


**DIVERSIDADE ÉTNICA E CULTURAL EM UMA INSTITUIÇÃO
EDUCACIONAL PROFISSIONALIZANTE**

 <https://doi.org/10.56238/sevened2024.037-030>

Miriam Cristina Zambelan Ribeiro da Silva

Mestra em Educação pelo UNASP-EC e docente no SENAC
E-mail: miriampsique02@hotmail.com

Helena Brandão Viana

Doutora docente no Mestrado Profissional em Educação – UNASP-EC
E-mail: hbviana2@gmail.com

Celina de Oliveira Barbosa Gomes

Doutora e docente no Instituto Federal do Paraná
E-mail: celina.gomes@ifpr.edu.br

Rebeca Pancotte Pizza Darius

Doutora e docente no Mestrado Profissional em Educação – UNASP-EC
E-mail: rebeca.darius@unasp.edu.br

RESUMO

A Educação Brasileira atual necessita de transformações na busca de melhorias, pois sofre com a falta de investimentos e com o despreparo dos profissionais em mediar conhecimentos fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade justa, inclusiva, colaborativa e transformadora. Com o desenvolvimento a partir da equipe educacional, especialmente na formação contínua dos educadores, tais necessidades se tornarão realidade, desde que a Gestão Escolar seja democrática, facilitadora e incentivadora, implementando a temática sobre a diversidade étnica e cultural. O presente estudo teve como objetivo principal analisar como tem sido implementada a temática da diversidade étnica e cultural em uma instituição de ensino profissionalizante no interior do estado de São Paulo, e como objetivos específicos, descrever acerca da importância da temática da diversidade étnica e cultural no âmbito escolar, compreendendo as propostas metodológicas de ensino para o cumprimento da Lei 11.645/08 e investigar como são planejadas e realizadas as ações pertinentes à diversidade étnica e cultural. Metodologicamente este trabalho é qualitativo do tipo Estudo de Caso. Para coleta de dados foram realizadas entrevistas com gestores e professores perfazendo um total de 18 sujeitos da pesquisa. As entrevistas nos forneceram materiais suficientes para percebermos a importância e a necessidade de trabalharmos este tema nas escolas, com todos os profissionais da educação, para que eles se sintam seguros e capazes de abordar o tema com tranquilidade, leveza e conhecimentos suficientes para desmistificar tabus e preconceitos que permeiam nossa sociedade, geradores de sofrimento e violência. Pois acreditamos que a educação é capaz de transformar o sofrimento em resolução de conflitos, mesmo sofrimento enraizado por séculos, trazendo paz, união e justiça com respeito e trocas enriquecedoras especialmente de um povo tão miscigenado e rico culturalmente como os brasileiros.

Palavras-chave: Multiculturalismo. Ensino Profissionalizante. Lei 11.645/08. Formação Continuada.



1 INTRODUÇÃO

Atualmente, cerca de oito bilhões de pessoas compõem a espécie humana, e, exceto gêmeos monozigóticos, cada indivíduo possui características únicas, incluindo identidade bioquímica e digitais, sem hierarquia racial nas variações (Azevêdo, 1987). Azevêdo relata que, no século XVIII, Lineu classificou o homem em quatro raças, mas hoje, pela genética, sabe-se que é impossível delimitar biologicamente raças devido à continuidade das variações.

A diversidade, definida pelo Houaiss (2004), caracteriza tudo o que é variado. Freire (2001) divide as diferenças entre interculturais e ideológicas, ligadas ao poder e resistência, afirmando que uma educação amorosa transforma o mundo. Anca e Aragón (2018) descrevem a diversidade em demográfica, experiencial e cognitiva. Segundo Sacristan (2002), a diversidade, tão normal quanto a vida, exige convivência e acolhimento. Ferreira (2020) ressalta a importância de considerar necessidades étnico-raciais desde a infância.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) e a Constituição Brasileira de 1988 garantem direitos humanos e respeito à diversidade, mas, na prática, a desigualdade ainda é um grande problema no Brasil.

1.1 RAÇA E ETNIA

Conforme Giddens e Sutton (2017), a raça se refere a características biológicas, mas o conceito moderno de raça, iniciado no século XVI, sempre esteve ligado a classificações. Azevêdo (1987) relata discriminação racial desde 2000 a.C., sendo intensificada pela ciência e filosofia. Testes raciais e craniometria desumanizaram pessoas negras, associando traços físicos à subserviência (Pinheiro, 2023). Almeida (2019) conclui que a raça opera biologicamente e culturalmente, mas a identificação racial no Brasil é complexa devido ao ideal de branqueamento (Munanga, 2004).

Etnia é um conceito sociológico que designa grupos com cultura semelhante. Giddens e Sutton (2017) explicam que membros de etnias compartilham uma identidade cultural comum. Antes da chegada dos europeus, havia uma grande diversidade indígena no Brasil, desconsiderada pelos colonizadores (Urquiza, 2016). A Antropologia critica a hierarquização de culturas, pois todas têm seus valores únicos.

1.2 RACISMO

A discriminação racial é uma prática sistemática, baseada no poder, que persiste há milênios (Almeida, 2019; Azevêdo, 1987). Durante a modernidade europeia, a crença na superioridade racial foi usada para justificar o racismo institucional, como o apartheid na África. Silva (2021) comenta que, mesmo após a escravidão, negros continuaram a sofrer com o racismo e a falta de acesso a direitos.



Sodré (2023) define o racismo moderno como resultado de reações emocionais profundas, enquanto Volp (2022) destaca a desigualdade sofrida por homens negros.

O racismo é sistemático, afetando grupos racializados em várias esferas. A discriminação ocorre direta ou indiretamente, criando estratificação social (Almeida, 2019). O colorismo evidencia o preconceito adicional contra negros de pele mais escura (Devulsky, 2021). Ferreira (2015) defende o letramento racial crítico como uma prática essencial para a justiça social, e Santos (2015) aborda o sofrimento dos negros pela falta de acesso e o desejo de embranquecimento.

A mulher negra enfrenta invisibilização e estereótipos, limitando-se muitas vezes a subempregos. Sua representação histórica reforça o mito da mãe preta, explorada para atender a necessidades dos brancos (Azevedo, Silva, Conceição, 2019).

1.3 DIVERSIDADE CULTURAL

O respeito à diversidade cultural é garantido pela Constituição Brasileira (Brasil, 2016), sendo essencial para a identidade da sociedade. O Brasil tem uma grande população indígena, cujos conhecimentos culturais são transmitidos oralmente (Paiva, 2016). A busca pela identidade indígena e afro-brasileira é um processo contínuo (Krenak, 2015), e a diversidade étnico-racial deve ser considerada na administração pública e privada para promover responsabilidade social (Silva, 2019).

1.4 MULTICULTURALISMO

O multiculturalismo surgiu na França nos anos 1960, como política pública no Brasil em 1996, focando na questão racial (Frederico, 2016). Weissmann (2018) descreve a multiculturalidade como o contato entre culturas distintas sem misturá-las, enquanto McLaren (1997) relaciona o multiculturalismo com a opressão e as injustiças sociais, especialmente raciais.

1.5 DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO

A Constituição de 1988 estabelece a educação como direito de todos, promovendo o respeito à diversidade cultural. A BNCC inclui a diversidade como competência essencial (Brasil, 1996), incentivando uma compreensão histórica e cultural para um processo educativo inclusivo. A UNESCO (2022) reforça a importância da diversidade para moldar o futuro, propondo pedagogias baseadas na cooperação e solidariedade. Contudo, a educação no Brasil historicamente reforçou o racismo, com o apoio de instituições acadêmicas (Almeida, 2019).

Gestão da diversidade é uma técnica que visa um ambiente inclusivo, promovendo o desenvolvimento do potencial de todos. Esses estudos destacam a importância da inclusão para combater discriminações e promover respeito à diversidade étnica e cultural no Brasil.



2 MÉTODO

Metodologicamente este trabalho é qualitativo do tipo Estudo de Caso, e conforme Ludke e André (1986) este método deve se desenvolver de forma natural e ser rico em dados descritivos, tendo um plano aberto e flexível focando na realidade de forma complexa e contextualizada.

A coleta de dados foi realizada através das entrevistas a percepção dos pesquisados, os dois programas em uma instituição profissionalizante no interior do estado de São Paulo. Esta instituição possui dois programas que provavelmente dialogam com as questões envolvendo a não violência no ambiente escolar e fora dele, o respeito à diversidade étnica e cultural, entre outras temáticas. São eles: ‘Programa Cultura de Paz’ e ‘Programa Diversidade e Inclusão’.

Foram feitas entrevistas semiestruturadas com 07 gestores, e 11 docentes totalizando 18 sujeitos, em sua maioria pós-graduados e da mesma instituição de ensino. Estes instrumentos visaram entender como são planejadas e desenvolvidas a Diversidade étnica e cultural na instituição, já mencionada, atingindo o cumprimento da lei 11.645/08.

2.1 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Os participantes das entrevistas foram escolhidos de forma diversificada com o intuito de agregar informações tanto de profissionais com mais tempo de trabalho e outros colegas recém-integrados à instituição. São todos com idade entre 28 e 56 anos, a maioria com graduação e apenas um não possui especialização, e um não possui graduação. As especializações em sua maioria são na área de atuação. Tanto na gestão quanto na docência a maioria é composta por mulheres, totalizando 14 do gênero feminino, 2 do gênero masculino e 2 pessoas transexuais não binárias. Com relação a raça, 4 participantes são negras, 13 participantes são brancos e nenhum participante indígena.

A seguir, os quadros 1 e 2 trazem as informações dos entrevistados.



Quadro 1 – Características da amostra - Gestores

IDENTIFICAÇÃO	GÊNERO	IDADE	FORMAÇÃO	RAÇA	TEMPO DE INSTITUIÇÃO	TEMPO NA FUNÇÃO
Gestor A	Feminino	34 anos	Graduação em Pedagogia e Letras; Mestre em Educação Especial; Pós-graduada em Educação Profissional; Especialização em Linguística e Gestão Escolar.	Branca	13 anos e 9 meses	Atuou 12 anos e 6 meses como docente e está como gestor há 1 ano e 4 meses.
Gestor B	Feminino	47 anos	Biblioteconomia; Pós-graduação em educação.	Negra	12 anos	12 anos.
Gestor C	Masculino	37 anos	Bacharel em Turismo, MBA em Gestão de Pessoas, MBA em Gestão Estratégica, Especialização em Alfabetização e Letramento.	Branca	13 anos.	Atuou 2 anos como Supervisor de Atendimento, 10 anos como docente e está há 1 ano como gestor educacional.
Gestor D	Feminino	42 anos	Graduação e Pós-graduação em Administração.	Branca	20 anos.	20 anos.
Gestor E	Feminino	28 anos	Graduação em Administração, Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Coaching.	Negra	9 meses	4 meses como assistente no atendimento e 5 meses como gestora.
Gestor F	Feminino	42 anos	Graduação em Pedagogia, Pós-Graduação em Gestão Escolar, Pós-Graduação em Pedagogia Empresarial e Educação Corporativa.	Branca	6 anos	Atuou 6 anos como docente e está como gestora há 3 meses.
Gestor G	Feminino	35 anos	Ensino médio completo	Negra	7 meses	Recém contratada para função de gestora do setor de limpeza.

Quadro 2 – Características da amostra - Docentes

IDENTIFICAÇÃO	GÊNERO	IDADE	FORMAÇÃO	RAÇA	TEMPO DE INSTITUIÇÃO	TEMPO NA FUNÇÃO
Docente 1	Feminino	49 anos	Graduação em Educação Física, Especialização em Natação, Especialização em Acupuntura e Especialização em Docência Profissional.	Branca	17 anos	17 anos.
Docente 2	Feminino	32 anos	Engenharia de Segurança do Trabalho.	Branca	10 meses	10 meses
Docente 3	Não binário	32 anos	Arquitetura e Urbanismo e Design de Interiores.	Branca	1 ano e 3 meses.	1 ano e 3 meses.
Docente 4	Feminino	44 anos	Graduação em Psicologia e Especialização em Gestão de Pessoas.	Branca	10 anos.	10 anos.
Docente 5	Feminino	51 anos	Graduação em Pedagogia, Pós-Graduação em Gestão de Pessoas.	Branca	11 anos.	11 anos.
Docente 6	Feminino	35 anos	Graduação em Administração, Pós-Graduação em Finanças e Controladoria, Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Finanças e Gestão Estratégica de Pessoas.	Branca	11 anos	Atuou 2 anos como assistente administrativo e atua como docente há 9 anos.
Docente 7	Feminino	38 anos	Graduação em Nutrição, Mestre e Doutoranda em envelhecimento.	Branca	5 anos e 5 meses	5 anos e 5 meses.
Docente 8	Não binário	33 anos	Arquitetura e Urbanismo, Pós-Graduação em Educação.	Branca	5 anos.	5 anos.
Docente 9	Masculino	56 anos	Enfermagem há 24 anos com especialização em urgência e emergência.	Branca	4 meses	4 meses.
Docente 10	Feminino	35 anos.	Bacharel em Moda	Branca	11 anos	11 anos.
Docente 11	Feminino	39 anos	Administradora de empresas com licenciatura em matemática e especialização em acupuntura.	Negra	1 ano e 4 meses	1 ano e 4 meses.

Utilizamos a metodologia de análise de conteúdo de Bardin (1996), que define a análise dos conteúdos como sendo a busca por compreensão de algo além dos significados imediatos, e que tem como objetivo a superação da incerteza e o enriquecimento da leitura (Bardin, 1996, p. 17). A autora agrega ainda o desejo de rigor e a necessidade de descobrir, de adivinhar, indo além das aparências, possuindo a função heurística que enriquece a tentativa exploratória, e a função de administração da prova, confirmando e afirmando por meio da análise de conteúdo. Para a organização da análise, foi

utilizada o software webQDA®¹, que se trata de uma ferramenta web colaborativa para apoiar a análise qualitativa de dados (Souza; Pedro Costa; Moreira, 2011).

3 RESULTADOS

São apresentadas a seguir as análises do estudo de caso, considerando a descrição das 18 entrevistas realizadas com gestores e docentes da instituição de ensino profissionalizante localizada no interior de São Paulo.

A transcrição das entrevistas, organizadas em arquivos no formato “.doc”, foram transferidas para o software webQDA.

Na figura 1, temos uma nuvem de palavras formada a partir dos textos das 11 entrevistas dos professores. Foram solicitadas as 200 palavras mais faladas e com mínimo de 5 caracteres, pensando que poderia aparecer nos discursos as palavras “negro”, “negra”, “preto”, “preta”, entre outras. No entanto, devido as dificuldades que a sociedade enfrenta de compreensão das características destas palavras, elas não apareceram entre as 200 mais citadas nas entrevistas com professores.

Figura 1 – Nuvem de palavras mais frequentes - entrevista professores

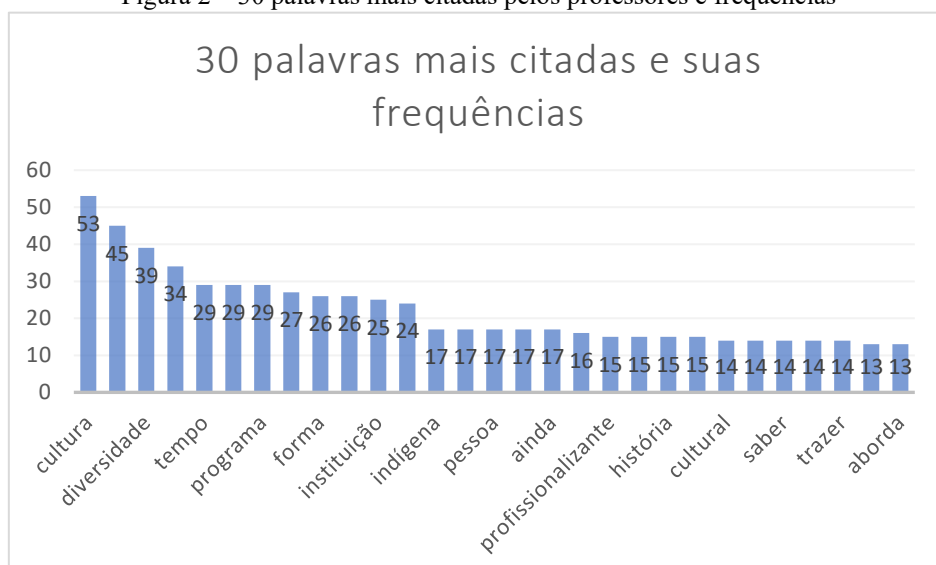


É possível visualizar na nuvem de palavras, que os termos mais presentes foram “Cultura”, “Pessoas”, “Ensino” e “Diversidade”, o que já era de se esperar pelo conteúdo do tema e das perguntas das entrevistas. Vemos inclusive a palavra indígena, com 16 referências, a palavra étnica com 11 referências, no entanto entre as 20 palavras mais citadas, não aparece a questão do povo negro e outras questões da diversidade, algo que nos alerta e sinaliza as dificuldades de lidar e compreender o tema. A palavra preconceito aparece muito discretamente, o que pode apontar para a dificuldade de se falar do tema, mesmo sabendo que na prática possam ocorrer diversas formas de racismo e outros

¹ <https://www.webqda.net>

comportamentos de exclusão social de determinados sujeitos. Na figura 2, pode-se visualizar as 20 palavras mais citadas e suas frequências.

Figura 2 – 30 palavras mais citadas pelos professores e frequências



Agora serão apresentadas a nuvem de palavras e gráfico com frequências dos gestores entrevistados.

Figura 3– Nuvem de palavras mais frequentes - entrevista gestores



Nas entrevistas com os gestores, o cenário se modificou um pouco, talvez pelo conhecimento técnico deles, ou até pelo papel que representam atualmente na instituição educacional. As palavras mais frequentes nesse grupo foram “Diversidade”, “Pessoas”, “Cultura” e “Étnica”, sendo duas as mesmas do grupo de professores, só que com frequências diferentes. Neste grupo a palavra “étnica”, aparece em terceiro lugar, sendo que entre os docentes foi bem menos frequente. As 30 palavras mais citadas com suas frequências estão na figura 4.

Outro fato que chamou a atenção nesse exercício, foi que nas entrevistas junto aos gestores, as palavras “negro”, “negras”, “preto”, apareceram entre as 200 mais citadas, mas ainda com poucas repetições, sinalizando a dificuldade em lidar e compreender as características destas palavras.

Figura 4 – 30 palavras mais citadas pelos gestores e frequência

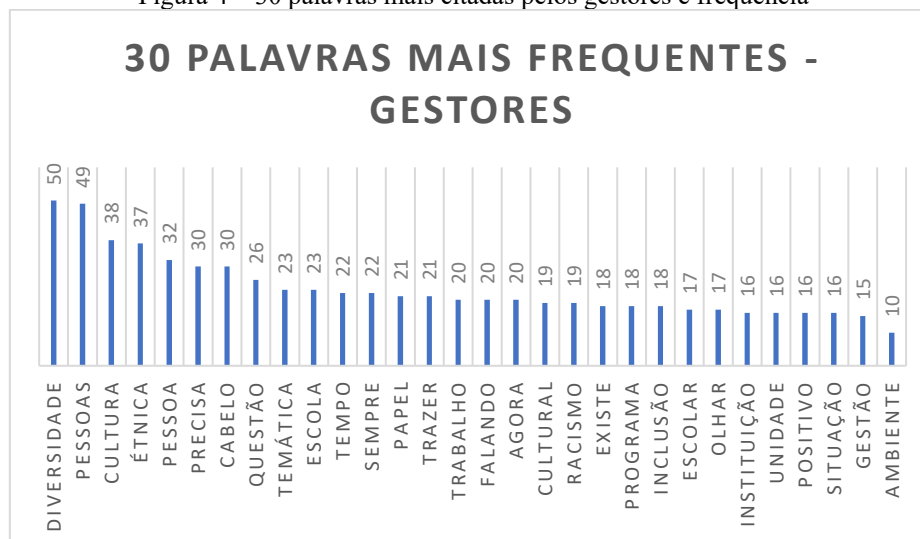
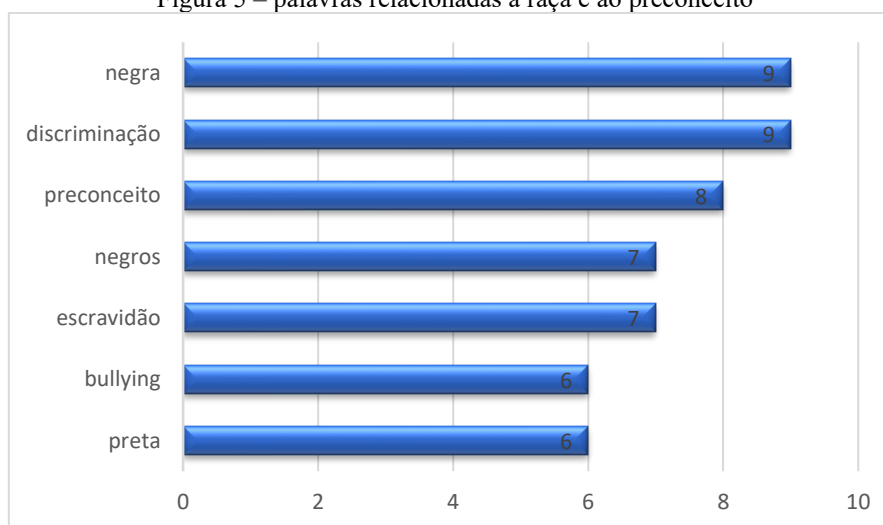


Figura 5 – palavras relacionadas a raça e ao preconceito



As palavras da figura 5 foram as mais repetidas e estão relacionadas a raça, sendo as palavras “negra” e “discriminação” com 9 referências, a palavra “preconceito” com 8 referências, as palavras “negros” e “escravidão” com 7 referências, seguidas por “bullying” e “preta” com 6 referências.

Embora a nuvem de palavras seja bastante ilustrativa, e o gráfico com as frequências das 30 palavras mais citadas, o objetivo principal da análise de conteúdo, é encontrar as categorias presentes nas falas dos entrevistados.

Na primeira análise, verificando as respostas que os professores deram no momento das entrevistas, foram então surgindo as primeiras categorizações. A partir da análise das narrativas sobre as perguntas realizadas, emergiram as seguintes categorias na figura 6.

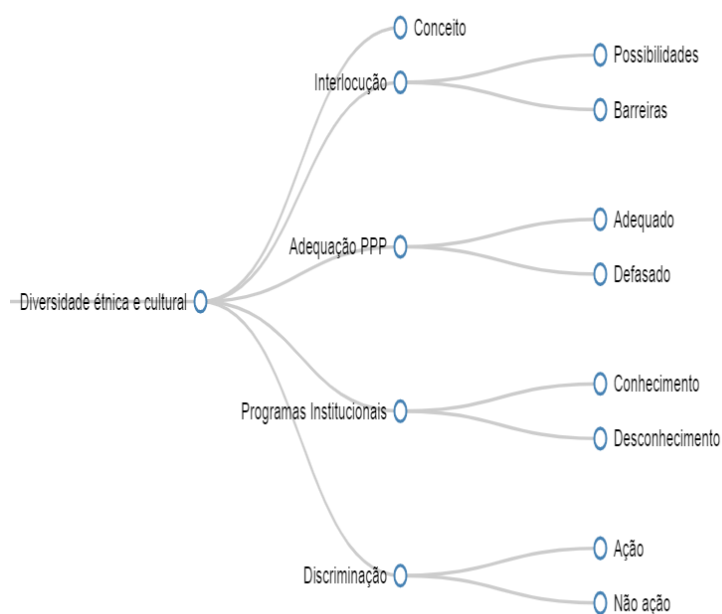
Figura 6 – Categorias e subcategorias provenientes das entrevistas com os professores



Fonte: webQDA software

Já nas respostas dos gestores, emergiram 5 categorias, apontadas na figura 7, que serão analisadas posteriormente com a formação das matrizes e análise das falas dos entrevistados.

Figura 7 – Categorias e subcategorias provenientes das entrevistas com os gestores



Fonte: webQDA software

Como o teor das entrevistas foi um pouco diferenciado entre professores e gestores, é esperado que as categorias sejam um pouco diferentes também. As categorias foram criadas a partir do teor de perguntas e das respostas. Ainda será apresentado neste capítulo as frequências de cada categoria, bem como as matrizes de análise.

Os quadros a seguir são referentes as falas destacadas conforme as categorias previamente separadas pelo programa WebQDA, que podem ser observadas nas figuras 8 e figura 9 apresentadas anteriormente. A primeira tabela é referente as falas destacadas das entrevistas com os docentes e a segunda tabela referente as falas destacadas das entrevistas com os gestores.

Quadro 3 – Categorias e falas destacadas das entrevistas com docentes:

Categorias	Falas destacadas das entrevistas (docentes)
Ações - Barreiras e Possibilidades	<p>“Porque eu não me sinto tão segura para falar tanto indígena quanto africana.”</p> <p>“Sempre que falo em questão de cotas, exponho a necessidade de reparação devido ao sofrimento ocasionado, algo que os alunos não concordam, por isso, procuro não dar ênfase.”</p>
PPP e Programas - Conhecimento da lei	<p>“Não. A cultura indígena não. Apenas algumas técnicas de tingimento e estamparias afro, existe uma abordagem apenas inconsciente, apoiando uma aluna que abordou o tema em um projeto por trabalhar com o tema “brasilidades”.”</p> <p>“Muito pouco, na saúde abordo pouco. O caso dos yanomamis costumo citar de exemplo, devido à falta de assistência e cuidado, por se tratar de ser humano, falamos da cultura indígena.”</p> <p>“Aqui, eu preciso colocar a minha culpa, né? Porque eu abordo ainda de forma muito pequena, muito ainda da forma como eu acabei de falar, porque é isso, assumo que vim desse ensino que não trata o tema.”</p> <p>“O diálogo sobre o racismo está ligado às aulas, e foi inserido devido a influência africana que contribuiu com a cultura e alimentação atual.”</p> <p>“Criando um espaço acolhedor para que o assunto seja exposto sem peso ou discriminação.”</p>
PPP e Programas - Conhecimento do PPP	<p>“Conheço, né? Cultura de paz já fiz parte, já participei, durante um tempo, de forma muito mais ativa durante um período.”</p> <p>“Quem precisa, pede meu auxílio. Então, assim como cultura de paz, eu auxílio dessa forma lá também. Quando eles precisam de meu auxílio.”</p> <p>“Conheço a Cultura de Paz que trabalha o respeito e a comunicação não violenta. A diversidade e inclusão busca trabalhar com dica de inclusão de PCD e movimentos dos programas que tem força e é ativo na instituição.”</p> <p>“Sim, conheço e confesso que eu fiquei com muita vontade de participar, principalmente da diversidade de inclusão.”</p>
Lei 11645/08 - Desconhecimento da Lei	<p>“Então dentro da minha área eu vou falar pra você que eu não abordo.”</p> <p>“Não abordo. Talvez preciso buscar mais informações para minhas aulas.”</p> <p>“Não costumo abordar nas unidades curriculares e cursos.”</p> <p>“Confesso que eu abordo pouco. Eu gostaria de ter mais propriedade para abordar muito mais.”</p> <p>“Nunca abordei.”</p> <p>“Não abordo por conta da natureza do curso.”</p>
PPP e Programas - Desconhecimento do PPP e Programa Cultura de Paz	<p>“Li um pouco para participar do Pronto Socorro, sei que tem, mas não consigo especificar cada tema.”</p> <p>“Não conheço a fundo a cultura de paz.”</p> <p>“A cultura de paz eu conheço superficialmente a ideia do que o programa faz agora.”</p> <p>“Conheço. Não faço parte da Cultura de Paz e nem da Diversidade e inclusão. Conheço o PPP, mas não sei dizer nada a respeito, preciso torná-lo mais real em meu cotidiano.”</p> <p>“Nunca ouvi falar de PPP nem sei o que significa.”</p> <p>“Sim, conheço os programas, não utiliza os documentos para criar suas aulas.”</p> <p>“Muitas temáticas precisam ser melhor trabalhadas para os docentes, como uma oficina de turbante, um mergulho na cultura afro e indígena. Um amigo afrodescendente militante raiz, que chegou a comer a placenta da própria filha, é algo que me aproximou à cultura. Conhecer a realidade e a diversidade nossa, aprender conosco.”</p>



Gestão e Diversidade - Discriminação	<p>“A gente não está fazendo ensino profissionalizante para todos.”</p> <p>“Muito como a branquitude consegue que é sempre aparando, mostrando o que quer e não mostrando a verdade aquilo que às vezes dói aquilo que às vezes machuca, mas é o que me fez olhar hoje e assumir a minha meia culpa e colocar como compromisso que eu vá atrás.”</p> <p>“Mas é isso, não comemoramos nem um o dia do indígena, sabe? Nem isso a gente tem.”</p> <p>“quanto menos a gente trabalha isso, mais pessoas negras, pessoas PCD, as pessoas LGBTQTs estão sofrendo.”</p> <p>“uma pessoa não trans vão ter, simplesmente porque eu não tenho espaço, nem banheiro. Então, eu ainda não tenho base, eu preciso do básico, sabe que é ter o direito ao estar no evento, assim como qualquer outra pessoa pode estar lá.”</p> <p>“Infelizmente a gente encontra aí muitos preconceitos.”</p> <p>“principalmente.”</p> <p>“Para mim, a minha cor é a minha cor. Eu sempre valorizei e eu tenho uma irmã mais nova que é branca, é branquela.”</p> <p>“importância é para evitar preconceito e bullying.”</p>
Gestão e Diversidade - Diversidade étnica e cultural	<p>“não adianta nada se não tiver empatia e saber conduzir a respeito da diversidade.”</p> <p>“a todo momento a gente está falando da questão racial. Mas ele trouxe de uma forma tão leve, tão linda. E é, e aí eu vou te trazer aqui um ponto meu, eu sempre falo assim, poxa, eu não passei por essa dor?”</p> <p>“É claro que eu levanto a Bandeira do negro, sou uma mulher negra, tenho muito orgulho da minha cor, né?”</p>
Gestão e Diversidade - Inclusão	<p>“O quadro de funcionários mudou, está mais diverso.”</p> <p>“vamos incluir essas pessoas aqui, vamos incluir pessoas que não foram ouvidas, saberes que não forem incluídos para pensar na hora.”</p> <p>“Cada vez mais a gente está ocupando espaços que a gente não ocupava, né?”</p> <p>“É claro que eu levanto a Bandeira do negro, sou uma mulher negra, tenho muito orgulho da minha cor, né?”</p> <p>“A gente tem que levantar a Bandeira desse jeito, né? As dores vão acontecer? Tem que ser tratado, tem que ser resolvido. Mas eu acho que a mensagem pode ser daquela forma.”</p> <p>“A gente não precisa querer mudar o mundo. Se a gente começar mudando aqui o nosso local, a gente já está fazendo muito, porque nós somos sementinhas, né?”</p> <p>“Porque assim diminuiu o preconceito, a discriminação e as violências geradas por tudo isso, por meio do conhecimento.”</p> <p>“quanto maior a diversidade maior a inovação.”</p> <p>“Tem um movimento afro-brasileiro, mas não tem um movimento da cultura indígena.”</p> <p>“diminuir o preconceito e dar luz a nossa cultura, aumentando nosso repertório. Muitos alunos não estão dispostos, aos poucos vão quebrando preconceitos.”</p>
Ações – Possibilidades	<p>“O quadro de funcionários mudou, está mais diverso.”</p> <p>“Consigo enxergar pela política e lema do Senac, algo que circula e convive de forma pacífica, sempre tem uma área fazendo uma referência sobre os temas, inclusive sobre a responsabilidade social.”</p> <p>“Importantíssima desde aplicada com consciência, pluralidade, respeitando o espaço de cada pessoa possibilitando um ambiente respeitoso e acolhedor.”</p> <p>“Não é porque é difícil a gente se colocar no lugar de uma etnia que a gente não vive que não temos que conhecer cada uma, tem que conhecer sempre, estar aberto ao diálogo é extremo importante para mim.”</p> <p>“Ele aborda muito abraçar todas as causas e pluralidades étnicas.”</p> <p>“Muitas temáticas precisam ser melhor trabalhadas para os docentes, como uma oficina de turbante, um mergulho na cultura afro e indígena. Um amigo afrodescendente militante raiz, que chegou a comer a placenta da própria filha, é algo que me aproximou à cultura. Conhecer a realidade e a diversidade nossa, aprender conosco.”</p>

Quadro 4 – Categorias e falas destacadas das entrevistas com gestores:

Categorias	Falas destacadas das entrevistas (gestores)
Discriminação – Ação	<p>“Por que hoje se eu vir que eu estou sofrendo um racismo também? Eu vou falar. Antigamente a gente ficava quieto, né? Às vezes escutava, tinha vergonha, ficava quieto. E não. E eu sou uma, se eu perceber. É isso, crime é crime. E tem que ter esses grupos sim, para orientar, sabe? Eu fico muito surpresa, porque todo dia eu aprendo uma coisa nova.”</p>
Interlocução - Barreiras	<p>“Pontos negativos, eu acredito que a gente, na totalidade, não está preparado para certas situações, não é mesmo?”</p> <p>“Não, a gente não conversa muito a respeito do racial, não, às vezes falamos sobre a questão do gênero, diversidade de gênero às vezes sim.”</p> <p>“... e o professor falou pra eu falar pra minha mãe que precisa pentear seu cabelo. Assim, fala para sua mãe pentear o seu cabelo. E eu estava com as tranças no cabelo. Então hoje eu vejo a Fabiana de trança, eu acho lindo, mas eu não uso trança. Não, eu não vou usar trança. Eu acho que isso ficou em mim. Parecia que que estava indo para a escola de qualquer jeito. Então ficou de mim. Hoje eu entendo o que foi que aconteceu, ficou marcado. Eu não consigo trabalhar com o cabelo solto.”</p> <p>“Um dia ela falou para minha outra filha, que falou, a mãe não é preta. Aí ela começou a conversar, porque eu sou a única negra de casa. Eu vou falar assim, minha filha é branca, marido é loiro, você entendeu então, a única negra sou eu. Não vou saber explicar isso, por que eu sou negra?”</p> <p>“Bastante, até por causa da questão estrutural, né? Então frases, palavras rotineiras que são sempre atreladas, principalmente quando a gente traz um país com 54% negros, não é? E aí, cadê os negros? Não, estão.”</p> <p>“Eu olhei para a piscina, tinha apenas 3 negros. Cadê os negros do Sesc? Estou falando de um lugar que não é pago mensalmente, não é um clube privado. Até se fosse também o olhar, teria que ser o mesmo. Porém, naquele ambiente que você paga 10 reais o exame onde estão os negros? Mas no atendimento tinha, na limpeza, tinha, então você fica pensando, por quê? Então é algo que me incomoda muito.”</p> <p>“Acho que nas reuniões estratégicas a gente nunca tinha tratado sobre isso.”</p> <p>“Que luta, então, quando vem de um colega que já era para estar na mesma página, trabalhar na mesma parceria, e aí você encontra as regras. Mas quando não é assim, quando o colega dia que não quer falar sobre isso, nos diz que não quero crescer, pois não acredita que isso é importante, a minha aula é mais importante. Que isso? Ele tira toda essa importância, essa valorização de que, de fato, a gente precisa também falar sobre isso.”</p>
Diversidade étnica e cultural - Conceito	<p>“Eu acho que a gente pensando em escola, né, abranger toda, toda e qualquer etnia e. Cultura, principalmente regional.”</p> <p>“Ele vem de um lugar, né, que tinha e trabalhava com os quilombolas, que trabalhava com outras culturas, né? Com os indígenas. Então, isso também ele traz muito forte pra gente. Durante o ano passado que a gente falava muito do público, de vulnerabilidade, do PSG e a gente acabou tentando chegar até as pessoas e se deparava com algumas questões, por exemplo, quando eu fui à área rural fazer parceria, né?”</p> <p>“É pensando em contexto de Brasil eu já tenho em mente assim, a questão da miscigenação, né, da diversidade mesmo de povos. Então, no meu entender, essa questão da diversidade étnico cultural tem a ver com essa mistura de raças, né, de pessoas, de povos, de línguas, enfim, está muito relacionado a isso.”</p> <p>“Estamos no Brasil, pessoas negras, primeira coisa que me vem são pessoas negras, e ao mesmo tempo, eu penso também nas outras etnias, portuguesas, os japoneses, os chineses.”</p> <p>“Um espaço com pessoas de várias raças, vários locais diferentes, com várias culturas diferentes.”</p> <p>“Então todos os povos de todos os países, todas as cores.”</p> <p>“Étnica, eu acho que é sobre raças, é o que mais vem, só raça. Quando a gente fala de raça, a gente engloba tudo, de gente que geralmente, quando a gente fala étnica, a gente vai só por um determinado tema, relacionando a étnica, étnica, racial. A pele preta. Só que a gente tem a étnica indígena. A gente tem a étnica oriental. Então, acho que quando a gente fala sobre esse étnico racial, a gente está falando de raças, a gente não está falando de cor a gente fala de étnica.”</p>
Programas Institucionais - Conhecimento	<p>“cultura de paz eu acho que engloba aquilo que eu comentei, eu acho que poderia ser mais ativo na questão da contribuição de docentes.”</p> <p>“o programa de inclusão ele está ali para acompanhar, principalmente os funcionários, dá uma assistência tal, mas é bem a inclusão realmente de fato, e não que a gente torne o programa de assistencialismo.”</p> <p>“A gente acolhe, né? A gente entende, a gente tenta perceber as partes. Se cabe uma mediação ou não, que muitas vezes é algo que já foi.”</p>

	<p>“Então, eles estão desconsiderando docentes, estão desconsiderando o coordenador.”</p> <p>“Mas na prática a gente não faz.”</p> <p>“Eu acredito muito nos 2 programas, eu acho que os 2 estão super conectados e fazem muito sentido. Mais uma vez, considerando os nossos valores, considerando que a nossa própria proposta pedagógica.”</p> <p>“A cultura de paz como ele é alicerçada dentro de uma perspectiva de comunicação não violenta e inteligência emocional, é exatamente tratar todos os resquícios que traz esse assunto, porque não é um assunto fácil. Desde a pessoa que obviamente sofre, porque aí a dimensão de dor é totalmente surreal, porque eu não tenho como dimensionar.”</p> <p>“Sim, conheço quando eu trabalhei aqui em 2019, eu via mais efetivamente acontecendo os grupos, as reuniões. Eu cheguei a participar de uma reunião pedagógica, onde os grupos se dividiram e conversaram sobre eu consegui ter essa vivência, que foi muito válida.”</p> <p>“São 2 programas que admiro muito, estou na cultura de paz, mas não estou fazendo nada pela cultura de paz.”</p> <p>“Acho que os 2 projetos nitidamente, dá para caminhar assim, de mão dada. O tempo todo, o tempo inteiro. Já sabe aquele coleguinha que. Vão marchar, vamos passear, vou para eu acho que cultura de paz e a inclusão e diversidade, inclusive diversidade, deveria ter ações em conjunto, assim, podíamos eliminar tanto conflito, retrabalho.”</p>
<p>Adequação PPP - Defasado</p>	<p>“Então vou te trazer a realidade que eu tinha lá e até era muito falado na rede na época, porque assim, não sei se você sabe, lá em Santos foi a última unidade a fazer o PPP. Então assim, um absurdo, mas aconteceu por diversas situações, trocas de gerentes, olhares, enfim. Então, as unidades novas já estavam com o PPP pronto e a gente não tinha ainda.”</p> <p>“Estou aqui há 1 ano e não tinha visto, ela me passou outro dia, não consegui ver ainda.”</p> <p>“Então o PPP não é só nosso, a comunidade escolar toda envolvida e a gente atinge cidades que nem sempre têm essa mesma proposta que a nossa mesma cultura.”</p> <p>“o programa de inclusão ele está ali para acompanhar, principalmente os funcionários, dá uma assistência tal, mas é bem a inclusão realmente de fato, e não que a gente torne o programa de assistencialismo.”</p> <p>“Então, eles estão desconsiderando docentes, estão desconsiderando o coordenador.”</p> <p>“A gente está um pouco desatualizado. Mas eu acho que dentro do PPP, isso tem que ser uma prioridade.”</p> <p>“Mas na prática a gente não faz.”</p> <p>“acho que também a gente não sai do lugar.”</p> <p>“A cultura de paz como ele é alicerçada dentro de uma perspectiva de comunicação não violenta e inteligência emocional, é exatamente tratar todos os resquícios que traz esse assunto, porque não é um assunto fácil. Desde a pessoa que obviamente sofre, porque aí a dimensão de dor é totalmente surreal, porque eu não tenho como dimensionar.”</p> <p>“Atualmente vejo que esses grupos, eles estão, eles existem, mas eles estão fazendo um pouco, um pouquinho menos de barulho.”</p> <p>“amos dizer assim, né? Estão mais tímidos, trabalhando mais pontualmente, né? Mas eu vejo total ligação, importância e é, por exemplo, cultura de paz.”</p> <p>“O PPP é o projeto político pedagógico, nossa há tempos não pensamos nesse tema, ressurgiu das cinzas né. Eu acho que precisa repensar o PPP porque faz muito tempo que não olhamos para ele.”</p> <p>“O projeto político pedagógico da unidade, está um pouquinho defasado.”</p>
<p>Programas Institucionais - Desconhecimento</p>	<p>“Não sei o que é PPP.”</p>
<p>Diversidade étnica e cultural - Discriminação</p>	<p>“Ah, mas eu não tenho culpa que o que o que aconteceu sobre o racismo! Eu não sei quantos anos atrás, na época da escravidão, o que é que eu tenho a ver com isso? Só que eu sofro as consequências disso, você entendeu? Você não tem nada a ver com isso, eu não estava lá, eu também não, só com as consequências eu sofro você não, você entendeu?”</p> <p>“Hoje ainda está mais fácil de lidar, não dá pra estudar a história da escravidão? De querer saber o que fazia com as pessoas. Eu fui descobrir o que era um criado mudo recentemente, para mim era sempre aquela cabeceira, estava do lado da cama que não, e isso. É que é o nome certo. É cabeceira, né? É uma mesa de apoio. Mas eu fui criada falando criado mudo, você entendeu. Acho que serviço de preto, eu acho uma negrice o que você está fazendo.”</p> <p>“Eu como negra, eu como preta, eu ainda estou aprendendo, eu estou com 35 anos, eu aprendi muitas coisas agora, porque na época da escola não falava isso, era a neguinha do cabelo duro só vai repetir o cabelo. Eu também alisava o meu cabelo.”</p> <p>“A gente levava meio que na esportiva, mas não deixava de ser um bullying, um racismo.”</p> <p>“e o professor falou pra eu falar pra minha mãe que precisa pentear seu cabelo. Assim, fala para sua mãe pentear o seu cabelo. E eu estava com as tranças no cabelo. Então hoje eu vejo</p>

	<p>a Fabiana de trança, eu acho lindo, mas eu não uso trança. Não, eu não vou usar trança. Eu acho que isso ficou em mim. Parecia que que estava indo para a escola de qualquer jeito. Então ficou de mim. Hoje eu entendo o que foi que aconteceu, ficou marcado. Eu não consigo trabalhar com o cabelo solto.”</p> <p>“Não sabem que às vezes a pessoa era vendida pelo dente, pela canela, que não tinha a canela mais forte, que tinha o escravo, que era reprodutor, sabe? Era tratado, feito animal. Era castigado, colocava no tronco, chicoteado. Era tratado feito animal mesmo, né?”</p>
Diversidade étnica e cultural - Interlocação	<p>“Ele vem de um lugar, né, que tinha e trabalhava com os quilombolas, que trabalhava com outras culturas, né? Com os indígenas. Então, isso também ele traz muito forte pra gente. Durante o ano passado que a gente falava muito do público, de vulnerabilidade, do PSG e a gente acabou tentando chegar até as pessoas e se deparava com algumas questões, por exemplo, quando eu fui à área rural fazer parceria, né?”</p> <p>“Acho que positivo é essa questão da inclusão mesmo, né? De você considerar, de você trazer equidade para situações, porque você não pode esperar culturalmente falando.”</p> <p>“Então, considerando esse último ano, tenho falado muito mais.”</p> <p>“Mas as pessoas ainda têm muito essa questão de trazer ainda esse olhar, porque não querem analisar uma escravidão, né? Que não existe como pagar isso.”</p>
Discriminação - Não ação	<p>“Não, a gente não conversa muito a respeito do racial, não, às vezes falamos sobre a questão do gênero, diversidade de gênero às vezes sim.”</p> <p>“Eu como negra, eu como preta, eu ainda estou aprendendo, eu estou com 35 anos, eu aprendi muitas coisas agora, porque na época da escola não falava isso, era a neguinha do cabelo duro só vai repetir o cabelo. Eu também alisava o meu cabelo.”</p>
Interlocação - Possibilidades	<p>“Acho que positivo é essa questão da inclusão mesmo, né? De você considerar, de você trazer equidade para situações, porque você não pode esperar culturalmente falando.”</p> <p>“Então assim é um algo legal, só que é aquilo, a gente vai ter que falar sempre porque o nosso público é grande, mais de 1500 pessoas passando por dia aqui, só que elas mudam, né? Amanhã são outras 1500, uma rotatividade altíssima, é algo que a gente vai ter que sempre falar. Então, não adianta a gente falar que falou uma vez ou fez uma ação que vai fazer sentido e acabou. Eu acho que se você puder colaborar, já que você está com esse estudo será rico, sempre bem-vindo.”</p> <p>“Se começasse de cedo falar dessas coisas, eu acho que a nova geração ela já vai crescer diferente da que passou.”</p> <p>“E tem que ter esses grupos sim, para orientar, sabe? Eu fico muito surpresa, porque todo dia eu aprendo uma coisa nova.”</p> <p>“Então, considerando esse último ano, tenho falado muito mais.”</p> <p>“Então, falar sobre isso se faz cada vez mais necessário.”</p> <p>“Mas as pessoas ainda têm muito essa questão de trazer ainda esse olhar, porque não querem analisar uma escravidão, né? Que não existe como pagar isso.”</p> <p>“A gente tem que ver pessoas trazendo esse olhar, ver pessoas trazendo essa fala, às vezes até com convicção de que não existe, de que não tem de que é isso, que é aquilo e sem analisar essa questão histórica, sem analisar fatos, sem analisar toda essa concretude.”</p> <p>“Olha, nós tivemos um educor sobre antirracismo, e então eu dei o start para conseguir falar sobre esse assunto, principalmente com os liderados, porque assim eu vejo que eles vão sentindo segurança principalmente pra eu ser negra.”</p> <p>“essa parte de etnia a gente acaba conversando bastante pelo nosso dia a dia.”</p> <p>“Quando a unidade, ela está com as cotas já atingidas que a gente pode começar a contratar pessoas com as diversidades culturais dando prioridade, então, entre uma pessoa durante uma avaliação em um processo que a gente identifica uma pessoa de igual por igual, é para a gente dê prioridade na contratação dessa pessoa, né? Dessa da cultura. De outra raça ou cultura, esta é a orientação.”</p> <p>“eu acho que a biblioteca tem o papel fundamental dentro da unidade, a biblioteca não é só um espaço de leitura, de conhecimento ou de levar conhecimento dos livros para os alunos.”</p>

Conforme apresentadas nos quadros 3 e 4, complementando as informações dos resultados das entrevistas, seguem as respostas das entrevistas com questões semiestruturadas realizadas com os gestores, cujo tema era relacionado à diversidade étnica e cultural nas instituições de ensino, onde é solicitado que os entrevistados relatem o que vem ao seu pensamento quando citado o termo “Diversidade Étnica e Cultural. Todos os 7 entrevistados citaram que o termo remete a diversidade de

etnias que nossa sociedade brasileira está inserida, repleta de cores, culturas em especial a cultura negra, muito presente em nossa sociedade. Das 7 pessoas entrevistadas apenas 1 pessoa se remeteu a cultura indígena, aos nossos povos originários.

Continuando na mesma temática, a segunda questão foi relacionada a dedicação de diálogos sobre a temática entre os membros das equipes lideradas, onde a maioria citou que tais temas tem feito parte recentemente das reuniões estratégicas, onde dois participantes sinalizaram que é devido as vivências do gerente da unidade educacional, com contatos com a comunidade indígena e quilombola. Também foi evidenciado que o tema passou a ter força por orientação da Sede que orienta todas as unidades, sinalizando que temos cotas de contratação de pessoas que se encaixem em toda a Diversidade Étnica e Cultural a serem cumpridas, e um curso antirracismo facilitou a abordagem do tema com seus liderados.

Na questão três, onde foi solicitada a evidenciação de pontos positivos e negativos em tratar esta temática, os gestores foram unânimes em pontuar que tratar a temática favorece a inclusão, o aprendizado de conceitos fundamentais para compreensão e a diminuição do racismo e do preconceito. Três gestores pontuaram que todos somos educadores e para tratarmos o tema precisamos compreender, nos atualizar e estarmos preparados, e precisa partir de nós, de nossas vivências cotidianas o aprendizado que queremos disseminar aos nossos alunos, pois como duas gestoras pontuaram é motivador trabalhar em um ambiente em que podemos sanar nossas dúvidas e fomentar a inclusão.

Partindo para a temática relacionada às responsabilidades da gestão frente à diversidade étnica e cultural, diante da questão de como podem utilizar o PPP como uma ferramenta nesta tratativa, todos os gestores entrevistados foram unânimes em relatar que atualmente o PPP da unidade educacional não é atuante e por isso, não é eficaz, precisa ser revitalizado conforme as necessidades atuais de todos os envolvidos. É um tema que está em pauta para acontecer o mais breve possível, mas que atualmente não está auxiliando especialmente na diversidade étnica e cultural.

Com relação ao relacionamento da gestão com os programas institucionais Cultura de Paz e Inclusão e Diversidade, um gestor acredita que os programas poderiam ser mais ativos e contar com a contribuição dos docentes, demonstrando a diretiva dos temas aos docentes. Quatro gestores pontuam que os programas são fundamentais para o desenvolvimento da inclusão e para o respeito à diversidade, capazes de oferecer ferramentas para a compreensão de conceitos e melhorar a convivência dentro e fora da instituição, mas que atualmente estão mais parados, sem muitas ações e isso faz falta para se disseminar os temas propostos. E quando isso acontece prevalece a falta de conhecimentos e vivências capazes de transformar comportamentos e atitudes favoráveis à inclusão.

Na questão relacionada a tomada de decisão frente à discriminação, todos os gestores foram unânimes em resolver a partir do diálogo, do acolhimento de todos os envolvidos, importante não



negligenciar. Um gestor pontuou que são orientados a expor para a vítima seus direitos legais em denunciar. Três gestores falaram que se ocorrer em sala de aula, é preciso apresentar os documentos que permeiam a todos como o regimento escolar que trata dos direitos e deveres de todos na comunidade escolar.

4 DISCUSSÃO

Barbara Carine Pinheiro (2023) pontua que o educar é um ato social de trocas que contribuem para todo o processo educacional, por isso a educação é o ato de socializar com as novas gerações os conhecimentos historicamente produzidos. Para tanto, necessitamos de educadores que estejam dispostos a colocar em prática o ato educativo de forma planejada, com a sistematização dos conteúdos a serem socializados, seguindo um currículo com intencionalidades.

No planejamento das ações e funções participativas dos gestores, inclusive nos planos de ações, não é incluído um tempo para o trabalho direcionado ao tema diversidade étnica e cultural, inclusive nos Programas Institucionais como o PPP, Cultura de Paz e Inclusão e Diversidade, algo que precisa ser revisto, porque, percebe-se que é algo que compromete os resultados e a eficácia, pois sem a participação assídua dos gestores frente as ações, os demais colaboradores não se sentem apoiados, além de faltar um direcionamento das ações sobre o tema. Alguns gestores relatam sua preocupação com a falta de dedicação com este tema e com os Programas, como o Gestor D, no trecho a seguir:

“Queria me dedicar pelo menos 1 hora por semana para os projetos, para o programa. Ainda assim, entre todos os projetos do ..., a cultura de paz, é o que mais se sobressai, é o que mais tem propostas. Isso é conversado com os técnicos e gestores. A cultura de paz e o de inclusão e diversidade, que a gente tem feito algumas ações, os demais são mesmo bem paradinhos, precisando de alguém para estar à frente.” (Gestor D).

Outros gestores acreditam que a participação e a responsabilidade das ações dos Programas Institucionais deve ser mais ativa por parte dos docentes.

A equipe gestora entrevistada acredita que o ambiente educacional é propício para discussões e aprendizados sobre a diversidade étnica e cultural, favorecendo o que preconiza os princípios da LDB que indica que o ensino deve acontecer considerando o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas e a vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

O desconhecimento da Lei 11.645/08 se evidenciou especificamente nos relatos dos docentes entrevistados, demonstrando a carência de compreensão das Leis Educacionais vigentes, inclusive sobre a Lei de Diretrizes e Bases (1996) que estabelece o ensino da Diversidade na Educação como uma das competências gerais da educação básica em todo território Nacional, o que é ainda mais preocupante, na realidade, e sintomático da formação de muitos docentes.



O sofrimento com o racismo não está longe das unidades educacionais, há tempos visualiza-se a desqualificação de profissionais que traumatizam desde a infância, inclusive podemos observar nos relatos citados na entrevista com o Gestor G, descritos abaixo:

“Umás lembranças, parece que começou a vir o entendimento, porque eu falo de antigamente, que as meninas ficavam com o cabelo liso, igual a minha mãe. Eu falei para ela, eu vi o cabelo da minha mãe quando a minha mãe estava no leito de morte. Só vi como era o cabelo da minha mãe, que a minha mãe sempre foi aquela pessoa que alisou o cabelo, sempre tinha que estar com o cabelo liso, nunca estava com o cabelo crespo que era, por quê? Porque era o que a sociedade aceitava. E quando ela ficou doente, que eu fui ver, aí eu cortei o cabelo dela, cortei, curtinho o cabelo dela. Aí que eu vi o jeito que o cabelo dela era igual o meu. Aí eu fiquei assim, nossa, mas falei pra minha filha, nossa, o cabelo dela é igual ao meu e eu nunca tinha visto, você acredita? Então eu creio que a minha mãe, deve ter sofrido muito nessa questão, sim. Eu já sofri, mas nunca me deixaram falar disso. Portanto a pessoa fala assim, ah, mas eu não tenho culpa que o que o que aconteceu sobre o racismo! Eu não sei quantos anos atrás, na época da escravidão, o que é que eu tenho a ver com isso? Só que eu sofro as consequências disso, você entendeu? Você não tem nada a ver com isso, eu não estava lá, eu também não, só com as consequências eu sofro você não, você entendeu? É meio isso aí que eu escutei. Eu fiquei quieta porque às vezes eu falo, eu não vou começar a falar, porque uma hora é capaz de eu me perder meu argumento, então, melhor não começar.” (Gestor G).

O racismo é capaz de devastar a autoestima das pessoas que sofrem diariamente com diversas formas de preconceito e discriminação, algo evidenciado no relato a seguir:

“Parece que eu estou com o meu cabelo despenteado, mas é meu, é isso. Parece que eu que eu estou com o meu cabelo despenteado e nelas eu acho lindo. Eu acho lindo o cabelo delas, mas o meu não consigo deixar solto, mesmo definindo os cachos.” (Docente G)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que a temática deste trabalho buscou analisar como é implementada a diversidade étnica e cultural em uma instituição de ensino profissionalizante no interior do estado de São Paulo, foi possível observar que existem movimentos promissores fomentando ações e considerando pessoas de forma significativa, na busca de explicar a importância de compreender fatos históricos contra o preconceito e a discriminação. Porém, pelos depoimentos dos entrevistados, ficou claro que não possuem letramento racial e, alguns, inclusive, deixaram transparecer pensamentos racistas - possivelmente, oriundos do racismo estrutural - em sua fala, como a de que se deve prescindir da cultura afro e indígena e abordar a cultura oriental, mais "pertinente" à área do curso. Além disso, o desconhecimento acerca de tópicos obrigatórios, como o conceito de PPP e de obrigatoriedade do ensino da diversidade, não reflete algo simples, mas chega a ser um descuido, ainda que involuntário.

Ao escrever sobre esta temática, suscita-se a importância de conhecimentos e discussões sobre a diversidade étnica e cultural em uma instituição de ensino profissionalizante, sendo parte importante do mundo do trabalho, pois as instituições de ensino profissionalizantes, além do desenvolvimento de competências técnicas profissionais, auxiliam no desenvolvimento de atitudes que agregam

informações pertinentes e necessárias para uma convivência saudável no ambiente profissional. Para tanto, há necessidade da dedicação constante de toda equipe educacional, especialmente a equipe gestora com sua responsabilidade de direcionar e apoiar seus liderados, e os docentes que são os educadores que mediam e incentivam a busca de conhecimentos de forma constante e transformadora.

Todos os gestores, diante de suas respostas nas entrevistas, disseram que acreditam que trabalhar o tema diversidade étnica e cultural é importante, pois agregando tais informações, todos terão mais chances de obterem mais conhecimentos, e assim, terão subsídios para abolir o preconceito e com a violência gerada, aumentando o respeito à diversidade. Como demonstração da necessidade destes novos pensamentos e possíveis formas de ajuda para resolver tais problemas, solicitaram o compartilhamento desta pesquisa, pois acreditam que poderão obter novas compreensões e novas formas de lidar com a diversidade étnica e cultural no ambiente educacional profissionalizante.

Uma forma de auxiliar na compreensão da importância desta temática, seria propor oficinas específicas sobre a Lei 11.645/08 e sobre Letramento Racial Crítico, pois serão facilitadores de como podemos agregá-la em nosso currículo e planejamentos cotidianos nos mais diferentes cursos, com criatividade e de forma facilitadora ao processo de aprendizagem sobre a história da cultura indígena e afro-brasileira, utilizando recursos metodológicos e didáticos que favoreçam a compreensão e considerando os objetivos do curso e seus indicadores.

A proposta de rodas de conversa sobre a diversidade étnica e cultural, também pode favorecer a troca de experiências e a compreensão de histórias de vida, onde pessoas da comunidade escolar que sofrem com o preconceito e a discriminação em seu cotidiano, podem ensinar como podemos agir sem preconceitos, sem violar direitos e desrespeitar fatos históricos, considerando as diferenças de forma respeitosa, e capacitando pessoas para uma convivência saudável e harmoniosa, incentivando que eles façam essa busca por si mesmos. Assim, ao tratar destes temas com os alunos, será mais fácil, pois haverá a experiência da vivência, e a chance de tratar do assunto com segurança e de forma tranquila, pois teremos uma base de apoio para sanarmos nossas dúvidas e dificuldades.

Outra forma facilitadora para sanarmos nossas dúvidas seria a criação de um aplicativo gratuito que pudesse ser consultado em caso de dúvidas simples, com exemplo de termos não devem ser utilizados por sua conotação racista, discriminatória ou preconceituosa, até casos mais graves que possam ser considerados crimes como discursos e opiniões racistas, discriminatórias e preconceituosas. O aplicativo também poderia oferecer um banco de dados com curiosidades e informações pertinentes sobre a cultura afro-brasileira e sobre a cultura indígena e todos os povos originários, como idiomas, comidas típicas, crenças, palavras derivadas, obras de arte, artesanato, dicas de saúde e bem-estar, dicas de moda e beleza, reverenciando toda a beleza da diversidade étnico-cultural existente em nossa cultura.



A instituição de ensino profissionalizante poderia criar um comitê para a elaboração conjunta de uma cartilha sobre como aplicar a Lei 11.645/08 em seus cursos de forma agregadora, fomentando a troca de experiências entre profissionais de todo o Estado de São Paulo acerca desta temática, assim, poderíamos obter um material facilitador que possa ser consultado e aplicado de forma fácil em todas as unidades educacionais profissionalizantes, onde os educadores se sentirão seguros em abordar o tema e trabalhar as dificuldades de seus alunos de forma tranquila. A divulgação desta cartilha que poderá ser física e digital poderá ser realizada por meio da educação corporativa e direcionada a todos os educadores e profissionais da instituição em parceria com a biblioteca e com a editora institucional.

Outra forma de fomentar a importância da diversidade étnica e cultural e a implementação da Lei 11.645/08 é a inclusão desta temática de forma prioritária nos Projetos Políticos Pedagógicos (PPP) e nas ações promovidas pelos Programas institucionais como o Programa Cultura de Paz e o Programa Inclusão e Diversidade, onde os participantes após compreenderem a importância do desenvolvimento desta temática priorizarão sua inserção nas ações que irão compor o calendário anual, de forma planejada tornando o tema comum e simples durante todo o calendário educacional. Assim, a compreensão das propostas metodológicas se fará necessária, pois será facilitadora em todo o processo educacional, e a rotina de planejamento será assertiva considerando todas as necessidades de desenvolvimento de toda comunidade escolar.



REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Sílvio Luiz de. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019.
- ALMEIDA, Juliana. *Sociedade e risco: suas definições foram atualizadas*. A Pátria, 2020.
- ANCA, Célia; ARAGÓN, Salvador. *Os três tipos de diversidade que moldam nossas identidades*. 2018.
- AZEVEDO, Magno Amailton; SILVA, Adriana Maria de Souza; CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa. Reflexões sobre o racismo: desigualdade, raça e gênero no mundo do trabalho. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (org.). *Gestão de Pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações*. 1. ed. São Paulo: Senac, 2019. v. 1, p. 111–126.
- BRASIL. *Base Nacional Comum Curricular*. Brasil: 2017.
- BRASIL, Senado Federal. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 1988.
- BRASIL, Senado Federal. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 2016.
- BRASIL. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. 1996.
- BRASIL. Ministério da Educação *Base Nacional Comum Curricular*. Brasília: MEC, 2018.
- CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, T.; SILVA, B.G. *Imigração e Refúgio no Brasil: retratos da década de 2010*. Brasília, Universidade de Brasília, 2021.
- DEVULSKY, A. *Colorismo*. São Paulo: Jandaíra, 2021.
- FERREIRA, A. J. *Letramento Racial crítico*. In: *Suleando conceitos em linguagem: descolonialidades e epistemologias outras*. LANDULFO, C. MATOS, D. Campinas, Pontes Editores, 2022.
- FREDERICO, C. *O multiculturalismo e a dialética do universal e do particular*. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, p.237–254, 2016. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870014>
- FREIRE, P. *Carta de Paulo Freire aos professores: Ensinar, aprender: leitura do mundo, leitura da palavra*. *Estudos Avançados*, v. 42, p. 259–269, 2001.
- GIDDENS, A. SUTTON, P. W. *Conceitos essenciais da Sociologia*. 2ª edição revisada. São Paulo: Editora Unesp, 2017.
- HOUAISS, A. *O minidicionário da língua portuguesa*. 2004.
- IBGE. *Conheça o Brasil - População COR OU RAÇA*. 2022.
- KRENAK, A. Ailton Krenak. 1st. ed. Rio de Janeiro: Azougue, 2015.
- LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. *Pesquisa em Educação*. São Paulo: EPU, 1986.
- MC LAREN, P. *Multiculturalismo crítico*. São Paulo, Editora Cortez, 1997.
- MUNANGA, Kabengele. *A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil*. *Estudos Avançados*, v. 18, n. 50, 2004.



PAIVA, Eliane Bezerra. A produção do conhecimento sobre os povos indígenas em periódicos e dissertações: reflexos do discurso do outros sobre os indígenas. In: GUERRA, Vânia Maria Lescano; ALMEIDA, William Diego de (org.). Povos indígenas em cena: das margens ao centro da história. Porto Alegre: Artmed, 2016. p. 67–78.

PINHEIRO, Bárbara Carine Soares. Como ser um educador antirracista. São Paulo: Planeta, 2023.

SACRISTAN, José Gimeno. A construção do discurso sobre a diversidade e suas práticas. In: ALCIDIA, Rosa (org.). Atenção à diversidade. Porto Alegre: Artmed, 2002. p. 15–37.

SANTOS, A. B. Colonização, Quilombo: modos e significações. Brasília, Ministério da Educação, 2015.

SILVA, Andressa Dias da; RAMIREZ, Germana Ponce de Leon. Educação e religiosidade, uma reflexão sobre a diversidade cultural das comunidades tradicionais no Brasil. In: PURIFICAÇÃO, Marcelo Máximo; CATARINO, Elisângela Maura; SANTANA, Lousana de Jesus (org.). Ampliação e aprofundamento dos conhecimentos teológicos das religiões. Ponta Grossa: Atena, 2021. p. 25–31.

SODRÉ, Muniz. O fascismo da cor: uma radiografia do racismo nacional. Petrópolis: Vozes, 2023.

UNESCO. R E I M A G I N A R. 2022.

URQUIZA, Antonio Hilário Aguilera. Povos Indígenas no Brasil: das margens da indiferença, ao direito às diferenças culturais. In: GUERRA, Vânia Maria Lescano; ALMEIDA, William Diego de (org.). Povos indígenas em cena: das margens ao centro da História. 2016. p. 40–51.

VOLP, Stefano. Homens pretos (não) choram. Rio de Janeiro: Harper Collins, 2022.

WEISSMANN, Lisette. Multiculturalidade, transculturalidade, interculturalidade. Constr. psicopedag., São Paulo, v. 26, n. 27, p. 21-36, 2018. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-69542018000100004&lng=pt&nrm=iso . acessos em 05 maio 2024.