

Institui Protocolo de Aplicação da Promoção da Igualdade Racial na Rede Municipal de Ensino de Araruama e dá outras providências.

Art. 1º. Fica instituído Protocolo de Aplicação da Promoção da Igualdade Racial na Rede Municipal de Ensino de Araruama.

§ 1º. O documento visa estabelecer parâmetros organizacionais e pedagógicos para a promoção da igualdade racial nas unidades escolares da rede municipal de ensino.

Art. 2º. As ações dispostas no documento constante do anexo a esta Portaria serão acompanhadas pelo Departamento de Promoção de Igualdade Racial, criado pela Lei Complementar Nº 196, de 09 de janeiro de 2025.

Art. 3º. A Secretaria Municipal de Educação poderá editar normas complementares necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 4º. Esta Portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação, revogadas todas as disposições ao contrário.

Registre-se. Publique-se. Cumpra-se.

VALERIA CRISTINA TAVARES DO AMARAL
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

ANEXO I

PROTOCOLO DE APLICAÇÃO DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE ARARUAMA / RJ.

1. Introdução

O protocolo é um instrumento de referência para as práticas pedagógicas e institucionais, objetivando contribuir diretamente para a implementação de ações que promovam a igualdade racial nas unidades escolares da Rede Municipal de Araruama. Está fundamentado nos aspectos legais e teóricos da educação em relação às questões étnico-raciais e direitos humanos visando combater o racismo e promover a equidade, além de valorizar a identidade dos estudantes negros, indígenas e quilombolas.

2. Marco Legal

- Constituição Federal (art. 205 e art. 206)
- Códigos 10.639/03 e 11.645/08
- Lei de Igualdade Racial (Lei 12.288/10)
- Plano Nacional de Educação (PNE)
- Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino das Relações Étnico-Raciais

3. Princípios Orientadores

- A identidade racial dos estudantes como recurso
- Representação e protagonismo negro e indígena
- Interseccionalidade (raça, gênero, deficiência, classe)
- Formação contínua indígena, antirracista e afrocentrada
- Controle democrático e participativo

4. Responsabilidades por Segmento

4.1. Secretaria Municipal de Educação

- Garantir financiamento e estrutura para iniciativas de igualdade racial na educação.
- Formar parcerias com universidades, coletivos, quilombos e instituições de pesquisa.
- Garantir a presença de temas de relações étnico-raciais no currículo, formação de professores e material didático.

4.2. Coordenação de Educação para Promoção da Igualdade Racial na Educação

- Fornecer suporte técnico e instrucional às escolas.
- Articular ações intersetoriais com os setores de Saúde, Cultura e Assistência Social.
- Organizar e analisar dados sobre disparidades raciais no sistema (evasão, repetência, expulsão).

4.3. Gestão Escolar

- Desenvolver e liderar o Plano de Ação Antirracista da Escola, envolvendo a comunidade escolar.
- Incentivar discussões sobre relações raciais nos conselhos escolares e espaços pedagógicos de diálogo.
- Designar um Professor de Referência em Relações Étnico-Raciais na escola.
- Incorporar nas políticas escolares maneiras de lidar com o racismo e valorizar a diversidade.

4.4. Coordenação Pedagógica

- Incorporar ao Projeto Político Pedagógico.
- Tornar temas étnico-raciais transversais no currículo e nas avaliações.
- Facilitar e orientar abordagens formativas com foco em afrocentricidade e decolonialidade.
- Realizar acompanhamento pedagógico das ações étnico-raciais em sala de aula.

4.5. Orientação Educacional

- Criar etapas de ação para escuta, acolhimento e mediação de tensões raciais.
- Revisar casos de discriminação racial e fornecer apoio psicossocial.
- Incentivar práticas que aumentem a autoestima e identidade dos alunos negros e indígenas.
- Oferecer rodas de conversa, círculos afetivos e práticas restaurativas para conteúdos raciais.

4.6. Professores

- Projetar e implementar estratégias pedagógicas afrocentradas em suas respectivas áreas de especialização.
- Empregar materiais didáticos e literários com representação racial.
- Engajar-se em formações continuadas sobre relações étnico-raciais.
- Trabalhar consistentemente durante o ano letivo com senso crítico sobre temas afro-brasileiros e indígenas.

4.7. Funcionários de Apoio e Funcionários da Escola

- Engajar-se em conversas formativas com a equipe escolar sobre racismo institucional.
- Colaborar para promover um ambiente de aprendizado positivo e livre de discriminação.
- Ser parte da solução ao denunciar e enfrentar instâncias de racismo.

5. Ações Prioritárias

- Prática do Círculo de Afeto como forma de escuta e valorização da identidade.
- Implementação de um calendário anual de atividades culturais afro-brasileiras e indígenas.
- Formação obrigatória de professores sobre as leis 10.639/03 e 11.645/08.
- Produção anual de diagnósticos raciais juntamente com análise de indicadores educacionais por raça.

6. Monitoramento e Avaliação

- Acompanhamento qualitativo e quantitativo de medidas e efeitos para o aprendizado.
- Avaliações anuais com representantes de cada estrutura educacional.
- Refinamento contínuo do protocolo em resposta a descobertas e limitações.

ANEXO II

O protocolo foi elaborado a partir das Diretrizes Curriculares para Educação em Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira, que busca alcançar oportunidades iguais, a defesa dos direitos individuais, coletivos e difusos, e superar e combater a discriminação e desigualdades raciais. Para fins deste instrumento considerar-se-á:

I: discriminação racial ou étnico-racial: qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica que tenha por objetivo ou efeito anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais na esfera política, econômica, social, cultural ou qualquer outro campo da vida pública;

II - desigualdade racial: qualquer situação de discriminação no acesso a bens, serviços e oportunidades, na vida pública e privada, na administração pública ou na empresa, a classificação em categorias ou classes baseadas em raça, cor, descendência ou origem racial ou étnico-racial;

III - população negra: o grupo de pessoas que se declara preta e parda, pelas designações de cor ou raça originadas nas classificações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou adote autodefinição equivalente;

IV - positivos: as ações e os programas efetivos criados pelo Município e setor privado para reparar as desigualdades raciais e garantir as oportunidades iguais a todos;

V - racismo: teorias e crenças de que uma determinada raça é superior ou inferior às outras, usadas como pretexto para qualquer tipo de agressão física e mental;

VI - racismo de base institucional - ações ou omissões de caráter sistêmico que são formais e não formais, assim como normas, práticas, critérios e padrões de diagnóstico e tratamento de natureza organizacional e institucional, seja pública ou privada, baseados em preconceitos ou estereótipos, expressando discriminação e ineficiência na prestação de atividades e serviços de qualidade às pessoas segundo raça, cor, ancestralidade, cultura, religião, origem racial ou étnico-racial;

VII - política pública em defesa da igualdade racial: ações desenvolvidas pela SEDUC.

VIII - comunidades quilombolas: grupos étnico-raciais, segundo critério de auto-atribuição, com trajetória histórica própria, dotados de território e com presunção de ancestralidade negra relacionada com luta contra a opressão histórica.

IX – Intolerância religiosa: qualquer forma de discriminação, distinção, exclusão, preferência ou restrição envolvendo conteúdo depreciativo, prática discriminatória, ato individual ou coletivo ou instituição, ou dano moral, material ou imaterial, direcionado contra indivíduos, ou instituições e símbolos religiosos, instituições ou crenças, associadas ou não aos cultos afro-brasileiros, baseado em identidade religiosa, concepção, manifestação de fé religiosa ou prática de culto, ritual ou liturgia ou práticas, ofensivas à moral ou moral ou objetos éticos ou religiosos, com potencial para produzir ou instigar ódio religioso ou ódio de religião e seus adeptos.

Cabe a secretaria também estimular e apoiar ações socioeducativas que promovam atividades para inclusão social através de cooperação técnica, intercâmbio, convênio, incentivo, trabalho, entre outras medidas. As

escolas devem valorizar a diversidade racial ao promover debates, fóruns, aulas ou qualquer atividade sobre um tema, ao convidar negros e indígenas para debater o tema nas escolas sobre os tópicos discutidos. A Secretaria deverá empreender projetos para distribuir obras literárias por negros e indígenas que refletem sua história, cultura e vida tradicional. A secretaria também implementará programas de incentivo, projetados para aumentar a participação negra na educação pública, incluindo, mas não se limitando, às seguintes medidas conforme seja adequado:

I - Promover todas as ações que mobilizem e sensibilizem as instituições educacionais privadas a adotarem políticas e ações positivas;

II - Promover o acesso ao Ensino Superior para estudantes negros e indígenas como forma de assegurar uma inclusão mais ampla e efetiva dessas pessoas nas instituições;

III - Cumprir as disposições da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases para a educação nacional, e da Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial, conforme o ensino obrigatório da História e Cultura Afro-brasileira e indígena nos currículos do Ensino Médio e Fundamental, através das Leis Federais nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, e nº 11.645, de 10 de março de 2008.