

sula sexta do Edital de Credenciamento, caberá recurso, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data de sua publicação no Diário Oficial do Município, por meio de documento subscrito pelo representante legal da Organizações da Sociedade Civil, mediante protocolização no Sistema Eletrônico de Informações de Campinas SEI Campinas, endereço eletrônico (<http://sei.campinas.sp.gov.br/externo>).

O recurso deverá ser dirigido à Comissão de Credenciamento, que poderá reconsiderar sua decisão ou submetê-lo à decisão final pelo Secretário Municipal de Educação.

O recurso será julgado no prazo de até 05 (cinco) dias úteis e a decisão final publicada no Diário Oficial do Município.

Da decisão final não caberá outro recurso.

Campinas, 12 de junho de 2025  
**JOSÉ TADEU JORGE**  
Secretário Municipal de Educação

## EXPEDIENTE DESPACHADO PELO SECRETÁRIO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO AUTORIZAÇÃO DE DESPESA

Processo Administrativo: PMC.2024.00103123-69

Interessado: Secretaria Municipal de Educação

Objeto: Desapropriação de área localizada na Av. John Boyd Dunlop, a altura do nº 10700 no Bairro Campo Grande para implantação e construção de uma EMEF.

Diante dos elementos constantes no presente processo administrativo e do disposto no Decreto Municipal nº 23.207/24 e suas alterações, AUTORIZO a despesa a favor das empresas:

- ARNALDO MORELLI JUNIOR CPF: 024.754.768-93, no valor de R\$ 4.950.000,00 (Quatro milhões novecentos e cinquenta mil reais).

- PEDRO NELSON MORELLI CPF: 347.493.908-44, no valor de R\$ 4.950.000,00 (Quatro milhões novecentos e cinquenta mil reais).

Publique-se na forma da Lei.

Após, encaminhe-se ao Setor de Contabilidade / SME para emissão dos empenhos.

Campinas, 12 de junho de 2025  
**JOSÉ TADEU JORGE**  
Secretário Municipal de Educação

## PORTARIA SME Nº128, DE 12 DE JUNHO DE 2025

O Secretário Municipal de Educação, no uso das atribuições que lhe confere o Art. 2º da Resolução SME/Fumec nº 4, de 18 de julho de 2007, e considerando o contido no processo SEI PMC.2024.00148566-14,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Protocolo Antirracista da Secretaria Municipal de Educação (Pasmecc), conforme disposto no ANEXO ÚNICO desta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Campinas, 12 de junho de 2025  
**JOSÉ TADEU JORGE**  
Secretário Municipal de Educação

ANEXO ÚNICO

### PROTOCOLO ANTIRRACISTA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO - PASMECC

*Institui medidas gerais de prevenção, formação, acolhimento e encaminhamento para o enfrentamento das situações de racismo ou suspeitas de racismo nas instâncias da SME.*

Art.1º O Protocolo Antirracista da Secretaria Municipal de Educação de Campinas (PASMECC) pauta-se pela:

I - Constituição Federal de 1988, que determina no Art. 3º, inciso XLI, que "Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"; e no Art. 5º, inciso XLI, que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais";

II - Lei Federal nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor (alterada pela Lei 14.532/23);

III - Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências;

IV - Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional;

V - Lei Federal nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências;

VI - Lei Federal nº 11.645, de 10 de março de 2008, que altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabeleça as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena";

VII - Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial e altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, nº 9.029, de 13 de abril de 1995, nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e nº 10.778, de 24 de novembro de 2003;

VIII - Lei Federal 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 e dá outras providências;

IX - Lei Federal nº 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990;

X - Lei Federal nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023, que altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), que tipifica como crime de racismo a injúria racial, prevê pena de suspensão de direito em situações de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prevê pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público;

XI - Lei Municipal nº 15.029, de 24 de junho de 2015, que institui o Plano Municipal de Educação, conforme o artigo 6º da Lei nº 12.501 de 13 de março de 2006, do município de Campinas, estado de São Paulo;

XII - Lei Municipal Complementar nº 250, de 10 de dezembro de 2019, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública direta municipal;

XIII - Lei Municipal nº 16.301, de 13 de outubro de 2022, que dispõe sobre a gestão democrática no Sistema Municipal de Ensino;

XIV - Decreto Federal nº 4.886, de 20 de novembro de 2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPPIR e dá outras providências;

XV - Decreto Municipal nº 19.502, de 12 maio de 2017, que institui o Plano Municipal de Política de Promoção da Igualdade Racial;

XVI - Decreto Municipal nº 20.559, de 07 de novembro de 2019, que aprova o Plano Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e institui o comitê intersetorial permanente para implementação do plano;

XVII - Resolução CNE/CP nº 01, de 17 de junho de 2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana;

XVIII - Resolução SME/FUMEC nº 10, de 14 de dezembro de 2015, que institui diretrizes para a revitalização do "Programa Memória e Identidade: Promoção da Igualdade na Diversidade" na Rede Municipal de Ensino de Campinas;

XIX - Portaria MEC nº 470, de 14 de maio de 2024, que institui a Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola - PNEERQ;

XX - Portaria SME nº 140, de 30 de outubro de 2024, que homologa o Regimento Escolar Comum das Unidades Educacionais da Rede Municipal de Ensino de Campinas (RMEC); e

XXI - Caderno Curricular Temático Educação Básica: Ações Educacionais em movimento - Relações étnico-raciais afro-brasileiras: subsídios à ação educativa, 2021.

Art. 2º O Protocolo Antirracista da Secretaria Municipal de Educação de Campinas (PASMECC) define as medidas gerais de prevenção, formação, acolhimento e encaminhamento, que deverão ser adotadas por todas as instâncias da Secretaria Municipal de Educação (SME), para o enfrentamento das situações de racismo ou suspeita de racismo sofridas por alunos(as), familiares ou profissionais que sejam negros(as), indígenas, quilombolas, ribeirinhos(as), ciganos(as) e migrantes.

§1º Este protocolo considera as Leis Federais nº 7.716/1989 (alterada pela Lei nº 14.532/2023) e nº 12.288/2010, para definição do que é racismo.

§2º As medidas de que trata este protocolo devem constar nos Projetos Pedagógicos das Unidades Educacionais e nos Planos de Trabalho das demais instâncias da SME.

### CAPÍTULO I

#### DO PROTOCOLO ANTIRRACISTA

Art. 3º Este protocolo integra o conjunto de ações educativas antirracistas da Secretaria Municipal de Educação (SME) e tem como finalidade:

I - combater o racismo e suas diferentes formas de violência racial;

II - fortalecer o trabalho pedagógico das Unidades Educacionais da Rede Municipal de Ensino de Campinas (RMEC) relacionado às ações educativas antirracistas, elaborando um Plano de Trabalho de Prevenção e Formação Voltado às Ações Educativas Antirracistas (PTA) em item específico do Projeto Pedagógico com o descritivo das ações desenvolvidas e que devem considerar os planos coletivos, individuais e da equipe gestora;

III - somar-se às ações de formação e práticas, desenvolvidas pela SME e pelas Unidades Educacionais, voltadas à Educação Antirracista com foco na prevenção às situações de racismo e suspeita de racismo;

IV - definir diretrizes e procedimentos de acolhimento às vítimas;

V - definir fluxos de encaminhamento para acompanhamento e notificação aos órgãos competentes, e

VI - contribuir para a elaboração dos Planos Educativos Após Situações de Racismo e ou Suspeita de Racismo (PAS).

Art. 4º As Unidades Educacionais e as demais instâncias da SME deverão criar Comissão Antirracista e designar um(a) profissional de referência por período de trabalho, no início do ano letivo, que atuará por dois anos e, preferencialmente, dentro do seu horário de trabalho.

§ 1º Todos(as) os(as) integrantes designados(as) para membro da Comissão Antirracista e como profissional de referência devem ter concordância com suas indicações, terem os nomes divulgados no local de trabalho para amplo conhecimento dos(as) demais profissionais e devem constar no Projeto Pedagógico da Unidade Educacional e no plano de ação das demais instâncias da SME.

§ 2º Todos(as) os(as) integrantes da Comissão Antirracista e os(as) profissionais de referência que serão designados(as) deverão participar de formação anual específica ofertada pela SME em conformidade com o Art. 9º. § 3º Na impossibilidade de criação da Comissão Antirracista, além da gestão e das chefias imediatas, as Unidades Educacionais e as demais instâncias da SME deverão designar, no mínimo, um(a) profissional de referência por período de trabalho, preferencialmente autodeclarado(a) negro(a), indígena, quilombola, ribeirinho(a), cigano(a) ou migrante, que ficará responsável pelo acolhimento da vítima de racismo ou suspeita de racismo.

§ 4º Na falta ou ausência deste(a) profissional de referência, a gestão ou a chefia imediata fará o acolhimento à(s) vítima(s) de racismo ou suspeita de racismo.

§ 5º A designação do(a) profissional de referência ou da Comissão Antirracista não isenta os(as) demais profissionais das Unidades Educacionais e demais instâncias da SME de atuarem na prevenção, acolhimento e encaminhamento em situações de racismo ou suspeita de racismo.

§ 6º A Comissão Antirracista tem como objetivo coordenar a elaboração do Plano Educativo Após Situações de Racismo e/ou Suspeita de Racismo (PAS), registrando as reuniões em livro ata específico.

Art. 5º Nas Unidades Educacionais a Comissão Antirracista será composta por, no mínimo:

I - um(a) articulador(a), sendo obrigatoriamente, um(a) integrante da equipe gestora;

II - um(a) profissional de referência por período de trabalho, que deve ter vínculo efetivo com a SME, preferencialmente, autodeclarado(a) negro(a), indígena, quilombola, ribeirinho(a), cigano(a) ou migrante;

III - um(a) servidor(a) efetivo(a) ou terceirizado(a) por período de trabalho; e

IV - um(a) representante de família (responsável legal por aluno(a)), preferencialmente, integrante do Conselho Escolar.

Art. 6º Nas demais instâncias da SME a Comissão Antirracista será composta por, no mínimo:

I - um(a) articulador(a), sendo obrigatoriamente, a chefia imediata daquela instância;

II - um(a) profissional de referência por período, preferencialmente, autodeclarado(a) negro(a), indígena, quilombola, ribeirinho(a), cigano(a) ou migrante; e

III - servidores(as) representantes de diferentes segmentos, considerando as particularidades de cada instância da SME.

Art. 7º Como medida de prevenção, formação, acolhimento e encaminhamento é obrigatória a elaboração dos seguintes planos pelas Unidades Educacionais da RMEC e pelas outras instâncias da SME:

§ 1º Plano de Trabalho de Prevenção e Formação Voltado às Ações Educativas Antirracistas (PTA), voltado às ações educativas antirracistas e que deve constar em item específico do Projeto Pedagógico das Unidades Educacionais da RMEC e nos planos de trabalho das demais instâncias da SME.

§ 2º Plano Educativo Após Situações de Racismo e ou Suspeita de Racismo (PAS), voltado ao reconhecimento e valorização da diversidade étnico-racial, que deve ser construído e implementado;

I - após situações de racismo e ou suspeita de racismo ocorridas nas Unidades Educacionais da RMEC, considerando as especificidades da Educação Infantil e do Ensino Fundamental e de suas modalidades; e

II - após situações de racismo e ou suspeita de racismo ocorridas nas demais instâncias da SME, respeitando, reconhecendo e valorizando a diversidade étnico-racial.

### CAPÍTULO II

#### DA PREVENÇÃO E AÇÕES FORMATIVAS

Art. 8º São medidas de prevenção às situações de racismo:

I - desenvolvimento de ações, pela SME, referentes à efetividade da meta 22 do Plano Municipal de Educação - "Relações étnico-raciais - O negro e o indígena brasileiros", que tem como objetivo criar e consolidar políticas públicas educacionais que garantam a implementação das Leis nº 11.645/08 e nº 10.639/03 nas instituições de educação de Campinas;

II - desenvolvimento de ações, pela SME, que garantam a efetividade do estabelecido para a educação no Plano Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial;

III - a incorporação ao Projeto Pedagógico da Unidade Educacional e aos respectivos Planos de Ação das demais instâncias da SME, de ações educacionais e formativas contínuas, durante todo o período letivo, voltadas à Educação para as Relações Étnico-Raciais (ERER) e Antirracista de modo transversal, interdisciplinar e transdisciplinar;

IV - recomendações de investimentos pela SME, com previsão orçamentária no plano de aplicação para aquisição, publicização e disponibilização para todas Unidades Educacionais de materiais de apoio ao processo educativo de qualidade, para representar as culturas africanas, afro-brasileiras e indígenas sem reproduzir estereótipos pejorativos e descaracterizar os diferentes grupos étnico-raciais;

V - necessidade do investimento contínuo pela SME e pelas Unidades Educacionais, em promoção de ações formativas de curto, médio e longo prazo, ao longo de cada ano letivo, sobre a Educação Antirracista e Educação para as Relações Étnico-Raciais;

a) nas Unidades Educacionais: envolvendo toda a Comunidade Escolar, com o apoio dos diferentes equipamentos da Secretaria Municipal de Educação; e

b) nas diferentes instâncias: envolvendo toda a equipe de profissionais.

VI - previsão de um Plano de Trabalho de Prevenção e Formação Voltado às Ações Educativas Antirracistas (PTA) no Projeto Pedagógico das Unidades Educacionais e nos Planos de Trabalho das demais instâncias da SME visando:

a) ações intersetoriais para realização de formações aos(as) profissionais da educação e para toda Comunidade Escolar sobre as questões étnico-raciais e enfrentamento ao racismo, e

b) o planejamento de ações intersetoriais de enfrentamento ao racismo articulado pela SME e pelas Unidades Educacionais em parceria com órgãos específicos.

Art. 9º Além do previsto nos incisos III e V do Artigo 8º, a oferta anual de formação específica sobre o Protocolo Antirracista, organizada pela SME as Unidades Educacionais e demais instâncias da SME, configura medida de formação para implementação do Protocolo Antirracista e abrangerá a participação:

I - obrigatória para as equipes gestoras das Unidades Educacionais, supervisores(as) educacionais, coordenadores(as) pedagógicos(as) e chefias das demais instâncias da SME;

II - obrigatória aos(as) servidores(as) efetivos(as), definidos(as) como "profissional de referência" das Unidades Educacionais e demais instâncias da SME para a realização do acolhimento às vítimas nas situações de racismo ou suspeita de racismo;

III - obrigatória para todos(as) os(as) servidores(as) da SME no decorrer da implementação do protocolo;

IV - optativa aos familiares e responsáveis legais pelos(as) alunos(as) das Unidades Educacionais da RMEC; e

V - obrigatória aos(as) profissionais terceirizados(as) com a autorização do(a) respectivo(a) empregador(a)/empresa e colaboração da Coordenadoria de Gestão de Pessoas Terceirizados (CGP Terceirizados).

§ 1º A organização e oferta da formação específica descrita no caput deste artigo é de responsabilidade da SME, por meio da Coordenadoria Departamental de Formação, no âmbito do Programa Memória e Identidade: Promoção da Igualdade na Diversidade (Mípid), podendo incluir parcerias com diferentes instâncias da Prefeitura Municipal de Campinas, outros órgãos competentes e universidades.

§ 2º Deverá constar nesta formação, a atualização anual dos dados sobre as situações de racismo e suspeita de racismo registrados, o planejamento e o desenvolvimento das ações formativas, incluindo estratégias e experiências das Unidades Educacionais e demais instâncias da SME, bem como outros temas pertinentes.

§ 3º A formação específica de que trata este artigo, não substitui o disposto nos incisos III e V do artigo 8º e no Art. 10.

Art. 10. A Secretaria Municipal de Educação de Campinas deve garantir e oferecer formação específica sobre Educação Antirracista a ser realizada para todo(a) servidor(a) ingressante.

### CAPÍTULO III

**DO ACOLHIMENTO**

Art. 11. São medidas de acolhimento à vítima e/ou vítimas de situações de racismo ou suspeita de racismo na Unidade Educacional e demais instâncias da SME:

- I - encaminhar, imediatamente, a vítima de racismo ou suspeita de racismo a um local reservado;
- II - acolher a vítima e criar um ambiente em que ela se sinta segura, a partir de uma postura empática e solidária a seu sofrimento;
- III - fazer a escuta especializada da vítima, aqui entendida como o procedimento de entrevista sobre a situação de racismo ou suspeita de racismo, limitando o relato ao estritamente necessário para o cumprimento de sua finalidade e adotando-se os seguintes procedimentos:

- a) nos casos em que seja possível ouvir a criança, garantir a presença de um adulto que mantêm com ela vínculo afetivo no ambiente escolar, desde que este não seja o(a) suposto(a) autor(a) da ação;
- b) realizar a escuta de crianças e adolescentes em um ambiente acolhedor com estrutura e espaço físico que garanta a privacidade da vítima;
- c) realizar, no caso de adultos, uma escuta com o(a) profissional de referência e a equipe gestora, e
- d) realizar, nos casos de pessoas com deficiência e autistas, que apresentem prejuízo na comunicação, o uso de tecnologias assistivas disponíveis para que tenham garantido o direito de relatar o fato ocorrido.

IV - realizar o registro por escrito do ocorrido, em livro ata próprio para este fim, a partir do relato da vítima informando o caráter sigiloso do mesmo;

V - convocar, em momentos distintos, as famílias da vítima e do(a) suposto(a) autor(a) da situação ocorrida, quando estes(as) forem menores de idade, com a presença da equipe gestora, um(a) profissional de referência e, preferencialmente, com a supervisão educacional;

VI - convocar o(a) suposto(a) autor(a), quando aluno(a) com maioridade civil, sobre a denúncia de racismo ou suspeita de racismo, com a presença da equipe gestora, um(a) profissional de referência e, preferencialmente, com a supervisão educacional;

VII - convocar o(a) suposto(a) autor(a) da ação, quando servidor(a), sobre a denúncia de racismo ou suspeita de racismo, com a presença da chefia imediata, do(a) profissional de referência e, preferencialmente, com a supervisão educacional;

VIII - comunicar o(a) suposto(a) autor(a) da ação, quando profissional terceirizado(a), para informação sobre a denúncia de racismo ou suspeita de racismo, com a presença da chefia imediata, do(a) profissional de referência e, preferencialmente, com a supervisão educacional, um(a) representante da CGP Terceirizados e um supervisor(a) da empresa contratada;

IX - após comunicar e escutar o(a) suposto(a) autor(a), realizar o registro por escrito do ocorrido, em livro ata próprio para este fim, informando o caráter sigiloso do registro;

X - garantir que a vítima de racismo, caso se sinta desconfortável, não retorne imediatamente ao espaço no qual a situação ocorreu e, quando menor de idade, aguardar até a chegada da família ou responsável legal;

XI - nos casos de bebês e crianças muito pequenas e demais pessoas que enfrentam dificuldades de comunicação verbal ou que não se comunicam verbalmente, qualquer profissional da Unidade Educacional que suspeitar de racismo ou presenciar situações de racismo, deve fazer sua denúncia para a gestão ou para o(a) profissional de referência, que tomará as medidas de acolhimento junto à vítima ou vítimas indicadas;

XII - nos casos de migrantes e indígenas que não necessariamente falam a língua portuguesa e não conseguem apontar, sistematicamente, uma situação de racismo que possam estar sofrendo ou ter sofrido, qualquer profissional da Unidade Educacional que suspeitar de racismo ou presenciar situações de racismo contra essas pessoas, deve fazer sua denúncia para a equipe gestora ou para o(a) profissional de referência, que tomará as medidas de acolhimento junto à vítima ou vítimas indicadas;

XIII - para as situações de racismo ou suspeita de racismo que envolvam violência racial de qualquer natureza dirigidas a um coletivo, qualquer profissional da Unidade Educacional que suspeitar ou presenciar a situação contra esse coletivo, deve fazer a denúncia para a equipe gestora ou para o(a) profissional de referência, que tomará as medidas de acolhimento junto às vítimas indicadas;

XIV - nos casos de pessoas com deficiência e autistas que apresentem prejuízo na comunicação e/ou na identificação de situações de racismo, qualquer profissional da Unidade Educacional que suspeitar de racismo ou presenciar situações de racismo, deve fazer sua denúncia para a equipe gestora ou para o(a) profissional de referência, que tomará as medidas de acolhimento junto à vítima ou vítimas indicadas.

Art. 12. Recomenda-se reservar um espaço na Unidade Educacional e nas demais instâncias da SME que permita discricionariedade e privacidade no momento de acolhimento às vítimas de racismo ou suspeita de racismo.

Art. 13. Em relação ao(a) suposto(a) autor(a) da ação identificado(a) na situação de racismo ou suspeita de racismo, independentemente da faixa etária:

- I - não deve ter seu nome divulgado, e
- II - não deve participar do acolhimento à vítima em hipótese alguma, mesmo que tenha vínculo com a vítima, incluindo as situações que envolvam aluno(a) e professor(a).

**CAPÍTULO IV****DOS ENCAMINHAMENTOS E ACOMPANHAMENTOS**

Art. 14. Em conformidade com o inciso VIII do artigo 184 da Lei nº 1.399/1955, é dever de qualquer profissional informar, imediatamente, à chefia imediata e também ao(a) profissional de referência do acolhimento, situação de racismo ou suspeita de racismo que ocorrer nas dependências das Unidades Educacionais e nas outras instâncias da SME, sob pena de acusação de negligência.

§ 1º Todas as instâncias da SME deverão observar e zelar pelo sigilo das informações, preservando nomes e dados dos envolvidos nas situações de racismo ou suspeita de racismo.

§ 2º Posteriormente, a chefia imediata ou o(a) profissional de referência deve acionar a Comissão Antirracista para elaboração do Plano Educativo Após Situações de Racismo e/ou Suspeita de Racismo (PAS) conforme o disposto no Art. 25.

§ 3º A situação de racismo ou suspeita de racismo que ocorrer da própria chefia imediata e/ou integrantes da equipe gestora, deve ser imediatamente comunicada, por qualquer profissional, ao(a) profissional de referência que, posteriormente acionará a Comissão Antirracista e o(a) Representante Regional do Naed e/ou a chefia imediata.

Art. 15. O imediato acolhimento à vítima deverá ser feito, preferencialmente, pelo(a) profissional de referência e, na ausência deste(a), deve ser realizado, no caso de Unidade Educacional, pela equipe gestora e, no caso das demais instâncias da SME, pela chefia imediata, por meio das seguintes medidas:

- I - realizar a escuta da vítima em local reservado para esta finalidade, garantindo a privacidade e sigilo dos fatos;
- II - elaborar registro escrito, em formulário próprio, arquivado em livro ata, dos fatos vividos e narrados pela vítima realizado pelo(a) profissional de referência, juntamente com um(a) integrante da equipe gestora ou da Comissão Antirracista, de modo a evitar que a vítima faça o relato mais de uma vez e reviva o sofrimento da situação passada e narrada;

III - quando a vítima for aluno(a), após sua escuta, fazer avaliação conjunta entre o(a) profissional de referência e a equipe gestora, para definir se o(a) mesmo(a) deverá ou não retornar à sala de aula naquele mesmo dia, sem prejuízo de sua frequência escolar, levando em consideração o seu estado emocional, comunicando imediatamente a família e a supervisão educacional;

a) quando a vítima for servidor(a), após sua escuta:

- 1) no caso de atuar em Unidade Educacional, fazer avaliação conjunta com a equipe gestora, supervisão educacional e Núcleo de Ação Educativa Descentralizada (Naed), para definir se o(a) servidor(a) deverá ou não retornar imediatamente ao local de trabalho, sem prejuízo de sua situação funcional.

2) no caso de atuar em outras instâncias da SME, fazer avaliação conjunta com a chefia imediata e/ou superior, para definir se o(a) servidor(a) deverá ou não retornar imediatamente ao local de trabalho, sem prejuízo de sua situação funcional, levando em consideração o seu estado emocional e os encaminhamentos necessários.

b) quando a vítima for profissional terceirizado(a), após sua escuta:

1) no caso de atuar em Unidade Educacional, fazer avaliação conjunta com a equipe gestora, supervisão educacional, Naed, supervisão da empresa terceirizada e CGP Terceirizados, para definir se o mesmo deverá ou não retornar imediatamente à sua função sem perdas de nenhum benefício, levando em consideração o seu estado emocional e os encaminhamentos necessários;

2) no caso de atuar em outras instâncias da SME, fazer avaliação conjunta com a chefia imediata e/ou superior, supervisão da empresa terceirizada e CGP Terceirizados, para definir se o mesmo deverá ou não retornar imediatamente à sua função sem perdas de nenhum benefício, levando em consideração o seu estado emocional e os encaminhamentos necessários.

c) quando a vítima for prestador(a) de serviço, após sua escuta, fazer avaliação conjunta com a equipe gestora, supervisão educacional e Naed para definir se a mesma deverá ou não retornar imediatamente à sua função, levando em consideração o seu estado emocional.

Art. 16. Ao tomar ciência das ocorrências, em se tratando de situações que envolvam crianças e/ou adolescentes, a equipe gestora, com apoio do(a) profissional de referência e/ou Comissão Antirracista, deverá:

I - entrar em contato com os(as) responsáveis legais da vítima e do(a) suposto(a) autor(a), convocar para reuniões de explicação das situações ocorridas e orientação dos encaminhamentos necessários;

II - realizar, o mais breve possível, reuniões distintas, com os(as) responsáveis legais da vítima e do(a) suposto(a) autor(a), com a presença de, pelo menos, mais um(a) profissional da escola que ficará responsável pela ata da reunião, na qual devem ser abordadas as seguintes questões:

- a) leitura do registro ata específico, explicação da situação vivida e narrada nas dependências da escola;
  - b) os encaminhamentos adotados pela escola embasados neste protocolo e na legislação em vigor;
  - c) no caso da vítima, a equipe gestora deve orientá-la juntamente com seu(sua) responsável legal sobre os possíveis encaminhamentos que podem ser feitos aos órgãos competentes;
  - d) no caso do(a) suposto(a) autor(a), a equipe gestora deve orientá-lo juntamente com seu(sua) responsável legal sobre as possíveis consequências da situação perante a outros órgãos competentes.
  - e) se a vítima ou o(a) suposto(a) autor(a) não se comunicar verbalmente ou não tiver domínio da língua portuguesa para fazer o registro do seu relato, sugere-se a utilização de recursos de comunicação assistida para mediar o diálogo, assim sendo poder-se-á realizar o acolhimento e registrar a situação.
- III - comunicar ao(a) Representante Regional do Naed, que acionará o(a) supervisor(a) educacional da Unidade Educacional, o(a) qual acompanhará a situação para intervenções cabíveis e os devidos registros em processo eletrônico de informação (processo SEI), obrigatoriamente de acesso restrito, para garantir o sigilo das informações,

considerando os registros do(a) profissional que fez o acolhimento e a ata da reunião com os(as) responsáveis legais;

IV - responder no prazo de até trinta dias, a partir da notificação, com possibilidade de prorrogação por igual período, sobre as providências tomadas;

V - receber apoio do Naed junto à Unidade Educacional para acompanhamento da situação e indicação de encaminhamentos cabíveis quando se tratar das situações que envolvem os(as) profissionais da escola; e

VI - notificar, no Sistema de Notificação de Violência - SISNOV e no Setor Centro de Referência e Combate ao Racismo e Discriminação Religiosa.

Art. 17. Ao tomar ciência dos fatos, além das demais medidas previstas, em se tratando de situações que envolvam profissionais que atuam na escola, a equipe gestora, com apoio do profissional de referência e/ou Comissão Antirracista, deverá:

§ 1º Sendo o(a) autor(a) servidor(a) público(a) municipal, explicitar sobre as possíveis consequências administrativas e judiciais da situação, conforme determina o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Campinas, Lei 1399/1955, e notificar, no Sistema de Notificação de Violência (SISNOV) e no Setor Centro de Referência e Combate ao Racismo e Discriminação Religiosa.

§ 2º Sendo o(a) autor(a) profissional terceirizado(a), explicitar sobre as possíveis consequências administrativas e legais da situação.

I - notificar, no Sistema de Notificação de Violência (SISNOV) e no Setor Centro de Referência e Combate ao Racismo e Discriminação Religiosa;

II - comunicar à supervisão da empresa terceirizada e à Coordenadoria de Gestão de Pessoas Terceirizados, e ao(a) gestor(a) responsável pelo local onde ocorreu a situação.

§ 3º Sendo o(a) autor(a) um(a) prestador(a) de serviço externo contratado, explicitar sobre as possíveis consequências administrativas e legais da situação e:

I - comunicar à chefia, quando for o caso; e

II - notificar, no Sistema de Notificação de Violência (SISNOV) e no Setor Centro de Referência e Combate ao Racismo e Discriminação Religiosa.

Art. 18. Nas demais instâncias da SME, a situação de racismo e ou suspeita de racismo deverá:

I - ser comunicada à chefia imediata e à Comissão da instância, pelo(a) profissional que fez o acolhimento;

II - ser encaminhada ao Gabinete do(a) Secretário(a) da Educação, via processo no Sistema Eletrônico de Informação (SEI), obrigatoriamente de acesso restrito, considerando os registros do(a) profissional que fez o acolhimento e garantindo o sigilo de todas as informações;

III - ser notificada, pela chefia imediata, no Sistema de Notificação de Violência (SISNOV) e no Setor Centro de Referência e Combate ao Racismo e Discriminação Religiosa; e

IV - ter resposta, no prazo de até trinta dias, a partir da notificação, com possibilidade de prorrogação por igual período, sobre as providências tomadas.

Art. 19. Quando o ato de racismo envolver a violação da integridade física, a equipe gestora e/ou chefia imediata das demais instâncias da SME deverá fazer os encaminhamentos necessários considerando:

I - as especificidades da idade dos(as) envolvidos(as);

II - o papel educativo que as ações da escola devem assumir diante dessas situações desencadeando o planejamento de ações educativas de enfrentamento aos casos de racismo; e

III - a necessidade de encaminhamento às autoridades e órgãos competentes.

Parágrafo único. É função da escola, tomar os casos de violação da integridade física em decorrência das situações de racismo ou suspeita de racismo como disparadores de ações, diálogos e projetos de trabalho junto aos(as) alunos(as), familiares e profissionais.

Art. 20. Diante de uma situação de suspeita ou confirmação de racismo, deverão ser acionados, imediatamente, a família, o Conselho Tutelar, o Setor Centro de Referência em Direitos Humanos para a Prevenção e Combate ao Racismo e à Discriminação Religiosa (SCRRCR) e demais órgãos competentes que se fizerem necessários.

§ 1º Um(a) representante da equipe gestora, juntamente com o(a) profissional de referência, são responsáveis por orientar a vítima e os responsáveis legais acerca dos devidos encaminhamentos junto aos órgãos competentes, prestar todo o apoio necessário e, inclusive, se preciso for, deslocar-se aos órgãos de atendimento.

§ 2º Todas as ações de proteção e encaminhamento de denúncias às autoridades competentes deverão ocorrer com a máxima discrição, visando à proteção da integridade física e moral da vítima e do(a) suposto(a) autor(a), incluindo o sigilo de seus dados pessoais.

Art. 21. É indispensável que as Unidades Educacionais e as demais instâncias da SME promovam, com agilidade, ações de auxílio às autoridades competentes e órgãos de combate ao racismo, no acolhimento de potenciais vítimas e na apuração e investigação das denúncias de racismo ou suspeita de racismo, incluindo:

I - eficiência nos registros dos fatos, realizados em livro ata próprio e o fornecimento de todas as informações solicitadas;

II - contribuição na identificação de potenciais testemunhas; e

III - permissão de acesso aos registros em atas e às imagens das câmeras de monitoramento ou outros dispositivos para compor provas ou identificação de envolvidos na situação de suspeita ou confirmação de racismo, somente nas situações de solicitações feitas por órgãos com prerrogativas legais de investigação e apuração da denúncia ou devidamente autorizados por autoridades judiciais.

Parágrafo único. Todas as evidências que possam ser utilizadas pela(s) autoridade(s) na investigação das alegações do crime de racismo devem ser preservadas.

Art. 22. A vítima e o(a) suposto(a) autor(a), quando menores de idade, devem ser acompanhados por seus(suas) responsáveis legais em todas as medidas e ações previstas neste Protocolo.

Parágrafo único. Quando a vítima for menor de idade e o(a) suposto(a) autor(a) for seu responsável legal, o Conselho Tutelar deverá ser acionado para fazer o devido acompanhamento.

Art. 23. Este Protocolo não isenta nenhuma Unidade Educacional, nem as demais instâncias da SME, do cumprimento de normas e legislações já existentes, bem como da necessidade de que o trabalho pedagógico antirracista seja permanente e assumido como responsabilidade de todos(as) os(as) profissionais.

Art. 24. Ao descumprimento das ações previstas neste Protocolo pelos(as) profissionais das Unidades Educacionais ou demais instâncias da SME se aplicam, conforme normas e legislações em vigor, medidas de responsabilização a serem encaminhadas por seus(suas) superiores, responsáveis pelo acompanhamento do trabalho, aos diferentes órgãos competentes.

Art. 25. Ocorrendo uma situação de suspeita ou confirmação de racismo será necessária a construção de um Plano Educativo Após Situações de Racismo e ou Suspeita de Racismo (PAS), voltado para o ato ocorrido.

§ 1º O plano deve ser elaborado pela equipe educacional juntamente com a Comissão Antirracista considerando a situação de suspeita ou confirmação de racismo, registrado, encaminhado via processo no Sistema Eletrônico de Informação (SEI), obrigatoriamente de acesso restrito, de acordo com o inciso III do Art. 16 e acompanhado pelo(a) supervisor(a) educacional responsável pela Unidade Educacional.

§ 2º Cabe à Comissão Antirracista, em diálogo com a equipe educacional, definir a abrangência do público a ser envolvido e o período de aplicabilidade do PAS, tanto no contexto das Unidades Educacionais, com o acompanhamento da supervisão educacional, quanto nas demais instâncias da SME, também em diálogo com suas equipes e acompanhamento da chefia imediata.

§ 3º O plano deve ser incorporado ao Projeto Pedagógico ou Plano de Trabalho no caso das demais instâncias da SME.

**CAPÍTULO V****DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Art. 26. Nos dois primeiros anos de implementação deste Protocolo, a SME instituirá, por meio de portaria específica, Comissão de acompanhamento e avaliação deste Protocolo, com indicações para seu aprimoramento contínuo.

Art. 27. A Comissão de acompanhamento e avaliação da implementação deste protocolo deverá ser composta de forma a garantir a representatividade dos diferentes segmentos, sendo constituída por, no mínimo:

- I - um(a) representante dos(as) Professores(as);
- II - um(a) representante dos(as) Agentes de Educação Infantil/Monitores(as) Infante Juvenil-I;
- III - um(a) representante das famílias;
- IV - um(a) representante da Supervisão Educacional;
- V - um(a) representante da Direção Educacional ou Vice-Direção;
- VI - um(a) representante da Coordenação Pedagógica;
- VII - um(a) representante da Orientação Pedagógica;
- VIII - um(a) representante do Programa Mipid;

Parágrafo único. É prerrogativa desta Comissão convidar, se necessário, outro(a)s membro(a)s visando à representatividade de diferentes órgãos que atuam com Políticas de Promoção da Igualdade Racial e podem contribuir para o acompanhamento e avaliação deste Protocolo.

Art. 28. Este Protocolo evidencia o compromisso da SME com a Educação Antirracista e entra em vigor na data de sua publicação.

**AVISO DE INTENÇÃO DE REGISTRO DE PREÇOS**

**Processo Administrativo nº: PMC.2025.0007715-44**

**Interessado: Secretaria Municipal de Educação**

**Objeto: Utensílios plásticos para cozinha**

A Secretária Municipal de Educação, em cumprimento ao disposto no Art. 86 da Lei 14.133 de 01 de abril de 2021, cc Art. 5º, inciso I, do Decreto Municipal nº 22.734 de 29 de março de 2023, torna pública a intenção de registro de preços pelo prazo de 12 meses, para futura e eventual aquisição dos produtos relacionados abaixo para a alimentação escolar.