

**EXMO. SR.
VEREADOR THIAGO ALMEIDA
PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE NOVA LIMA**

O vereador, que este subscreve, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, ancorado nos arts. 8º e 30, incisos I e XXII, da Lei Orgânica deste Município e arts. 6º e 23, incisos VI e VII, da Constituição Federal, apresentar o seguinte:

PROJETO DE LEI 2.505 /2025

**INSTITUI A LEI ANA LÚCIA DA SILVA QUE
DISPÕE SOBRE O ESTABELECIMENTO DE
ESTRATÉGIAS PERMANENTES DE
RESPOSTA E PREVENÇÃO AO RACISMO NAS
ESCOLAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DE NOVA
LIMA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído no Município de Nova Lima a Lei ANA LUCIA DA SILVA que dispõe sobre a adoção de estratégias obrigatórias e permanentes de combate ao racismo no contexto escolar das escolas da rede pública municipal de Nova Lima e dá outras providências.

**CAPÍTULO II
DO REGIMENTO INTERNO E REGIMENTO DISCIPLINAR**

Art. 2º O município deverá, em 60 (sessenta) dias a partir da vigência desta lei, atualizar o Regimento Escolar das unidades educacionais criando o Regimento Disciplinar estabelecendo capítulo especial racismo estabelecendo fluxos claros de prevenção e resposta, formas de apuração, penalização e sanção dos envolvidos.

§ 1º Os Regimentos Escolares das unidades educacionais deverão prever que em todos os casos envolvendo o objeto da lei sejam realizadas apurações internas nas escolas com abertura de processos disciplinares, garantindo a ampla defesa e o contraditório, devendo a direção da unidade responsabilizar-se pelas oitivas, registros de atas, aplicação das sanções e podendo, para tal, ser acompanhada de pessoal designado pela Procuradoria Jurídica Municipal.

§ 2º O município deverá elaborar Protocolo através de cartilhas impressas e virtuais contendo fluxo de prevenção e resposta aos casos racismo a todos os estudantes e servidores das unidades escolares respeitando a linguagem adequada para cada faixa etária.

§3º O Município deverá atualizar seus protocolos sempre que surgirem legislações ou orientações de âmbito federal ou estadual que estabeleçam regras orientadores gerais.



§ 4º As reuniões de pais e responsáveis previstas no calendário escolar aprovado pela comunidade deverá prever, obrigatoriamente, a pauta a que se refere esta lei em todos os encontros.

CAPÍTULO III DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Art. 3º O Município deverá, anualmente, estabelecer cronograma de formação continuada a todos os servidores envolvidos nas escolas com a temática étnico-racial e, de modo especial, cursos de capacitação para identificação, prevenção e resposta dos casos de racismo.

Art. 4º A formação continuada prevista no art. 3º deverá:

I - Prever, pelo menos, 3 (três) formações anuais, com cursos com carga horária unitária não inferiores a 6 (seis) horas;

II - Ser requisito complementar aos critérios de produtividade a que faz referência o art. 90 da Lei nº 2.590/2017, devendo o Município expedir nova ficha de avaliação prevendo quesito de participação nos cursos e implementação de estratégias de prevenção e resposta ao racismo na escola;

III - Ser, pelo menos, trinta por cento da carga horária anual total realizada de forma presencial.

CAPÍTULO IV DO SELO BAOBÁ

Art. 5º O Município deverá realizar, anualmente, a distinção às escolas municipais com a premiação denominada SELO BAOBÁ, como uma identificação das escolas que, ao longo do ano escolar, realizaram ações estruturantes e contudentes para a garantia de uma unidade antirracista.

Art. 6º O Município deverá expedir, anualmente, até o final do primeiro mês letivo, os quesitos a serem avaliados referentes ao SELO BAOBÁ.

Art. 7º Serão contemplados com o SELO BAOBÁ as seguintes escolas:

I - SELO OURO - para as escolas que alcançarem ou superarem 90 (noventa) pontos;

II - SELO PRATA - para as escolas que obtiverem de 80 (oitenta) a 89 (oitenta e nove) pontos;

III - SELO BRONZE - para as escolas que obtiverem de 70 (setenta) a 79 (setenta e nove) pontos.

Art. 8º A distinção do SELO BAOBÁ deverá ser organizada tecnicamente pelo Núcleo de Educação para as Relações Étnico-Raciais da Secretaria Municipal de Educação ou setor correlato.



CAPÍTULO V DA CRIAÇÃO DE PLATAFORMA DE DENÚNCIA

Art. 9º O Município de Nova Lima deverá criar e manter uma plataforma ou estratégia de denúncia anônima para o objeto desta lei.

Art. 10. As denúncias recebidas pelo meio a ser adotado deverão ser recepcionadas pela Coordenadoria de Igualdade Racial que deverá comunicar, imediatamente, a referência técnica da Assistência Social da Secretaria de Educação, para o Núcleo de Educação para as Relações Étnicas Raciais para discussão e implementação das medidas a serem adotadas.

Parágrafo único. Para garantir a atuação da Coordenadoria Municipal de Igualdade Racial:

I - Todo e qualquer caso relacionado a racismo nas escolas a que tenha conhecimento qualquer servidor, deverá ser imediatamente remetido a direção da unidade escolar que deverá, obrigatoriamente, notificar a Coordenadoria Municipal de Igualdade Racial e a Secretaria Municipal de Educação:

II - A Coordenadoria Municipal de Igualdade Racial por sua vez, deverá notificar a Subsecretaria de Direitos Humanos e a Secretaria Municipal de Educação para acompanhamento e monitoramento de todos os casos;

III - A Coordenadoria Municipal de Igualdade Racial e o Subsecretaria de Direitos Humanos deverão manter, de forma conjunta os dados e estatísticas referentes aos casos relacionados nesta lei;

IV - A Coordenadoria Municipal de Igualdade Racial também deverá oficiar a Secretaria Municipal de Saúde em relação a estes casos para que a mesma possa realizar estudo de caso e direcionar, com prioridade, serviços da atenção básica para apoio complementar.

Art. 11. A Secretaria Municipal de Educação, com apoio técnico da Secretaria Municipal de Comunicação, deverá responsabilizar-se pela realização de campanha permanente nas escolas buscando o combate aos casos racismo e preconceito, garantindo, ainda, ampla divulgação do canal de denúncia.

CAPÍTULO VI DAS ESTRATÉGIAS DE USO DE ARTE E CULTURA PARA COMBATE AO RACISMO

Art. 12. Os estudantes de Nova Lima, resguardadas as linguagens adequadas para os públicos-alvo da educação infantil, ensino fundamental dos anos iniciais e finais, deverão participar, ao menos 1 (uma) vez por trimestre de atividades culturais e artísticas, com intervenções não inferiores a uma hora e trinta minutos por trimestre de espetáculos cuja temática se relacione ao tema de objeto desta lei.

Art. 13. Para fins destas estratégias mencionadas no art. 13, podem compor os referidos espetáculos:

I - Peças teatrais;



II - Intervenções através de monólogos;

III - Realização de sessões de cinema e filmes nacionais, preferencialmente;

IV - Utilização de abordagens como *hip hop*, batalhas de MCs, grafite, e demais formas de arte urbana;

V - Rodas de conversa, debate e palestras.

Art. 14. A Secretaria Municipal de Educação deverá realizar durante o ano letivo, pelo menos, 2 (dois) concursos culturais cuja temática colabore com a promoção de uma cultura antirracista nas escolas podendo, para tanto, realizar, entre outros:

I - Concurso de músicas;

II - Concurso de desenho;

III - Concurso de poesia;

IV - Concurso de redação.

CAPÍTULO VII DO SERVIÇO DE MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E DE PRÁTICAS PEDAGÓGICAS RESTAURATIVAS

Art. 15. A Secretaria Municipal de Educação deverá manter um serviço de Mediação de Conflitos e de Práticas Pedagógicas Restaurativas a disposição das unidades escolares visando a resolução pacífica dos conflitos e o auxílio, assessoramento e execução de estratégias para manutenção ou reestabelecimento das relações pacíficas entre todos os envolvidos no ambiente escolar.

Parágrafo Único. Fica o Município autorizado a realizar parcerias, convênios ou outras formas jurídicas possíveis para consecução deste serviço sendo reconhecido como fundamental e estruturante para manutenção e desenvolvimento do ensino considerando a necessidade do cuidado com o ambiente escolar para garantia da aprendizagem.

CAPÍTULO VIII DOS PROFESSORES DE REFERÊNCIA

Art. 16. Fica estabelecido que cada unidade escolar deverá possuir um Professor de Referência para as Relações Étnico-Raciais em cada turno de trabalho a ser designado pelo Núcleo de Educação para as Relações Étnico-Raciais para ser o elo entre o setor e seu local de trabalho.

Art. 17. São funções do professor de referência:

I - Multiplicar o conhecimento entre os servidores da unidade;

II - Zelar pela garantia da implementação dos quesitos da distinção do SELO BAOBÁ na sua escola;



III - Contribuir com a direção escolar, os supervisores e os professores para a implementação da Lei nº 10.639/2003.

Art. 18. Fica o Município autorizado a realizar o pagamento de gratificação especial ou o pagamento de horas extras aos servidores que desempenharem a função de Professor de Referência para as Relações Étnico-Raciais e de Combate à Violência nas Escolas que se refere o art. 17 desta lei, devendo, para tanto, expedir decreto.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Nova Lima, de de 2025



Pedro Henrique Dornas de Assunção Ribeiro
Vereador



JUSTIFICATIVA

“Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista.”

A conhecida frase da filósofa Angela Davis é incisiva e provoca reflexão sobre o combate ao racismo estrutural no Brasil. Esta legislação buscou se preocupar com o combate ao racismo nas escolas.

O ambiente escolar traz para dentro de sua comunidade recortes específicos da população de um determinado local, de modo o qual podemos considerar as ações nele desenvolvidas como um reflexo da cultura da sociedade na qual está inserido. Dessa forma, devemos considerá-lo, além de um local de aulas, também um ambiente de interação social e cultural intenso que reverberam conflitos devido aos mais diversos motivos, entre eles, o racismo.

Pesquisas sobre racismo na escola mostram que o problema é grave e que a discriminação racial é um desafio para as escolas de ensino fundamental e médio:

- Uma pesquisa do Observatório Fundação Itaú revelou que a maioria dos professores já presenciou casos de racismo entre os alunos.
- Um estudo da Educação Integral mostrou que 21% dos professores brancos não sabem o que fazer em casos de racismo, enquanto 9% dos professores negros não sabem.
- Um levantamento da organização Todos pela Educação mostrou que o número de escolas públicas com projetos para combater o racismo caiu ao menor patamar em dez anos.

Sabendo que o racismo na escola pode se manifestar de diversas formas como estigmatização do negro na sala de aula; racismo velado, aceito como atitude inocente e cômica; pouco acesso dos negros à educação de qualidade, é fundamental que as redes municipais desenvolvam estratégias de ação capazes de combater estas questões e todos os atores da comunidade precisam estar engajados.

“Uma pesquisa da Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica (IPEC), contratada pelo Projeto SETA e pelo Instituto de Referência Negra Peregum, coloca o ambiente escolar no topo da lista de locais em que os brasileiros mais afirmam ter sofrido a violência racial. A cada 10 pessoas que relatam ter sofrido o racismo no Brasil, 3,8 foram vítimas da violência em escolas, faculdades ou universidades (...) Ao analisar a pesquisa IPEC, os especialistas do Seta e do Peregum fazem recomendações ao Estado. Uma delas que é “desenvolva programas de combate ao racismo institucional nos órgãos públicos, especialmente da educação, Justiça e segurança pública”¹

¹<https://g1.globo.com/educacao/noticia/2023/08/15/ambiente-escolar-e-o-mais-citado-por-brasileiros-entre-os-locais-onde-ja-sofreram-o-racismo-diz-pesquisa.ghtml>

A partir disso, o presente projeto de lei cria estratégias de prevenção e resposta permanentes contra o racismo na escola e versa sobre a necessidade da escola se tornar um ambiente sadio e capaz de responder às questões dessa complexidade social que, em muitos casos, impõe sofrimentos e traumas perigosos.

Com a edição do projeto, o Município estará dotado de aparatos e estratégias que possibilitem tratar e conduzir a neutralização do racismo. Esta iniciativa é fundamental para a harmonia e a preservação da diversidade cultural, étnica e racial nas escolas, motivo pelo qual sua implementação certamente fortalecerá a identidade do aluno e o contribuirá com acesso à educação de qualidade.

Este projeto de lei reconhece que comportamentos inadequados aos quais se pretende combater também se dão a partir de reproduções de práticas externas ao ambiente escolar. Dessa forma, imperioso estabelecer métodos eficazes e ativos de prevenção, combate e, se necessário, investigação e coerção, com intuito não somente de conscientização, educação sobre a convivência e respeito às diferenças, como também de contraposição a tal conduta — por meio da promoção das vivências educativas e culturais coletivas e diversas, com o potencial, inclusive, de se criar não apenas escolas antirracistas, mas um embrião para uma sociedade nova-limense antirracista e não violenta.

Dessa forma, converge essa proposta a um propósito comum de assegurar garantias constitucionais, uma vez que o combate propositivo ao racismo, a intimidação, a intolerância e quaisquer forma de violência no ambiente escolar tem como finalidade possibilitar a Liberdade de Expressão, o direito à educação, o direito à igualdade e à segurança, além de promover indiretamente outras garantias — como o direito à saúde, à dignidade, ao lazer e à infância.

Ana Lúcia Silva: Caminhos de Militância e Conhecimentos ancestrais

Nascida no Planalto Central, Ana Lúcia cresceu em meio a uma metrópole planejada, onde a arquitetura palaciana contrastava com as raízes rurais de sua família. Descendente de negros que viveram e morreram na roça — talvez em um quilombo não identificado —, sua trajetória foi marcada pela intersecção entre conhecimento acadêmico e saberes tradicionais. Desde cedo, compreendeu a importância de descolonizar a produção científica, refletindo sobre as desigualdades estruturais que moldaram o Brasil e sua gestão pública.

Nos anos 1990, seu envolvimento com o Movimento Negro Unificado (MNU) foi decisivo. Em Brasília, participou da efervescência política e social que impulsionava a organização negra. Foi nesse período que reencontrou suas raízes em Minas Gerais, fortalecendo os laços com a terra e sua ancestralidade. Entre a militância e a vida acadêmica, tornou-se referência na luta pela equidade racial e pelos direitos das comunidades quilombolas.

Sua formação em Gestão Pública pela UNOPAR, concluída tardiamente em 2015, e a especialização pela UNICAMP em 2017, foram passos fundamentais para

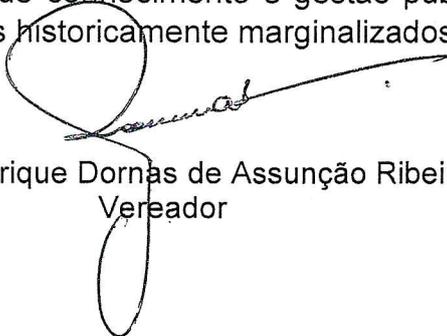
3

consolidar sua atuação profissional. Paralelamente aos estudos, dedicou-se ao CONEN (Coordenação Nacional de Entidades Negras), exercendo cargos de liderança e contribuindo para o fortalecimento de políticas públicas voltadas para a igualdade racial.

Ao longo de sua carreira, Ana Lúcia coordenou a Política de Igualdade Racial em Nova Lima, um marco em sua trajetória como gestora. A experiência acumulada também se enraizou no período em que atuou na Assessoria de Gabinete da Secretaria Estadual de Desenvolvimento Agrário de Minas Gerais, sempre alinhando conhecimento técnico e compromisso social. Sua atuação lhe rendeu reconhecimento, sendo lembrada como uma "gestora de costura fina", capaz de unir diferentes frentes em prol da justiça social.

Inspirada pelas acadêmicas negras que abriram caminhos antes dela – como Angela Maria Gomes, Luiza Bairos e Neusa Santos Souza –, Ana Lúcia compreendeu a importância da resistência intelectual e da construção coletiva do saber. Para ela, o pensamento decolonial não é apenas um conceito, mas um compromisso contínuo de transgressão e insurgência.

Sua história é um testemunho de luta, dedicação e compromisso com a transformação social. Uma mulher que trilhou caminhos complexos, mas sempre pautada pela convicção de que conhecimento e gestão pública devem servir ao povo – especialmente àqueles historicamente marginalizados.



Pedro Henrique Dornas de Assunção Ribeiro
Vereador