

MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO

**PROTOCOLO DE
IDENTIFICAÇÃO E
RESPOSTA AO RACISMO**

NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E NA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA

MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO



FICHA TÉCNICA

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Luiz Inácio Lula da Silva

MINISTRO DA EDUCAÇÃO – MEC

Leonardo Barchini

SECRETÁRIA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA, ALFABETIZAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO – SECADI/MEC

Zara Figueiredo

DIRETOR DE PROGRAMA

Cleber Vieira

CHEFE DE GABINETE

Erin Fernandes Bueno

DIRETORIA DE POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO ÉTNICO-RACIAL E EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA

Clélia Mara dos Santos • Lara Oliveira Vilela •
Eduardo Fernandes de Araújo • Amanda Cardoso
Silva • Maria Páscoa Sarmento de Sousa • Ana
Carla Pereira Santos Frauzina • Luiz Henrique
Gamboa Marques

ORGANIZAÇÃO EDITORIAL

Lucas Hoogerbrugge • Erin Fernandes Bueno •
Jaqueline Novoletti • Thales Machado

ESPECIALISTAS

Consultores

Alessandra Pio Silva • Carolina de Freitas Pereira
• Cintia Paula Santos da Silva • Leticia Maria de
Souza Cortês • Otávio Henrique Ferreira da Silva

Comissão de Avaliadores

Acácio Almeida • Ana Lúcia Silva Souza • Eliane
Cavalleiro • Maria das Mercês Vieira da Cunha •
Maria Páscoa Sarmento de Sousa • Nayara Dias •
Renata Callaça Gadioli dos Santos • Sarah Vieira
Carneiro • Tássia Souza Cruz

Contribuições

Ana Koteban • Billy Malachias • Cauê de Camargo
Martins • Cida Bento • Cristina Sacramento • David
Esmael Marques da Silva • Eliane Cavalleiro •
Erisvaldo Santos • Eunice Aparecida de Jesus
Prudente • Georgina Helena Lima Nunes •
Gustavo Forde • Helton Souto • Isadora Brandão
Araujo da Silva • Ivair dos Santos • Ivanir Santos
• Joana Célia dos Passos • José Eustáquio de
Brito • Juliana Ribeiro Brandão • Juliana Teixeira
de Souza Martins • Leonardo de Carvalho Silva
• Leticia Aparecida da Conceição • Lia Vainer •
Luana Tolentino • Luis Fausto Dias • Maira Costa •
Makota Kidoiale • Mara Catarina Evaristo • Mighian
Danae Ferreira Nunes • Nilma Lino Gomes •
Renato Sérgio de Lima • Samira Bueno • Solange
Aparecida do Nascimento • Tatiane Consentino
Rodrigues • Thais Carvalho • Vera Rodrigues

APOIO TÉCNICO

Alice Pinheiro Cravo • Ana Maura Tomesani • Ana
Paula Brandão • Carolina Campos • Gabriela da
Costa Silva • Paulo César Ramos • Thaís Dias Luz
Borges Santos • Vítor de Souza Costa

REVISÃO TEXTUAL

Clarisse de Almeida Cordeiro Nogueira Stavola

DESIGN E ILUSTRAÇÕES

Arthur Eduardo de Oliveira Moraes

DIAGRAMAÇÃO

Vitória Facundo

Direitos Autorais

© Ministério da Educação, 2026. Este documento pode
ser reproduzido e distribuído, no todo ou em parte, des-
de que citada a fonte. Proibida a comercialização.

Disponível em: gov.br/mec/pt-br/pneerq

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO E ORIENTAÇÕES INICIAIS	4
2. MARCO POLÍTICO-INSTITUCIONAL E BASE LEGAL	10
3. PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL.....	14
4. IDENTIFICAÇÃO E RESPOSTA AO RACISMO A EDUCAÇÃO SUPERIOR E NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA.....	18
5. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS.....	25
6. REFERÊNCIAS	27

1. APRESENTAÇÃO E ORIENTAÇÕES INICIAIS

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Em sociedades como a brasileira, em que relações e instituições estão estruturadas pelo racismo, as decisões em políticas públicas não podem ser tomadas sem que haja uma concepção de equidade racial por detrás delas.

Assim, não se pode assumir que as instituições de ensino, sua lógica de organização, diretrizes, ou mesmo que os espaços físicos estão imunes a essa estrutura racialmente marcada.

Para negros e negras, indígenas e quilombolas, a escola é, muitas vezes, o primeiro espaço de contato com o racismo institucional. Isso impacta a permanência, a aprendizagem, as lógicas avaliativas, as formas como se constroem as relações com o outro e consigo mesmo e como os estudantes projetam o futuro.

Ora, se o direito à educação está intimamente relacionado à promoção de oportunidades, sua efetivação precisa ser levada a sério; o que significa que instituições devem estar dispostas e preparadas a reconhecer, nomear e enfrentar o racismo em todas as suas formas, sob pena de se produzir formas cada vez mais persistentes de desigualdades.

Foi esta preocupação que levou o Ministério da Educação, em 2024, a regulamentar a Lei 10.639/2003, modificada pela Lei 11.645/2008, com a instituição da **Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola – PNEERQ**, positivada por meio da Portaria MEC 470, de 14 de maio de 2024. A escolha da data de publicação não é aleatória, é preciso que se diga.

O objetivo da PNEERQ é o de induzir e apoiar a implementação de ações de enfrentamento do racismo nas instituições de ensino, incidindo, assim, sobre o comportamento institucional “na ponta”, a partir de diferentes instrumentos de ação pública voltados à questão racial. Um dos eixos da política é, por isso mesmo, a construção de um **Protocolo Nacional de Identificação e Resposta ao Racismo nas Instituições de Ensino**, materializado neste documento.

Embora algumas secretarias de educação e universidades já disponham de protocolos próprios, o Diagnóstico Equidade, realizado pelo MEC em 2024, de acesso público, evidenciou que a maioria das redes de ensino ainda não dispõe de instrumentos dessa natureza. Em muitos contextos, a ausência de parâmetros bem definidos contribui para a insegurança na atuação profissional, mesmo diante do reconhecimento da gravidade das situações.

Uma das preocupações que acompanhou a construção deste Protocolo foi o entendimento que o racismo se expressa de modos distintos em cada etapa da educação básica e na educação superior. Foi essa concepção que guiou a formulação de cinco protocolos, direcionados a cada uma das etapas e níveis da educação brasileira.

Com este documento, o MEC busca contribuir para se evitar a omissão ou insegurança na tomada de decisão diante de casos de racismo. Mas, também, criar condições institucionais para que a resposta seja consistente, responsável e orientada por diretrizes comuns.

Nosso objetivo é que, ao incorporar e operacionalizar este Protocolo, as redes e instituições de ensino do país encontrem uma ferramenta efetiva, com linguagem simples, que possa ser bem compreendida por todos os atores que compõem a comunidade educacional e, de fato, contribua na tomada de decisão.

Desejamos que a chegada desses documentos às redes e instituições de ensino possa inaugurar um novo momento da educação brasileira. E, nesta fase, um dos pressupostos é que o direito à educação com garantia de padrão de qualidade, conforme determina a Constituição, é aquele que traz, na sua estrutura, uma educação antirracista.

ZARA FIGUEIREDO

Secretária de Educação Continuada, Alfabetização de
Jovens e Adultos, Diversidade e Inclusão - SECADI/MEC

SOBRE ESTE PROTOCOLO

Os Protocolos de Identificação e Resposta ao Racismo na Educação são uma iniciativa da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização de Jovens e Adultos, Diversidade e Inclusão (SECADI/MEC) no âmbito da Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (PNEERQ). Seu propósito é oferecer às instituições de ensino um instrumento para identificar e responder às situações de racismo no ambiente acadêmico.

Este documento, voltado para a Educação Superior e a Educação Profissional, Científica e Tecnológica é resultado de um processo cuidadoso de pesquisa, escuta e construção coletiva, comprometido com o fortalecimento de uma cultura acadêmica antirracista.

As instituições de ensino superior (IES) brasileiras caracterizam-se por uma ampla diversidade institucional, expressa nos diferentes perfis acadêmicos, formas de organização e inserções territoriais das universidades, centros universitários, faculdades e Institutos Federais.

Nesse contexto, a proposição deste Protocolo parte do reconhecimento e do respeito à autonomia das IES, assegurada pela Constituição Federal. Seu objetivo é o de fornecer um instrumento orientador, que deve ser apropriado e aprimorado por cada instituição de acordo com sua realidade, suas normativas internas e as contribuições de sua comunidade acadêmica, sem substituir os regulamentos, procedimentos e instâncias já existentes.

Reconhecemos, ainda, que o enfrentamento do racismo é um campo em permanente construção. Por isso, as medidas e fluxos aqui propostos devem ser incrementados a partir dos avanços no debate sobre relações étnico-raciais e das contribuições dos agentes que os colocarem em prática.

OBJETIVOS

Contribuir para o enfrentamento do racismo nas instituições de ensino superior;

Fornecer um instrumento para apoiar a identificação e o encaminhamento de situações de racismo;

Contribuir para a redução das desigualdades étnico-raciais no acesso, permanência e conclusão de estudantes negros, indígenas e quilombolas.

É importante destacar que o Protocolo não substitui os procedimentos próprios das instituições, tampouco a legislação vigente.

PÚBLICO

Este documento é destinado aos grupos responsáveis pela implementação do protocolo nas instituições de ensino superior:

Reitorias e instâncias de gestão e administração das IES;

Docentes;

Pesquisadores associados;

Servidores técnico-administrativos;

Profissionais terceirizados;

Diretórios, Centros Acadêmicos e coletivos estudantis;

Demais integrantes da comunidade acadêmica (livreiros, comerciantes, prestadores de serviço, voluntários, entre outros).

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

O Protocolo é guiado pelos seguintes princípios:

Acolhimento às pessoas que sofreram racismo;

Escuta qualificada;

Intervenção imediata e adequada diante das situações identificadas;

Respeito à autonomia e às especificidades de cada instituição de ensino superior.

TERMOS E EXPRESSÕES IMPORTANTES

Esta seção apresenta termos e expressões para orientar a leitura:

ANTIRRACISMO

Conjunto de discursos, práticas e ações voltadas ao enfrentamento do racismo em suas diferentes formas e à promoção da equidade racial.

DISCURSO DE ÓDIO

Manifestação que promove, incentiva ou legitima violência, discriminação ou desumanização de pessoas ou grupos, com base em características como raça, gênero, religião ou origem.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, ascendência ou origem nacional. Seu efeito é impedir que pessoas negras, quilombolas e indígenas tenham acesso, em condições de igualdade, a direitos e oportunidades.

ESTEREÓTIPO

Representação pejorativa que expressa sentidos e ideias a partir de falsas generalizações.

ETNIA

Forma de identificação coletiva por meio do compartilhamento de vínculos de origem e ancestralidade, marcados pela língua, religiosidade, território e outras expressões simbólicas.

INTERSECCIONALIDADE

Compreensão de que diferentes marcadores sociais, como raça, etnia, classe, gênero, origem ou deficiência, se articulam e produzem experiências específicas de opressão ou privilégio.

MITO DA “DEMOCRACIA RACIAL”

Ideia de que não existe racismo no Brasil, baseada na crença equivocada de que as relações sociais no país são cordiais. Essa visão ignora dados oficiais e registros históricos de violência contra negros, indígenas e quilombolas.

PACTO DA BRANQUITUDE:

Acordo implícito entre pessoas brancas para manter e proteger seus privilégios, mesmo que de forma não consciente, por meio do silêncio, da negação do racismo e da omissão diante de práticas discriminatórias.

PRECONCEITO

Julgamento negativo e antecipado sobre pessoas ou grupos fundado em estereótipos.

RAÇA

Categoria social baseada em características como cor da pele e traços fenotípicos historicamente mobilizada para classificar e hierarquizar grupos de pessoas. Embora não existam raças humanas do ponto de vista biológico, a representação social da raça produz desigualdades sociais, políticas e econômicas.

RACISMO

Toda forma de preconceito ou discriminação baseada nas categorias sociais de raça, cor, descendência, religiosidade ou origem nacional, que atinge pessoas negras, indígenas, quilombolas ou pertencentes a comunidades tradicionais de matriz africana

RACISMO EPISTÊMICO

Apagamento ou desvalorização dos conhecimentos produzidos por pessoas negras, africanas, indígenas ou povos não ocidentais, enquanto saberes atribuídos a brancos e europeus são vistos como universais.

RACISMO ESTRUTURAL

Modo como o racismo extrapola as condutas individuais e integra a própria forma de organização da sociedade, sendo reproduzido e naturalizado nas práticas cotidianas, nas relações e nas instituições.

RACISMO INSTITUCIONAL

Manifestação do racismo por meio de práticas, processos e comportamentos discriminatórios adotados em instituições.

RACISMO RECREATIVO

Manifestação do racismo por meio do humor ou de "brincadeiras".

RACISMO RELIGIOSO

Manifestação do racismo que ocorre por meio da discriminação, proibição ou desvalorização de práticas, expressões de fé, rituais e tradições de matriz africana e indígena.

SUPREMACISMO BRANCO

Ideologia racista que afirma a superioridade absoluta de pessoas brancas sobre as demais, defendendo sua dominação social, política, econômica e cultural.

2. MARCO POLÍTICO- INSTITUCIONAL E BASE LEGAL

POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE, EDUCAÇÃO PARA AS RELAÇÕES ÉTNICO- RACIAIS E EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA (PNEERQ)

O presente Protocolo constitui-se como um dos eixos da Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (PNEERQ), instituída pela Portaria MEC 470, de 14 de maio de 2024, com o objetivo de implementar ações e programas educacionais voltados à superação das desigualdades étnico-raciais na educação brasileira e à promoção da Educação Escolar Quilombola.



Acesse o site da PNEERQ
www.gov.br/mec/pt-br/pneerq

Eixos estruturantes da PNEERQ:

EIXO 1 - fortalecimento das redes educacionais e do regime de colaboração;

EIXO 2 - diagnóstico e monitoramento da implementação do art. 26-A da Lei 9.394/1996;

EIXO 3 - formação dos profissionais da educação;

EIXO 4 - material didático, paradidático e literário;

EIXO 5 - protocolos de identificação e respostas ao racismo na educação

EIXO 6 - afirmação das trajetórias quilombolas; e

EIXO 7 - difusão de saberes.

LEGISLAÇÃO QUE FUNDAMENTA ESTE PROTOCOLO

Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (Organização das Nações Unidas – ONU/1969) / Decreto 65.810/1969

Promulga a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial.

Constituição Federal de 1988 (Artigo 5º, inciso XLII)

Define o racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.

Lei 7.716/1989 (Lei Caó)

Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1989

Trata da definição de quem são os povos indígenas e tribais, além de afirmar a obrigação dos governos em reconhecer e proteger os valores e práticas sociais, culturais, religiosos e espirituais próprias desses povos.

Lei nº 9.807/99

Estabelece normas para a organização e a manutenção de programas especiais de proteção a vítimas e a testemunhas ameaçadas, institui o Programa Federal de Assistência a Vítimas e a Testemunhas Ameaçadas e dispõe sobre a proteção de acusados ou condenados que tenham voluntariamente prestado efetiva colaboração à investigação policial e ao processo criminal.

Lei 10.639/2003

Altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), tornando obrigatório o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira em todas as escolas de ensino fundamental e médio do país.

Resolução CNE/CP 1/2004

Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

Lei 11.645/2008

Torna obrigatório o ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena.

Lei 12.288/2010

Institui o Estatuto da Igualdade Racial.

Convenção Interamericana contra o Racismo (Organização dos Estados Americanos / OEA/2013) / Decreto 10.932/2022

Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013.

Lei 14.532/2023

Altera a Lei 7.716/1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei 2.848/1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial.

Lei 14.723/2023 (Nova Lei de Cotas)

Altera a Lei 12.711/2012 para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública.

Portaria nº 1.191, de 27 de junho de 2023

Recria o Programa Abdias do Nascimento

Portaria MEC 470/2024

Institui a Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (PNEERQ).

Lei 15.142/2025

Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito federal.

Portaria CAPES nº 102, de 24 de abril de 2025

Regulamenta o Programa Nacional de Fomento à Equidade na Formação de Professores da Educação Básica - Parfor Equidade.

Lei 15.388/2026

Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE).

3. PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

EDUCAÇÃO PARA AS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS (ERER)

A Educação para as Relações Étnico-Raciais (ERER) é uma estratégia central para promover a equidade racial no Brasil. Os dois conceitos, porém, não se confundem: a equidade racial é o objetivo – garantir as mesmas oportunidades de aprendizagem, desenvolvimento e reconhecimento, independentemente de raça –, e a ERER é o caminho político e pedagógico para chegar lá.

A ERER tem origem em iniciativas educativas construídas pelo movimento negro brasileiro. Como aponta a educadora e pesquisadora Nilma Lino Gomes, muitas dessas ações surgiram antes mesmo de se tornarem uma preocupação do Estado, por meio da imprensa negra, de organizações políticas e de espaços culturais que valorizaram as contribuições históricas da população negra, a formação crítica e o questionamento da ideia de que apenas perspectivas europeias produzem conhecimento e explicam o mundo.

No contexto acadêmico, a ERER orienta a docência, o currículo, a diversificação de ementas, os processos de pesquisa e extensão, a convivência e as relações institucionais. Sua implementação perpassa:

A INCORPORAÇÃO E DIFUSÃO de produções científicas, culturais e intelectuais de pessoas negras, indígenas, quilombolas ou pertencentes a povos não ocidentais, enfrentando o racismo epistêmico;

O INCENTIVO ao pleno aproveitamento da vivência acadêmica a discentes negros, indígenas e quilombolas;

A FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS capazes de atuar de forma crítica, democrática e antirracista na sociedade.

Além disso, a EREER está, fundamentalmente, implicada no direito à educação. Nesse sentido, as instituições de ensino superior detêm atribuições importantes que perpassam todos os níveis, etapas e modalidades de ensino, como:

Formar profissionais da educação para gestão e docência orientadas à equidade racial;

Fornecer suporte à elaboração de materiais didáticos e paradidáticos;

Promover o mapeamento de experiências pedagógicas inovadoras e a identificação de desafios relacionadas à implementação das Leis 10.639/03 e 11.645/09;

Apoiar a produção de documentos normativos e de planejamento voltados ao enfrentamento das desigualdades educacionais;

Desenvolver projetos de pesquisa e extensão voltados ao monitoramento e avaliação das políticas de promoção da equidade na educação, bem como da qualidade da oferta da Educação Escolar Quilombola e da Educação Escolar Indígena.

OUTRAS MEDIDAS INSTITUCIONAIS PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

A implementação efetiva deste Protocolo deve estar articulada a outras ações estruturantes, permanentes e institucionalizadas de enfrentamento do racismo. A construção de instituições de ensino superior antirracistas, envolve, entre outras ações:

- Promover formas diferenciadas de ingresso para estudantes negros, indígenas e quilombolas;
- Implementar políticas institucionais de permanência estudantil para pessoas negras, indígenas e quilombolas;
- Promover ações afirmativas nas formas de acesso a bolsas acadêmicas, programas de pesquisa, extensão, monitoria, tutoria, iniciação científica, pós-graduação, estágio e intercâmbio;
- Assegurar investimento orçamentário contínuo em ações de enfrentamento às desigualdades étnico-raciais;
- Fomentar e garantir o financiamento de projetos de pesquisa, ensino e extensão voltados à discussão e ao enfrentamento das desigualdades étnico-raciais;
- Cumprir e fazer cumprir a Lei de Cotas (Lei 12.711/2012, alterada pela Lei 14.723/2023), garantindo a reserva e efetiva ocupação de vagas para o ingresso de estudantes negros, indígenas e quilombolas;
- Cumprir e fazer cumprir a Lei 15.142/2025, assegurando a reserva e efetiva ocupação de vagas para a seleção de pessoas negras, indígenas e quilombolas nos concursos públicos e processos seletivos para docentes e técnico-administrativos;

- Desenvolver normas e políticas institucionais de enfrentamento do racismo no âmbito dos Conselhos Universitários, Conselhos Superiores e demais instâncias colegiadas;
- Estabelecer ações, metas e mecanismos de monitoramento voltados à redução das desigualdades étnico-raciais nas diferentes unidades acadêmicas e administrativas da instituição;
- Diversificar as ementas das disciplinas obrigatórias e optativas, assegurando a abordagem da história e cultura africana, afro-brasileira e indígena;
- Fomentar a oferta regular de disciplinas voltadas às relações étnico-raciais;
- Assegurar que disciplinas e atividades acadêmicas relacionadas às relações étnico-raciais não dependam exclusivamente de trabalho voluntário, garantindo sua institucionalização e a participação de docentes do quadro efetivo;
- Fortalecer a institucionalização e a atuação dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABIs) e outros grupos correlatos;
- Qualificar a Ouvidoria da instituição para acolhimento e escuta de pessoas que sofreram situações de racismo.

ATENÇÃO A VIESES NAS ESCOLHAS DA GESTÃO

A gestão deve acompanhar permanentemente seus processos para evitar a reprodução de desigualdades ou vieses raciais na distribuição de recursos, no apoio a projetos, na avaliação de discentes, na seleção de docentes e pós-graduandos, bem como na ocupação de cargos e funções de chefia.

4.

IDENTIFICAÇÃO E RESPOSTA AO RACISMO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA

O aumento expressivo no acesso de estudantes negros, indígenas e quilombolas à educação superior representa um avanço histórico importante que não apenas ampliou a diversidade nas instituições, como também tem contribuído para enriquecer as formas e perspectivas de produção de conhecimento. Esse processo, no entanto, não elimina as desigualdades estruturais e as expressões do racismo que ainda atravessam esses espaços.

No contexto das IES, o racismo se manifesta tanto nas relações interpessoais quanto na distribuição desigual de oportunidades acadêmicas, como no acesso a bolsas, projetos de pesquisa, redes de orientação, intercâmbios e experiências de iniciação científica e profissional.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE RACISMO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA

Os fluxos de resposta deste Protocolo se aplicam às situações interpessoais, ou seja, compreendem ações, expressões ou comportamentos praticados entre estudantes ou entre profissionais da escola e estudantes. São exemplos dessas situações:



Questionar a capacidade de inserção de discentes negros, indígenas ou quilombolas no ambiente profissional ou no cumprimento de tarefas cotidianas da trajetória acadêmica;



Desqualificar as experiências prévias de pessoas negras, indígenas e quilombolas;



Discursos de ódio incentivando ou legitimando violência, discriminação ou desumanização de pessoas negras, indígenas e quilombolas;



Exigir padrões de desempenho acadêmico diferentes para discentes negros, indígenas ou quilombolas em relação a pessoas brancas;



Atribuir a discentes negros, indígenas ou quilombolas notas ou menções diferentes das atribuídas a outros estudantes sem justificativa acadêmica plausível;



Burlar ou tentar contornar a reserva de vagas em concursos públicos e processos seletivos;



Tecer comentários depreciativos sobre espaços de convivência, cultura ou formas de sociabilidade de pessoas negras, indígenas ou quilombolas;



Interpretar manifestações de pessoas negras, indígenas ou quilombolas como agressividade, especialmente quando expressam posicionamentos críticos;



Recusar-se a orientar discentes negros, indígenas ou quilombolas em atividades acadêmicas, mesmo havendo disponibilidade de vagas, sem justificativa plausível;



Questionar a legitimidade do ingresso de estudantes a partir das cotas raciais, como se não tivessem qualificação suficiente para acessar a educação superior.

Ignorar ou desqualificar as contribuições intelectuais de negros, indígenas e quilombolas reforça hierarquias raciais e contraria a legislação educacional.

A educação sobre as relações étnico-raciais ajuda a questionar determinadas noções de ciência e conhecimento. Nesse sentido, a relação crítica de estudantes e professores negros, indígenas e quilombolas com tradições teóricas e metodológicas não pode ser usada para estigmatizá-los como se detivessem menor domínio das referências disciplinares hegemônicas.

Destaca-se, ainda, que rejeitar a interação com o conhecimento produzido por essas pessoas também é uma forma de racismo.

COMISSÃO OU ÓRGÃO PARA ENFRENTAMENTO DO RACISMO

Recomenda-se fortemente que a implementação do Protocolo seja conduzida de forma coletiva e institucionalizada. Para isso, sugere-se que cada instituição de ensino superior avalie a criação ou o fortalecimento de uma instância colegiada dedicada à prevenção, identificação e ao encaminhamento de situações de racismo – seja por meio de uma comissão específica, de um núcleo já existente ou de outro arranjo institucional adequado à sua realidade organizacional.

Independentemente do formato adotado, recomenda-se que essa instância:

Tenha composição **diversa e representativa** com presença equitativa de mulheres e de pessoas negras, indígenas e quilombolas, e que inclua representantes das diferentes categorias da comunidade acadêmica;

Atue em pelo menos duas frentes complementares: uma voltada à **prevenção**, com ações de formação e fortalecimento da cultura antirracista; e outra voltada à **resposta**, acionada diante de situações concretas de racismo para apoiar a gestão na condução dos encaminhamentos.

Ressalta-se que a diversidade de estruturas organizacionais das instituições de ensino superior exige que cada uma avalie o formato mais adequado à sua realidade, garantindo, em qualquer caso, que haja um canal acessível, seguro e institucionalizado para lidar com todas as formas de violência.

Resposta às situações de racismo

Educação Superior e na Educação Profissional, Científica e Tecnológica

O enfrentamento do racismo nas instituições de ensino superior exige respostas céleres e assertivas. Recomenda-se que cada instituição organize sua atuação a partir de etapas articuladas:

1

IDENTIFICAR E INTERROMPER

2

ACOLHER

3

REGISTRAR

4

ADOTAR MEDIDAS INSTITUCIONAIS ADMINISTRATIVAS

5

ACOMPANHAR

Recomenda-se, ainda, o envolvimento das diferentes entidades e instâncias de acordo com o perfil dos integrantes da comunidade acadêmica envolvidos na situação: Diretórios Estudantis, Centros Acadêmicos, Chefias de Departamento, Sindicatos, Diretorias, Pró-Reitorias e Direções Superiores de Diversidade, Assuntos Estudantis, dentre outros.

OBSERVAÇÃO:

As instituições da Rede de Educação Profissional, Científica e Tecnológica que ofertam Ensino Médio devem utilizar, para os casos envolvendo estudantes dessa etapa, o Protocolo de Identificação e Resposta ao Racismo no Ensino Médio, disponível por meio do QR Code.



Fluxo de Resposta

Caso seja identificada uma situação de racismo, a instituição de ensino superior deve atuar de forma imediata, garantindo acolhimento à pessoa que sofreu a violência, bem como encaminhamentos adequados, com foco na responsabilização e na prevenção de novas violências.

O racismo é crime. As IES devem, portanto, orientar sobre os mecanismos legais disponíveis, resguardados o contraditório e a ampla defesa. O encaminhamento para instâncias externas deve considerar a vontade da pessoa que sofreu racismo, cabendo à instituição dar abertura ao procedimento administrativo aplicável.

É preciso avaliar ainda eventual vinculação do ato racista a grupos ou ideologias de supremacia racial, adotando, se necessário, medidas específicas de proteção à pessoa que sofreu a violência e de segurança institucional, conforme a Lei nº 9.807/99.

A seguir, apresentam-se as etapas recomendadas para atuação da IES.

1

IDENTIFICAR E INTERROMPER

Recomenda-se que qualquer membro da comunidade acadêmica que presencie ou tome conhecimento de uma situação de racismo a interrompa com firmeza e cuidado, sem expor a pessoa que sofreu a violência.

O caso deve ser encaminhado à instância competente, definida no âmbito da Reitoria ou Direção Superior. Sugere-se que as instituições criem condições para que essa diretriz seja simples, acessível e conhecida por toda a comunidade acadêmica.

Quando envolver estudantes, recomenda-se que sejam acionados o Centro Acadêmico ou coletivos estudantis para mediação, acompanhamento e encaminhamento formal.

Nos casos envolvendo servidores ou trabalhadores terceirizados, sugere-se que seja avaliado o apoio do sindicato da categoria.

2

ACOLHER

Recomenda-se que o acolhimento à pessoa que sofreu racismo seja tratado como prioridade e ocorra por meio de escuta qualificada, atendimento psicossocial e orientação sobre os caminhos institucionais disponíveis, sempre com garantia de confidencialidade.

O servidor público que, ao tomar conhecimento de uma situação de racismo, deixar de informar a pessoa que sofreu racismo sobre os mecanismos legais disponíveis e os serviços de apoio institucionais poderá incorrer no crime de prevaricação, conforme o Art. 319 do Código Penal.

3

REGISTRAR

Recomenda-se que os relatos sejam formalizados junto à Ouvidoria ou canal institucional competente e que o registro contenha, sempre que possível: o que aconteceu; informações sobre o local e data da situação; quem estava envolvido; e eventuais documentos relacionados que possam ajudar a comprovar o ocorrido.

No caso das Instituições Federais de Ensino, denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações podem ser feitas por meio da Plataforma Fala.BR



Acesse em:
www.falabr.cgu.gov.br/v2

4

ADOTAR MEDIDAS INSTITUCIONAIS E ADMINISTRATIVAS

Após o registro formal, o caso deve ser encaminhado às instâncias competentes para avaliação quanto a abertura de sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD), a depender do caso, e conforme o vínculo institucional de quem praticou o ato, nos termos das normas internas e da legislação vigente.

Quando envolver estudantes, recomenda-se que o caso seja acompanhado pelo Decanato, Diretoria ou instância equivalente responsável pelos assuntos discentes.

Nos casos envolvendo servidores ou trabalhadores terceirizados, sugere-se que seja avaliado o acompanhamento da chefia imediata ou a notificação da empresa responsável.

5

ACOMPANHAR

O encaminhamento formal da situação não significa o fim da atenção institucional ao caso. Sugere-se que a instituição e a comunidade acadêmica acompanhem o bem-estar da pessoa que sofreu racismo, sua permanência nas atividades, e o clima institucional, prevenindo novas situações e zelando para que o ambiente permaneça seguro para todos.

5.

RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

O enfrentamento do racismo nas instituições de ensino superior é responsabilidade de toda a comunidade acadêmica. Recomenda-se que cada ator institucional compreenda e assuma seu papel nesse processo:

REITORIA E PRÓ-REITORIAS

Recomenda-se que a administração superior assuma papel ativo no enfrentamento do racismo, destinando estrategicamente orçamento anual para ações antirracistas, viabilizando as instâncias colegiadas de prevenção e resposta, e promovendo ações formativas em toda a instituição, inclusive aquelas voltadas para a implementação do Protocolo.

DIREÇÕES DE CENTROS, DEPARTAMENTOS, FACULDADES E INSTITUTOS

Recomenda-se que as direções de unidade garantam o encaminhamento ágil e confidencial das situações de racismo, assegurem espaços seguros de escuta e denúncia e articulem com a Ouvidoria e demais instâncias competentes.

COORDENAÇÕES DE CURSO

Recomenda-se que as coordenações de curso atuem na mediação das situações, orientando discentes e docentes sobre os fluxos disponíveis e incorporem ações formativas ao cotidiano acadêmico.

DOCENTES

Recomenda-se que os docentes desenvolvam práticas pedagógicas antirracistas, incorporem referências negras, indígenas, quilombolas e pertencentes a povos não ocidentais ao cotidiano das disciplinas e participem das ações formativas de implementação do Protocolo.

TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS

Recomenda-se que os técnicos-administrativos acolham e direcionem situações de racismo com respeito, assegurem a confidencialidade dos registros e participem das ações de formação antirracista promovidas pela instituição.

ESTUDANTES E REPRESENTAÇÕES DISCENTES

Recomenda-se que os Diretórios, Centros Acadêmicos e coletivos estudantis atuem ativamente no enfrentamento do racismo na instituição, comunicando situações, colaborando com as instâncias competentes e apoiando no acolhimento dos estudantes; participando da construção, implementação e avaliação das políticas antirracistas da instituição; estabelecendo pactos coletivos de convivência, fundados no respeito à diversidade e na dignidade de todas as pessoas; promovendo eventos, oficinas, rodas de conversa, debates e outras atividades voltadas à valorização das identidades negras, indígenas e quilombolas.

OUVIDORIA

Ouvidoria deve recepcionar e registrar as denúncias; oferecer encaminhamento ao apoio psicossocial; verificar a materialidade das denúncias e encaminhá-las ao setor competente.

SERVIÇOS DE ACOLHIMENTO PSICOSSOCIAL

Recomenda-se que as instituições disponham de serviços estruturados de acolhimento psicossocial, com profissionais qualificados para realizar escuta e atendimento às pessoas que sofreram racismo, bem como articulação com demais serviços públicos de saúde mental e proteção social.

TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Recomenda-se que as instituições incluam os trabalhadores terceirizados nas ações de formação antirracista e nos fluxos de comunicação do Protocolo, reconhecendo seu papel na construção de um ambiente acadêmico seguro e respeitoso.

6.

REFERÊNCIAS

Referências bibliográficas

A COR DA CULTURA. Série Mojubá. Rio de Janeiro: Canal Futura, [2020]. Disponível em: <http://www.acordacultura.org.br/mojuba>. Acesso em: 24 de abril de 2026.

BERNARDINO, Joaze. Ação afirmativa e a rediscussão do mito da democracia racial no Brasil. Estudos Afro-Asiáticos, Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p. 247-273, out. 2002.

BENTO, Cida Bento. Pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

CARNEIRO, Sueli Carneiro. Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

CARREIRA, Denise; PINTO, José Marcelino. Educação e desigualdades raciais no Brasil. São Paulo: Ação Educativa, 2007.

CAVALCANTE, Matheus Vinícius; SILVA, Neriely Dantas da; JESUS, Rodrigo Marcos de. O problema do racismo na formação do estudante de licenciatura em Filosofia. Filosofia e Educação, [S.l.], v. 15, p. 1-16, 6 jun. 2024.

ELACQUA, Gregory; DIAS, Isabella; NASCIMENTO, Danielle; PEREZ, Graciela; RODRIGUES, Mateus. O círculo vicioso da desigualdade racial na educação do Brasil. Notas técnicas nº IDB-TN-03046. Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), Divisão de Educação, nov. 2024.

GARCIA, Renísia Cristina. Educação para as relações étnico-raciais: desafios contemporâneos. Brasília: MEC, 2019.

GOMES, Nilma Lino; MARTINS, Aracy Alves (org.). Afirmando direitos: acesso e permanência de jovens negros na universidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2004

GOMES, Nilma Lino. O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis: Vozes, 2017.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Ciências Sociais Hoje, São Paulo, p. 223-244, 1984.

JESUS, Rodrigo Ednilson de. Ações afirmativas, educação e relações raciais: conservação, atualização ou reinvenção do Brasil? 2011. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

MARINHO, Clara; SILVA, Ellen da; ROCHA, Giovani; BELO, Karoline; FRANÇA, Michael. Guia da gestão pública antirracista. Coordenação de João Pedro Caleiro. São Paulo: Editora Jandaíra, 2026.

MOREIRA, Adilson José. Racismo recreativo. São Paulo: Pólen, 2019.

MUNANGA, Kabengele Munanga. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. Petrópolis: Vozes, 1999.

MEIRELES, Everson; SANTANA, Luciana Alaíde Alves; CARVALHO, José Jorge; NACIF, Paulo Gabriel Soledade. Desempenho de cotistas das IFES no ENADE em perspectiva comparada. Revista Polêmica, v. 21, p. 1-24, 2023.

NOGUEIRA, Sidnei. Intolerância religiosa. São Paulo: Pólen, 2020.

NUNES, Georgina Helena Lima. Democracia e políticas de ação afirmativa: um debate questionador acerca das cidadanias possíveis de serem alcançadas sob o enfoque das relações étnico-raciais. Identidade!, v. 20, p. 4-16, 2015.

PIRES, Thula Rafaela de Oliveira. Criminalização do racismo: entre política de reconhecimento e meio de legitimação do controle social dos não reconhecidos. 2013. 323 f. Tese (Doutorado em Direito) – Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

RIOS, Flávia M.; SANTOS, Márcio André dos; RATTS, Alex (org.). Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas. São Paulo: Perspectiva, 2023.

SANTANA, Luciana Alaíde Alves; MEIRELES, Everson; CARVALHO, José Jorge de. Acesso às instituições federais de ensino superior brasileiras após a Lei de Cotas. Revista da FAEEBA: Educação e Contemporaneidade, Salvador, v. 28, n. 55, p. 127-141, maio/ago. 2019. DOI: 10.21879/faeeba2358-0194.2019.v28.n55.p127-141. Disponível em: Revista da FAEEBA. Acesso em: 13 maio 2026.

SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. Direitos humanos e as práticas de racismo: o que faremos com os brancos racistas? 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: UnB. Acesso em: 13 maio 2026.

SANTOS, Sales Augusto dos. Movimentos negros, educação e ações afirmativas. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

SILVA E SOUZA, Ana Lúcia. Letramento racial crítico: educação para as relações étnico-raciais. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

SILVA, Natalino Neves da; REIS, Jane Maria dos Santos; SANTOS, Adilson Pereira dos. Assistência estudantil e ações afirmativas: um estudo das condições materiais e simbólicas. Educação & Sociedade, v. 42, p. e254841, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.254841>

SILVA, Jeane Vanessa Santos; SILVA, Carlos Alberto Silva da; PASSOS, Joana Célia dos. Educação das relações étnico-raciais e os desafios para as políticas de ações afirmativas na atualidade. Perspectiva, Florianópolis, v. 42, p. 1-10, 2024.

SILVA SOARES, Iraneide. Abrindo caminhos, construindo novos espaços de afirmação: ações afirmativas para a população negra na educação profissional e tecnológica. 1. ed. Curitiba: Honoris Causas, 2011. v. 1. 190 p.

SISS, Ahyas. Afro-brasileiros e ação afirmativa: relações instituintes de práticas político-ético-pedagógicas. 2001. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2001.

THEODORO, Mário. A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil. Rio de Janeiro: Zahar, 2022

XAVIER, Flavia Pereira. Educação antirracista e políticas públicas: desafios e perspectivas. Brasília: MEC, 2020

Referências normativas

ANDES-SN. Protocolo de combate, prevenção, enfrentamento e apuração de assédio moral e sexual, racismo, LGBTfobia e qualquer discriminação e violência. Brasília, DF: ANDES-SN, [s.d.]. Disponível em: https://issuu.com/andessn/docs/cartilha_combateass_dio. Acesso em: 11 de maio de 2026.

FÓRUM NACIONAL DE PRÓ-REITORES DE ASSUNTOS ESTUDANTIS; ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DIRIGENTES DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR. V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos(as) Graduandos(as) das IFES – 2018. Brasília, DF: FONAPRACE; ANDIFES, 2019. Disponível em: ANDIFES. Acesso em: 13 maio 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB nº 8, de 20 de novembro de 2012. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Quilombola.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CP nº 1, de 17 de junho de 2004. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012. Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 2, de 3 de fevereiro de 1994. Aprova o texto da Convenção sobre Diversidade Biológica.

BRASIL. Decreto nº 4.887, de 20 de novembro de 2003. Regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos.

BRASIL. Decreto nº 5.051, de 19 de abril de 2004. Promulga a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Povos Indígenas e Tribais.

BRASIL. Decreto nº 6.040, de 7 de fevereiro de 2007. Institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais.

BRASIL. Decreto nº 63.223, de 6 de setembro de 1968. Promulga a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino.

BRASIL. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.

BRASIL. Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990. Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

BRASIL. Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012. Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 out. 2012.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394/1996 para incluir a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-Brasileira.

BRASIL. Lei nº 11.346, de 15 de setembro de 2006. Cria o Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (SISAN).

BRASIL. Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008. Altera a Lei nº 9.394/1996 para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 ago. 2012.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, nº 9.029, de 13 de abril de 1995 e nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016. Altera a Lei nº 12.711/2012 para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 29 dez. 2016.

BRASIL. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Equipara o crime de injúria racial ao de racismo.

BRASIL. Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília: Ministério da Educação, 2013.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 470, de 14 de maio de 2024. Institui a Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (PNEERQ).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 494.601. Relator: Min. Marco Aurélio. Julgamento em 28 mar. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Protocolo para julgamento com perspectiva racial. Brasília: CNJ, 2024.

ESPÍRITO SANTO (Estado). Secretaria da Educação. Caderno orientador para a educação das relações étnico-raciais no Espírito Santo / Gerência de Educação do Campo Indígena e Quilombola (GECIQ) da Secretaria de Estado da Educação. -- Vitória, ES: A Secretaria, 2023

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça. Sétima Câmara de Direito Privado. Apelação Cível nº 0131198-26.2021.8.19.0001. Apelantes: Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro; Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro. Apelado: Liceu Franco Brasileiro S/A. Relator: Des. Sergio Wajzenberg. Rio de Janeiro, 28 jan. 2026.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO / SECRETARIA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA, ALFABETIZAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (MEC/SECADI). 2º boletim técnico: Escola que protege: dados sobre bullying e cyberbullying. Brasília: Ministério da Educação, 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração e Programa de Ação da Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância. Durban, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, 1948.

UNESCO. Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural. Paris, 2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Guia de enfrentamento ao racismo institucional. Florianópolis: UFSC, 2024. Disponível em: <https://proafe.ufsc.br/files/2024/11/GUIA-DE-ENFRENTAMENTO-AO-RACISMO-INSTITUCIONAL-DA-UFSC.pdf>. Acesso em: 11 de maio de 2026.



GOV.BR/MEC

MINISTÉRIO DA **EDUCAÇÃO**

