



DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO

primeiros passos para a inclusão

Gesilane de Oliveira Maciel José
Rozana Carvalho Pereira

Organizadoras

Autores:

Gesilane de Oliveira Maciel José

Jader Antunes de Sousa Elias

Michele Nakazato

Rozana Carvalho Pereira

Copyright ©, alguns direitos reservados.

Capa e Projeto Gráfico: Gesilane de Oliveira Maciel José; Jader Antunes de Sousa Elias

Diversidade na Educação: primeiros passos para a inclusão [livro eletrônico]: organização Gesilane de Oliveira Maciel José e Rozana Carvalho Pereira – – Coxim, MS: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul, Edição do Autor, 2025. – – (Coletânea Diversidade na escola) PDF.

Vários autores

Bibliografia

ISBN 978-65-01-35329-6

1. Diversidade 2. Educação 3. Inclusão

I. José, Gesilane de Oliveira Maciel

II. Pereira, Rozana Carvalho



Esta obra é licenciada por uma Licença Creative Commons - Atribuição - Não Comercial - Compartilha Igual 4.0 Internacional. O conteúdo publicado é de inteira responsabilidade de seus autores.

Design e imagens: canva, freepik e figuras obtidas pela inteligência artificial.

DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO

primeiros passos para a inclusão



Gesilane de Oliveira Maciel José
Rozana Carvalho Pereira

Organizadoras

Sumário

| | |
|--|----|
| Apresentação | 04 |
| 1. Diversidade Cultural | 06 |
| 2. Diversidade Étnico-Racial..... | 18 |
| 3. Diversidade das Pessoas com Deficiência (PcD) | 27 |
| 4. Diversidade de Gênero | 38 |
| 5. Diversidade Sexual | 47 |
| 6. Diversidade Geracional | 62 |
| 7. Diversidade Religiosa | 73 |
| Sobre os autores | 83 |

Apresentação

“A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades”.

Paulo Freire

“Diversidade é a riqueza da vida.

É a beleza de cada ser.

É a harmonia de todas as vozes.

É a melodia que nos faz crescer”.

William Contraponto

A frase de Paulo Freire ecoa na busca por uma educação que valorize a diversidade em todas as suas formas. A instituição de ensino, como espaço de construção de conhecimentos e de convivência, tem um papel fundamental nesse processo.

No verso de William Contraponto, a diversidade é representada como a harmonia de todas as vozes, formando uma melodia que nos impulsiona ao crescimento. No contexto educacional, essa harmonia materializa-se na convivência entre diferentes perspectivas, em que cada voz enriquece o conhecimento coletivo com a riqueza da vida e a beleza da singularidade humana.

Contudo, a realidade mostra que, muitas vezes, as instituições de ensino reproduzem as desigualdades sociais e as discriminações presentes na sociedade. Nota-se que o modelo tradicional de educação, centrado na homogeneidade e na transmissão de um conhecimento unilateral, dificulta a construção de um ambiente educacional inclusivo e acolhedor para todos.

A partir desse entendimento, o Grupo de Pesquisa Educação, Diversidade e Direitos Humanos (GPEDH) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS) tem desenvolvido inúmeras ações voltadas para a valorização da diversidade e da inclusão na educação. Entre elas, destaca-se uma pesquisa realizada no ano de 2022, aprovada no Edital nº 029/2022, cujo objetivo era compreender como a diversidade está presente no IFMS, a partir da visão de 231 servidores, participantes do estudo.

Os resultados indicaram que 42% dos servidores percebem a presença de preconceito e/ou discriminação na instituição, mas afirmam que o tema é discutido em seus contextos. Por outro lado, 36,4% consideram que essas questões existem, porém são ignoradas. Apenas 4,3% afirmaram que não há preconceito, e 17,3% optaram por não responder.

Entre os servidores que identificaram a existência de preconceito, as áreas mais citadas foram: raça/etnia (74,7%), orientação sexual (68,7%), gênero (50,5%), classe social (31,3%), pessoa com deficiência (25,8%) e idade (11%).

Quanto à preparação para lidar com as diversidades no ambiente escolar, 50,6% dos servidores se consideram parcialmente preparados, 35,9% sentem-se preparados, enquanto 13,4% afirmam que ainda não estão prontos para enfrentar os desafios da diversidade.

De forma geral, os dados apontaram para a necessidade de ampliar ações que promovam ambientes educacionais mais justos e inclusivos, e que resultem em mudanças atitudinais de toda a comunidade escolar. Para tanto, é fundamental investir em ações de formação e sensibilização, com foco no respeito às diferenças e na superação de preconceitos e estereótipos.

Assim, com base nas reflexões fundamentadas nos dados da pesquisa, este e-book tem como objetivo compartilhar noções básicas sobre diversidade e auxiliar professores, gestores e demais profissionais da educação na construção de ambientes mais humanizados e acolhedores. Consideramos que a diversidade é um constructo social que reflete a complexidade das relações humanas e a interação entre diferentes grupos sociais.

Diante da ampla gama de identidades e experiências que constituem a diversidade humana, este livro digital apresenta uma introdução às principais dimensões, incluindo aspectos culturais, étnico-raciais, relacionados a pessoas com deficiência (PcD), de gênero, sexualidade, geracional/idade e religião. Reconhecemos que existem outros grupos diversos, como a diversidade de classe socioeconômica, nacionalidade e imigração, identidade linguística, entre outros, que poderão ser abordados em outra edição.

Em cada capítulo, apresentamos uma breve contextualização sobre o tema, um glossário com conceitos importantes, legislações relevantes, propostas de práticas pedagógicas e de gestão e dicas culturais. O material visa ampliar o repertório do leitor e incentivar estudos contínuos sobre as múltiplas facetas da diversidade.

Esperamos que esta leitura proporcione momentos significativos de reflexão e inspire mudanças que contribuam para uma sociedade mais justa e uma educação inclusiva e diversa. Boa leitura!

Profa. Dra. Gesilane de O. Maciel José
IFMS Campus Coxim

Profa. Dra. Rozana Carvalho Pereira
IFMS Campus Dourados

1

DIVERSIDADE CULTURAL

Cesilane de O. Maciel José



Designed by Freethik

Contextualização

A cultura, como definida por Santos (2006), é uma dimensão fundamental da vida social, que engloba todos os aspectos da existência de uma sociedade. Não se trata apenas de práticas específicas, como a arte ou a religião, mas de um conjunto abrangente de concepções e ações que moldam a vida cotidiana. Ela é uma construção histórica e um produto coletivo da experiência humana, refletindo a trajetória e as circunstâncias de cada sociedade.

Além disso, a cultura é um espaço de lutas sociais, onde se busca um futuro melhor, promovendo a liberdade e a igualdade. Ela não existe em contextos isolados, mas está presente em todas as interações sociais, sendo essencial para a construção da identidade coletiva (Santos, 2006). Portanto, a cultura, que é um dos fundamentos da sociedade, consiste em um conjunto de normas, valores e ideias que são transmitidos ao longo das gerações e se manifesta em cada indivíduo, que carrega uma história singular, influenciada por sua biologia, experiências sociais e contexto cultural, resultando em formas distintas de viver. Podemos afirmar que nenhuma sociedade é isenta de cultura, pois cada uma tem suas características únicas.

Nesse entendimento, a diversidade cultural, que é uma manifestação da riqueza e da pluralidade de experiências humanas, se refere ao reconhecimento de que diferentes grupos sociais têm suas próprias práticas, valores e tradições, todas construídas historicamente e contextualizadas em suas realidades específicas.

Assim como a cultura não é um fenômeno isolado, a diversidade também se expressa em interações dinâmicas entre diferentes grupos. Cada cultura particular é um produto da história e das circunstâncias que moldam uma sociedade, refletindo suas lutas, conquistas e desafios.

Neste contexto, a cultura se torna um campo de luta social, onde a diversidade, ao ser reconhecida, se torna um instrumento fundamental para superar a opressão e a desigualdade. Ao valorizar a diversidade cultural, as sociedades podem se tornar mais inclusivas, permitindo que todos os grupos tenham voz e espaço na construção do tecido social.

Contudo, a falta de reconhecimento da diversidade cultural perpetua estigmas e preconceitos, resultando em discriminação racial, étnica e social contra grupos mino-

rizados. Isso contribui para a marginalização de comunidades, como indígenas e afro-brasileiros, intensificando desigualdades sociais e econômicas. Para Candau (2013):

A nossa formação histórica está marcada pela eliminação física do 'outro' ou por sua escravização, que também é uma forma violenta de negação de sua alteridade. Os processos de negação do "outro" também se dão no plano das representações e no imaginário social (Candau, 2013, p. 17).

Diante do problema, existe a necessidade de um debate multicultural que considere a nossa própria formação histórica, nossa construção sociocultural, do que negamos e silenciemos, o que afirmamos, valorizamos e integramos na cultura hegemônica (Candau, 2013).

A homogeneização cultural leva à erosão da identidade, resultando na perda de tradições, línguas e práticas culturais, o que empobrece o patrimônio cultural brasileiro. Essa ausência de valorização das diferenças culturais também gera tensões e conflitos entre grupos, dificultando a convivência pacífica e a construção de uma sociedade coesa. Ademais, a falta de representatividade em espaços de decisão resulta em políticas públicas que não atendem às necessidades de todas as comunidades, agravando injustiças sociais.

Nas escolas, a não inclusão da diversidade cultural nos currículos limita a formação de cidadãos críticos e respeitosos. A falta de reconhecimento dos grupos culturais resulta em graves violações de seus direitos humanos, como o direito à terra e à preservação de suas tradições. Políticas que não consideram a diversidade cultural falham em compreender e atender às realidades enfrentadas por diferentes comunidades.

Candau (2013) considera que as práticas da exclusão da diversidade cultural são reforçadas no contexto escolar, quando o docente invisibiliza as diferenças, tentando apagá-las, na perspectiva de todos os estudantes "são iguais". No entanto, a valorização da diferença deve ser construída no processo educativo, no "chão da escola".

Diante disso, a autora apresenta algumas propostas que podem ser trabalhadas no contexto educacional, tais como:

- Reconhecimento das identidades culturais: é essencial criar espaços que incentivem a reflexão sobre a construção da própria identidade. A socialização entre estudantes, por meio de relatos, enriquece a compreensão dos processos

de formação identitária sob a perspectiva cultural.

- Desvelar o daltonismo cultural: é importante identificar o daltonismo cultural no cotidiano escolar, que tende a ignorar ou não evidenciar as diferenças étnicas, de gênero e as diversas origens regionais e comunitárias nas salas de aula.
- Identificação das representações dos “outros”: as relações entre “nós” e os “outros” estão frequentemente carregadas de estereótipos e ambiguidades. Questões como quem incluímos na categoria “nós” e como caracterizamos os “outros” são essenciais para serem exploradas no contexto escolar.
- Prática pedagógica como processo de negociação cultural: a prática pedagógica deve ser entendida como um diálogo cultural, onde as práticas educativas requerem a consideração do contexto histórico-social dos conteúdos, transformando a escola em um espaço crítico e produtivo em termos culturais (Candau, 2013).

Em suma, a valorização da diversidade cultural é fundamental para a construção de sociedades mais justas e equitativas. Ao reconhecer e respeitar as diferentes culturas, promovemos a inclusão, combatemos a discriminação e fortalecemos o tecido social. A escola, como espaço de socialização e aprendizado, desempenha um papel importante nesse processo. Ao incorporar a diversidade cultural em seus currículos e práticas pedagógicas, as instituições de ensino contribuem para a formação de cidadãos mais conscientes, críticos e capazes de construir um futuro mais justo e plural.



SAIBA MAIS

Conheça a Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural

A declaração amplia a compreensão sobre as diferenças culturais e serve como um guia para combater a discriminação e a intolerância.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Conheça a publicação Indagações sobre Currículo: Diversidade e Currículo

Este material foi elaborado pelo MEC visando estimular o debate a respeito da diversidade, cultura e todos os aspectos regionais que devem ser preservados e incentivados.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Conceitos Importantes

Apropriação cultural: uso de elementos culturais de um grupo étnico ou racial minorizado por outro grupo, geralmente sem respeito ou compreensão do contexto original, muitas vezes resultando em desrespeito e marginalização.

Branquitude: é um conceito que descreve a identidade racial branca como uma posição de poder e superioridade, que confere privilégios e invisibiliza o racismo, contribuindo para a manutenção das desigualdades raciais.

Cultura: compreendida como uma construção histórica e coletiva que abrange normas, valores e práticas que moldam a vida cotidiana.

Daltonismo cultural: a tendência de ignorar ou não reconhecer as diferenças culturais, étnicas e de gênero na educação.

Diversidade cultural: é uma manifestação da riqueza e da pluralidade das experiências humanas, no qual valoriza as diferentes práticas, valores e tradições de grupos sociais distintos.

Educação multicultural: abordagem pedagógica que considera e valoriza a diversidade cultural no ambiente escolar.

Homogeneização cultural: o processo pelo qual a diversidade cultural é diminuída, levando à perda de tradições e práticas culturais.

Lutas sociais: o uso da cultura como espaço para promover igualdade e liberdade, enfrentando opressões e injustiças.

Multiculturalismo: é um processo de reconhecimento e valorização da diversidade cultural, que implica na inclusão de diferentes grupos sociais, respeitando suas identidades, tradições e práticas.

Representatividade: a presença de vozes e perspectivas diversas em espaços de decisão, fundamentais para a inclusão.

O que a Lei diz

A **Constituição Federal de 1988** é um marco fundamental para a promoção e proteção dos direitos culturais no Brasil, especialmente através dos artigos 215 e 216 (Brasil, 1988).

- Art. 215: reconhece que a cultura é um direito de todos e que o Estado deve garantir o acesso a bens e serviços culturais.
- Art. 216: define a cultura como um conjunto de manifestações resultantes do trabalho de grupos sociais, assegurando a proteção e a valorização da diversidade cultural.

Esses artigos refletem um compromisso constitucional com a promoção da diversidade cultural e com a garantia de que todos os cidadãos possam participar e usufruir da cultura.

A **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, instituída por meio da Lei nº 9.394/1996, estabelece princípios para a educação no Brasil, destacando a importância do respeito à diversidade em seu artigo 2º (Brasil, 1996).

- Art. 2: prevê que a educação deve considerar o respeito à diversidade humana, linguística, cultural, identitária, étnico-racial e religiosa, bem como respeitar os saberes de diferentes grupos.

Esse princípio busca a formação de cidadãos críticos e respeitosos, capazes de conviver e interagir em uma sociedade plural.

A **Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural** (UNESCO, 2002), reafirma que a cultura deve ser considerada como o conjunto dos traços que caracterizam uma sociedade ou um grupo social e que abrange, além das artes e das letras, os modos de vida, as maneiras de viver juntos, os sistemas de valores, as tradições e as crenças.

O documento aponta a diversidade cultural como patrimônio comum da humanidade, como um fator de desenvolvimento e como um imperativo ético e inseparável do respeito à dignidade humana.

O Estatuto da Igualdade Racial instituído por meio da Lei nº 12.288/2010, é um passo significativo para promover a equidade e combater as desigualdades raciais e étnicas no Brasil (Brasil, 2010). O documento ressalta a importância da promoção do respeito à diversidade cultural e garante políticas públicas que favoreçam a promoção da igualdade racial e étnica, reconhecendo as contribuições de grupos afro-brasileiros e indígenas.

O **Plano Nacional de Cultura (PNC)**, constituído pela Lei nº 12.343 (Brasil, 2010) é uma iniciativa fundamental para a promoção e valorização da diversidade cultural no Brasil. O plano enfatiza a importância da diversidade cultural e propõe ações para promover a cultura de todos os grupos sociais, incentivando a inclusão e a participação cultural.

O **Sistema Nacional de Cultural (SNC)**, estabelecido por meio da Lei nº 14.835/2024, institui o marco regulatório do Sistema Nacional de Cultura (SNC), para garantia dos direitos culturais, em suas dimensões simbólica, cidadã e econômica (Brasil, 2024). A lei reforça que a cultura é um direito fundamental do ser humano, e o Estado deverá prover as condições indispensáveis ao pleno exercício dos direitos culturais.

Em síntese, a legislação brasileira e internacional destacam a diversidade cultural como um direito fundamental, e tem por objetivo promover a inclusão e o respeito às diferentes manifestações culturais. Essa abordagem visa garantir o acesso à cultura para todos e valorizar as contribuições de diversos grupos sociais, assegurando que a cultura seja reconhecida como um patrimônio comum e essencial para a convivência em sociedade.



Aproximadamente 7.000 idiomas são falados em todo o mundo, mas estima-se que cerca de 90% dessas línguas possam desaparecer até o final do século XXI (Pappuswamy, 2019). Este dado é alarmante e nos convida a uma profunda reflexão sobre a diversidade linguística e cultural do nosso planeta. Cada língua carrega consigo uma rica herança cultural, incluindo histórias, tradições e visões de mundo, que se perdem com a extinção desses idiomas.

Propostas Pedagógicas

Com a finalidade de estimular a reflexão e a implementação de ações concretas para a valorização da diversidade cultural, sugerimos algumas práticas pedagógicas e de gestão:

1. Abordagem intercultural no currículo

- **Proposta:** promover uma abordagem intercultural que integre conteúdos de diferentes culturas, valorizando saberes tradicionais e a pluralidade cultural.
- **Exemplo prático:** desenvolver cotidianamente projetos que abordem festividades e tradições de diferentes culturas, como quilombolas, indígenas e imigrantes.

2. Uso de linguagens artísticas

- **Proposta:** utilizar a música, a dança, as artes plásticas e o teatro como formas de explorar e valorizar a diversidade cultural.
- **Exemplo prático:** realizar oficinas de danças tradicionais brasileiras ou encenações teatrais que retratem histórias de diferentes povos.

3. Atividades de contação de histórias e trocas de experiências

- **Proposta:** trabalhar histórias e narrativas de diferentes culturas para ampliar o conhecimento e o respeito às diferenças.
- **Exemplo prático:** convidar representantes de comunidades indígenas e quilombolas para contar suas histórias e compartilhar experiências com os alunos.

Propostas para a Gestão

1. Políticas institucionais de promoção da diversidade

- **Proposta:** implementar políticas que garantam a valorização da diversidade cultural na instituição de ensino.
- **Exemplos práticos:** inserir a diversidade cultural como eixo central no projeto político-pedagógico; apoiar grupos de pesquisas que discutam as temáticas da diversidade; e realizar atividades culturais baseadas nas vivências dos servidores como forma de valorizar a cultura no individual e coletivo.

2. Formação continuada de educadores

- **Proposta:** oferecer cursos de formação sobre diversidade cultural e metodologias inclusivas.
- **Exemplos práticos:** realizar oficinas sobre práticas pedagógicas interculturais em parceria com universidades ou ONGs; parcerias com universidades e ONGs para capacitar os professores e demais servidores sobre práticas pedagógicas inclusivas; e incentivar a realização de especializações, como por exemplo a Especialização em Educação, Diversidade e Inclusão Social do IFMS, organizada por membros do GPEDH.

3. Promoção de eventos e festivais culturais

- **Proposta:** organizar eventos escolares que celebrem a diversidade cultural, como feiras culturais e festivais de música e dança.
- **Exemplo prático:** realizar semanas culturais com apresentações e exposições de diferentes tradições e etnias. O IFMS trabalha com o Festival de Arte e Cultura, que pode ser organizado de forma integrada com a gestão, docentes e setores da reitoria.

4. Monitoramento e avaliação da inclusão cultural

- **Proposta:** estabelecer indicadores para avaliar como a diversidade cultural é tratada nas práticas pedagógicas, no ambiente escolar e nas diversas áreas da gestão.
- **Exemplo prático:** aplicar questionários e realizar reuniões com a comunidade escolar, incluindo todos os setores da administração (reitoria e campi) para avaliar a percepção sobre as ações implementadas.

5. Monitoramento de incidentes discriminatórios

- **Proposta:** criar um sistema de denúncia e monitoramento de casos de discriminação.
- **Exemplo prático:** desenvolver um formulário online para que estudantes e servidores/colaboradores possam relatar casos de preconceito, garantindo confidencialidade e resposta adequada.

Cabe destacar que as ideias aqui descritas não esgotam as possibilidades, mas procuram servir como ponto de partida para reflexões que atendam às realidades específicas de cada contexto. O objetivo é promover ações concretas que promovam ambientes escolares mais inclusivos, equitativos e alinhados aos princípios da diversidade.

Dicas Culturais



Entre os muros da Escola (Filme)

Sinopse: Em uma escola de ensino médio na periferia de Paris, um professor enfrenta o desafio de ensinar estudantes de diversos países da África, do Oriente Médio e da Ásia. Ignorando as identidades e culturas dos alunos, ele insiste em métodos tradicionais de ensino.

Direção: Laurent Cantet.



A última floresta (Documentário)

Sinopse: O documentário e a ficção se entrelaçam neste filme que retrata o cotidiano da tribo indígena Yanomami e a luta de seus integrantes para preservá-la.

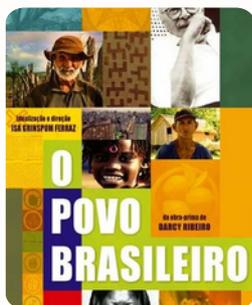
Direção: Luiz Bolognesi, com roteiro de Bolognesi e do xamã yanomami Davi Kopenawa.



Vozes da Diversidade: testemunhos de outras culturas (Documentário)

Sinopse: O documentário reúne depoimentos a respeito da interculturalidade de cinco cidadãos de diferentes etnias/nacionalidades, nomeadamente cigana, venezuelana, paquistanesa, guineense e equatoriana.

Direção: EAPNPortugal.



O Povo Brasileiro (Documentário)

Sinopse: A obra é uma recriação da narrativa de Darcy Ribeiro e discute a formação dos brasileiros, sua origem mestiça e a singularidade do sincretismo cultural resultante dessas características.

Direção: Isa Grinspum Ferraz.



Rio (Filme)

Sinopse: O filme possui uma rica representação da diversidade cultural do Brasil, especialmente da cidade do Rio de Janeiro, apresentando elementos como música, dança e tradições locais.

Direção: Carlos Saldanha.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. **Institui o Estatuto da Igualdade Racial e dá outras providências**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2010/L12288.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.343, de 2 de dezembro de 2010. **Institui o Plano Nacional de Cultura**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2010/L12343.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.835, de 27 de setembro de 2024. **Institui o Sistema Nacional de Cultura e dá outras providências**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2024/L14835.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

CANDAU, Vera Maria. Multiculturalismo e educação: desafios para a prática pedagógica. In: MOREIRA, Antonio Flávio; CANDAU, Vera Maria (orgs.). **Multiculturalismo: diferenças culturais e práticas pedagógicas**. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

FREEPIK. **Imagem gerada com IA**. Disponível em: https://br.freepik.com/imagem-ia-gratis/estilo-de-colagem-de-conscientizacao-sobre-o-dia-do-autismo-com-pessoas_169053281.htm#fromView=keyword&page=3&position=21&uuid=80520c2a-aa6c-482d-a569-1370c227b1fc&query=Cabecas+Multiplas>Imagem de freepik. Acesso em: 19 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural**. UNESCO, 2002. Disponível em: <https://encurtador.com.br/pwOgu>. Acesso em: 20 set. 2024.

PAPPUSWAMY. Umarani. Línguas ameaçadas, minorias étnicas e crise de identidade no subcontinente indiano. **Ciência e Cultura**. São Paulo, v. 71, n. 4, out./dez. 2019.

SANTOS, José Luiz dos. **O que é cultura**. São Paulo: Brasiliense, 2006.

DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL



Rozana Carvalho Pereira

Contextualização

A diversidade étnico-racial é uma realidade presente em diversas sociedades contemporâneas, tem como influência os fatores históricos, sociais e culturais. Compreende-se por diversidade étnico-racial à coexistência de diferentes grupos étnicos e raciais dentro de uma mesma comunidade ou país, cada qual trazendo suas tradições, crenças, línguas e práticas culturais.

No Brasil, por exemplo, a miscigenação resultante da colonização europeia, do tráfico de africanos escravizados e das populações indígenas nativas teve como consequência a construção de uma sociedade multicultural e multirracial.

Estudiosos como Lapolli, Paranhos e Willerding (2022, p. 64) apresentam uma discussão importante com relação a concepção de raça, para eles raça é “uma construção social perversa, que em primeiro momento, teve o objetivo de distinguir pelas diferenças e, posteriormente a isso, acabou culminando em mais um dispositivo de opressão”. Opressão essa que encontramos nas injustiças sociais sofridas pelos povos indígenas e afrodescendentes, por exemplo. Os autores complementam explicando que “as pessoas foram, ao longo dos anos, racializadas, tornaram-se pertencentes a uma outra raça por conta de sua cor da pele”.

Kabengele Munanga, um dos mais renomados teóricos no estudo das questões raciais, apresenta reflexões fundamentais sobre os conceitos de raça e racismo. Segundo ele, o conceito de "raça" é uma construção social e histórica que carece de fundamentação científica no que tange a diferenças biológicas significativas entre grupos humanos. Em sua obra "Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: Identidade nacional versus identidade negra", o autor argumenta que a ideia de raça foi historicamente manipulada para justificar a dominação e a exploração de determinados grupos, particularmente durante o período colonial. Ele afirma que "o conceito de raça, no sentido biológico, já foi desconstruído pela ciência; no entanto, persiste como uma categoria sociocultural" (Munanga, 2019, p. 18).

Quanto ao racismo, Munanga o define como um sistema de opressão baseado na crença de superioridade de uma raça sobre outra, perpetuado por estruturas sociais, econômicas e políticas. Para ele, o racismo vai além das práticas individuais de discriminação, configurando-se como um fenômeno estrutural. Ele destaca que "o racismo é um problema de poder, onde as relações desiguais são mantidas e repro-

duzidas por um sistema que privilegia determinados grupos em detrimento de outros" (Munanga, 2019, p. 22). No Brasil, a população negra, indígena, os refugiados, os povos ciganos entre outros, sofrem, ainda, com o racismo e a discriminação.

Oliveira (2024, p. 4) indica que "o preconceito e a discriminação que os sujeitos exercem sobre os outros, são comportamentos ensinados e herdados de uma cultura e costumes racistas". O autor explica que "assim como se aprende a assumir papéis sociais racistas, o sujeito também pode aprender a assumir papéis sociais antirracistas".

A partir destas concepções, pode-se compreender que discutir a diversidade étnico-racial reside na necessidade de promover a educação do respeito mútuo, da igualdade e da justiça social entre os diversos grupos.

Outro aspecto presente em nossa sociedade refere-se a falta de representatividade em espaços de decisão, por parte dos povos historicamente discriminados. Tal perspectiva resulta em políticas públicas que não atendem às necessidades de todas as comunidades, agravando injustiças sociais. Isto posto, se faz urgente estimular as discussões e estudos e incentivar a representatividade de todos os povos em espaços de decisões.

Compreende-se, portanto, que a valorização da diversidade étnico-racial na educação e nas instituições de ensino é um compromisso ético que deve promover igualdade, respeito às diferenças e extirpar o racismo sobre todos os aspectos.



SAIBA MAIS

Uma abordagem conceitual sobre raça, racismo, identidade e etnia

Esse artigo de autoria de Kabengele Munanga explora a evolução histórica das questões raciais no Brasil, desde a escravidão até os dias atuais, oferecendo uma visão crítica sobre os desafios e avanços no combate ao racismo.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Cotas Raciais: impactos e desafios

Documento elaborado por procuradores do Estado e do Distrito Federal no qual apontam indicadores sobre a importância das cotas raciais como instrumento de justiça social e combate à discriminação.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Conceitos Importantes

Colorismo: é uma forma de discriminação racial baseada na tonalidade da pele, especialmente dentro de um mesmo grupo social. Esse aspecto é considerado um subproduto do racismo estrutural.

Conservas culturais racistas: reproduções racistas aprendidas no meio social.

Cotas raciais: são ações afirmativas que visam combater as desigualdades sociais e raciais, garantindo que pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas tenham oportunidades de educação e trabalho, que lhes foram negadas por séculos.

Discriminação racial: ato de tratar de forma desigual ou injusta uma pessoa ou grupo com base em sua raça ou etnia. Essa prática pode ocorrer em várias esferas, como no trabalho, na educação e na justiça.

Etnia: conjunto de indivíduos que compartilham uma herança cultural, história e tradições comuns. As etnias são identificadas por fatores culturais e sociais mais do que biológicos.

Preconceito: ideia ou julgamento pré-concebido sobre determinado grupo étnico ou racial, frequentemente sem conhecimento ou experiência direta com o grupo.

Raça: categoria socialmente construída que classifica as pessoas com base em características físicas, como cor da pele. Apesar de não ter base biológica sólida, o conceito de raça ainda é utilizado para diferenciar e, em alguns casos, hierarquizar grupos.

Racismo estrutural: conjunto de práticas e políticas que exerce um padrão sistemático de discriminação e desigualdade, solidificado na estrutura e sistemas sociais.

Racismo institucional: conjunto de práticas, políticas e padrões que estão enraizadas dentro das instituições e perpetuam desigualdades raciais, mantendo desvantagens e privilégios baseados na raça.

O que a Lei diz

No Brasil, a legislação sobre diversidade étnico-racial tem sido ampliada nas últimas décadas, buscando combater o racismo e promover a inclusão.

A **Constituição Federal de 1988** já estabelece, em seu Art. 5º, o princípio da igualdade, proibindo qualquer forma de discriminação racial.

Além disso, a **Lei do Crime Racial nº 7.716/1989** criminaliza atos de racismo, definindo sanções para quem praticar ou incitar a discriminação. A **Lei nº 14.532/2023**, que equipara a injúria racial ao crime de racismo, foi publicada no dia 11 de janeiro de 2023 e estabelece pena de reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. Sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva a Lei altera a Lei do Crime Racial (7.716/1989) e o Código Penal (Decreto-Lei n. 2.848/1940) para tipificar como racismo a injúria racial.

Outro marco legal é a **Lei nº 10.639/2003**, que torna obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira e africana nas escolas, com o objetivo de educar e conscientizar sobre as contribuições desses grupos para a formação do país e a **Lei nº 11.645/2008** que acrescenta a obrigatoriedade do ensino da temática indígena.

O **Estatuto da Igualdade Racial** instituído por meio da **Lei nº 12.288/2010** ressalta a importância da promoção do respeito à diversidade cultural e garante políticas públicas que favoreçam a promoção da igualdade racial e étnica, reconhecendo as contribuições de grupos afro-brasileiros e indígenas

Já a **Lei nº 12.711/2012** estabelece as cotas raciais nas universidades públicas federais e instituições de ensino técnico, visando promover o acesso à educação superior para grupos historicamente marginalizados, como negros e indígenas.



A Organização das Nações Unidas (ONU) declarou o período de 2015 a 2024 como a Década Internacional de Afrodescendentes, com o objetivo de promover o reconhecimento, a justiça e o desenvolvimento de pessoas de origem africana em todo o mundo. A iniciativa visa combater o racismo e garantir a proteção dos direitos dessa população.

Propostas Pedagógicas

Com a finalidade de incentivar ações concretas para a valorização da diversidade étnico-racial, a seguir são apresentadas algumas propostas para práticas pedagógicas e de gestão:

1. Incorporação de conteúdos étnico-raciais no currículo

- **Proposta:** inserir a história e a cultura afro-brasileira e indígena em todas as disciplinas, de forma transversal, conforme previsto nas Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008 (o estudo da História da África e dos Africanos, o estudo da História dos Indígenas, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro e do povo indígena nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil).
- **Exemplo prático:** trabalhar com obras de literatura afro-brasileira e indígena, como por exemplo: *Quarto de Despejo*, de Carolina Maria de Jesus e *A Terra dos Mil Povos: história indígena do Brasil contada por um índio*, de Kaka Werá Jecupé, entre outras obras.

2. Projetos interdisciplinares sobre identidade e cultura

- **Proposta:** desenvolver projetos que explorem temas como identidade, ancestralidade e resistência cultural.
- **Exemplo prático:** organizar uma feira cultural que destaque as contribuições das culturas africanas e indígenas na construção da identidade brasileira.

3. Educação antirracista e mediação de conflitos

- **Proposta:** implementar atividades que promovam debates sobre racismo e estratégias para sua superação no ambiente escolar.
- **Exemplos práticos:** realizar rodas de conversa sobre situações de racismo vivenciadas ou observadas pelos estudantes, propondo ações de enfrentamento; e trabalhar com a dramatização, por exemplo, para promover reflexões em grupo sobre os impactos do racismo.

Propostas para a Gestão

1. Formação continuada para educadores

- **Proposta:** oferecer cursos e capacitações sobre educação antirracista, história afro-brasileira e indígena e metodologias inclusivas.
- **Exemplos práticos:** realizar parcerias com universidades e ONGs para capacitar os professores e demais servidores sobre práticas pedagógicas inclusivas; e incentivar a realização de especializações, como por exemplo a Especialização em Educação, Diversidade e Inclusão Social do IFMS, organizada por membros do GPEDH.

2. Monitoramento da implementação das Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008

- **Proposta:** criar mecanismos para acompanhar e avaliar a inclusão de conteúdos étnico-raciais no currículo escolar.
- **Exemplos práticos:** formar comissões escolares para revisar os projetos pedagógicos para identificar lacunas na aplicação das leis; e apoiar docentes e demais servidores na elaboração de atividades e conteúdos que discutam as questões ligadas à diversidade étnico-racial.

3. Espaços de escuta e participação

- **Proposta:** instituir canais para que estudantes, famílias e servidores contribuam na formulação de políticas voltadas à diversidade.
- **Exemplos práticos:** realizar fóruns comunitários para discutir estratégias de inclusão e combate ao racismo; e apoiar grupos de pesquisas que discutem as temáticas ligadas à diversidade e inclusão.

4. Monitoramento de incidentes discriminatórios

- **Proposta:** instituir um sistema de denúncia e monitoramento de casos de discriminação.
- **Exemplos práticos:** desenvolver um formulário online para que estudantes e servidores/colaboradores possam relatar casos de preconceito, garantindo confidencialidade e resposta ágil e adequada; e implementar espaços de escuta para os servidores abordarem questões relacionadas à diversidade.

Propostas como estas podem contribuir para promover uma educação inclusiva e antirracista, bem como propiciar um ambiente de valorização a diversidade étnico-racial.

Dicas Culturais



12 anos de escravidão (Filme)

Sinopse: Em 1841, Solomon Northup, um homem negro livre, é sequestrado e vendido como escravo. Durante doze anos, enfrenta todo tipo de violência e humilhação. Baseado em fatos reais.

Direção: Raul Cortez.



AmarElo - É tudo pra ontem (Documentário)

Sinopse: Protagonizado pelo rapper Emicida, o documentário revisita a história da cultura negra no Brasil e sua influência no cenário cultural atual

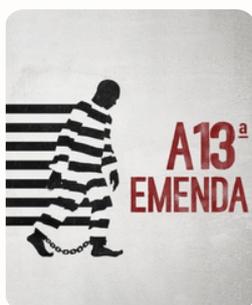
Direção: Fred Ouro Preto.



Cidade de Deus (Filme)

Sinopse: O filme retrata a realidade violenta de uma comunidade no Rio de Janeiro, abordando questões sociais como racismo e desigualdade.

Direção: Fernando Meirelles e Kátia Lund.



A 13ª emenda (Documentário)

Sinopse: O documentário investiga como o sistema prisional dos EUA é usado como uma forma de manter a discriminação racial institucionalizada.

Direção: Ava Marie DuVernay.



Pantera negra (Filme)

Sinopse: Um dos maiores marcos do cinema contemporâneo, o filme da Marvel celebra a cultura africana em um contexto de ficção e aventura, destacando a luta pela preservação das tradições.

Direção: Ryan Coogler.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Disponível em: <https://acesse.one/nikBa>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena" Disponível em: <https://acesse.one/epyQv>. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2010/L12288.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.

FREEPIK. **Imagem gerada com IA**. Disponível em: https://br.freepik.com/imagem-ia-gratis/arte-digital-conceitual-para-a-diversidade-em-todo-o-mundo_390536704.htm#from_element=detail_alsolike>Imagem de freepik. Acesso em: 19 fev. 2025.

LAPOLLI, Edis Mafra; PARANHOS, William Roslino; WILLERDING, Inara Antunes Vieira. **Diversidades: o bê-a-bá para a compreensão das diferenças**. Florianópolis: Pandion, 2022.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

OLIVEIRA Daniel Russell. Aplicação da grupoterapia como prática de intervenção antirracista. **Revista Brasileira de Psicodrama**, v32, e2324, p.1-10, 2024. Disponível em: <https://revbraspsicodrama.org.br/rbp/article/view/680> Acesso em: 29 nov. 2024.

DIVERSIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Jader Antunes de S. Elias



Contextualização

A diversidade das Pessoas com Deficiência (PcD) é um tema fundamental no debate sobre inclusão e direitos humanos. A deficiência não deve ser vista apenas sob a ótica de limitações, mas como parte integrante da pluralidade humana, pois a condição de uma pessoa com deficiência é apenas um dos aspectos que compõem sua identidade, e cada indivíduo com deficiência possui uma trajetória única, delineada por suas interações em sociedade, na família e na cultura.

É relevante discutir sobre esse assunto, devido ao impacto que o preconceito e a exclusão têm sobre as oportunidades de vida dessas pessoas. Durante grande parte da história, as pessoas com deficiência foram colocadas à parte ou tratadas como incapazes de viver de maneira autônoma e completa. Esse estigma, conhecido como capacitismo, resulta em barreiras sociais que impedem a participação ativa das PcD em áreas como educação, mercado de trabalho, cultura e lazer.

No entanto, com o avanço das políticas inclusivas, a sociedade está cada vez mais comprometida em excluir essas barreiras e promover ambientes que respeitem a diversidade. Nesse contexto, é importante ressaltar que "a educação especial e inclusiva é um processo contínuo de transformação das instituições educacionais, que visa garantir a participação de todos os alunos, respeitando suas diferenças e promovendo igualdade de condições de acesso e permanência" (Oliveira *et al.*, 2019, p. 16).

É fundamental que o diálogo sobre a inclusão das PcD seja guiado por princípios de equidade. Isso significa considerar as necessidades próprias de cada tipo de deficiência – sejam elas físicas, sensoriais, intelectuais ou múltiplas – e promover políticas que levem em conta a interseccionalidade. A identidade de uma pessoa não é definida apenas pela deficiência, mas também por sua raça, gênero, orientação sexual e condição socioeconômica, o que cria uma diversidade de experiências dentro do próprio grupo de PcD. Portanto, uma abordagem inclusiva precisa estar atenta a essas particularidades para garantir que todos tenham os mesmos direitos e oportunidades.

A inclusão plena das PcD na sociedade depende tanto de mudanças estruturais, como a implementação de acessibilidade em espaços públicos e serviços, quanto de mudanças de atitude.

É necessário combater o preconceito, promovendo a compreensão de que a deficiência não diminui o valor ou a capacidade de alguém. A verdadeira inclusão não consiste em adaptar a pessoa com deficiência ao mundo, mas em adaptar o mundo para que ele acolha todas as pessoas, independentemente de suas limitações. Afinal, "a verdadeira inclusão requer não apenas a adaptação da pessoa com deficiência à sociedade, mas a transformação das estruturas sociais para acolher todas as pessoas, eliminando barreiras físicas e atitudinais que limitam a participação plena" (Kumada; Souza; Pagaiame, 2022, p. 30).

Trabalhar a diversidade de pessoas com deficiência requer esforços tanto no âmbito pedagógico quanto na gestão. É essencial criar ambientes acessíveis e inclusivos, promovendo a valorização das diferenças e o combate a preconceitos.



SAIBA MAIS

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Este documento é uma referência que orienta políticas inclusivas para PcD, enfatizando a importância de garantir direitos humanos básicos, dignidade e igualdade de oportunidades para essas pessoas em todo o mundo.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Estatuto da Pessoa com Deficiência

A Lei Brasileira de Inclusão estabelece diretrizes claras para o acesso das PcD a todos os setores da sociedade, desde a educação até o mercado de trabalho, e é uma base fundamental na promoção da equidade.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Declaração de Salamanca

Documento internacional que estabelece os princípios da educação inclusiva, defendendo o direito de todos, incluindo as PcD, à educação regular.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Conceitos Importantes

Acessibilidade: conjunto de medidas e condições que permite às PcD o acesso seguro e autônomo a todos os espaços físicos, serviços, produtos e informações. Não só rampas e elevadores, mas também sinalizações em braille, tecnologias assistivas e adaptação de conteúdos digitais.

Barreiras atitudinais: são as atitudes negativas e preconceituosas da sociedade em relação às PcD. Essas barreiras podem ser tão prejudiciais quanto às barreiras físicas, pois limitam a participação das PcD em atividades cotidianas e reforçam estereótipos.

Capacitismo: preconceito ou discriminação contra pessoas com deficiência, baseado na ideia de que essas pessoas são menos capazes ou menos valiosas do que aquelas sem deficiência. O capacitismo pode se manifestar de forma direta, por meio de atitudes preconceituosas, ou de forma indireta, como a falta de acessibilidade nos espaços públicos.

Deficiência física: refere-se a limitações motoras que podem comprometer a mobilidade, o controle de movimentos ou a capacidade de executar determinadas tarefas cotidianas. Inclui condições congênitas, como paralisia cerebral, ou adquiridas, como amputações e lesões na medula espinhal.

Deficiência intelectual: refere-se à condição que afeta o desenvolvimento cognitivo, dificultando a compreensão de conceitos abstratos, a resolução de problemas ou a interação social. A deficiência intelectual se manifesta antes dos 18 anos e exige abordagens educativas e sociais adaptadas às necessidades da pessoa.

Deficiência sensorial: diz respeito a deficiências relacionadas aos sentidos, como a deficiência visual (cegueira ou baixa visão) e a deficiência auditiva (surdez ou perda auditiva parcial). Essas condições exigem adaptações específicas para promover a acessibilidade.

Deficiência múltipla: combinação de duas ou mais deficiências em uma mesma pessoa, como deficiência visual e intelectual, exigindo abordagens educacionais e assistivas específicas.

Inclusão: processo de inserir PcD na totalidade da vida social, educacional e profissional, a fim de garantir igualdade de oportunidade.

Libras (Língua Brasileira de Sinais): Libras é o acrônimo de Língua Brasileira de Sinais, reconhecida como meio legal de comunicação e expressão da Comunidade Surda no Brasil.

Tecnologia assistiva: qualquer produto, equipamento ou sistema feito para preservar ou expandir as capacidades funcionais de PcD. Exemplos incluem softwares de leitura para pessoas com deficiência visual, cadeiras de rodas adaptadas, próteses e aparelhos auditivos.



A acessibilidade digital é um direito garantido às Pessoas com Deficiência (PcD) pela Lei Brasileira de Inclusão, que desde 2016 exige que sites e aplicativos sejam adaptados para proporcionar navegação segura e autônoma para pessoas com deficiências visuais, auditivas e motoras? Isso inclui o uso de tecnologias como leitores de tela, legendas em vídeos e interfaces acessíveis para usuários com mobilidade reduzida.

Segundo o Censo 2022, o Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, o que representa 8,9% da população. Esse número é significativamente menor do que o registrado no Censo de 2010 (45 milhões), devido a mudanças das metodologias. Além disso, o estudo revelou que 47,2% das PcD têm 60 anos ou mais, com maior prevalência entre mulheres negras e nordestinas. Apenas 29,2% dessas pessoas estão no mercado de trabalho, em comparação a 66,4% das pessoas sem deficiência.

O que a Lei diz

No Brasil, a legislação voltada para as pessoas com deficiência tem avançado significativamente nas últimas décadas, buscando garantir a inclusão dessas pessoas em todas as áreas da vida. Abaixo registram-se alguns dos principais marcos legais que protegem e promovem os direitos das PcD:

Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015): também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, essa lei consolida direitos fundamentais como saúde, educação, trabalho e cultura, assegurando que as PcD possam exercer sua cidadania em igualdade de condições com as demais pessoas. A lei também prevê punições para práticas discriminatórias.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006): corroborada pelo Brasil, essa convenção internacional foi um divisor de águas na defesa dos direitos das PcD. Ela estabelece que a deficiência é uma questão de direitos humanos, e não apenas médica, e promove a eliminação de barreiras sociais e institucionais que impedem a inclusão plena.

Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991): determina que empresas com mais de 100 funcionários devem reservar de 2% a 5% de suas vagas para PcD. Essa medida visa aumentar a participação dessas pessoas no mercado de trabalho, garantindo acesso a oportunidades profissionais.

Decreto nº 5.296/2004: estabelece as normas de acessibilidade no Brasil, incluindo a adaptação de edifícios públicos e privados, transportes e meios de comunicação. O decreto também prevê sanções para o descumprimento das normas de acessibilidade.

Lei de Acessibilidade (Lei 10.098/2000): define normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade física, comunicacional e tecnológica, garantindo que as PcD tenham acesso pleno aos serviços públicos e privados.

Propostas Pedagógicas

Com a finalidade de incentivar ações concretas para a valorização da diversidade de pessoas com deficiência, a seguir são apresentadas algumas propostas para práticas pedagógicas e de gestão:

1. Adaptação curricular

- **Proposta:** desenvolver currículos flexíveis que contemplem as necessidades educacionais específicas das PcD.
- **Exemplo prático:** reestruturar atividades e avaliações, permitindo formatos alternativos, como apresentações orais em vez de provas escritas.

2. Metodologias ativas inclusivas

- **Proposta:** adotar metodologias ativas, como aprendizagem baseada em projetos, para estimular a participação de todos os estudantes, incluindo os PcD.
- **Exemplo prático:** realizar projetos que abordem temas como acessibilidade no ambiente escolar, com a participação de estudantes com e sem deficiência.

3. Educação para a diversidade

- **Proposta:** promover atividades que desenvolvam a empatia e valorizem a diversidade entre os estudantes, com foco nos direitos das PcD.
- **Exemplo prático:** organizar rodas de conversa e oficinas sobre os desafios enfrentados pelas PcD.

Propostas para a Gestão

1. Políticas de acessibilidade

- **Proposta:** garantir a acessibilidade física, comunicacional e pedagógica em todas as dependências da instituição de ensino, bem como em materiais escolares e administrativos. Vale ressaltar que a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) estabelece que "a acessibilidade é condição essencial para a efetivação dos direitos das PcDs, devendo ser garantida em todos os espaços educacionais".
- **Exemplo prático:** adaptar rampas, instalar elevadores e garantir materiais didáticos acessíveis, como livros em Braille, adaptação de conteúdos digitais, etc.

2. Políticas institucionais de promoção da diversidade das Pessoas com Deficiência

- **Proposta:** implementar políticas que garantam a valorização da diversidade das pessoas com deficiência na instituição de ensino.
- **Exemplos práticos:** inserir a diversidade das pessoas com deficiência como eixo central no projeto político-pedagógico; e apoiar grupos de pesquisas que discutam as temáticas da diversidade.

3. Formação continuada para gestores e professores

- **Proposta:** realizar cursos e palestras sobre inclusão, diversidade e capacitismo, visando a capacitação da equipe gestora e docentes para atender às demandas das PcD.
- **Exemplos práticos:** promover workshops sobre metodologias inclusivas e tecnologias assistivas; parcerias com universidades e ONGs para capacitar os professores e demais servidores sobre práticas pedagógicas inclusivas; e incentivar a realização de especializações, como por exemplo a Especialização em Educação, Diversidade e Inclusão Social do IFMS, organizada por membros do GPEDH.

4. Parcerias com instituições de apoio

- **Proposta:** estabelecer parcerias com ONGs e instituições especializadas em inclusão para desenvolver projetos e oferecer suporte técnico e emocional às PcD.
- **Exemplo prático:** contatar associações de PcD para oferecer palestras e desenvolver programas de apoio.

5. Monitoramento e avaliação da inclusão

- **Proposta:** criar indicadores para monitorar a efetividade das práticas inclusivas e identificar pontos de melhoria.
- **Exemplo prático:** aplicar questionários e realizar reuniões periódicas para avaliar a percepção de estudantes, professores, familiares e servidores.

6. Monitoramento de incidentes discriminatórios

- **Proposta:** criar um sistema de denúncia e monitoramento de casos de discriminação.
- **Exemplo prático:** desenvolver um formulário online para que estudantes e servidores/colaboradores possam relatar casos de preconceito, garantindo confidencialidade e resposta adequada.

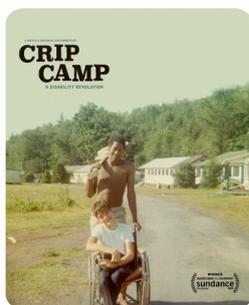
Dicas Culturais



O Escafandro e a Borboleta (Filme)

Sinopse: O filme narra a história real de Jean-Dominique Bauby, editor que, após um derrame, fica paralisado, exceto pela pálpebra esquerda, usando-a para se comunicar e escrever um livro.

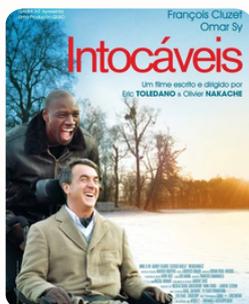
Direção: Julian Schnaber.



Crip Camp: Revolução pela Inclusão (Documentário)

Sinopse: O documentário da Netflix mostra como um acampamento de verão nos anos 70 para jovens com deficiência impulsionou o movimento pelos direitos das PcD nos EUA.

Direção: Nicole Newnham, James Lebrecht.



Intocáveis (Filme)

Sinopse: Baseado em uma história real, o filme retrata a amizade entre um homem tetraplégico e seu cuidador, mostrando como o vínculo entre eles desafia preconceitos e transforma suas vidas.

Direção: Eric Toledano, Olivier Nakache.



Still Alice (Filme)

Sinopse: A premiada atriz Julianne Moore interpreta uma professora de linguística diagnosticada com Alzheimer precoce, explorando os desafios de viver com a perda progressiva de memória.

Direção: Richard Glatzer, Wash Westmoreland.



Cegos, Surdos e Loucos (Filme)

Sinopse: Esta comédia mostra como dois homens, um cego e outro surdo, se envolvem em uma investigação criminal. O filme trata de forma leve as dificuldades e as diferenças entre os personagens.

Direção: Arthur Hiller.

Referências

BRASIL. **Lei nº 8.213/1991. Estabelece as Cotas para Pessoas com Deficiência.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 2 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.098/2000 de Acessibilidade.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 2 set. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.296/2004. Regulamenta a Lei nº 10.048/2000 e a Lei nº 10.098/2000, que tratam da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 2 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 2 set. 2024.

FREEPIK. **Imagem gerada com IA.** Disponível em: https://br.freepik.com/imagem-ia-gratis/homem-no-ponto-de-rolamento_269113709.htm?login=google#fromView=image_search_similar&page=1&position=15&uuid=b4e1483f-a753-434d-ae3d-2e49c0999225&query=pessoa+com+defici%C3%A2ncia+art%C3%ADstico>Imagem de freepik. Acesso em: 19 fev. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2022.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2023.html>. IBGE. Acesso em: 5 set. 2024.

KUMADA, Kate Mamhy Oliveira; SOUZA, Marcia Maurilio; PAGAIMÉ, Adriana. **Fundamentos históricos, filosóficos e pedagógicos da educação especial e inclusiva.** São Paulo: Editora UFABC, 2022.

OLIVEIRA, Elinalva. Alves de; SANTOS, Geandra Cláudia Silva; MATOS, Izabeli Sales; RIBEIRO, Renata Rosa Russo Pinheiro Costa. **Educação Especial.** Fortaleza: EdUECE, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), 2011.** Disponível em: <https://www.who.int/classifications/icf/en/>. Acesso em: 24 set. 2024.

DIVERSIDADE DE GÊNERO

Michele Nakazato



Contextualização

Antes de nascermos, antes mesmo de respirarmos fora do ventre materno, paira a curiosidade para saber se é “menino” ou “menina”. Em 2008, a americana Jenna Karvunidis, apontada como a criadora do “Chá de Revelação”, resolveu fazer uma festa para descobrir junto com seu esposo, amigos e familiares o gênero atribuído ao bebê. Ela preparou um bolo com recheio rosa e outro com recheio azul e pediu para sua cunhada verificar o resultado do exame do bebê e levar à festa o bolo com o recheio correspondente ao sexo. Assim, o bolo da festa de Jenna foi o do recheio rosa para anunciar a chegada de sua filha (Barifouse, 2019).

Com essa história, percebe-se toda a simbologia ligada às questões das diferenças do sexo, da forma biológica do ser humano e suas genitálias com alusão às cores rosa ou azul. A mãe usa a cor rosa para a menina e a cor azul para o menino. Isso tem muito a ver com questões sociais e culturais. Logo, ser menino ou menina, homem ou mulher, está ligado ao gênero que é construído socialmente (Jesus, 2012). No entanto, o gênero ultrapassa as questões biológicas e fisiológicas, é a forma de autopercepção e expressão individual na sociedade. Ou seja, a diversidade de gênero está relacionada como o indivíduo se percebe e se apresenta ao mundo.

A diversidade de gênero transcende o binário masculino-feminino, desafiando as normas sociais que atribuem identidades de gênero ao nascimento. Existem aqueles que se percebem além dos gêneros convencionados e atravessam para outras formas de expressão de si, que são os transgêneros ou trans. Como o próprio prefixo da palavra, originado do latim, traduz: ‘trans’ é o que vai além, significa através de, além de. Pessoas transgênero são aquelas que não se reconhecem nos padrões binários.

As questões de gênero perpassam por fatores sociais, culturais, econômicos e políticos. Nesse sentido, tem-se como exemplo do sistema patriarcal, no qual as relações de poder são baseadas na subordinação das mulheres aos homens e no reforço de papéis hierarquizados entre os gêneros. O patriarcado enfatiza as diferenças sexuais para explicação da divisão social e sexual do trabalho, limitando as mulheres à esfera privada e reservando aos homens a esfera pública.

De acordo com Dilveira (2016), o patriarcado atribui ao masculino características culturais e racionais, enquanto reduz o feminino ao campo natural e emocional.

A mulher é vista como responsável pela reprodução e pelos assuntos domésticos, enquanto o homem domina o espaço público e o trabalho intelectual. Na década de 1970, com as transformações do capitalismo e o avanço da globalização, conforme Fernandes (2016), as pautas feministas ganharam força e passaram a questionar as bases dessa estrutura, dando visibilidade às questões de gênero e direitos das mulheres.

Outro fato que ilustra as mudanças pelas quais a sociedade passa é descrito na Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 527/DF, na qual

garantiu-se o direito de transferência de mulheres transexuais em situação de prisão para presídios femininos. Ou seja, apesar de a Constituição brasileira fazer referência à igualdade entre os sexos, atualmente, o direito protege, também, a igualdade entre os gêneros (Brasil, 2021).

Em suma, a construção social do gênero, evidenciada pela simbologia presente em práticas como o 'chá revelação', por exemplo, demonstra a fluidez e a complexidade das identidades de gênero. Ao compreendermos as categorias de gênero como dinâmicas e em constante transformação, desafiamos normas patriarcais que perpetuam desigualdades e estereótipos. A luta por direitos e reconhecimento das diversas identidades de gênero é fundamental para uma sociedade mais justa, onde cada indivíduo possa se expressar de forma autêntica e livre de preconceitos.



SAIBA MAIS

Diversidade de gênero - mulheres

O texto de autoria da Professora Dra. Rosa Maria Godoy Silveira explica com maior profundidade a diversidade entre homens e mulheres como desigualdade, a luta das mulheres por direitos e a violência contra mulheres no Brasil.

Link de acesso: [clique aqui](#).

Mulheres: direito, história e feminismo

O livro foi organizado pelas pesquisadoras Roberta O. Lima, Vivian Marcello F. Caetano e Maila de O. Bianor e traz reflexões sobre a condição feminina na sociedade brasileira e os problemas enfrentados pela mulher até os dias atuais.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Conceitos Importantes

Binarismo de gênero: é a classificação do gênero em apenas duas categorias opostas e excludentes: masculino e feminino. Essa visão simplificada da identidade de gênero pressupõe que todos os indivíduos se encaixam em um desses dois polos, ignorando a diversidade de experiências e identidades que existem além desse espectro binário.

Construção social do gênero: ideia de que as diferenças entre homens e mulheres não são apenas biológicas, mas também moldadas por normas, valores e expectativas sociais que impõem papéis específicos para cada gênero.

Desigualdade de gênero: A desigualdade de gênero ocorre quando há privilégio de um gênero em detrimento de outro, ou outros.

Divisão social e sexual do trabalho: estrutura que atribui funções e responsabilidades diferentes a homens e mulheres, geralmente subordinando as mulheres às funções domésticas e de cuidado, enquanto os homens dominam o espaço público e profissional.

Estereótipos de gênero: generalizações e expectativas associadas a características ou comportamentos específicos de homens e mulheres, frequentemente usados para justificar a desigualdade de direitos e oportunidades.

Feminismo: é um movimento social e político e cultural que defende o fim do sexismo e da dominação masculina.

Machismo: é a crença na superioridade masculina que se manifesta em diversas formas de discriminação e violência contra as mulheres.

Misoginia: é um sistema de opressão que se baseia no ódio e no desprezo pelas mulheres, perpetuando estereótipos de gênero e desigualdades.

Patriarcado: sistema social e cultural baseado na hierarquização de gêneros, no qual os homens são colocados em posições de poder e privilégio, enquanto as mulheres são subordinadas, limitadas principalmente à esfera privada.

O que a Lei diz

Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995: proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Art. 1º - É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015).

Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997 (Lei das eleições): destaque para o seu artigo 10 (alterado pela lei nº 12.034, de 2009), que institui as cotas eleitorais de gênero. Estabelece que cada partido deve preencher um percentual mínimo de 30% (trinta por cento) e máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo.

Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha): cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

Lei nº 14.942, de 31 de julho de 2024: combate à violência de gênero - prevê a instalação de bancos vermelhos, em espaços públicos, com mensagens de reflexão sobre a violência contra a mulher e contatos para denúncia e suporte a vítimas — como o número de telefone da Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180. A nova lei prevê a inclusão do Projeto Banco Vermelho na campanha Agosto Lilás, mês voltado para a divulgação de medidas de proteção à mulher e campanhas de combate à violência de gênero.

Propostas Pedagógicas

Com a finalidade de incentivar ações concretas para a valorização da diversidade de gênero a seguir são apresentadas algumas propostas para práticas pedagógicas e de gestão:

1. Inserção de temas de gênero no currículo escolar

- **Proposta:** integrar conteúdos que discutam conceitos relacionados à diversidade de gênero, desigualdades e direitos humanos em disciplinas como História, Sociologia e Artes etc.
- **Exemplos práticos:** realizar aulas de História focada nos movimentos feministas globais e locais, promovendo debates sobre as conquistas e desafios enfrentados por mulheres ao longo do tempo; e realizar aulas de História que discutam as lutas de gêneros.

2. Utilização de literatura inclusiva

- **Proposta:** adotar livros e materiais didáticos que representam diferentes identidades e expressões de gênero.
- **Exemplo prático:** trabalhar com a obra *Malala: A menina que queria ir para a escola* para discutir questões de igualdade de gênero e o direito à educação.

3. Realização de oficinas temáticas

- **Proposta:** promover oficinas interativas para discutir preconceitos de gênero e construir práticas de respeito mútuo.
- **Exemplo prático:** organizar uma oficina sobre a desconstrução de estereótipos com a atividade *Brinquedos de todos*, incentivando os estudantes a refletirem sobre como os brinquedos são rotulados; e celebração de datas significativas.

4. Promover ações em datas comemorativas

- **Proposta:** comemorar datas como o Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência (11 de fevereiro), Dia Internacional da Mulher (8 de março) ou o Dia Internacional da Visibilidade das Pessoas Trans (31 de março) com eventos educativos que abordem questões de gênero.
- **Exemplo prático:** planejar rodas de conversa com profissionais trans para compartilhar suas histórias e desafios, seguido de uma exposição de cartazes feitos pelos alunos.

Propostas para a Gestão

1. Formação continuada para educadores

- **Proposta:** oferecer capacitações regulares sobre diversidade de gênero e práticas inclusivas.
- **Exemplos práticos:** realizar um workshop com especialistas da área; parcerias com universidades e ONGs para capacitar os professores e demais servidores sobre práticas pedagógicas inclusivas; e incentivar a realização de especializações, como por exemplo a Especialização em Educação, Diversidade e Inclusão Social do IFMS, organizada por membros do GPEDH.

2. Criação de espaços de escuta e diálogo

- **Proposta:** implantar grupos de apoio e diálogo com alunos, famílias e servidores, sobre diversidade de gênero.
- **Exemplo prático:** implementar um *Círculo de Conversa Inclusivo* para discutir temas ligados à diversidade de gênero.

3. Políticas institucionais de promoção da diversidade de gênero

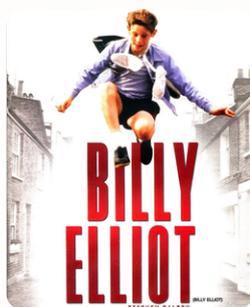
- **Proposta:** implementar políticas que garantam a valorização da diversidade de gênero.
- **Exemplos práticos:** inserir a diversidade de gênero como eixo central no projeto político-pedagógico; e apoiar grupos de pesquisas que discutam as temáticas da diversidade.



O tema 'gênero' está entre os 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para atingir as metas da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), no Brasil e no mundo. Conhecido também como ODS 5 tem a descrição: "Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas".

A maioria das travestis preferem ser tratadas no feminino. A travesti, as travestis.

Dicas Culturais



Billy Elliot (Filme)

Sinopse: Billy Elliot, um garoto de 11 anos de uma pequena cidade inglesa, troca o boxe pelo balé, encantado pela dança. Com o apoio de sua professora, enfrenta a oposição do pai e do irmão para seguir seu sonho.

Direção: Stephen Daldry.



Valente (Filme)

Sinopse: A princesa Merida, criada para ser rainha, prefere a liberdade e o arco e flecha às tradições do reino. Determinada a seguir seu próprio caminho, desafia a tradição ao rejeitar um casamento arranjado.

Direção: Brenda Chapman, Mark Andrews.



As Sufragistas (Filme)

Sinopse: Baseado em fatos reais, o filme se passa no Reino Unido no final do século XIX. Mostra o início da luta do movimento feminista e a história de mulheres que enfrentaram seus limites na luta por igualdade e pelo direito de voto.

Direção: Sarah Gavron.



Estrelas Além do Tempo (Filme)

Sinopse: A história de Katherine Johnson, Dorothy Vaughn e Mary Jackson, três mulheres afro-americanas brilhantes que, desafiando barreiras de gênero e raça, contribuíram para o histórico lançamento orbital de John Glenn, transformando a Corrida Espacial e inspirando gerações.

Direção: Theodore Melfi.



Radioactive (Filme)

Sinopse: O filme retrata a vida de Marie Curie, cientista polonesa que, junto com seu marido, descobriu a radioatividade. Mostra sua luta contra o preconceito de gênero e sua contribuição pioneira para a ciência, da infância à sua morte.

Direção: Marjane Satrapi.

Referências

BARIFOUSE, Rafael. Por que a 'criadora do chá de revelação' se arrepende de ter ajudado a lançar essa moda. **BBC News Brasil em São Paulo**. 5 dez. 2019. Disponível em: <https://encurtador.com.br/X2L0p>. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias e dá outras providências**. Disponível em: <https://l1nk.dev/i6aHr>. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para eleições**. Disponível em: <https://acesse.one/3Mov0>. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher**. Disponível em: <https://l1nk.dev/av1s2>. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - Enfam, 2021. Disponível em: <https://encurtador.com.br/MocPU>. Acesso em: 6 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.942, de 31 de julho de 2024. Altera a Lei nº 14.448, de 9 de setembro de 2022, para prever o Projeto Banco Vermelho, ações de conscientização em lugares públicos e premiação de projetos no âmbito do Agosto Lilás**. Disponível em: <https://acesse.one/VMJGa>. Acesso em: 22 nov. 2024.

FERNANDES, Bernardo. Modernidade, Globalização e Diversidade Cultural. In: ZENAIDE, Maria de Nazaré Tavares, SILVEIRA, Rosa Maria Godoy, FERREIRA, Lúcia de Fátima Guerra (Orgs.). **Educando em direitos humanos: fundamentos culturais**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2016, p. 13-24.

FREEPIK. **Imagem gerada com IA**. Disponível em: https://br.freepik.com/imagem-ia-gratis/vista-de-maos-com-os-punhos-para-cima-para-a-celebracao-do-dia-da-mulher_144477723.htm#fromView=image_search_similar&page=1&position=10&uuid=79f6f995-6b25-46b6-ae5e-f3be8f0b1c28&query=diversidade+de+g%C3%AAnero>Imagem de freepik . Acesso em: 19 fev. 2025.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2. ed. rev. e amp. E-book. Brasília, 2012.

SILVEIRA, Rosa Maria Godoy. Diversidade de Gênero: mulheres. In: ZENAIDE, Maria de Nazaré Tavares, SILVEIRA, Rosa Maria Godoy, FERREIRA, Lúcia de Fátima Guerra (Orgs.). **Educando em direitos humanos: fundamentos culturais**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2016, p. 55-74.

DIVERSIDADE SEXUAL

Gesilane de O. Maciel José



Contextualização

Para compreender a diversidade sexual, é fundamental, inicialmente, distinguir os conceitos de sexo, gênero, identidade de gênero e orientação sexual.

O **sexo** é influenciado por fatores genéticos e biológicos. O sexo biológico refere-se às características que a pessoa possui ao nascer, como cromossomos, genitália e composição hormonal. Inicialmente, isso implica que a pessoa pode nascer macho, fêmea ou intersexual (Reis, 2021).

O **gênero** se opõe a visões que vinculam diferenças entre homens e mulheres a características biológicas, destacando que essas distinções são, na verdade, sociais e históricas. O gênero abrange as diversas formas de masculinidades e feminilidades, refletindo construções sociais, culturais e políticas. Ele envolve a configuração de identidades, papéis sociais, representações e a distribuição de recursos e poder, além de lidar com as hierarquias entre os que são considerados homens e mulheres ao longo do tempo e em diferentes sociedades (MEC, 2007).

A **identidade de gênero** diz respeito a percepção que uma pessoa tem de si, como se sente e se apresenta para si e para os demais como masculino, feminino ou ainda uma combinação de ambos, independente do sexo biológico quanto da orientação sexual (MEC, 2007; Reis, 2018).

A **orientação sexual** refere-se à inclinação dos desejos afetivos e à atração por outros, que podem se direcionar a pessoas de sexos diferentes (heterossexualidade), do mesmo sexo (homossexualidade) ou de ambos os sexos (bissexualidade). É importante notar que essas orientações são diversas e dinâmicas em suas expressões. O conceito de orientação sexual reconhece um amplo espectro de manifestações e práticas, desafiando visões rígidas (MEC, 2007).

Considerando esses conceitos, nota-se que a diversidade sexual ultrapassa as questões genéticas e biológicas; ela envolve a sexualidade humana incluindo as dimensões afetivas e sexuais. É importante entender que a orientação sexual não é uma escolha, mas algo intrínseco ao indivíduo.

No Brasil, essa diversidade é marcada por contradições: por um lado, os valores tradicionais como a virgindade e a castidade são valorizados; por outro lado, há a ce-

lebração da sensualidade, como por exemplo, em festas como o carnaval. Além disso, há discursos que fomentam a intolerância em relação a comportamentos que não se alinham a heteronormatividade. Apesar de ser o país com o maior número de participantes em paradas do orgulho LGBTQIA+, ainda enfrenta altos índices de violência e violação de direitos, especialmente contra aqueles que não se encaixam nos padrões de sexualidade e identidade de gênero.

Segundo dados do Observatório de Mortes e Violências LGBTI+ (2023), no Brasil um LGBTQIA+ é assassinado a cada 38 horas. De 2020 a 2023, houve uma média de 264 mortes violentas desse público. Ainda que seja um indicador elevado, presume-se que esse quantitativo seja subnotificado no país, considerando a ausência de dados governamentais.

Um Estado democrático não pode permitir práticas que marginalizam ou criminalizam pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero. O estigma que envolve essas identidades é frequentemente considerado um desvio moral, limitando direitos básicos, como a liberdade de movimento, expressão e acesso a serviços essenciais.

O desafio para o Estado brasileiro é mudar valores e práticas institucionais que sistematicamente violam os direitos da comunidade LGBTQIA+. Isso requer uma colaboração entre a sociedade civil, espaços acadêmicos e a formulação de políticas públicas para combater a exclusão e promover a inclusão social. A Constituição de 1988 foi um marco na luta pelos direitos humanos (Brasil, 1988), mas a realidade é que muitos ainda enfrentam exclusão, onde a orientação sexual e identidade de gênero se tornam elementos que agravam a vulnerabilidade.

Os movimentos sociais têm se empenhado em denunciar discriminações e garantir direitos humanos, enquanto a população LGBTQIA+ tem se mobilizado, ganhando visibilidade e inserindo suas demandas nas agendas políticas.

Com relação ao contexto educacional, historicamente, a escola brasileira foi estruturada com base nos padrões da heteronormatividade, privilegiando um único modelo: o masculino, branco e heterossexual. Como aponta a pesquisadora Louro (1997), aqueles que não se encaixam nessa norma são considerados minorias e frequentemente marginalizados nas discussões curriculares, que se concentram na maioria.

Na educação, há diversas políticas e iniciativas voltadas à promoção da equidade de gênero, identidade de gênero e orientação sexual, visando o combate ao sexismo (discriminação ou preconceito baseado no sexo ou gênero de uma pessoa) e à ho-

mofobia (que se refere a discriminação ou aversão contra pessoas que são homossexuais ou que não se encaixam nas normas tradicionais de gênero). Entretanto, as políticas educacionais precisam avançar nessas discussões.

As políticas educacionais sobre sexualidade têm se restringido à dimensão, de todo modo importante, dos direitos à saúde sexual e reprodutiva. Ao se falar em diversidade sexual é importante situar questões relativas a gênero e sexualidade no terreno dos direitos humanos. Isso favorece o reconhecimento da legitimidade de suas múltiplas e dinâmicas formas de expressão de identidades e práticas, bem como a promoção de políticas que garantam a igualdade de direitos e oportunidades a todos indivíduos e grupos discriminados em face de sua orientação sexual, identidade de gênero, ou expressão de gênero (MEC, 2007).

Isso implica dizer que as políticas educacionais devem ir além da abordagem limitada aos aspectos de saúde sexual e reprodutiva. É fundamental que as escolas integrem a diversidade sexual e de gênero em seus currículos, promovendo uma educação que respeite e celebre as identidades de todos os estudantes.

Além disso, é necessário criar ambientes escolares seguros e acolhedores, onde estudantes LGBTQIA+ possam expressar sua identidade sem medo de discriminação ou violência. Para evidenciar a gravidade do problema, nos anos de 2015-2016, a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT) realizou uma pesquisa nacional com estudantes LGBTQIA+ no ambiente escolar, atingindo 1.016 estudantes de 13 a 21 anos, de todos os estados brasileiros e o Distrito Federal (exceto Tocantins). Os indicadores demonstram que:

- 60% se sentiram inseguros na escola devido à sua orientação sexual.
- 43% se sentiram inseguros em razão de sua identidade/expressão de gênero.
- 73% foram agredidos verbalmente em virtude de sua orientação sexual.
- 68% foram agredidos verbalmente na escola devido à sua identidade/expressão de gênero.
- 56% dos estudantes LGBTQIA+ foram assediados sexualmente na escola. Desses casos, 36% dos respondentes afirmaram que a resposta dos profissionais para impedir as agressões foi "ineficaz"; e 39% afirmaram que nenhum membro da família falou com alguém da equipe de profissionais da escola quando o estudante sofreu agressão ou violência.
- Os estudantes LGBTQIA+ tinham duas vezes mais probabilidade de ter faltado à escola se sofreram níveis mais elevados de agressão relacionada à sua orientação sexual.

- Os estudantes LGBTQIA+ que vivenciaram níveis mais elevados de agressão verbal devido à sua orientação sexual ou expressão de gênero (quase sempre ou frequentemente) tinham 1,5 vezes mais probabilidade de relatar níveis mais elevados de depressão.
- Para 64% dos estudantes não existia nenhuma disposição no regulamento da escola (ou desconheciam a existência) a este respeito.
- Apenas 8,3% dos estudantes afirmaram que o regulamento da escola tinha alguma disposição sobre orientação sexual, identidade/expressão de gênero, ou ambas (ABGLT, 2016).

Diante do problema, o documento aponta algumas recomendações, entre elas:

- Os currículos dos cursos de formação inicial de professores devem incluir conteúdos sobre diversidade sexual e promover formação contínua para que educadores estejam preparados para acolher estudantes LGBTQIA+ e lidar com problemas relacionados.
- É essencial criar e utilizar materiais pedagógicos baseados em evidências, que promovam o respeito por todos, integrados à educação em direitos humanos.
- Além disso, deve haver supervisão das práticas de ensino para garantir a implementação desses conteúdos.
- É necessário estabelecer canais para que estudantes LGBTQIA+ possam denunciar discriminação e violência, com mecanismos de acompanhamento.
- Também é fundamental aprovar leis contra crimes de ódio e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, e alocar recursos para pesquisas sobre a comunidade LGBTQIA+.
- Por fim, uma campanha de sensibilização nos meios de comunicação deve ser realizada para abordar os impactos da discriminação e do bullying contra estudantes LGBTQIA+ (ABGLT, 2016).

Em resumo, a realidade brasileira, marcada por contradições e altos índices de violência contra a população LGBTQIA+, exige um comprometimento sério por parte do Estado e da sociedade para mudar paradigmas que marginalizam e discriminam.

As iniciativas educacionais devem ir além da saúde sexual, incorporando uma perspectiva de direitos humanos que reconheça e valorize as múltiplas expressões de identidade. O ambiente escolar deve ser transformado em um espaço de acolhimento, onde todos os estudantes se sintam seguros e respeitados. Isso implica na formação de professores, na criação de materiais pedagógicos adequados e na implementação de políticas que garantam a igualdade de direitos.

É necessário, portanto, que as vozes da comunidade LGBTQIA+ sejam ouvidas e que mecanismos de denúncia e apoio sejam estabelecidos nos contextos escolares.

As campanhas de conscientização contínuas podem ajudar a construir um futuro em que a diversidade sexual seja reconhecida e valorizada, permitindo que todos exerçam sua cidadania plenamente, sem medo ou preconceito. O desafio é grande, mas a construção de uma sociedade mais justa e igualitária começa na educação e no respeito à diversidade.

A valorização da diversidade sexual no ambiente educacional é um passo essencial para construir uma escola inclusiva, que respeite e acolha todas as orientações afetivo-sexuais.



SAIBA MAIS

Manual de Comunicação LGBTI+ (Aliança Nacional LGBTI; GayLatino)

Este Manual apresenta a terminologia mais atualizada sobre a população LGBTQIA+, trazendo à discussão temas importantes para o debate nacional e internacional sobre seus direitos.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Diversidades: O bê-á-bá para a compreensão das diferenças (Édis Mafra Lapolli; William Roslindo Paranhos; Inara Antunes Vieira Willerding)

O livro aborda as construções sociais que estruturam a sociedade, discutindo binarismo, etnocentrismo, patriarcalismo, grupos minorizados e as relações entre diversidade, diferença, identidade e lugar de fala. O acesso ao material é gratuito.

Link de acesso: Uma abordagem conceitual sobre raça, racismo, identidade e etnia

Esse artigo explora a evolução histórica das questões raciais no Brasil, desde a escravidão até os dias atuais, oferecendo uma visão crítica sobre os desafios e avanços no combate ao racismo.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Conceitos Importantes

Na década de 1990, a sigla original do movimento, GLS, que incluía gays, lésbicas e simpatizantes, ganhou destaque. Contudo, com o tempo, o "S" foi eliminado, e a sigla se adaptou à crescente necessidade de maior representatividade em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Dessa forma, LGBTQIA+ surgiu como um acrônimo que inclui lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros (travestis e transexuais), queer, intersexuais, assexuais e o símbolo "+" para reconhecer a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero dentro da comunidade.

Sigla LGBTQIA+:

L (lésbicas): mulheres que sentem atração afetiva ou sexual pelo mesmo gênero, ou seja, por outras mulheres.

G (gays): homens que sentem atração afetiva ou sexual pelo mesmo gênero, ou seja, por outros homens.

B (bissexuais): refere-se a homens e mulheres que se sentem atraídos afetiva ou sexualmente por pessoas de ambos os gêneros. É importante notar que a bissexualidade não está relacionada a poligamia, promiscuidade ou infidelidade, comportamentos que podem ocorrer em qualquer orientação sexual.

T (transgênero): diferentemente das anteriores, a letra T se refere a identidades de gênero. Conhecidas como "pessoas trans", elas podem ser transgênero (homem ou mulher), travestis (com identidade feminina) ou não-binárias, que não se identificam exclusivamente como homem ou mulher.

Q (queer): pessoas queer são aquelas que desafiam as normas tradicionais de gênero. A teoria queer propõe que a orientação sexual e a identidade de gênero são construções sociais, não meramente biológicas.

I (intersexo): pessoas intersexo possuem características biológicas que não se encaixam nas categorias binárias de masculino ou feminino, incluindo variações em cromossomos, genitais e hormônios.

A (assexual): as pessoas assexuais não sentem atração sexual por outros, independentemente do gênero. Existem diferentes graus de assexualidade, e essas pessoas frequentemente não priorizam relações sexuais.

+: O sinal de “mais” no final da sigla serve para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo, mas que não são explicitamente mencionadas antes do símbolo.

Outros conceitos:

Heteronormatividade: um sistema que impõe a heterossexualidade como única opção válida, marginalizando outras formas de amor e expressão de gênero.

Homofobia: aversão e preconceito em relação a pessoas homossexuais, que leva a atitudes discriminatórias e violentas.

Interseccionalidade: a ideia de que as identidades sociais se cruzam e se influenciam mutuamente, como raça, classe, gênero e orientação sexual.

Pessoa não-binária: indivíduo cuja identidade de gênero não se encaixa nos padrões binários masculino e feminino, podendo ser uma combinação de ambos.

Pessoa trans: pessoa transexual, indivíduo cuja identidade de gênero difere do sexo que lhe foi designado no nascimento.

Sexismo: discriminação baseada no sexo, que geralmente afeta mulheres e reforça papéis de gênero tradicionais, incluindo a crença de que um sexo ou gênero é intrinsecamente superior a outro.

Transfobia: preconceito, ódio ou intolerância contra pessoas transexuais, baseado na crença de que a identidade/expressão sexual de uma pessoa deve corresponder ao seu sexo biológico.



VOCÊ SABIA ?

A Bandeira do Orgulho LGBTQIA+ representa a diversidade humana e as cores significam:

- Vermelho: Vida
- Laranja: Cura / saúde
- Amarelo: Luz do sol
- Verde: Natureza
- Azul: Arte
- Lilás: Espírito



Segundo a Enciclopédia LGBTI+ (Reis, Casal, 2024), há outras Bandeiras que representam o movimento, entre elas destacamos:

Bandeira do Orgulho Bissexual



Bandeira do Orgulho dos Gays



Bandeira do Orgulho das Lésbicas



Bandeira do Orgulho Genderqueer



Bandeira do Orgulho Assexual



Bandeira do Orgulho Não-Binário



Bandeira do Orgulho Pansexual



Bandeira do Orgulho Intersexo



Bandeira do Orgulho das Pessoas Trans



Bandeira do Orgulho Arromântico



Bandeira Inclusiva e Progressista do Orgulho LGBTQIA+



O que a Lei diz

Constituição Federal de 1988: estabelece em seu Art. 3, que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988).

Com relação a direitos específicos do público LGBTQIA+, destacamos alguns:

Uso do nome social - Decreto nº 8.727/2016: dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O nome social é o nome escolhido por travestis e transexuais conforme o gênero com o qual se identificam, independentemente do nome no registro de nascimento. Esse nome pode ser utilizado em diversos contextos, como atendimentos no SUS, inscrições para o Enem e em serviços bancários. No contexto escolar, a Resolução nº 1/2018 do CNE estabelece a possibilidade de uso do nome social de travestis e transexuais nos registros escolares da educação básica.

Cura gay - Resolução 001/99 do Conselho Federal de Psicologia: proíbe qualquer tentativa de "cura" de pacientes homo ou bissexuais, estabelecendo sanções para psicólogos que desrespeitarem essa norma, incluindo a possibilidade de perder o registro profissional. Médicos e psiquiatras que fizerem o mesmo podem ser denunciados ao Conselho Regional de Medicina.

União estável, casamento, família e adoção - a Resolução nº 175/2013: dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo.

Combate a discriminação por gênero ou orientação sexual na escola: o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que as escolas públicas e privadas têm a obrigação de combater discriminações por gênero, por identidade de gênero e por orientação sexual. No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5668, o Plenário interpretou o dispositivo do Plano Nacional de Educação – PNE (Lei 13.005/2014) para reconhecer a obrigação das instituições de ensino nesse sentido.

Propostas Pedagógicas

Com a finalidade de incentivar ações concretas para a valorização da diversidade sexual, a seguir são apresentadas algumas propostas para práticas pedagógicas e de gestão:

1. Incorporação de temáticas LGBTQIA+ no currículo

- **Proposta:** trabalhar temas relacionados à diversidade sexual por meio de disciplinas, projetos e atividades interdisciplinares.
- **Exemplo prático:** desenvolver aulas sobre a história do movimento LGBTQIA+, destacando as lutas por direitos civis.

2. Oficinas de sensibilização e diálogo

- **Proposta:** realizar oficinas que promovam o debate sobre estereótipos e preconceitos relacionados à diversidade sexual.
- **Exemplo prático:** criar rodas de conversa mediadas por especialistas, utilizando filmes ou documentários como disparadores.

3. Uso de literatura e cultura LGBTQIA+ como recursos didáticos

- **Proposta:** incorporar obras literárias e artísticas que abordem temáticas LGBTQIA+ nas aulas de Língua Portuguesa, Artes e outras disciplinas.
- **Exemplo prático:** organizar um evento literário-cultural, com apresentações artísticas e exposições de trabalhos produzidos pelos estudantes, promovendo leituras dramáticas de trechos do livro e exposição de murais e desenhos.

Propostas para a Gestão

1. Formação continuada para educadores

- **Proposta:** promover cursos e palestras para capacitar professores e gestores sobre diversidade sexual e direitos humanos.
- **Exemplos práticos:** parcerias com ONGs ou universidades para realizar formação sobre a diversidade sexual; parcerias com universidades e ONGs para capacitar os professores e demais servidores sobre práticas pedagógicas inclusivas; e incentivar a realização de especializações, como por exemplo a Especialização em Educação, Diversidade e Inclusão Social do IFMS, organizada por membros do GPEDH.

2. Elaboração de políticas de prevenção ao preconceito

- **Proposta:** criar e implementar políticas institucionais que garantam um ambiente seguro e respeitoso para estudantes LGBTQIA+.
- **Exemplo prático:** inserir no regimento interno medidas específicas contra LGBTfobia.

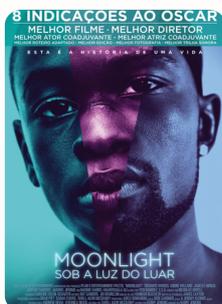
3. Apoio psicológico e grupos de apoio

- **Proposta:** disponibilizar suporte psicológico e criar grupos de acolhimento para estudantes LGBTQIA+.
- **Exemplo prático:** instituir um grupo de apoio na escola, com encontros regulares para discutir questões de identidade e sexualidade.

4. Monitoramento de incidentes discriminatórios

- **Proposta:** criar um sistema de denúncia e monitoramento de casos de discriminação.
- **Exemplo prático:** desenvolver um formulário online para que estudantes e servidores/colaboradores possam relatar casos de preconceito, garantindo confidencialidade e resposta adequada.

Dicas Culturais



Moonlight, sob a luz do luar (Filme)

Sinopse: A trama acompanha a trajetória de Chiron, um rapaz negro e homossexual vivendo na periferia de Miami. São mostradas três etapas de sua vida, permeadas por violência e criminalidade, até a aceitação de sua sexualidade.

Direção: Barry Jenkins.



Hoje eu quero voltar sozinho (Filme)

Sinopse: O filme brasileiro acompanha Leonardo, um adolescente cego em busca de independência, que vive descobertas sobre sexualidade e autoconhecimento com a chegada de Gabriel, seu novo colega.

Direção: Daniel Ribeiro.



Sobre vivências (Documentário)

Sinopse: O documentário (Sobre)Vivências apresenta 14 relatos de pessoas LGBTQIA+ sobre preconceitos de gênero e sexualidade, buscando dar voz a essa comunidade e combater a estigmatização. Disponível no YouTube.

Direção: Gabriel Celestino.



Conversas que inspiram (Documentário)

Sinopse: O documentário, produzido pelo Grupo Dignidade com apoio do Instituto Unibanco e disponível no YouTube, aborda as experiências de pessoas LGBTQIA+ no ambiente escolar, destacando desafios e conquistas.

Direção: Grupo Dignidade.



Indianara (Documentário)

Sinopse: O documentário retrata a luta da ativista Indianara Siqueira em defesa dos direitos LGBTQIA+, mostrando a força e a resiliência dessas pessoas na busca por um lugar de respeito e dignidade.

Direção: Aude Chevalier-Beaumel e Marcelo Barbosa.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm. Acesso em: 21 set. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução 001/99, estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da orientação sexual**. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf. Acesso em: 21 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Resolução nº 1, de 19 de janeiro de 2018. Define o uso do nome social de travestis e transexuais nos registros escolares**. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Res-CP-CNE-001-2018-01-19.pdf>. Acesso em: 21 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 175, de 14 de maio de 2013. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo**. Brasília, DF: 2013. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_175_14052013_16052013105518.pdf. Acesso em: 21 set. 2024.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 1997.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA, ALFABETIZAÇÃO E DIVERSIDADE. **Gênero e Diversidade Sexual na Escola: reconhecer diferenças e superar preconceitos**. Brasília, DF, 2007.

OBSERVATÓRIO DE MORTES E VIOLÊNCIAS LGBTI+. **Dossiê denuncia 230 mortes e violências de pessoas LGBT em 2023**. Disponível em: <https://observatoriomorteseviolenciaslgbtibrasil.org/dossie/mortes-lgbt-2023/#:~:text=Em%202020%2C%20o%20total%20de,230%20mortes%20associadas%20%C3%A0%20LGBTIfobia>. Acesso em: 21 set. 2024.

REIS, Toni; CAZAL, Simón. **Manual de Comunicação LGBTI+**. 3. ed. Curitiba: IBDSEX, 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5668.** Relator Ministro Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5148159>. Acesso em: 21 set. 2024.

TONI REIS e SIMÓN CAZAL. **Enciclopédia LGBTI+ - Manual de Direitos e LGBTI+.** Disponível em: BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

DIVERSIDADE GERACIONAL

Rozana Carvalho Pereira
Gesilane de O. Maciel José



Contextualização

A diversidade geracional ou etária refere-se à coexistência de diferentes gerações no ambiente social e de trabalho, compreendendo os distintos comportamentos, valores e expectativas que cada grupo etário traz consigo. Mannheim (1993) explica que o termo geração, cuja base teórica é sociológica, comumente define-se como parte do processo histórico que indivíduos da mesma idade compartilham.

As gerações são categorizadas de acordo com o período de nascimento e podem incluir os Baby Boomers (1946-1964), Geração X (1965-1980), Millennials ou Geração Y (1981-1996), a Geração Z (1997-2012) e a Geração Alpha (a partir de 2012) sendo que cada uma tem sua própria perspectiva sobre a vida e o trabalho.

Com o avanço tecnológico, o aumento da expectativa de vida e as mudanças nas dinâmicas familiares foram surgindo ambientes sociais e profissionais mais intergeracionais. Essa convivência pode ser extremamente rica, uma vez que permite a troca de conhecimentos entre pessoas de diferentes experiências, mas também apresenta desafios, como a adaptação às novas tecnologias por gerações mais antigas ou a assimilação das regras tradicionais do mercado de trabalho pelas gerações mais novas.

A diversidade geracional pode promover a inovação e a criatividade, uma vez que combina diferentes formas de pensar e solucionar problemas. Além disso, em ambientes organizacionais, ela possibilita que empresas se tornem mais inclusivas, melhorando o relacionamento com clientes de várias idades e favorecendo a colaboração entre equipes. A verdade é que grupos diversificados nas empresas geram melhores resultados.

Pesquisas como a de Lins *et al.* (2013, p. 3), também apontam que “as empresas reconhecem que os mais velhos possuem maior capacidade de realização de diagnóstico (87%), também apresentam a resolução de problemas (86%) e possuem equilíbrio emocional (89%)”.

Os dados sugerem que estamos vivendo o momento oportuno para que sejam eliminados estereótipos negativos, valorizando, de forma intencional, o conhecimento e a experiência que o profissional adquiriu, ao longo da vida.

Na contramão dos estudos acima, nos deparamos com o preconceito etário. Tal preconceito está atrelado à “visão cultural negativa a respeito do envelhecimento” (Irving, 2019, p. 7). Assim se configura o que chamamos de etarismo.

O termo etarismo, também conhecido como ageísmo ou idadeísmo é compreendido como toda e qualquer ação que envolva a intolerância para com as pessoas por conta da sua idade. O etarismo aparece nas obras de Birkinshaw *et al.* (2019), Cepellos (2016), Irving (2019), Smeaton e Parry (2018) e Tonelli (2018).

Como o racismo, o preconceito etário depende da estereotipagem. Sente-se o seu impacto destruidor em três áreas principais: preconceito social, discriminação nos locais de trabalho e tendenciosidade no sistema de saúde (Butler, 1980).

De acordo com a segunda edição da Pesquisa Idosos no Brasil, realizada em 2020 pelo Sesc São Paulo e pela Fundação Perseu Abramo, nada menos que 81% das pessoas com mais de 60 anos concordam que existe preconceito contra o idoso no Brasil, um percentual praticamente idêntico ao registrado na primeira edição do levantamento (80%), de 2006. Mais grave: 18% afirmaram terem sido discriminados ou maltratados em um serviço de saúde; e 19% declararam terem sofrido algum tipo de violência física ou verbal.

Esse preconceito afeta também jovens e adolescentes. Com relação a adolescente observa-se quando suas opiniões são invalidadas simplesmente por conta da idade. No âmbito profissional, o etarismo contra jovens se manifesta quando, por exemplo, uma pessoa jovem é desqualificada para uma função unicamente por ser jovem.

Percebe-se que o etarismo pode causar danos variados para a vida das pessoas e para a sociedade de maneira geral. No âmbito psicológico, pode gerar traumas profundos. Desta forma, cabe combater este preconceito e orientar as gerações para cultura do respeito e da valorização das pessoas.

Também se faz importante compreender as possibilidades de se alavancar as instituições com as experiências de profissionais de várias idades. Tal perspectiva pode-se tornar um diferencial de mercado que não pode ser copiado, mas pode ser instituído nas organizações.

No ambiente escolar, a valorização da diversidade geracional ou etária é essencial para promover a convivência intergeracional, o respeito mútuo e o aproveitamento das experiências de vida de diferentes faixas etárias.

Conceitos Importantes

Baby Boomers (1946-1964): geração nascida logo após a Segunda Guerra Mundial. São frequentemente associados a uma forte ética de trabalho, lealdade às empresas e preferência por uma comunicação mais tradicional, face a face.

Diversidade: representa a união das pluralidades e diferenças existentes no mundo.

Geração X (1965-1980): cresceram durante um período de transição econômica e social, são caracterizados pela independência e adaptabilidade. Têm uma relação híbrida com a tecnologia, sendo os primeiros a testemunhar a era digital.

Geração Y ou Millennials (1981-1996): a primeira geração a crescer com a internet e dispositivos móveis. Têm grande familiaridade com as tecnologias e são conhecidos por sua flexibilidade, foco no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e desejo de propósitos maiores em suas carreiras.

Geração Z (1997-2012): a primeira geração de verdadeiros nativos digitais. São conhecidos por sua rapidez em lidar com informações e multitarefas, e geralmente procuram por carreiras mais flexíveis e empreendedoras.

Geração Alpha (a partir de 2012): esse público é bastante observador e atento, demonstra espontaneidade e autonomia. Além disso, tem um poder de adaptação muito acelerado. Interagem com a tecnologia desde o nascimento e são movidos por estímulos sensoriais — sobretudo os visuais, graças às mídias digitais, como YouTube e Instagram e apps de jogos e educação.

Idadismo (Ageísmo): discriminação baseada na idade. Pode ocorrer tanto em relação a pessoas mais velhas quanto às mais jovens. Esse preconceito pode influenciar negativamente a contratação de colaboradores ou suas oportunidades de promoção.

Inclusão intergeracional: processo de integração ativa de pessoas de diferentes idades em ambientes de convivência, seja no trabalho, em ambientes educacionais ou sociais, promovendo a equidade e a valorização da diversidade etária.

Nativos digitais: refere-se às gerações que nasceram em um ambiente tecnológico já amplamente estabelecido (como os Millennials, Geração Z e a Geração Alpha), o que lhes dá uma fluência digital elevada.



SAIBA MAIS

Estatuto do Idoso

Lei que garante os direitos das pessoas idosas no Brasil, fornecendo uma leitura completa sobre suas proteções e garantias.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Pirâmide Etária

Conforme os resultados do Censo Demográfico 2022, o número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% na população do país em 12 anos.

Link de acesso: [clique aqui](#)

O que a Lei diz

Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003): Lei brasileira que estabelece direitos e garantias fundamentais às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. Ela prevê medidas que garantem dignidade, respeito e inclusão do idoso na sociedade, proibindo a discriminação por idade.

- Art. 06: Discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade:
- Pena – reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa.
- § 1º Na mesma pena incorre quem desdenhar, humilhar, menosprezar ou discriminar pessoa idosa, por qualquer motivo.
- § 2º A pena será aumentada de 1/3 (um terço) se a vítima se encontrar sob os cuidados ou responsabilidade do agente.
- § 3º Não constitui crime a negativa de crédito motivada por superendividamento da pessoa idosa.

Constituição Federal de 1988 - Princípio da Igualdade: o Art. 5 da Constituição assegura que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo proteção contra a discriminação por idade.

Lei de Cotas para Aprendiz (Lei nº 10.097/2000): exige que empresas de médio e grande porte reservem de 5% a 15% de suas vagas para jovens aprendizes, promovendo a inserção da juventude no mercado de trabalho.

Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos: instrumento internacional adotado pela OEA, que reconhece o direito das pessoas idosas a viver sem discriminação por idade, promovendo a participação ativa e inclusiva de idosos na sociedade.

Lei da Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015): embora voltada para pessoas com deficiência, essa lei também beneficia pessoas mais velhas que adquirem deficiências ao longo da vida, garantindo seu direito de participar plenamente da sociedade.

Propostas Pedagógicas

Com a finalidade de incentivar ações concretas para a valorização da diversidade geracional/etária, a seguir são apresentadas algumas propostas de práticas pedagógicas e de gestão:

1. Projetos Intergeracionais

- **Proposta:** desenvolver atividades que promovam o encontro entre estudantes e idosos, como entrevistas, rodas de conversa e contação de histórias.
- **Exemplo prático:** projetos de registro da memória local por meio de entrevistas com idosos da comunidade.

2. Abordagem histórica e cultural sobre gerações

- **Proposta:** trabalhar conteúdos que abordem as transformações históricas e culturais vividas por diferentes gerações.
- **Exemplo prático:** comparar práticas culturais entre gerações, como hábitos de lazer, música e trabalho.

3. Uso da tecnologia como ponte entre gerações

- **Proposta:** envolver jovens estudantes no ensino de tecnologias digitais para idosos, promovendo a troca de saberes e o aprendizado mútuo.
- **Exemplo prático:** organizar oficinas de inclusão digital para idosos, ministradas por estudantes.



A Geração Z será a maior geração global em 2024, representando cerca de 32% da população mundial. Esta informação pode ser encontrada em estudos de mercado e relatórios demográficos produzidos por consultorias e instituições de pesquisa, como o World Economic Forum (WEF), a Bank of America Merrill Lynch, e dados do Pew Research Center.

Propostas para a Gestão

1. Valorização da experiência dos educadores mais velhos

- **Proposta:** implementar políticas de mentoria em que professores mais experientes orientem os mais jovens.
- **Exemplos prático:** elaborar programas formais de mentoria para troca de experiências pedagógicas; e elaborar programas de mentoria para acompanhamento de docentes em carreira inicial na instituição.

2. Adaptação dos espaços e práticas às necessidades de diferentes idades

- **Proposta:** garantir que os espaços escolares sejam acessíveis para educadores ou estudantes mais velhos, incluindo adaptações físicas e ergonômicas.
- **Exemplo prático:** modificar estruturas escolares para garantir acessibilidade a idosos ou pessoas com mobilidade reduzida.

3. Capacitação para educadores e gestores sobre educação intergeracional

- **Proposta:** oferecer formações que capacitem professores e gestores a lidar com as diferenças geracionais de maneira produtiva e inclusiva.
- **Exemplos práticos:** realizar workshops sobre como integrar conteúdos intergeracionais no planejamento pedagógico; realizar parcerias com universidades e ONGs para capacitar os professores e demais servidores sobre práticas pedagógicas inclusivas; e incentivar a realização de especializações, como por exemplo a oferta da Especialização em Educação, Diversidade e Inclusão Social do IFMS, organizada por membros do GPEDH.

4. Monitoramento de incidentes discriminatórios

- **Proposta:** criar um sistema de denúncia e monitoramento de casos de discriminação.
- **Exemplo prático:** desenvolver um formulário online para que estudantes e servidores/colaboradores possam relatar casos de preconceito, garantindo confidencialidade e resposta adequada.

Essas propostas são exemplos que permitem o fortalecimento do respeito e da cooperação entre diferentes gerações, possibilitando um ambiente educativo mais inclusivo e diverso.

Dicas Culturais



Um Senhor Estagiário (Filme)

Sinopse: Começar um novo emprego pode ser um grande desafio, especialmente para alguém aposentado. Tentando voltar ao mercado de trabalho, o viúvo Ben Whittaker, de 70 anos, aproveita a oportunidade para se tornar um estagiário sênior em um site de moda e enfrenta vários desafios.

Direção: Nancy Meyers.



A Voz Suprema do Blues (Filme)

Sinopse: O filme mostra a complexidade das interações geracionais e raciais no ambiente artístico e musical do século XX, e é uma reflexão sobre a música como forma de resistência, tanto contra a opressão racial quanto contra as forças do mercado.

Direção: George C. Wolfe.



A vida e a história de Madam C.J. Walker (Série)

Sinopse: Série que retrata a vida da primeira mulher afro-americana a se tornar milionária por conta própria com uma linha de produtos capilares e cosméticos para mulheres negras, destacando o empoderamento feminino e geracional.

Direção: Kasi Lemmons.



A Balada de Narayama (Filme)

Sinopse: Em uma pequena cidade japonesa, existe uma tradição cruel: ao completar 70 anos, os moradores devem abandonar suas casas e buscar a morte no topo de uma montanha. Orin, uma senhora de 69 anos, enfrenta dilemas sociais e existenciais enquanto tenta cuidar de sua família.

Direção: Keisuke Kinoshita.



Como viver até os 100: os segredos das zonas azuis (Filme)

Sinopse: O escritor Dan Buettner viaja por países que têm comunidades que são sinônimo de longevidade: Japão, Estados Unidos, Costa Rica e Singapura, em busca de descobrir os segredos para viver mais.

Direção: Dan Buettner.

Referências

BANK OF AMERICA MERRILL LYNCH GLOBAL RESEARCH. Relatório sobre a Geração Z e seu impacto econômico global. **Esse relatório estima que a Geração Z representará cerca de um terço da população mundial até 2024.** Disponível em: <https://businessinsider.com/gen-z-impact-global-economy-bofamr-report-2024>. Acesso em: 20 set. 2024.

BIRKINSHAW, Julian; MANKTELOW, James; D'AMATO, Vittorio; TOSCA, Elena; MACC; Francesca. Mais velho, mais sábio? Como o estilo de gestão varia com a idade. **MIT Sloan Management Review**, [s. l.], set. 2019. Disponível em: <https://mitsloanreview.com.br/post/mais-velho-mais-sabio-como-o-estilo-de-gestaovaria-com-a-idade> Acesso em: 21 mar. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Censo Demográfico 2020: Resultados da Amostra**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 03 out 2024.

BRASIL. **Lei 10.741 de 2003 (Estatuto do Idoso). Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. **Lei 10.097 de 2000 (Lei de Aprendizagem). Regula a contratação de jovens aprendizes no Brasil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. **Lei 13.146 de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência). Lei de Inclusão voltada para a proteção e integração social das pessoas com deficiência.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

BUTLER, Robert. **Ageism: a foreword.** Journal of Social Issues, Washington, DC, v. 36, n. 2, p. 8-11, 1980.

CEPELLOS, Vanessa Martines. **Os sentidos da Idade: Morte e Renascimento no processo de Envelhecimento de mulheres Executivas.** 2016. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2016.

IRVING, Paul. O envelhecimento da força de trabalho. **Harvard Business Review** Brasil, [s.l.], 07 jun. 2019. Disponível em: <https://hbrbr.uol.com.br/o-envelhecimento-daforca-de-trabalho/>. Acesso em: 03 mar. 2024.

LINS, João; TONELLI, Maria José; ARANHA FILHO, Francisco José Espósito; CEPellos, Vanessa; ALBUQUERQUE, Eliza; FERREIEA, Lucian; GODOY, Wilbert. **Envelhecimento da força de trabalho no Brasil**: como as empresas estão se preparando para conviver com equipes, que, em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais de 45 anos? São Paulo, mar. 2013. 40 p. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/263966714_Envelhecimento_da_forca_de_trabalho_no_Brasil Acesso em: 02 mai. 2024.

MANNHEIM, Karl. El problema de las generaciones. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)**, 62, 145-168,1993.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos**. Disponível em: https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_b-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp. Acesso em: 20 set. 2024.

PEW RESEARCH CENTER. **Relatório sobre o comportamento da Geração Z e seu crescimento populacional em relação a outras gerações**. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/05/08/generation-z-global-demographics>. Acesso em: 20 set. 2024.

SMEATON, Deborah; PARRY, Jane. Becoming an age-friendly employer: Evidence Report. [S.l]: **Centre for Ageing Better 2018**. Disponível em: <https://www.ageingbetter.org.uk/sites/default/files/2018-09/Being-age-friendly-employer-evidencereport.pdf>. Acesso em: 01 mai 2024.

TONELLI, Maria José. O desafio da diversidade. **GV-executivo**, [São Paulo], v. 17, n. 4, p. 34-37, jul./ago. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/gvexec.v17n4.2018.76672> Acesso em: 12 maio 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). **This is how Generation Z will change the world. Publicado em 2020**. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2020/11/generation-z-change-world-technology-workplace>. Acesso em: 20 set. 2024.

DIVERSIDADE RELIGIOSA



Rozana Carvalho Pereira
Gesilane de O. Maciel José

Contextualização

A diversidade religiosa representa a grande variedade de religiões presentes no mundo. A religião, enquanto fenômeno íntimo de cada ser humano, é fortemente influenciada por fatores históricos e sociais.

A religião também cumpre um papel importante na manutenção da sociedade, segundo Oliveira (1995):

Desde as antigas civilizações, percebe-se o culto ao sobrenatural como algo muito importante, mostrando que o espírito de religiosidade acompanha o homem desde os primórdios. Cada povo tem sua cultura própria, tem o culto ao sobrenatural como motivo de estabilidade social e de obediência às normas sociais. As religiões, as liturgias variam, mas o aspecto religioso é bem evidente. O homem procura algo sobrenatural que lhe transmita paz de espírito e segurança; A religião sempre desempenha função social indispensável (Oliveira, 1995, p. 117).

As religiões podem variar, mas o aspecto religioso é evidente em todas as culturas. É importante compreender essa pluralidade para que a escola ofereça um espaço inclusivo e acolhedor para todas as expressões de fé.

No Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) aponta que, embora a maioria da população seja cristã, o país abriga uma rica diversidade religiosa. Religiões de matriz afro-brasileira, crenças indígenas e tradições orientais coexistem, formando um mosaico cultural que deve ser respeitado em todas as esferas, especialmente na educação. No entanto, essa diversidade religiosa é marcada pela herança da colonialidade do poder, que subalternizou e marginalizou por séculos as religiões não europeias.

A colonialidade do poder, proposta por Aníbal Quijano (2000), refere-se a um sistema de dominação que transcende o colonialismo clássico e que continua a moldar as relações sociais, políticas e culturais, mesmo após o fim das colônias. Esse conceito aponta como a colonização criou hierarquias globais, em que as culturas e conhecimentos dos povos colonizados foram subordinados às formas ocidentais de saber, incluindo as religiões.

Para Grosfoguel (2008), a matriz de poder colonial manifesta, por exemplo, no esta-

belecimento de uma hierarquia religiosa, cujo topo se encontra o cristianismo. Considerando esta hierarquia, o cristianismo relega uma posição marginalizada às espiritualidades não cristãs.

No caso das tradições espirituais de povos indígenas e africanos, essas religiões foram frequentemente desvalorizadas e reprimidas pelos colonizadores, que impuseram o cristianismo como a religião dominante. Esse processo de deslegitimação não apenas buscou eliminar práticas religiosas consideradas "bárbaras" ou "supersticiosas", mas também serviu para justificar o controle social e cultural dessas populações. A imposição da religião ocidental reforçou a hierarquia racial e epistemológica, onde as religiões não ocidentais foram marginalizadas e desconsideradas.

Esse legado colonial ainda persiste no contexto das sociedades. A colonialidade continua a influenciar como as religiões não cristãs ou não ocidentais são tratadas, muitas vezes ignoradas, estigmatizadas ou desconsideradas nos currículos e na vivência escolar. Práticas religiosas de origem africana, como o candomblé e a umbanda, ou crenças indígenas, por exemplo, são frequentemente alvos de preconceito e discriminação, o que reflete a continuidade dessa hierarquia colonial.

Embora o Brasil seja um país laico, persistem os registros de casos de preconceito e de violência por questões de divergência religiosa. Segundo levantamento da JusRacial, em 2023, houve 176 mil processos por racismo em tramitação em todos os ramos da justiça, e um terço desse quantitativo envolvia intolerância religiosa, sobretudo aos adeptos das religiões afro-brasileiras, alvo preferencial do discurso de ódio (JusRacial, 2023). Essa violência religiosa, além de violar direitos fundamentais, gera traumas psicológicos e sociais, impactando a vida de comunidades inteiras, dificultando a convivência pacífica em uma sociedade plural.

A intolerância religiosa manifesta-se, infelizmente, no cotidiano escolar, no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo, com relatos de discriminação contra praticantes de religiões minorizadas. É essencial que o ambiente escolar não reproduza essas opressões, mas, ao contrário, seja um espaço de diálogo e aprendizado sobre as diferentes tradições religiosas. Educadores têm um papel fundamental em promover o respeito e a inclusão.

O ambiente escolar, como espaço de formação, deve ir além do ensino acadêmico e incluir a educação para a convivência com a diversidade. A Base Nacional Comum Curricular (BNCC) orienta que as escolas desenvolvam competências que valorizem o pluralismo de ideias e a liberdade de crença, promovendo a igualdade de direitos e o

respeito mútuo entre alunos de diferentes crenças religiosas.

A legislação brasileira, como a Constituição de 1988, assegura a liberdade de crença e o direito ao exercício de cultos religiosos (Brasil, 1988). No entanto, o respeito à diversidade religiosa vai além do cumprimento legal. Requer um compromisso ético e pedagógico das escolas e da gestão para garantir que todos os alunos, servidores/colaboradores se sintam respeitados, independentemente de sua fé.

Educar para a pluralidade religiosa significa desconstruir preconceitos e criar espaços de escuta e diálogo. A presença de diferentes tradições religiosas no ambiente oferece uma oportunidade para enriquecer o debate e promover a cidadania plena para uma sociedade multicultural.

Portanto, é imprescindível que as instituições de ensino reconheçam e valorizem a pluralidade religiosa, promovendo o respeito como valor fundamental. Ao educar para o diálogo inter-religioso, as instituições de ensino contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, onde o preconceito e a intolerância religiosa não tenham lugar.



A Organização das Nações Unidas (ONU) declarou o dia 16 de Novembro como o **Dia Internacional da Tolerância**, destacando a importância de respeitar e valorizar a diversidade religiosa e cultural para construir sociedades mais inclusivas.

Em 21 de janeiro, o Brasil marca o **Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa**, instituído em 2007 após a morte de Mãe Gilda, líder religiosa que foi vítima de ataques e perseguições. A data busca promover a igualdade e o respeito entre as diversas crenças.

Conceitos Importantes

Diálogo inter-religioso: processo de interação entre pessoas de diferentes tradições religiosas, buscando promover o entendimento, respeito e cooperação.

Intolerância religiosa: atitudes e comportamentos discriminatórios contra indivíduos ou grupos por conta de suas crenças religiosas, podendo incluir insultos, violência ou marginalização.

Laicidade: define a relação política entre cidadãos e o Estado, e entre os próprios cidadãos. Historicamente, separou Estado e religião, impedindo o poder religioso sobre o Estado e o poder político das igrejas. Garante a liberdade de crença, incluindo o direito de mudar ou não ter nenhuma.

Liberdade religiosa: direito fundamental que garante a todos os indivíduos a possibilidade de escolher, praticar e manifestar livremente sua religião ou crença, sem sofrer discriminação.

Pluralidade religiosa: coexistência de diversas religiões e tradições espirituais em uma sociedade, sem que uma seja considerada superior às outras.

Preconceito religioso: ideias preconcebidas e negativas sobre uma religião ou seus praticantes, baseadas em estereótipos e falta de conhecimento.

Proselitismo: ação de tentar converter outras pessoas a uma religião, crença ou ideologia, o que pode ser problemático em contextos educacionais que visam o respeito à diversidade.

Sincretismo religioso: mistura de elementos de diferentes tradições religiosas, que ocorre em muitas culturas como resultado de trocas históricas e sociais, como o candomblé no Brasil.

O que a Lei diz

Aqui estão algumas legislações e normas importantes que abordam a diversidade religiosa, garantindo o respeito à liberdade de crença e combatendo a intolerância religiosa:

Constituição Federal de 1988: a Constituição Federal, no Art. 5, VI, estipula ser inviolável a liberdade de consciência e de crença, assegurando o livre exercício dos cultos religiosos e garantindo, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e as suas liturgias.

Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997: define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. O Art. 1º estabelece que serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. O Art. 20 determina que praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem, a Lei estabelece uma penalidade de reclusão de um a três anos e multa.

Lei nº 11.635, de 27 de dezembro de 2007: institui o Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa, a ser comemorado anualmente em todo o território nacional no dia 21 de janeiro.

Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996: estabelece que a educação brasileira deve ser plural e garantir o respeito à diversidade, incluindo a liberdade religiosa. O Art. 7-A garante ao aluno matriculado em instituições de ensino, públicas ou privadas, o direito de se ausentar de provas ou aulas que coincidam com dias em que sua religião proíbe a realização de atividades. Para isso, o aluno deve fazer um requerimento prévio e justificado. A instituição de ensino, sem custo para o estudante, deve oferecer alternativas para reposição de prova ou aula ou entrega de trabalhos.

Base Nacional Comum Curricular (BNCC): estabelece o Ensino Religioso como componente curricular de oferta obrigatória nas escolas públicas de Ensino Fundamental, com matrícula facultativa. O documento aponta que a oferta deve se pautar em pressupostos éticos e científicos, sem privilégio de nenhuma crença ou convicção, com o intuito de combater a intolerância, a discriminação e a exclusão.

Propostas Pedagógicas

Com a finalidade de incentivar ações concretas para a valorização da diversidade religiosa, a seguir são apresentadas algumas propostas de práticas pedagógicas e de gestão:

1. Integração de educação para a diversidade religiosa

- **Proposta:** incluir conteúdos no currículo que abordem as diversas manifestações religiosas, destacando os princípios de respeito e tolerância.
- **Exemplos práticos:** desenvolver aulas sobre as principais tradições religiosas, explicando suas histórias, crenças e práticas; e realizar projetos em que os estudantes entrevistem pessoas de diferentes crenças na comunidade e apresentem o que aprenderam com a experiência.

2. Organização de feiras culturais e religiosas

- **Proposta:** promover eventos que apresentem a diversidade de práticas e crenças religiosas existentes na comunidade.
- **Exemplo prático:** planejar uma "Feira da Diversidade Religiosa", onde os estudantes criem estandes representando diferentes religiões e filosofias de vida, compartilhando elementos culturais como comidas típicas, músicas e vestimentas.

3. Combate ao preconceito religioso em dinâmicas de grupo

- **Proposta:** realizar atividades que discutam situações de preconceito religioso e promovam soluções harmoniosas.
- **Exemplo prático:** propor um debate em que os estudantes discutam casos reais de intolerância religiosa no Brasil, elaborando soluções práticas para uma convivência mais harmoniosa.



SAIBA MAIS

Aprofunde seus conhecimentos sobre **Diversidade Religiosa e Direitos Humanos**, explorando o artigo de autoria de Rosa Maria G. Silveira, Lilian B. de Oliveira, Simone Riske-Koch e Elcio Cecchetti.

Link de acesso: [clique aqui](#)

Propostas para a Gestão

1. Elaboração de políticas de respeito e tolerância religiosa

- **Proposta:** elaborar um código de conduta que contemple a proteção contra discriminações religiosas na comunidade escolar.
- **Exemplo prático:** incluir cláusulas específicas que assegurem o direito ao uso de símbolos religiosos e datas comemorativas.

2. Capacitação de professores e equipe administrativa

- **Proposta:** promover formações para conscientizar educadores e equipe administrativa sobre a importância da diversidade religiosa.
- **Exemplos práticos:** organizar uma palestra com representantes de diferentes crenças, como pastores, rabinos, líderes espirituais indígenas, entre outros; parcerias com universidades e ONGs para capacitar os professores e demais servidores sobre práticas pedagógicas inclusivas; e incentivar a realização de especializações, como por exemplo, a Especialização em Educação, Diversidade e Inclusão Social do IFMS, organizada por membros do GPEDH.

3. Estabelecimento de espaços de escuta

- **Proposta:** criar fóruns e grupos de discussão sobre diversidade religiosa e convivência.
- **Exemplos práticos:** formar um "Conselho de Diversidade Religiosa" para tratar questões relacionadas ao tema; e implementar políticas de acolhimento a alunos de minorias religiosas.

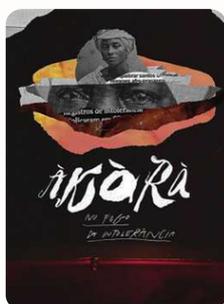
4. Adaptação do calendário escolar

- **Proposta:** planejar as atividades escolares considerando datas religiosas importantes para diferentes grupos.
- **Exemplo prático:** flexibilizar as atividades escolares em datas importantes para diversas crenças, possibilitando que alunos pratiquem suas tradições sem prejuízo acadêmico.

5. Monitoramento de incidentes discriminatórios

- **Proposta:** criar um sistema de denúncia e monitoramento de casos de discriminação.
- **Exemplo prático:** desenvolver um formulário online para que estudantes e servidores/colaboradores possam relatar casos de preconceito, garantindo confidencialidade e resposta adequada.

Dicas Culturais



Akara no fogo da intolerância (Documentário)

Sinopse: O documentário aborda a intolerância religiosa no Brasil, com foco nas religiões de matriz africana. Discute como essa questão se manifesta na sociedade brasileira, indo além do âmbito religioso e permeando até mesmo a política governamental.

Direção: Claudia Chávez.



O olhar que vem de dentro (Documentário)

Sinopse: Uma série de 13 episódios explora as religiões no Brasil sob a ótica infantil. O programa retrata experiências espirituais revelando a riqueza da religiosidade brasileira, com foco no ecumenismo e a convivência harmônica.

Direção: Sérgio de Carvalho, Pedro Von Krüger, Pedro Sotero.



Intolerância e fé no Brasil (Documentário)

Sinopse: Lideranças religiosas de diversas crenças no Brasil, como budismo, judaísmo, protestantismo e catolicismo, discutem sobre preconceito e intolerância, propondo soluções para uma sociedade mais pacífica e igualitária. O debate está disponível no canal TV Brasil no YouTube.

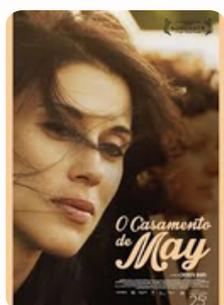
Direção: Rafael Casé.



Diversidade religiosa na escola (Entrevista)

Sinopse: Em entrevista, o professor Ivanir dos Santos, do Programa de Pós-Graduação da UFRJ, discute os desafios e as oportunidades da diversidade religiosa no contexto escolar brasileiro.

Direção: Canal Futura.



O casamento de May (Filme)

Sinopse: Uma mulher de família cristã enfrenta a oposição de seus pais ao se casar com um homem muçulmano, expondo questões de intolerância religiosa, conflitos entre modernidade e tradição e estruturas do Oriente Médio.

Direção: Cherien Dabis.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Congresso Nacional. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. **Base Nacional Comum Curricular: Educação é a Base**. Brasília: MEC, CONSED, UNDIME, 2017. Disponível em: [.](#). Acesso em 19 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997. Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9459.htm Acesso em 19 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.635, de 27 de dezembro de 2007. Institui o Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11635.htm#:~:text=Art.,para%20efeitos%20de%20comemora%C3%A7%C3%A3o%20oficial. Acesso em 19 set. 2024.

GROSGUÉL, Ramón. **The epistemic decolonial turn: beyond political-economy paradigms**. Cultural Studies, 2007.

IBGE. **Censo Demográfico 2022: Resultados Gerais da Amostra**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2022.

JUS RACIAL. **Relatório sobre processos por racismo no Brasil em 2023**. Disponível em: <https://jusracial.com.br/jurimetria/processos-de-racismo-crescem-17-000-a-emergencia-da-jurimetria-racial/>. Acesso em: 20 set. 2024.

OLIVEIRA, Pérsio Santos de. **Introdução à Sociologia**. 15. ed. São Paulo: Ática, 1995.

QUIJANO, Anibal. **Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America**. Nepantla: Views from South, 2000.

Sobre os autores



GESILANE DE OLIVEIRA MACIEL JOSÉ

É líder do Grupo de Pesquisa Educação, Diversidade e Direitos Humanos (GPEDH) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS). É docente do IFMS Campus Coxim em regime de dedicação exclusiva, na área de metodologia e práticas de ensino. Doutora em Educação pela Universidade Estadual Paulista (UNESP) Presidente Prudente, Mestre em Educação pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e Especialista em Direitos Humanos, Sistema Prisional e Execução Penal, em Didática do Ensino Superior e em Gestão Escolar. Possui graduação em Pedagogia e bacharelado em Comunicação Social. Tem experiência na área de educação, com foco nos seguintes temas: educação para diversidade e inclusão social, educação em prisões e formação e trabalho docente.

Link para acessar o Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9120851200345653>



ROZANA CARVALHO PEREIRA

É líder do Grupo de Pesquisa Educação, Diversidade e Direitos Humanos (GPEDH) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS). É docente do IFMS nos cursos técnicos e nas pós-graduações. Doutora em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Mestre em Administração pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Especialista em Desenvolvimento Empresarial pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (UNIDERP), Especialista em Políticas Sociais com ênfase no Território e na Família pela UCDB, Licenciada em Pedagogia e Graduada em Administração/habilitação em Marketing. Técnica Contábil e Consultora Empresarial. É membro do Grupo de Apoio Colônia do Amor.

Link para acessar o Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0851922340370673>



MICHELE NAKAZATO

É membro do Grupo de Pesquisa Educação, Diversidade e Direitos Humanos (GPEDH) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS). Doutora em Desenvolvimento Local pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). Mestre em Comunicação pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). É pós-graduada em Comunicação Empresarial pela Uniderp, pós-graduada em Influência Digital: Comunicação e Estratégia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e graduada em Comunicação Social, habilitação em Relações Públicas pela UCDB e habilitação em Jornalismo pela Universidade Anhanguera-Uniderp. Tem experiência na área de Comunicação, com ênfase em comunicação organizacional, assessoria de imprensa e organização de eventos. Atualmente é Relações Públicas no IFMS.

Link para acessar o lattes: <http://lattes.cnpq.br/6925059404373977>



JADER ANTUNES DE SOUSA ELIAS

É estudante do curso de Licenciatura em Química do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS) Campus Coxim. Possui graduação em Farmácia pela Universidade Estácio de Sá (2010). É especialista em Farmácia Hospitalar pela Universidade Estácio de Sá. Atua no PIBID, no Projeto de Pesquisa “Diversidade e Inclusão Social no contexto do IFMS” e no Projeto de Extensão “Química Experimental para Estudantes do Ensino Básico”. Além disso, está cursando a Especialização Lato Sensu em Tutoria em Educação a distância pela Agead/UFMS e participa do Projeto PRA Tutoria da FADEB/MS.

Link para acessar o lattes: <http://lattes.cnpq.br/3441543940317226>