GUIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Caminhos Municipais para a Promoção da Igualdade Racial

Fundamentos e orientações práticas para estruturar, implementar e acompanhar a Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial, em cooperação com o Governo de Goiás.

CEDHIRCOP
Conselho Estadual de Direitos Humanos, Igualdade Racial e Combate ao Preconceito

Goiás social

GOIÁS SEM RACISMO

SEDS
Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

GOVERNO DE GOIÁS
O ESTADO QUE DÁ CERTO

FICHA TÉCNICA

Daniel Elias Carvalho Vilela
Governador do Estado de Goiás

Iara Netto Vilela
Primeira-dama e Coordenadora do Goiás Social

Wellington Matos de Lima
Secretário de Estado de Desenvolvimento Social

Silvana Cruz Fuini
Subsecretária de Execução de Política Social

Rosilene Oliveira Guimarães
Superintendente da Igualdade Racial

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Superintendência da Igualdade Racial — SUPIR
Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social — SEDS

ELABORAÇÃO E REDAÇÃO

Superintendência da Igualdade Racial — SUPIR
Karen Kelly Cauper Goulart
Lorrany Sampaio Monteiro

COLABORAÇÃO TÉCNICA

Fernando Pereira Lobatto
Gerência de Políticas de Ações Afirmativas e Promoção da Igualdade Racial

Sinvaldo Oliveira Saraiva
Gerência de Articulação e Promoção dos Direitos Indígenas

Gabriela Rodrigues Ferreira
Gerência de Políticas para Quilombolas, Povos e Comunidades Tradicionais de Matriz Africana, Povos de Terreiro e Ciganos – GEPQ

REVISÃO TÉCNICA
Silvana Cruz Fuini

DIAGRAMAÇÃO E PROJETO GRÁFICO
Thiago Melo

REVISÃO EDITORIAL
Yuri Lopes

FOTOGRAFIAS E ACERVO DE IMAGENS
Carol Costa

Sumário

Toque ou clique no assunto para abrir o trecho correspondente.

Leitura do guia

Apresentação 5

Como utilizar este guia 6

Por onde o seu município pode começar? 6

Capítulos

2. A política de promoção da igualdade racial 7

3. O racismo não aparece apenas em ofensas individuais 11

4. Quem são os sujeitos da política de promoção da igualdade racial? 15

5. Como estruturar a política municipal de promoção da igualdade racial 22

6. Como as informações ajudam o município a tomar decisões 29

7. Como o município se torna antirracista na prática 35

8. Pacto Goiás Sem Racismo 42

9. Como integrar o município ao SINAPIR 46

10. Central de orientações e encaminhamentos 53

11. Como registrar, acompanhar e avaliar os resultados da política municipal 61

12. Ferramentas, modelos e instrumentos de apoio à gestão municipal 66

Referências e encerramento

Legislação federal e instrumentos nacionais 71

Legislação estadual e canais de referência 72

Considerações finais 72

Sumário

Toque ou clique no assunto para abrir o trecho correspondente.

Central de orientações e encaminhamentos

Racismo durante um atendimento público 53

Racismo no ambiente escolar 54

Racismo religioso ou discriminação contra tradições 54

Quando procurar a DEACRI e os demais canais de denúncia? 55

Comunidade quilombola solicita reconhecimento ou acesso a políticas públicas 56

Dificuldade de uma pessoa indígena para registrar sua identidade 56

Comunidade que não aparece nos cadastros 57

Conselho Municipal inativo 57

Estruturação de um órgão municipal de promoção da igualdade racial 58

Implementação de uma ação afirmativa 58

Lacunas no preenchimento do quesito raça/cor 59

Formação de servidores ou orientação técnica do Estado 59

Apresentação de resultados à gestão ou aos órgãos de controle 60

Anexos

Mapeamento das comunidades quilombolas de Goiás 74

Modelo de regulamentação do órgão municipal de igualdade racial 75

Passo a passo para adesão ao Pacto Goiás Sem Racismo 78

Minuta de protocolo de intenções 79

Minuta de decreto para instituir o programa municipal 80

Modelo de projeto de lei do Conselho Municipal da Igualdade Racial 82

Modelo de regimento interno do Conselho Municipal da Igualdade Racial 88

APRESENTAÇÃO

A Promoção da Igualdade Racial é uma política pública fundamentada nos princípios constitucionais da dignidade humana, da igualdade e da não discriminação. Seu propósito é enfrentar desigualdades historicamente construídas e contribuir para que todas as pessoas tenham condições efetivas de acesso aos direitos e às oportunidades.

A diversidade da sociedade brasileira também se expressa na formação histórica, social e cultural de Goiás, marcada pelas contribuições da população negra, dos povos indígenas, das comunidades quilombolas, dos povos e comunidades tradicionais de terreiro e de matriz africana, dos povos ciganos, ribeirinhos e de outros grupos que integram o território goiano.

Reconhecer essa diversidade é fundamental para que as políticas públicas considerem as diferentes realidades da população e contribuam para superar barreiras de acesso à educação, à saúde, à assistência social, ao trabalho, à cultura e aos demais direitos.

Nesse processo, os municípios possuem papel essencial. É no território municipal que a população utiliza os serviços públicos, apresenta suas demandas e vivencia situações que exigem respostas da administração. Por isso, promover a igualdade racial também significa aperfeiçoar a forma como as prefeituras conhecem sua população, organizam seus serviços e planejam suas ações.

Em Goiás, esse compromisso é fortalecido pela Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDS), por meio da Superintendência da Igualdade Racial (SUPIR), com iniciativas de articulação institucional, promoção de direitos, participação social e cooperação com os municípios.

Entre esses instrumentos, destaca-se o Pacto Goiás Sem Racismo, instituído pelo Decreto Estadual nº 10.348/2023, que promove a articulação de compromissos e ações de enfrentamento ao racismo. Somam-se a essa atuação as iniciativas de planejamento estadual, valorização dos povos e comunidades tradicionais e articulação com o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR).

É nesse contexto que apresentamos o Guia de Promoção da Igualdade Racial — Caminhos Municipais para a Promoção da Igualdade Racial, desenvolvido para apoiar os municípios goianos na compreensão, organização e implementação de suas políticas públicas.

O material reúne fundamentos, orientações administrativas, exemplos e instrumentos que aproximam a promoção da igualdade racial das responsabilidades cotidianas da gestão municipal.

Nosso propósito é oferecer referências para que cada prefeitura reconheça suas possibilidades de atuação, fortaleça as iniciativas existentes e desenvolva ações compatíveis com as necessidades de seu território.

Promover a igualdade racial é transformar o reconhecimento dos direitos em práticas institucionais capazes de melhorar a vida da população.

COMO UTILIZAR ESTE GUIA

Este Guia foi organizado para atender municípios com diferentes níveis de estruturação da Política de Promoção da Igualdade Racial.
Sua leitura pode ser realizada integralmente, acompanhando a sequência dos capítulos, ou de maneira consultiva, conforme as necessidades da administração municipal.
O conteúdo reúne fundamentos históricos e jurídicos, orientações de organização administrativa, possibilidades de atuação e instrumentos de cooperação institucional.
Para facilitar sua aplicação, é importante distinguir as obrigações estabelecidas pela legislação das recomendações técnicas e dos exemplos apresentados como referência. As orientações práticas deverão ser adaptadas às condições de cada município, respeitando suas competências e as normas aplicáveis.
O Guia não substitui regulamentações específicas dos serviços públicos, procedimentos dos sistemas oficiais ou a análise das áreas técnicas e jurídicas competentes.
O município não precisa implementar todas as medidas simultaneamente. O importante é reconhecer suas prioridades, organizar responsabilidades e avançar de maneira planejada.

POR ONDE O SEU MUNICÍPIO PODE COMEÇAR?

A melhor forma de utilizar este Guia depende das necessidades e do estágio de organização de cada prefeitura.

Para compreender os fundamentos da política: os Capítulos 1 a 3 apresentam seus princípios, sua formação histórica e o papel do poder público no enfrentamento das desigualdades raciais.
Para conhecer a população e o território: os Capítulos 4 e 6 orientam o reconhecimento dos diferentes grupos populacionais, a utilização das informações disponíveis e a qualificação dos registros administrativos.
Para organizar a gestão e melhorar os serviços: os Capítulos 5, 7 e 10 apresentam caminhos para estruturar responsabilidades, desenvolver ações antirracistas e orientar o atendimento às demandas da população.
Para fortalecer a cooperação institucional: os Capítulos 8 e 9 abordam o Pacto Goiás Sem Racismo e a adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR).
Para acompanhar resultados e dar continuidade às ações: os Capítulos 11 e 12 oferecem orientações sobre monitoramento, organização de evidências e aperfeiçoamento da política municipal.

Independentemente do caminho escolhido, recomenda-se partir de uma necessidade concreta, conhecer as iniciativas já existentes e envolver as áreas responsáveis e a população na definição das prioridades.
Uma política pública se fortalece quando o conhecimento orienta decisões e as decisões se transformam em ações permanentes.

2. A POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

A história ajuda a compreender o presente

Para compreender a importância da Política de Promoção da Igualdade Racial, precisamos reconhecer que muitas desigualdades existentes na sociedade brasileira são resultado de processos históricos que estabeleceram condições diferentes de acesso à liberdade, à terra, à educação, ao trabalho e aos demais direitos.
Antes da colonização portuguesa, o território brasileiro já era habitado por diversos povos indígenas, com línguas, culturas, conhecimentos e formas próprias de organização social. A ocupação colonial, a exploração econômica e os processos de violência e expropriação produziram consequências que continuam presentes na realidade de muitos desses povos.
A partir do século XVI, milhões de africanos foram trazidos à força para o Brasil e submetidos à escravização. Durante mais de três séculos, o trabalho escravizado sustentou atividades econômicas fundamentais à formação do País, enquanto a população negra enfrentava a privação de liberdade e diferentes formas de violência.
Essa trajetória também foi marcada pela resistência. Os povos indígenas defenderam seus territórios e preservaram conhecimentos e organizações comunitárias. A população negra resistiu à escravização por diferentes caminhos, incluindo a formação de quilombos, a preservação de práticas culturais e religiosas e a luta pela liberdade.
A abolição da escravidão, em 1888, encerrou juridicamente o regime escravista, mas não foi acompanhada de políticas suficientemente amplas para assegurar à população negra recém-liberta condições equitativas de acesso à terra, à educação, ao trabalho e à moradia.
Compreender essa história ajuda a explicar por que a igualdade reconhecida na legislação nem sempre corresponde às condições concretas de acesso aos direitos.

Igualdade e equidade: o que isso significa para a gestão pública?

A Constituição Federal de 1988 reconhece a igualdade como direito fundamental e estabelece o enfrentamento à discriminação como um compromisso da República brasileira.
Entretanto, assegurar direitos iguais não significa que todas as pessoas consigam exercê-los nas mesmas condições.

Imagine que uma prefeitura disponibilize determinado serviço em um único local, com horários padronizados para toda a população. Embora o atendimento seja formalmente acessível a todos, comunidades rurais distantes, sem transporte regular, poderão enfrentar maiores dificuldades para utilizá-lo.

Esse exemplo ajuda a compreender a diferença entre igualdade e equidade.

A igualdade reconhece que todas as pessoas são titulares de direitos. A equidade orienta o poder público a considerar que diferentes realidades podem exigir medidas específicas para assegurar seu exercício efetivo.

Isso não significa estabelecer privilégios, mas reconhecer barreiras concretas e desenvolver respostas proporcionais às necessidades identificadas.

Para os municípios, essa perspectiva exige observar não apenas a oferta dos serviços, mas também as condições em que a população consegue acessá-los e os resultados efetivamente alcançados.

O racismo também se manifesta no funcionamento das instituições

O racismo pode se manifestar por meio de ofensas, discriminação direta e outras violações de direitos. Entretanto, desigualdades raciais também podem ser produzidas ou mantidas por procedimentos, critérios e práticas institucionais que dificultam o acesso de determinados grupos aos serviços e às oportunidades.

Isso pode ocorrer, por exemplo, quando exigências administrativas desconsideram formas próprias de organização comunitária ou quando os serviços não dispõem de procedimentos adequados para acolher situações de discriminação.

Reconhecer essas possibilidades não significa atribuir intenção discriminatória a todos os profissionais, mas compreender que a administração pública precisa avaliar seus processos e os efeitos que produzem.

O enfrentamento ao racismo exige atenção tanto às condutas individuais quanto ao funcionamento das instituições.

No próximo capítulo, aprofundaremos essa dimensão, compreendendo como as relações, as rotinas e os resultados da administração pública podem revelar barreiras que precisam ser superadas.

A resposta do Estado brasileiro

O reconhecimento das desigualdades raciais e a mobilização social em defesa de direitos contribuíram para a construção de instrumentos jurídicos e políticas públicas voltados ao enfrentamento do racismo.

A Constituição Federal de 1988 representou um marco nesse processo, ao fortalecer a proteção dos direitos fundamentais e reconhecer a diversidade social e cultural brasileira.

Outros acontecimentos e instrumentos também contribuíram para essa trajetória:

2001 — Conferência Mundial de Durban: fortaleceu o debate internacional sobre o enfrentamento ao racismo e a necessidade de medidas governamentais.

2003 — Criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR): representou um avanço na organização institucional dessa política no Brasil.

2003 e 2008 — Leis Federais nº 10.639 e nº 11.645: fortaleceram a obrigatoriedade do ensino da história e cultura afro-brasileira e indígena na educação básica.

2010 — Estatuto da Igualdade Racial: instituído pela Lei Federal nº 12.288, estabeleceu diretrizes para a garantia da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos e o enfrentamento das desigualdades raciais.

O Estatuto também instituiu o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR), regulamentado pelo Decreto Federal nº 8.136/2013.
O SINAPIR organiza a articulação entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios, fortalecendo a cooperação institucional e a participação social na promoção da igualdade racial.
Esses instrumentos demonstram que o enfrentamento ao racismo integra as responsabilidades permanentes do poder público e exige atuação articulada entre diferentes áreas e esferas de governo.

Goiás também assumiu esse compromisso

Em Goiás, o fortalecimento da Política de Promoção da Igualdade Racial envolve iniciativas de articulação institucional, participação social, reconhecimento dos povos e comunidades tradicionais e ampliação do acesso aos direitos.
A Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDS), por meio da Superintendência da Igualdade Racial (SUPIR), desenvolve ações de orientação, formação, articulação com municípios e acompanhamento de demandas relacionadas à promoção da igualdade racial.
Entre os instrumentos dessa atuação, destaca-se o Pacto Goiás Sem Racismo, instituído pelo Decreto Estadual nº 10.348/2023, que estabelece diretrizes para a cooperação entre instituições e o desenvolvimento de ações de enfrentamento ao racismo.
O Estado também conta com o 1º Plano Estadual de Promoção da Igualdade Racial, lançado em 2024, que reúne diretrizes e ações voltadas ao fortalecimento dessa política pública. Outra dimensão importante envolve o diálogo com os povos e comunidades tradicionais, por meio de escutas, visitas técnicas, levantamentos territoriais e articulações destinadas ao reconhecimento de suas necessidades e à promoção de direitos.

A transversalidade dessa política também permite sua articulação com iniciativas de inclusão produtiva, assistência social, educação, segurança alimentar e desenvolvimento econômico, respeitadas as competências e os critérios de cada programa.
O propósito é fortalecer as ações existentes, ampliar a cooperação entre instituições e contribuir para que a promoção da igualdade racial seja incorporada de maneira permanente às políticas públicas.
Essa experiência estadual constitui uma referência de cooperação para os municípios goianos, que poderão desenvolver iniciativas compatíveis com suas características e necessidades.

E qual é o papel dos municípios?

Os municípios possuem uma responsabilidade fundamental na promoção da igualdade racial, pois é no território municipal que a população acessa serviços, apresenta demandas e vivencia situações que exigem respostas do poder público.
Independentemente de seu porte, uma prefeitura pode desenvolver medidas para melhorar o atendimento, prevenir práticas discriminatórias, reconhecer a diversidade cultural, fortalecer a participação social e ampliar as condições de acesso aos direitos.
Essas iniciativas não dependem necessariamente da criação imediata de estruturas administrativas complexas.
O município pode começar conhecendo melhor sua população, identificando ações já desenvolvidas pelas secretarias, ouvindo as comunidades e estabelecendo responsabilidades para o planejamento e o acompanhamento das atividades.
A partir desse reconhecimento, poderá aperfeiçoar seus procedimentos, organizar instrumentos de gestão e fortalecer a cooperação com o Governo do Estado e com a União.
Promover a igualdade racial é incorporar o compromisso com a garantia de direitos à maneira como a prefeitura planeja, atende, executa e avalia suas políticas públicas.

Uma política que fortalece toda a sociedade

Embora possua especial relevância para a população negra e os povos e comunidades que enfrentam desigualdades étnico-raciais, a Política de Promoção da Igualdade Racial contribui para o desenvolvimento de toda a sociedade.
Quando uma prefeitura reconhece as necessidades de sua população, melhora seus procedimentos e fortalece a participação social, amplia sua capacidade de prestar serviços mais adequados e tomar decisões responsáveis.
Por isso, essa política não deve se limitar a campanhas, datas comemorativas ou respostas pontuais a situações de discriminação.
Seu fortalecimento exige planejamento, continuidade e compromisso permanente com a qualidade da gestão e a garantia de direitos..

Para refletir

Ao observar a realidade de seu município, considere algumas perguntas:
A prefeitura conhece os povos e comunidades presentes no território?
Os serviços públicos consideram possíveis barreiras de acesso relacionadas à raça, à etnia e às características culturais e territoriais?
Existem espaços de participação para a população negra e os povos e comunidades tradicionais?
As iniciativas de promoção da igualdade racial integram o planejamento municipal ou permanecem restritas a ações pontuais?
Essas perguntas ajudam a reconhecer a situação atual da administração e a identificar prioridades possíveis de aperfeiçoamento.
A Política de Promoção da Igualdade Racial se fortalece quando o reconhecimento das desigualdades se transforma em planejamento, responsabilidades institucionais e ações capazes de ampliar o acesso aos direitos.
Para avançar nessa construção, o próximo passo é compreender como o racismo pode se manifestar nas relações e no funcionamento dos serviços públicos, tema que será aprofundado no Capítulo 3.

3. O RACISMO NÃO APARECE APENAS EM OFENSAS INDIVIDUAIS

Compreender as relações, as rotinas e os resultados da administração pública

O racismo pode se manifestar por meio de ofensas, humilhações e tratamentos discriminatórios. Entretanto, também é necessário observar situações em que práticas administrativas, critérios de atendimento ou procedimentos institucionais produzem ou mantêm barreiras ao acesso de determinados grupos aos serviços e direitos.
Essa compreensão é importante para a gestão municipal porque amplia a responsabilidade do poder público para além do enfrentamento das condutas individuais. Também exige atenção à forma como os serviços são organizados, às necessidades da população e aos resultados alcançados.

O que é o racismo institucional?

O racismo institucional pode ser compreendido como a manifestação de desigualdades raciais no funcionamento das instituições, quando práticas, procedimentos, critérios ou estruturas produzem ou mantêm desvantagens no acesso a direitos, serviços e oportunidades.
Diferentemente das manifestações individuais de discriminação, sua análise considera também a organização institucional e os efeitos das práticas adotadas, ainda que não exista intenção discriminatória expressa por parte dos profissionais envolvidos.

Imagine, por exemplo, que determinada comunidade tradicional encontre dificuldades recorrentes para acessar um programa porque as exigências administrativas desconsideram suas formas próprias de organização ou suas características territoriais.
Essa situação merece investigação para verificar se os critérios utilizados estão criando obstáculos inadequados e se existem alternativas juridicamente cabíveis para assegurar o acesso aos direitos.
Da mesma forma, registros incompletos sobre raça/cor podem dificultar a identificação de desigualdades nos atendimentos. Embora essa falha não comprove, isoladamente, racismo institucional, ela demonstra uma limitação que precisa ser reconhecida e corrigida.
Enfrentar o racismo institucional não significa atribuir culpa generalizada aos servidores, mas avaliar se os procedimentos e resultados da administração estão contribuindo para garantir direitos em condições adequadas.

Relações, rotinas e resultados: três dimensões que merecem atenção

Uma forma prática de avaliar o funcionamento dos serviços públicos é observar três dimensões complementares:

Relações — Como as pessoas são atendidas?

O atendimento deve respeitar a dignidade, a identidade e as características culturais de cada pessoa. Isso exige acolhimento adequado, orientação compreensível e prevenção de julgamentos, estereótipos ou tratamentos discriminatórios.

Rotinas — Como os serviços estão organizados?

Formulários, critérios de acesso, exigências documentais, horários, sistemas de informação e fluxos de encaminhamento influenciam diretamente a experiência da população.
É importante verificar se esses procedimentos são adequados à finalidade dos serviços e se podem produzir obstáculos desnecessários para determinados grupos.

Resultados — Quem consegue acessar e concluir os atendimentos?

A administração precisa conhecer não apenas a quantidade de serviços oferecidos, mas também quem está sendo alcançado, quais dificuldades persistem e se as ações estão produzindo os resultados esperados.
Essas três dimensões estão relacionadas. Um serviço pode oferecer atendimento cordial e, ainda assim, utilizar procedimentos que dificultem o acesso. Também pode possuir regras adequadas, mas apresentar resultados que indiquem a necessidade de aperfeiçoamento.
Por isso, a qualidade institucional deve ser avaliada considerando todo o percurso do atendimento, desde a chegada da pessoa ao serviço até a conclusão de sua demanda.

Quando situações aparentemente comuns merecem um olhar mais atento

Algumas dificuldades administrativas podem revelar problemas que precisam ser examinados sob a perspectiva da igualdade racial.

Registros incompletos: uma unidade possui o campo raça/cor em seus formulários, mas não orienta adequadamente os profissionais sobre o preenchimento. Como consequência, a instituição encontra dificuldades para compreender a composição racial do público atendido e investigar possíveis desigualdades.
Falta de encaminhamento: uma pessoa relata ter sofrido discriminação racial, mas os servidores desconhecem os procedimentos para acolher, registrar e encaminhar a demanda. A situação passa por diferentes setores sem uma resposta institucional definida.
Barreiras de acesso: integrantes de uma comunidade tradicional encontram dificuldades para participar de determinado programa porque seus procedimentos não consideram características territoriais ou formas próprias de organização comunitária.
Ações pontuais: a prefeitura desenvolve atividades educativas e culturais durante o mês da Consciência Negra, mas ainda não incorporou a promoção da igualdade racial às rotinas de planejamento, atendimento e formação de suas equipes.

Esses exemplos não demonstram, automaticamente, a existência de discriminação em todos os casos. Indicam situações que precisam ser analisadas para identificar suas causas e avaliar providências adequadas.
Também demonstram que o compromisso antirracista deve estar presente no funcionamento cotidiano da administração, e não apenas em iniciativas isoladas.

A ausência de reclamações significa que não existem problemas?

Não necessariamente. A quantidade de denúncias registradas depende de diferentes fatores, como o conhecimento dos canais de atendimento, a facilidade de acesso e a confiança das pessoas na resposta institucional.
O receio de constrangimento, experiências anteriores de discriminação ou a falta de orientação podem dificultar a apresentação de manifestações formais.
Por isso, um número reduzido de reclamações não comprova a inexistência de racismo ou discriminação no município.
O mesmo cuidado deve ser observado quando determinadas comunidades não aparecem nos registros administrativos. A ausência de informações pode indicar limitações nos instrumentos utilizados ou a necessidade de ampliar o diálogo com a população.
Uma administração comprometida com a igualdade racial precisa desenvolver condições para conhecer sua realidade, acolher manifestações e acompanhar as demandas recebidas.

Como transformar esse olhar em melhoria dos serviços públicos?

O enfrentamento de barreiras institucionais pode começar pelo aperfeiçoamento de atividades que a prefeitura já realiza.
Para isso, recomenda-se uma sequência simples:

Identificar a dificuldade. Observar reclamações, registros incompletos, obstáculos administrativos ou diferenças nos resultados dos serviços.
Compreender suas possíveis causas. Analisar os procedimentos envolvidos, ouvir as equipes e, quando pertinente, dialogar com as pessoas e comunidades afetadas.
Definir a providência adequada. Avaliar a necessidade de orientar profissionais, revisar critérios, aperfeiçoar formulários, estabelecer fluxos de atendimento ou articular diferentes áreas da administração.
Estabelecer responsabilidades. Identificar quais unidades possuem competência para executar as medidas e acompanhar sua implementação.
Verificar os resultados. Observar se as providências adotadas contribuíram para reduzir as dificuldades e melhorar o atendimento.

Essas iniciativas devem respeitar a legislação, as competências dos órgãos envolvidos e os princípios da administração pública previstos no artigo 37 da Constituição Federal.
É importante compreender que reconhecer uma falha não significa, necessariamente, que a política pública tenha fracassado. Muitas vezes, identificar uma dificuldade representa o primeiro passo para desenvolver uma resposta mais adequada.
Uma gestão comprometida com a igualdade racial não é aquela que afirma não possuir problemas, mas aquela que desenvolve condições para reconhecê-los, enfrentá-los e aperfeiçoar continuamente seus serviços.

Para refletir

Ao observar a rotina de sua prefeitura, considere:

- Os atendimentos respeitam as identidades e os pertencimentos da população?
- Os procedimentos administrativos podem criar barreiras desnecessárias para determinados grupos?
- As equipes sabem acolher e encaminhar situações de racismo ou discriminação?
- Os registros permitem conhecer quem acessa os serviços e quais dificuldades permanecem?
- Existem responsabilidades definidas para corrigir os problemas identificados?

Essas perguntas ajudam a identificar oportunidades de melhoria sem desconsiderar as iniciativas que já são desenvolvidas pela administração.

Essas perguntas ajudam a identificar oportunidades de melhoria sem desconsiderar as iniciativas que já são desenvolvidas pela administração.
O enfrentamento ao racismo institucional começa quando o município observa criticamente suas próprias práticas e transforma esse conhecimento em melhorias concretas para a população.
Para avançar nesse processo, também é necessário conhecer as pessoas, os povos e as comunidades que integram o território municipal. Esse reconhecimento será aprofundado no próximo capítulo.

4. QUEM SÃO OS SUJEITOS DA POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL?

Conhecer as pessoas para compreender o território

Para desenvolver políticas públicas adequadas, o município precisa conhecer não apenas quantas pessoas vivem em seu território, mas também as identidades, os povos e as comunidades que integram sua população.
A Política de Promoção da Igualdade Racial possui centralidade no enfrentamento das desigualdades que atingem a população negra e também se relaciona à garantia de direitos de povos e comunidades que enfrentam discriminação étnico-racial, racismo religioso e barreiras associadas às suas identidades e aos seus modos de vida.
Essas populações não devem ser reconhecidas apenas pelas dificuldades que enfrentam. Possuem histórias, conhecimentos, identidades, formas próprias de organização e contribuições fundamentais para a formação social, cultural, econômica e ambiental de Goiás.
Conhecer essa diversidade permite que a administração compreenda melhor seu território e desenvolva respostas mais adequadas às necessidades da população.

Reconhecer sem generalizar

Nenhum grupo populacional deve ser tratado como se todas as pessoas que o integram possuíssem as mesmas características ou necessidades.
A população negra, por exemplo, está presente em diferentes profissões, territórios e condições sociais. Os povos indígenas possuem línguas, culturas e organizações próprias. As comunidades ciganas apresentam diferentes modos de vida, assim como os demais povos e comunidades tradicionais.
Uma mesma pessoa também pode reunir diferentes identidades e pertencimentos. Pode ser negra, quilombola, agricultora, idosa e integrante de uma comunidade de matriz africana, por exemplo.

Por isso, reconhecer a diversidade exige respeito à autodeclaração, à autoidentificação e às formas próprias de organização e reconhecimento coletivo, observadas as regras aplicáveis a cada situação.
A identidade de uma pessoa não deve ser presumida a partir de sua aparência, sobrenome, vestimentas, ocupação ou endereço.
Também é importante distinguir o reconhecimento de uma identidade dos procedimentos específicos de comprovação eventualmente previstos para participação em programas e políticas públicas.
Reconhecer a diversidade significa respeitar as identidades e compreender que diferentes realidades podem exigir respostas institucionais adequadas às suas particularidades.

População negra

De acordo com o Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei Federal nº 12.288/2010, a população negra compreende o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga.
Essa definição é importante para a produção de informações e para o planejamento das políticas de promoção da igualdade racial.
A população negra está presente em todos os municípios brasileiros, com diferentes experiências sociais, econômicas, culturais e territoriais. Entretanto, desigualdades raciais ainda podem influenciar suas condições de acesso à educação, à saúde, ao trabalho, à renda, à moradia e aos espaços de participação.
Para a administração municipal, conhecer essas diferenças permite identificar situações que merecem investigação e avaliar a necessidade de aperfeiçoar serviços e programas.
Na Educação, por exemplo, é possível acompanhar diferenças de matrícula, frequência e permanência. Na Saúde, analisar condições de acesso e continuidade do atendimento. Na Assistência Social, compreender quais famílias estão sendo alcançadas pelas iniciativas desenvolvidas.
Essas análises devem considerar a diversidade interna da população negra, incluindo diferenças relacionadas à idade, ao gênero, à deficiência, às condições socioeconômicas e ao território.
Também é fundamental reconhecer seu protagonismo histórico, seus conhecimentos, suas expressões culturais e sua participação no desenvolvimento dos municípios.
Promover a igualdade racial não significa conhecer a população negra apenas por indicadores de desigualdade, mas também reconhecer sua contribuição e fortalecer suas condições de exercício dos direitos.

Comunidades quilombolas

As comunidades quilombolas são grupos étnico-raciais com trajetória histórica própria, ancestralidade negra, relações territoriais específicas e formas coletivas de organização e pertencimento.

Sua história está relacionada à resistência à escravização, mas não se limita a esse processo. As comunidades quilombolas se constituíram por diferentes experiências históricas, relações familiares, ocupações territoriais e formas de organização comunitária.

Atualmente, preservam conhecimentos, memórias, práticas culturais, atividades produtivas e vínculos sociais fundamentais à continuidade de suas identidades.

O Decreto Federal nº 4.887/2003 constitui referência para os procedimentos de identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras quilombolas, considerando a autoatribuição e a trajetória histórica própria dessas comunidades.

É importante compreender que a identidade quilombola não depende exclusivamente da existência de título definitivo de propriedade. Os procedimentos formais de reconhecimento e regularização territorial possuem requisitos próprios, mas sua ausência não significa, isoladamente, inexistência de identidade e pertencimento comunitário.

Para os municípios, reconhecer essas comunidades significa compreender suas relações com o território e as condições em que acessam os serviços públicos.

Dificuldades relacionadas a transporte, documentação, saneamento, educação, saúde, conectividade e inclusão produtiva, por exemplo, devem ser identificadas com a participação das próprias comunidades.

A administração municipal pode contribuir por meio dos serviços de sua competência, da valorização cultural, do diálogo comunitário e da articulação com os órgãos estaduais e federais responsáveis pelas diferentes políticas.

O objetivo é fortalecer direitos, autonomia, participação social e condições adequadas de desenvolvimento, respeitando as particularidades de cada comunidade.

Povos indígenas

Os povos indígenas são os povos originários do território brasileiro e possuem direitos reconhecidos pela Constituição Federal, especialmente em seu artigo 231.

Apresentam diferentes histórias, línguas, conhecimentos, tradições, espiritualidades e formas próprias de organização social.

Em Goiás, a presença indígena não se limita às aldeias ou às terras oficialmente demarcadas. Pessoas indígenas também vivem em áreas urbanas e rurais, frequentam escolas, trabalham e utilizam os serviços públicos municipais.

Por isso, a ausência de terra indígena demarcada não permite concluir que determinado município não possua população indígena.
Os atendimentos devem respeitar essas identidades, considerando eventuais particularidades culturais e necessidades de comunicação.
Também é importante compreender que a categoria indígena, utilizada no quesito raça/cor, não identifica isoladamente o povo ou a etnia à qual a pessoa pertence. Quando houver finalidade legítima, essa informação poderá ser complementada por registros específicos, observadas as orientações aplicáveis.
A demarcação de terras indígenas é de competência federal, assim como existem atribuições específicas da União na organização da atenção diferenciada à saúde indígena. Entretanto, essas responsabilidades não afastam as competências municipais relativas aos serviços públicos de sua atribuição.
Na Educação, na Assistência Social, na Cultura, na proteção da infância e em outras áreas, a prefeitura deve assegurar atendimento adequado, respeitar as identidades indígenas e buscar articulação com os órgãos competentes.
Os povos indígenas integram a sociedade contemporânea e não devem ter suas identidades condicionadas à aparência, ao local de residência ou a representações estereotipadas de seus modos de vida.

Povos e comunidades tradicionais de terreiro e de matriz africana

Os povos e comunidades tradicionais de terreiro e de matriz africana preservam conhecimentos, valores, espiritualidades, práticas culturais e formas próprias de organização relacionadas às tradições africanas e afro-brasileiras.
Possuem grande diversidade interna, com diferentes histórias, denominações, manifestações religiosas e formas de transmissão de conhecimentos.
Os terreiros podem constituir, além de espaços de práticas religiosas, ambientes de acolhimento, preservação da memória, produção cultural, solidariedade e fortalecimento de vínculos comunitários.
Essas comunidades também enfrentam situações de preconceito, discriminação e racismo religioso, que podem atingir tanto a liberdade de crença quanto suas identidades culturais e ancestrais.
A Constituição Federal assegura a liberdade religiosa, enquanto o Decreto Federal nº 12.278/2024 institui, no âmbito federal, a Política Nacional para Povos e Comunidades Tradicionais de Terreiro e de Matriz Africana, reconhecendo suas especificidades e formas próprias de organização.
Para os municípios, o compromisso envolve assegurar atendimento não discriminatório, promover o respeito à diversidade religiosa e cultural e reconhecer essas comunidades nos espaços pertinentes de participação e planejamento.
Também exige cuidado com informações culturais ou religiosas reservadas. O reconhecimento comunitário não autoriza a exigência indiscriminada de informações sobre ritos, hierarquias internas ou conhecimentos protegidos pelas tradições.

A atuação pública deve contribuir para a garantia de direitos sem produzir exposição indevida das identidades e práticas comunitárias.

Comunidades ciganas

As comunidades ciganas são formadas por diferentes povos, com histórias, identidades, línguas, costumes e formas próprias de organização familiar e comunitária.
É importante compreender que não existe um único modo de vida cigano.
Algumas comunidades mantêm práticas itinerantes, enquanto outras vivem de maneira fixa ou apresentam diferentes formas de circulação e permanência territorial.
Por isso, a identidade cigana não deve ser associada automaticamente à ausência de moradia permanente ou a características estereotipadas.
Essas comunidades podem enfrentar discriminação e estigmatização, frequentemente relacionadas ao anticiganismo, além de dificuldades no acesso à documentação, à educação, à saúde e a outros serviços.
Para a administração municipal, reconhecer essas particularidades significa avaliar se seus procedimentos consideram diferentes condições de residência e circulação, sem impor obstáculos discriminatórios ao exercício dos direitos.
Isso não dispensa o cumprimento das normas aplicáveis, mas exige a busca de soluções juridicamente adequadas e respeitosas.
O diálogo com as comunidades é fundamental para reconhecer suas necessidades, valorizar suas contribuições culturais e evitar que políticas públicas sejam planejadas com base em preconceitos.

Comunidades ribeirinhas e outros povos e comunidades tradicionais

As comunidades ribeirinhas possuem modos de vida relacionados aos rios, às águas e aos territórios associados a esses ambientes.
Seus conhecimentos e atividades podem envolver pesca artesanal, agricultura, extrativismo, produção de alimentos, transporte e práticas comunitárias relacionadas aos ciclos naturais.
Em Goiás, essas características podem estar presentes em diferentes territórios, inclusive nas regiões próximas aos rios Araguaia e Tocantins.
Entretanto, morar próximo a um rio não caracteriza, por si só, o pertencimento ribeirinho. É necessário respeitar a autoidentificação e as relações sociais, culturais, produtivas e comunitárias que constituem esse modo de vida.
As condições territoriais podem influenciar o acesso aos serviços públicos, especialmente quando existem longas distâncias, dificuldades de transporte ou variações sazonais que interferem na circulação das pessoas.
Por isso, o planejamento municipal deve considerar essas características e avaliar possibilidades de atendimento compatíveis com suas competências.

Além das comunidades ribeirinhas, existem outros povos e comunidades tradicionais com identidades, formas de organização e relações territoriais próprias.
O Decreto Federal nº 6.040/2007, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais, constitui referência para o reconhecimento desses grupos, considerando sua diferenciação cultural, autoidentificação, organização social e vínculos com territórios e recursos necessários à continuidade de seus modos de vida.
Essa definição orienta a compreensão da diversidade sem reduzir todos os povos e comunidades tradicionais a uma única realidade.

Território também faz parte da identidade

Para muitos povos e comunidades tradicionais, o território possui significados que ultrapassam a localização geográfica.
Ele pode representar ancestralidade, vínculos familiares, práticas culturais e religiosas, produção de alimentos, transmissão de conhecimentos e continuidade dos modos de vida.
Por essa razão, decisões públicas relacionadas ao uso do solo, ao meio ambiente, ao transporte, à infraestrutura e à organização dos serviços devem considerar as possíveis repercussões sobre essas comunidades, respeitando a legislação e as competências institucionais.
Entretanto, o pertencimento a determinado povo ou comunidade não depende necessariamente da residência permanente em um território formalmente reconhecido.
Pessoas indígenas, quilombolas, ciganas e integrantes de outros povos e comunidades tradicionais podem viver em diferentes localidades e manter seus vínculos de pertencimento.
Essa compreensão é importante para evitar que o endereço residencial, a existência de CNPJ ou a formalização de uma associação sejam utilizados, isoladamente, para negar identidades comunitárias.
Nos procedimentos específicos que envolvam comprovação de requisitos, deverão ser observadas as normas aplicáveis e as formas próprias de reconhecimento de cada segmento.

A ausência de registros não significa ausência de comunidades

Nem todos os povos e comunidades presentes no município aparecem adequadamente nos cadastros e levantamentos administrativos.
Essa ausência pode decorrer de registros incompletos, dificuldades de acesso aos serviços, limitações dos sistemas utilizados ou insuficiência de diálogo com a população.

Por isso, a prefeitura deve evitar concluir que determinado grupo não existe apenas porque não foi identificado em uma base de dados.
O conhecimento do território pode ser fortalecido pela utilização de informações do IBGE, dos sistemas públicos e dos serviços municipais, complementadas, quando pertinente, por escutas comunitárias, visitas técnicas e diálogo com organizações e representações locais.
Essas iniciativas devem respeitar a finalidade do levantamento, os direitos das pessoas e a proteção dos dados pessoais.
Também é importante distinguir informações sobre raça/cor, pertencimento étnico, vínculo comunitário e reconhecimento territorial, pois possuem significados e procedimentos próprios.
O objetivo não é ampliar indiscriminadamente a quantidade de registros, mas produzir conhecimento suficiente para orientar o planejamento e reconhecer necessidades que ainda possam estar pouco visíveis à administração.

Conhecer também significa ouvir e construir junto

A participação dos povos e comunidades é indispensável à construção de políticas públicas adequadas às suas realidades.
Os próprios integrantes dessas populações possuem conhecimentos e experiências que contribuem para identificar problemas, definir prioridades e avaliar a qualidade dos serviços.
Por isso, o diálogo institucional deve respeitar suas formas de organização e representação, sem presumir que uma única liderança expresse todas as experiências existentes em determinada comunidade.
A participação de mulheres, jovens, pessoas idosas, pessoas com deficiência e integrantes de diferentes localidades pode ampliar a compreensão das necessidades coletivas.
Também devem ser observados os direitos e procedimentos de consulta e participação previstos na legislação aplicável.
Conhecer a população não significa apenas produzir informações sobre ela, mas reconhecer sua capacidade de participar das decisões que afetam seus direitos e suas condições de vida.

Para refletir: o que o município realmente conhece sobre sua população?

Ao observar seu território, a prefeitura pode começar por algumas perguntas:

- Quais povos e comunidades integram a população municipal, e como se reconhecem?
- Os registros existentes permitem identificar diferentes grupos e suas condições de acesso aos serviços?

- Existem populações pouco representadas nos cadastros ou nos espaços de participação?
- As comunidades possuem oportunidades reais de apresentar suas necessidades e participar das decisões públicas?

Essas reflexões ajudam a reconhecer que os sujeitos da Política de Promoção da Igualdade Racial não devem ser compreendidos apenas como destinatários de serviços, mas como pessoas, povos e comunidades com direitos, autonomia, conhecimentos e protagonismo.
Uma gestão pública conhece melhor seu território quando combina informações confiáveis, reconhecimento das identidades e participação social.
A partir desse conhecimento, o próximo desafio é organizar responsabilidades e instrumentos que permitam transformar o compromisso com a igualdade racial em uma política municipal estruturada e permanente. Esse será o tema do Capítulo 5.

5. COMO ESTRUTURAR A POLÍTICA MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Do conhecimento da realidade à organização de uma gestão pública permanente

Estruturar a Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial significa criar condições para que o enfrentamento ao racismo e a garantia de direitos façam parte das responsabilidades permanentes da prefeitura.
Muitos municípios já desenvolvem iniciativas nessa área, mesmo sem possuir uma estrutura administrativa específica. A Educação pode realizar atividades de valorização da história e da cultura afro-brasileira e indígena, enquanto a Assistência Social acompanha famílias de comunidades tradicionais e a Cultura promove manifestações que reconhecem a diversidade local.
Essas ações representam pontos de partida importantes. Entretanto, quando permanecem isoladas, sem articulação ou continuidade, parte de seus resultados pode se perder.
Organizar a política significa reconhecer o que já existe, definir responsabilidades, estabelecer prioridades, fortalecer a participação social e criar condições para planejar, executar e acompanhar as ações.
Esse processo não exige necessariamente a criação imediata de uma estrutura complexa. Cada município poderá avançar de acordo com suas necessidades, capacidades administrativas e exigências legais aplicáveis.

Antes de criar novas estruturas, reconheça o que o município já faz

O primeiro passo é identificar as iniciativas e os recursos disponíveis na própria administração.

- A prefeitura pode começar respondendo a algumas perguntas: quais secretarias já desenvolvem ações de promoção da igualdade racial? Quem acompanha as demandas da população negra e dos povos e comunidades tradicionais? Existem registros dessas atividades? As equipes conhecem as responsabilidades dos demais setores?
- Esse levantamento permite identificar experiências que podem ser fortalecidas, ações que precisam de integração e demandas que ainda não possuem responsáveis definidos.
- Imagine, por exemplo, que diferentes secretarias atendam uma mesma comunidade. A Educação acompanha dificuldades de transporte escolar, a Saúde conhece determinadas necessidades de atendimento e a Assistência Social registra demandas familiares.
- Quando essas áreas atuam de maneira articulada, respeitando suas competências e as regras de proteção das informações, podem desenvolver respostas mais adequadas às necessidades identificadas.
- Organizar a política não significa começar do zero, mas reconhecer e fortalecer a capacidade institucional que o município já possui.

Uma política que envolve toda a prefeitura

A Promoção da Igualdade Racial possui natureza transversal, pois se relaciona com diferentes áreas da administração pública.

Na Educação, envolve a educação das relações étnico-raciais e a prevenção à discriminação. Na Saúde e na Assistência Social, contribui para reconhecer desigualdades e qualificar o atendimento. Na Cultura, fortalece a valorização das identidades e dos patrimônios culturais.

As áreas de Administração e Gestão de Pessoas podem promover a formação dos servidores e o aperfeiçoamento dos procedimentos internos. Já o Planejamento e a Fazenda contribuem para integrar as ações aos instrumentos administrativos e orçamentários.

As políticas de Trabalho, Agricultura e Desenvolvimento Econômico também podem ampliar oportunidades de qualificação e inclusão produtiva. Ouvidoria, Procuradoria e demais setores competentes participam da orientação e dos encaminhamentos relacionados às suas atribuições.

Entretanto, uma responsabilidade compartilhada não significa uma política sem coordenação.

É necessário estabelecer uma referência institucional que articule as secretarias, organize compromissos e acompanhe as ações, preservando as competências de cada área.

Como funciona um modelo de gestão da Promoção da Igualdade Racial?

Não existe um único modelo administrativo adequado a todos os municípios.
Uma cidade de pequeno porte pode iniciar o trabalho com equipe reduzida, enquanto outra já dispõe de órgão gestor, Conselho Municipal e programas estruturados.
Independentemente dessas diferenças, a organização da política pode seguir um ciclo simples:

Conhecer a realidade → Definir responsabilidades → Planejar as ações → Executar as providências → Acompanhar os resultados → Avaliar e aperfeiçoar.

Imagine que uma comunidade quilombola apresente dificuldades de acesso a determinado serviço. A prefeitura deverá acolher a demanda, identificar os órgãos competentes, definir responsáveis pelos encaminhamentos e acompanhar as providências adotadas.
Esse percurso pode envolver diferentes secretarias, mas precisa apresentar responsabilidades claras para evitar que a demanda permaneça sem resposta.
O ciclo constitui uma referência de organização administrativa, não uma nova obrigação legal.
Para colocá-lo em prática, seis elementos merecem atenção especial: diagnóstico municipal, participação social, órgão gestor, articulação intersetorial, Conselho Municipal e Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

1. Diagnóstico municipal: conhecer para planejar

O diagnóstico permite compreender a composição da população, as necessidades existentes, os serviços disponíveis e as situações que merecem atenção do poder público.
Também deve reconhecer as experiências, as organizações comunitárias e os recursos que podem contribuir para o fortalecimento da política.
Sua elaboração pode começar com informações do IBGE, Cadastro Único, sistemas de Saúde, Educação, Assistência Social e demais registros administrativos, respeitadas as finalidades e limitações de cada fonte.
Esses dados poderão ser complementados por reuniões, visitas técnicas e escutas comunitárias, especialmente quando determinados povos ou comunidades não estiverem adequadamente representados nos registros oficiais.
O diagnóstico deve respeitar a autoidentificação, a autonomia comunitária e a proteção dos dados pessoais.
Não é necessário aguardar um levantamento completo para iniciar todas as ações. O município pode produzir um diagnóstico inicial e atualizá-lo progressivamente.
O fundamental é identificar prioridades a partir de informações confiáveis e do conhecimento da realidade local.

2. Participação social: construir com quem vive a realidade

A participação social permite que a população contribua para identificar necessidades, definir prioridades, propor soluções e acompanhar as políticas públicas.

Uma iniciativa destinada a determinada comunidade, por exemplo, poderá apresentar dificuldades se seus horários, locais de realização ou procedimentos não considerarem as condições de participação das pessoas envolvidas.

O diálogo comunitário ajuda a reconhecer essas situações antes da execução das atividades.

A participação pode ocorrer por meio de reuniões, audiências públicas, conferências, consultas, fóruns, visitas aos territórios e outros espaços adequados à realidade municipal.

É importante que esse processo não seja apenas formal. As contribuições recebidas devem ser consideradas, registradas quando pertinente e acompanhadas de informações sobre os encaminhamentos adotados.

Também devem ser respeitadas as formas próprias de organização dos povos e comunidades e as diferentes experiências existentes em seu interior.

Nas situações alcançadas pela Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho, deverão ser observados os direitos e procedimentos específicos de consulta, conforme sua aplicabilidade e as competências institucionais envolvidas.

Participar significa ter oportunidade efetiva de contribuir para as decisões que afetam a própria comunidade.

3. Órgão gestor: definir quem coordena a política

O órgão gestor é a estrutura administrativa responsável pela coordenação, articulação e acompanhamento da Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Conforme a organização de cada prefeitura, essa função poderá integrar uma secretaria, superintendência, diretoria, gerência, coordenação ou outra unidade legalmente constituída.

Suas atribuições podem envolver a articulação entre secretarias, o acompanhamento do planejamento, o apoio à participação social, a organização de informações e a interlocução com os órgãos estaduais e federais competentes.

O órgão gestor não substitui a atuação das demais secretarias. Sua responsabilidade é contribuir para que a política seja organizada e acompanhada de maneira integrada.

E quando o município ainda não possui órgão gestor?

Uma providência inicial poderá ser a designação formal de uma unidade ou servidor como ponto focal para organizar as primeiras atividades e promover a articulação interna.

Entretanto, essa designação não equivale necessariamente à existência de órgão gestor formalmente instituído, especialmente para procedimentos que exijam estrutura administrativa específica, como determinadas modalidades de adesão ao SINAPIR.

A criação ou reorganização de unidades administrativas deverá observar a legislação municipal, as competências do Poder Executivo e as normas administrativas, orçamentárias e fiscais aplicáveis.

Por isso, recomenda-se que essas decisões sejam acompanhadas pela Procuradoria Municipal e pelos setores responsáveis pela organização administrativa.

Mais importante do que a denominação da estrutura é estabelecer suas atribuições, sua vinculação institucional e as condições necessárias ao exercício de suas responsabilidades.

4. Articulação intersetorial: organizar o trabalho entre as secretarias

A existência de uma coordenação não elimina a necessidade de integração entre as áreas municipais.

Para fortalecer essa atuação, a prefeitura poderá organizar um grupo de trabalho, comitê ou outro mecanismo de articulação, reunindo representantes das secretarias e unidades pertinentes.

Esse espaço pode contribuir para organizar atividades conjuntas, distribuir responsabilidades, acompanhar compromissos e evitar a duplicação ou a fragmentação das ações.

Uma formação sobre atendimento antirracista, por exemplo, poderá envolver diferentes secretarias. Já uma iniciativa de inclusão produtiva poderá exigir articulação entre Desenvolvimento Econômico, Agricultura e Assistência Social.

Para assegurar continuidade, recomenda-se estabelecer responsáveis pelos encaminhamentos, rotinas de acompanhamento e registros objetivos das decisões.

Esses procedimentos devem ser proporcionais à estrutura municipal, evitando burocracia desnecessária.

A articulação intersetorial é mais efetiva quando cada setor conhece sua responsabilidade e as ações conjuntas possuem acompanhamento definido.

5. Conselho Municipal: fortalecer a participação e o controle social

O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial constitui um espaço institucional de participação entre representantes do poder público e da sociedade civil.

Sua finalidade é contribuir para a formulação, o acompanhamento e o aperfeiçoamento da política, conforme as competências estabelecidas na legislação municipal.

É importante distinguir suas atribuições daquelas exercidas pelo órgão gestor.

Enquanto o órgão gestor integra a estrutura administrativa e coordena a execução da política, o Conselho constitui uma instância colegiada de participação social, proposição e controle, nos limites de suas competências.

A criação do Conselho deverá observar a legislação aplicável, definindo atribuições, composição, representação, mandatos, funcionamento e condições de apoio administrativo.
Também é necessário assegurar procedimentos transparentes de escolha dos representantes e respeito à autonomia da participação da sociedade civil.
A existência formal de um Conselho não garante, isoladamente, seu funcionamento. É importante que seus integrantes sejam regularmente designados, que ocorram reuniões, que as deliberações sejam registradas e que exista acesso às informações necessárias ao exercício de suas atribuições.
O regimento interno poderá organizar as rotinas do colegiado, respeitando sua norma de criação.
Nos municípios que ainda não possuem Conselho, recomenda-se planejar sua instituição com apoio jurídico e participação dos segmentos interessados.
O Conselho fortalece a política quando a participação social deixa de depender exclusivamente de convites pontuais e passa a integrar o acompanhamento permanente das decisões públicas.

6. Plano Municipal: transformar necessidades em compromissos

O Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial é um instrumento de planejamento destinado a organizar objetivos, prioridades, ações, metas e responsabilidades.
Sua elaboração deve considerar o diagnóstico, a participação social e as condições administrativas e orçamentárias do município.
Um plano precisa transformar intenções gerais em compromissos que possam ser executados e acompanhados.
Por exemplo, em vez de estabelecer apenas a diretriz “combater o racismo”, a prefeitura poderá prever a formação das equipes de atendimento, identificando o público, os responsáveis, o prazo e a forma de avaliação.
Se o diagnóstico indicar falhas nos registros de raça/cor, poderá planejar ações de orientação dos servidores e revisão dos procedimentos, respeitando as normas dos sistemas utilizados.
Sempre que possível, cada ação deverá apresentar:

- Descrição objetiva e resultado esperado;
- Unidade responsável e parceiros envolvidos;
- Prazo de execução;
- Recursos necessários;
- Forma de acompanhamento dos resultados.

O Plano Municipal deverá dialogar com os instrumentos oficiais de planejamento e orçamento, especialmente o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA), conforme as exigências legais e as necessidades das ações previstas.

E se o município ainda não estiver preparado para elaborar um plano completo?

Poderá iniciar com um programa de trabalho anual, estabelecendo prioridades e providências viáveis.

Esse instrumento pode ajudar a organizar as primeiras atividades, mas não substitui o Plano Municipal formalmente exigido em procedimentos que estabeleçam esse requisito, como determinadas modalidades de gestão do SINAPIR.

O planejamento também deverá considerar as diferenças territoriais, culturais e sociais da população, reconhecendo que uma mesma medida nem sempre produz resultados equivalentes em todas as localidades.

Um plano útil é aquele que define o que será feito, por quem, em quais condições e como será possível acompanhar os resultados.

Da execução ao acompanhamento: como saber se a política está funcionando?

Depois de organizar as ações, a prefeitura precisa acompanhar sua execução e verificar os resultados alcançados.

A realização de uma atividade não demonstra, isoladamente, que seus objetivos foram atingidos.

Uma formação de servidores, por exemplo, pode ser acompanhada não apenas pelo número de participantes, mas também pela verificação de melhorias nos procedimentos de atendimento.

Da mesma forma, visitas técnicas a comunidades tradicionais devem considerar os encaminhamentos realizados e o acompanhamento das demandas identificadas.

Atas, relatórios, registros de atividades, documentos de planejamento e informações sobre encaminhamentos podem contribuir para preservar a memória institucional e demonstrar resultados.

O município deverá adotar registros proporcionais às necessidades da gestão e observar os cuidados relacionados à proteção de dados pessoais.

No Capítulo 11, serão apresentados instrumentos para aprofundar o monitoramento e a organização das evidências.

Um caminho gradual de institucionalização

A organização da Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial pode ocorrer progressivamente.

O município poderá começar reconhecendo atividades existentes, reunindo informações, promovendo escutas, designando uma referência inicial de articulação e definindo prioridades.

À medida que sua capacidade administrativa se fortalece, poderá avaliar a formalização de estruturas, a instituição de instrumentos de participação e planejamento e o desenvolvimento de mecanismos permanentes de acompanhamento.

É necessário, entretanto, distinguir essas providências iniciais dos requisitos formais exigidos para determinadas estruturas e modalidades de cooperação.

Nesse percurso, o Pacto Goiás Sem Racismo representa uma possibilidade de articulação e cooperação estadual, enquanto o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) possui regras próprias de adesão e integração federativa. Esses instrumentos serão aprofundados nos Capítulos 8 e 9.

A institucionalização da política deve fortalecer sua continuidade, evitando que ações importantes dependam exclusivamente da iniciativa de determinados gestores ou servidores.

Para refletir: como a política está organizada no seu município?

Antes de avançar, vale observar:

- Quem coordena atualmente as demandas relacionadas à igualdade racial?
- As secretarias conhecem suas responsabilidades e mantêm articulação?
- O município dispõe de informações para reconhecer as necessidades da população?
- Existem mecanismos de participação social e acompanhamento das ações?
- As iniciativas desenvolvidas possuem responsáveis, planejamento e condições de continuidade?

Essas perguntas ajudam a identificar o estágio de organização da prefeitura e as providências que podem ser adotadas progressivamente.

Estruturar a política significa transformar iniciativas isoladas em responsabilidades institucionais, com planejamento, participação e acompanhamento.

Para dar continuidade a esse processo, o próximo capítulo abordará como o município pode aproveitar e qualificar suas informações para conhecer melhor a população, identificar possíveis desigualdades e orientar suas decisões.

6. CONHECER PARA DECIDIR: COMO AS INFORMAÇÕES AJUDAM O MUNICÍPIO A PROMOVER A IGUALDADE RACIAL

Da produção de registros ao conhecimento da realidade

Uma prefeitura produz informações diariamente. Matrículas escolares, atendimentos de saúde, acompanhamentos socioassistenciais e inscrições em programas públicos geram registros que ajudam a organizar os serviços e conhecer a população atendida.

Entretanto, saber quantas pessoas utilizaram determinado serviço não significa compreender se todos os grupos populacionais conseguem acessá-lo nas mesmas condições.

Na Promoção da Igualdade Racial, os dados permitem investigar possíveis diferenças de acesso, participação e resultados entre grupos raciais e comunidades presentes no município.

Uma diferença identificada nos registros não comprova, isoladamente, a existência de discriminação. Ela pode indicar uma situação que merece investigação, considerando outras informações, o contexto institucional e as experiências da população.
O objetivo não é apenas produzir dados, mas utilizá-los para reconhecer necessidades, orientar decisões e aperfeiçoar os serviços públicos.

O município já possui informações que podem ser melhor aproveitadas

Antes de criar novos sistemas ou ampliar formulários, recomenda-se conhecer as informações que a prefeitura já utiliza.
O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), especialmente por meio do Censo Demográfico, oferece referências sobre a composição da população e suas características sociais e territoriais.
A administração municipal também dispõe de registros produzidos na Saúde, Educação, Assistência Social e demais políticas públicas, incluindo dados de matrícula, atendimentos, acompanhamentos familiares e participação em programas.
Essas fontes podem contribuir para o planejamento, mas precisam ser interpretadas conforme suas finalidades e limitações.
O Censo Demográfico, por exemplo, apresenta informações sobre a população residente em determinado período. Já os cadastros administrativos registram pessoas atendidas ou participantes de serviços específicos. Portanto, suas informações não representam necessariamente o mesmo universo populacional.
Da mesma forma, dados de raça/cor, pertencimento étnico, vínculo comunitário e localização territorial possuem significados distintos.
O primeiro passo é identificar quais informações estão disponíveis, verificar sua qualidade e avaliar como podem contribuir para compreender a realidade municipal, observadas as regras de acesso e tratamento dos dados.

Por que o quesito raça/cor é importante para a gestão pública?

O quesito raça/cor permite conhecer a composição racial da população e analisar possíveis diferenças nas condições de acesso aos direitos, serviços e oportunidades.
No Brasil, o IBGE utiliza cinco categorias de classificação: branca, preta, parda, amarela e indígena.
Essa padronização favorece a produção e a comparação de informações estatísticas e administrativas, respeitadas as características de cada levantamento.
O Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei Federal nº 12.288/2010, considera população negra o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito utilizado pelo IBGE, ou que adotam autodefinição análoga.
Para determinadas análises, essas categorias podem ser reunidas sob a denominação população negra. Entretanto, os registros individuais devem preservar a classificação efetivamente declarada.

Na prática, essas informações podem ajudar o município a investigar diferenças de participação em programas, permanência escolar, acesso à saúde e utilização de serviços públicos.

A relevância do quesito raça/cor, porém, não significa que sua coleta seja obrigatória em qualquer formulário. Cada instituição deverá observar as normas setoriais aplicáveis, a finalidade da informação e as exigências da legislação de proteção de dados pessoais.

A qualidade do registro é tão importante quanto sua existência: informações incompletas ou preenchidas incorretamente podem comprometer as análises e o planejamento.

A autodeclaração como princípio do registro

No preenchimento regular do quesito raça/cor, deve ser respeitada a autodeclaração da pessoa, conforme as normas aplicáveis.

O profissional responsável pelo atendimento não deve escolher ou modificar a classificação com base na aparência, no sobrenome, na origem familiar ou em impressões pessoais.

Uma forma simples de apresentar a pergunta é:

"Para fins deste cadastro, qual é a sua cor ou raça? As opções são: branca, preta, parda, amarela ou indígena."

A pergunta deverá ser feita de maneira respeitosa, com explicação acessível sobre sua finalidade.

Quando houver dúvidas, o profissional poderá esclarecer as categorias disponíveis, sem induzir a resposta. As situações de recusa, impossibilidade de declaração ou preenchimento por responsáveis deverão observar os procedimentos específicos do sistema e da política pública correspondente.

Também é necessário distinguir o registro administrativo dos procedimentos de heteroidentificação previstos em determinadas políticas de ações afirmativas. Esses procedimentos possuem fundamentos, finalidades e regras próprios, não devendo ser reproduzidos informalmente durante os atendimentos cotidianos.

Respeitar a autodeclaração significa registrar a informação prestada sem substituir a identidade da pessoa pela percepção de quem realiza o atendimento.

Raça/cor e pertencimento étnico não são a mesma informação

A classificação racial não identifica, isoladamente, todos os pertencimentos étnicos e comunitários existentes no território municipal.

Uma pessoa pode se autodeclarar parda e integrar uma comunidade quilombola. Outra pode se declarar indígena, mas o campo raça/cor não informa a qual povo ou etnia pertence.

Por isso, quando houver finalidade legítima, poderá ser necessário utilizar registros complementares, respeitando a autoidentificação, as particularidades dos grupos envolvidos e a proteção das informações.

No caso dos povos indígenas, a Gerência de Articulação e Promoção dos Direitos Indígenas (GAPDI), da SEDS, recomenda que os sistemas possam contemplar, quando pertinente, um campo complementar com a pergunta:
“Qual é a sua etnia, povo ou grupo indígena?”
O registro deverá preservar a autodenominação informada. A metodologia do Censo Demográfico 2022, que admitiu até dois registros de etnia, povo ou grupo indígena, pode servir como referência técnica, sem constituir exigência universal para os cadastros municipais.
A identidade indígena também não deve ser condicionada à residência em aldeia ou terra oficialmente demarcada.
Esses cuidados se estendem às comunidades quilombolas, aos povos ciganos, ribeirinhos, povos e comunidades tradicionais de terreiro e de matriz africana e demais grupos tradicionais.
É importante distinguir o registro de pertencimento da comprovação de requisitos para políticas específicas.
Nos cadastros destinados ao atendimento e ao conhecimento da população, não devem ser criadas exigências documentais indevidas para o simples registro da autoidentificação.
Entretanto, determinados programas e editais destinados a povos e comunidades tradicionais podem estabelecer critérios próprios de comprovação de vínculo comunitário, desde que juridicamente fundamentados.
A Gerência de Políticas para Quilombolas, Povos e Comunidades Tradicionais de Matriz Africana, Povos de Terreiro e Ciganos (GEPQ), da SEDS, recomenda que esses procedimentos, quando cabíveis, considerem a autoidentificação, o reconhecimento comunitário e as formas próprias de organização de cada segmento.
As exigências devem ser proporcionais, admitir os meios de comprovação previstos no procedimento aplicável e evitar que a ausência de CNPJ, associação formal, título de propriedade ou território oficialmente reconhecido seja utilizada, isoladamente, para negar pertencimento.
Também é importante prever, conforme as regras da política específica, mecanismos de complementação documental, análise fundamentada e possibilidade de recurso.
Essas orientações não representam uma obrigação geral de apresentação de documentos para o simples preenchimento do quesito raça/cor.

Quando a informação não é preenchida corretamente

Nem toda ausência de informação possui o mesmo significado.
Um cadastro identificado como “não informado” pode decorrer de recusa da pessoa, dificuldade para compreender a pergunta, ausência de coleta pelo profissional ou falha no sistema.
Essas situações possuem causas diferentes e podem exigir providências distintas.
Por isso, a Gerência de Políticas de Ações Afirmativas e Promoção da Igualdade Racial (GEPIR), da SEDS, recomenda que os sistemas permitam distinguir essas ocorrências, sempre que tecnicamente possível e compatível com suas regras.

Essa diferenciação ajuda a identificar necessidades de formação das equipes, revisão de procedimentos ou aperfeiçoamento dos sistemas.
Quando o município utiliza plataformas federais ou estaduais, deve observar as categorias e os procedimentos oficialmente estabelecidos, sem criar classificações não autorizadas ou preencher informações por presunção.
Também é importante compreender que "não informado" não constitui uma sexta categoria racial.
Qualificar os registros não significa preencher todos os campos a qualquer custo, mas assegurar que as informações sejam obtidas e registradas corretamente.

Produzir informações também exige proteger as pessoas

A Lei Federal nº 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), classifica os dados relativos à origem racial ou étnica como dados pessoais sensíveis.
Por isso, sua utilização exige finalidade legítima, fundamento jurídico adequado, necessidade, segurança e proteção contra acessos ou divulgações indevidas.
A administração municipal deverá avaliar quais informações precisa coletar, como serão utilizadas, quem poderá acessá-las e quais medidas serão adotadas para protegê-las.
A LGPD prevê diferentes hipóteses legais para o tratamento de dados pessoais sensíveis. O consentimento não é obrigatório em todas as situações, especialmente quando existirem fundamentos legais específicos para obrigações administrativas ou execução de políticas públicas.
Entretanto, a existência de uma finalidade pública não autoriza a coleta indiscriminada ou o compartilhamento irrestrito dos dados.
Os cuidados devem ser reforçados quando as informações envolverem povos e comunidades tradicionais, especialmente grupos pouco numerosos, cuja identificação pode ocorrer mesmo em relatórios que não apresentem nomes.
A proteção também abrange informações culturais e religiosas. Procedimentos destinados ao reconhecimento comunitário não devem exigir ou divulgar, sem necessidade e fundamento adequado, informações sobre ritos, hierarquias religiosas, práticas reservadas ou conhecimentos protegidos pelas tradições.
Na elaboração de diagnósticos e relatórios, recomenda-se priorizar informações agregadas, avaliando os riscos de identificação individual.
Conhecer a realidade municipal não significa expor as pessoas e comunidades que integram essa realidade.

Como o município pode começar a qualificar seus registros?

O aperfeiçoamento pode começar pelos sistemas e procedimentos já utilizados na prefeitura, sem necessidade de criar imediatamente novas plataformas.

Recomenda-se organizar o trabalho em seis etapas:

1. Conhecer os registros existentes. Identificar quais formulários e sistemas coletam informações de raça/cor, quais categorias utilizam e como ocorre o preenchimento.
2. Avaliar a finalidade e a qualidade das informações. Verificar as normas aplicáveis, a necessidade dos campos existentes e as principais inconsistências ou dificuldades.
3. Definir responsabilidades. Envolver as áreas responsáveis pelos sistemas, atendimentos, planejamento e proteção de dados, estabelecendo quem acompanhará as providências.
4. Orientar as equipes. Preparar os servidores para apresentar a pergunta adequadamente, respeitar a autodeclaração e encaminhar dúvidas ou situações não previstas.
5. Acompanhar e aperfeiçoar os procedimentos. Verificar a qualidade dos registros, identificar falhas recorrentes e avaliar melhorias compatíveis com as regras de cada sistema.
6. Utilizar os resultados no planejamento. Produzir análises adequadas à finalidade da informação e identificar oportunidades de melhoria nos serviços municipais.

O município poderá iniciar esse processo em um conjunto delimitado de serviços, acompanhar as dificuldades encontradas e ampliar gradualmente as providências.
Essas etapas constituem orientações práticas de gestão e não substituem as exigências legais ou os procedimentos específicos das políticas setoriais.
Para aprofundar os critérios de preenchimento, as situações excepcionais, o pertencimento étnico e comunitário e a proteção das informações, recomenda-se consultar a **Nota Técnica Orientativa sobre a Qualificação do Quesito Raça/Cor**, elaborada pela SEDS/SUPIR como publicação complementar a este Guia.

Da informação à ação: um exemplo de aplicação municipal

Imagine que uma prefeitura ofereça cursos gratuitos de qualificação profissional e identifique diferenças nas taxas de conclusão entre os grupos raciais participantes.
Essa informação poderá motivar uma investigação sobre as condições de permanência no programa.
A equipe poderá avaliar, por exemplo, se existem dificuldades relacionadas aos horários das atividades, ao transporte, ao acesso à informação ou às condições socioeconômicas das pessoas participantes.
Também deverá considerar a quantidade de pessoas em cada grupo, as características do público atendido e outros fatores relevantes para evitar interpretações equivocadas.
A identificação de uma diferença estatística não permite concluir, isoladamente, que houve discriminação.

Posteriormente, poderá acompanhar os resultados e verificar se as providências contribuíram para melhorar a permanência e a conclusão das atividades.
Esse exemplo demonstra um percurso que pode ser aplicado a diferentes serviços municipais:

Identificar uma situação → Investigar suas causas → Definir providências → Executar as ações → Acompanhar os resultados.

Os registros administrativos ajudam a identificar questões relevantes, enquanto a escuta da população e o conhecimento técnico das equipes contribuem para compreendê-las.

Para refletir: o que o município consegue compreender a partir de seus dados?

Ao observar os registros disponíveis, vale considerar:

- O quesito raça/cor é coletado adequadamente nos sistemas em que se aplica?
- As equipes conhecem a importância da autodeclaração e os procedimentos de preenchimento?
- O município consegue identificar informações incompletas e compreender suas possíveis causas?
- As informações são protegidas e utilizadas para melhorar os serviços?
- Os dados disponíveis são complementados pelo diálogo com a população?

Essas perguntas ajudam a reconhecer dificuldades e estabelecer prioridades para o aperfeiçoamento dos registros.
Produzir informações confiáveis é um passo importante. Transformá-las em decisões responsáveis é o que permite à gestão avançar no enfrentamento das desigualdades.
No próximo capítulo, veremos como esse conhecimento pode contribuir para incorporar medidas antirracistas às rotinas dos serviços públicos municipais.

7. COMO O MUNICÍPIO SE TORNA ANTIRRACISTA NA PRÁTICA

Do compromisso institucional à melhoria dos serviços públicos

Uma gestão comprometida com a promoção da igualdade racial não se constrói apenas por meio de leis, estruturas administrativas ou campanhas educativas. Sua efetividade também depende da maneira como os serviços públicos são organizados, os atendimentos são realizados e as necessidades da população são consideradas.
Muitas ações antirracistas podem ser desenvolvidas a partir das competências que a prefeitura já exerce.

Uma escola que aprimora seus procedimentos de enfrentamento à discriminação, uma unidade de saúde que identifica barreiras de acesso ou uma secretaria que revisa exigências administrativas inadequadas está contribuindo para uma gestão pública mais equitativa.
O desafio é transformar essas iniciativas em práticas planejadas, acompanhadas e incorporadas ao funcionamento das instituições, de modo que não dependam exclusivamente da atuação individual dos servidores.

O que significa adotar uma prática antirracista?

Uma prática antirracista busca prevenir e enfrentar o racismo, reconhecer desigualdades e aperfeiçoar condições de acesso aos direitos e serviços públicos.
Na administração municipal, isso significa avaliar não apenas a existência de comportamentos discriminatórios, mas também os efeitos dos procedimentos utilizados pela prefeitura.
Imagine que determinada comunidade participe pouco de um programa municipal. Antes de concluir que não existe interesse pelas atividades, a gestão poderá investigar dificuldades relacionadas à divulgação, aos horários, à localização dos atendimentos ou ao transporte.
A partir desse conhecimento, poderá avaliar medidas para ampliar as condições de participação, respeitando a legislação, as competências administrativas e os recursos disponíveis.
Uma prática antirracista começa quando a administração reconhece uma possível barreira e se compromete a investigar e enfrentar suas causas.

Na Educação: ensinar, reconhecer e proteger

A escola possui papel fundamental na valorização da diversidade e na prevenção ao racismo.
A Lei Federal nº 10.639/2003, posteriormente alterada pela Lei nº 11.645/2008, estabeleceu, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, nos termos do artigo 26-A.
Para a gestão municipal, esse compromisso envolve a organização curricular, os projetos pedagógicos, a escolha dos materiais didáticos e a formação dos profissionais da Educação, observadas as etapas de ensino e as normas aplicáveis.
A atuação antirracista também precisa estar presente na convivência escolar.
Quando um estudante relata discriminação racial, a unidade deve possuir procedimentos adequados para acolher a situação, proteger as pessoas envolvidas, registrar a ocorrência e adotar os encaminhamentos pertinentes, conforme suas responsabilidades e os protocolos aplicáveis.
As escolas também podem valorizar os conhecimentos, as histórias e as manifestações culturais dos povos e comunidades presentes no território, respeitando suas identidades e formas de participação.

A educação antirracista deve integrar o processo de ensino e a convivência escolar, não se limitando a atividades realizadas em datas comemorativas.

Na Saúde: reconhecer diferenças para qualificar o cuidado

A promoção da igualdade racial na Saúde exige atenção às condições em que diferentes grupos populacionais acessam os serviços e recebem atendimento.

A Política Nacional de Saúde Integral da População Negra constitui uma referência para o enfrentamento das desigualdades raciais no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

Na gestão municipal, essa atuação pode envolver a qualificação do acolhimento, o preenchimento adequado do quesito raça/cor, a identificação de barreiras de acesso e a formação dos profissionais para um atendimento respeitoso e não discriminatório.

Uma comunidade distante da unidade de saúde, por exemplo, poderá enfrentar dificuldades de transporte ou continuidade do acompanhamento. Ao identificar essas condições, a equipe poderá avaliar alternativas compatíveis com os protocolos assistenciais, a organização da rede e os recursos disponíveis.

Também é importante reconhecer as particularidades culturais e territoriais dos povos e comunidades tradicionais, articulando os serviços competentes quando necessário.

Promover a igualdade racial na Saúde significa contribuir para que o cuidado seja acessível, respeitoso e adequado às necessidades da população.

Na Assistência Social: reconhecer as famílias e as realidades do território

Os serviços do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) possuem papel importante na identificação de vulnerabilidades, no acompanhamento de famílias e no acesso à proteção social.

No cotidiano dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), dos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS) e dos demais serviços, podem surgir demandas relacionadas à documentação, à renda, ao acesso a benefícios, às dificuldades territoriais e a situações de discriminação ou violação de direitos.

Uma comunidade tradicional localizada em região distante da sede municipal, por exemplo, pode enfrentar obstáculos para acessar atendimentos disponíveis à população em geral.

Nessas situações, as equipes poderão identificar as dificuldades e articular respostas adequadas, observadas as normas, competências e orientações do SUAS.

O reconhecimento das particularidades étnicas, raciais e territoriais não substitui os critérios legais de acesso aos benefícios. Seu propósito é contribuir para que os serviços sejam prestados sem discriminação e com atenção às condições concretas das famílias.

Também devem ser preservados o sigilo profissional, a dignidade dos usuários e a proteção das informações pessoais.

Na Cultura: valorizar identidades, memórias e conhecimentos

A diversidade cultural de Goiás se expressa nas manifestações artísticas, religiosas, comunitárias e nos conhecimentos preservados pela população negra, pelos povos indígenas e pelos povos e comunidades tradicionais.

A atuação municipal pode contribuir para valorizar essas expressões por meio de políticas de fomento, preservação da memória, reconhecimento dos patrimônios culturais e apoio a iniciativas desenvolvidas pelas próprias comunidades.

Essa valorização não deve se limitar a eventos comemorativos ou considerar as manifestações tradicionais apenas por seu potencial turístico e econômico.

É fundamental respeitar os significados culturais, religiosos e ancestrais das práticas comunitárias, garantindo a participação de seus integrantes nas iniciativas que lhes dizem respeito.

A utilização de imagens, relatos, símbolos e informações culturais também deverá observar os direitos das pessoas e comunidades, especialmente quando envolver conhecimentos ou práticas reservadas.

Valorizar a diversidade cultural significa reconhecer o protagonismo das comunidades e respeitar suas formas próprias de preservar e transmitir conhecimentos.

Na Administração e Gestão de Pessoas: fortalecer uma cultura institucional antirracista

A promoção da igualdade racial também depende das relações de trabalho e dos procedimentos internos da prefeitura.

A formação dos servidores pode contribuir para melhorar o atendimento, prevenir situações de discriminação e orientar o reconhecimento das diferentes identidades e pertencimentos.

Entre os temas pertinentes estão a comunicação respeitosa, o acolhimento de manifestações, a qualidade dos registros administrativos e os procedimentos de encaminhamento de demandas.

Entretanto, a formação deve produzir resultados que ultrapassem a realização de palestras.

Uma secretaria poderá, por exemplo, revisar formulários com terminologias inadequadas, estabelecer orientações de atendimento ou organizar fluxos institucionais para manifestações de discriminação.

Também poderão ser avaliadas medidas de promoção da igualdade de oportunidades na gestão de pessoas, incluindo ações afirmativas quando juridicamente cabíveis.

A adoção de reservas de vagas ou critérios específicos em concursos e processos seletivos exige fundamento normativo aplicável, observância das competências municipais e análise jurídica. Não deve decorrer da simples reprodução de regras estabelecidas para outros entes federativos.

Uma cultura institucional antirracista se fortalece quando o conhecimento adquirido pelos servidores se transforma em procedimentos e práticas permanentes.

No Trabalho e no Desenvolvimento Econômico: ampliar oportunidades

Os programas municipais de qualificação profissional, empreendedorismo, inclusão produtiva e desenvolvimento econômico podem contribuir para ampliar oportunidades e reduzir barreiras de participação.

Para isso, é importante avaliar se as iniciativas alcançam adequadamente os diferentes grupos populacionais e se existem dificuldades que precisam ser investigadas.

Um programa de formação profissional, por exemplo, poderá identificar diferenças na participação ou conclusão dos cursos. A gestão deverá analisar as possíveis causas antes de definir providências.

Quando necessário, poderão ser avaliados ajustes nos horários, locais de realização, formas de divulgação ou mecanismos de acompanhamento.

A mesma perspectiva pode orientar iniciativas de apoio à agricultura familiar, ao empreendedorismo e às atividades econômicas desenvolvidas por povos e comunidades tradicionais, respeitando os critérios e as competências de cada programa.

O objetivo é ampliar condições de participação e acesso às oportunidades, utilizando informações confiáveis e medidas compatíveis com a realidade municipal.

Na Ouvidoria e nos canais de atendimento: acolher e encaminhar adequadamente

Os canais institucionais precisam estar preparados para receber manifestações relacionadas ao racismo, à discriminação étnico-racial e à intolerância religiosa.

O atendimento deve assegurar acolhimento respeitoso, orientação clara e procedimentos adequados de registro e encaminhamento.

Quando uma pessoa relata uma possível violação, sua manifestação não deve ser desconsiderada nem submetida a julgamentos precipitados ou constrangimentos desnecessários.

A equipe deverá identificar as providências de competência municipal e orientar os encaminhamentos pertinentes.

Conforme a natureza da situação, poderão ser necessárias providências administrativas internas ou a atuação de órgãos como Ministério Público, Defensoria Pública, autoridades policiais e serviços de proteção de direitos.

É importante que os fluxos sejam conhecidos pelas equipes e que os registros observem a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais.

Os procedimentos específicos de acolhimento e encaminhamento serão aprofundados no Capítulo 10.

A comunicação institucional também faz parte da política

A forma como a prefeitura comunica suas ações influencia o acesso da população aos serviços e a representação da diversidade nos materiais institucionais.

Campanhas, publicações, fotografias e materiais educativos devem evitar estereótipos, expressões discriminatórias e representações que reduzam povos e comunidades às dificuldades que enfrentam.
Também é importante considerar se os meios de divulgação utilizados alcançam os públicos destinatários.
Quando determinadas comunidades possuem acesso limitado à internet, por exemplo, a prefeitura poderá avaliar canais complementares de comunicação.
A utilização de imagens e informações pessoais deverá respeitar a legislação aplicável, especialmente quando envolver crianças, adolescentes, povos e comunidades tradicionais ou práticas culturais e religiosas protegidas.
Uma comunicação pública inclusiva amplia o acesso à informação e contribui para fortalecer a confiança da população nos serviços municipais.

Como transformar uma intenção antirracista em ação concreta?

Objetivos como combater o racismo, valorizar a diversidade e promover a igualdade racial são importantes, mas precisam ser traduzidos em providências que possam ser executadas e acompanhadas.
O município pode começar pela identificação de uma necessidade concreta.
Se houver dificuldades no acolhimento de manifestações de discriminação, por exemplo, poderá organizar uma formação para as equipes e estabelecer procedimentos de atendimento.
Se o problema estiver relacionado ao preenchimento do quesito raça/cor, poderá desenvolver medidas de qualificação dos registros, conforme as orientações do Capítulo 6.

Para organizar uma ação, recomenda-se responder a cinco perguntas:

1. **Qual problema queremos enfrentar?** Identificar a situação e as pessoas ou serviços envolvidos.
2. **O que será realizado?** Definir uma providência objetiva e compatível com as competências municipais.
3. **Quem será responsável?** Indicar as unidades e os parceiros envolvidos.
4. **Quando e com quais recursos?** Estabelecer prazos e condições de execução.
5. **Como acompanharemos os resultados?** Definir registros e informações que permitam avaliar a ação.

Esse planejamento não precisa ser excessivamente complexo. Deve ser juridicamente adequado, administrativamente viável e suficiente para orientar a execução.
Ao acompanhar as providências, a prefeitura também poderá identificar procedimentos que precisam ser aperfeiçoados e experiências que merecem continuidade.

Quando uma boa prática se transforma em referência para outros municípios?

Uma experiência municipal pode oferecer aprendizados relevantes para outras administrações.

Iniciativas de qualificação dos atendimentos, participação comunitária, educação antirracista ou articulação entre secretarias, por exemplo, podem contribuir para o aperfeiçoamento das políticas públicas.

Entretanto, uma boa prática não deve ser avaliada apenas pela realização da atividade.

É importante conhecer a necessidade que motivou sua criação, os procedimentos utilizados, os recursos envolvidos e os resultados observados.

Também é necessário reconhecer que experiências desenvolvidas em determinado território podem exigir adaptações para aplicação em outros municípios.

Compartilhar boas práticas significa disponibilizar conhecimentos e referências, não estabelecer modelos únicos de atuação.

O reconhecimento das boas práticas como incentivo à gestão

O aperfeiçoamento das políticas públicas também pode ser estimulado por iniciativas institucionais de reconhecimento.

Nesse contexto, o Selo de Boas Práticas Sociais, desenvolvido no âmbito da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Goiás, constitui um instrumento de incentivo ao fortalecimento das políticas sociais municipais, conforme as regras de cada ciclo avaliativo.

Na dimensão da Promoção da Igualdade Racial, a participação no Pacto Goiás Sem Racismo e a adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) podem integrar referências de reconhecimento institucional, quando previstas no regulamento aplicável.

Esses instrumentos possuem finalidades distintas e procedimentos próprios, que serão apresentados nos Capítulos 8 e 9.

Entretanto, a formalização de adesões não demonstra, isoladamente, a efetividade da política municipal. O reconhecimento deve ser compreendido em conjunto com o planejamento, a execução, a participação social e o acompanhamento das ações.

Os critérios de pontuação, os prazos e os documentos exigidos deverão ser consultados no regulamento vigente do Selo para o respectivo ciclo.

O reconhecimento institucional deve incentivar o aperfeiçoamento da gestão, e não substituir o compromisso permanente com a garantia de direitos.

Para refletir: o que pode melhorar a partir de agora?

Uma administração comprometida com a igualdade racial pode começar observando suas atividades cotidianas.

As escolas desenvolvem ações permanentes de educação das relações étnico-raciais? Os serviços de Saúde e Assistência Social reconhecem barreiras de acesso? As manifestações culturais são valorizadas com participação das comunidades? As equipes sabem acolher situações de discriminação? Os programas municipais são acompanhados quanto ao alcance da população?

Essas perguntas ajudam a identificar oportunidades de melhoria nas diferentes áreas da gestão.

O município não precisa transformar todos os serviços simultaneamente. Pode começar por uma necessidade concreta, definir uma providência viável e acompanhar seus resultados.

Uma gestão antirracista se constrói quando o compromisso com a igualdade racial passa a orientar as decisões, os procedimentos e as práticas permanentes da administração pública.

Para fortalecer a continuidade dessas ações, o próximo capítulo apresenta o Pacto Goiás Sem Racismo, instrumento estadual de cooperação que pode apoiar os municípios na formalização de compromissos e no desenvolvimento de iniciativas de enfrentamento ao racismo.

8. PACTO GOIÁS SEM RACISMO: DA INTENÇÃO AO COMPROMISSO INSTITUCIONAL

A cooperação estadual como caminho para fortalecer a política municipal

O enfrentamento ao racismo exige ações permanentes e articuladas entre diferentes instituições. Para apoiar essa construção em Goiás, o Governo do Estado instituiu o Pacto Goiás Sem Racismo, por meio do Decreto Estadual nº 10.348, de 21 de novembro de 2023.

O Pacto tem como finalidade combater todas as formas de racismo, promovendo a articulação entre instituições governamentais, não governamentais e a sociedade.

Suas diretrizes abrangem a igualdade no acesso às políticas públicas, a educação antirracista, o enfrentamento à discriminação, a valorização dos povos e comunidades tradicionais, a produção de informações e a cooperação institucional.

Posteriormente, o Decreto Estadual nº 10.726, de 9 de julho de 2025, acrescentou às diretrizes do Pacto a criação do Plano Estadual de Promoção da Igualdade Racial.

O funcionamento do Pacto está relacionado ao Comitê Gestor Estadual de Enfrentamento ao Racismo, previsto no decreto de instituição.

Para os municípios, participar dessa iniciativa significa assumir compromissos de enfrentamento ao racismo compatíveis com suas competências, necessidades territoriais e condições administrativas.

O Pacto não estabelece um modelo único de atuação. Ele oferece um instrumento de cooperação para transformar compromissos antirracistas em ações planejadas e acompanhadas.

Do compromisso à definição de uma ação antirracista

Antes de formalizar sua participação, recomenda-se que o município identifique uma necessidade concreta relacionada à promoção da igualdade racial.
Essa prioridade poderá ser definida a partir de informações dos serviços públicos, demandas apresentadas pelas comunidades, diagnóstico municipal ou iniciativas que já estejam em desenvolvimento.
Imagine, por exemplo, que a prefeitura identifique dificuldades recorrentes no acolhimento e encaminhamento de relatos de discriminação racial.
Uma resposta possível será organizar a formação das equipes responsáveis pelo atendimento e estabelecer procedimentos institucionais de registro e encaminhamento.
Para transformar essa proposta em compromisso, recomenda-se identificar:

- **Necessidade**: qual situação se pretende enfrentar;
- **Ação**: o que será efetivamente realizado;
- **Responsáveis**: quais unidades e instituições participarão;
- **Execução**: quais atividades, meios e prazos serão necessários;
- **Acompanhamento**: como os resultados serão registrados e avaliados.

Essas informações poderão subsidiar o programa de trabalho previsto no modelo do Protocolo de Intenções.
Quando a ação envolver diferentes secretarias, recomenda-se que as unidades responsáveis participem de sua definição, evitando compromissos incompatíveis com suas atribuições ou condições de execução.
Também é importante considerar o diálogo com as pessoas e comunidades diretamente envolvidas.
Uma ação antirracista bem planejada deve responder a uma necessidade identificada, possuir responsáveis definidos e permitir o acompanhamento de sua execução.

Como formalizar a participação no Pacto?

O artigo 5º do Decreto Estadual nº 10.348/2023 estabelece que o Pacto Goiás Sem Racismo será formalizado por meio de Protocolo de Intenções, conforme o modelo constante de seu Anexo Único.
Esse instrumento formaliza a cooperação entre a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDS) e a instituição participante, identificando a ação antirracista pactuada e as condições gerais da colaboração.

Para organizar a formalização, recomenda-se que a prefeitura:

1. Defina a ação antirracista que pretende desenvolver.
2. Indique uma unidade responsável pela interlocução com a SEDS.
3. Consulte o Decreto Estadual nº 10.348/2023, suas alterações e o modelo oficial do Protocolo de Intenções.

4. Verifique as competências das autoridades responsáveis pela assinatura e as providências administrativas e jurídicas pertinentes.
5. Formalize o instrumento com as assinaturas competentes e preserve uma via completa nos registros institucionais.

É importante compreender que reuniões preparatórias, manifestações de interesse e minutas ainda não assinadas não equivalem à formalização concluída.
A Superintendência da Igualdade Racial (SUPIR), vinculada à SEDS, constitui a referência técnica estadual para orientações relacionadas à promoção da igualdade racial e aos procedimentos do Pacto, observados os canais institucionais disponíveis.

O que o Protocolo de Intenções estabelece?

O modelo previsto no Anexo Único do Decreto Estadual nº 10.348/2023 contempla aspectos essenciais da cooperação:

Compromisso institucional: as instituições participantes estabelecem a colaboração para implementar o Pacto por meio da ação antirracista identificada.
Programa de trabalho: para a implementação das ações, as instituições deverão cooperar na definição de formas de execução, meios, cronogramas e responsabilidades.
Responsabilidade financeira: o Protocolo não autoriza, por si só, transferência de recursos financeiros entre os participantes. Cada instituição permanece responsável pelos recursos próprios destinados às atividades, sem prejuízo de eventuais instrumentos complementares juridicamente cabíveis.
Vigência: o modelo estabelece prazo de dois anos, contados da assinatura, admitindo prorrogação mediante conveniência entre as partes ou reedição por instrumento jurídico específico, conforme as condições aplicáveis.

Portanto, a assinatura do Pacto não assegura repasse automático de recursos, equipamentos ou financiamento estadual.
A participação deve ser compreendida como compromisso de cooperação institucional, respeitando as responsabilidades e as condições de execução das partes envolvidas.

A assinatura é o começo: executar e acompanhar

A formalização do Protocolo de Intenções representa uma etapa importante, mas a efetividade do Pacto depende das ações desenvolvidas.
Após a assinatura, o município deverá organizar a execução, confirmar os responsáveis, acompanhar os prazos e preservar os registros relevantes.
Uma iniciativa de formação de servidores, por exemplo, poderá ser acompanhada por meio do planejamento das atividades, materiais utilizados, registros de participação e informações sobre as melhorias propostas.

Quando a ação envolver comunidades, também será importante acompanhar os encaminhamentos e realizar as devolutivas pertinentes, respeitando a proteção das informações pessoais.
É necessário distinguir três situações:

- **Ação planejada:** compromisso previsto, ainda não necessariamente executado;
- **Ação realizada:** atividade efetivamente desenvolvida;
- **Resultado alcançado:** mudança ou benefício observado a partir da execução.

Essa distinção contribui para que a administração reconheça dificuldades, avalie os efeitos de suas iniciativas e aperfeiçoe os compromissos assumidos.
Os registros deverão ser proporcionais às necessidades da gestão, preservando informações suficientes para demonstrar as providências realizadas e fortalecer a memória institucional.

O Pacto Goiás Sem Racismo e o Selo de Boas Práticas Sociais

A participação no Pacto também poderá integrar mecanismos de reconhecimento da gestão municipal, conforme os critérios estabelecidos para cada iniciativa.
Nesse contexto, destaca-se o Selo de Boas Práticas Sociais, desenvolvido no âmbito da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Goiás como instrumento de incentivo ao fortalecimento das políticas sociais municipais.
Nos materiais técnicos considerados na elaboração deste Guia, a dimensão da Promoção da Igualdade Racial contempla como referências a formalização da participação no Pacto Goiás Sem Racismo e a adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR).
A referência operacional examinada prevê 0,5 ponto para cada componente, totalizando até 1,0 ponto quando ambos estiverem devidamente comprovados.
Essa pontuação deverá ser confirmada no regulamento e na ficha do indicador do ciclo avaliativo correspondente, pois critérios, prazos e documentos exigidos podem sofrer alterações.
Os componentes possuem procedimentos próprios e devem ser comprovados conforme as regras aplicáveis.
Para o Pacto, a referência documental é o Protocolo de Intenções formalizado. Para o SINAPIR, a comprovação depende da adesão reconhecida pelo órgão federal competente, segundo as fontes admitidas na avaliação.
O reconhecimento institucional deve ser compreendido como incentivo ao aperfeiçoamento da gestão, e não como finalidade principal da Política de Promoção da Igualdade Racial.

Roteiro rápido: como o município pode se preparar?

Para facilitar a consulta, a prefeitura poderá utilizar a seguinte sequência orientadora:

1. Identificar uma prioridade: reconhecer uma necessidade relacionada à promoção da igualdade racial.

2. Definir a ação: escolher uma providência compatível com as competências e condições do município.
3. Organizar responsabilidades: indicar as unidades envolvidas e preparar as informações necessárias à execução.
4. Consultar a norma: verificar o Decreto nº 10.348/2023, suas alterações e o modelo oficial do Protocolo de Intenções.
5. Formalizar a participação: realizar as verificações administrativas e jurídicas cabíveis e providenciar as assinaturas competentes.
6. Executar e acompanhar: desenvolver as ações, preservar registros e verificar os resultados.
7. Conferir a comprovação: quando pertinente, observar os critérios e documentos exigidos pelo Selo de Boas Práticas Sociais.

Esse roteiro possui caráter orientador e não substitui os procedimentos oficiais estabelecidos pelo Estado.

Da cooperação estadual à articulação nacional

O Pacto Goiás Sem Racismo oferece aos municípios uma oportunidade de cooperação estadual para o desenvolvimento de ações antirracistas.
Entretanto, essa participação não se confunde com a adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR).
O SINAPIR constitui um sistema federal de articulação da política pública, com modalidades de gestão, requisitos institucionais e procedimentos próprios de adesão.
A participação no Pacto não substitui a adesão ao SINAPIR nem constitui requisito obrigatório para solicitá-la.
São instrumentos independentes, que podem contribuir de maneira complementar para o fortalecimento da Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial.
Enquanto o Pacto possibilita a formalização de compromissos de cooperação no âmbito estadual, o SINAPIR permite a integração do município ao sistema nacional, observadas as exigências federais.
No próximo capítulo, serão apresentados os requisitos e os procedimentos necessários à adesão municipal ao SINAPIR.

9. SINAPIR: COMO INTEGRAR O MUNICÍPIO AO SISTEMA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Da cooperação estadual à integração nacional

O Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) é um instrumento de articulação entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios para a implementação de políticas públicas destinadas ao enfrentamento do racismo e das desigualdades étnico-raciais.

Instituído pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei Federal nº 12.288/2010) e regulamentado pelo Decreto Federal nº 8.136/2013, o SINAPIR busca fortalecer a cooperação federativa, a participação social e a capacidade institucional dos entes integrantes.

Para os municípios, a adesão representa uma oportunidade de estruturar e fortalecer a Política de Promoção da Igualdade Racial, ampliar a interlocução com o Ministério da Igualdade Racial (MIR) e participar de iniciativas de cooperação nacional.

Entretanto, integrar o Sistema exige o atendimento de requisitos institucionais e a formalização de procedimento específico.

As regras de adesão e as modalidades de gestão foram atualizadas pela Portaria GAB/MIR nº 342, de 3 de julho de 2026, cuja versão vigente deverá ser consultada antes da apresentação da solicitação.

Por que integrar o SINAPIR?

A participação no SINAPIR contribui para fortalecer a organização e a continuidade da política municipal, estimulando a criação e o funcionamento de estruturas administrativas, conselhos e instrumentos de planejamento.

Também favorece o compartilhamento de experiências, a formação de gestores e a cooperação com outras esferas de governo.

A regulamentação prevê mecanismos de prioridade e incentivos aos entes participantes em determinadas iniciativas federais. As modalidades de gestão também podem influenciar a pontuação em chamamentos públicos do Ministério da Igualdade Racial, conforme as normas e os critérios aplicáveis.

É importante esclarecer que a adesão não garante automaticamente recursos financeiros, equipamentos ou participação em programas federais.

O acesso a essas oportunidades depende das condições estabelecidas em cada iniciativa, incluindo requisitos de elegibilidade, disponibilidade orçamentária e procedimentos de seleção.

O principal benefício institucional do SINAPIR está no fortalecimento da capacidade municipal de organizar, executar e acompanhar políticas permanentes de promoção da igualdade racial.

O que o município precisa ter organizado?

Antes de solicitar a adesão, a prefeitura deverá avaliar se possui as condições institucionais exigidas pela regulamentação federal.

Entre os elementos fundamentais estão:

Órgão responsável pela política: estrutura formalmente constituída na administração municipal, com atribuições relacionadas à promoção da igualdade racial e gestor responsável.

Conselho de Promoção da Igualdade Racial: colegiado instituído e efetivamente em funcionamento, observadas as exigências de representação e composição paritária entre governo e sociedade civil estabelecidas para o Sistema.

Ações em execução: iniciativas ou projetos relacionados à promoção da igualdade racial, ao enfrentamento do racismo e à prevenção das violências raciais e de gênero, conforme os requisitos da modalidade pretendida.
Instrumentos administrativos e de planejamento: atos normativos, documentos de organização institucional e, nas modalidades que o exigirem, plano de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial em execução.
Esses elementos precisam ser demonstrados por documentação compatível com as exigências federais.
Uma prefeitura que ainda não possui todas essas condições poderá iniciar o fortalecimento de sua estrutura e organizar as providências necessárias.
A regulamentação admite possibilidades específicas de complementação e adequação de requisitos, condicionadas às regras do procedimento e à análise do Ministério. Essas previsões não constituem dispensa automática das exigências legais.

O SINAPIR organiza os entes participantes em três modalidades de gestão, de acordo com o grau de institucionalização da política pública.
As modalidades consideram especialmente a estrutura administrativa do órgão responsável, o funcionamento do Conselho e os instrumentos de execução e planejamento existentes.

Modalidade	**Principais requisitos**
Gestão Básica	*Conselho instituído e em funcionamento; órgão de promoção da igualdade racial constituído como unidade administrativa, com quadro de pessoal; e ações ou projetos em execução, incluindo o enfrentamento da violência contra mulheres negras.*
Gestão Intermediária	*Conselho em funcionamento; órgão constituído como unidade orçamentária, com quadro de pessoal; e Plano de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial em execução, contemplando a prevenção e o enfrentamento das violências raciais e de gênero, com atenção ao feminicídio de mulheres negras.*
Gestão Plena	*Conselho em funcionamento; órgão constituído como unidade gestora e orçamentária, com quadro de pessoal; e Plano de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial em execução, com as estratégias exigidas pela regulamentação.*

A principal diferença entre as modalidades está no nível de organização administrativa e na capacidade de gestão e planejamento da política.
É importante distinguir os três tipos de unidade considerados pela regulamentação:

- **Unidade administrativa:** integra a estrutura da administração, mas não possui dotação orçamentária própria consignada na Lei Orçamentária Anual.
- **Unidade orçamentária:** possui dotações específicas previstas no orçamento para a realização de seus programas de trabalho.
- **Unidade gestora:** possui competência para gerir recursos orçamentários e financeiros, próprios ou descentralizados.

A existência de uma coordenação ou de um servidor designado não comprova, isoladamente, o enquadramento nas modalidades intermediária ou plena.
Por isso, a prefeitura deverá verificar a natureza de sua estrutura com apoio dos setores de Administração, Planejamento, Fazenda e Procuradoria Municipal.
O município indicará a modalidade pretendida, mas o enquadramento dependerá da análise da documentação pelo Ministério da Igualdade Racial, observadas as condições e possibilidades de adequação previstas na Portaria.

Como preparar a documentação?

A solicitação deverá ser acompanhada dos documentos exigidos pela regulamentação federal, de acordo com a modalidade pretendida.
Entre os principais elementos previstos estão:

1. Solicitação formal de adesão ao SINAPIR, conforme o modelo oficial.
2. Informações sobre a estrutura e a capacidade de execução orçamentária do órgão responsável.
3. Atos normativos de criação e organização do órgão municipal de Promoção da Igualdade Racial.
4. Ato de nomeação e posse do gestor responsável.
5. Norma de criação e organização do Conselho de Promoção da Igualdade Racial.
6. Atos de nomeação e posse dos integrantes do Conselho.
7. Ata da última reunião do Conselho, contendo manifestação favorável à adesão.
8. Documento com resumo das ações ou projetos de promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo, à violência racial e de gênero, inclusive iniciativas relacionadas à prevenção e ao combate ao feminicídio.
9. Documentos institucionais relativos à política e ao plano municipal, quando existentes ou exigidos para a modalidade pretendida.

A elaboração do processo poderá envolver diferentes setores da prefeitura.
O órgão gestor poderá coordenar a documentação, enquanto as áreas administrativas e jurídicas poderão contribuir com atos normativos, informações orçamentárias e verificações de competência.

A secretaria-executiva do Conselho poderá reunir os documentos do colegiado, e as secretarias responsáveis pelas ações poderão apresentar os registros de execução.
Antes do encaminhamento, recomenda-se conferir a validade, a legibilidade, as assinaturas e a coerência dos documentos.
A relação definitiva de documentos, os modelos e os formulários deverão ser consultados nos canais oficiais do Ministério da Igualdade Racial no momento da solicitação.

Como ocorre a solicitação e a formalização da adesão?

A Portaria GAB/MIR nº 342/2026 prevê a utilização de plataforma eletrônica para a solicitação de adesão ao SINAPIR.
Em caso de indisponibilidade da plataforma, a regulamentação admite procedimento alternativo por endereço eletrônico divulgado oficialmente pelo Ministério.
Por isso, o primeiro cuidado da prefeitura deverá ser consultar os canais institucionais atualizados para confirmar o meio de envio e as orientações vigentes.
Após o recebimento da documentação, o Ministério da Igualdade Racial realizará a análise do pedido.
A Portaria prevê prazo de até 30 dias para manifestação sobre a solicitação, podendo o Ministério aprovar a adesão, solicitar informações complementares ou indeferir o pedido de maneira fundamentada.
Em caso de diligência, deverá ser assegurado prazo de até 15 dias úteis para o recebimento das informações complementares, conforme a regulamentação.
Quando houver indeferimento, serão observadas as possibilidades de recurso administrativo legalmente previstas.
Aprovada a solicitação, será elaborado o Termo de Adesão e Compromisso, a ser assinado digitalmente pelas autoridades competentes, incluindo o chefe do Poder Executivo municipal, o gestor da política e o representante do Ministério.
A formalização compreende também a publicação do extrato do Termo no Diário Oficial da União, conforme as disposições federais.
Enviar documentos ou receber manifestação favorável durante a análise não equivale, isoladamente, à adesão oficialmente concluída.
Para fins de comprovação institucional, o município deverá preservar os documentos que demonstrem a conclusão do procedimento.

E quando o município ainda não atende a todos os requisitos?

A ausência de determinada estrutura não impede a prefeitura de desenvolver ações antirracistas ou iniciar sua organização administrativa.
Entretanto, o atendimento aos requisitos do SINAPIR deverá observar a regulamentação federal.
A Portaria nº 342/2026 prevê hipóteses específicas de adequação de requisitos e admite, mediante autorização do Ministério, tratamento próprio para documentos que dependam de tramitação legislativa.

A secretaria-executiva do Conselho poderá reunir os documentos do colegiado, e as secretarias responsáveis pelas ações poderão apresentar os registros de execução.
Antes do encaminhamento, recomenda-se conferir a validade, a legibilidade, as assinaturas e a coerência dos documentos.
A relação definitiva de documentos, os modelos e os formulários deverão ser consultados nos canais oficiais do Ministério da Igualdade Racial no momento da solicitação.

Como ocorre a solicitação e a formalização da adesão?

A Portaria GAB/MIR nº 342/2026 prevê a utilização de plataforma eletrônica para a solicitação de adesão ao SINAPIR.
Em caso de indisponibilidade da plataforma, a regulamentação admite procedimento alternativo por endereço eletrônico divulgado oficialmente pelo Ministério.
Por isso, o primeiro cuidado da prefeitura deverá ser consultar os canais institucionais atualizados para confirmar o meio de envio e as orientações vigentes.
Após o recebimento da documentação, o Ministério da Igualdade Racial realizará a análise do pedido.
A Portaria prevê prazo de até 30 dias para manifestação sobre a solicitação, podendo o Ministério aprovar a adesão, solicitar informações complementares ou indeferir o pedido de maneira fundamentada.
Em caso de diligência, deverá ser assegurado prazo de até 15 dias úteis para o recebimento das informações complementares, conforme a regulamentação.
Quando houver indeferimento, serão observadas as possibilidades de recurso administrativo legalmente previstas.
Aprovada a solicitação, será elaborado o Termo de Adesão e Compromisso, a ser assinado digitalmente pelas autoridades competentes, incluindo o chefe do Poder Executivo municipal, o gestor da política e o representante do Ministério.
A formalização compreende também a publicação do extrato do Termo no Diário Oficial da União, conforme as disposições federais.
Enviar documentos ou receber manifestação favorável durante a análise não equivale, isoladamente, à adesão oficialmente concluída.
Para fins de comprovação institucional, o município deverá preservar os documentos que demonstrem a conclusão do procedimento.

E quando o município ainda não atende a todos os requisitos?

A ausência de determinada estrutura não impede a prefeitura de desenvolver ações antirracistas ou iniciar sua organização administrativa.
Entretanto, o atendimento aos requisitos do SINAPIR deverá observar a regulamentação federal.
A Portaria nº 342/2026 prevê hipóteses específicas de adequação de requisitos e admite, mediante autorização do Ministério, tratamento próprio para documentos que dependam de tramitação legislativa.

Nessas situações, a possibilidade de apresentação posterior deverá ser formalmente examinada, respeitando os prazos e as condições estabelecidas.
Não se deve presumir que a existência de projeto de lei em tramitação substitua automaticamente o ato normativo exigido.
Quando houver dúvidas, recomenda-se consultar previamente a área técnica federal competente e organizar as providências com apoio da Procuradoria Municipal.

O que fazer depois da adesão?

A integração ao SINAPIR representa o início de uma responsabilidade institucional contínua.
O município deverá manter as condições de funcionamento de seu órgão gestor e Conselho, executar as ações previstas, acompanhar o planejamento e observar os compromissos assumidos.
Também deverá comunicar e comprovar alterações relevantes na estrutura administrativa, na documentação e nas condições que fundamentaram seu enquadramento, conforme a regulamentação.
O Ministério poderá acompanhar a manutenção dos requisitos e realizar procedimentos de reclassificação das modalidades de gestão.
Por isso, é importante preservar registros atualizados e organizar a continuidade da política, especialmente durante mudanças de governo e transições de equipes.
A adesão será mais proveitosa quando as oportunidades de cooperação e articulação nacional contribuírem para aperfeiçoar efetivamente os serviços e as ações desenvolvidas pela prefeitura.

Checklist municipal de preparação para o SINAPIR

Antes de solicitar a adesão, recomenda-se conferir:

- O órgão municipal responsável pela política está formalmente constituído e possui gestor designado.
- O Conselho de Promoção da Igualdade Racial está instituído e em funcionamento.
- Os atos de nomeação e posse dos responsáveis estão organizados.
- Existe ata do Conselho com manifestação favorável à adesão.
- As ações e os projetos em execução possuem documentação comprobatória.
- A estrutura administrativa e orçamentária foi analisada para identificar a modalidade adequada.
- O plano exigido pela modalidade pretendida está organizado, quando aplicável.
- As áreas técnicas, administrativas e jurídicas conferiram os documentos.
- Os formulários, requisitos e canais oficiais atualizados foram consultados.
- Existe responsável pelo acompanhamento da solicitação e das eventuais diligências.

Esse checklist possui caráter orientador e não substitui os requisitos oficiais.

A Portaria também disciplina a adesão por meio de consórcios públicos intermunicipais e associações municipalistas, com condições e procedimentos próprios. Municípios interessados nessas alternativas deverão consultar as disposições específicas da regulamentação federal.

Da adesão à efetividade da política municipal

O Pacto Goiás Sem Racismo e o SINAPIR representam caminhos complementares de cooperação institucional, mas possuem finalidades e procedimentos próprios.
A adesão ao Pacto não substitui a integração ao SINAPIR, assim como nenhuma dessas formalizações demonstra, isoladamente, que a política municipal esteja produzindo todos os resultados esperados.
A efetividade depende da continuidade das ações, do funcionamento das estruturas, da participação social e da capacidade de responder às necessidades da população.
A institucionalização da política se fortalece quando os compromissos formalizados se transformam em serviços, procedimentos e ações permanentes de garantia de direitos.
No próximo capítulo, veremos como a prefeitura pode acolher e encaminhar demandas concretas relacionadas ao racismo, à discriminação étnico-racial e aos direitos dos povos e comunidades tradicionais.

10. CENTRAL DE ORIENTAÇÕES E ENCAMINHAMENTOS: O QUE FAZER QUANDO SURGIR UMA DEMANDA?

Da organização da política à resposta concreta à população

No cotidiano dos serviços públicos, podem surgir demandas relacionadas ao racismo, à discriminação étnico-racial, ao reconhecimento de comunidades tradicionais e à organização da Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial.
Nessas situações, a prefeitura precisa identificar a natureza da demanda, reconhecer suas competências e orientar os encaminhamentos adequados.
Este capítulo apresenta situações práticas para apoiar gestores e servidores na definição das primeiras providências, dos setores envolvidos e dos registros necessários.
As orientações são referências de consulta e não substituem a legislação, os protocolos setoriais ou as atribuições dos órgãos responsáveis pela investigação, fiscalização e proteção de direitos.
O princípio geral é acolher a demanda, evitar julgamentos precipitados, adotar as providências de competência municipal e assegurar que a pessoa ou comunidade receba orientação adequada.

1. Uma pessoa relata ter sofrido racismo durante um atendimento público

Uma pessoa procura a Ouvidoria municipal para relatar tratamento discriminatório em uma unidade da prefeitura.

Primeira providência: acolher o relato com respeito, registrar as informações essenciais e verificar se existem medidas imediatas necessárias para proteger a pessoa ou assegurar a continuidade do atendimento.
Quem deve atuar: Ouvidoria, unidade responsável pelo serviço e instâncias administrativas competentes. Quando houver indícios de infração penal, a pessoa também deverá ser orientada sobre os canais policiais e de defesa de direitos.
Registro e cuidados: documentar a manifestação, as providências adotadas e os encaminhamentos, respeitando o sigilo, a proteção de dados e o direito de acompanhamento. Eventual apuração de conduta funcional deverá observar o devido processo legal.

A apuração administrativa não substitui a investigação criminal, assim como o encaminhamento policial não afasta as providências que competirem à prefeitura.

2. Uma família relata racismo no ambiente escolar

Uma família procura uma escola municipal porque uma criança ou adolescente sofreu ofensas relacionadas à raça ou cor.

Primeira providência: acolher o relato, verificar as necessidades de proteção e aplicar os procedimentos previstos pela rede de ensino, sem minimizar a situação como simples brincadeira ou conflito cotidiano.
Quem deve atuar: direção escolar, Secretaria Municipal de Educação e, quando necessário, Conselho Tutelar e demais serviços da rede de proteção, conforme suas competências.
Registro e cuidados: documentar a ocorrência e as medidas pedagógicas, administrativas ou protetivas adotadas, evitando exposição ou revitimização dos envolvidos.

Quando houver suspeita de violência ou outra violação de direitos, deverão ser observados o Estatuto da Criança e do Adolescente, as normas de escuta e proteção e os fluxos competentes.
Além da resposta ao caso concreto, a Educação poderá avaliar a necessidade de aperfeiçoar seus protocolos e fortalecer as práticas de educação das relações étnico-raciais.

3. Uma comunidade relata racismo religioso ou discriminação contra suas tradições

Integrantes de uma comunidade de terreiro procuram a prefeitura para relatar hostilidade, impedimento de atividades religiosas ou tratamento discriminatório.

Primeira providência: acolher a comunidade, compreender os fatos relatados e verificar se existem ameaças, violência, danos ao patrimônio ou outras situações que exijam proteção.
Quem deve atuar: Ouvidoria, órgão gestor da igualdade racial, áreas municipais competentes e, conforme a natureza da ocorrência, Polícia Civil e instituições de proteção e defesa de direitos.
Registro e cuidados: documentar as providências e os encaminhamentos, preservando a identidade das pessoas e as informações culturais ou religiosas que necessitem de proteção.

A liberdade de consciência e de crença é constitucionalmente assegurada. O atendimento deve respeitar as formas próprias de organização da comunidade, sem exigir a exposição de ritos, hierarquias ou conhecimentos reservados que não sejam necessários à providência administrativa.
Quando a situação envolver decisões ou procedimentos da prefeitura, deverão ser avaliadas as medidas administrativas cabíveis.

4. Quando procurar a DEACRI e os demais canais de denúncia?

Goiás conta com a Delegacia Estadual de Atendimento à Vítima de Crimes Raciais e de Intolerância (DEACRI), criada pela Lei Estadual nº 22.554, de 12 de março de 2024, na estrutura da Polícia Civil.
A unidade possui sede em Goiânia e circunscrição estadual, com atribuições relacionadas à apuração das infrações penais de sua competência.
Primeira providência: identificar se há risco imediato e qual atendimento ou proteção é necessário.

Canais e encaminhamentos:

- **Polícia Militar — 190:** situações de emergência, violência em andamento ou risco imediato à integridade física.
- **Polícia Civil e DEACRI:** registro e apuração de possíveis crimes raciais ou de intolerância, observadas as competências policiais. As unidades policiais territorialmente competentes também constituem portas de atendimento.
- **Disque Direitos Humanos — Disque 100:** recebimento e encaminhamento de denúncias de violações de direitos humanos, inclusive discriminação racial, étnica e religiosa.
- **Defensoria Pública, Ministério Público e outros órgãos de proteção:** orientação e providências conforme a natureza da demanda.

Registro e cuidados: o serviço municipal deverá registrar a orientação prestada e os encaminhamentos realizados, preservando os dados pessoais e informando, quando disponível, os meios de acompanhamento.

Os canais possuem finalidades distintas. Uma manifestação registrada no Disque 100 não substitui automaticamente a ocorrência policial, assim como a atuação da DEACRI não substitui as responsabilidades administrativas da prefeitura.
Endereços, telefones e horários da delegacia especializada deverão ser conferidos nos canais oficiais da Polícia Civil de Goiás.

5. Uma comunidade quilombola solicita reconhecimento ou apoio para acessar políticas públicas

Uma comunidade procura a prefeitura para solicitar orientação sobre reconhecimento de sua identidade coletiva, questões territoriais ou acesso a serviços públicos.

Primeira providência: identificar se a demanda envolve certificação da autodefinição quilombola, regularização territorial ou necessidades relacionadas aos serviços municipais.
Quem deve atuar: o órgão gestor da igualdade racial e as secretarias relacionadas à demanda. A Fundação Cultural Palmares é a referência federal para a certificação da autodefinição quilombola. Os procedimentos federais de regularização fundiária envolvem o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), sem prejuízo de outras competências legalmente previstas.
Registro e cuidados: documentar a demanda apresentada, os órgãos envolvidos, as providências e a devolutiva à comunidade, respeitando suas formas próprias de organização e reconhecimento coletivo.

A prefeitura não deve assumir como suas as atribuições de certificação ou titulação territorial pertencentes a outros órgãos.
Entretanto, poderá orientar os procedimentos competentes e organizar respostas relacionadas à Educação, Saúde, Assistência Social, Cultura, saneamento, transporte e demais serviços de sua competência.
O reconhecimento do pertencimento comunitário deve respeitar a autoidentificação e as normas aplicáveis, sem confundir a identidade declarada com os requisitos específicos de certificação ou regularização fundiária.

6. Uma pessoa indígena encontra dificuldades para registrar sua identidade

Uma pessoa indígena procura um serviço municipal e identifica que o formulário não permite registrar adequadamente seu pertencimento étnico.

Primeira providência: respeitar a autodeclaração, compreender a dificuldade e verificar as regras do sistema utilizado.
Quem deve atuar: serviço responsável pelo atendimento, equipe gestora do sistema e, quando pertinente, órgão municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Registro e cuidados: documentar a falha, a providência solicitada e a solução adotada, protegendo os dados pessoais.

O quesito raça/cor não substitui, quando pertinente, o registro complementar do povo ou da etnia indígena. A identidade declarada não deve ser negada com base na aparência ou na ausência de residência em aldeia ou território demarcado.
Quando o sistema não permitir determinado registro, a equipe deverá encaminhar a dificuldade à área técnica responsável, sem interromper indevidamente o atendimento por uma limitação cadastral que possa ser tratada pelos meios competentes.
As orientações sobre autodeclaração e pertencimento étnico estão aprofundadas no Capítulo 6 e na Nota Técnica Orientativa sobre a Qualificação do Quesito Raça/Cor.

7. O município recebe informação sobre uma comunidade que não aparece nos cadastros

Uma liderança informa à prefeitura que determinada comunidade tradicional está presente no território, embora não apareça nos levantamentos existentes.

Primeira providência: registrar a informação e verificar as fontes administrativas e públicas disponíveis.
Quem deve atuar: órgão gestor, Planejamento, Assistência Social e demais áreas pertinentes, com participação da própria comunidade e articulação com órgãos técnicos quando necessário.
Registro e cuidados: preservar as fontes consultadas, as escutas realizadas e as necessidades identificadas, evitando a divulgação indevida de informações pessoais ou localizações sensíveis.

A ausência de cadastro não comprova a inexistência da comunidade.
Quando pertinente, a prefeitura poderá realizar escutas ou visitas técnicas, respeitando a autoidentificação, a organização comunitária e a proteção dos dados coletados.

8. O Conselho Municipal existe, mas está inativo

A prefeitura identifica que possui lei de criação do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, mas o colegiado não realiza reuniões ou apresenta problemas em sua composição.

Primeira providência: verificar a legislação municipal, os mandatos, os atos de designação e a situação administrativa do Conselho.
Quem deve atuar: unidade responsável pelo apoio ao colegiado, órgão gestor, Gabinete e Procuradoria Municipal, conforme suas atribuições.

Registro e cuidados: organizar os atos administrativos, documentos de representação, convocações e deliberações necessárias à regularização.

A recomposição ou reativação deverá respeitar a legislação local e os procedimentos de escolha dos representantes da sociedade civil, preservando sua autonomia.
Para a adesão ao SINAPIR, a simples existência da lei de criação não substitui a comprovação do funcionamento efetivo do Conselho.

9. O município deseja estruturar um órgão de Promoção da Igualdade Racial

A prefeitura pretende organizar a coordenação da política, mas ainda não possui unidade formalmente responsável por essa atuação.

Primeira providência: analisar a estrutura administrativa existente, identificar competências e avaliar as necessidades de organização.
Quem deve atuar: Gabinete, Administração, Planejamento, Fazenda, Procuradoria Municipal e demais setores pertinentes.
Registro e cuidados: documentar os estudos, a proposta de atribuições, os atos normativos cabíveis e a designação dos responsáveis.

O município poderá avaliar o aproveitamento de unidades e recursos existentes, observando as normas de organização administrativa e orçamentária.
A indicação inicial de um ponto focal pode facilitar a articulação, mas não substitui necessariamente a estrutura formal exigida para determinadas modalidades de adesão ao SINAPIR.
O Capítulo 5 apresenta orientações sobre os instrumentos de organização da política, e o Capítulo 12 reúne referências de apoio administrativo.

10. O município deseja implementar uma ação afirmativa

Uma secretaria municipal pretende desenvolver medida específica para enfrentar determinada desigualdade racial.

Primeira providência: identificar o problema, o público destinatário, a finalidade da iniciativa e o fundamento de competência municipal.
Quem deve atuar: secretaria proponente, Planejamento, Administração, Gestão de Pessoas e Procuradoria Municipal, conforme a natureza da medida.
Registro e cuidados: elaborar diagnóstico, justificativa técnica e documentos administrativos e jurídicos necessários à decisão.

Ações de formação, busca ativa e ampliação de acesso poderão ser avaliadas conforme as atribuições existentes.

Medidas que envolvam reserva de vagas, condições diferenciadas de seleção ou acesso a cargos e contratações públicas exigem fundamento normativo específico, observância das competências municipais e análise jurídica.
As experiências estaduais e federais podem servir de referência, mas não devem ser reproduzidas automaticamente sem avaliação da legislação aplicável.

11. O preenchimento do quesito raça/cor apresenta muitas lacunas

Uma secretaria identifica quantidade elevada de registros sem informação de raça/cor.

Primeira providência: verificar onde ocorrem as lacunas, se a pergunta está sendo apresentada corretamente e quais dificuldades existem no preenchimento.
Quem deve atuar: gestores dos sistemas, secretarias responsáveis pelos atendimentos, equipes técnicas e área de proteção de dados, conforme suas atribuições.
Registro e cuidados: documentar as inconsistências, as medidas de orientação, os ajustes solicitados e o acompanhamento da qualidade dos registros.

É importante distinguir situações de recusa, informação não coletada e falha administrativa, respeitando as categorias e as regras de cada sistema.
O Capítulo 6 e a Nota Técnica Orientativa sobre a Qualificação do Quesito Raça/Cor apresentam as orientações específicas para esse aperfeiçoamento.

12. A prefeitura precisa formar seus servidores ou solicitar orientação técnica ao Estado

O município identifica dificuldades relacionadas ao racismo institucional, ao pertencimento étnico, ao acolhimento de manifestações ou à organização da política.

Primeira providência: definir a necessidade institucional, o público que deverá participar e os resultados esperados da formação ou orientação.
Quem deve atuar: órgão gestor, Administração, Gestão de Pessoas e secretarias interessadas.
Encaminhamento e registro: formalizar a demanda e buscar articulação com instituições competentes, registrando as respostas recebidas e as providências decorrentes.

A SEDS, por meio da SUPIR, constitui referência estadual para articulação e orientação técnica sobre a Política de Promoção da Igualdade Racial, observadas suas competências e condições de atendimento.
A formação deverá, preferencialmente, estar relacionada a problemas concretos e contribuir para melhorias nos procedimentos dos serviços.

13. A prefeitura precisa apresentar resultados à gestão ou a órgãos de controle

Uma secretaria recebe solicitação de informações sobre as ações de promoção da igualdade racial desenvolvidas pelo município.

Primeira providência: identificar o objeto, o período solicitado e os registros disponíveis.
Quem deve atuar: órgão gestor, Planejamento, secretarias executoras e unidades de controle ou transparência competentes.
Registro e cuidados: reunir os documentos pertinentes, identificar as fontes utilizadas e apresentar informações compatíveis com as atividades efetivamente realizadas.

É fundamental distinguir ações planejadas, atividades executadas e resultados alcançados.
Relatórios devem demonstrar as providências realizadas, seus objetivos e eventuais resultados, sem apresentar como concluídas ações ainda em desenvolvimento ou atribuir efeitos que não possam ser demonstrados.
O Capítulo 11 aprofundará o acompanhamento, a avaliação e a organização das evidências.

Um fluxo geral para orientar o primeiro atendimento

Embora cada situação possua particularidades, o atendimento municipal pode seguir uma referência comum:

ACOLHER → IDENTIFICAR A DEMANDA E SUA URGÊNCIA → REGISTRAR → VERIFICAR A COMPETÊNCIA → ADOTAR AS PROVIDÊNCIAS → ENCAMINHAR → ACOMPANHAR

Esse fluxo deverá ser adaptado às normas e aos procedimentos de cada serviço.
Nas situações de risco imediato, a proteção das pessoas deverá ser priorizada, sem aguardar o cumprimento de etapas administrativas incompatíveis com a urgência.
A orientação não substitui protocolos policiais, de saúde, educação, assistência social ou proteção de crianças e adolescentes.
O objetivo é evitar que a pessoa ou comunidade permaneça sem resposta apenas porque sua demanda envolve mais de uma área da administração.

Do encaminhamento à melhoria institucional

As demandas apresentadas neste capítulo demonstram que a Promoção da Igualdade Racial está diretamente relacionada ao funcionamento cotidiano dos serviços públicos.

Algumas situações exigem providências internas. Outras dependem de articulação entre secretarias ou encaminhamento aos órgãos competentes de proteção e defesa de direitos.

Em todos os casos, o registro e o acompanhamento das providências também permitem identificar dificuldades que podem orientar melhorias institucionais.

Quando uma demanda recorrente revela falhas no atendimento, a prefeitura poderá avaliar seus procedimentos e estabelecer medidas para evitar a repetição do problema.

Uma resposta institucional adequada não termina no encaminhamento: sempre que couber à administração, também deve existir acompanhamento das providências e informação à pessoa ou comunidade atendida.

No próximo capítulo, serão apresentados os caminhos para registrar ações, organizar evidências e avaliar os resultados da Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

11. REGISTRAR, ACOMPANHAR E AVALIAR: COMO DEMONSTRAR OS RESULTADOS DA POLÍTICA MUNICIPAL

Da ação realizada ao conhecimento sobre seus resultados

A execução da Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial envolve atividades que precisam ser registradas e acompanhadas para que a administração compreenda seus resultados e aperfeiçoe suas práticas.

Capacitações, reuniões, visitas técnicas, campanhas e atendimentos representam iniciativas importantes. Entretanto, conhecer apenas a quantidade de atividades realizadas não demonstra, necessariamente, as mudanças produzidas.

Uma formação de servidores, por exemplo, poderá ser concluída conforme o planejamento, mas será necessário verificar posteriormente se contribuiu para melhorar os procedimentos de atendimento.

Da mesma forma, uma visita a determinada comunidade poderá gerar encaminhamentos que precisarão ser acompanhados até que se conheçam as providências adotadas.

Por isso, é importante distinguir três processos:

- **Registrar:** documentar as atividades e decisões realizadas.
- **Acompanhar:** verificar o andamento das providências e dos compromissos assumidos.
- **Avaliar:** analisar os resultados observados e identificar oportunidades de melhoria.

Essas práticas fortalecem a transparência, a continuidade administrativa e a capacidade de aprimorar as políticas públicas.

O que acompanhar: atividades, resultados e evidências

Para demonstrar o desenvolvimento de uma política pública, é necessário diferenciar as ações executadas, os resultados observados e os documentos que os comprovam.
Atividades são as providências realizadas pela administração, como reuniões, formações, atendimentos, visitas e campanhas.
Resultados correspondem às entregas ou mudanças decorrentes dessas atividades, como a implantação de procedimentos, a melhoria dos registros ou a ampliação das condições de acesso a determinado serviço.
Evidências são os documentos e registros que permitem comprovar a execução das atividades e, quando possível, sustentar os resultados apresentados.

Imagine que uma prefeitura pretenda qualificar o preenchimento do quesito raça/cor:

- **Atividade:** realizar formação para os servidores.
- **Entrega:** estabelecer orientações padronizadas de preenchimento.
- **Resultado a verificar:** melhoria na completude e na consistência dos registros.
- **Evidências:** registros da formação, orientações produzidas e relatórios de acompanhamento.

Uma lista de presença comprova a participação na formação, mas não demonstra, isoladamente, que os procedimentos foram aperfeiçoados.
Da mesma forma, uma publicação institucional pode divulgar uma iniciativa, mas não substitui os documentos administrativos necessários à comprovação de determinados compromissos.
Cada evidência deve estar relacionada à informação que se pretende demonstrar.

Como construir indicadores úteis para a gestão

Os indicadores ajudam a acompanhar a execução das ações e as mudanças observadas ao longo do tempo.
Não precisam ser complexos. O importante é que estejam relacionados às prioridades municipais e sejam construídos com informações confiáveis.

Alguns exemplos são:

- **Qualidade dos registros:** percentual de cadastros com preenchimento adequado do quesito raça/cor.
- **Formação de servidores:** quantidade de profissionais participantes e verificação posterior da aplicação das orientações.
- **Atendimento de demandas:** quantidade de encaminhamentos realizados, concluídos ou pendentes.
- **Participação social:** reuniões realizadas, propostas recebidas e encaminhamentos decorrentes.

Antes de definir um indicador, a prefeitura deverá identificar sua finalidade, a fonte dos dados, o período de referência e a forma de atualização.

Nos indicadores percentuais, também será necessário estabelecer corretamente o numerador e o denominador utilizados no cálculo.
É importante interpretar os resultados conforme suas limitações. O aumento do preenchimento adequado de cadastros, por exemplo, demonstra uma melhoria administrativa, mas não significa, isoladamente, a redução de determinada desigualdade social.
As metas devem considerar as necessidades identificadas, os recursos disponíveis e a capacidade de acompanhamento da administração.
Um indicador é útil quando ajuda a compreender uma situação e orientar decisões, não apenas quando produz números para um relatório.

A importância dos registros e das evidências documentais

A preservação dos documentos permite demonstrar a execução das ações, acompanhar responsabilidades e assegurar continuidade diante de mudanças administrativas.

Conforme a natureza da iniciativa, os registros poderão incluir:

- Documentos de planejamento e atos administrativos;
- Atas e registros de reuniões;
- Relatórios de atividades e encaminhamentos;
- Instrumentos de cooperação e adesão;
- Registros de participação e materiais utilizados;
- Indicadores, avaliações e documentos de resultados.

Determinados procedimentos exigem evidências específicas.
No Pacto Goiás Sem Racismo, o Protocolo de Intenções devidamente formalizado constitui documento essencial para demonstrar a participação institucional.
No SINAPIR, a comprovação da adesão depende dos registros oficiais de reconhecimento pelo Ministério da Igualdade Racial, conforme a regulamentação aplicável.
Notícias, fotografias ou declarações genéricas não substituem automaticamente os documentos exigidos para essas formalizações.
Sempre que possível, recomenda-se utilizar os processos e sistemas administrativos já existentes, evitando controles paralelos desnecessários.
A organização documental também deverá observar as regras de gestão de documentos e de proteção de dados pessoais, especialmente quando envolver informações raciais, étnicas, religiosas ou outros dados protegidos.
O objetivo não é produzir documentos em excesso, mas preservar informações suficientes para demonstrar as providências realizadas e permitir seu acompanhamento.

Relatórios que expliquem o trabalho realizado

Os relatórios de gestão devem apresentar informações que permitam compreender as ações desenvolvidas, suas finalidades e os resultados observados.
Não basta informar, por exemplo, que foram realizadas quatro reuniões com representantes de comunidades tradicionais.
É importante esclarecer quais demandas motivaram os encontros, quais encaminhamentos foram definidos e quais providências tiveram continuidade.

Para facilitar a elaboração, um relatório poderá apresentar:

1. **Contexto e objetivo:** situação que motivou a iniciativa e resultado pretendido.
2. **Execução**: atividades realizadas, período e unidades responsáveis.
3. **Resultados:** entregas, mudanças observadas e indicadores disponíveis.
4. **Evidências:** documentos que sustentam as informações apresentadas.
5. **Dificuldades e continuidade:** limitações identificadas, pendências e próximos encaminhamentos.

Sempre que necessário, deverão ser esclarecidas as limitações dos dados utilizados.
Ações ainda em desenvolvimento não devem ser apresentadas como concluídas, assim como resultados não comprovados não devem ser atribuídos automaticamente às atividades realizadas.
Essa organização fortalece a credibilidade das informações e contribui para a prestação de contas e o planejamento das próximas ações.

Uma rotina de acompanhamento possível para diferentes municípios

O acompanhamento da política pode começar com procedimentos simples, compatíveis com a estrutura municipal.
A prefeitura poderá estabelecer reuniões periódicas para verificar o andamento das ações, as responsabilidades, as dificuldades e os resultados.
Uma revisão trimestral, por exemplo, poderá constituir uma referência inicial, desde que adequada à natureza das atividades e às exigências específicas de cada compromisso.
O órgão gestor poderá reunir informações das secretarias e organizar uma síntese das providências realizadas e das pendências identificadas.
Quando pertinente, essas informações poderão ser compartilhadas com o Conselho Municipal e outros espaços de participação social, respeitadas suas competências e as regras de proteção de dados.
Além de identificar dificuldades, o acompanhamento deverá reconhecer iniciativas bem-sucedidas e oportunidades de aperfeiçoamento.
A avaliação deve contribuir para decisões e melhorias, não se limitar ao cumprimento de uma rotina administrativa.

Como garantir continuidade diante das mudanças administrativas

A permanência das políticas públicas depende da organização das responsabilidades e da preservação de sua memória institucional.
Mudanças de gestores e equipes não devem resultar na perda de informações ou na interrupção desnecessária dos compromissos assumidos.

Por isso, especialmente nos períodos de transição administrativa, recomenda-se reunir:

- Atos normativos e documentos de organização da política;
- Registros de constituição e funcionamento do Conselho;
- Instrumentos de adesão e cooperação vigentes;
- Planos, programas de trabalho e compromissos em execução;
- Relatórios, resultados e pendências;
- Responsáveis institucionais e contatos oficiais necessários à continuidade.

Esses documentos deverão permanecer organizados nos ambientes administrativos adequados, observadas as normas de gestão documental e proteção de dados.
A transferência organizada dessas informações permite que novas equipes compreendam o trabalho realizado e deem continuidade às providências necessárias.
A Promoção da Igualdade Racial se fortalece como política permanente quando suas responsabilidades e compromissos permanecem reconhecidos, independentemente das mudanças na gestão.

Para refletir: o município consegue demonstrar o que mudou?

Ao avaliar suas ações, a prefeitura poderá considerar:

- Os registros disponíveis demonstram as atividades efetivamente executadas?
- Os documentos permitem identificar responsáveis, resultados e pendências?
- Os indicadores ajudam a compreender mudanças relevantes?
- As dificuldades identificadas contribuem para melhorar os serviços?
- Existem condições para assegurar a continuidade dos compromissos assumidos?

Essas perguntas ajudam a compreender que a avaliação não representa apenas uma exigência administrativa. Ela também oferece oportunidades para melhorar os serviços e fortalecer a capacidade institucional do município.
Registrar permite preservar o que foi feito. Acompanhar permite verificar o andamento. Avaliar permite compreender os resultados e aperfeiçoar as decisões.
No próximo capítulo, serão apresentados instrumentos, modelos e referências para apoiar a aplicação dessas orientações no cotidiano da gestão municipal.

12. FERRAMENTAS, MODELOS E INSTRUMENTOS DE APOIO À GESTÃO MUNICIPAL

Do conhecimento à aplicação prática

Este capítulo reúne ferramentas para auxiliar os municípios na organização, execução e acompanhamento da Política de Promoção da Igualdade Racial.
Os materiais possuem naturezas diferentes. Alguns são instrumentos oficiais vinculados a procedimentos específicos; outros são modelos ilustrativos, destinados a facilitar o trabalho administrativo.
Os modelos não substituem a legislação aplicável nem a análise técnica e jurídica necessária à sua utilização. Sua adaptação deverá respeitar a estrutura, as competências e as condições de cada município.

Quais instrumentos poderão apoiar a gestão municipal?

Passo a Passo do Pacto Goiás Sem Racismo
Orienta a definição de ações antirracistas, a preparação do programa de trabalho, a formalização do Protocolo de Intenções e o acompanhamento dos compromissos assumidos.
O município deverá consultar a versão oficial disponibilizada pela SEDS e observar o Decreto Estadual nº 10.348/2023 e suas alterações, conforme apresentado no Capítulo 8.

Modelo de instrumento normativo para organização do órgão municipal
Oferece referências para a definição das competências, da finalidade e da vinculação administrativa da unidade responsável pela Promoção da Igualdade Racial.
Sua utilização exige avaliação da estrutura municipal e identificação do instrumento jurídico adequado. A criação de órgãos, cargos ou atribuições não poderá ocorrer por ato incompatível com a legislação e as competências locais.

Modelo de Projeto de Lei para o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial
Apresenta elementos que poderão orientar a elaboração de proposta legislativa para instituição do Conselho, incluindo finalidade, competências, composição, representação social, mandatos e funcionamento.
O modelo deverá ser adaptado à legislação municipal e submetido à análise jurídica, com atenção à participação dos segmentos interessados.

Modelo de Regimento Interno do Conselho Municipal
Auxilia na organização das reuniões, convocações, deliberações, registros e demais procedimentos do colegiado.
Seu conteúdo deverá respeitar a norma de criação do Conselho e as competências nela estabelecidas.

Mapeamento das comunidades quilombolas de Goiás

Constitui referência para o reconhecimento territorial, devendo apresentar fonte, data de atualização, abrangência e limitações.
A ausência de determinada comunidade no levantamento não comprova sua inexistência. As informações deverão ser complementadas, quando pertinente, por fontes oficiais atualizadas e diálogo com as próprias comunidades.
O mapeamento quilombola não substitui o reconhecimento dos demais povos e comunidades tradicionais presentes no território.

Nota Técnica Orientativa sobre a Qualificação do Quesito Raça/Cor

Publicação complementar ao Capítulo 6, destinada a aprofundar as orientações sobre autodeclaração, categorias do IBGE, pertencimento étnico e comunitário, registros incompletos, qualificação dos sistemas, formação das equipes e proteção de dados pessoais.
Sua elaboração considera contribuições técnicas das gerências competentes da SEDS/SUPIR, incluindo GAPDI, GEPIR e GEPQ.
A versão destinada à consulta pública deverá observar a validação institucional e os procedimentos de publicação aplicáveis.

Como escolher o instrumento adequado?

A ferramenta deverá corresponder à necessidade concreta da prefeitura:

Necessidade municipal	Instrumento de apoio
Conhecer a realidade local	Ficha de diagnóstico municipal
Organizar a coordenação da política	Modelo de estruturação do órgão gestor
Criar ou organizar o Conselho	Modelos de Projeto de Lei e Regimento Interno
Planejar uma ação antirracista	Programa de trabalho municipal
Registrar atividades e resultados	Ficha de registro de atividades e evidências
Formalizar cooperação com o Estado	Passo a Passo do Pacto Goiás Sem Racismo e Protocolo oficial
Preparar adesão ao SINAPIR	Regulamentação federal e orientações do Capítulo 9
Qualificar registros de raça/cor	Nota Técnica Orientativa específica

A utilização desses instrumentos deve evitar a produção de documentos sem finalidade definida ou a duplicação de controles administrativos já existentes.

Roteiro inicial de organização: os primeiros 90 dias

Para municípios que estão começando, apresenta-se uma sugestão de organização das primeiras providências.
Este roteiro é orientador e não estabelece prazo legal obrigatório. Sua aplicação deverá considerar o porte, as necessidades e a capacidade administrativa de cada prefeitura.

Do 1º ao 30º dia — Reconhecer a situação atual

- Identificar a unidade ou equipe responsável pela temática.
- Levantar as ações já desenvolvidas pelas secretarias.
- Consultar dados públicos e informações sobre a população e as comunidades presentes no território.
- Verificar a situação administrativa do órgão gestor e do Conselho Municipal.

Resultado esperado: diagnóstico preliminar da estrutura e das necessidades municipais.

Do 31º ao 60º dia — Organizar prioridades

- Promover diálogo com comunidades e áreas responsáveis.
- Identificar uma necessidade prioritária.
- Avaliar condições administrativas, jurídicas e operacionais.
- Definir responsáveis e preparar uma proposta inicial de ação.

Resultado esperado: prioridade definida e proposta de execução organizada.

Do 61º ao 90º dia — Iniciar e acompanhar

- Executar ou iniciar a ação escolhida.
- Definir os registros e indicadores de acompanhamento.
- Organizar encaminhamentos e eventuais articulações institucionais.
- Avaliar as primeiras providências e planejar a continuidade.

Resultado esperado: ação iniciada, responsabilidades estabelecidas e acompanhamento organizado.
O roteiro representa um ponto de partida e não encerra o processo de estruturação da política.

Modelo ilustrativo de ficha de diagnóstico municipal

A ficha poderá auxiliar a prefeitura a reunir informações iniciais sobre seu território e sua organização administrativa.

IDENTIFICAÇÃO DO LEVANTAMENTO

- Município:
- Unidade responsável:
- Servidor ou equipe de referência:
- Período de referência:

CONHECIMENTO DO TERRITÓRIO

- Fontes oficiais de dados consultadas:
- Povos e comunidades identificados:
- Regiões ou territórios que necessitam de maior atenção:
- Serviços públicos existentes:
- Principais barreiras de acesso identificadas:

PARTICIPAÇÃO E ARTICULAÇÃO

- Comunidades e organizações consultadas:
- Secretarias envolvidas:
- Ações já desenvolvidas pela prefeitura:

PRIORIDADES E CONTINUIDADE

- Necessidades que exigem aprofundamento:
- Prioridades iniciais reconhecidas:
- Providências propostas:
- Responsáveis e prazos:
- Data prevista para atualização:

Este modelo possui caráter ilustrativo e poderá ser adaptado aos sistemas existentes. Sua utilização deverá observar a finalidade da coleta e as normas de proteção de dados pessoais, evitando registros individualizados sensíveis desnecessários.

Modelo ilustrativo de programa de trabalho municipal

O programa de trabalho permite organizar uma ação a partir de uma necessidade identificada, definindo responsabilidades e condições de execução.

IDENTIFICAÇÃO DA AÇÃO

- Nome da ação:
- Problema que pretende enfrentar:
- Justificativa:

- Objetivo e resultado esperado:
- Público e território considerados:

ORGANIZAÇÃO DA EXECUÇÃO

- Unidade responsável:
- Secretarias e instituições parceiras:
- Atividades previstas:
- Data de início:
- Prazo previsto para conclusão:
- Meios e recursos necessários:

ACOMPANHAMENTO

- Indicador ou critério de acompanhamento:
- Documentos e evidências previstos:
- Forma de participação social:
- Dificuldades ou riscos identificados:
- Providências de prevenção ou correção:
- Data prevista para avaliação:
- Responsável pela devolutiva:

Este instrumento poderá apoiar o planejamento municipal, mas não substitui formulários ou planos de trabalho oficiais exigidos em procedimentos específicos de cooperação ou transferência de recursos.

Modelo ilustrativo de registro de atividade e evidências

Para preservar informações sobre as ações executadas, o município poderá utilizar os seguintes campos:

- Identificação da ação:
- Data e local:
- Unidade responsável:
- Atividade efetivamente realizada:
- Público alcançado, de maneira agregada:
- Participantes institucionais:
- Documentos produzidos:
- Resultados ou encaminhamentos observados:
- Dificuldades identificadas:
- Pendências e providências seguintes:
- Responsável pelo acompanhamento:
- Prazo para nova verificação:
- Local de arquivamento das evidências:

O modelo deverá ser adaptado aos procedimentos de gestão documental da prefeitura. Fotografias e publicações podem complementar os registros, mas não substituem automaticamente documentos oficiais exigidos para comprovações específicas.

Checklist de organização inicial da Política Municipal

Antes de avançar para instrumentos mais complexos, o município poderá verificar suas providências iniciais:

- Identificou a unidade ou os servidores responsáveis pela temática.
- Reconheceu as ações já desenvolvidas pelas secretarias.
- Consultou fontes oficiais para conhecer a população e o território.
- Identificou necessidades de diálogo com povos e comunidades.
- Verificou a situação do órgão gestor e do Conselho Municipal.
- Definiu uma prioridade compatível com a realidade local.
- Estabeleceu responsáveis, prazos e condições de execução.
- Organizou os registros e os meios de acompanhamento.
- Identificou possibilidades de cooperação estadual e federal.
- Estabeleceu uma rotina de avaliação e aperfeiçoamento das ações.

O checklist é um instrumento de auto-organização, não uma certificação ou avaliação oficial do município.

Fontes oficiais para consulta e atualização

As orientações deste Guia devem ser utilizadas em conjunto com a legislação e os procedimentos oficiais vigentes.

Legislação federal e instrumentos nacionais

1. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
2. Lei Federal nº 7.716/1989 — Crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.
3. Lei Federal nº 9.394/1996 — Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, com as alterações das Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008.
4. Lei Federal nº 12.288/2010 — Estatuto da Igualdade Racial.
5. Lei Federal nº 13.709/2018 — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.
6. Decreto Federal nº 4.887/2003 — Procedimentos relativos às terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos.
7. Decreto Federal nº 6.040/2007 — Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais.
8. Decreto Federal nº 8.136/2013 — Regulamentação do SINAPIR.
9. Decreto Federal nº 12.278/2024 — Política Nacional para Povos e Comunidades Tradicionais de Terreiro e de Matriz Africana.
10. Portaria GAB/MIR nº 342/2026 — Adesão e modalidades de gestão do SINAPIR, observada sua redação vigente.

Legislação e instrumentos estaduais

1. Decreto Estadual nº 10.348/2023 — Institui o Pacto Goiás Sem Racismo.
2. Decreto Estadual nº 10.726/2025 — Altera o Decreto nº 10.348/2023.
3. Lei Estadual nº 22.554/2024 — Cria a Delegacia Estadual de Atendimento à Vítima de Crimes Raciais e de Intolerância (DEACRI).

Canais e instituições de referência

- Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Goiás — SEDS: https://goias.gov.br/social/
- Ministério da Igualdade Racial: https://www.gov.br/igualdaderacial/
- Orientações sobre o SINAPIR: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/programas-e-projetos/sinapir
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE: https://www.ibge.gov.br/
- Fundação Cultural Palmares: https://www.gov.br/palmares/
- Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária — Incra: https://www.gov.br/incra/
- Polícia Civil do Estado de Goiás: https://goias.gov.br/policiacivil/
- Disque Direitos Humanos — Disque 100: canal nacional de recebimento e encaminhamento de denúncias de violações de direitos humanos.

Os endereços, contatos, formulários e procedimentos específicos deverão ser conferidos antes da divulgação institucional.

Os modelos são um ponto de partida

Os instrumentos apresentados oferecem referências para apoiar a organização municipal, mas não estabelecem um modelo único de gestão.
Cada prefeitura deverá considerar suas competências, seus recursos, suas necessidades territoriais e as normas aplicáveis.
Os modelos normativos dependem de adaptação e análise jurídica. As fichas e os roteiros ilustrativos poderão ser utilizados conforme a finalidade administrativa, respeitando a participação comunitária e a proteção das informações.
O valor desses instrumentos está em facilitar decisões e ações concretas, contribuindo para que a Promoção da Igualdade Racial integre permanentemente a gestão pública municipal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do conhecimento à responsabilidade pública

Promover a igualdade racial significa reconhecer que a garantia de direitos exige uma atuação pública capaz de compreender as diferenças, enfrentar desigualdades e responder às necessidades da população.

Ao longo deste Guia, apresentamos fundamentos, orientações e instrumentos destinados a apoiar os municípios goianos na organização e no fortalecimento dessa política.

Entretanto, transformar esse conhecimento em resultados depende da capacidade de cada prefeitura de reconhecer sua realidade, estabelecer prioridades, organizar responsabilidades e desenvolver ações permanentes.

Não existe um único caminho para todos os municípios. Alguns iniciarão pelo conhecimento de seus territórios e comunidades; outros precisarão fortalecer estruturas administrativas, qualificar serviços ou ampliar a participação social. O importante é que cada avanço contribua para consolidar a promoção da igualdade racial como responsabilidade institucional.

Nesse processo, a **Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Goiás (SEDS), por meio da Superintendência da Igualdade Racial (SUPIR)**, reafirma seu compromisso com a orientação técnica, a articulação institucional e o fortalecimento da cooperação com os municípios.

A efetividade dessa construção, porém, depende do protagonismo das gestões municipais, pois é nos territórios que as políticas públicas se encontram com as pessoas, suas identidades, suas necessidades e seus direitos.

Mais do que oferecer respostas prontas, este Guia busca apoiar decisões responsáveis e incentivar a construção de soluções adequadas às diferentes realidades de Goiás.

A promoção da igualdade racial se fortalece quando deixa de ser uma iniciativa isolada e passa a integrar, de maneira permanente, o planejamento, os serviços e as decisões da administração pública.

Construir um Goiás sem racismo é um compromisso coletivo que se realiza por meio de ações concretas, participação social e continuidade institucional.

ANEXOS

MAPEAMENTO DAS COMUNIDADES QUILOMBOLAS DE GOIÁS



MODELO DE REGULAMENTAÇÃO POR DECRETO DE UM ÓRGÃO PÚBLICO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Projeto de Lei n° _____

O Prefeito, no uso de sua atribuição que lhe confere o artigo XX da Lei nº X.XXX, DECRETA:

DAS ATRIBUIÇÕES DA COORDENADORIA/DIRETORIA MUNICIPAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Art. 1º - São atribuições da Coordenadoria/Diretoria Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, vinculada ao Município.

I - articular, promover, desenvolver as políticas públicas de promoção da igualdade racial, de forma colaborativa com as áreas da saúde, educação, habitação, geração de trabalho e renda, cultura, esportes, segurança e planejamento, além de assessorar as secretarias e órgãos de governo na execução dessas políticas;

II - promover a igualdade racial e a proteção dos direitos de pessoas e grupos étnico-raciais afetados pela discriminação, preconceito e demais formas de intolerância contra as populações negras;

III - articular, promover e estabelecer parcerias com os órgãos de governo e com a sociedade civil por meio de políticas de ações afirmativas que contemplem as diversas culturas com cortes de raça, gênero e faixa etária, com efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação, emprego e moradia;

IV - elaborar plano e implementar políticas afirmativas de acesso, inclusão e permanência no mercado de trabalho formal, bem como desenvolver o empreendedorismo dos afrodescendentes, em especial a mulher negra;

V - incluir o corte racial na contratação de estagiários e na realização de concursos públicos para provimento de cargos pela Administração Municipal, tais como saúde, educação, habitação, cultura, segurança, cidadania, assistência social e planejamento;

VI - priorizar a contratação de empresas, por parte da Administração Municipal, que tenham programas de ações afirmativas para a contratação de funcionários;

VII - construir e implementar programas que objetivem dar visibilidade à comunidade negra, promovendo a preservação do patrimônio material e simbólico da cultura Municipal;

VIII - constituir um Centro de Referência da Diversidade étnico-cultural, com ênfase na população negra, com serviços de informação, estudos, pesquisa, apoio e orientação sobre os serviços públicos, em especial na preservação e atendimento a situações de violência;

Parágrafo único – A Coordenadoria/Diretoria Municipal, de Políticas de Promoção da Igualdade Racial terá uma Coordenação/Diretoria Geral, auxiliada pela Secretaria da área _____.

DA COORDENAÇÃO/DIREÇÃO GERAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Art. 2º - Compete à Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial:

I - assessorar o Prefeito na formulação e implantação das políticas públicas para a promoção da igualdade racial;

II - dirigir os trabalhos da Coordenadoria/Diretoria Geral de Promoção da Igualdade Racial, de acordo com a legislação vigente e as disposições deste;

III - assessorar o Prefeito nas articulações de projetos estaduais voltados às finalidades da Coordenadoria/Diretoria de Promoção da Igualdade Racial;

IV - integrar o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

DA SECRETARIA DA ÁREA _____.

Art. 3º - Compete ao Secretário da área de _____:

I - assessorar a Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial nas atividades desenvolvidas por entidades vinculadas ao debate étnico-racial e social;

II - auxiliar a Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial, na articulação de parcerias da Coordenadoria com entidades da sociedade civil, com as diversas organizações e expressões que fazem o debate da questão étnico-racial na construção e implementação das políticas públicas de promoção da igualdade racial;

III - acompanhar as reuniões e eventos promovidos por organizações e movimentos sociais representando a Coordenação Geral, em suas ausências;

IV - auxiliar a Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial na formulação, elaboração e acompanhamento dos programas, em conjunto com outras secretarias e outros órgãos da Prefeitura nos programas de ações afirmativas no conjunto da Administração Municipal;

VI - acompanhar as reuniões internas junto às secretarias e órgãos da Prefeitura, representando a Coordenação Geral em suas ausências;

VII - auxiliar a Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial na formulação, elaboração e acompanhamento;

VIII - fiscalizar a implementação das políticas afirmativas no âmbito do Município e na Administração Direta, garantindo a não discriminação dos beneficiados dos programas de Ação Afirmativa.

Art. 4º - As despesas decorrentes deste Decreto vincularão as verbas orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 5º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Assinatura

Nome do local, dia, mês, ano.

PASSO A PASSO – PACTO GOIÁS SEM RACISMO

O Pacto Goiás Sem Racismo é uma iniciativa do Governo de Goiás que visa combater o preconceito e a discriminação racial, promovendo a igualdade racial no estado. O programa inclui um conjunto de políticas públicas para combater o racismo institucional e social, a valorização de comunidades tradicionais, o fortalecimento de mecanismos de proteção contra crimes de racismo e a promoção da igualdade no mercado de trabalho e na educação.

· Protocolo de intenções

Formalização de um documento de cooperação entre as instituições para o enfrentamento do racismo.

· Decreto regulamentador

Criação de uma normativa jurídica para regulamentação da iniciativa do pacto entre os órgãos que firmaram o compromisso por meio do protocolo de intenções, e terá seu funcionamento efetivado por meio de um Comitê Gestor.

· Comitê Gestor

Regulamentado pelo decreto de criação do pacto, o comitê será composto pelos órgãos que firmaram o compromisso por meio do protocolo de intenções. Competirá ao comitê a atuação articulada das instituições e dos serviços governamentais e não governamentais com a comunidade, para o desenvolvimento de estratégias antirracistas e a promoção da igualdade racial.

MINUTA

PROTOCOLO DE INTENÇÕES Nº _____

Protocolo de Intenções entre a [instituição] e a [instituição], que objetiva a cooperação entre as partes para a eliminação do racismo.

A [instituição], integrante da estrutura administrativa do [município], situada na [endereço], CNPJ nº _____, representada por seu titular, [nome do representante], e a [instituição], estabelecida na [endereço], representada por seu [cargo], [nome do representante], cientes de que a cooperação entre ambas as instituições contribuirá para o enfrentamento do racismo no [município] por meio do [nome do programa], resolvem celebrar o seguinte Protocolo de Intenções.

Cláusula Primeira – A [instituição] e a [instituição] se comprometem a colaborar ampla e diretamente para a implementação do [nome do programa], por meio de [descrição da ação antirracista pactuada pela instituição], consideradas as diretrizes do Decreto nº _____, de _____ de _____ de _____.

Cláusula Segunda – Para a implementação de cada ação pactuada, as instituições deverão cooperar na preparação de um programa de trabalho relativo às formas, aos meios, aos cronogramas e às responsabilidades.

Cláusula Terceira – O presente Protocolo de Intenções não autoriza a transferência de recursos financeiros entre os partícipes, que serão responsáveis pelo controle de seus recursos próprios que decidam destinar ao custeio de atividades de cooperação previstas, sem prejuízo ao que as partes dispuserem em acordos complementares.

Cláusula Quarta – Este Protocolo de Intenções vigorará pelo prazo de 2 (dois) anos a partir da data de sua assinatura, que poderá ser prorrogado, mediante conveniência entre as partes, ou reeditado, mediante estabelecimento de instrumento jurídico específico.

Por estarem em pleno acordo, assinam os partícipes o presente instrumento para todos os fins de direito.

[Município], [dia] de [mês] de [ano].

[Instituição]
[Assinatura] [Cargo/Assinatura do Representante]

MINUTA

DECRETO Nº _____

Institui o [Nome do Programa].

O PREFEITO DO MUNICIPIO DE [nome], no uso de suas atribuições constitucionais e legais,

DECRETA

Art. 1º Fica instituído o [nome do programa], com a finalidade de combater todas as formas de racismo.
Art. 2º O [nome do programa] terá seu funcionamento efetivado por meio do Comitê Gestor Municipal de Enfrentamento ao Racismo.
§ 1º Compete ao Comitê Gestor Municipal de Enfrentamento ao Racismo a atuação articulada das instituições e dos serviços governamentais e não governamentais com a comunidade, para o desenvolvimento de estratégias antirracistas e a promoção da igualdade racial.
§ 2º O comitê gestor será composto por 1 (um) representante titular e 1 (um) suplente de cada 1 (um) dos seguintes órgãos e entidades:
[descrever o nome das instituições que assinaram o protocolo de intenções]
§ 3º A participação no comitê gestor será considerada como prestação de serviço público relevante não remunerada.
Art. 3º A [instituição], no âmbito da estrutura administrativa do [nome do município], será a instância de coordenação e gestão do [nome do programa].
Art. 4º São diretrizes do [nome do programa]:
I – o enfrentamento a toda forma de racismo e de violência baseada na discriminação étnico– racial, mediante a transversalidade do antirracismo nas políticas, nos programas e nas ações;
II – a igualdade no acesso às políticas públicas para a população negra, bem como os povos e as comunidades tradicionais, inclusive por meio de políticas afirmativas, reparatórias e valorativas;
III – o antirracismo como base das políticas educacionais, com o combate a estigmas contra negros, quilombolas, indígenas, ciganos, ribeirinhos, povos de terreiro e comunidades de matriz africana, bem como os demais povos e comunidades tradicionais;
IV – o combate ao racismo no mercado de trabalho, nas organizações públicas e privadas;
V – a geração de dados estatísticos, indicadores sociodemográficos e mapeamentos referentes às populações negra, quilombola, indígena, cigana, ribeirinha, dos povos de terreiro, das comunidades de matriz africana e dos demais povos e comunidades tradicionais;

VI – a ampliação dos mecanismos para a coibição e a repressão dos crimes de racismo, injúria racial e intolerância religiosa, particularmente quanto ao racismo religioso;
VII – a valorização e o reconhecimento dos patrimônios material e imaterial dos povos e das comunidades tradicionais;
VIII – a ampliação da política de saúde integral das populações negra, indígena, quilombola e dos demais povos e comunidades tradicionais.
IX – o respeito à diversidade cultural da população negra, bem como dos povos e das comunidades tradicionais, para o combate ao racismo, à xenofobia, a intolerância religiosa e aos demais tipos de discriminação racial; e
X – a cooperação e o intercâmbio de experiências antirracistas entre as instituições partícipes para que haja atuação dialogal na promoção da igualdade racial;
Art. 5º O [nome do programa] será formalizado por meio de Protocolo de Intenções.
Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

[Município], [dia] de [mês] de [ano].

[Instituição]
[Cargo/Assinatura]

Modelo de regulamento por projeto de lei do Conselho Municipal da Igualdade Racial

PROJETO DE LEI nº

SÚMULA: **Cria o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial** e dá outras providências.

Art. 1º. Fica criado Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, órgão deliberativo, consultivo e fiscalizador das ações governamentais, integrado, paritariamente, por representantes de órgãos públicos e de entidades da sociedade civil organizada.

Art. 2º. O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial tem por finalidade deliberar sobre as políticas públicas que promovam a igualdade racial para combater a discriminação étnico-racial, reduzir as desigualdades sociais, econômicas, políticas e culturais, atuando no monitoramento e fiscalização dessas políticas públicas setoriais, em atenção às previsões do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 1.228/10).

Art. 3º. Compete ao Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial:

I – formular a Política de Promoção da Igualdade Racial, bem como estabelecer seus princípios e diretrizes;

II – participar da elaboração da proposta orçamentária verificando a destinação de recursos para a população negra e comunidades negras tradicionais;

III – pesquisar, estudar e estabelecer soluções para os problemas referentes ao cumprimento dos tratados e convenções internacionais de combate ao racismo, preconceito e outras formas de discriminação e as violações de direitos humanos;

IV – formular critérios e parâmetros para a implementação das políticas públicas setoriais à população negra e comunidades negras tradicionais, em consonância com a Convenção 169, da OIT e com o Decreto Federal nº 6.040/07;

V – instituir instâncias compostas por membros integrantes do Conselho e convidados, com a finalidade de promover a discussão e a articulação em temas relevantes para a implementação dos princípios e diretrizes da Política de Igualdade Racial;

VI – identificar necessidades, propor medidas ou instrumentos necessários à implementação, acompanhamento, monitoramento e avaliação de políticas setoriais relevantes para o exercício efetivo dos direitos sociais, ambientais, econômicos, culturais e religiosos relativos à Igualdade Racial;

VII – zelar pela diversidade cultural da população do Município, especialmente pela preservação da memória e das tradições africanas e afrobrasileiras, constitutivos da formação histórica e social;

VIII – acompanhar e propor medidas de proteção a direitos violados ou ameaçados de violação por discriminação étnico-racial em todas as suas formas e manifestações;

IX – identificar sistemas de indicadores, com o objetivo de estabelecer metas e procedimentos para monitorar as atividades relacionadas com a promoção da Igualdade Racial no Município;

X – receber e encaminhar aos órgãos competentes denúncias, reclamações, representações de quaisquer pessoas ou entidades, em razão das violações de direitos de indivíduos e grupos étnico-raciais;

XI – elaborar, apresentar e dar publicidade a relatório anual de todas as atividades desenvolvidas pelo Conselho no período, encaminhando-o ao Prefeito Municipal, aos representantes dos demais Poderes e à sociedade civil;

XII – propor a adoção de mecanismos e instrumentos que assegurem a participação e o controle popular de políticas públicas de promoção da Igualdade Racial, por meio da elaboração de planos, programas, projetos e ações, bem como os recursos públicos necessários para tais fins;

XIII – propor aos Poderes constituídos modificações nas estruturas dos órgãos governamentais diretamente ligados às políticas públicas da população negra do Município, visando à promoção da Igualdade Racial;

XIV – subsidiar a elaboração de leis atinentes aos interesses da população negra e comunidades negras tradicionais do _____ (Município);

XV – incentivar e apoiar a realização de eventos, estudos e pesquisas no campo da Igualdade Racial no _____ (Município);

XVI – promover o intercâmbio com entidades públicas, particulares, organismos nacionais e internacionais, visando atender a seus objetivos;

XVII – pronunciar-se, emitir manifestações e prestar informações sobre assuntos que digam respeito aos direitos da população negra e das comunidades negras tradicionais do Município;
XVIII – pronunciar-se sobre matérias que lhe sejam submetidas pela _____ (órgão ao qual o Conselho está vinculado);

XIX – aprovar, de acordo com critérios estabelecidos em seu Regimento Interno, o cadastramento de entidades de atendimento à população negra e comunidades negras tradicionais do Município, que pretendam integrar o Conselho;

XX – elaborar o Regimento Interno do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial e aprovar o Plano de Políticas Públicas de Igualdade Racial, em consonância com as conclusões das Conferências Estaduais e Nacional, e com os Planos e Programas contemplados nas Leis Orçamentárias.

Parágrafo único: As deliberações, tomadas com a observância do quórum estabelecido nesta Lei e dentro das atribuições acima referidas, terão caráter normativo e serão vinculante em relação aos demais órgãos estatais, podendo o Conselho realizar contato direto com os órgãos do Município pertencentes à administração direta ou indireta.

Art. 4º. O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial não ficará sujeito a qualquer subordinação hierárquica ou político partidária, de forma a preservar sua autonomia e o regular exercício de suas atribuições.

Art. 5º. O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial será composto por ..... membros, abaixo relacionados:

I – _____ representantes da administração pública municipal, sendo:

a) Um representante da secretaria municipal de Saúde;
b) Um representante da _____

II – _____ representantes da sociedade civil organizada, sendo:

a) _____ representantes de comunidades quilombolas;
b) _____ representantes de povos indígenas;
c) _____ de povos de terreiros.

§ 1º. A eleição das entidades representativas da sociedade civil no Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial dar-se-á em assembleia própria, durante a Conferência Municipal de Promoção da Igualdade Racial, realizada a cada _____ anos, conforme disposto em Regimento Interno.

§ 2º. A Presidência do Conselho será eleita mediante procedimento determinado pelo Regimento Interno, devendo haver alternância do cargo entre conselheiros representantes de órgãos governamentais e conselheiros representantes da sociedade civil organizada.

§ 3º. Caberá às entidades da sociedade civil organizada a indicação de seus membros titulares e suplentes, no prazo de _____ dias a contar da data da eleição, para a devida nomeação pelo Prefeito Municipal.

§ 4º. O não atendimento ao disposto no parágrafo anterior implicará na substituição da entidade da sociedade civil organizada pela mais votada na ordem de sucessão.

§ 5º. Os membros das entidades da sociedade civil organizada e seus respectivos suplentes serão nomeados para mandato de 2 (dois) anos, permitida 1 (uma) reeleição e não poderão ser destituídos salvo por razões que motivem a deliberação de 2/3 (dois terços) dos membros do Conselho, assegurada a ampla defesa.

§ 6º. Os membros representantes do Poder Executivo e Legislativo poderão ser reconduzidos para mandato sucessivo, desde que não exceda a 4 (quatro) anos seguidos.

§ 7º. A função de conselheiro será considerada de caráter público relevante e exercida gratuitamente.

Art. 6º. A estrutura, organização e funcionamento do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial serão disciplinados em Regimento Interno, a ser elaborado e aprovado por ato próprio, no prazo de 90 (noventa) dias após a posse de seus membros eleitos e indicados para a primeira gestão.

Art. 7º. O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial reunir-se-á ordinariamente a cada bimestre e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente ou a requerimento da maioria absoluta de seus membros.

Art. 8º. As deliberações do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial serão tomadas por maioria simples, estando presente a maioria absoluta dos seus membros.

Art. 9º. O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial poderá convidar para participar de suas sessões, com direito a voz e sem direito a voto, representantes de entidades ou órgãos, públicos ou privados, cuja participação seja considerada importante diante da pauta da sessão e pessoas que, por seus conhecimentos e experiência profissional, possam contribuir para a discussão das matérias em exame.

Art. 10º. As sessões do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial serão públicas, abertas a qualquer interessado, que poderá participar com direito a voz e sem direito a voto.

Art. 11º. A _____ (órgão ao qual o Conselho está vinculado), por intermédio do/da _____, prestará todo o apoio técnico e administrativo, bem como local e infraestrutura necessários ao pleno funcionamento do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Parágrafo único: _____ (órgão ao qual o Conselho está vinculado) custeará o deslocamento, a alimentação e a permanência dos Conselheiros para o exercício de suas funções, assim como para o deslocamento de comissões de trabalho e, ainda, as despesas dos Delegados representantes do Poder Público e dos Delegados representantes da sociedade civil organizada, eleitos na Conferência Estadual de Igualdade Racial, para viabilizar a presença dos mesmos na Conferência Nacional de Igualdade Racial.

Art. 12º. Fica criado o Fundo Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – FUNPPIR, administrado pelo Conselho e com recursos destinados ao atendimento das ações de promoção da igualdade racial, assim constituído:

I – dotação a ele consignada no orçamento do Município;

II – recursos provenientes do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR;

III – recursos provenientes do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial – CNPIR;

IV – doações, auxílios, contribuições e legados que lhe venham a ser destinados;

V – rendas eventuais, inclusive as resultantes de depósitos e aplicações de capitais;

VI – outros recursos que forem destinados;

Art. 13º. Para a pronta instalação do Conselho, os representantes da sociedade civil organizada serão indicados em assembleia especialmente convocada para este fim, cujo mandato será automaticamente extinto quando de nova escolha durante a realização da Conferência Municipal de Promoção da Igualdade Racial.
Art. 14º. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento do Poder Executivo.

Art. 15º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Assinatura

Nome do local, dia, mês, ano.

MODELO DE REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO MUNICIPAL DA IGUALDADE RACIAL

CAPÍTULO I - DA NATUREZA E FINALIDADE

Art.1º – O presente Regimento Interno estabelece a estrutura e disciplina o funcionamento do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de _____ – COMPIR.

Art. 2º – O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de _____ – COMPIR, de natureza permanente, criado pela Lei nº_____; é órgão colegiado de composição paritária, consultivo, propositivo, fiscalizador, em âmbito municipal, vinculado à Secretaria Municipal de _____ e assessorado pela _____ para Promoção da Igualdade Racial, em conformidade com a Lei _____.

Art. 3º – O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, tem por finalidade atuar na formulação, promoção e controle da execução de políticas públicas municipal que contemplem e assegurem a Igualdade Racial, inclusive nos aspectos econômicos e financeiros, nas estratégias e inserção social e garantia de direitos, na garantia de assistência e atendimento especializado nos casos de discriminação, na garantia de igualdade, inserção social, econômica e políticocultural em toda a sua amplitude, no âmbito dos setores público e privado, baseado no inciso _____ Art _____ da Lei Orgânica do _____ (Município).

CAPÍTULO II - DAS COMPETÊNCIAS

Art. 4º - Compete ao COMPIR:

I – Atuar na formulação e no controle da execução da Política Municipal de Igualdade Racial, inclusive nos seus aspectos econômicos e financeiros, e nas estratégias para sua aplicação aos setores público e privado;

II – Aprovar a proposta orçamentária na área de assistência as Políticas Raciais, no Orçamento Municipal;

III – Criar, coordenar e supervisionar Comissões Intersetoriais e outras que julgar necessárias, inclusive Grupos de Trabalho, integradas pelas secretarias e órgãos competentes, e por entidades representativas da sociedade civil;

IV – Definir diretrizes e fiscalizar a movimentação e aplicação dos recursos financeiros do Fundo Municipal de Promoção da Igualdade Racial;

V – Aprovar a organização e as normas de funcionamento das Conferências Municipais da Igualdade Racial, reunidas ordinariamente, a cada _____ anos;

VI – Aprovar os critérios e o repasse de recursos do Fundo Municipal da Igualdade Racial a instituições e acompanhar sua execução;

VII – Incrementar e aperfeiçoar o relacionamento sistemático com os poderes constituídos, Ministério Público, Câmara de Vereadores, Assembleia Legislativa e mídia, bem como com setores relevantes não representados no Conselho;
VIII – Articular-se com outros conselhos com o propósito de cooperação mútua e de estabelecimento de estratégias comuns para o fortalecimento do sistema de participação e Controle Social;

IX – Divulgar suas ações através dos diversos mecanismos de comunicação social;

X – Manifestar-se sobre todos os assuntos de sua competência;

XI – Promover e apoiar eventos em geral com o objetivo de valorizar as diversas culturas (negra, indígena e cigana)

XII – Fixar critérios para celebração de contratos ou convênios entre órgãos governamentais e organizações não governamentais representativas que promovam a igualdade racial em _____ (Município);

XIII – Elaborar, aprovar, modificar ou revogar o seu Regimento Interno;

XIV – Estudar os problemas, receber sugestões da sociedade, opinar e deliberar sobre denúncias que lhe sejam encaminhadas;

XV – Fiscalizar e tomar as providências para o cumprimento da legislação favorável aos direitos das comunidades negra, indígena e cigana;

XVI – Assessorar o Poder Executivo Municipal, emitindo pareceres, deliberando e acompanhando a elaboração e execução de programas de Governo, no âmbito Federal, Estadual e Municipal, em questões relativas às comunidades negra, indígena e cigana, com o objetivo de defender seus direitos e interesses.

CAPÍTULO III - ORGANIZAÇÃO DO COLEGIADO

Art. 5º - Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial têm a seguinte organização:

I - Assembleia Geral;
II - Mesa Diretora;
III – Secretaria-Executiva.

Parágrafo único. Para execução de estudos e elaboração de propostas o COMPIR poderá instituir Comissões Temáticas e Grupos de Trabalho, conforme Lei _____

Seção I - Da Assembleia Geral

Art. 6º - A Assembleia Geral do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial é o órgão de deliberação plena e conclusiva, configurado por Assembleias Ordinárias e Extraordinárias, de acordo com requisitos de funcionamento estabelecidos neste Regimento.

Subseção I - Da Composição

Art. 7º - A composição da Assembleia Geral deverá garantir a paridade dos segmentos governamental e não governamental.

Art. 8º - A representação dos órgãos e entidades inclui um titular e um suplente.
Parágrafo Único - Na presença do titular, o suplente não terá direito a voto nas Assembleias.

Art. 9º - Os representantes dos segmentos e/ou órgãos integrantes do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial terão mandato de dois anos, ficando a critério dos segmentos e/ou órgãos, a substituição ou manutenção dos Conselheiros que as representam, a qualquer tempo, excetuando os casos previstos nos parágrafos 1º, 2º e 3º deste Artigo.

§1º Será dispensado automaticamente o conselheiro que deixar de comparecer a 3 (três) Assembleias consecutivas ou a 5 (cinco) intercaladas no período de um ano civil, de acordo com o inciso _____ do art. _____ da Lei nº _____;

§2º A perda do mandato será declarada pelo Plenário do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, por decisão da maioria simples dos seus membros, comunicada ao Prefeito para tomada das providências necessárias à sua substituição na forma da legislação vigente;

§3º As justificativas de ausências deverão ser apresentadas na Secretaria Executiva do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, até 48 horas úteis após a reunião.

Subseção II - Do Funcionamento

Art.10º - O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial reunir-se-á ordinariamente 12 (doze) vezes por ano, e, extraordinariamente, por convocação de seu(sua) Presidente ou em decorrência de requerimento da maioria absoluta dos seus membros.

§1º As Assembleias serão iniciadas, em primeira chamada, com a presença mínima da metade mais um dos seus membros; em segunda chamada, com qualquer quórum.

§2º Cada membro terá direito a um voto;

Art. 11º - O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial terá um(a) Presidente, um Vice-presidente, um(a) 1º Secretário(a) e um(a) 2º Secretário(a), todos conselheiros titulares, eleitos pelos pares, com mandato de um ano, permitida uma recondução sucessiva.

Art. 12º - O(a) Presidente, e na sua ausência o(a) vice-presidente, terá as seguintes atribuições:

I – Conduzir as Assembleias Gerais;
II – Encaminhar para efeito de divulgação pública as Resoluções, Recomendações e Moções emanadas do Plenário, nas Assembleias por ele presididas.

Art. 13º - O(a) 1º secretário(a) terá as seguintes atribuições:

I – Contribuir com a elaboração das atas, resoluções, recomendações e moções do conselho; II – Acompanhar a manutenção do arquivo do conselho.

Art. 14º - O(a) 2º secretário(a) substituirá o 1º secretário(a) na sua ausência e terá as mesmas atribuições.

Art. 15º - A pauta da reunião ordinária constará de:

I – Discussão e aprovação da ata da reunião anterior;
II – Informes dos Conselheiros e apresentação de temas relevantes para o conhecimento da plenária;
III - Ordem do dia constando dos temas previamente definidos e preparados, sendo obrigatório um tema da agenda básica anual aprovada pelo Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, nos termos que estabelece o inciso V deste artigo;
IV – Deliberações;
V - Definição da pauta da reunião seguinte;
VI - Encerramento.

§1º Os informes e apresentação de temas não comportam discussão e votação, somente esclarecimentos breves. Os Conselheiros que desejarem apresentar informes devem inscrever-se logo após a leitura e aprovação da ata anterior.

§ 2º Para apresentação do seu informe cada conselheiro inscrito disporá de até 3 minutos. Em caso de polêmica ou necessidade de deliberação, o assunto deverá passar a constar da ordem do dia da reunião ou ser pautado para a próxima, sempre a critério do Plenário.

§3º A definição da ordem do dia, partirá da relação dos temas básicos aprovada anualmente pelo Plenário, dos produtos das comissões, das indicações dos conselheiros ao final de cada Reunião Ordinária.

§4º Sem prejuízo do disposto no § 3º deste artigo, a Secretaria-Executiva poderá proceder a seleção de temas obedecidos os seguintes critérios:

a) Pertinência (inserção clara nas atribuições legais do Conselho);
b) Relevância (inserção nas prioridades temáticas definidas pelo Conselho);
c) Tempestividade (inserção no tempo oportuno e hábil);
d) Precedência (ordem da entrada da solicitação);

§5º Cabe à Secretaria-Executiva a preparação de cada tema da pauta da ordem do dia, com documentos e informações disponíveis, inclusive destaque aos pontos recomendados para deliberação, a serem distribuídos pelo menos uma semana antes da reunião, sem o que, salvo a critério do plenário, não poderá ser votado.

Art. 16º - As deliberações do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, observado o quórum estabelecido, serão tomadas pela maioria simples de seus membros, mediante:

I – Resoluções, sempre que se reportarem a responsabilidades legais do Conselho e serão apresentadas para apreciação do Prefeito Municipal;

II – Recomendações sobre tema ou assunto específico que não é habitualmente de sua responsabilidade direta, mas é relevante e/ou necessário, dirigida a ator ou atores institucionais de quem se espera ou se pede determinada conduta ou providência;

III – Moções que expressem o juízo do Conselho, sobre fatos ou situações, com o propósito de manifestar reconhecimento, apoio, crítica ou oposição;

§1º As deliberações serão identificadas pelo seu tipo e numeradas correlativamente.

§2º As Resoluções do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial serão homologadas pelo Prefeito e publicadas em Jornal de Circulação no Município, no prazo máximo de trinta dias, após sua aprovação pelo Plenário.

§3º Na hipótese de não homologação da Resolução pelo Prefeito, a matéria deverá retornar ao Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial na reunião seguinte, acompanhada de justificativa e proposta alternativa, se de sua conveniência. O resultado da deliberação do Plenário será novamente encaminhado ao Prefeito e publicada em Jornal de Circulação no Município, no prazo máximo de trinta dias, após sua aprovação pelo Plenário.

§4º A não homologação, nem manifestação pelo Prefeito Municipal, em trinta dias após o recebimento da decisão, demandará solicitação de audiência especial ao Prefeito para comissão de Conselheiros especialmente designados pelo Plenário;

§5º Analisadas e/ou revistas as Resoluções, seu texto final será novamente encaminhado para homologação e publicação devendo ser observado o prazo previsto no parágrafo 3º deste artigo.

Art. 17º - As Assembleias do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, observada a legislação vigente, terão as seguintes rotinas para ordenamento de seus trabalhos:

I – As matérias pautadas, após o processo de exame preparatório, serão apresentadas, preferencialmente, por escrito, destacando-se os pontos essenciais, seguindo-se a discussão e, quando for o caso, a deliberação;
II – As votações devem ser apuradas pela contagem de votos a favor, contra e abstenções, mediante manifestação expressa de cada conselheiro, ficando excluída a possibilidade de votação secreta;
III - A recontagem dos votos deve ser realizada quando a presidência da Plenária julgar necessária ou quando solicitada por um ou mais conselheiros.

Art. 18º - As Assembleias Gerais devem estar registradas e as atas devem constar:

I – Relação dos participantes seguida do nome de cada membro com a menção da titularidade (titular ou suplente) e do órgão ou entidade que representa;
II – Resumo de cada informe, onde conste de forma sucinta o nome do Conselheiro e o assunto ou sugestão apresentada;
III – Relação dos temas abordados na ordem do dia com indicação do(as) responsável(eis) pela apresentação e a inclusão de alguma observação quando expressamente solicitada por Conselheiro(s);

IV – As deliberações tomadas, inclusive quanto à aprovação da ata da reunião anterior aos temas a serem incluídos na pauta da reunião seguinte, registrando o número de votos contra, a favor e abstenções, incluindo votação nominal quando solicitada;

§1º O teor integral das matérias tratadas nas Assembleias do Conselho estará disponível na Secretaria-Executiva, em cópia de documentos apresentados;

§2º A Secretaria-Executiva providenciará a remessa de cópia da ata de modo que cada Conselheiro possa recebê-la, no mínimo, 5 dias antes da reunião em que será apreciada;

§3º As emendas e correções à ata serão entregues pelo(as) Conselheiro(s) na Secretaria-Executiva até o início da reunião que a apreciará.

Art. 19º - O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial pode fazer-se representar perante instâncias e fóruns da sociedade e do governo por meio de um ou mais conselheiros designados pelo Plenário com delegação específica.

Seção III - Das Comissões e Grupos de Trabalho

Art. 20º - As Comissões permanentes, criadas e estabelecidas pelo Plenário do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial têm por finalidade articular políticas e programas de interesse para a Promoção de Igualdade Racial.

Art. 21º - A critério do Plenário, poderão ser criadas outras Comissões e Grupos de Trabalho em caráter permanente ou transitório que terão caráter essencialmente complementar à atuação do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, articulando e integrando os órgãos, instituições e entidades que geram os programas, suas execuções, e os conhecimentos e tecnologias afins, recolhendo-os e processando-os, visando a produção de subsídios, propostas e recomendações ao Plenário do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Parágrafo único. Em função das suas finalidades, as Comissões e Grupos de Trabalho tem como clientela exclusiva o Plenário do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial que lhes encomenda objetivos, planos de trabalho e produtos e que poderá delegar-lhes a faculdade para trabalhar com outras entidades.

Art. 22º - As Comissões e Grupos de Trabalho de que trata este Regimento serão constituídas pelo Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, conforme recomendado a seguir:

I – Comissões, até 4 membros efetivos;
II – Grupo de Trabalho, com número de membros que atenda às necessidades das comissões.

§1º As Comissões e Grupos de Trabalho serão dirigidas por um(a) Coordenador(a) designado(a) em Plenário do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, que coordenará os trabalhos, com direito a voz e voto.

§2º Nenhum conselheiro poderá participar simultaneamente de mais de duas Comissões Permanentes.
§3º Será substituído o membro da Comissão ou Grupo de Trabalho que faltar, sem justificativa apresentada até 48 horas após a reunião, a duas Assembleias consecutivas ou quatro intercaladas no período de um ano. A Secretaria Executiva comunicará ao Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial para providenciar a sua substituição.

Art. 23º - A constituição e funcionamento de cada Comissão e Grupo de Trabalho serão estabelecidos em Resolução específica e deverão estar embasados na explicitação de suas finalidades, objetivos, produtos, prazos e demais aspectos que identifiquem claramente a sua natureza.

Parágrafo único. Os locais de reunião das Comissões e Grupos de Trabalho serão escolhidos segundo critérios de praticidade.

Art. 24º - Aos coordenadores das Comissões e Grupos de Trabalho incumbe:

I – Coordenar os trabalhos;
II – Promover as condições necessárias para que a Comissão ou Grupo de Trabalho atinja a sua finalidade, incluindo a articulação com os órgãos e entidades geradores de estudos, propostas, normas e tecnologias;
III – Designar secretário(a) “ad hoc” para cada reunião;
IV – Apresentar relatório conclusivo ao Secretário Executivo, sobre matéria submetida a estudo, para encaminhamento ao plenário do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial;
V – Assinar as atas das reuniões e as recomendações elaboradas pela Comissão ou Grupo de Trabalho encaminhando-as ao Plenário do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 25º - Aos membros das Comissões ou Grupo de Trabalho incumbe:

I – Realizar estudos, apresentar proposições, apreciar e relatar as matérias que lhes forem distribuídas;

II – Requerer esclarecimentos que lhes forem úteis para melhor apreciação da matéria;
III – Elaborar documentos que subsidiem as decisões das Comissões ou Grupos de Trabalho.

Seção IV - Das Atribuições dos Representantes do Colegiado

Subseção I - Dos Representantes da Assembleia Geral

Art. 26º - Aos Conselheiros incumbe:

I – Zelar pelo pleno e total desenvolvimento das atribuições do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial;
II – Estudar e relatar, nos prazos pré-estabelecidos, matéria que lhes forem distribuídas, podendo valer-se de assessoramento técnico e administrativo;
III – Apreciar e deliberar sobre matérias submetidas ao Conselho para votação;
IV – Apresentar Moções ou Proposições sobre assuntos de interesse das populações, negra, indígena e cigana;
V – Requerer votação de matéria em regime de urgência;
VI – Acompanhar e verificar o funcionamento dos serviços prestados as comunidades, negra, indígena e cigana, no âmbito Municipal, por entidades governamentais ou não governamentais;
VII – Apurar e cumprir determinações quanto às investigações locais sobre denúncias remetidas ao Conselho, apresentando relatórios da missão;
VIII – Desempenhar outras atividades necessárias ao cumprimento do seu papel e ao funcionamento do Conselho;
IX – Construir e realizar o perfil do Conselheiro – de representação dos interesses específicos do seu segmento social ou governamental e de formulação e deliberação coletiva no órgão colegiado, através de posicionamento a favor dos interesses das populações, negra, indígenas e ciganas.

CAPÍTULO IV - ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Seção I - Da Estrutura

Art. 27º - O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial terá uma Secretaria Executiva diretamente subordinada ao seu Presidente.

Parágrafo único. A Secretaria-Executiva é composta, no mínimo, por um técnico administrativo, e um assistente administrativo, e é órgão integrante do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, tendo por finalidade a promoção de assessoramento e apoio técnico-administrativo ao COMPIR e suas Comissões e Grupos de Trabalho, fornecendo as condições para o cumprimento das competências legais expressas nos Capítulos I e II deste Regimento;

Art. 28º - São atribuições da Secretaria-Executiva:

I – Preparar, antecipadamente, as reuniões da Assembleia Geral do Conselho, incluindo convites aos apresentadores de Temas previamente aprovados, preparação de informes, remessas de material aos Conselheiros e outras providências necessárias ao bom andamento; II – Acompanhar as Assembleias Gerais, assistir ao Presidente da mesa e anotar os pontos mais relevantes visando à checagem da redação final da ata;
III – Dar encaminhamento às conclusões da Assembleia Geral, inclusive revendo a cada mês a implementação de conclusões de Assembleias anteriores;
IV – Acompanhar e apoiar os trabalhos das Comissões e Grupos de Trabalho inclusive quanto ao cumprimento dos prazos de apresentação de produtos à Assembleia Geral;
X – Despachar os processos e expedientes de rotina administrativas;
XI – Acompanhar o encaminhamento dado às Resoluções, Recomendações e Moções emanadas pelo Conselho e dar as respectivas informações atualizadas durante os informes no plenário do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 29º - São atribuições do(a) Secretário(a)-Executivo(a):

I – Convocar as Comissões e Grupos de Trabalho;
II – Promover e praticar todos os atos de gestão administrativa necessária ao desempenho das atividades do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial e de suas Comissões e Grupos de Trabalho, pertinentes a orçamento, finanças, serviços gerais e pessoal;
III – Dirigir, orientar e supervisionar os serviços da Secretaria Executiva;
IV – Participar da mesa assessorando o Presidente e os Conselheiros nas Assembleias Gerais; V – Despachar com o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial os assuntos pertinentes ao Conselho;
VI – Articular-se com os Coordenadores das Comissões e Grupos de Trabalho para o fiel desempenho das suas atividades, em cumprimento das deliberações do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial e promover o apoio necessário às mesmas;
VII – Submeter ao Secretário do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial e ao Plenário, relatório das atividades do ano anterior, no primeiro trimestre de cada ano;
VIII – Acompanhar e agilizar as publicações das Resoluções da Assembleia Geral;
IX – Convocar as Assembleias do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, de acordo com os critérios definidos neste Regimento;
X – Exercer outras atribuições que lhe sejam delegadas pelo Presidente do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, assim, como pela Assembleia Geral;
XI – Delegar competências, no que tange as suas atribuições.

CAPÍTULO V - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 30º - O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial poderá organizar mesas redondas, oficinas de trabalho e outros eventos que congreguem áreas do conhecimento e tecnologia, visando subsidiar o exercício das suas competências, tendo como relator um ou mais Conselheiros(as) por ele designado(as).

Art. 31º - Os casos omissos e as dúvidas surgidas na aplicação do presente Regimento Interno serão dirimidas pela Assembleia Geral do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 32º - As Comissões e os Grupos de Trabalho poderão convidar qualquer pessoa ou representante de órgão municipal, empresa privada, sindicato ou entidade civil, para comparecer às Assembleias e prestar esclarecimentos desde que aprovado em Assembleia Geral.

Art. 33º - O presente Regimento Interno entrará em vigor na data da sua publicação, só podendo ser modificado por quórum qualificado de 2/3 (dois terços) de seus Membros presentes à Assembleia especialmente convocada para esse fim, não podendo ela deliberar, em primeira convocação, sem a maioria absoluta dos conselheiros, ou com menos de um terço nas convocações seguintes.

Art. 34º - As eventuais divergências ou conflitos com atos infra legais em vigor na data da aprovação deste regimento, terão sua validade condicionada às respectivas alterações nos atos, cabendo consulta direta ao Órgão Gestor da Política de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 35º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Assinatura do(a) Presidente do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial

Nome do local, dia, mês, ano.

CEDHIRCOP
Conselho Estadual de Direitos Humanos, Igualdade Racial e Combate ao Preconceito

Goiás Social

GOIÁS SEM RACISMO

SEDS
Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

GOVERNO DE GOIÁS
O ESTADO QUE DÁ CERTO