

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ÁGUA FRIA**  
**GABINETE DO PREFEITO**  
**MAIS TRABALHO E MAIS PROGRESSO**

**DECRETO Nº 150, DE 15 DE MAIO DE 2026**

**Institui o Protocolo Antirracista no âmbito da Rede Municipal de Ensino de Água Fria e dá outras providências.**

O **PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ÁGUA FRIA**, Estado da Bahia, no uso das atribuições e competências que lhes são conferidas pela Lei Orgânica Municipal,

- **CONSIDERANDO** que o Município de Água Fria possui 2.972 estudantes matriculados na Rede Municipal, dos quais 96,80% se autodeclararam pretos ou pardos, conforme dados do Censo Escolar 2025;
- **CONSIDERANDO** a necessidade premente de combate ao racismo estrutural e institucional no ambiente escolar, garantindo a dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos;
- **CONSIDERANDO** a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, nos termos das Leis Federais nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008;
- **CONSIDERANDO** a necessidade de estrita conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) no que tange ao tratamento de dados sensíveis relativos à origem racial ou étnica;
- **CONSIDERANDO** que o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa são garantias fundamentais asseguradas a todos os servidores públicos, nos termos do Art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal e do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;
- **CONSIDERANDO** o dever do Poder Público em observar as normas de proteção integral à criança e ao adolescente previstas na Lei nº 8.069/1990 (ECA), especialmente no que tange ao direito à liberdade, ao respeito e à dignidade;

**DECRETA:**

**Art. 1º.** Fica instituído o Protocolo Antirracista da Rede Municipal de Ensino de Água Fria, na forma do Anexo Único deste Decreto, instrumento norteador de ações

preventivas, pedagógicas e repressivas contra o racismo e a discriminação racial nas unidades escolares.

**Art. 2º.** São objetivos fundamentais do Protocolo Antirracista:

- I. Combater o racismo em todas as suas formas e manifestações no ambiente escolar;
- II. Fortalecer a educação antirracista como prática pedagógica transversal e permanente;
- III. Estabelecer fluxos claros de identificação, acolhimento, encaminhamento e monitoramento de casos de discriminação racial;
- IV. Promover a equidade racial e a valorização da história e cultura afro-brasileira e indígena no currículo municipal.

**Art. 3º.** O Protocolo Antirracista fundamenta-se e será interpretado em consonância com os seguintes diplomas legais:

- I. Lei Orgânica do Município de Água Fria;
- II. Leis Federais nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008 (Alterações na LDB);
- III. Lei Federal nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial);
- IV. Lei Federal nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), em especial seus Arts. 5º, 15, 17, 18, 53, 56, 98 e 136;
- V. Lei Federal nº 7.716/1989 (Crimes de Racismo) e Art. 140, §3º do Código Penal (Injúria Racial);
- VI. Lei Federal nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD);
- VII. Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Água Fria;
- VIII. Portaria MEC nº 470/2024;
- IX. Resolução CNE/CP nº 01/2004 e Resolução CNE/CEB nº 08/2012;
- X. Resolução CME nº 01/2025 do Conselho Municipal de Educação de Água Fria.

**Art. 4º.** Compete aos atores da rede municipal de ensino, no âmbito de suas atribuições:

- I. Secretaria Municipal de Educação e Cultura: coordenar a implementação do protocolo, promover capacitação contínua dos profissionais e monitorar os indicadores de equidade racial;

- II. Equipe Gestora Escolar: aplicar os fluxos de atendimento, manter registros atualizados das ocorrências e garantir o acolhimento das vítimas;
- III. Corpo Docente: identificar e comunicar casos de discriminação, promover práticas pedagógicas antirracistas e integrar o tema ao plano de aula;
- IV. Estudantes e Famílias: colaborar com a manutenção de um ambiente escolar respeitoso e participar das instâncias de mediação e formação;
- V. Equipe de Governança PMEERQ: supervisionar a execução técnica do protocolo e avaliar semestralmente os resultados alcançados.

**Art. 5º.** Os procedimentos diante de casos de racismo ou injúria racial observarão os seguintes fluxos:

§1º Nos casos envolvendo estudantes (primeiro ato), a unidade escolar procederá ao acolhimento imediato da vítima, mediação pedagógica com os envolvidos, registro formal da ocorrência e comunicação obrigatória às famílias e à equipe gestora.

§2º Em casos de reincidência ou de grave amplitude, além das medidas previstas no parágrafo anterior, a ocorrência será encaminhada ao Núcleo Multiprofissional da Secretaria Municipal de Educação para acompanhamento especializado.

§3º Nos casos envolvendo servidores públicos municipais, será obrigatória a instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), assegurados o contraditório e a ampla defesa, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, sem prejuízo das sanções civis e penais cabíveis.

§4º Verificados indícios de tipicidade penal (racismo ou injúria racial), a autoridade escolar deverá realizar a comunicação imediata à autoridade policial competente e ao Ministério Público.

§5º Em todas as ocorrências que envolvam crianças e adolescentes, deverá ser procedida a notificação ao Conselho Tutelar, conforme determina o Art. 56 da Lei nº 8.069/1990.

**Art. 6º.** O tratamento de dados pessoais coletados em decorrência deste Protocolo observará rigorosamente a Lei nº 13.709/2018 (LGPD), especialmente o Art. 11,

sendo vedado o uso de informações sobre raça, cor e etnia para fins diversos da implementação de políticas de equidade e proteção.

**Art. 7º.** O monitoramento do Protocolo será realizado da seguinte forma:

§1º Cada unidade de ensino constituirá um Comitê Antirracista paritário, composto por representantes docentes, discentes, funcionários e familiares.

§2º A Secretaria Municipal de Educação manterá formulário padronizado de acompanhamento e emitirá relatórios semestrais de monitoramento.

§3º Os dados estatísticos consolidados, preservado o sigilo e o anonimato dos envolvidos, deverão ser publicados anualmente no Portal da Transparência do Município.

**Art. 8º.** As despesas decorrentes da execução deste Decreto correrão por conta de dotações orçamentárias próprias da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, suplementadas se necessário.

**Art. 9º.** O Anexo Único, parte integrante deste Decreto, detalhará a introdução, definições conceituais, exemplos de discriminação no âmbito escolar, detalhamento de fluxos e referências bibliográficas.

**Art. 10º.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Água Fria, BA. 15 de maio de 2026.

**RENAN BARROS**

Prefeito

## ANEXO ÚNICO

### SEÇÃO I INTRODUÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO MUNICIPAL

A Prefeitura Municipal de Água Fria, por intermédio da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, do Núcleo Multiprofissional de Articulação Intersectorial e de Equidade, da Equipe de Governança PMEERQ e da Política Municipal de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (PMEERQ), institui o presente Protocolo Antirracista como instrumento normativo e orientador para todas as unidades de ensino da rede pública municipal.

O Município de Água Fria apresenta uma realidade demográfica singular, contando atualmente com 2.972 estudantes matriculados na Rede Municipal, dos quais 96,80% se autodeclararam pretos ou pardos, conforme dados consolidados do *Censo Escolar 2025*. Tal panorama impõe ao Poder Executivo o dever ético e jurídico de implementar políticas afirmativas robustas, visando o desmonte do racismo estrutural e a garantia de um ambiente de aprendizagem seguro e equânime.

Este Protocolo fundamenta-se estritamente na *Constituição Federal de 1988*, na *Lei nº 7.716/1989* (Crimes de Racismo), na *Lei nº 8.069/1990* (Estatuto da Criança e do Adolescente), nas *Leis nº 10.639/2003* e *11.645/2008*, no *Estatuto da Igualdade Racial* (Lei nº 12.288/2010) e na *Lei Geral de Proteção de Dados* (Lei nº 13.709/2018).

### SEÇÃO II DEFINIÇÕES CONCEITUAIS

Para fins de aplicação deste Protocolo e padronização dos registros administrativos, adotam-se as seguintes definições:

**2.1. Raça:** Categoria política e identitária resultante de uma construção social e histórica, não biológica, utilizada para hierarquizar grupos humanos.

**2.2. Etnia:** Coletividade que compartilha identidade cultural, linguística, histórica e ancestralidade comum.

**2.3. Preconceito Racial:** Juízo de valor negativo, pré-concebido e sem fundamento fático, direcionado a indivíduos ou grupos em razão de sua raça ou etnia.

**2.4. Discriminação Racial:** Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento de direitos humanos (*Art. 1º da Lei nº 7.716/89 c/c Art. 3º, IV, da CF/88*).

**2.5. Racismo:** Sistema de opressão que privilegia um grupo racial em detrimento de outros. Juridicamente, constitui crime inafiançável e imprescritível, nos termos do *Art. 5º, XLII, da Constituição Federal*.

**2.6. Racismo Institucional:** Falha coletiva de uma organização em prover um serviço profissional e adequado às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica, manifestada em normas e práticas discriminatórias implícitas.

**2.7. Racismo Estrutural:** Conjunto de práticas, hábitos, situações e falas embutidos nos costumes e nas instituições que privilegiam um grupo racial em detrimento de outro de forma sistêmica.

**2.8. Racismo Recreativo:** Uso de humor, piadas ou expressões pretensamente lúdicas para reproduzir estereótipos racistas e humilhar grupos racializados.

**2.9. Racismo Religioso:** Práticas de discriminação, violência e intolerância direcionadas a indivíduos e comunidades de matriz africana e seus símbolos sagrados.

**2.10. Injúria Racial:** Ofensa à dignidade ou ao decoro de alguém utilizando elementos referentes a raça, cor, etnia ou religião, tipificada no *Art. 140, §3º, do Código Penal*.

### **SEÇÃO III**

#### **DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO ÂMBITO ESCOLAR**

A discriminação racial no ambiente escolar de Água Fria manifesta-se, entre outras formas, por meio de:

**a) Relação estudante-estudante:** Atribuição de apelidos pejorativos, exclusão de atividades lúdicas ou grupos de estudo, agressões verbais ou físicas motivadas por traços fenotípicos ou origem étnica.

**b) Relação professor-estudante:** Diferenciação no rigor avaliativo, baixas expectativas quanto ao desempenho acadêmico de alunos negros, silenciamento ou minimização de relatos de racismo trazidos pelos discentes.

**c) Prática Pedagógica:** Manutenção de currículos estritamente eurocêntricos, omissão da história africana e indígena fora do contexto da escravidão e descumprimento das *Leis nº 10.639/2003 e 11.645/2008*.

**d) Material Didático:** Utilização de recursos que contenham representações estereotipadas, caricatas ou que invisibilizem o protagonismo negro e indígena na formação da sociedade brasileira.

### **SEÇÃO IV**

#### **ATORES E RESPONSABILIDADES**

##### **4.1. Secretaria Municipal de Educação e Cultura**

Compete à Secretaria coordenar a implementação deste Protocolo, promover a formação continuada de todos os profissionais da educação, garantir a aquisição de acervo bibliográfico antirracista e assegurar a dotação orçamentária necessária para a execução das políticas de equidade, conforme o *Art. 8º do Decreto nº 135/2026*.

##### **4.2. Equipe Gestora Escolar**

Responsável por operacionalizar os fluxos de acolhimento, manter o registro sigiloso das ocorrências em conformidade com a **LGPD**, instituir o Comitê Antirracista da unidade e realizar a notificação obrigatória ao Conselho Tutelar em casos envolvendo menores, nos termos do *Art. 56 do ECA*.

#### 4.3. Corpo Docente

Deve identificar precocemente situações de conflito racial, integrar obrigatoriamente conteúdos de história e cultura afro-brasileira e indígena em suas disciplinas e atuar como agente ativo na desconstrução de preconceitos em sala de aula.

#### 4.4. Estudantes e Famílias

Atuar como colaboradores na construção de uma cultura de paz, participando das instâncias de mediação e comunicando formalmente à direção qualquer ato discriminatório presenciado ou sofrido.

#### 4.5. Equipe de Governança PMEERQ

Responsável pela supervisão técnica, avaliação semestral dos indicadores de violência racial e proposição de ajustes normativos ao Protocolo.

### **SEÇÃO V**

#### **FLUXOS DE ENCAMINHAMENTO**

##### 5.1. Subseção A — Casos entre estudantes (Primeiro Ato)

1. Acolhimento imediato da vítima com escuta qualificada e suporte psicossocial;
2. Mediação pedagógica conduzida pela gestão escolar e orientadores;
3. Registro da ocorrência em formulário padronizado;
4. Convocação dos responsáveis legais para ciência e alinhamento de conduta.

##### 5.2. Subseção B — Casos Recorrentes ou de Gravidade Acentuada

Além dos procedimentos da Subseção A, a unidade deverá:

1. Encaminhar o caso ao Núcleo Multiprofissional da Secretaria de Educação;
2. Notificar formalmente o Conselho Tutelar (*Art. 56, Lei nº 8.069/90*);
3. Lavrar Boletim de Ocorrência junto à autoridade policial e comunicar o Ministério Público caso a conduta configure crime ou contravenção penal.

##### 5.3. Subseção C — Casos envolvendo Servidores Públicos Municipais

1. Registro formal e imediato da denúncia pela vítima ou testemunha;
2. Afastamento preventivo do servidor, quando cabível, para garantir a integridade da instrução e da vítima;
3. Instauração compulsória de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), observando-se o *Estatuto dos Servidores Públicos de Água Fria* e as garantias do contraditório e ampla defesa (*Art. 5º, LV, CF/88*);
4. Encaminhamento do dossiê à autoridade policial para apuração de responsabilidade penal (Racismo ou Injúria Racial).

##### 5.4. Subseção D — Disposições Comuns

É vedada a revitimização ou a imposição de acareações forçadas. Todos os dados coletados serão tratados como dados sensíveis sob a égide da *Lei nº 13.709/2018 (LGPD)*, sendo o sigilo a regra absoluta para proteção da intimidade dos envolvidos.

## **SEÇÃO VI**

### **MONITORAMENTO E TRANSPARÊNCIA**

**6.1. Comitês Antirracistas:** Cada unidade escolar deverá manter um comitê paritário para acompanhamento do clima organizacional e escolar.

**6.2. Relatórios:** A Secretaria de Educação emitirá relatórios semestrais consolidando os dados de ocorrências, tipificações e providências adotadas.

**6.3. Publicidade:** Dados estatísticos anonimizados serão publicados anualmente no Portal da Transparência, visando o controle social da política de equidade.

## **SEÇÃO VII**

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente Protocolo constitui compromisso irrevogável do Município de Água Fria com a dignidade da pessoa humana. Sua revisão ocorrerá bianualmente para adaptação às novas demandas sociais e legislativas, mediante portaria do Secretário Municipal de Educação e Cultura.

## **SEÇÃO VIII**

### **REFERÊNCIAS LEGAIS E BIBLIOGRÁFICAS**

ALMEIDA, S. L. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Jandaíra, 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*.

BRASIL. *Lei nº 7.716/1989* (Crimes de Racismo).

BRASIL. *Lei nº 8.069/1990* (Estatuto da Criança e do Adolescente).

BRASIL. *Lei nº 13.709/2018* (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

BRASIL. *Resolução CNE/CP nº 01/2004* (Diretrizes para ERER).

MOREIRA, A. *Racismo Recreativo*. São Paulo: Jandaíra, 2020.