

Implementação de ações estruturantes em EREER:

Transformando as políticas de Formação Continuada





Implementação de ações estruturantes em EREER:

Transformando as políticas de
Formação Continuada

Abril de 2026

Elaboração

Movimento Profissão Docente

Haroldo Corrêa Rocha

Diretor-Geral

Maria Cecília Gomes Pereira

Diretora de Políticas Docentes

Camila Naufel

Diretora de Gestão Institucional e Políticas Docentes

Dayana Candido

Coordenadora de Políticas de Formação

Laís Hilario

Mariana Henriques

Analista de Projetos

Laís Hilario

Naomy Oliveira

Redação

Camila Naufel

Dayana Candido

Revisão

Audrey Borsetto

Comunicação

Estúdio Arandu

Diagramação

Carolina Vellei

Revisão ortográfica



Sobre o Movimento Profissão Docente

Somos um movimento da sociedade civil que tem como objetivo elevar a qualidade da educação com equidade, por meio do fortalecimento da profissão docente.

Trabalhamos de forma suprapartidária e pautados em evidências e experiências bem-sucedidas. Atuamos junto a governos estaduais e municipais em todo o território nacional, apoiando-os na construção de políticas docentes que possam garantir que todos os estudantes tenham professores bem-preparados, motivados e com boas condições de trabalho.

Há muitos caminhos para transformar a educação.
Todos passam pelos professores.

Conheça mais sobre a nossa agenda em profissaodocente.org.br



O Movimento é promovido por



Parceiros



Sumário

Carta de abertura	5
Sobre este documento	6
1. Introdução	8
2. Diagnóstico da rede e histórico de ações	10
2.1. Trajetória e memória da rede	12
2.2. Análise de ações existentes.....	13
2.3. Dados e evidências.....	17
2.4. Governança da política de EREER	19
2.5. Resultados esperados.....	23
3. Definição da estrutura da trilha formativa	26
3.1. Composição da equipe de formadores.....	28
3.2. Segmentação e personalização do público-alvo.....	30
3.3. Estrutura dos ciclos formativos.....	37
3.4. Resultados esperados.....	39
4. Da estrutura à prática: implementação da trilha formativa	40
4.1. Integração do tema às rotinas da rede	41
4.2. Sequenciamento e formatos	45
4.3. Conteúdo.....	47
4.4. Referências intelectuais para a formação em equidade racial	52
4.5. Resultados esperados.....	54
5. Equidade racial como compromisso contínuo	56
Referências bibliográficas.....	59

Carta de abertura

Caro(a) leitor(a),

De acordo com o Censo Demográfico de 2022, a população brasileira é majoritariamente composta por pessoas que se autodeclaram pardas e pretas, que juntas representam mais da metade da população do país (55,5%). Diante desse cenário, torna-se essencial que as redes de ensino estejam preparadas para assegurar uma educação de qualidade e equidade para todos os estudantes. No entanto, estudos indicam que estudantes negros apresentam maior probabilidade de estar fora da escola, vivenciam trajetórias escolares mais interrompidas e, em média, alcançam níveis de aprendizagem inferiores aos estudantes brancos (Todos pela Educação, 2022).

Nesse contexto, a formação continuada, enquanto política pública estruturante, deve considerar as desigualdades historicamente presentes na sociedade brasileira. Professores, gestores e demais profissionais da educação, desde os órgãos centrais até as unidades escolares, precisam estar preparados para reconhecer e enfrentar essas desigualdades nas políticas e nas práticas educacionais. Além disso, pesquisas brasileiras têm evidenciado que a atuação e a qualidade do trabalho docente configuram-se como fatores centrais para a aprendizagem dos estudantes, reforçando a importância de políticas consistentes de formação e desenvolvimento profissional docente (SOARES, 2007; BROOKE; SOARES, 2008).

Compartilhar conhecimentos e promover reflexões nesse campo é uma das missões do **Movimento Profissão Docente**. Acreditamos que o fortalecimento de políticas públicas educacionais contribui para ampliar o debate nas redes de ensino, especialmente no que se refere à implementação da **Educação para as Relações Étnico-Raciais (ERER)** como dimensão transversal da formação e das políticas educacionais.

Este documento tem como objetivo apresentar referências, orientações e boas práticas de implementação, instrumentalização e institucionalização da ERER, apoiando as redes de ensino na compreensão de sua relevância e na organização de estratégias para sua efetivação. Busca-se, assim, contribuir para que essa agenda seja incorporada de forma estruturante às políticas educacionais, e não tratada como uma iniciativa pontual.

Apresentamos ainda fundamentos legais e conceituais, orientações estratégicas e experiências desenvolvidos pela Secretaria Municipal de Educação de Fortaleza (SME-Fortaleza), pela Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro (SME-RJ) e pela Secretaria da Educação do Rio Grande do Sul (SEDUC-RS).

Esperamos que este documento possa inspirar gestores e tomadores de decisão da educação pública brasileira a fortalecerem políticas comprometidas com a equidade racial e a melhoria da qualidade da educação. Sigamos juntos no compromisso de transformar a educação brasileira.

Boa leitura!

Sobre este documento

Este documento oferece referências e inspirações elaboradas a partir de práticas exitosas de três redes, fundamentadas nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais (DCNERER), de modo que cada Secretaria possa construir sua própria trajetória em diálogo com sua história, seus desafios e suas possibilidades.

A organização do texto ancora-se em três movimentos complementares que se entrelaçam:

- **Fundamentação transversal:** apresenta os princípios legais e conceituais da política de EREER, situando gestores em suas responsabilidades institucionais.
- **Orientação estratégica:** sistematiza perspectivas capazes de guiar a política, tais como: transversalidade com corresponsabilidade institucional, direito à aprendizagem com equidade, interseccionalidade e letramento racial contínuo.
- **Instrumentalização:** detalha etapas operacionais que permitem traduzir diagnósticos em prática formativa. Protocolos, exemplos e checklists foram organizados de forma a apoiar gestores e equipes técnicas a converterem princípios em rotina institucional.

O documento está organizado em quatro partes, que orientam o leitor na construção ou no fortalecimento de políticas de formação continuada que incorporem a EREER como eixo estruturante:

1. **Diagnóstico** — levantamento da situação atual da rede, análise de dados, mapeamento de ações existentes e verificação das condições institucionais para sustentar a política;
2. **Estruturação da trilha** — definição de objetivos, público-alvo, ciclos formativos e estratégias de governança;
3. **Implementação** — organização de conteúdos, metodologias, equipe de formadores e integração da pauta às rotinas da rede;
4. **Compromisso contínuo** — apoio e inspiração para novas trajetórias.

Diagnóstico da rede



Definição da trilha formativa



Da Estrutura à Prática: Implementação da Trilha Formativa



Equidade racial como compromisso contínuo

Ao longo dos capítulos, são apresentados exemplos práticos de diferentes redes públicas (rede municipal do Rio de Janeiro, rede municipal de Fortaleza e rede estadual do Rio Grande do Sul), com o objetivo de oferecer referências concretas e apoiar gestores na adaptação das estratégias às suas realidades. As experiências descritas não configuram modelos únicos, mas possibilidades replicáveis e ajustáveis conforme o contexto de cada rede.

1

Introdução

Atuar em uma Secretaria de Educação implica tomar decisões diretamente relacionadas à garantia do direito à aprendizagem. Esse compromisso exige o esforço no enfrentamento a desigualdades estruturais que atravessam o sistema educacional brasileiro, entre elas as desigualdades raciais.

Os dados evidenciam esse cenário. Crianças e jovens negros têm maior probabilidade de estar fora da escola, apresentam trajetórias mais interrompidas e alcançam níveis de aprendizagem inferiores aos de estudantes brancos. No 9º ano da rede pública, 29,8% dos estudantes negros atingem o nível adequado em língua portuguesa, frente a 53,4% dos estudantes brancos. Em matemática, os percentuais são 14,4% e 34,9%, respectivamente (Todos pela Educação, 2022). Esses resultados, no entanto, não decorrem de diferenças de capacidade de aprendizagem entre estudantes negros e brancos, mas refletem desigualdades históricas, sociais e educacionais que produzem oportunidades desiguais de acesso, permanência e aprendizagem. Fatores como racismo estrutural, condições socioeconômicas desiguais, expectativas reduzidas em relação aos estudantes negros e menor acesso a políticas educacionais equitativas impactam diretamente suas trajetórias escolares. Esses resultados indicam um padrão persistente de desigualdade que demanda respostas estruturadas por parte das redes de ensino.





O enfrentamento desse quadro não é apenas uma escolha ética e política: trata-se de uma obrigação legal e institucional. A Constituição Federal de 1988, a LDB (Lei nº 9.394/1996), as Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008, o Parecer CNE/CP nº 3/2004, a Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (PNEERQ) e o Parecer CNE/CEB no 14/2015 estabelecem diretrizes claras para a implementação da EREER nos sistemas de ensino.

A consolidação da EREER exige mais do que ações pontuais. Requer institucionalização, planejamento e integração às políticas estruturantes da rede, especialmente à formação continuada, ao currículo e à gestão escolar.

Este documento tem como objetivo orientar gestores estaduais e municipais na estruturação de políticas de EREER, oferecendo diretrizes, referências e exemplos de boas práticas que possam ser adaptados às diferentes realidades das redes de ensino.

A formação continuada, quando estruturada como política permanente, contextualizada e orientada por princípios antirracistas, se torna um dos principais mecanismos para transformar práticas pedagógicas, fortalecer identidades e promover ambientes escolares mais equitativos.

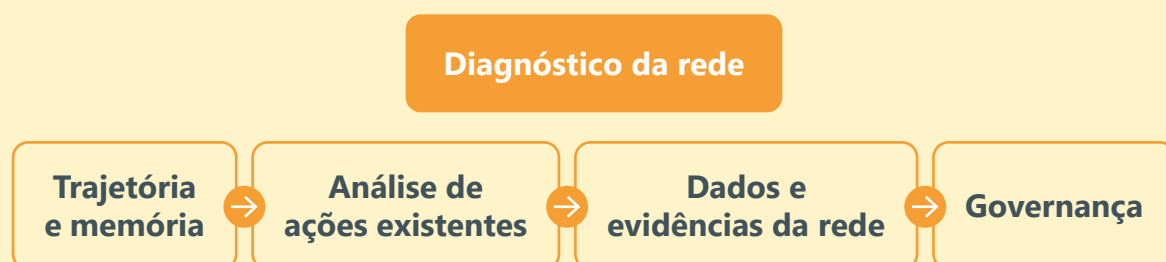


2

Diagnóstico da rede e histórico de ações



O diagnóstico é composto por quatro componentes complementares: (1) **trajetória e memória da rede**; (2) **análise de ações existentes**; (3) **dados e evidências**; e (4) **estruturas organizacionais da política de ERER**. Juntos, esses componentes permitem compreender onde a rede está, quais são seus desafios e potencialidades, e o que precisa ser ajustado para sustentar a agenda de equidade racial no longo prazo.



O objetivo não é produzir um retrato estático, mas, sim, construir uma leitura crítica e estratégica da realidade, capaz de orientar decisões, pactuar compromissos e fundamentar os ciclos formativos.





A partir do diagnóstico, busca-se:

1. **mapear** ações já realizadas e atores envolvidos;
2. **organizar** dados da rede com recorte racial;
3. **identificar** estruturas institucionais existentes para a pauta; e
4. **analisar** as condições para implementação da política de equidade racial.

O diagnóstico é o ponto de partida para implementar ou fortalecer uma política educacional voltada para a equidade. Esta se fundamenta no reconhecimento das desigualdades decorrentes do racismo estrutural e no compromisso com a justiça racial.

Além disso, a realização de um diagnóstico qualificado parte do reconhecimento de que nenhuma política nasce do zero. Retomar a trajetória da rede e valorizar os acúmulos já existentes é, ao mesmo tempo, exercício de memória e de estratégia de futuro. Essa postura se articula ao princípio de **Sankofa**, de origem Akan, que nos convida a olhar para trás a fim de ressignificar o presente e projetar o que está por vir.



Esse processo cumpre três funções centrais:

- 1 **Revelar disparidades:** como elas se expressam nas matrículas, na permanência e nos resultados de aprendizagem;
- 2 **Valorizar e resgatar trajetórias:** mapear percursos já construídos por profissionais e setores da rede, reconhecer saberes acumulados e recuperar a memória institucional;
- 3 **Orientar decisões futuras:** analisar ações em curso, identificar capacidades existentes, mobilizar parcerias e selecionar modelos adequados, de acordo com o grau de maturidade da política em construção.





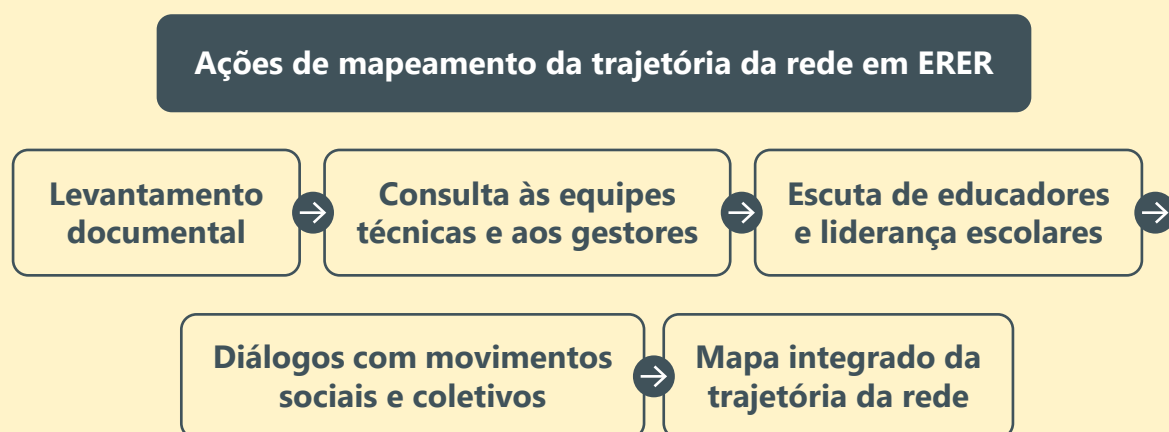
A partir do diagnóstico, a rede pode definir princípios e prioridades estratégicas, orientar decisões baseadas em evidências e assumir compromissos públicos. O diagnóstico deve responder à pergunta-chave: **“Onde estamos hoje em relação ao futuro que queremos construir?”** e, sobretudo, provocar uma reflexão-ação: **“De que maneira os achados devem orientar decisões e prioridades institucionais?”**.

A seguir serão apresentados em detalhes os quatro componentes que constituem o diagnóstico.

2.1. Trajetória e memória da rede

Cada rede parte de pontos distintos. Antes de avançar, é essencial reconhecer o que já está posto e como cada trajetória se constituiu. A partir daí, torna-se possível analisar as ações em curso, observando em que medida elas dialogam ou se distanciam desse acúmulo histórico.

Através das ações abaixo, é possível mapear a trajetória da rede em relação a EREER, dando o primeiro passo para a construção do diagnóstico proposto:





Na Prática | GERER SME-RJ e Projeto Escola Antirracista SEDUC RS

No Rio de Janeiro, a criação da Gerência de Relações Étnico-Raciais (GERER) ocorreu em 2021, mas o exercício diagnóstico foi decisivo para dar credibilidade ao trabalho e consolidar o plano de ação da área recém criada. Três ações foram fundamentais, a primeira, a busca de ações anteriores desenvolvidas pela SME, revelando que a Secretaria teve ações pontuais desde 2008, a partir de um Grupo de Trabalho e do Programa Rio Escola Sem Preconceito. O segundo movimento foi o benchmarking com outras redes públicas, a fim de compreender cenários e possibilidades. E o terceiro movimento se deu em escuta aos profissionais, por meio de uma pesquisa-ação. Essas três iniciativas combinadas geraram dados que consolidaram e reconheceram uma caminhada anterior, definiram contexto de atuação, antevendo entraves institucionais; bem como direcionaram as primeiras ações da Gerência para atendimento às expectativas do campo e seus profissionais. O resultado imediato é que a criação da Gerência gerou engajamento na rede, sobretudo no âmbito da formação continuada.

2.2. Análise de ações existentes

Após o mapeamento de ações passadas da rede, é fundamental que o olhar seja direcionado para o presente a fim de identificar ações existentes e já implementadas no momento atual.

Algumas perguntas podem orientar esse processo:



- Quais iniciativas relacionadas à equidade racial estão em curso na rede?
- Elas estão institucionalizadas ou ainda dependem de esforços individuais e pontuais?
- Existem mecanismos de monitoramento e avaliação em funcionamento?
- Há coerência entre essas iniciativas e outras políticas da rede (currículo, materiais, gestão democrática, avaliação)?





As respostas permitem identificar práticas consolidadas que devem ser fortalecidas, lacunas que precisam ser enfrentadas e riscos de dispersão ou sobreposição de esforços, considerando os seguintes critérios de classificação:

- 1. Ações de reconhecimento:** voltadas à identificação e à valorização das boas práticas relacionadas à equidade racial que estejam sendo implementadas em escolas da rede;
- 2. Ações de celebração:** projetos que promovem momentos festivos e de valorização da cultura negra, como eventos, oficinas e palestras. Essas ações geralmente carecem de continuidade e conexão direta com os componentes curriculares;
- 3. Materiais complementares e formação de professores:** recursos que apoiam os docentes na inclusão de conteúdos sobre diversidade racial de forma transversal e intencional, além de oferecer formação específica para educadores.

Além dessa classificação, é essencial registrar a regularidade, a duração e os impactos observados de cada ação. A ausência de registros ou ações também é um indicativo relevante, evidenciando o grau de priorização atribuído ao tema.





Na prática | Ações de reconhecimento | SME-Fortaleza (CE) — Selo Escola Antirracista

Em Fortaleza, o Selo Escola Antirracista é a principal estratégia da Secretaria Municipal de Educação para **reconhecer, valorizar e fortalecer as práticas pedagógicas voltadas à EREER** nas escolas da rede. A iniciativa premia unidades escolares com base em evidências de implementação da EREER no cotidiano, reforçando o compromisso institucional com uma educação antirracista e inclusiva.

Concebido como um processo formativo e avaliativo, o Selo articula **formação, planejamento, acompanhamento e reconhecimento** em uma mesma política. A Coordenadoria da Diversidade e Inclusão (CODIN) conduz a iniciativa em parceria com as Células Distritais de Diversidade e Inclusão, que fazem a mediação direta com as escolas.

O processo de acompanhamento é contínuo e estruturado em ciclos mensais, com base nos planos de ações antirracistas das escolas e nos dados de autodeclaração racial registrados no Sistema de Gestão Educacional (SGE).

As evidências enviadas pelas escolas são analisadas a partir de três dimensões:

1. **Projeto político-pedagógico (PPP) e práticas cotidianas**, observando a inserção da EREER e o enfrentamento à discriminação racial com estratégias institucionais;
2. **Materiais e recursos pedagógicos**, destacando a necessidade de ampliar e valorizar referências negras para descolonizar saberes¹;
3. **Gestão e ambiente escolar**, examinando ações de mediação, formação interna e representatividade nos espaços físicos, com temáticas que discutam EREER.

A equipe da CODIN realiza visitas técnicas, análises dos registros no sistema e reuniões de devolutiva formativa, o que permite **identificar avanços, corrigir rotas e reconhecer boas práticas** com base em critérios transparentes e compartilhados. Com isso, o Selo fortalece o diálogo entre a Secretaria, os distritos e as escolas, e amplia a capacidade da rede de tomar decisões sustentadas em evidências.

¹ Descolonizar saberes significa reconhecer, questionar e superar a predominância de perspectivas eurocêntricas na produção e na transmissão do conhecimento, valorizando também contribuições históricas, culturais, científicas e intelectuais de povos negros, indígenas e outros grupos historicamente marginalizados. No contexto educacional, implica ampliar referências, narrativas e práticas pedagógicas para promover uma formação mais plural, crítica e representativa da diversidade da sociedade brasileira.





Rede Municipal de Ensino de Fortaleza certifica mais de 440 unidades com o Selo Escola Antirracista

De novembro a novembro, o antirracismo é assunto presente o ano inteiro no currículo das escolas municipais

Compartilhe:     



Ao valorizar as escolas que assumem de forma consistente o compromisso com a equidade racial, o **Selo Escola Antirracista se consolida como uma política de reconhecimento público e de institucionalização da ERER** na rede municipal de Fortaleza.

Saiba mais!

Conheça mais sobre o selo Escola Antirracista através do edital, que você encontra neste [link](#).





2.3. Dados e evidências

Em paralelo à análise das ações realizadas institucionalmente dentro da agenda, é fundamental voltar-se ao campo dos dados. O registro e a interpretação qualificada das informações, em especial do quesito raça/cor, constituem a base para delinear o retrato atual da rede.

Nessa etapa, o olhar é direcionado para a qualificação da base informacional, dando destaque para indicadores de raça e cor, com a finalidade de transformar evidências identificadas em critérios de decisão.

Em muitas redes, os registros de raça/cor ainda apresentam inconsistências ou altos índices de “não declarados”. Por isso, é fundamental qualificar a coleta e tomar a autodeclaração como referência inicial, garantindo dados consistentes.

Além de registrar, é necessário articular o quesito raça/cor a indicadores de desempenho, fluxo, permanência e clima escolar. A análise integrada desses dados evidencia como as desigualdades se manifestam no percurso educacional.

Quando orientada por uma perspectiva interseccional, essa leitura permite compreender como raça, etnia, gênero, deficiência, território e condições socioeconômicas se articulam na produção das desigualdades educacionais, tornando mais precisas, equitativas e contextualizadas as respostas da política pública.

Assim, dados qualificados deixam de ser apenas registros e passam a orientar o planejamento, o monitoramento e o aprimoramento das ações de equidade.





Na prática | SME-Fortaleza (CE) | Autodeclaração com letramento racial e apoio às famílias

Na rede municipal de Fortaleza (CE), a coleta da autodeclaração étnico-racial é compreendida como um processo formativo, realizado no ato da matrícula ou quando há movimentação do estudante entre escolas. Cada unidade regional da SME conta com um interlocutor que acompanha a execução junto às escolas, garantindo a atualização dos registros e apoiando as equipes gestoras na qualificação das informações. Inclusive ajustes técnicos foram feitos no sistema: a opção “não declarar”, que antes aparecia em primeiro lugar, passou a ser posicionada ao final do formulário, evitando induções e reforçando a importância da escolha consciente.

O trabalho com as famílias ocorre de maneira contínua, em pequenos grupos ou atendimentos individuais, sempre orientado por diálogos de letramento racial. Esses encontros têm caráter pedagógico e afetivo: explicam a autodeclaração como um direito, fortalecem o orgulho de pertencimento e esclarecem que os dados não têm conotação pejorativa, mas servem de base para políticas de equidade, redução das desigualdades e enfrentamento ao racismo.

O movimento já apresenta resultados concretos. No início de 2024, observou-se um crescimento expressivo no número de autodeclarações: enquanto em 2023 cerca de 48% dos estudantes da rede não possuíam o dado de raça/cor registrado, no ano seguinte a rede alcançou **99,9% de registros completos**. Esse avanço é sinal de que a mobilização das escolas e o acompanhamento sistemático da SME vêm produzindo impactos significativos. Assim, a prática deixa de ser apenas administrativa e se consolida como parte da construção de uma escola que reconhece, respeita e afirma a diversidade.

Para apoiar esse processo, a Secretaria elaborou um **slide orientador** utilizado pelas escolas nas agendas com famílias e responsáveis, além de um **guia prático sobre autodeclaração** que fundamenta as ações de letramento racial nas unidades.

Saiba mais!

Ambos os materiais estão disponíveis para consulta e adaptação pelas redes interessadas, acesse através dos links:

- Slide orientador para agendas com famílias ([link aqui](#))
- Guia prático para apoio à autodeclaração ([link aqui](#))





Na prática | SEDUC-RS | Uso de dados e evidências para a equidade racial

A SEDUC-RS, por meio do Centro de Educação Baseada em Evidências (CEBE), desenvolveu em 2023 um sistema de monitoramento para apoiar o Programa de Educação Antirracista e o Modelo Escola Referência Antirracista. A iniciativa reúne dados da Informatização da Secretaria da Educação (ISE) e do Cadastro Único, permitindo analisar aprovação, abandono e fluxo de matrículas com recortes de raça/cor, gênero e vulnerabilidade social.

Os painéis produzidos articulam esses indicadores por território e tipo de escola, evidenciando desigualdades que orientam decisões pedagógicas e de gestão. As análises interseccionais realizadas pelo CEBE serviram de base para a escolha das escolas-piloto e para o direcionamento das formações, aproximando a política de equidade racial das realidades locais.

A partir dessa estratégia, a SEDUC-RS consolidou o uso de dados como instrumento de gestão e planejamento, fortalecendo o vínculo entre diagnóstico e ação. Além disso, implementou uma agenda antirracista com o objetivo de reduzir as desigualdades no desempenho escolar entre estudantes pretos e não pretos.

Saiba mais!

Quer conhecer mais sobre o Modelo Escola Referência Antirracista? Acesse o documento oficial da rede do Rio Grande do Sul neste [link](#).

2.4. Governança da política de EREER

Após mapear as ações já realizadas e analisar dados e evidências que ajudam a delimitar o problema a ser enfrentado, o diagnóstico passa a examinar as estruturas organizacionais da política de EREER.

Nessa etapa, o foco é identificar quem conduz a agenda internamente, quais instâncias assumem responsabilidades e se há base institucional para sustentar a implementação das ações.

Esse olhar deve contemplar pessoas, estruturas e rotinas que sustentam a política, indicando tanto potencialidades já existentes quanto lacunas que precisam ser enfrentadas.





A diversidade no perfil da gestão e das parcerias é um indicativo da capacidade da Secretaria de atender às demandas específicas de uma rede plural e de implementar políticas que promovam a inclusão e a justiça social.

Esse diagnóstico não apenas identifica lacunas, como também orienta ações específicas, como a formação continuada de gestores, o estabelecimento de critérios de diversidade em contratos e parcerias, e a criação de espaços institucionais de escuta e participação que contemplem diferentes vozes.

Para orientar esse olhar, algumas dimensões de análise podem ser consideradas:



Pessoas

- Apropriação conceitual de gestores e técnicos;
- Presença de lideranças negras em posições de decisão;
- Resistências a serem trabalhadas.



Governança

- Existência de instância coordenadora das ações com foco em ERER;
- Clareza de mandato e atribuições, efetividade de atuação;
- Legitimidade e regularidade de funcionamento.



Recursos

- Existência de instância coordenadora das ações com foco em ERER;
- Clareza de mandato e atribuições, efetividade de atuação;
- Legitimidade e regularidade de funcionamento.





Na prática | SME-RJ | GERER como arranjo institucional e Programa Presença como ação estratégica de valorização de lideranças

Na rede municipal do Rio de Janeiro, a criação da GERER, em 2021, mostrou como o diagnóstico pode se converter em decisão política e organizacional.

O levantamento inicial, que envolveu mais de 6 mil profissionais, revelou duas fragilidades centrais:

1. ausência de formação consistente: 81% dos participantes nunca haviam tido acesso a cursos sobre o tema; e
2. fragmentação da pauta nos PPP.

Como resposta, a Secretaria instituiu a GERER como gerência-piloto, com equipe técnica legitimada, liderança negra e pontos focais regionais. O arranjo, concebido de forma leve e progressivamente institucionalizada, possibilitou organizar iniciativas dispersas em política articulada, garantir continuidade às ações e consolidar a equidade racial como prioridade de gestão.

GERÊNCIA DE RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS

O que considerar no momento do planejamento? As ações ofertadas pela SUBE/GERER transversalizadas no quadripé pedagógico.

O indicador de desigualdade étnico-racial é um termômetro para o planejamento e adoção das estratégias de cada unidade escolar.

DICA! Especial atenção à representatividade no Programa Integrado de Educação para as Relações Étnico-Raciais - Território Educador. A equipe gestora é exemplo pra equipe pedagógica, alunos e comunidade escolar.

O material da [Jornada de Planejamento de 2026](#) traz todo percurso para auxiliar as equipes na construção do seu plano!

GERÊNCIA DE RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS — GERER. Coerência EREER. Apresentação interna. Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro, 2025.

continua...





- Matriz Curricular e Resolução SME nº 544/2025;
- Materiais Rioeduca aluno e professor;
- Guias ERE Leis 10.639/03 e 11.645/08;
- Site da GERER (Materiais diversos disponíveis);
- Material A Cor da Cultura

- Formação com conteúdo transversal presente nos ciclos formativos ofertados pela EPF;
- VI Jornada Pedagógica da ERE para toda a comunidade escolar;
- 1 professor por unidade inscrito no Programa Território Educador;
- Equipe gestora oferta do Curso Escolas Sim: TECER Rio;
- Cursos de livre demanda (lati Kô Ekó, Griot Brinca e Conta, Letramento Básico)





Como desdobramento desse fortalecimento institucional, foi lançado o Programa Presença, uma iniciativa da Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SME-RJ em parceria com a Motriz.²

O programa tem como objetivo desenvolver e consolidar lideranças negras no âmbito da Secretaria, por meio de estratégias que reconhecem trajetórias, potencializam saberes e ampliam a representatividade nos espaços de decisão.

A seleção dos participantes considera critérios como autodeclaração racial, histórico de atuação e perfil técnico, garantindo capilaridade e coerência com os objetivos da política de equidade racial.

A jornada formativa reúne vinte profissionais atuantes no nível central e nas Coordenadorias Regionais de Educação (CRE), fortalecendo uma cultura institucional mais diversa, antirracista e comprometida com a valorização de talentos internos e a transversalidade da EREER entre potenciais tomadores de decisão.

2.5. Resultados esperados

O resultado esperado é um diagnóstico consolidado, que sintetiza evidências, identifica avanços e limitações, e define áreas prioritárias de intervenção. Ele inclui panorama étnico-racial, inventário de ações, histórico de políticas e análise de bases organizacionais e parcerias. Além de alinhar equipes e parceiros, funciona como ferramenta de gestão, servindo de base para pactuar metas e planejar trilhas formativas.

² A Motriz é uma organização sem fins lucrativos que tem como missão fortalecer governos locais para que entreguem serviços de qualidade a todas as pessoas no Brasil, com um olhar transversal para equidade étnico-racial, equidade de gênero e sustentabilidade socioambiental.





De maneira concreta, é esperado que, ao final da fase diagnóstica, o gestor tenha em mãos:

- 1** **histórico** de ações e trajetórias institucionais;
- 2** **monitoramento** de indicadores com recorte étnico-racial;
- 3** **mapa** das estruturas existentes;
- 4** **sistematização** de aprendizados acumulados;
- 5** **plano** de fortalecimento institucional com base nas lacunas identificadas.

Na prática | SEDUC-RS | Estrutura de documento diagnóstico.

Acesse neste [link](#) uma estrutura de documento diagnóstico, inspirado no trabalho realizado pela SEDUC-RS.





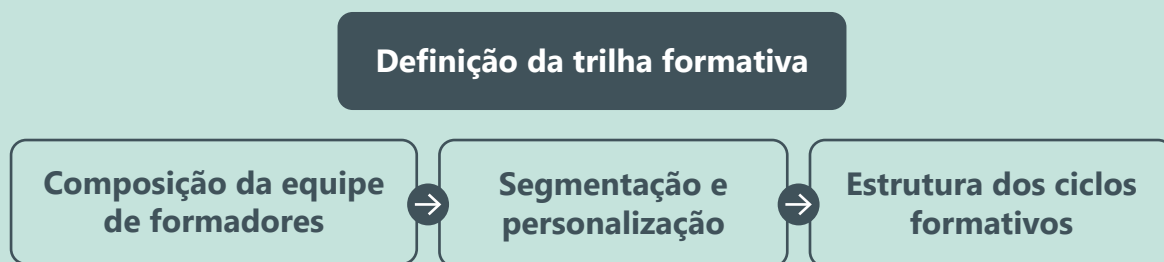
3

Definição da estrutura da trilha formativa



A pauta da EREER exige intencionalidade e personalização: não se trata de oferecer o mesmo conteúdo para todos os públicos, mas de construir trilhas específicas com base nas necessidades reais de cada perfil da rede.

Considerando essa complexidade, neste guia, a etapa de estruturação da trilha formativa é composta por três componentes complementares: **(1) composição da equipe de formadores; (2) segmentação e personalização; e (3) estrutura dos ciclos formativos.**





Os objetivos desta etapa são:

1. **definir** quem será formado, em que momento e com qual objetivo;
2. **modular** os percursos conforme o nível de responsabilidade e complexidade das funções na rede;
3. **organizar** os ciclos formativos com foco em progressão de aprendizagem e articulação com as demais políticas da Secretaria.

Ao estruturar a trilha formativa, é fundamental considerar alguns aspectos estratégicos, que serão aprofundados nos componentes apresentados nos itens subsequentes:

- **Garantir envolvimento da alta gestão desde o início:** o respaldo institucional é condição para legitimidade, continuidade e efetividade das ações;
- **Promover alinhamento conceitual entre as diferentes instâncias da rede:** antes de aprofundar conteúdos nas escolas, é necessário nivelar lideranças e equipes técnicas;
- **Evitar a fragmentação da pauta:** a EREER não deve ser tratada como ação isolada ou complementar;
- **Integrar a temática às trilhas já existentes:** inserir módulos em formações de ingresso ou incorporar a pauta a percursos consolidados amplia alcance e reduz sobrecarga;
- **Valorizar práticas já existentes na rede:** a mobilização institucional pode dar visibilidade e escala a experiências já desenvolvidas por professores e escolas.





3.1. Composição da equipe de formadores

Desde o início, a política requer a presença de uma equipe de formadores capaz de assegurar coerência, continuidade e impacto, transformando o diagnóstico em ação por meio de coesão conceitual e prática.

Esse coletivo deve reunir competências pedagógicas, domínio em ERE e experiência na formação de adultos, atuando em curadoria, produção de materiais e acompanhamento, em articulação com as áreas estratégicas da instituição. A inclusão de formadores do próprio território, com conhecimento da rede e valorização dos saberes já constituídos, amplia a legitimidade e o alcance da proposta. Esse arranjo garante densidade, consistência e escala.

A seguir, são apresentadas estratégias para seleção e mobilização de formadores.

É importante notar que, independentemente da estratégia adotada, a **formação de formadores é parte fundamental para a garantia da qualidade das formações.**

Profissionais selecionados, internos, externos ou parceiros, devem passar por preparação específica que envolva domínio de ERE, andragogia, metodologias ativas, estratégias colaborativas, homologia de processos e transversalidade temática. Assim, a pauta étnico-racial deixa de ser um módulo isolado e passa a integrar de forma transversal a formação e o trabalho das áreas técnicas.

ATENÇÃO!

A consolidação da equipe de formadores requer, antes de tudo, que a instituição reconheça e enfrente o risco da racialização do trabalho formativo. Muitas vezes, a condução de conteúdos ligados à equidade racial é delegada de forma automática a servidores negros, como se competência e disponibilidade decorressem unicamente da condição racial.

Essa prática produz sobrecarga em contextos historicamente embranquecidos, invisibiliza responsabilidades coletivas e aprofunda desigualdades institucionais.

Evitar esse quadro não significa abrir mão da representatividade: ao contrário, a presença de formadores negros e indígenas é condição fundamental para legitimar a proposta, ampliar perspectivas e valorizar saberes historicamente silenciados.





Chamamento interno

A Secretaria pode mobilizar profissionais da própria rede que já possuam especialização e experiência na pauta. Para isso, a área responsável pela formação pode lançar um chamamento interno para identificar candidatos. Essa alternativa valoriza os talentos já presentes na rede, aproveita experiências acumuladas e favorece a continuidade institucional.

Na prática | SME-RJ | Composição da equipe de formadores da GERER

A criação da equipe de formadores da GERER da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro se baseou no princípio de reconhecer e valorizar o conhecimento produzido dentro da própria rede. O processo priorizou docentes com trajetória consistente na EREER, articulando experiência pedagógica, domínio teórico e compromisso político com a temática.

A seleção partiu da compreensão de que a formação continuada se fortalece quando conduzida por profissionais que vivenciam o cotidiano escolar e compreendem suas dinâmicas.

A liderança da GERER foi composta por professoras com reconhecida atuação na rede, selecionadas com base em critérios como prática pedagógica consistente, reconhecimento de pares e comprovação de formação técnica, especialização, mestrado, doutorado e/ou notório saber, em educação para as relações étnico-raciais.

A institucionalização de uma equipe técnica dedicada fortalece a continuidade da política de EREER, evita sua personalização e assegura memória institucional. Quando composta por profissionais da própria rede, essa equipe amplia a articulação entre teoria e prática, fortalece o diálogo com as escolas e favorece a incorporação permanente da EREER ao cotidiano escolar.





Apoio externo

O apoio externo pode e deve ser mobilizado por meio de parcerias com organizações especializadas, universidades e coletivos de trajetória reconhecida na agenda de equidade racial. Essas parcerias precisam operar como produção compartilhada de saberes e construção conjunta de soluções, não como terceirização integral em pacotes fechados e descolados do contexto local. Cabe à Secretaria garantir personalização de conteúdos e metodologias, preservando unidade conceitual e evitando a fragmentação por ofertas dispersas.

ATENÇÃO!

Cursos de parceiros podem compor a trilha desde que sejam submetidos à curadoria e à avaliação prévia de pertinência, e incorporados de forma coerente com as demais políticas pedagógicas da rede.

3.2. Segmentação e personalização do público-alvo

As experiências mais bem-sucedidas em ERER no Brasil comprovam que a segmentação do público-alvo em turmas diferenciadas (alta gestão, lideranças da SEDUC/SME, técnicos e lideranças regionais, equipes gestoras e docentes) é um método eficiente de capilarização da temática.

Além disso, **o envolvimento direto das lideranças oferece respaldo político e institucional às ações**, além de ampliar o compromisso com a implementação. No caso do Rio Grande do Sul, por exemplo, cada ciclo formativo era acompanhado através de pactuação junto ao gabinete da Secretaria, que monitorava o desdobramento das ações com diferentes áreas, garantindo centralidade e continuidade ao processo.

Dessa forma, todos os públicos compartilham um núcleo comum de letramento racial, mas com conteúdos modulados alinhados às responsabilidades de cada grupo, conforme o quadro a seguir:





Público-alvo	Macrotemáticas
Alta gestão	Visão estratégica, governança, definição de prioridades, coerência com demais políticas educacionais, articulação com políticas intersetoriais.
Lideranças da SEDUC/SME	Coordenação de programas, formulação de diretrizes, alinhamento institucional e garantia de transversalidade da equidade racial.
Técnicos e lideranças regionais	Implementação local, monitoramento de indicadores, apoio às escolas e tradução das políticas em ações concretas nos territórios.
Equipes gestoras escolares	Gestão pedagógica e administrativa com foco em equidade racial, mediação de conflitos, fortalecimento do clima escolar e apoio direto aos professores.
Docentes	Práticas pedagógicas, currículo, metodologias antirracistas, uso de materiais didáticos e estratégias de ensino que valorizem a história e a cultura afro-brasileiras e indígenas.

3.2.1. Formação e sensibilização das lideranças de alta gestão da Secretaria

O percurso formativo começa na alta gestão. Com base nos achados do diagnóstico, esta etapa deve promover letramento racial e sensibilização de secretários(as), subsecretários(as) e dirigentes.

A partir das formações, passam a ser necessárias a criação de instâncias específicas, como grupos de trabalhos, comitês, núcleos ou coordenações de diversidade, e a definição e/ou a implementação de normativas que assegurem a presença da equidade nos planos de formação, avaliação e gestão da rede.

Assim, as formações voltadas às altas lideranças da Secretaria devem resultar em definições concretas de gestão e governança, com diretrizes, responsabilidades e mecanismos de acompanhamento que garantam a incorporação da equidade nas políticas, práticas e processos da rede. Mais do que ações pontuais, trata-se de criar condições institucionais para que o compromisso com a equidade seja contínuo, reconhecido e sustentado em todas as instâncias da Secretaria.





3.2.2. Formação das lideranças regionais

Em sequência, ou em paralelo, à etapa com as lideranças da alta gestão, é interessante a realização de um breve encontro de sensibilização com as lideranças regionais para apresentar a jornada formativa de gestores e docentes, pactuar papéis e marcos, e afirmar a centralidade da equidade para a garantia do direito à aprendizagem.

No nível intermediário, a formação posiciona as lideranças regionais como articuladoras centrais da política. Com esse enquadramento, o papel regional se torna estratégico para:

- **garantir** coerência entre decisão e prática;
- **sustentar** o cruzamento sistemático de dados de desempenho e participação com recortes de raça/cor;
- **apoiar** o mapeamento de desigualdades por escola e território para orientar apoios diferenciados;
- **operar** com perspectiva interseccional (articulando raça, gênero, classe e território); e
- **instituir** rotinas de acompanhamento próximas: visitas técnicas, círculos de aprendizagem entre gestores, pactuações com diretores e devolutivas formativas.

Assim, a etapa regional consolida um apoio próximo e qualificado, com leitura fina do contexto e resposta ágil às barreiras que reproduzem desigualdades.

3.2.3. Formação das equipes técnicas de acompanhamento

Para as equipes técnicas, a formação deve se basear em três dimensões: **letramento racial contínuo, perspectiva interseccional e instrumentação de monitoramento, sustentados por protocolos comuns e supervisão qualificada.**

Nessa condição, tornam-se agentes de letramento institucional, evidenciando práticas exitosas e apoiando os gestores escolares no desenvolvimento de ações para uma gestão pautada no respeito à diversidade, com enfrentamento cotidiano do racismo e diminuição das desigualdades de aprendizagem. O acompanhamento, realizado em ciclos curtos, reduz o caminho entre dados, decisão e rotina.





Na prática | SEDUC-RS | Formação de altas lideranças em formato híbrido e territorializado

Como parte da implementação do Programa de Educação Antirracista, a Secretaria Estadual de Educação do Rio Grande do Sul promoveu, em 2022, o primeiro ciclo formativo voltado às altas lideranças da rede, com foco em letramento racial e sensibilização de dirigentes sobre o papel transversal da equidade nas dimensões pedagógicas, administrativas, financeiras e de gestão de pessoas.

Na sequência, a formação foi expandida para as equipes das CRE (Coordenadorias Regionais de Educação), por meio de uma estratégia híbrida articulada, que aliou momentos presenciais, mediação local e transmissão centralizada. A ação teve como objetivo garantir capilaridade, qualidade conceitual e participação ativa, respeitando as especificidades de cada território.

O percurso formativo iniciou com a presença de uma assessora de cada CRE em um encontro formativo presencial, que combinou conteúdos de letramento racial com orientações metodológicas para a mediação local. No dia seguinte, essas profissionais atuaram como formadoras regionais, conduzindo encontros com suas equipes a partir de um roteiro detalhado e materiais compartilhados pela Secretaria.

A formação ocorreu em agrupamentos regionais (polos) e foi realizada em duas rodadas, com carga horária total de dez horas, permitindo que as equipes se revezassem sem paralisar totalmente as atividades das CRE. Os encontros locais aconteceram em formato de sala de aula, com acolhimento presencial e estrutura audiovisual adequada. Em horário previamente combinado, iniciava-se a transmissão ao vivo da SEDUC com os conteúdos conceituais centrais, intercalados por pausas para atividades práticas mediadas localmente.

Ao final, os grupos retomavam a conversa presencial para sistematizar o aprendizado e pactuar ações da coordenadoria. Essa organização evitou longos deslocamentos, reduziu custos e garantiu uma formação personalizada, replicável e sensível à realidade dos diferentes territórios.

Saiba mais!

Para saber mais sobre o Programa, assista ao vídeo institucional da iniciativa com a alta gestão, através deste [link](#).

Além disso, a gravação da formação transmitida ao Polo 3, com o mesmo conteúdo aplicado aos demais polos, foi disponibilizada no YouTube! Para assistir, acesse os links do [dia 1](#) e do [dia 2](#).





3.2.4. Formação das equipes gestoras da escola

Diretores e coordenadores pedagógicos possuem papel decisivo na institucionalização de mudanças. Uma estratégia eficaz consiste em aproveitar espaços formativos já existentes e integrar neles módulos ou seções sobre equidade racial. Essa inserção fortalece o engajamento, assegura sustentabilidade e evita a fragmentação temática.

A responsabilização pela agenda antirracista não pode recair exclusivamente sobre os professores ou lideranças da Secretaria de Educação. Também cabe à gestão escolar assumir o protagonismo, oferecendo acompanhamento, subsídios e condições institucionais para que o trabalho docente avance.

3.2.5. Formação de professores

A política de formação de professores reconhece a centralidade do letramento racial como parte indissociável do desenvolvimento profissional docente, considerando que o Brasil é um país multicultural e diverso, nos termos das Leis no 10.639/2003 e no 11.645/2008, bem como das Diretrizes Curriculares Nacionais.

A formação de professores deve considerar de forma intrínseca a educação antirracista, não sendo uma pauta apartada ou apenas um módulo descontextualizado. Essa escolha rompe com a ideia, ainda disseminada, de que a discussão sobre equidade racial e cultural seria responsabilidade exclusiva das ciências humanas, abrindo espaço para que docentes de matemática, ciências da natureza, linguagens e demais campos compreendam como a diversidade atravessa suas práticas pedagógicas e curriculares.





Na prática | SME-Fortaleza (CE) | Perspectiva pedagógica integrada e transversal

Em Fortaleza, a formação de professores em EREER está alinhada ao Documento Curricular Referencial de Fortaleza — Volume 9: Cidadania, Diversidade e Inclusão (2024), produzido pela Secretaria Municipal da Educação em parceria com a FGV. O material orienta o trabalho pedagógico da rede sob a perspectiva da equidade e dos direitos humanos, e integra a atualização curricular baseada na BNCC e no Documento Curricular Referencial do Ceará (DCRC).

De caráter formativo, o volume reúne fundamentos teóricos e práticos sobre cidadania, diversidade e inclusão, reafirmando que a EREER deve atravessar todo o currículo de forma contínua e interdisciplinar, conforme o artigo 26-A da LDB, alterado pelas Leis no 10.639/2003 e no 11.645/2008. Ao orientar a inserção da EREER nas práticas escolares, o documento reafirma que a diversidade racial e cultural compõe o cotidiano pedagógico e deve estar presente em todas as áreas do conhecimento da rede.

Essa integração entre currículo, formação e prática fortalece a transversalidade da EREER na rede e reafirma o compromisso da política educacional de Fortaleza com a equidade racial e com uma educação que reconhece e valoriza todas as identidades.

Saiba mais!

Acesse o documento da SME-Fortaleza neste [link](#).





Na prática | SME-RJ | Currículo e materiais didáticos

No Rio de Janeiro, a GERER coordenou a revisão dos materiais didáticos da rede municipal, integrando a ERER à política curricular. A ação foi desenvolvida em articulação com as coordenadorias de ensino fundamental e educação infantil, assegurando alinhamento entre as orientações pedagógicas e os referenciais de equidade racial.

O trabalho envolveu análise conceitual, atualização iconográfica e adequação dos conteúdos às realidades culturais e territoriais da cidade. As equipes revisaram textos, imagens e atividades, incorporando referências africanas, afro-brasileiras e indígenas em diferentes componentes curriculares. O processo também incluiu formações com autores e ilustradores, com o objetivo de alinhar critérios técnicos e conceituais à abordagem da ERER.

Os materiais reformulados passaram a refletir essa perspectiva. Em 2024, os cadernos da educação infantil passaram a incluir seções específicas sobre equidade racial, enquanto os do ensino fundamental ampliaram a representação de sujeitos, contextos e identidades historicamente invisibilizados.

A reformulação consolidou os materiais como instrumentos pedagógicos e formativos. Além de orientarem o trabalho em sala de aula, fortalecem a coerência entre currículo, formação docente e cotidiano escolar, reafirmando a equidade racial como eixo estruturante das práticas educativas da rede. As diretrizes de ERER orientam que escolas e educadores revisem textos e imagens, assegurem representatividade étnico-racial e valorizem, com autenticidade, as manifestações culturais presentes nos territórios.

Saiba mais!

É possível ter acesso a todos os materiais produzidos pela GERER através deste [link](#).





3.3. Estrutura dos ciclos formativos

Uma vez definidos os públicos prioritários e os conteúdos específicos para cada perfil, a etapa seguinte é organizar os ciclos formativos. Essa organização é estratégica para assegurar coerência pedagógica, sustentabilidade institucional e alinhamento entre os diferentes níveis.

O quadro a seguir apresenta dimensões essenciais para o desenho dos ciclos formativos, articulando condições institucionais, objetivos e práticas associadas.

Condições institucionais	Objetivo	Exemplos de práticas associadas
Alinhamento conceitual	Construir base comum de compreensão sobre racismo estrutural, institucional e interpessoal.	Leituras orientadas, sínteses coletivas, rodas de debate, análise de marcos normativos, estudo de indicadores educacionais e debates mediados.
Colaboração entre professores	Promover aprendizagem colaborativa e produção coletiva de soluções.	Comunidades de prática, reuniões temáticas, trocas entre pares, fóruns de lideranças e relatos de experiência.
Metodologias ativas	Promover aprendizagem aplicada e reflexiva a partir de problemas reais da rede e da prática docente.	Estudos de caso, <i>role plays</i> , observação entre pares, laboratórios de solução, microimplementações.
Acompanhamento da prática	Monitorar avanços, ajustar estratégias e sustentar mudanças.	Relatórios curtos de acompanhamento, revisão periódica de indicadores, encontros de feedback.
Sustentabilidade	Consolidar corresponsabilidade e continuidade mesmo em alternância de gestão.	Inclusão da pauta nos planejamentos anuais, registro em normativas, formação de multiplicadores.

A seguir, apresentamos dois exemplos que evidenciam como a estruturação dos ciclos pode ser incorporada de forma articulada às políticas formativas e ao processo de gestão.





Na prática | SEDUC-RS | Estruturação do ciclo formativo com segmentação de públicos e formatos híbridos

A Secretaria da Educação do Estado do Rio Grande do Sul incorporou a estrutura dos ciclos formativos ao Programa de Educação Antirracista, articulando quatro frentes principais: (1) trilha de formação de servidores; (2) implementação de dezoito produtos pedagógicos e de gestão; (3) realização de encontros estaduais com parceiros e sociedade civil; e (4) criação de escolas-piloto antirracistas.

A trilha foi organizada em etapas progressivas, segmentadas por público-alvo e com metodologias variadas:

Público-alvo	Carga horária	Periodicidade	Modalidade
Equipe interna da SEDUC	8h	1x por semestre	Presencial
Coordenadores regionais	8h	1x por semestre	Presencial
Equipes técnicas das CREs	20h	2x por semestre	Híbrido
Gestores escolares	30h	Formação obrigatória	Online
Professores da rede	40h (20h + 20h)	1x por ano	Online

Esses ciclos formativos eram acompanhados diretamente pelo gabinete da Secretaria, com pactuações a cada etapa, integrando os compromissos ao mapa estratégico da gestão. A progressão dos ciclos favoreceu alinhamento entre níveis institucionais, valorização de práticas locais e adaptação contínua da política a partir dos aprendizados do processo.





Na prática | SME-Fortaleza (CE) | Ciclos curtos e contínuos com diferentes públicos

Em Fortaleza, a Secretaria Municipal de Educação organizou ciclos curtos e contínuos que articulam



diagnóstico

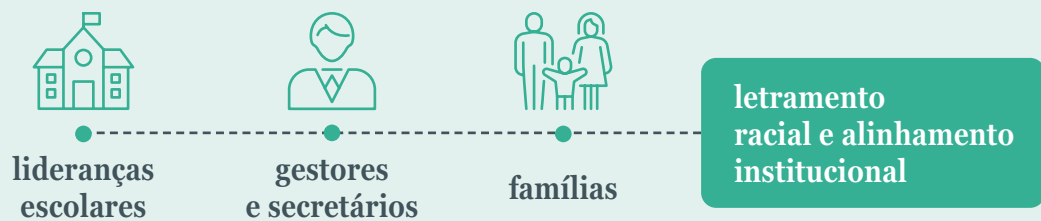


formação



acompanhamento

O percurso inicia com lideranças escolares, avança para gestores e secretários, e se estende às famílias, promovendo letramento racial e alinhamento institucional. Integrada ao Selo Escola Antirracista, essa estrutura consolida o ciclo formativo como eixo de governança da política de equidade racial.



3.4. Resultados esperados

O resultado esperado é a estruturação de trilhas formativas que incluam EREER como tema transversal, considerando a estrutura organizacional da rede e as respectivas responsabilidades de cada um dos atores formados.

De maneira concreta, é esperado que, ao final da fase de estruturação, o gestor tenha em mãos:

- 1** **Segmentação** dos públicos-alvos;
- 2** **Definição** dos eixos e das temáticas por grupo;
- 3** **Mapa** da trilha formativa com carga horária e periodicidade.

4

Da estrutura à prática: implementação da trilha formativa

Uma vez definida a estrutura das trilhas formativas considerando a EREER, é o momento de estruturar os critérios operacionais, pensando em como se dará a formação na ponta. Essa oferta deve estar alinhada às declarações institucionais da Secretaria (valores, missão, visão e mapa estratégico) e às normativas nacionais, especialmente as Leis no 10.639/2003 e no 11.645/2008 e as [DCNERER](#).

Neste guia, a implementação da trilha formativa é composta por quatro componentes complementares: **(1) integração do tema às rotinas da rede**; **(2) sequenciamento e formatos**; **(3) conteúdo**; e **(4) referências intelectuais para formação em equidade racial**.

Da Estrutura à Prática: Implementação da Trilha Formativa





Os objetivos desta etapa são:

1. **definir** os formatos, carga horária e metodologias das ações formativas;
2. **articular** momentos presenciais, remotos e em serviço conforme os objetivos de aprendizagem;
3. **garantir** continuidade entre os ciclos formativos, promovendo apropriação progressiva da pauta de EREER.

4.1. Integração do tema às rotinas da rede

Integrar a EREER às rotinas da formação continuada exige que a pauta deixe de ser tratada como ação isolada e se torne parte orgânica do planejamento institucional.

Isso significa revisar os programas e trilhas já existentes, identificar oportunidades de inserção e garantir que a equidade racial esteja presente nos conteúdos ofertados para todos os públicos da rede.





A tabela a seguir é uma proposta de dimensionamento de carga horária anual para formações por público da rede:

Público-alvo	Carga horária anual de formação	Formações previstas e carga horária estimada	Carga horária dedicada à ERER	Estratégia de remanejamento para incluir ERER
Órgão central	200h	<ol style="list-style-type: none">1. Gestão pedagógica — 60h2. Indicadores e monitoramento — 40h3. Planejamento estratégico — 60h4. Avaliação — 40h	30h	Inserir conteúdos de ERER nos módulos 1, 2 e 3 (por exemplo: racismo institucional, indicadores de desigualdade racial etc.) ou retirar até 10h de cada módulo para formar um módulo exclusivo de ERER com base nas demais temáticas.
Regionais	200h	<ol style="list-style-type: none">1. Acompanhamento pedagógico — 60h2. Formação de gestores — 60h3. Planejamento regional — 40h4. Avaliação e devolutivas — 40h	30h	Inserir elementos de ERER no acompanhamento e na formação de gestores ou consolidar os aprendizados em um módulo final exclusivo de ERER.
Escolas	200h	<ol style="list-style-type: none">1. Gestão escolar — 60h2. Planejamento docente — 60h3. Currículo — 40h4. Avaliação da aprendizagem — 40h	30h	Trabalhar ERER nos módulos de currículo, gestão e avaliação ou criar um módulo exclusivo que articule os três temas sob a lente da equidade racial.

Para que a trilha formativa sustente mudanças reais na rede, dois movimentos precisam ser planejados de forma coordenada:

1. A mobilização das lideranças institucionais;
2. A integração da pauta antirracista às rotinas já existentes.





A integração da pauta com as rotinas se dá quando os conteúdos formativos dialogam diretamente com as funções e responsabilidades de cada segmento da rede. Trata-se de articular o letramento racial às tarefas concretas de quem atua na formulação, na execução e no acompanhamento das políticas educacionais. O foco é qualificar o que já se faz, não apenas adicionar novas frentes de trabalho.

Na prática | Materiais complementares e formação de professores | SME-RJ | Território Educador

O Território Educador é o programa de formação continuada em EREER da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro, desenvolvido pela GERER em 2024. A iniciativa integra de forma estruturada a pauta antirracista à política de formação docente da rede, reafirmando a transversalidade da pauta.

A formação ocorre em formato híbrido e conta com um professor multiplicador por escola, indicado pela equipe gestora, responsável por mobilizar a unidade e articular o planejamento das ações de EREER. O programa está diretamente vinculado ao planejamento escolar e é coordenado pela GERER em parceria com as coordenadorias regionais, garantindo acompanhamento territorial e aplicação prática dos conteúdos.

Composição do ciclo de construção e formação do programa Território Educador

GERER	<ul style="list-style-type: none">— Proposta de Representatividade de acompanhamento por U.E. (Unidade Escolar).— Coordenadores Técnicos— Responsáveis pelo conteúdo e dinamização
CRE	<ul style="list-style-type: none">— Articulador GED (Gerência de Educação) + acompanhamento no território— Responsáveis pela organização local
UE	<ul style="list-style-type: none">— Um professor por Unidade Escolar— Perfil – 40h— Papel – Multiplicador

Fonte: GERER/SME-RJ, apresentação institucional (2025)

continua...



Na prática | Materiais complementares e formação de professores | SME-RJ | Território Educador

O percurso formativo é composto por dez módulos online, cinco encontros presenciais e mentoria, com conteúdos disponibilizados simultaneamente para toda a rede, garantindo unidade conceitual e alinhamento metodológico. A plataforma EAD assegura continuidade entre as etapas, com videoaulas, fóruns e acompanhamento. A formação está ancorada nas Diretrizes Curriculares Nacionais da ERER e nas práticas produzidas por docentes da própria rede.

O programa alcança todas as escolas do município, com um professor multiplicador por unidade. O formato híbrido e descentralizado amplia a participação e viabiliza acompanhamento contínuo. Articulado ao indicador ERER, como estratégia de monitoramento e avaliação da política pública, o programa integra formação, planejamento escolar e fortalecimento da tomada de decisões, permitindo ajustes contínuos e fortalecimento da institucionalização da política.



Registros das formações presenciais do programa Território Educador 2025

Saiba mais!

Como parte dos recursos utilizados no programa, foram produzidos e disponibilizados videocasts abertos, que aprofundam temas da formação e podem ser acessados por outras redes e profissionais interessados. Acesse os episódios disponíveis no canal da MultiRio neste [link](#).



4.2. Sequenciamento e formatos

O sequenciamento das formações deve seguir as prioridades identificadas no diagnóstico e assegurar uma governança clara, com definição de papéis, ritos decisórios e protocolos éticos para o uso de dados.

A arquitetura privilegia cadência definida e ciclos prolongados, combinando modalidades para dar alcance e profundidade a:

- 1. encontros presenciais** (pactuação, prática guiada, simulações);
- 2. momentos online síncronos** (mobilização, estudo dirigido, devolutivas); e
- 3. momentos assíncronos com tutoria** (consolidação, atividades de campo, portfólios).

Para cada encontro, explicitar objetivos, metodologias, produto esperado e evidências de transferência para a rotina das escolas e regionais. Metodologias ágeis e um comitê gestor com reuniões regulares apoiam ajustes contínuos e mantêm a trilha responsiva.

As parcerias devem operar em regime de coautoria, não de terceirização, valorizando saberes do território (universidades, coletivos e intelectuais negros e indígenas) e assegurando curadoria e continuidade. A seleção de escolas-piloto ou setores-piloto, quando houver, precisa de critérios transparentes, sustentados por dados e visitas técnicas, para dar legitimidade e facilitar a aprendizagem institucional.

Resultados e sustentabilidade dependem de monitoramento contínuo focado em quatro planos:

- 1. participação/adesão;**
- 2. aprendizagem (pré/pós);**
- 3. transferência para a prática (execução de planos de ação); e**
- 4. efeitos no serviço (pertencimento, clima e resultados pedagógicos).**





Na prática | SEDUC-RS | Modelo Escola Referência Antirracista

O Modelo Escola Referência Antirracista é uma iniciativa da Secretaria Estadual da Educação do Rio Grande do Sul (SEDUC-RS) voltada à consolidação da política de equidade racial na rede pública.

O projeto começou com duas escolas-piloto, criadas para testarem e monitorarem um modelo de escola em tempo integral e regular, com foco na equidade racial, em consonância com as Leis no 10.639/2003 e no 11.645/2008, e as Diretrizes Curriculares Nacionais da ERER.

A implementação foi iniciada em 2024, após um diagnóstico da rede que orientou prioridades e definiu critérios para a seleção das escolas participantes. A trilha formativa foi organizada em ciclos combinados de formação presencial, online e em serviço, intercalando oficinas, imersões inter-regionais e visitas técnicas.

O percurso formativo foi estruturado em etapas sucessivas, com foco no desenvolvimento da liderança pedagógica e na transversalidade da ERER nas práticas de gestão e ensino. Supervisores pedagógicos passaram a utilizar rubricas de devolutiva para apoiar docentes na integração da pauta racial aos componentes curriculares, enquanto os professores aprofundaram o planejamento por competências, com ênfase em situações de aprendizagem que evidenciam a diversidade e o pertencimento racial.

O acompanhamento técnico contínuo e o uso de indicadores de participação, aprendizagem e impacto permitiram à SEDUC monitorar avanços e promover ajustes em tempo real. A consolidação prevista para o biênio 2025-2026 inclui a expansão da trilha para novas escolas, testando sua replicabilidade em diferentes contextos da rede.

A experiência demonstra que uma política ancorada em diagnóstico, coautoria e formação progressiva pode converter os princípios da justiça racial em práticas pedagógicas e de gestão sustentáveis.





4.3. Conteúdo

O ponto de partida do conteúdo é olhar para a rede como ela é. Partir do diagnóstico do sistema e do território e, a partir dele, desenhar uma trilha que dialogue tanto com os marcos legais da EREER (Leis nº 10.639/2003 e 11.645/2008; Parecer CNE/CP nº 003/2004; Resolução CNE/CP nº 1/2004) quanto com as diretrizes e políticas estaduais ou municipais já existentes. A formação precisa fazer sentido para os diferentes setores e públicos da rede, respondendo diretamente aos desafios e potencialidades mapeados localmente.

A definição dos objetivos de aprendizagem se dá em dois níveis complementares:

1. O **objetivo da trilha** como um todo, ou seja, o que a rede espera alcançar ao final do ciclo formativo, em termos de práticas, rotinas, comportamentos e resultados institucionais;
2. Os **objetivos específicos por perfil**: alta gestão, equipes regionais, direções escolares, coordenações pedagógicas e docentes, que definem com clareza o que cada grupo precisa compreender, aplicar e transformar em sua atuação cotidiana.

Esses objetivos, alinhados às políticas de gestão e às iniciativas em curso, funcionam como um filtro curatorial: ajudam a definir o que entra ou não no conteúdo, ajustam a profundidade e a linguagem por público e orientam a definição de evidências de aprendizagem e de transferência para a prática.





Nesse processo, é importante reconhecer que não se trata de um conteúdo homogêneo, aplicável indistintamente a todos os públicos. **As formações devem ser construídas a partir do retorno ao diagnóstico e à escuta da rede, considerando tanto os níveis de letramento racial quanto os desafios específicos de cada área e território.**

A proposta formativa se desdobra, então, em dois eixos complementares:

a) Letramento racial como base comum

Considerando que a maioria dos profissionais da educação não teve contato aprofundado com a temática durante sua formação inicial, é imprescindível iniciar o ciclo com um módulo comum de letramento racial. Esse momento introdutório deve abordar conceitos estruturantes como:

- Racismo estrutural, institucional, interpessoal e epistêmico;
- Relações étnico-raciais e desigualdades no contexto educacional;
- Branquitude e privilégio;
- Identidade, pertencimento e autoidentificação racial;
- História e cultura africana, afro-brasileiras e indígenas.

Saiba mais!

Algumas referências sugeridas para essa etapa incluem autores como Nilma Lino Gomes, Kabengele Munanga, Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, Sueli Carneiro e Cida Bento. Também podem ser utilizados materiais produzidos pela Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI/Ministério da Educação), como diretrizes, orientações pedagógicas e publicações voltadas à Educação para as Relações Étnico-Raciais, além de trechos de documentos já elaborados por Secretarias que atuam na pauta, vídeos formativos, materiais didáticos e experiências de redes que avançaram nessa abordagem.





Na prática | SME-RJ | Jornada da GERER como material formativo público

A Jornada da GERER é uma iniciativa anual da GERER da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro. Com foco na implementação das Leis no 10.639/2003 e no 11.645/2008, o evento promove o letramento racial da rede por meio de rodas de conversa, mesas de debate e compartilhamento de práticas pedagógicas que fortalecem a equidade racial nas escolas.

Ao tornar pública a dinâmica pedagógica das unidades escolares, a Jornada contribui para superar estigmas, preconceitos e a ideia equivocada de que a pauta racial é um viés ideológico, afirmando-a como dimensão curricular e compromisso pedagógico.

Realizada desde 2021, a Jornada tem sido transmitida pela MultiRio e disponibilizada no YouTube, o que amplia o acesso a conteúdos formativos sobre relações étnico-raciais. A proposta é consolidar o evento como parte da política de formação da rede e referência para outras Secretarias.

Saiba mais!

O material pode ser acessado publicamente, sendo uma oportunidade concreta para outras redes se inspirarem e promoverem momentos semelhantes em seus territórios. Saiba mais acessando as edições da Jornada da GERER disponíveis nos links:

- [1ª Jornada \(2021\)](#)
- [2ª Jornada \(2022\)](#)
- [3ª Jornada \(2023\)](#)
- [4ª Jornada \(2024\)](#)
- [5ª Jornada \(2025\)](#)





b) Aplicação prática na área de atuação

A formação não deve se limitar ao campo conceitual. É importante que o conteúdo seja ancorado na prática de cada profissional, considerando seu papel e sua área de atuação.

O objetivo é promover uma visão sistêmica da equidade racial, ampliando o compromisso institucional para todas as áreas que influenciam a experiência educacional dos estudantes como um todo.

Exemplo de curadoria de objetivos e conteúdos por perfil profissional

Perfil	Objetivo de aprendizagem	Conteúdos e abordagens sugeridas
Alta gestão	Compreender os marcos legais e políticos da ERER, as responsabilidades de cada segmento e alinhar a pauta à estratégia da rede.	<ul style="list-style-type: none">— Art. 26-A da LDB, alterado pelas Leis no 10.639/03 e no 11.645/08;— Condicionalidades do VAAR — Planejamento estratégico com foco em equidade e governança institucional.
Equipe técnica da Secretaria	Desenvolver diretrizes e processos integrados para a pauta racial em diferentes áreas da gestão.	<ul style="list-style-type: none">— Indicadores com recorte racial;— Clima escolar e permanência;— Revisão de editais e instrumentos normativos e políticas internas sob a lente da equidade racial.
Coordenações regionais	Atuar como articuladoras da pauta nas escolas e apoiar a aplicação das formações.	<ul style="list-style-type: none">— ERER, Plano de Ação Regional e o projeto político-pedagógico;— Mediação e monitoramento das formações locais;— Práticas intersetoriais regionais e redes de cooperação regional.

continua...





Perfil	Objetivo de aprendizagem	Conteúdos e abordagens sugeridas
Gestores escolares	Rever documentos e práticas da escola à luz da EREER e liderar o debate no coletivo escolar.	<ul style="list-style-type: none"> — Revisão e atualização do PPP; — Regimento escolar e enfrentamento ao racismo institucional; — Elaboração e acompanhamento de planos de ação voltados à EREER; — Análise dos resultados das avaliações, com atenção às desigualdades raciais; — Acompanhamento pedagógico e observação de aulas com foco formativo e na incorporação da EREER nas práticas docentes.
Professores da educação infantil	Reconhecer e valorizar a identidade e a ancestralidade desde os primeiros anos escolares.	<ul style="list-style-type: none"> — Brincadeiras, cantigas e narrativas afro-brasileiras e indígenas; — Representatividade nos materiais didáticos e na ambientação escolar;
Professores de ciências humanas	Promover o debate crítico sobre raça, história e sociedade nas práticas pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> — História e cultura afro-brasileiras e indígenas; — BNCC e direitos de aprendizagem; — Sequências didáticas temáticas; — Interações e linguagens com enfoque na diversidade cultural.
Professores de áreas exatas e naturais	Incorporar a perspectiva racial em contextos científicos e ampliar a leitura crítica sobre desenvolvimento, tecnologia e sustentabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> — Epistemologias negras e indígenas; — Propostas interdisciplinares; — Análise crítica de cenários, dados e desigualdades socioambientais.
Profissionais de apoio e equipe multidisciplinar	Identificar formas de racismo institucional nos atendimentos e práticas cotidianas.	<ul style="list-style-type: none"> — Atendimento inclusivo e escuta qualificada; — Formação antirracista na perspectiva do cuidado; — Procedimentos administrativos com lente racial.





4.4. Referências intelectuais para a formação em equidade racial

A formação deve incorporar produções de intelectuais negros, negras, indígenas e quilombolas em diferentes áreas do conhecimento, reconhecendo saberes historicamente invisibilizados.

É fundamental identificar e integrar essas referências às trilhas formativas, ampliando as perspectivas teóricas e metodológicas da rede. O uso de registros audiovisuais, como entrevistas e narrativas orais, também fortalece o percurso formativo e reconhece a oralidade como forma legítima de produção de conhecimento.

Referências indicadas:

Abdias do Nascimento; Adilson Moreira; Ailton Krenak; Azoilda Loretto da Trindade; Barbara Carine; Bárbara Oliveira Souza; Beatriz Nascimento; Cida Bento; Conceição Evaristo; Daniel Munduruku; Davi Kopenawa Yanomami; Djamila Ribeiro; Edileuza Penha de Souza; Eliane Cavaleiro; Gersem Baniwa; Geni Núñez; Givânia Maria da Silva; Hélio Santos; Jerá Guarani; Kabengele Munanga; Kaká Werá Jecupé; Lélia Gonzalez; Márcia Wayna Kambeba; Milton Santos; Nego Bispo; Nilma Lino Gomes; Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva; Rita Potyguara; Rosane Borges; Sonia Guajajara; Sueli Carneiro.

<https://www.gov.br/mec/pt-br/marco-referencial-de-equidade>

<https://www.gov.br/mec/pt-br/gestao-educacional-para-equidade>

Essas referências também podem ser incorporadas às demais formações da rede, de modo a ampliar a transversalidade das perspectivas étnico-raciais e aprofundar o diálogo com temas contemporâneos como gestão, currículo, inovação, sustentabilidade e direitos humanos.





Na prática | SME-RJ | Curadoria e acervo antirracista

Uma das estratégias da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro para consolidar a pauta da equidade racial nas escolas é o uso intencional do investimento feito na Bienal do Livro. A GERER orienta, por meio de circular oficial, que cada escola destine, **no mínimo, 30%** do valor do voucher à compra de livros de literaturas africana, afro-brasileira e indígena.

Além disso, foi realizada uma curadoria de títulos e autores, com indicação de obras adequadas aos diferentes segmentos da rede (educação infantil, anos iniciais, anos finais, EJA e profissionais da educação), priorizando autorias negras e indígenas, qualidade literária e linguagem sensível. Essa curadoria se tornou o documento mais acessado no site da GERER, funcionando não só como orientação para aquisição de acervo, mas também como referência para o planejamento pedagógico.

A equipe da GERER também acompanha o uso da verba. Na avaliação de 2025, **70% das unidades escolares** utilizaram a rubrica indicada; das demais, a maioria destinou mais de 30%. Há relatos potentes, como o de uma escola de EJA que investiu integralmente em obras de **Carolina Maria de Jesus, Conceição Evaristo e Itamar Vieira Junior**, articulando os títulos ao trabalho com o gênero biografia e à prática da escrituragem como ferramenta discursiva.

Saiba mais! _____

Acesse a curadoria completa neste [link](#).





Na prática | SME-Fortaleza (CE) | Curadoria de livros e materiais de apoio à ERER

A Secretaria Municipal de Educação de Fortaleza também desenvolveu uma curadoria criteriosa de títulos que fortalecem a ERER, contemplando desde a educação infantil até os anos finais do ensino fundamental. A lista inclui livros com autorias negras e indígenas, linguagem acessível e temas adequados a diferentes faixas etárias, com foco na valorização das identidades e no combate a estereótipos.

Além dos livros, a SME-Fortaleza organizou uma sugestão de materiais de custeio, como jogos africanos e recursos pedagógicos (tecidos com estampas tradicionais, bonecas negras, utensílios culinários e materiais para oficinas de máscaras), que apoiam experiências formativas em sala de aula. Essa estratégia amplia as possibilidades didáticas e reforça o caráter interdisciplinar e vivencial da pauta.

Saiba mais!

Para saber mais: acesse a lista completa organizada pela SME-Fortaleza neste [link](#).

4.5. Resultados esperados

O resultado esperado é a definição da estrutura formativa dos conteúdos a serem trabalhados na rede, com progressão entre conteúdos e módulos e continuidade nos ciclos formativos previstos. Além disso, espera-se que essa estrutura seja construída a partir de referenciais negros, indígenas e quilombolas.

De maneira concreta, é esperado que, ao final da fase de estruturação, o gestor tenha em mãos:

- 1 Metodologias** coerentes com o público e os objetivos da formação;
- 2 Entendimento** sobre a usabilidade dos possíveis formatos (presencial, remoto, híbrido);
- 3 Estratégia** para a consolidação de uma cultura formativa contínua e conectada às práticas profissionais.





5

Equidade racial como compromisso contínuo



“Reconhecimento implica justiça e iguais direitos sociais, civis, culturais e econômicos, bem como valorização da diversidade daquilo que distingue os negros dos outros grupos que compõem a população brasileira. E isto requer mudança nos discursos, raciocínios, lógicas, gestos, posturas, modo de tratar as pessoas negras.”

(Parecer CNE/CP no 003/2004, p. 12)

Como destaca Naomi de Oliveira Ramos (2024),

a implementação de políticas educacionais com foco na equidade racial requer esforço contínuo e colaborativo de todos os atores envolvidos. Promover uma transformação estrutural e cultural no sistema educacional é condição para reduzir desigualdades e assegurar uma educação de qualidade para todos.

A experiência acumulada nas redes reforça que a equidade racial se torna política de Estado quando a formação é assumida como processo permanente, articulado e responsável, liderado de forma ética e ativa pelas Secretarias de Educação.





Caminhos que continuam

"Aprender, mesmo, a gente aprende quando o saber não é mercadoria. Quando é com mestres e mestras, eles não cobram: eles ensinam a manter o conhecimento vivo. Quando você compartilha o saber, o saber só cresce. É como as águas que confluenciam."

Nego Bispo

Este guia é fruto de muitas vozes, gestos e encontros. Cada capítulo foi construído com saberes que se multiplicam e se fortalecem quando partilhados. Ao longo do percurso, faz-se notória a força das confluências: Secretarias, escolas, parceiros, movimentos sociais e comunidades que, ao se aproximarem, desenham novos caminhos para a educação pública.

Inspirado nas Diretrizes Curriculares Nacionais da EREER, este trabalho reafirma que o conhecimento é uma herança coletiva e que a formação continuada é parte essencial do compromisso público com a equidade racial. A aprendizagem ganha sentido quando se traduz em ação concreta, fortalecendo projetos de vida e vínculos comunitários dos estudantes.

Que este guia sirva como ponto de apoio e inspiração para novas trajetórias. Que cada Secretaria encontre, em suas realidades e desafios, formas de sustentar o compromisso com a educação das relações étnico-raciais, transformando o cotidiano das escolas em lugares em que a diversidade seja fonte de aprendizado e de futuro compartilhado.





Referências bibliográficas

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Parecer CNE/CP no 3, de 10 de março de 2004. Aprovado em 19 de maio de 2004. Resolução CNE/CP no 1, de 17 de junho de 2004. Brasília: Ministério da Educação, 2004.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana. Parecer CNE/CP no 3/2004, Resolução CNE/CP no 1/2004. Brasília: MEC/SECAD, 2005. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/arquivos-pdf/resolucao_cp_01_2004.pdf. Acesso em: 11 out. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Parecer CNE/CEB no 14/2015: Diretrizes Operacionais para a implementação da história e das culturas dos povos indígenas na Educação Básica, em decorrência da Lei no 11.645/2008. Relatora: Rita Gomes do Nascimento. Brasília: Ministério da Educação, 2015. Homologado pelo Ministro da Educação em 18 de abril de 2016.

BROOKE, Nigel; SOARES, José Francisco (org.). Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.

CENTRO DE EDUCAÇÃO BASEADA EM EVIDÊNCIAS (CEBE). *Diagnóstico racial da rede estadual do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre: Governo do Estado do Rio Grande do Sul, 2024.

GOMES, Nilma Lino. *Experiências étnico-culturais para a formação de professores*. Petrópolis: Vozes, 2002.

HOOKS, bell. *Ensinando comunidade: uma pedagogia da esperança*. Trad. Ana Luiza F. de Oliveira. São Paulo: Elefante, 2021.





MOVIMENTO PROFISSÃO DOCENTE. “Boas práticas de implementação de formação continuada”, 2024.

NASCIMENTO, Elisa Larkin; GÁ, Luiz Carlos (orgs.). *Adinkra: sabedoria em símbolos africanos*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2022.

NUNES, Mônica. “‘Quando você compartilha o saber, o saber só cresce’, dizia Nêgo Bispo, pensador, poeta e ativista político quilombola”. *Conexão Planeta*, 7 dez. 2023. Disponível em: conexaoplaneta.com.br/blog/quando-voce-compartilha-o-saber-o-saber-so-cresce-dizia-nego-bispo-pensador-poeta-e-ativista-politico-quilombola/. Acesso em: 12 out. 2025.

OLIVEIRA, Ruam. “Para além do Dia da Consciência Negra: qual projeto de sociedade você quer?”. Entrevista com Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva. *Porvir*, São Paulo, 18 nov. 2022. Disponível em: porvir.org/para-alem-do-dia-da-consciencia-negra-qual-projeto-de-educacao-voce-quer/. Acesso em: 13 out. 2025.

OSCAR, Joana Elisa Costa. *Caixa branca e agência negra: narrativas sobre a institucionalização da educação das relações étnico-raciais no município do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro, 2024. Tese (Doutorado em Educação) — Universidade Federal do Rio de Janeiro.

RAMOS, Naomy de Oliveira. *Equidade racial na educação básica: desafios e possibilidades na busca de uma escola antirracista no estado do Rio Grande do Sul*. São Paulo, 2024. 81 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Políticas Públicas) — Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas.

SANTOS, Antônio Bispo dos (Nêgo Bispo). *A terra dá, a terra quer*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2023.

SILVA, Luan Ribeiro da. *Gerência de Relações Étnico-Raciais (GERER): análise de contexto, dados e evidências na educação carioca*. Rio de Janeiro, 2024. 122 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Ensino em Educação Básica) — Instituto de Aplicação Fernando Rodrigues da Silveira, Universidade do Estado do Rio de Janeiro.





SOARES, José Francisco. Qualidade e equidade na educação básica brasileira: fatos e possibilidades. In: BROOKE, Nigel; SOARES, José Francisco (org.). Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. *Educação já 2022: uma agenda para a educação básica brasileira*. São Paulo: Todos Pela Educação, 2022.

WERNECK, Jurema. "Nossos passos vêm de longe! Movimentos de mulheres negras e estratégias políticas contra o sexismo e o racismo". *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as*, v. 1, n. 1, p. 7-17, 2010. Disponível em: abpnevista.org.br/site/article/view/303. Acesso em: 14 out. 2025.





Há muitos caminhos para
transformar a educação.
Todos passam pelos professores!

Conheça mais sobre a nossa agenda
em profissaodocente.org.br

