setembro de 2022, o percentual de servidores autodeclarados negros era de 8,8%.

Em janeiro de 2024, 208 (3,5%) servidores da Susepe autodeclaram-se pretos e 424 (7,2%) autodeclaram-se pardos, de um total de 5.881 servidores, de forma que 10,7% se consideram negros – pretos e pardos. A maioria desses servidores ocupam o cargo de Agentes Penitenciários (AP), mas eles também estão presentes no cargo de Agentes Penitenciários Administrativos (APA) e de Técnicos Superiores Penitenciários (TSP), conforme mostra o Gráfico 1. Também é interessante ressaltar a evolução desses números em um curto período, pois a análise realizada em setembro de 2022 apresentava 8,8% de servidores negros na instituição, frente a 10,7% em janeiro de 2024.

Gráfico 1: Servidores autodeclarados negros por cargo



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Um levantamento de dados realizado em janeiro de 2024 (Susepe, 2024) constatou a existência de 15 servidores negros, de um total de 224 servidores em cargos de direção e vice direção de estabelecimentos prisionais, ou seja, 6,9%. Há também dois Delegados Penitenciários Regionais, de um total de 10 Delegados Regionais na Susepe (20%). Já considerando os cargos de chefia Atividade de Segurança e Disciplina (ASD), registra-se 17 servidores pretos e pardos na instituição, de um total de 112 servidores (15,2%), conforme especificado na Tabela 1.

Tabela 1: Servidores negros em cargos de liderança

Cargo	1ºDPR	2ºDPR	3ºDPR	4ºDPR	5ºDPR	6ºDPR	7ºDPR	8ºDPR	9ºDPR	10ºDPR	Casas Especiais	Total
Delegado	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Direção	1	0	1	1	2	1	2	1	2	2	2	15
Chefia ASD	7	0	0	0	0	2	0	1	3	1	3	17

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Também há o registro de 22 servidores autodeclarados negros no Grupo de Intervenções Regionais (GIR) entre um total de 315 pessoas (7,0% do total) e 2 agentes penitenciários no Grupo de Ações Especiais (GAES) dentre os 49 que compõem o grupo (4,0%).

Tabela 2: Servidores negros em grupos de operações especiais

Grupos de operações especiais	1ºDPR	2ºDPR	3ºDPR	4ºDPR	5ºDPR	6ºDPR	7ºDPR	8ºDPR	9ºDPR	10ºDPR	Casas Especiais	Total
GIR	3	3	0	2	4	1	2	1	1	3	2	22
GAES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Com base nos dados apresentados e com o objetivo de incorporar nas matrizes curriculares dos cursos de formação temas que incluam valores concernentes à pluralidade étnica e cultural, a Susepe concluiu que a temática de enfrentamento ao racismo deveria estar presente desde o ingresso do servidor na Escola do Serviço Penitenciário (ESP), por intermédio de um curso de formação com uma matriz curricular que oferecesse uma educação continuada sobre o tema.

A ESP tem a função de desenvolver atividades de ensino e capacitação para conhecimento, formação e o 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 tem como base curricular a prevalência de princípios de equidade, tolerância, respeito às diferenças étnicas e a valorização da pluralidade étnica e cultural.

Dessa forma, o enfrentamento ao racismo compõe a matriz curricular dos cursos de formação de servidores e capacitação por intermédio das abordagens dentro da disciplina de Gênero e Etnia.

Após a divulgação da NT, a comissão recebeu o reconhecimento estadual por meio de e-mail¹² do Procurador Geral do Estado, e, também, reconhecimento nacional face o e-mail¹³ da Coordenadora Geral de Cidadania e Alternativas Penais da Senappen/MJSP.

O processo de elaboração e acompanhamento da Política de Enfrentamento ao Racismo no Sistema Prisional realizados pela Comissão

12 As instituições não existem para si mesmas. As mais eficientes estão atentas à realidade social e procuram trabalhar para que aconteçam mudanças comportamentais positivas. A Comissão de Enfrentamento ao Racismo é um espaço no qual servidoras e servidores empreendem esforços e reúnem conhecimentos para que tenhamos uma sociedade realmente igualitária e justa. Meus sinceros parabéns e meu agradecimento.

13 Prezados e prezadas, gostaríamos de parabenizar o estado do Rio Grande do Sul pela iniciativa quanto à discussão sobre o enfrentamento ao racismo institucional no sistema prisional do Rio Grande do Sul. Essa temática é muito importante para a superação das desigualdades e também para que as políticas penais possam ser aplicadas de forma justa, e que considere os fatores sociais em sua construção. Esse passo é essencial para que sejamos mais resolutivos no enfrentamento dos problemas públicos que permeiam a noção de criminalidade e suas implicações sociais. Contem sempre conosco.

assume os seguintes objetivos: pensar mecanismos, ações e práticas efetivos de combate ao racismo; elaborar uma política efetiva específica de combate ao racismo e realizar atividades educativas continuadas alusivas à consciência negra.

2. A COMISSÃO DE ELABORAÇÃO, MONITORAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA PENAL DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO NO ÂMBITO DO SISTEMA PRISIONAL

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”, conforme portaria conjunta SJSPS/SUSEPE nº 003/2022, com o objetivo de promover a 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.

Assim que a Comissão de Elaboração, Monitoramento e Implementação da Política Penal de Enfrentamento ao Racismo no Âmbito do Sistema Prisional foi criada, os seus membros perceberam que era preciso ir além do círculo do sistema prisional para pensar mecanismos efetivos de combate ao racismo. Assim, com o intuito de pensar em conjunto o enfrentamento ao racismo no sistema penal, foram realizadas reuniões com as seguintes representações da sociedade civil e representantes institucionais: SSPS, Susepe, Gabinete do vice-governador, Conselho Regional de Psicologia (CRP), Conselho Regional de Serviço Social (Cress), Procuradoria Geral do Estado do Rio Grande do Sul (PGE/RS), Secretaria de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (SJCDH) e Secretaria Estadual da Saúde (SES). A partir dessas reuniões, foi elaborado um planejamento no qual foi descrita uma série de ações para balizar a atuação da comissão.

Dentre os itens desenvolvidos pela Comissão, este relato de experiência destaca a elaboração de nota técnica orientativa, a criação de vídeo institucional, a aplicação de um questionário aos servidores, a realização de encontro nacional, uma campanha educativa e a gravação de um podcast.

2.1 Elaboração de Nota Técnica Orientativa

Uma das primeiras ações da Comissão foi a elaboração de uma Nota Técnica (NT), cujos objetivos eram construir diretrizes para a política de enfrentamento ao racismo no sistema prisional do RS, trazendo em seu

texto marcos legais e conceituais; incentivar o acesso a vagas para servidores negros(as) em cargos de chefia na SSPS e Susepe; incorporar nas matrizes curriculares dos cursos de formação de professores temas que incluam valores concernentes à pluralidade étnica e cultural; e criar um diagnóstico institucional sobre o discriminações raciais e recomendações para seu enfrentamento.

A NT foi dividida em três pilares que representam seu público-alvo: servidores penitenciários, pessoas privadas de liberdade e pessoas egressas do sistema prisional. Embora a NT tenha sido publicada no Diário Oficial do Estado (DOE-RS) em novembro de 2022, seu lançamento oficial ocorreu somente em setembro de 2023, durante o 1º Encontro Nacional sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo no Sistema Prisional do Rio Grande do Sul e a 1ª Mostra Nacional de Experiências Compartilhadas.

O evento utilizado para divulgação, que também será objeto deste relato, pois faz parte das ações da Comissão, contou com a participação de diversos servidores do sistema prisional de diferentes estados, trabalhadores das políticas públicas das três esferas de governo, além de entidades da sociedade civil que atuam no enfrentamento ao racismo. Assim, foi possível alcançar um número de pessoas e entidades que apenas a publicação não atingiria. Após o evento, a NT foi publicada na íntegra no site da SSPS e na Intranet da Susepe, para fins de transparência, domínio público e, principalmente, a fim de que seja fonte de reflexão e diretrizes de trabalho.

Buscando alcançar os objetivos traçados pela NT, diversas ações foram realizadas. Entre elas, destaca-se o incentivo a acesso de vagas para servidores negros (as) em cargos de chefia.

2.2 O vídeo “RS Combate o Racismo”

A Comissão também desenvolveu uma campanha institucional de combate ao racismo, em que um Grupo de Trabalho (GT) construiu as etapas para a elaboração de um vídeo institucional, com o objetivo de despertar nos servidores penitenciários a consciência sobre a temática do racismo institucional. Esse vídeo¹⁴ foi divulgado nos sites oficiais da SSPS, da Susepe e do Governo do Estado do RS e suas respectivas redes sociais.

O vídeo foi criado com a participação exclusiva de servidores negros das 10 regiões penitenciárias do RS, com o seguinte *slogan*: “Eu sou servidor penitenciário e sou antirracista, e você?”. A partir da divulgação do vídeo nos sites institucionais e nas redes sociais, buscou-se atingir também pessoas de fora da instituição. O próprio título do vídeo foi pensado objetivando futuras

14 <https://www.youtube.com/watch?si=F3EvMI7OvEtmYXOw&v=ejKbpiwwhSE&feature=youtu.be>

parcerias com as demais secretarias do estado por meio da transversalização das políticas públicas de combate ao racismo.

2.3 A aplicação de questionário aos servidores penitenciários

Pensando que algumas campanhas não atingem seu objetivo, pois nem todos estão sensibilizados com determinados temas, a Comissão verificou que era preciso criar e aplicar um questionário de pesquisa entre os servidores penitenciários. Esse estudo qualitativo e quantitativo teve como objetivo compreender como os servidores penitenciários percebem a temática do racismo institucional na sociedade e no contexto da rotina de trabalho no sistema prisional, além de traçar um perfil social do servidor.

O questionário foi pauta desde o início do trabalho da Comissão, tendo em vista a necessidade de conhecer a instituição, não somente pelo levantamento do diagnóstico da NT, mas, também, por meio de uma pesquisa voltada a todos os servidores. Ele foi construído pelos membros da Comissão e a aplicação foi validada pela equipe de pesquisa da Secretaria de Planejamento, Gestão e Governança (SPGG). As questões consideraram a realidade do sistema prisional do Rio Grande do Sul e foram dirigidas a todos os servidores da Susepe, buscando identificar possíveis diferenças de percepção entre os servidores negros e não negros.

O questionário foi dividido em blocos e enviado como um formulário *online*, o que garantiu sigilo ao servidor. O bloco 1, com uma pergunta, teve como objetivo traçar o perfil do servidor penitenciário. O bloco 2, com três perguntas, buscou identificar como os respondentes percebem preconceito racial na sociedade, enquanto o bloco 3, com onze perguntas, investigou a percepção de preconceito racial dentro da Susepe. A pesquisa ficou disponível para respostas por dois meses, período em que houve esforços de divulgação da proposta por parte dos membros da Comissão e da gestão, que mobilizou as equipes de comunicação da SSPS e da Susepe, e os gestores locais no processo de sensibilização quanto à importância das informações. Apesar dessas iniciativas, a adesão foi baixa, o que também evidenciados desafios a serem enfrentados na condução das políticas de enfrentamento ao racismo no estado.

O questionário de pesquisa foi disponibilizado de forma online entre os dias 01 de novembro a 30 de dezembro de 2022 e contou com a participação voluntária de 807 pessoas, que formaram uma amostra para a análise de um total de 5.776 servidores da instituição à época, ou seja, 14,0% do total. Como todos os servidores da instituição foram convidados a participar e a adesão voluntária foi baixa, não é possível garantir que as respostas obtidas correspondem a uma

amostra representativa. Portanto, os resultados podem não refletir de forma fiel a realidade da Susepe (Kahn, 2010).

A análise de perfil dos servidores, de acordo com esta pesquisa (SSPS/SUSEPE/2023), revela que a maioria dos respondentes são pessoas brancas, heterossexuais, com idade entre 35 e 45 anos, com pós-graduação completa e que ocupam o cargo de agente penitenciário. Este grupo se distribui da seguinte forma: 52% agentes penitenciários (AP), 20% agentes superiores penitenciários (APA), 22% técnicos superiores penitenciários (TSP) e 6% outros, que estão em cargos em comissão, cedidos ou adidos de outros órgãos e estagiários. Em termos de gênero, mulheres e homens cisgêneros predominaram entre os que responderam, com pequena vantagem para as mulheres. Quanto a percepção sobre o racismo, 3,8% das pessoas afirmaram que não existe no Brasil. Por outro lado, 77,4% declararam já ter sofrido ou presenciado atos de discriminação racial em algum momento de suas vidas, sendo que, a maioria deles, teria acontecido em espaços públicos.

Entre os respondentes, 25,9% se identificaram como pretos ou pardos e 30% desses servidores relataram já ter sofrido algum ato de discriminação racial ao longo da carreira profissional na Susepe, sendo que a maioria desses atos teriam partido de colegas da instituição. Contudo, a grande maioria deles (93,6%) optou por não registrar denúncia formal devido, principalmente, a não acreditar nos canais existentes para tal. Já os 3,2% das pessoas que registraram denúncia formal optaram por utilizar tanto a Corregedoria da Susepe como a Delegacia de Polícia. Porém, esses servidores não ficaram satisfeitos com a forma como a instituição lidou com a situação.

Além de questionar as pessoas que sofreram atos racistas na Susepe, a pesquisa também investigou o comportamento das pessoas que presenciaram tais atos. 26,9% dos servidores afirmaram já ter presenciado algum ato de discriminação racial ao longo da carreira profissional na Susepe, vindo principalmente de colegas de trabalho no exercício da atividade profissional. Vale destacar que atos de superiores hierárquicos apareceram em segunda posição, com a mesma frequência de atos da população privada de liberdade.

Assim como aconteceu com os servidores que sofreram com atos de discriminação, os que presenciaram também teriam optado, em sua grande maioria, por não apresentar denúncia formal, sendo que apenas 4,2% denunciaram na respectiva entidade de classe, na Corregedoria da Susepe ou na Corregedoria e na Delegacia de Polícia simultaneamente. Nesse caso, quase metade (45,5%) teriam ficado satisfeitos com a forma como a instituição lidou com a denúncia. Entre aqueles que presenciaram atos de discriminação e não realizaram denúncia formal, o motivo mais apontado foi, novamente, o

fato de não acreditar nos canais existentes para denúncias, seguido por medo de punição.

Dessa forma, é possível perceber que as ações de enfrentamento ao racismo precisam ser mais bem trabalhadas na Susepe, pois além de ser um ambiente sujeito a reprodução de atos de discriminação racial, assim como qualquer outro ambiente na sociedade, também faz com que as pessoas que sofrem ou presenciam estas situações se sintam coibidas a denunciar. Outro ponto importante seria trabalhar nos sistemas de acesso e na credibilidade do órgão responsável por receber as denúncias.

No final da pesquisa, os participantes foram questionados a respeito do conhecimento sobre políticas de combate ao racismo na Susepe, em que a grande maioria (87,7%) respondeu não conhecer. Isso denota a necessidade de diversificar e intensificar as estratégias de divulgação destas campanhas.

2.4 A realização do 1º Encontro Nacional sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo no Sistema Prisional do Rio Grande do Sul e a 1ª Mostra Nacional de Experiências Compartilhadas

O encontro surgiu da necessidade de dar visibilidade às boas ações desenvolvidas durante todo o ano de 2023, e não somente no mês da consciência negra. Com isso, foi idealizado um encontro nacional para compartilhar experiências de outros estados que também desenvolvem práticas de enfrentamento ao racismo no sistema prisional.

Figura 1: Banner de divulgação disponibilizado na entrada do evento



Fonte: elaborada pelos autores (2023).

O local escolhido para sediar o evento foi a Cinemateca Capitólio, um espaço na área central de Porto Alegre, conhecido por receber projetos e ações de grande relevância, com foco na inclusão social.

Na intenção de dar visibilidade às boas práticas desenvolvidas pelos estados no âmbito do sistema prisional, o evento promoveu a 1ª Mostra Nacional de Experiências Compartilhadas. A mostra foi criada com o objetivo de divulgar, selecionar e destacar experiências que visavam difundir conhecimento e qualificar as políticas estaduais de enfrentamento ao racismo no sistema prisional. Foram inscritos 10 estados, que apresentaram suas práticas por meio de vídeos e explicaram, de forma resumida, como cada ação é realizada. A Comissão estabeleceu critérios¹⁵ para avaliar os trabalhos e selecionar os 3 primeiros colocados, sendo classificados Ceará, Rio de Janeiro e Maranhão.

Ao longo da programação do Encontro, foram apresentadas atividades culturais desenvolvidas por artistas *slammers*¹⁶ do Coletivo Poetas Vivos e do grupo de dança Afrosul/Odomodê, ambos reconhecidos pela valorização da cultura negra e com atuação específica sobre a temática racial. Também estava planejado um percurso guiado pelos espaços negros significativos da história da população na cidade de Porto Alegre; no entanto, fortes chuvas inviabilizaram o passeio. Além disso, um espaço foi disponibilizado a empreendedores do movimento *Black Money*, com a finalidade de fortalecer a economia, por meio da venda de bens e serviços produzidos e comercializados por pessoas negras.

15 Critérios de avaliação dos trabalhos:

1. Resultados alcançados em relação aos resultados pretendidos:

A) Alcançou a totalidade dos resultados: 05 pontos

B) Alcançou mais de 50% dos resultados propostos: 04 pontos

C) Alcançou 50% ou menos dos resultados pretendidos: 03 pontos

2. O Projeto foi executado uma única vez ou está tendo continuidade:

A) Única vez: 03 pontos

B) Possui continuidade: 05 pontos

Da apresentação do projeto:

1. Capacidade de exposição das ações desenvolvidas:

A) Ótimo: 05 pontos

B) Muito bom: 03 pontos

C) Bom: 02 pontos

2. Apresentação dentro do tempo estabelecido:

A) Apresentação dentro do tempo: 03 pontos

B) Utilizou até 01 minuto a mais para apresentação: 02 pontos

C) Ultrapassou mais de 01 minuto no tempo de apresentação: 01 pontos

3. Voto da plateia: 02 pontos

16 Como são chamados os poetas competidores nas batalhas – defendem sua composição através de performances que contemplam corpo e voz como instrumento no ato de recitar (COSTA, 2020).

Figura 2: Palestra durante o evento



Fonte: elaborada pelos autores (2023).

Ao final do evento, de forma simbólica, os participantes foram apresentados com bonecas “*Abayomi*”¹⁷, fruto de um projeto social¹⁸ desenvolvido na Penitenciária Estadual Feminina de Torres - PEFT. O projeto e as bonecas foram apresentados por uma das responsáveis pela confecção do material, uma mulher em situação de prisão, recolhida naquela unidade prisional.

2.5 A Campanha Educativa e o Podcast

Finalizando o ano e em homenagem ao Dia Nacional da Consciência Negra, celebrado em 20 de novembro, o governo do estado promoveu uma programação para intensificar as reflexões sobre a pauta antirracista. Nesse contexto, a SSPS e a SUSEPE, por meio da Comissão, tiveram a oportunidade de criar e divulgar uma campanha educativa em alusão ao mês da Consciência Negra de 2023.

Assim, durante todo o mês de novembro foram publicados *cards*¹⁹ educativos, que abordavam expressões preconceituosas, fornecendo orientações sobre a sua não utilização delas e apresentando as formas corretas de fala. Além disso, foram criados *cards* para divulgar escritoras e escritores negros e suas obras, com o intuito de destacar a importância das contribuições de peças negras na literatura nacional e internacional. Essas publicações foram

17 Boneca negra feita com retalhos de pano, sem cola e sem costura, importante símbolo de resistência negra na cultura brasileira, foi criada pela artesã maranhense Lena Martins no final da década de 80 (Gobbato, 2024).

18 As bonecas foram produzidas para o evento por oito mulheres privadas de liberdade, custodiadas no PEFT. As reclusas aprenderam produzir as Abayomis e a compreender sua simbologia em oficina pontual, que incluiu uma roda de conversa, oferecida no estabelecimento prisional em parceria com ONG Pés Livres, que atua no auxílio a crianças e mulheres em situação de vulnerabilidade social.

19 A criação de *cards* destacou os autores negros e suas obras. As fotos utilizadas são de domínio público e a comissão reconhece a importância da imagem como representação do enfrentamento ao racismo.

compartilhadas nas redes sociais do Governo do estado, alcançando um grande número de indivíduos.

Figura 3: Exemplo de card com autor negro



Fonte: elaborada pelos autores (2023).

Ao elaborar os *cards* com autores negros, a maior dificuldade foi limitar quem seriam esses autores. Dentre os diversos escolhidos, destaca-se Oliveira Silveira, que, conforme relato do colunista Mamau de Castro nas páginas do Correio Brasiliense (2022), era um “[...] poeta, escritor, professor, pesquisador da cultura, política e história afro-brasileira. Um sábio líder guerreiro, defensor das causas negras pela igualdade social. Um dos idealizadores do Vinte de Novembro como o Dia da Consciência Negra.”

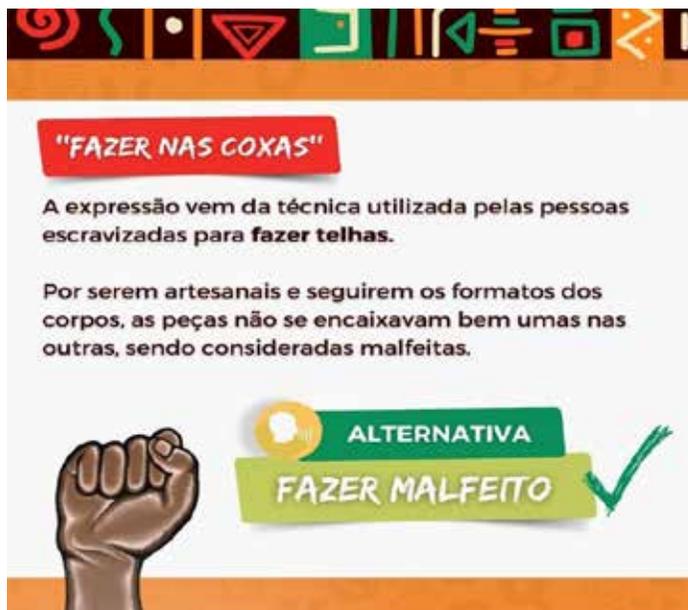
Figura 4: Exemplo de card com autora negra



Fonte: elaborada pelos autores (2023).

Outra autora que ilustra o material é Carolina Maria de Jesus, que se destaca como ícone da literatura brasileira. Sua obra transcende as barreiras da literatura convencional, refletindo a realidade social e cultural de sua época.

Figura 5: Exemplo de card com expressão racista e sua alternativa correta



Fonte: elaborada pelos autores (2023).

A divulgação dos cards fez com que a Comissão fosse convidada a participar do Podcast "Programa Diálogos RS", da plataforma do Governo do Estado. Essa oportunidade permitiu intensificar a discussão da pauta antirracista desenvolvida no governo gaúcho no mês da Consciência Negra, bem como destacar as ações realizadas no âmbito do sistema penal. O episódio foi publicado no site do Governo do Estado do RS, no canal do programa no YouTube, e compartilhado pela Comissão nas redes sociais.

Figura 6: Participação no podcast do programa Diálogos RS



Fonte: elaborada pelos autores (2023).

Com a participação no podcast, os três membros da Comissão tiveram a oportunidade de ampliar o debate sobre o enfrentamento ao racismo no sistema prisional. A participação no programa reforçou a visibilidade das ações da comissão e contribuiu para sensibilizar um público mais amplo sobre a necessidade de combater o racismo de forma ativa e permanente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A união de esforços entre Governo do Estado do Rio Grande do Sul, SSPS, SUSEPE e sociedade civil resultou na criação da Comissão de Elaboração, Monitoramento e Implementação da Política Penal de Enfrentamento ao Racismo no Âmbito do Sistema Prisional. Desde então, o tema tem sido amplamente discutido pelos membros da comissão, culminando na busca por ações que efetivamente combatam o racismo no sistema prisional gaúcho.

Dessa busca, surgiu a Nota Técnica Orientativa, com o objetivo de traçar diretrizes para a política de enfrentamento ao racismo no sistema prisional. Entre suas propostas estavam a ampliação do acesso de servidores (as) negros (as) a cargos de chefia na SSPS e SUSEPE, a inclusão de temas que valorizem a pluralidade étnica e cultural nas matrizes curriculares dos cursos de formação, e a formulação de recomendações específicas

Além disso, a Comissão tem promovido ações concretas no combate ao racismo. Um exemplo foi a criação do vídeo da campanha “RS Combate o Racismo”, idealizado para conscientizar os servidores acerca do racismo institucional. Também foi aplicado um questionário aos servidores penitenciários, objetivando compreender como a temática do racismo institucional é percebida no cotidiano do sistema prisional.

Outras iniciativas notáveis incluem o 1º Encontro Nacional sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo no Sistema Prisional do Rio Grande do Sul e a 1ª Mostra Nacional de Experiências Compartilhadas, que proporcionaram um espaço para que os servidores pudessem compartilhar suas experiências envolvendo situações de racismo, bem como para o compartilhamento de reflexões por parte de estudiosos e representantes da sociedade civil. A participação de servidores de dez estados brasileiros reforçou o caráter nacional do evento. Além disso, a Comissão lançou uma campanha educativa ampliando o debate sobre o racismo.

Por fim, é preciso lembrar que a Comissão de Elaboração, Monitoramento e Implementação da Política Penal de Enfrentamento ao Racismo no Âmbito do Sistema Prisional é uma comissão permanente. O racismo exige enfrentamento contínuo, uma vez que não se trata de uma questão que será resolvida com ações pontuais e campanhas temporárias. Nossa sociedade está alicerçada em bases racista, e, por isso, devemos reconhecer essa realidade e combatê-la ativamente. A criação da Comissão foi um passo importante, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **O que é Racismo Estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2019.

BRASIL. Lei nº 7.716/1989. **Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.** Disponível em: < <https://encurtador.com.br/djUb8>>, acesso em: 15 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.288/10. **Estatuto da Igualdade Racial.** Brasília, DF: Presidência da República, 2010.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Brasileiro de 2022.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: < <https://encurtador.com.br/ADNs7>>, acesso em: 12 fev. 2024.

BRESCIANINI, Carlos Penna. Há 131 anos, senadores aprovavam o fim da escravidão no Brasil. **Agência do Senado, 2019.** Disponível em: < <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/13/ha-131-anos-senadores-aprovavam-o-fim-da-escravidao-no-brasil>>, acesso em: 06 set. 2024.

COSTA, Vicente. Slam Poetry: Batalhas de Poesia. **SESC RJ**. Rio de Janeiro, 23 de julho de 2020. Disponível em: < <https://www.sescrj.org.br/noticias/cultura/slam-poetry-batalhas-de-poesia>>, acesso em: 21 fev. 2024.

DE CASTRO, Mamau. O afro-gaúcho Oliveira Silveira, o poeta da consciência negra. **Correio Braziliense**, 17 de dezembro de 2022. Disponível em: <<https://www.correio braziliense.com.br/opinia o/2022/12/5059738-artigo-o-afro-ga ucho-oliveira-silveira-o-poeta-da-consciencia-negra.html>>, acesso em: 20 fev. 2024.

GOBBATO, Caelf da Silva. **Manifesto pelo reconhecimento da criadora da boneca Aboyomo, “Lena Martins”**. Coletivo Abayomi boneca preta brasileira/2020. Disponível em: <<https://www.bonecaabayomi.com/imprensa-cita%C3%A7%C3%B5es>>, acesso em: 10 de Set. 2024.

KAHN, Tulio. Discriminação Racial e Segurança Pública: a questão do racismo institucional. Brasília. **Ministério da Justiça - Secretaria Nacional de Segurança Pública**. 2010. Disponível em: <<https://dspace.mj.gov.br/handle/1/2704>>, acesso em: 15 fev. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 48.598/2011**. Dispõe sobre a estrutura básica da Secretaria da Administração Penitenciária do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/DEC%2054.677.pdf>>, acesso em: 18 fev. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 13.694, de 19 de Janeiro de 2011**. Estatuto Estadual da Igualdade Racial e dá outras providências. Disponível em: <<https://leisestaduais.com.br/rs/lei-ordinaria-n-13694-2011-rio-grande-do-sul-institui-o-estatuto-estadual-da-igualdade-racial-e-da-outras-providencias>>, acesso em: 08 set. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 52.223/2014**. Regulamenta o sistema de cotas raciais para negros(as) em concursos públicos no serviço público estadual. Disponível em: <https://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.asp?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=61869&hTexto=&Hid_IDNorma=61869>, acesso em: 16 fev. 2024.