

INCLUSÃO E DIVERSIDADE  
NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

INCLUSÃO E DIVERSIDADE  
NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

**INCLUSÃO E DIVERSIDADE  
NA EDUCAÇÃO SUPERIOR**

INCLUSÃO E DIVERSIDADE  
NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

INCLUSÃO E DIVERSIDADE  
NA EDUCAÇÃO SUPERIOR



A NOSSA UNIVERSIDADE

## **CURSO: INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR**

**Ministrante:** Profa. Dra. Jaqueline Ap. Martins Zarbato

# SUMÁRIO

## 1º módulo:

- a) Boas vindas ao Curso.
- b) Os conceitos que serão abordados: diversidades cultural; de gênero; étnica; inclusão social, acessibilidade na Universidade.
- c) A utilização desses conceitos na Universidade. Materiais para leitura e pesquisa: texto sobre conceitos da diversidade e inclusão na Universidade. Vídeo sobre diversidades.

## 2º módulo:

- a) Abordagem sobre a diversidade social e de gênero na Universidade [legislação, processo de inserção nos ambientes de trabalho público, protocolos, etc.]. Utilização de questões problema sobre o texto de diversidade social.
- b) Questões problema sobre a diversidade social.
- c) Texto de pesquisa.

## 3º módulo:

- a) Abordagem sobre a diversidade étnica racial na Universidade [cotas, legislação, processo de inserção nos ambientes de trabalho público, protocolos, etc.].
- b) Os espaços na Universidade[UFMS] que possuem atendimento e a forma de proceder: DIAFF, Neabi,etc;
- c) Situações problemas no cotidiano da Universidade.

## 4º módulo:

- a) Resolução das situações problemas. Mapa conceitual.
- b) Identificação dos significados preexistentes na estrutura das resoluções dos problemas.
- c) Texto sobre diversidade social.

## 5º módulo:

- a) Texto reflexivo.
- b) Abordagem sobre a acessibilidade na Universidade [cotas, legislação, processo de inserção nos ambientes de trabalho público, protocolos, etc.]. Situações e problemas cotidianos no trabalho: resolução e diálogos na Universidade. Legislação e espaços nas unidades que atendem à demanda da acessibilidade. Composição de um quadro de ações da diversidade e universidade.

## **1º MÓDULO:**

**Vamos abordar algumas concepções sobre inclusão e diversidade na Educação Superior. Apresento a vocês os conceitos de diversidade cultural, de gênero, étnica e racial e acessibilidade.**

Focalizaremos na diversidade e inclusão social e cultural e as maneiras de atuar na Universidade

**Sejam bem vindos!!**

**Hoje iniciaremos uma jornada ao conhecimento sobre diversidade e inclusão.**

**Que sejam dias produtivos a todos!!!**

**Assim, convido você a adentrar nessas reflexões.**

Todos os dias, em vários espaços da Universidade nos deparamos com os processos de diversidade e inclusão social e cultural.

**Mas, o que se entende por diversidades?**

**E ainda o que se comprehende por inclusão?**

**Você já pensou como se estabelecem as relações sobre as diferenças e diversidades na Universidade?**

Essas questões podem ser compreendidas de diferentes formas, porém ao longo dos encontros vamos abordar, seguindo uma perspectiva teórica e metodológica que possa ser utilizada na prática profissional na Universidade.

Primeiramente é importante situar historicamente a inserção dos direitos, deveres e concepções sobre os temas que vamos abordar.

Em 2004, iniciou-se no Brasil o Programa Nacional de Direitos Humanos, que declara que à educação superior compete a promoção de reflexões e debates sobre a situação dos direitos humanos.

Nesse sentido, sustenta-se que a universidade, em sua atribuição constitucional nas áreas de ensino, pesquisa e extensão, deve oferecer à sociedade profissionais e acadêmicos/as sensibilizados/as para uma atuação cidadã, comprometida com o fortalecimento dos direitos e das liberdades fundamentais.

A contribuição da educação superior na área da diversidade social e cultural, assim como os direitos humanos, é possível destacar a importância de sua atuação em uma sociedade que, foram historicamente caracterizadas pelas desigualdades de gênero, raça, etnia e renda. Com isso, a diversidade e inclusão passaram a ser alvos de intensos debates, visando uma sociedade mais igualitária, com acesso de oportunidades a todos.

Pode-se dizer que, a Universidade como afirma Sacristán [1988, p.14], tem como foco contribuir com a superação de todas as desigualdades, embora nem toda diversidade pressuponha desigualdade.

[...]a diversidade alude à circunstância dos sujeitos de serem diferentes (algo que em uma sociedade tolerante, liberal e democrática é digno de respeito). Embora também faça alusão ao fato de que a diferença [nem sempre neutra] transforma-se, na realidade, em desigualdade, na medida em que as singularidades dos sujeitos ou dos grupos permitam que alcancem determinados objetivos nas universidades e fora delas de maneira desigual. A diferença não é somente uma manifestação do ser único de cada um é; em muitos casos, é a manifestação do poder ou chegar a ser, de ter possibilidades de ser e de participar dos bens sociais, econômicos e culturais. Contrapomos o diverso ao homogêneo o desigual com a equiparção, que é a aspiração básica da educação, pensada como capacitação para aumentar as possibilidades.

Pensando nisso, comprehende-se que a Universidade integra o processo social, envolve diferentes indivíduos em sua dinâmica, os quais trazem consigo as experiências da sociedade. Perrenoud (2000) aborda que enfrentar o desafio de incluir todos os sujeitos, de todos os espaços, permite propor um ensino que respeite a cultura da comunidade, significa constatar cada realidade social e cultural com a preocupação de traçar um projeto didático e de atendimento pedagógico para atender a todos sem exceção.

Se compreendemos que somos seres provenientes de nosso universo cultural, que aprendemos, defendemos nosso ponto de vista, nossa ações, precisamos na cultura própria de nossos grupos quem somos e de que participamos. Brandão (2002, p. 141), aponta que algo que nos cerca e enreda e vai da língua que falamos ao amor que praticamos, e da comida que comemos à filosofia de vida com que atribuímos sentidos ao mundo, à fala, ao amor, à comida, ao saber, à educação e a nós próprios. Considerar que “toda a educação é cultura”, torna-se possível, portanto, à medida que a aprendizagem de sistemas simbólicos, sócio-históricos e culturais ocorre por meio das relações dos atores sociais, o que se dá por meio da educação.

**Mas, segundo a concepção cultural: somos todos iguais ou somos todos diferentes?  
Respeitamos as diferenças ou queremos ser todos iguais?  
Pense nisso!!!**

Sobre essas questões é importante refletir, pois historicamente a sociedade visava o padrão de comportamento igual de ser social e cultural. Desde os anos 1970, com as modificações sociais nos padrões de comportamento, pautando-se num ritmo acelerado e perturbador, a consciência de que nós, os humanos, somos diferentes, somos diferentes de direito. É o chamado “direito à diferença”, o direito à diferença cultural, o direito de ser, sendo diferente”. (Pierucci, 1999, p. 7)

**Assimile**

**É importante perceber que a educação superior contribui com o compartilhar de experiências e de conhecimento, que é próprio de cada grupo cultural. Por meio da socialização e inclusão social, adquire-se o conhecimento de como lidar com as diferenças.**

A inclusão social permite na Universidade promover a valorização das diferentes experiências de sujeitos que circulam nos espaços sociais, com suas identidades étnicas, raciais, de gênero, de acessibilidade.

Neste momento, vamos analisar em âmbito cultural a diversidade e inclusão na UFMS.

Começamos pelos conceitos:

**1. Diversidade cultural:** A diversidade cultural engloba um conjunto de culturas existentes, ou seja, a variedade de culturas diferentes em um determinado local. Portanto, são elementos simbólicos que diferenciam componentes culturais entre os seres humanos.

O processo de globalização contribuiu de forma significativa para um maior contato entre diversas culturas. Pode-se conhecer e desfrutar de novos horizontes culturais e saberes de uma maneira jamais vista.

A perspectiva que se busca trabalhar sobre a diversidade cultural almeja pensar o não somente como reconhecimento do outro diferente, exótico, curioso, mas como as particularidades do outro e sua dignidade, conhecendo e reconhecendo a cultura do outro. A cultura, portanto, é dinâmica, transforma-se e renova-se com o passar dos anos, mantendo-se de maneira mutável. Segundo Gadotti(1992 p.23):

a diversidade cultural é a riqueza da humanidade. Para cumprir sua tarefa humanista, a escola precisa mostrar aos alunos que existem outras culturas além da sua. Por isso, a escola tem que ser local como ponto de partida, mas tem que ser internacional e intercultural como ponto de chegada. [...] Escola autônoma significa escola curiosa, ousada, buscando dialogar com todas as culturas e concepções de mundo. Pluralismo não significa ecletismo, um conjunto amorfo de retalhos culturais. Significa sobre tudo diálogo com todas as culturas, a partir de uma cultura que se abre às demais.

Dessa maneira, é fundamental que a universidade também 'exercite a flexibilidade com relação às capacidades individuais de cada aluno e coloque suas necessidades e interesses no centro de suas atenções, porque é com base no compromisso de conhecer cada aluno que a universidade se torna, gradualmente, um ambiente de aprendizagem diferenciada. (Portal: UNESCO)



A imagem acima nos mostra um grupo de jovens que possuem características diferenciadas, compõem o que podemos chamar de diversidade cultural.

**Reflita!!!!**

**Esses jovens da imagem são tratados de forma igualitária ou diferenciada na Universidade ?**

A partir da problematização sobre a necessidade de tratarmos de forma igualitária, com respeito aos direitos humanos, as suas diferenças enquanto sujeitos históricos, pautamos também a reflexão sobre a diversidade étnica e racial.

## Mas são diferentes? O que compõe a diversidade étnica e a racial?



**Note que o Brasil é composto por diferentes grupos culturais étnicos e raciais. E na composição da Universidade como se configuram essas diferenças?**

**2. Diversidade racial e étnica:** O termo raça se origina no século XVII (MARTINS, 1985, p.182), trazendo consigo as concepções sobre os grupos culturais negros e de outras etnias. No século XIX, passou a ser utilizado no sentido de justificar as diferenças fenotípicas entre seres humanos e marcar relações de dominação político-cultural de um grupo sobre outro.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, de 1966 considera discriminação racial, como sendo: [...] *qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano [em igualdade de condição] de direitos humanos no domínio político, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública* (Art. 1º).

Segundo Munanga (2005, p.17): “a educação é capaz de oferecer tanto aos jovens como aos adultos a possibilidade de questionar e desconstruir os mitos de superioridade e inferioridade entre os grupos humanos que foram introjetados neles pela cultura racista na qual foram socializados.”

Na história do Brasil, tem-se algumas leis que buscaram superar o cunho racista, como a Lei Afonso Arinos [Lei 1390/51, Lei no 1.390, de 3 de julho de 1951], que em seu art 5º define que:

*Recusar inscrição de aluno em estabelecimentos de ensino de qualquer curso ou grau, por preconceito de raça ou de côr. Pena: prisão simples de três meses a um ano ou multa de Cr\$500,00 [quinhentos cruzeiros] a Cr\$5.000,00 [cinco mil cruzeiros].*

Há ainda mais recentemente a lei no 7.716, de 05 de janeiro de 1989, que Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

*Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. [Redação dada pela Lei nº 9.459, de 15/05/97]*

*Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.*

As leis de cunho anti-racista, tinham como intuito arregimentar e assegurar os direitos das pessoas negras e de origens étnicas variadas. Até mesmo a Constituição de 1988, sob a pressão do Movimento Negro, tornou em seu artigo 5º crime inafiançável o racismo.

O entendimento sobre o conceito de raça, e sua vinculação com o campo social foi confirmado pelas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Nessas diretrizes, define-se a raça como “a construção social forjada nas tensas relações entre brancos e negros, muitas vezes simuladas como harmoniosas, nada tendo a ver com o conceito biológico de raça cunhado no século XVIII e hoje sobejamente superado.” (BRASIL, 2004).

Schwarcz (2012, p. 19) argumenta que o tema “raça” foi inserido no Brasil a partir das teorias biológicas da época. Assim, embasado numa ciência positiva que pretendia explicar o fenótipo e questões físicas e do cérebro, assim eliminando o pensamento de pensar no indivíduo e na sua cidadania.

Dessa forma, etnia é considerado como termo derivado do grego *ethnikos*, adjetivo de *ethos*, e se refere a povo, nação. Cashmore (2000) sobre o conceito de etnia argumenta que representa um grupo que possui algum grau de coerência, solidariedade, origens e interesses comuns. Um grupo étnico é mais do que um ajuntamento de pessoas, às pessoas deve ser agregado seu pertencimento histórico e cultural.

Gomes (2004, p. 50) destaca que, “*o uso do termo etnia ganhou força para se referir aos ditos povos diferentes: judeus, índios, negros, entre outros. A intenção era enfatizar que os grupos humanos não eram marcados por características biológicas herdadas dos seus pais, mães e ancestrais, mas sim, por processos históricos e culturais*”.

A presença de indígenas, grupos asiáticos, islâmicos, entre outros em Instituições de Ensino Superior, é certamente um fenômeno recente. Garantido pela legislação federal e que deve ser situado no âmbito das profundas mudanças nas relações dos povos indígenas com o Estado e com a sociedade brasileira.

Como resultado de intensa mobilização dos povos indígenas, de Igrejas e outros setores da sociedade civil, a Constituição Federal, de 1988, incluiu, pela primeira vez, um capítulo específico tratando dos direitos indígenas e, o que é mais importante, excluiu a perspectiva integracionista e etnocêntrica, reconhecendo o direito à diferença e à autonomia dos povos indígenas.

A partir da conceituação podemos dizer que a inclusão social de determinados grupos na Universidade deve se pautar pelos direitos adquiridos e pela superação de comportamentos que visem a homogeneização das culturas.

### Reflita!!!

#### Quantas vezes você presenciou preconceitos de cor e etnias em sua prática profissional?

Como possibilidades de superação, podemos pensar em:

- a) Ampliar o enfoque aos temas de diversidade étnica e racial na Universidade, permitir ao aluno, técnico, professor formar uma visão não estereotipada das diferenças étnico-raciais;
- b) Sugerir atividades que tenham como foco as diversidades étnicas e raciais, de forma periódica na Universidade.
- c) Aprofundar as ações que superem as ausências significativas de grupos étnicos e raciais nas unidades educativas.

Agora que conhecemos um pouco mais sobre a diversidade étnica e racial, adentraremos em outro conceito, que se compõe como um dos mais complexos na Universidade, a diversidade de gênero.

**Você sabe o que isso significa? Quantas vezes se deparou com grupos cisgêneros? Grupos binários? Mulheres trans? Homossexuais? Mulheres?**

**Você sabe como lidar e acolher essas pessoas no seu cotidiano de trabalho?**

**3. Diversidade de Gênero:** Os termos gênero, sexo e sexualidade carecem de um olhar mais aprofundado, aqui vamos apenas apresentar brevemente o que significa.

O termo gênero, tem sua concepção com a abordagem de Joan Scott (1995), em que autora afirma que:

O gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar as “construções sociais” – a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres.

É uma forma de lidar e se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado (SCOTT, 1995, p.75.).

Louro (2007, p. 18) “a construção dos gêneros e das sexualidades dá-se através de inúmeras aprendizagens e práticas, insinua-se nas mais distintas situações [...]. É um processo minucioso, util, sempre inacabado”

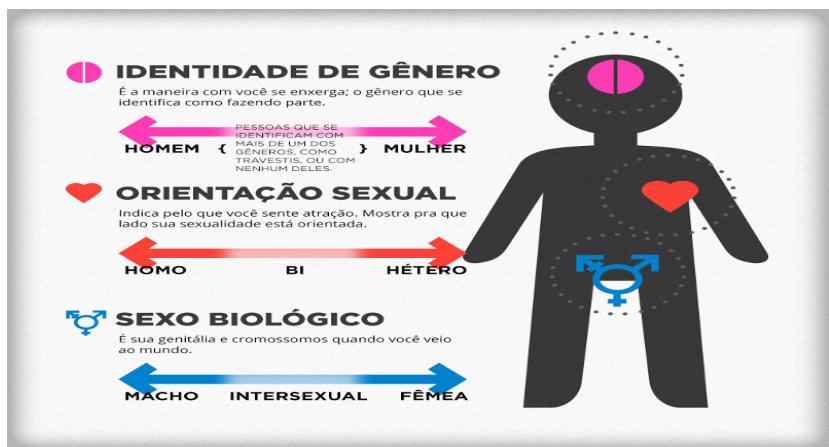
Foucault (1988) salienta que este termo é um dispositivo histórico atrelado a um conjunto deveras heterogêneo que se entrelaçam formando uma rede encabeçada por fios oriundos das mais diversas esferas, campos e entidades sociais e históricas, bem como os discursos atrelados aos diferentes tipos de solo.

Assim, as concepções de gênero e sexo tem influências sociais determinantes e determinadoras de identidades, orientações, expressões do próprio gênero em vieses simbólicos, ideológicos e com força real dentro das sociedades ao longo das décadas.

Foucault (1988) ensina-nos, por meio de análise histórica, que o tema sexualidade já foi deveras aberto e tratado com muita naturalidade, os termos e temas eram abertos e usados por todos sem distinção, mas, décadas foram se passando e a sexualidade deixa de ser assunto corriqueiro para ser assunto “anormal”, “amoral”, vexatório, o qual só poderia ser mencionado escondido dentro das “camarinhas”, por meio de palavras novas, criadas para amainar o peso de falar sobre algo tão vulgar: o sexo.

Sexualidade e gênero estão inteiramente ligados à nossa construção social, esta, leva uma vida inteira para ser “definitiva” [algo que nunca é, pois estamos em constante mudança] e precisa de nossas experiências, trocas sociais, círculos sociais... para ter uma definição mais sólida.

Abordaremos com mais ênfase essas questões em outro encontro. Enquanto isso você poderá refletir sobre o que significa a ‘identidade de gênero’. Analise a figura abaixo:



Vamos analisar a imagem, pois retornaremos a essa concepção de ‘identidade de gênero’

### Refita!!!

**O que você concebe como orientação sexual? O que se constitui sexo biológico e qual sua relação com o gênero?**

**Atividade- Material para leitura.** Texto sobre conceitos da diversidade e inclusão na Universidade.

**1. Texto base:** UMA REFLEXÃO SOBRE A DIVERSIDADE CULTURAL NA UNIVERSIDADE: RESPEITO ÀS DIFERENÇAS.

FERNANDES, João Tavares “Uma reflexão sobre a diversidade cultural na universidade: respeito as diferenças”, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Agosto 2012, [www.eumed.net/rev/cccsl/21/](http://www.eumed.net/rev/cccsl/21/)]

**RESUMO:** Este estudo teve por objetivo verificar a associação entre diversidade cultural e universidade, buscando identificar os aspectos mais explícitos da diversidade, bem como a formação profissional, interação e integração dos grupos na universidade, que é um ambiente em constante processo de mudanças organizacionais existindo uma pressão evidente em relação à sua adequação a um mercado competitivo. Fundamentado em pesquisas bibliográficas e estudos de casos, este estudo buscou contribuir para a compreensão do modo como se expressa a diversidade cultural no contexto universitário, bem como para uma reflexão acerca do papel da docência para numa educação na e para a diversidade.

**Palavras-chave:** Diversidade Cultural, Universidade, Cultura, Aluno, Professor, Aprendizagem.

**ABSTRACT:** This study aimed to investigate the association between cultural diversity and the university, seeking to identify the more explicit aspects of diversity, as well as vocational training, interaction and integration of groups at the university, which is an environment in constant process of organizational change there is a pressure evident in relation to their suitability for a competitive market. Based on literature searches and case studies, this study sought to contribute to the understanding of how cultural diversity is expressed in the university context, as well as a reflection on the role of teaching to an education in and for diversity.

**Keywords:** Cultural Diversity, University, Culture, Student, Teacher, Learning.

**INTRODUÇÃO:** A abordagem do termo diversidade cultural torna-se uma necessidade atual e sua relevância se explica a partir do momento em que a universidade desenvolve um ensino que procura atender a diversidade cultural de sua

clientela. Historicamente falando, a universidade tem dificuldades para lidar com a diversidade. As diferenças tornam-se problemas ao invés de oportunidades para produzir saberes em diferentes níveis de aprendizagem. Ela é, sem dúvida, o lugar em que todos os alunos devem ter as mesmas oportunidades, mas com estratégias de aprendizagens diferentes. A aprendizagem não depende apenas da estrutura biológica, mas também do meio, da qualidade dos estímulos recebidos desde a infância. Portanto, cada pessoa tem uma história particular e única, formada por sua estrutura biológica, social e cultural. Garvin (1993) define que, "uma organização de aprendizagem é aquela que tem a habilidade de criar, adquirir e transferir conhecimento e de modificar seu comportamento para refletir sobre novos conhecimentos". A universidade é um local formado por uma população com diversos grupos étnicos, com seus costumes e suas crenças. Segundo Morin:

"a cultura é constituída pelo conjunto dos saberes, fazeres, regras, normas, proibições, estratégias, crenças, idéias, valores, mitos, que se transmite de geração em geração, se reproduz em cada indivíduo, controla a existência da sociedade e mantém a complexidade psicológica e social. Não sociedade humana, arcaica ou moderna, desprovida de cultura, mas cada cultura é singular. Assim, sempre existe a cultura nas culturas, mas a cultura existe apenas por meio das culturas". ([idem], 2001, p. 56)

Perrenoud (2000) aborda que enfrentar o desafio de propor um ensino que respeite a cultura da comunidade significa constatar cada realidade social e cultural com a preocupação de traçar um projeto pedagógico para atender a todos sem exceção. O Brasil é um país rico em diversidade cultural, devido cada região possuir a sua própria cultura, costumes, crenças, religiões. Trabalhar a diversidade brasileira é adentrar em um universo muito rico, aprender a maneira de ser, de viver, ser capaz de respeitar e ao mesmo tempo integrar a cultura popular.

Neste novo contexto, faz-se oportuno um olhar no contexto mundial da perversidade da globalização: a concentração de renda, a desigualdade e a injustiça social, que ainda permeia grande parte da população dos países pobres.

O olhar sobre a diversidade cultural, expõe peculiaridades da existência humana: as diferentes formas que assumem as sociedades ao longo dos tempos e dos espaços, as relações entre povos, culturas, civilizações, etnias, grupos sociais e indivíduos. Configura-se o desafio central não só das práticas pedagógicas, mas das possíveis formas de convivência que se queira construir, para humanizar-se as relações; na economia, na política e no saber, nos diferentes quadrantes históricos e geográficos.

Trabalhar com o tema diversidade cultural remete-nos a explorar um universo representado por uma população formada por inúmeros grupos étnicos, com seus costumes, com sua cultura, por meio de trabalhos interdisciplinares, como uma das melhores formas de expressar os conhecimentos adquiridos ao longo da vivencia acadêmica.

Cada universidade é composta de sua história, cultura, missão, visão e seus valores. Em síntese, são suas preocupações que a fazem diferente de outras universidades. Os universitários são formados por diversos grupos étnicos com seus costumes, culturas, crenças e um conjunto diversificado de valores. Emerge a responsabilidade da universidade e de todos que trabalham no processo administrativo, em adequar o currículo escolar com o multiculturalismo, que é a mistura de culturas em uma mesma localidade, abarcando toda a comunidade acadêmica, para não ocorrer processos de exclusão. Valorizar a cultura na sala de aula é ter o compromisso de valorizar e melhorar a convivência com a diversidade cultural, uma das vias dessa conscientização é a educação em valores.

Barbosa (2010) define que o papel do professor-gestor diante da diversidade cultural dentro da universidade,

é trabalhar a tolerância, o respeito e reconhecimento da diversidade, em toda a comunidade acadêmica, quebrar as barreiras impostas pela sociedade a qual muitas vezes é escassa e excludente, e não levar em consideração a origem sócio-cultural e econômica do aluno.

Seguindo e contextualizando a idéia da autora, o professor do século XXI deve ser requalificado como profissional e como protagonista. Essa requalificação deve incluir a modificação racional da formação docente, o substantivo melhoramento de suas condições de trabalho e a eliminação dos mecanismos de controle técnico, de modo que fortaleça sua autonomia e valorize sua prática. Isto significa superar seu papel de transmissor de conhecimento, passivo e instrumental (GIROUX, 1990).

Proporcionar assim, um ambiente acadêmico num local de formação de alunos ativos, criativos, solidários e com consciência crítica do real papel do ser humano no ambiente em que vive. A diversidade cultural, para alguns alunos, é um tema de difícil compreensão e para assimilar o processo administrado pelos gestores se torna ainda mais confuso, pois este tema é muito complexo e precisa ser compartilhado e mostrado de diversas forma para a comunidade acadêmica, por meio de palestras, seminários para a sua melhor compreensão.

Costa (2009) acredita que: “assim como os pais, a universidade pode proporcionar o acesso a várias opções diferentes ao apresentar culturas alternativas aos estudantes, ou pode limitar e dirigir esse acesso”.

O autor se refere propriamente aos professores e, em relação a eles, será também importante averiguar sobre a sua preparação global para o exercício de funções docentes numa situação tão particular como a aula, que é um lugar de expressão da diversidade, com a presença de alunos provenientes de diferentes culturas. Reconhecer as diferenças é aceitar e respeitar as singularidades culturais e procurar preservá-las na constituição pedagógica dos sujeitos.

O educador faz “depósitos” de conteúdos que devem ser arquivados pelos educandos. Desta maneira a educação se torna um ato de depositar, em que os educandos são os depositários e o educador o depositante. O educador será tanto melhor educador quanto mais conseguir “depositar” nos educandos. Os educandos, por sua vez, serão tanto melhores educados, quanto mais conseguirem arquivar os depósitos feitos (FREIRE, 1983, p. 66).

Umas das maiores lições de Freire (1983) aos educadores é a preocupação com o papel social da Educação. A busca de alternativas e propostas deve ser constante em nosso dia a dia, e deve ocorrer no sentido de resgatar o “homem”, o “cidadão” e o “trabalhador” da alienação de seu “ser” e de fortalecer seu exercício de cidadania e de sua dignidade.

Para Sacristán (1988, p. 16) “é fato empírico que nós, seres humanos, somos diferentes uns dos outros do ponto de vista biológico, psicológico, social e cultural. Cada um de nós constitui uma individualidade única ao lado de outras tão singulares quanto a nossa”. Portanto, a singularidade individual destaca-se como garantia de privacidade e de livre pensamento, assim como a liberdade de expressão, de criação e o exercício da crítica.

Como base, os educadores devem tomar como ponto de partida para o senso comum pedagógico a normatividade da diversidade.

[...]a diversidade alude à circunstância dos sujeitos de serem diferentes [algo que em uma sociedade tolerante, liberal e democrática é digno de respeito]. Embora também faça alusão ao fato de que a diferença [nem sempre neutra] transforma-se, na realidade, em desigualdade, na medida em que as singularidades dos sujeitos ou dos grupos permitam que alcancem determinados objetivos nas universidades e fora delas de maneira desigual. A diferença não

é somente uma manifestação do ser único de cada um é; em muitos casos, é a manifestação do poder ou chegar a ser, de ter possibilidades de ser e de participar dos bens sociais, econômicos e culturais. Contrapomos o diverso ao homogêneo o desigual com a equiparação, que é a aspiração básica da educação, pensada como capacitação para aumentar as possibilidades.

Todas as desigualdades são diversidades, embora nem toda diversidade pressuponha desigualdade (SACRISTÁN, 1988, p.14).

Diante da diversidade de culturas dentro de diversas culturas é de competência de o professor ter claro os objetivos e resultados que pretende alcançar com uma atividade para que os alunos tenham as mesmas oportunidades, mas com estratégias diferentes.

Aceitar que os alunos são diferentes uns dos outros é fácil. Difícil é tratar educativamente essas diferenças e ajudar para que elas enriqueçam o processo de ensino-aprendizagem. Não se constitui em tarefa simples tentar entender as origens sociais, os medos, as diferenças, os futuros desiguais, os anseios, as perspectivas dos nossos alunos em relação à sua formação.

Pensando a respeito desta complexidade, as universidades e os professores, entre outras medidas, podem distribuir suas atenções em função das possibilidades ou necessidades de cada estudante, munir-se de recursos para o trabalho independente e criar climas de cooperação entre os alunos, facilitando a informação, o conhecimento e principalmente o intercâmbio.

Sacristán (1988) define que “as tarefas acadêmicas tornam-se modos de trabalhar e de aprender”, permitem utilizar diversos meios, sair ou não fora das salas de aula, criam ambientes de aprendizagem particulares e definem modelos de comportamento para os quais as individualidades adaptam-se melhor ou pior.

Desse modo, universidades e professores precisam viabilizar o livre avanço dos mais capazes de forma natural, alimentando o interesse do estudante, abrindo-lhe caminhos e adotando posturas mais abertas e criadoras de condições e recursos propondo objetivo profissional inovador.

Zabala (1998, p. 63) cita como um dos objetivos de qualquer bom profissional consiste em ser cada vez mais competente em seu ofício. Geralmente se consegue esta melhora profissional mediante o conhecimento e a experiência: o conhecimento das variáveis que intervêm na prática e a experiência para dominá-las.

O autor acredita que podemos extrair do conhecimento da forma de produção das aprendizagens duas perguntas: a primeira relacionada com a potencialidade das sequências para favorecer o maior grau de significância das aprendizagens e a segunda sua capacidade para favorecer que os professores prestem atenção à diversidade.

Os objetivos esperados devem impulsionar as capacidades nos processos de inclusão social e profissional que, como sabemos, levam ao desenvolvimento de capacidades de diversos tipos: cognitivas, de inter-relação, de equilíbrio pessoal e até motoras.

Em suma, conforme diz Lotan (em Gohen e Lotan, 1997, p.15), precisamos de uma pedagogia da complexidade, referindo-se com esse termo a uma estrutura educacional capaz de ensinar com um alto nível intelectual em classes que são heterogêneas do ponto de vista acadêmico, linguístico, racial, étnico e social, de forma que as tarefas acadêmicas possam ser atraentes e desafiadoras. Seus pontos mais importantes são: riqueza de materiais, incentivo das interações em pequenos grupos, delegação de certas responsabilidades aos estudantes, tarefas que exijam o uso de múltiplos materiais e provoquem a participação de habilidades diversas, estimulação da participação dos estudan-

tes com simultaneidade de tarefas e com múltiplas funções do professor (apud SACRISTÁN, 1998, p.35).

Para Zabala (1998, p. 63) podemos extrair do conhecimento da forma de produção das aprendizagens duas perguntas: a primeira relacionada com a potencialidade das sequências para favorecer o maior grau de significância das aprendizagens e a segunda sua capacidade para favorecer que os professores prestem atenção à diversidade.

A educação, e em especial a gestão democrática necessita de reflexões no que diz respeito à diversidade cultural no contexto escolar. Deve buscar alternativas de competência das políticas públicas para o atendimento educacional, na estrutura física, recursos humano adequado para o desenvolvimento do trabalho pedagógico e administrativo, enfim todas as modalidades de adaptações de acesso ao currículo de forma a favorecer o processo educacional relevante à diversidade cultural.

Zabala (1998, p.13) define que provavelmente a melhoria de nossa atividade profissional, como todas as demais, passa pela análise do que fazemos, de nossa prática e do contraste com outras práticas.

Dentre as argumentações de ordem psicológica podemos citar alguns contextos de ensino que, partindo dos níveis de desenvolvimento dos alunos, lhes apresente situações de aprendizagem, a diversidade como processo de aprendizagem.

Observando a globalização de uma forma sistêmica [educação, política e social], entendo que devemos cada vez mais nos aperfeiçoar, estarmos atentos as mudanças e as grandes transformações da visão de mundo em que vivemos e que somos inseridos.

A idéia de globalização remete a uma visão de que o conhecimento é global, não segmentado e que sua fragmentação em disciplinas faz parte de um momento de sua produção. Segundo essa concepção de globalização, é o professor ou a situação os que reclamam e forçam o estabelecimento de conexões disciplinares, ou seja, um conjunto de idéias com o mesmo foco e seguindo a mesma linha de raciocínio cognitivo.

O professor deve estar atento para as necessidades de envolver o aluno com as diferentes atividades educativas propostas para sua formação, de maneira que todos os alunos percebam com clareza o porque de se estar realizando cada atividade ou tarefa em sala de aula/laboratório, por exemplo.

Para isso é necessário que o professor aplique seus conhecimentos prévios, de forma clara e objetiva seguindo uma metodologia dinâmica e participativa a fim de obter um bom resultado e principalmente a interação do aluno na sala de aula e sua integração com os demais (aluno/professor).

Atualmente, não é possível falar em multi ou interculturalismo sem alguma adjetivação ou explicação: diversas abordagens se abrigam sob tal rótulo, algumas até mesmo antagônicas.

Interessa aqui o enfoque proposto por Candau nos seguintes termos:

“a interculturalidade orienta processos que têm por base o reconhecimento do direito à diversidade e a luta contra todas as formas de discriminação e desigualdade social. Tenta promover relações dialógicas e igualitárias entre pessoas e grupos que pertencem a universos culturais diferentes, trabalhando os conflitos inerentes a essa realidade. Não ignora as relações de poder presentes nas relações sociais e interpessoais. Reconhece e assume os conflitos, procurando as estratégias mais adequadas para enfrentá-los”. (idem, 2005, p.32)

Gadotti (1992) educador brasileiro comprometido com educação popular e comunitária propõe uma Educação Multicultural, como estratégia de educação para todos capazes de reduzir os elevados índices de evasão e de repetência dos segmentos menos favorecidos da sociedade brasileira, na sua maioria constituída por pobres, negros e

mestiços. Considera ele que, uma das tendências do mundo contemporâneo é o multiculturalismo, que deve se traduzir no respeito e valorização das diferenças socioculturais.

Fernandes (2005) define que no atual mundo de economia globalizada, ao contrário do que se previa, houve um revigoramento e uma valorização das culturas regionais e a afirmação de identidades étnico-culturais latentes que, nessa nova “aldeia global”, encontra espaço para a defesa de seu direito à diferença e reconhecimento da alteridade. A par de toda valorização às culturas das minorias sociais, muito pouco se fala das etnias nas universidades brasileira. Só muito recentemente, por pressão dos movimentos sociais, é que a questão da pluralidade cultural vem encontrando certa ressonância no ambiente escolar. Segundo Gadotti:

“a diversidade cultural é a riqueza da humanidade. Para cumprir sua tarefa humanista, a escola precisa mostrar aos alunos que existem outras culturas além da sua. Por isso, a escola tem que ser local como ponto de partida, mas tem que ser internacional e intercultural como ponto de chegada. [...] Escola autônoma significa escola curiosa, ousada, buscando dialogar com todas as culturas e concepções de mundo. Pluralismo não significa ecletismo, um conjunto amorfo de retalhos culturais. Significa sobre tudo diálogo com todas as culturas, a partir de uma cultura que se abre às demais” [idem, 1992 p.23]

Gómez (2001) pensa o ensino “como um espaço ecológico de cruzamento de culturas”. Defende, assim, que esses espaços têm o papel de oferecer uma “mediação reflexiva” entre a “cultura crítica” (que inclui o conhecimento científico) e a “cultura experencial” trazida pelo aluno (senso/conhecimento comum). A UNESCO publica em seu site que as desigualdades sociais no Brasil afetam diretamente as diversas condições de acesso à educação no país. Quase todos os indicadores educacionais brasileiros evidenciam este fato. São percebidas desigualdades nas condições de acesso à educação e nos resultados educacionais das crianças, dos jovens e dos adultos brasileiros, penalizando especialmente alguns grupos étnicoraciais, a população mais pobre e do campo, os jovens e adultos que não concluíram a educação compulsória na idade adequada. Grandes desigualdades raciais e étnicas continuam existindo na sociedade brasileira (especialmente com relação a alguns grupos específicos, tais como a população indígena, a população afro-descendente, os quilombolas, a população carcerária e a população rural).

A literatura especializada mostra que há forte correlação entre a origem étnica e as oportunidades educacionais. Estas coexistem lado a lado com desigualdades sociais e regionais, contribuindo, assim, para a exclusão educacional de um número considerável de jovens e adultos. A UNESCO pretende apoiar o país na implementação de ações afirmativas para promover oportunidades iguais de acesso à educação de qualidade, incluindo todos os grupos da sociedade brasileira.

## DIVERSIDADE: RESPEITO ÀS DIFERENÇAS DE APRENDIZAGEM, CONHECIMENTO E COMPREENSÃO

Estamos vendo que os campos da formação humana são múltiplos e complexos. O educador deve ser um colecionador incansável de experiências didáticas bem-sucedidas, suas e de outros colegas, e de técnicas e dinâmicas de ensino.

Deve ser ainda um profissional especializado na elaboração de recursos de ensino (textos, roteiros de trabalho, apostilas, exercícios), visando não só a aquisição de conhecimentos cognitivos, mas também de outros saberes e competências sociais, políticas, instrumentais, ultimamente denominados de saber, saber ser e saber fazer. Freire (1997, p.25) aborda a diferença entre treinar e educar, descrevendo que treinar é aprender as técnicas e habilida-

des necessárias para determinado fim, enquanto que educar é muito mais do que isso, "não é transmitir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção".

O autor também aponta a importância do professor respeitar a individualidade do educando e aproveitar suas vivências e experiências no ato de educar. Assim, é possível fazer a ponte entre os conhecimentos que o educando adquiriu no decorrer de sua vida e os conhecimentos técnicos e acadêmicos.

A Universidade não pode, pois, orientar-se pelo paradigma da uniformidade curricular, o que exige alterações profundas ao nível da organização e gestão curricular e da formação de professores e claro, de início, um currículo flexível, portanto adaptável.

Para este processo ser efetivo, é fundamental que a universidade também 'exercite a flexibilidade com relação às capacidades individuais de cada aluno e coloque suas necessidades e interesses no centro de suas atenções, porque é com base no compromisso de conhecer cada aluno que a universidade se torna, gradualmente, um ambiente de aprendizagem diferenciada. [Portal: UNESCO]

O cenário atual da Educação Superior convida as universidades a uma transformação de sua capacidade de gerar novos conhecimentos pedagógico/didáticos a partir de seu próprio contexto. Desta forma, o profissional "professor" deve buscar o aprimoramento profissional através de inovação e dinâmicas de mudanças; considerando-se a cultura de cada instituição educativa.

Martha (2007, p. 68-70), apresenta em seu livro o marco conceitual do Ensino para Compreensão (EpC) nos orienta a revisar antigas questões sobre "o que" e "como" ensinar. Ele os incentiva a continuar aprendendo sobre sua matéria, enquanto desenvolvem tópicos geradores mais potentes, e a articular metas de compreensão mais penetrantes. Ele os ajuda a ouvir seus alunos a fim de aprender como estão entendendo o currículo e ajudá-los visando a atender seus interesses, pontos fortes e pontos fracos.

A autora apresenta que o trabalho com professores durante os anos iniciais do projeto revelou que aprender a ensinar para a compreensão é por si só, um processo de desenvolvimento de compreensão. A partir dessa perspectiva, o próprio marco do EpC oferece uma base para orientar o processo de Compreensão, Planejamento, Implementação e Integração.

A implicação desta linha de trabalho pedagógico e curricular só é possível com o professor atuando como agente de mudança com característica pessoal de auto motivação, refletindo a importância do processo de aprimoramento contínuo de revisão e formação. O resultado destas mudanças é o desdobramento de ações efetivas que colabora com um processo dinâmico e flexível de sua formação acadêmica propiciando condições e recursos em sua tomada de decisão.

Freire (1979) considera essa questão ao descrever que entre aluno e professor há uma troca mútua de conhecimentos e questionamentos, onde quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender.

"O homem enche de cultura os espaços geográficos e históricos. Cultura é tudo o que é criado pelo homem. Tanto uma poesia como uma frase de saudação. A cultura consiste em recriar e não em repetir. O homem pode fazê-lo porque tem uma consciência capaz captar o mundo e transformá-lo". (FREIRE, 1979, p. 30-31)

Na organização de aprendizagem o ambiente favorece a criação de objetivos compartilhados e processos de socialização, gerando um sentimento de coletividade que permeia a organização e dá coerência às diferentes atividades, contribuindo para o engajamento e participação das pessoas. Em suma, conforme diz Gómez:

Assim, o aspecto mais importante dentro dessa corrente são os processos de socialização do professor/a, já que se considera que neste longo processo socialização vão se formando lenta, mas decisivamente as crenças pedagógicas, as idéias e teorias implícitas sobre o aluno/a, o ensino, a aprendizagem e a sociedade. (idem, 1998, p.67).

Em um mesmo grupo de formação, nem todos os aprendizes vivem a mesma experiência. As pessoas confrontadas com a situação aparentemente idêntica constroem experiências subjetivas diferentes, porque invertem na situação seus meios intelectuais, seu capital cultural, seus interesses, seus projetos e suas atividades, suas energias, suas estratégias e seus desafios do momento, todos esses recursos se distinguem. Imbernon (2004) nos leva a ampliar nossas reflexões acerca de “práxis” ressignificando nossa profissão e contribuindo na perspectiva do coletivo que, de fato, constrói e desenha novos contornos para uma atuação verdadeiramente transformadora. A universidade precisa trazer à tona o debate sobre a mobilização das inteligências Múltiplas de Gardner, “que define inteligência como habilidade para resolver problemas ou criar produtos que sejam significativos em um ou mais ambientes culturais”. Segundo Gardner, citado por Oliveira:

“O ser humano dispõe de graus variados de cada uma das inteligências e pode combiná-las organizando-as de forma pessoal para criar produtos e resolver problemas. Ele identificou sete tipos de inteligências, embora admita que possa haver outras. São Elas: A lingüística (inteligência dos poetas e escritores); A lógica - matemática (inteligência dos cientistas e matemáticos); A espacial (inteligência dos artistas plásticos e dos arquitetos; A musical (inteligência dos músicos; A cinestésica inteligência dos atletas e bailarinos; A interpessoal (inteligência dos professores, dos vendedores e dos líderes; A intrapessoal (inteligência de lidar consigo mesmo, com eficácia, exteriorizando-se, através de outras inteligências” (apud OLIVEIRA, 1997, p. 26-28)

A constante busca de alternativas para trabalhar e respeitar às diferenças poderia levar a transformação das desigualdades em aprendizagem e em êxito escolares. Conforme Moreira:

“O avanço das pesquisas e da experiência, os professores disporão de instrumentos que lhes permitem delimitar melhor a natureza dos obstáculos à aprendizagem encontradas em cada aluno e, portanto, saber se requerem uma intervenção urgente, ou um desvio, ou um tempo de latência, por exemplo, dando à criança tempo para crescer, amadurecer, superar as crises familiares ou problemas de individualidade. Os professores precisam encontrar meios de criar espaço para mutuo engajamento das experiências de multiplicidade de vozes, por um único discurso dominante. Mas professores e alunos precisam encontrar maneiras de que um único discurso se transforme em local de certeza e aprovação”.(idem, 2002, p. 106)

Um dos grandes desafios da universidade atualmente é o de desenvolver um Projeto Político Pedagógico que estabeleça uma visão real da práxis pedagógica em relação à diversidade cultural para a mobilização das competências dos alunos e participação dos professores.

**Atividade:**

**Leia o texto e assista o vídeo, respondendo a seguinte problemática:**

**“Só conhecemos a cultura através das diferentes culturas, então como lidar com isso em nosso cotidiano de trabalho? Como posso trabalhar com respeito e tolerância com tanta diversidade e diferença?**

Tente responder, no próximo encontro iniciaremos com o debate sobre suas reflexões.

Um abraço e bom trabalho!!

## **OLÁ CURSISTAS!!!**

### **Vamos começar nosso 2º encontro:**

#### **a) abordagem sobre a diversidade de gênero( mulheres, grupos LGBTQI+).**

A expansão da escolaridade no Brasil, bem como o aumento do número de vagas oferecidas nas universidades, desde a década de 1970, ampliou a inclusão do contingente populacional feminino. Nesse sentido, as mulheres conseguiram adentrar aos espaços universitários, na busca pela reversão de um quadro de desigualdade histórica.

O contexto social e cultural que permitiu essa ascensão das mulheres a escolaridade, deu-se com a contribuição de diferentes grupos. Entre eles, o movimento feminista, a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Essas mudanças são de suma importância para o espaço ocupado pelas mulheres no processo de escolarização da população brasileira.

O movimento feminista, enquanto movimento social, é um movimento essencialmente moderno, que surge no contexto das ideias iluministas. Encaminha os debates “para o espaço da discussão política as questões até então vistas e tratadas como específicas do privado, quebrando a dicotomia público-privado, base de todo o pensamento liberal sobre as especificidades da política e do poder político” (COSTA, 2005, p. 2).

Pode-se dizer que temos vários movimentos feministas [ desde a 1ª onda até a 3ª onda, o qual não será nosso objeto de análise nesse módulo]. Mas, os primórdios do movimento feminista nascem a partir de manifestações no século XIX, quando, desafiando o poder patriarcal masculino, as mulheres reivindicam o direito ao voto, à educação e a emancipação feminina.

Esse é um período em que as mulheres eram condicionadas pelos homens a permanecerem dentro da hierarquização social, sobre a ordem e dominação masculina. “Os estudos feministas estiveram sempre centralmente preocupados com as relações de poder” (LOURO, 1997, p. 37).

#### **Reflita!!!**

**Michele Perrot (2007, p. 159), argumenta que “o direito ao saber, não somente à educação mas à instrução, é certamente a mais antiga, a mais constante, a mais largamente compartilhada das reivindicações [do movimento feminista]. Porque ele comanda tudo: a emancipação, a promoção, o trabalho, a criação, o prazer.”**

Para Louro (1997, p. 15), “o sufragismo passou a ser reconhecido, posteriormente como a “primeira onda” do feminismo”. Os objetivos mais imediatos [eventualmente acrescidos de reivindicações ligadas à organização da família, oportunidade de estudos ou acesso a determinadas profissões] estavam, sem dúvidas ligadas ao interesse das mulheres brancas de classe média, e ao alcance dessas metas [embora circunscrito a alguns países], pois seguindo de certa acomodação no movimento

Joana Pedro(2012,p.245), afirma que no Brasil, esse feminismo de “Segunda Onda” adotou uma metodologia revolucionária de divulgação de suas ideias, os chamados Grupos de Consciência ou Grupos de Reflexão, constituídos apenas por mulheres. Estes encontros eram feitos nas casas particulares das integrantes, assim como, em bares, cafés, escritórios e bibliotecas, com o intuito de se discutirem os problemas enfrentados pelas mulheres e se contra-

por ao machismo. "Um dos objetivos dos Grupos de Consciência/Reflexão das mulheres era aumentar a solidariedade entre elas e melhorar sua autoestima"

Alves e Alves (2013, p. 119) alertam que: os movimentos feministas conquistaram muitos avanços, principalmente no que se refere à entrada da mulher no mercado de trabalho e o acesso à cultura de um modo geral. Porém, as transformações sociais englobam várias dimensões da vida social, o que faz com que as mudanças tão almejadas ocorram de forma gradativa. Trata-se de uma luta pela liberdade, para além da equiparação de direitos, e pelo respeito à alteridade.

A abordagem da diversidade torna-se uma necessidade atual e sua relevância se explica a partir do momento em que a universidade desenvolve um ensino que procura atender a diversidade cultural de maneira ampliada.

Morin (2001, p. 56), argumenta que "a cultura é constituída pelo conjunto dos saberes, fazeres, regras, normas, proibições, estratégias, crenças, idéias, valores, mitos, que se transmite de geração em geração, se reproduz em cada indivíduo, controla a existência da sociedade e mantém a complexidade psicológica e social. Não sociedade humana, arcaica ou moderna, desprovida de cultura, mas cada cultura é singular.

A inclusão do gênero em nossas atividades está diretamente relacionada a necessidade de reconhecimento e à contestação social da desigualdade de direitos entre homens e mulheres. A disseminação do conceito de gênero em nível global e nas mais diversas ciências sociais surgiu pela sua associação aos movimentos feministas que trouxeram a superação das desigualdades.

Ser homem ou mulher é resultado de um aprendizado que se inicia na família e continua em todas as instituições da sociedade. Vamos nos estabelecendo a partir das expectativas do que é socialmente aceitado para um homem e para uma mulher e assim as ideologias de gênero vão se formando.

**Gênero pode ser entendido como uma organização social construída sobre a percepção das diferenças sexuais imbricadas nas relações desiguais de poder, de tal sorte que, quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações, no sentido de pluralizá-las e democratizá-las, eliminando diferenças baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipadas (Scott, 1995)**

**Seguindo essa perspectiva de inclusão social e de que o gênero se constitui como uma categoria cultural e não apenas pelo sexo de cada pessoa. Por isso, é importante refletir sobre o processo de busca pela igualdade de gênero na sociedade.**

**E a igualdade de gênero:**

**Igualdade de Gênero evidencia que, em praticamente todos os 77 países analisados, os gastos dos recursos decorrentes da renda feminina são direcionados para a educação das crianças e alimentação, garantindo maior saúde e menor mortalidade infantil, além de melhorar os indicadores referentes à escolarização de meninos e meninas (China e Índia, por exemplo) (OECD, 2012). O Relatório aponta, também, que quanto maior o grau de instrução da mãe, melhor a escolarização e a saúde mental e psicológica dos filhos, gerando efeitos positivos para o contexto socioeconômico do país.**

### **A inserção das mulheres no Ensino Superior.**

A participação efetiva da mulher no mercado de trabalho levanta questões sobre as condições desta parti-

cipação, principalmente ao que se refere às necessidades e demandas. Não se questiona a conquista do espaço que a mulher conseguiu, pois são reconhecidas como legítimas, constituindo-se em direitos.

O Censo da Educação Superior, que é regulamentado pelo Decreto nº 6.425 de 04/04/2008, realizado anualmente, objetiva sistematizar informações sobre as Instituições de Ensino Superior (IES), sobre os cursos de graduação e sobre estudantes, docentes e técnicos/as vinculados a esse nível de ensino.

No Censo de 2009 a 2012, mostra que no ensino universitário a presença de mulheres é preponderante. Mas, também mostra as distorções de gênero que, articuladas a outros vetores de desigualdade social, como raça/ etnia, ainda estão presentes e limitam a equidade na distribuição de oportunidades. Conforme descrito na publicação Estatísticas de Gênero (IBGE, 2014), em 2011, as estudantes eram maioria entre as/os universitárias/os na faixa etária de 18 a 24 anos. Elas representavam 57,1% do total de matriculadas/os no ensino superior brasileiro.

Nos documentos normativos sobre a inclusão das mulheres no Ensino Superior, tem-se as cinco conferências internacionais organizadas pela ONU, nos anos 1990. Entre as categorias apontadas deve-se congregar as ações visando assegurar ou garantir o acesso total, igual ao dos homens, mais amplo e o mais cedo possível de meninas e mulheres à educação em todos os níveis (primário, secundário e superior) de educação, assim como à educação profissional e ao treinamento técnico. Além disso, eliminar todos os estereótipos de gênero das práticas, materiais, currículos e instalações educacionais. E eliminar as barreiras que impedem o acesso à educação a adolescentes grávidas ou mães jovens.

Para Bruschini (1998, p. 03) o grande crescimento ocorrido na participação feminina no mercado de trabalho ocorreu por diversas razões, entre elas demográficas, culturais e sociais. Assim, as transformações nos padrões sociais, as mudanças no papel social da mulher e a presença da mulher em espaços públicos alteraram a personalidade feminina conhecida.

Como a inserção das mulheres na Universidade se configurou como um dos primeiros espaços da diversidade de gênero, pontuamos também outros grupos sociais e culturais que se apresentam no cotidiano da Universidade, como os grupos LGBTQI+.

### **a) Grupos LGBTQIA+ e a Universidade.**

Há 50 anos, na cidade de Greenwich Village, Estados Unidos, o marco zero do movimento LGBT contemporâneo se iniciava. A história começa nas primeiras horas da manhã do dia 28 de junho de 1969, quando gays, lésbicas, travestis e drag queens enfrentam policiais e iniciam uma rebelião que lançaria as bases para o movimento pelos direitos LGBT nos Estados Unidos e no mundo.

No Brasil, o movimento LGBT começo a se desenvolver a partir da década de 1970. O país estava imerso em uma ditadura civil-militar (1964-1985) e, como forma de luta, o movimento passa a produzir publicações alternativas LGBTs. Inicialmente, o movimento era conhecido apenas por GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes), porém, houve um grande crescimento e as pessoas começaram a questionar as diferentes ramificações e identidades, fazendo com que o movimento adquirisse outros tipos de orientações sexuais e identidades de gênero.

O termo foi oficialmente alterado de GLS para LGBT em uma **Conferência Nacional**, realizada em Brasília, no ano de 2008. Dentro do movimento propriamente dito, as siglas podem variar (algumas organizações usam LGBT, outras LGTT).

Atualmente, a versão mais completa da sigla é LGBTPQIA+. Conheça a representação de cada letra:

**L: Lésbicas**

**G: Gays**

**B: Bissexuais**

**T: Travestis, Transexuais e transgêneros**

**P: Pansexuais**

**Q: Queer**

**I: Intersex**

**A: Assexuais**

**+: Sinal utilizado para incluir pessoas que não se sintam representadas por nenhuma das outras sete letras.**

Dessa maneira, é importante fundamentar que ao discutir a questão da inclusão dos grupos LGBTQI+ temos que levar em conta a diversidade sexual. Para Biscoli et al. [2005, p.49] a [...] sexualidade sempre deverá ser pensada e questionada, tendo como referência o campo das relações sociais, cultura e das formas de vida, algo que é vivido no individual, mas é constituído e caracterizado pelos valores e normas do social, fugindo da discussão naturalizante.

As lutas dos grupos LGBTQI+ ampliam o processo do movimento homoafetivo brasileiro. O qual não é uma entidade e nem um órgão, mas sim, uma manifestação sociopolítica e cultural com o objetivo de reconhecer a diversidade sexual humana. Esse “movimento não tem uma data exata do seu início, mas pode-se inferir que as manifestações contra este preconceito datam da década de quarenta, com ênfase na década de setenta”. (Sousa et al., 2010, p. 200)

A OAB/MS, a partir da Comissão da diversidade sexual produziu uma cartilha de comunicação e linguagem LGBT, em 2018. Essa cartilha visou orientar a mídia, o agente público, pretende dar suporte aos advogados, magistrados, comunidade acadêmica e demais operadores do Direito como promotores e delegados e a sociedade em geral sobre orientação sexual, identidades de gênero e movimento LGBT, numa linguagem simples, direta e acessível.

Além disso, o documento destaca que o Plano Nacional da Cidadania dos Direitos Humanos de LGBT (2009): Contém 51 diretrizes e 180 ações que vão orientar a elaboração de políticas públicas nessa área, como resultado das propostas apresentadas na I Conferência Nacional LGBT, realizada em junho de 2008. Divide-se em dois eixos estratégicos: • um voltado à formação e promoção do conhecimento, formação de atores, defesa e proteção dos direitos, sensibilização e mobilização; • outro que visa à formulação e promoção da cooperação federativa, a articulação e fortalecimento de redes sociais, a articulação com outros poderes, a cooperação internacional ( OAB/MS, 2018, p. 28. <https://www.oabms.org.br>)

Borrillo (2010) classifica a homofobia em diversas formas: clínica, antropológica, liberal e burocrática. A homofobia clínica refere-se à patologização que a homossexualidade sofreu durante o século XIX, por não promover a reprodução sexual. Para a medicina, a homossexualidade era considerada uma doença, uma prática de pervertidos, sendo mencionada no Código Internacional de Doenças (CID) até os anos 1990

**Existem os tipos de identidade de gênero: transgêneros, cisgêneros e não-binários.**

**1. O transgênero é o indivíduo que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído no nascimento. Por exemplo: uma pessoa que nasce com características masculinas (do ponto de vista biológico), mas que se sente do gênero feminino; ou o indivíduo que possui características físicas femininas, mas que se identifica como um homem. Ao contrário do que se pensava erroneamente no passado, a transgeneridade não é um distúrbio mental e qualquer tentativa de patologização do transgênero pode representar uma violação dos direitos humanos do indivíduo.**

**2. O cisgênero consiste no indivíduo que se identifica com o seu “gênero de nascença”. Por exemplo: um indivíduo que possui características biológicas típicas do gênero masculino e que se identifica (socialmente e psicologicamente) como um homem. Desta forma, pode-se dizer que trata-se de um homem cisgênero.**

**3. Já o não-binário é a classificação que caracteriza a mistura entre masculino e feminino, ou a total indiferença entre ambos. Os indivíduos não-binários ultrapassam os papéis sociais que são atribuídos aos gêneros, criando uma terceira identidade que foge do padrão “homem-mulher.”**

Apesar da sigla oficialmente adotada pelo regimento brasileiro ser “LGBT”, é possível encontrar pesquisas, artigos nas quais são acrescidas outras letras à dita sigla, para que outros grupos minoritários possam ser contemplados. É comum ler em artigos e textos de lei a sigla escrita da seguinte forma: LGBTI (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis e Intersexuais).

A linguagem sempre evolui para se adequar à sociedade que a utiliza e, quando a linguagem para de evoluir, ela se torna uma língua morta, como é o caso do latim. Atualmente, na sociedade brasileira, o termo “travesti” se mutou após a popularização do termo “transexual”, sendo agora definido como “uma identidade feminina, mas não sendo mulher transexual”.

O termo foi oficialmente alterado de GLS para LGBT em uma Conferência Nacional, realizada em Brasília, no ano de 2008

Há os grupos intitulados: Transgênero (trans), em que o indivíduo que se identifica com um gênero diferente daquele que corresponde ao seu sexo atribuído no momento do nascimento.

A travestilidade, referente às pessoas travestis, é uma expressão de gênero que difere da que foi designada à pessoa no nascimento, assumindo, portanto, um papel de gênero diferente daquele imposto pela sociedade, que objetiva transicionar para uma expressão diferente.

Na maioria de suas expressões, a travestilidade se manifesta em pessoas designadas homens no nascimento, mas que objetivam a construção do feminino, através de suas roupas e podendo incluir ou não procedimentos estéticos e cirúrgicos. A identidade possui peculiaridades em relação a outras identidades transgêneras, em diferentes processos sociais e de institucionalização, articulando elementos como gênero, classe, raça, etnia e com o contexto urbano das grandes cidades.

Queer é um termo que muitas vezes foi e ainda é utilizado como termo pejorativo em países de língua inglesa. Significa, basicamente, “estranho”. Algumas pessoas definem sua orientação como queer, por não quererem/saberem defini-la e ao mesmo tempo não serem hétero; algumas pessoas definem seu gênero como queer, ou como genderqueer (“gênero queer”), por não quererem/saberem defini-lo além de “nem homem, nem mulher”, ou por desafiarem

as normas de ser homem ou mulher.

Pessoas intersexo são pessoas que, congenitamente, não se encaixam no binário conhecido como sexo feminino e sexo masculino, em questões de hormônios, genitais, cromossomos, e/ou outras características biológicas.

Pessoas assexuais são pessoas que nunca, ou que raramente, sentem atração sexual. Pessoas arromânticas são pessoas que nunca, ou que raramente, se apaixonam.

Pessoas agênero não possuem gênero.

Pessoas pan sentem atração por todos os gêneros, ou independentemente do gênero.

Pessoas poli sentem atração por muitos gêneros. [Falo aqui de pessoas polissexuais/polirromânticas; não confundir com poliamor, que é ter mais de um parceiro num relacionamento sério.]

O + [ LGBT+] são para pessoas não-cis que não se consideram trans, e por todas as outras orientações que não são hétero.

### **Vamos saber um pouco mais sobre os grupos LGBT+ nas Universidades!!!**

**Matheus Maia e Lucas Guzzo. LGBT e universidade: conheça a história, ações e pesquisas da UFU.**

**28/06/2019**

**O crescente número de estudos relacionados às questões de gênero e diversidade sexual nas últimas décadas evidenciam o aumento do interesse da academia com a temática. Um dos temas de destaque deste universo de pesquisa é a homofobia, termo empregado para fazer referência a emoções e atitudes negativas em relação a indivíduos LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais). A universidade é instituição social que, como qualquer outro segmento de uma sociedade heteronormativa, também reflete e reproduz o preconceito LGBT.**

Um estudo feito em 2018 nos EUA com mais de 10.000 estudantes de ensino superior que se identificavam como LGBT deu algumas indicações. 40% dos respondentes relataram não se sentirem plenamente aceitos pelas comunidades de suas escolas, e isso ressaltou a necessidade de focar especificamente em mecanismos para a inclusão desses estudantes. “A vivência na universidade leva as pessoas para outro vínculo social, e isso abre espaço para que ela se forme como pessoa”. Por isso, ela acredita que o ambiente universitário precisa proporcionar esse contato entre as pessoas para ser mais inclusivo. “Muitas pessoas que se identificam como LGBT muito cedo sofrem muita pressão da família ou dos círculos sociais em que convivem, e isso, e na universidade você conhece pessoas que não passaram por isso.

### **Atenção!!**

**Analise o que é informado no quadro acima, descreva uma situação que você já presenciou na Universidade e de que forma pensa que pode-se contribuir com a inclusão dos Grupos LGBTQI+ e as mulheres.**

Para Berenice Bento (2004), não existe um processo específico para a constituição das identidades de gênero para os/as transexuais. O gênero só existe na prática, na experiência, e sua realização se dá mediante reiterações cujos conteúdos são interpretações sobre o masculino e o feminino, em um jogo, muitas vezes contraditório e escor-

regadio, estabelecido com as normas de gênero.

O ato de pôr uma roupa, escolher uma cor, acessórios, o corte de cabelo, a forma de andar, enfim, a estética e a estilística corporais são atos que fazem o gênero, que visibilizam e estabilizam os corpos na ordem dicotomizada dos gêneros. Os/as homens/mulheres biológicos se fazem na repetição de atos que se supõe sejam o mais natural. (Bento, 2004, p. 144)

Para Bento (2004), o gênero só existe na prática, mediante interpretações sobre o feminino e o masculino estabelecidos como normas na sociedade, ou seja, a estética, o ato de colocar roupa, escolher cor, acessórios, corte de cabelo, fazem o gênero. A transexualidade e a travestilidade estão associadas à identidade de gênero, e esta é considerada uma construção social, não sendo definida a partir do biológico ou da orientação sexual. Sexo é biológico, gênero é social, construído pelas diferentes culturas.

O imaginário simbólico, os aspectos subjetivos e identitários que interferem na permanência qualificada de estudantes na universidade. Assim, é preciso superar o estranhamento em relação ao espaço, a inclusão e garantia de direitos e deveres, normas e possibilidades de diálogo entre os diferentes sujeitos sociais.

### **Possibilidades de atendimento e acolhimento na Universidade**

**MOSTRAR RESPEITO NA MESMA MEDIDA:** Respeito é fundamental em todas as relações pessoais. Sempre busque a informação sobre a pessoa e de que forma pode ser tratada, de acordo com sua identidade de gênero.

**CUIDADO COM AS REFERÊNCIAS POPULARES A HOMOSSEXUAIS E TRANSGÊNEROS:** Evite utilizar os termos populares, em geral pejorativos, para qualquer pessoa. Retire-os de seu vocabulário.

**CUIDADO COM OS TERMOS:** “OPÇÃO”, “ESCOLHA” OU “PREFERENCIA SEXUAL” Ninguém opta por ser gay, lésbica, ou bissexual, por isso o termo correto é “orientação sexual”. Da mesma forma, ninguém escolhe ser transgênero, então fale “identidade de gênero”.

**TRATE PELO NOME SOCIAL** Transgêneros, muitas vezes, têm documentos com nomes diferentes dos que usam socialmente. Quando for necessário o uso de documento, se abale com a discrepância do nome ou da foto e aja com naturalidade. Nunca diga o nome civil da pessoa em voz alta ou exponha o documento de forma que outras pessoas possam vê-lo, cadastre tal qual escrito. Pergunte como a pessoa deseja ser chamada e, se possível, anote essa informação no cadastro.

**COMO AGIR EM SITUAÇÕES DE CONFLITOS** Para julgar se uma situação que envolve homossexuais ou Transgêneros é inapropriada, aplique as mesmas regras utilizadas para com heterossexuais.

**FERRAMENTAS DE DESEJA PARA O PÚBLICO LGBT** Mantenha um local visível o contato de serviços de proteção ao público LGBT. O Governo Federal possui um telefone para denúncia de violação dos direitos humanos, O DISQUE 100. Também existe o número 180 para denúncias de violência contra mulheres (inclusive trans).

#### **d) Questões problema sobre o texto de diversidade de gênero na Universidade.**

“Ser uma mulher mais velha que a maioria dos alunos e também ser casada na universidade, as vezes é um problema. A experiência que o mercado de trabalho e o casamento me proporcionaram ajuda na minha maturidade, mas confesso que é bem difícil compreender todos as exigências burocráticas da Universidade.” (Raquel)

*"Para mim, ter uma filha e fazer uma faculdade não está sendo uma tarefa muito fácil, mas eu preciso terminar os estudos" (Luana)*

*"Eu entrei na faculdade em 2019, sou homossexual. Já vivi situações boas e ruins, mas penso que acolhimento e o respeito são mais importantes. Me incomoda a ausência de debates sobre a diversidade" (Pedro)*

Acima, temos 3 narrativas sobre diferentes situações que ocorrem na Universidade. A partir dessas narrativas, apresente as possibilidades de atendimento, que podem ajudar as mulheres e os grupos LGBT+. Pode descrever em tópicos sobre como você faria em seu espaço de trabalho, além de colocar que opções há para esses atendimentos.

# **Olá cursistas!!!**

## **Bem vindos ao 3º encontro!!!**

Para iniciarmos, trazemos uma motivação inicial para reflexão:

Analise essa frase do Ministro Joaquim Barbosa sobre a votação na lei de cotas raciais. Sua narrativa nos leva a pensar sobre os direitos e a superação da discriminação.

### **Joaquim Barbosa, ministro do STF: Votou a favor das cotas raciais**

**“Ações afirmativas se definem como políticas públicas voltadas a concretização do princípio constitucional da igualdade material a neutralização dos efeitos perversos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem. [...] Essas medidas visam a combater não somente manifestações flagrantes de discriminação, mas a discriminação de fato, que é a absolutamente enraizada na sociedade e, de tão enraizada, as pessoas não a percebem.” ( 26/04/2012, G1.)**

#### **a) A diversidade étnica racial na Universidade**

Nesse tópico vamos discutir as concepções sobre a diversidade étnica e racial na Universidade. As abordagens sobre os grupos étnicos e raciais no Brasil tem diferentes implicações teóricas, dependendo da área de conhecimento. Porém, é pertinente afirmar que as abordar esses conceitos estamos nos referindo a grupos negros, indígenas e de outras origens étnicas que estejam no cotidiano da sociedade e da Universidade.

Além disso, é importante frisar que a partir da lei de cotas (lei 12.711), implantada em 2012, que obriga as universidades federais a reservarem vagas para pardos, negros e indígenas de escola pública e o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), tem aumentado o número de estudantes na universidades. Barth (1998, p.188), ao estudar sobre as fronteiras étnicas, nos aponta que:

As distinções de categorias étnicas não dependem de uma ausência de mobilidade, contato e informação. Mas acarretam processos sociais de exclusão e de incorporação pelos quais categorias discretas são mantidas, apesar das transformações na participação e na pertença no decorrer de histórias de vidas individuais [...] descobre-se que relações sociais estáveis persistentes e muitas vezes de uma importância vital, são mantidas através dessas fronteiras e são frequentemente baseadas precisamente nos estatutos étnicos dicotomizados [...] as diferenças culturais podem permanecer apesar do contato inter-étnico e da interdependência dos grupo.

Nesse sentido, perceber as formas de viver, de existência, os saberes de diferentes etnias e raças contribuem para uma Universidade mais plural, igualitária e inclusiva.

#### **Indígenas na Universidade**

Catherine Walsh (2005, p. 25), nos aponta que o conceito de interculturalidade é central à reconstrução de um pensamento crítico-outro – um pensamento crítico de/ desde outro modo –, precisamente por três razões principais: primeiro porque está vivido e pensado desde a experiência vivida da colonialidade. Por isso é central para a inclusão de indígenas na Universidade.



stórico, a uma educação específica e diferenciada, multicultura. É preciso ter tipos indígenas.

**Exemplo** *vagasuiza* (2010, p. 114), ao falarem da luta dos povos indígenas por uma educação logo como possibilidade de reorientar os currículos, um diálogo entre os saberes indígenas e “[...] os saberes legitimados historicamente pela cultura escolar.”

Em 2004, o Governo Federal, ao criar o PROUNI – Programa Universidade para Todos coordenado pela Secretaria de Ensino Superior - SESU/MEC, destinado à concessão de bolsas de estudo integrais ou parciais para cursos de graduação e sequenciais em instituições privadas de ensino superior, com ou sem fins lucrativos.

Assim, o programa do Governo Federal teria atendido um total de 903 estudantes indígenas dentre os anos de 2005 a 2007, representando cerca de 0,29% do montante de financiamentos repassados por esse Programa, no período. Levantamentos do projeto Rede de Saberes indicam que as instituições de ensino superior privadas ou comunitárias constituem, em muitos casos, a primeira opção para os candidatos índios, frente às dificuldades de acesso às Universidades PÚblicas.

A afirmação das diferenças – étnicas, de gênero, orientação sexual, religiosas, entre outras – manifesta-se de modos plurais, assumindo diversas expressões e linguagens. As problemáticas são múltiplas, visibilizadas especialmente pelos movimentos sociais que denunciam injustiças, desigualdades e discriminações, reivindicando igualdade de acesso a bens e serviços e reconhecimento político e cultural

Entre os movimentos emancipatórios, um de grande relevância, sobretudo na América Latina, diz respeito à luta pelo respeito do direito das comunidades indígenas a sua autonomia e à preservação de sua identidade cultural. Apesar de o direito à diversidade cultural ter tido pouco espaço nas normas internacionais de direitos humanos e de os povos indígenas terem a princípio sido excluídos do processo de construção de tais direitos, atualmente se reconhece o direito à diferença, admitindo-se a necessidade de respeito às tradições e ao direito costumeiro indígena como forma de garantia da coexistência entre os povos tradicionais e a cultura dominante de determinada sociedade.

Sob a bandeira do interculturalismo e da necessidade de estabelecimento de uma relação dialógica para o estabelecimento de um universalismo de confluência surgem diversos movimentos emancipatórios em defesa da preservação da diversidade cultural como forma de assegurar a integral proteção dos direitos humanos. Entre tais movimentos, caracterizados pela luta contra a supressão das identidades culturais pela globalização, um de essencial importância refere-se ao movimento de preservação das tradições e das culturas indígenas, movimento esse que exige a constante interação entre culturas para o respeito à autonomia e identidade indígenas e para que não haja a imposição da cultura nacional sobre a local

Mato Grosso do Sul possui a segunda maior população indígena do país, ao redor de 70 mil pessoas, das etnias Guarani-Kaiowá, GuaraniÑandeva, Kadiwéu, Kiniquinau, Guató, Ofaié, Terena e Atikum (este último, originalmente de Pernambuco).

A realidade cotidiana desses grupos vem marcada por duas características relevantes: a perda territorial e correspondente confinamento em terras indígenas reduzidas, com os recursos naturais profundamente comprometidos.

Temos então o desafio da presença indígena nas universidades, o que tem provocado uma tensão no espaço

acadêmico. No sentido de considerar o conhecimento a partir da diferença, de outras lógicas epistemológicas que não a produzida pela cultura ocidental e imposta como condição única de compreensão e concepção de mundo. Assim, no cotidiano da Universidade é necessário buscar apoio nas ações desenvolvidas pelos grupos de atendimento.

Na UFMS tem-se o projeto Saberes indígenas e também a licenciatura indígena, nesses espaços tem-se atendimento e acolhimento dos diferentes grupos indígenas. A Licenciatura Indígena, fica no Campus de Aquidauana. Desde 2002, por meio de seu Núcleo de Pesquisas em Questões Indígenas, tendo à frente a Profª. Onilda Sanches Nincau, vinha concentrando esforços para a elaboração de um Projeto de Licenciatura Intercultural para os povos indígenas do Estado do Mato Grosso do Sul.

Brand e Nascimento (2008, p. 127), enfocam que sob a ótica dos povos indígenas, as experiências em andamento confirmam que a educação superior pode contribuir, significativamente, para criar melhores condições de sustentabilidade e autonomia das populações indígenas no Brasil.

### **b) Inclusão de pessoas com deficiência**

O termo inclusão foi oficializado na Conferência Mundial da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO sobre Necessidades Especiais, em 1994. Nesse sentido, definiu-se a partir dessa Conferência mundial, que resultou a Declaração de Salamanca. Para tanto, o documento destaca a educação para as pessoas com deficiências e afirma a consolidação imediata de ações educacionais, capazes de reconhecer a diversidade e atender quaisquer que sejam as necessidades (BRASIL, 1998).

Assim, no Brasil tem-se a partir desses documentos normativos para a escolarização alguns avanços, modificando o termo integração por inclusão e acessibilidade. Historicamente, em 1973, o Ministério da Educação criou o Centro Nacional de Educação Especial – CENESP, que atuou até 1986, se transformando posteriormente, em Secretaria da Educação Especial – SEESP, cujo objetivo principal era centralizar e coordenar as ações de política educacional voltadas para as pessoas com deficiências.

Na Constituição Federal do Brasil de 1988, no art 205, também há a definição voltada a equidade entre todos, destacando que: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

Uma outra questão importante sobre a inclusão de pessoas com deficiência é definida em 1989, com a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens, em que se propõe uma classificação de deficiência que pode ser aplicada. Dessa forma, entende-se o conceito de deficiência como:

Perda ou anomalia de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão (Portugal, 1989,p. 8).

A partir das reflexões em relação a inclusão de estudantes com deficiências nas Universidades, o ensino superior precisou se adequar a outras linguagens, paradigmas e perspectivas de conhecimento sobre as diferentes aprendizagens. Porém, ainda que o cenário tenha se modificado desde a Declaração de Salamanca(1994) ainda temos

muito a caminhar em relação a inclusão de pessoas com deficiências, em diferentes espaços educativos. É essencial que o ensino superior reconheça as diferenças e amplie os espaços de atendimento e aprendizagem.

Em relação as pessoas com deficiências, há as nomenclaturas que definem cada deficiência, como:

Deficiência física: modificação completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, criando dificuldade nas funções físicas, como por exemplo, se locomover.

Deficiência auditiva: surdez completa ou parcial.

Deficiência visual: baixa visão, cegueira completa ou parcial.

Deficiência mental: capacidade intelectual baixa, ou inferior a média.

Deficiência múltipla: combinação de duas ou mais deficiências citadas.

A Lei nº 10.436/2002, no artigo 4º define que o sistema educacional federal e os sistemas educacionais estaduais, municipais e do Distrito Federal devem garantir a inclusão nos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudiologia e de Magistério, em seus níveis médio e superior, do ensino da Língua Brasileira de Sinais - Libras, como parte integrante dos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCNs, conforme legislação vigente. Parágrafo único. A Língua Brasileira de Sinais - Libras não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa.

O Decreto nº 5.626/2005 da Presidência da República, em seu Artigo 3º, parágrafos 1º e 3º, determinou que, a partir de janeiro de 2007, fossem cumpridas várias medidas de adequação nos currículos das universidades, relacionado com o ensino de Libras.

Em relação as cotas, com base na lei, há o quantitativo de vagas destinadas para deficientes que estudaram no sistema público de ensino, sendo oferecida em proporção correspondente em cada unidade de federação onde se localizam as universidades. Falaremos em outro módulo sobre os processos de acessibilidade na UFMS.

### c) Ações afirmativas, cotas, acessibilidade e políticas de inclusão

O objetivo da ação afirmativa é tornar a igualdade de oportunidades uma realidade, através de um 'nívelamento do campo'. São políticas desenhadas para situações concretas, com a perspectiva da promoção de igualdade de oportunidades (Heringer, 2010, p. 3).

As ações afirmativas têm como propósito tentar reduzir as desvantagens históricas da população marginalizada e menos favorecidas assim o conceito de ação afirmativa pode ser entendido como um conjunto que busca promover a igualdade. É preciso que compreenda que uma sociedade nacional não pode ser homogênea equilibradamente sob a permanência de fatores de desigualdades que solapam a solidariedade nacional. Buscamos a equidade com as ações afirmativas.

A equidade é entendida como: [...] o reconhecimento e a efetivação, com igualdade, dos direitos da população, sem restringir o acesso a eles nem estigmatizar as diferenças que conformam os diversos segmentos que a compõem. Assim, eqüidade é entendida como possibilidade das diferenças serem manifestadas e respeitadas, sem discriminação; condição que favoreça o combate das práticas de subordinação ou de preconceito em relação às diferenças de gênero, políticas, étnicas, religiosas, culturais, de minorias, etc. (SPOSATI, 2002, p. 5)

### **O que são ações afirmativas?**

Conjunto de medidas especiais voltadas a grupos discriminados e vitimados pela exclusão social ocorridos no passado ou no presente.

### **Qual o objetivo das ações afirmativas?**

Eliminar as desigualdades e segregações, de forma que não se mantenham grupos elitizados e grupos marginalizados na sociedade, ou seja, busca-se uma composição diversificada onde não haja o predomínio de raças, etnias, religiões, gênero, etc.

### **Como são feitas as ações afirmativas?**

Por meio de políticas que propiciem uma maior participação destes grupos discriminados na educação, na saúde, no emprego, na aquisição de bens materiais, em redes de proteção social e de reconhecimento cultural

No Brasil, as ações afirmativas em geral passaram a ser discutidas em 1968, como Moehlecke (2002, p. 204) afirma que “o primeiro registro encontrado da discussão em torno do que hoje poderíamos chamar de ações afirmativas data de 1968”. Os técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho manifestaram-se favoráveis à criação de uma lei que obrigasse as empresas privadas a manter uma percentagem mínima de empregados de cor, (20%, 15% ou 10%, de acordo com o ramo de atividade e a demanda), como única solução para o problema da discriminação racial no mercado de trabalho [Santos, 1999, p. 222]. Entretanto, tal lei não foi elaborada.

Segundo Schwarcz (2012), a discussão sobre as raças chegou ao Brasil em meados do século XIX, no momento em que a abolição era irreversível. A escravidão legitimou a inferioridade inibindo qualquer debate sobre democracia e igualdade, disseminando o trabalho escravo e a violência na sociedade, assim fazendo emergir desigualdades raciais e sociais, o que ocasionou diferenças no acesso à educação e lazer, e na distribuição de renda, sendo evidente no nosso cotidiano até hoje.

Para Zoinsein e Feres Júnior, (2008, p. 27) a diversidade étnica e racial é um componente de mobilização política, gerenciando conflitos e atuando como inclusão social e visando o crescimento econômico, de acordo com os autores a percepção de multiculturalista se adequa a liberdade de política e de identidade criando mecanismo de distribuição e promoção social, assim encaminhando as escolhas por liberdade multicultural.

O processo de inclusão étnico racial vem ocorrendo como uma importante forma de reparação de desigualdades históricas com indígenas e negros.

De acordo com SILVA et al (2006) as políticas públicas voltadas para as populações indígenas sempre estiveram pautadas pela perspectiva integracionista e tutelar, que visa conduzir, dentro de parâmetros “evolutivos”, as sociedades e culturas indígenas para a condição de “civilizados”, desfigurados sob a ideologia de uma “comunhão nacional” homogênea. A partir do texto constitucional de 1988, o Estado deve adequar suas políticas públicas ao contexto da cultura diferenciada de grupos culturais.

A partir do ano 2000, no âmbito do ensino superior surgiram legislações para a promoção da diversidade. Em 2002, foi implementada a primeira lei de incentivo às ações afirmativas nas Universidades Públcas a Lei 10.558/2002 - o Programa Diversidade na Universidade (PDU) - que tinha como objetivo a promoção ao acesso ao ensino superior a população, negra e indígena (PLANALTO, 2002). No final de 2003, foi regulamentada a Lei Nº 10.639, que passa a incluir no currículo escolar do ensino escolar do fundamental e médio, os conhecimentos sobre a história Afro-Brasileira.

Tem-se ainda a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), com o propósito de reduzir as desigualdades raciais, fazendo valer os direitos, das ações afirmativas nas questões de raça e gênero (JUSBRASIL, 2003). Em 2009, foi aprovado o decreto que diz respeito ao Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR).

Há determinações legais que embasam as ações afirmativas e as cotas nas Universidades. Entre elas: Declaração de Durban, Plano Nacional de Implementação das Diretrizes, Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Quilombola, Estatuto da Igualdade Racial, Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, Lei nº 11.645, de 10 março de 2008, Parecer CNE nº 3, de 10 de março de 2004, Portaria nº 4.542, de 28 de dezembro de 2005, Resolução CNE nº 1, de 17 de junho de 2004, Resolução nº 8, de 20 de novembro de 2012, Parecer CNE/CEB nº 14/2011, Resolução nº 3 de 16 de maio 2012.

Em 7 de novembro de 2003, foi instaurada a portaria nº 3.284, com normas para oferta de cursos superiores, reafirmando o compromisso formal da Instituição de Ensino Superior (IES) com as pessoas com deficiência. Após a implantação da lei nº 12.711, viu-se um trabalho efetivo do Ministério Público Federal, pressionando o Ministério da Educação a fim de que a Lei fosse alterada para a inclusão de pessoas com deficiência.

Nesse sentido, a partir de 2012, o INEP, em seu edital nº 3, de 24/5/2012, normatizou a participação das pessoas com deficiência, por meio da inscrição do atendimento “diferenciado”, que o Edital descreve de forma a atender as “pessoas com baixa visão, cegueira, deficiência física, deficiência auditiva, surdez, deficiência intelectual [mental], surdo, cegueira, dislexia, déficit de atenção, autismo, gestante, lactante, idoso, estudante em classe hospitalar ou outra condição incapacitante”. (INEP, 2012, Item 2.2.1)

E a partir de 2016, a Lei de Cotas passou a contemplar as pessoas com deficiência nas instituições de Ensino superior.

## As cotas

O sistema de cotas, que visa à aceleração do processo inclusivo social de grupos à margem da sociedade, tem a finalidade de atender a grupos específicos, que em razão de algum processo histórico depreciativo, não usufruíram das mesmas condições de acesso nas interações com a sociedade.

O Programa Diversidade na Universidade e a construção de uma política educacional anti-racista prevê que a inclusão nas Universidades dos Projetos Inovadores de Curso, oferecem oportunidades para que os professores recebam orientações complementares à disciplina de atuação e possibilitam o fazer pedagógico atento às questões étnico-raciais.

Com base na Lei de Cotas (BRASIL, 2012), foi preciso reformular e estudar possibilidades de inclusão social dos Povos Indígenas ao seu processo seletivo, e com o intuito de possibilitar e promover a participação destes no processo, procurou construir a política de acesso e permanência.

O Projeto de Lei nº 7.200/2006, que rege a reforma universitária do governo Lula tem, na sua Seção V, o art. 45, que dispõe sobre a implementação de ações afirmativas: As instituições federais de ensino superior deverão formular e implantar, na forma estabelecida em seu plano de desenvolvimento institucional, medidas de democratização do acesso, inclusive programas de assistência estudantil, ação afirmativa e inclusão social. (Brasil, 2006)

A Lei federal 12.711, aprovada em 2012, instituiu que as instituições federais de educação superior vinculadas aos Ministério da - Educação (MEC) devem destinar - em cada ingresso seletivo - 50% das vagas aos estudantes que

tenham cursado o ensino médio integralmente em escolas públicas (BRASIL, 2012)

Com a aprovação da Lei de cotas, em 2012, fica determinado que todos os Centros, Institutos e Universidades Federais destinem 50% das vagas a candidatos de escola pública, com renda inferior a 1,5 salário mínimo ou preto, pardo e índios ofertados semestralmente nos processos seletivos. Tais candidatos podem se inscrever nas categorias de cotas conforme descrito na tabela abaixo:

**Categoria 1: Cotista oriundo de família com renda bruta, comprovada, igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo, que não se declarou ser preto, pardo ou indígena;**

**Categoria 2: Cotista oriundo de família com renda bruta, comprovada, igual ou inferior a 1,5 salários-mínimos e autodeclarado preto, pardo ou indígena;**

**Categoria 3: Cotista independente de renda (sem necessidade de comprovação) e que não se declarou preto, pardo ou indígena; Categoria 4: Cotista independente de renda (sem necessidade de comprovação) e autodeclarado preto, autodeclarado pardo ou autodeclarado indígena.**

**Acessibilidade.** Em 2005, o Governo Federal instaurou o Programa Incluir, que propõe ações para garantir a acessibilidade plena de pessoas com deficiência nas Instituições Federais. Seu principal objetivo é integrar pessoas com deficiência à vida acadêmica, eliminando as barreiras comunicativas, arquitetônicas, pedagógicas e comportamentais.

Há um estudante Deficiente Auditivo!! O que eu faço?

A pessoa com deficiência auditiva usa a língua portuguesa para se comunicar, porém nem sempre o aparelho auditivo permite a compreensão das palavras emitidas.

Pode-se: Se utilizar vídeos, ofereça legenda simultânea; Durante a explanação da disciplina ou uma simples conversa, posicione-se à frente da pessoa; Evite falar enquanto estiver de costas para a pessoa com deficiência auditiva; Se usar música, providenciar a letra para a pessoa; Lembre-se, o aluno com deficiência auditiva tem capacidade de aprender tanto quanto os outros alunos presentes em sala.

### **E com estudante surdo?**

A pessoa surda usa a Língua Brasileira de Sinais para se comunicar. A Língua Portuguesa é sua segunda língua, portanto nem sempre todas as palavras fazem parte de seu vocabulário. No caso dos alunos surdos, faz-se necessário a presença do Intérprete de Libras nas aulas teóricas, práticas e demais atividades acadêmicas (por exemplo, monitorias).

## Bem vindos/as cursistas ao 4º encontro!!!

**Nesse encontro vamos abordar:**

- a)Reflexão sobre a prática profissional na Universidade. Situações problemas.
- b)Mapa conceitual. Mapa conceitual que será disponilizado para ser construído.

### Retomando a atividade:

**Leia o texto, respondendo a seguinte problemática: Só conhecemos a cultura através das diferentes culturas, então como lidar com isso em nosso cotidiano de trabalho? Como posso trabalhar com respeito e tolerância com tanta diversidade e diferença?**

**Agora, vamos dialogar sobre suas reflexões!!!**

**A pluralidade de respostas nos contribui para que nosso trabalho possa ampliar as visões de que cada vez mais a Universidade receberá pessoas de todas as culturas e diversidades.**

**Texto de Paulo Jebail, 3-04-2018(UnB). Título: Diversidade: a sua instituição já pensou sobre isso?**

Em setembro de 2016, a professora Márcia Abrahão tornou-se a primeira reitora da história da Universidade de Brasília (UnB), instituição com 55 anos de existência. A então diretora do Instituto de Geociências encabeçou uma chapa que concorreu com outras duas que também tinham candidatas mulheres na composição. “Ser a primeira reitora da UnB é de uma responsabilidade enorme. Nos últimos anos, nós, mulheres, estamos consolidando a nossa presença no mercado de trabalho e na academia, nos fortalecendo. Entretanto, poucas ocupam cargos de chefia – e isso é verdade tanto na iniciativa privada quanto no setor público e nas universidades. Acredito que o fato de ser a primeira reitora da UnB é simbólico e significativo, como um sinal das mudanças nas relações de gênero”, analisa.

Apesar da conquista, ela ressalva: “Muito ainda precisa ser feito para que a equidade entre homens e mulheres seja efetiva, na Universidade e na sociedade como um todo. Avançar nesse aspecto, dentro da UnB, é um dos legados que pretendo deixar na minha gestão”. O recorte de gênero é uma das facetas de um tema que está conquistando espaço nas agendas de várias organizações nos últimos anos: a diversidade. A ideia – que ganhou relevo especialmente nas últimas duas décadas no mundo empresarial – parte do princípio de que quanto mais diversificada for a composição de quadros de uma organização, maior a capacidade para encontrar soluções para os desafios que se apresentam num ambiente cada vez mais complexo. Há estudos que correlacionam a presença da diversidade à melhora de desempenho das empresas. Uma pesquisa da consultoria McKinsey de 2015, com 366 companhias de capital aberto, da América Latina, Reino Unido, Canadá e EUA, mostra que “as empresas no quartil superior em diversidade racial e étnica são 35% mais propensas a obter retornos financeiros acima da média nacional de seu setor”. No quesito gênero, as companhias com maior diversidade são 15% mais propensas a obter esse tipo de resultado do que as concorrentes.

### O setor educacional

Se esse princípio da diversidade faz sentido para a gestão de empresas, como aparece no âmbito das instituições de ensino superior? Não há dados demográficos sobre a presença dos segmentos que compõem os quadros

das IES. Mas é possível encontrar manifestações da diversidade no dia a dia de várias delas. Conceitualmente, a própria ideia de universidade já evoca o sentido de congregação, como explica o filósofo Mario Sergio Cortella. "A universidade tem de ser um lugar de congregar ideias, perspectivas, posturas. Ela não pode ser um lugar de segregar, aquilo que afasta, que retira. Se ela é um lugar de congregar, a finalidade de a universidade ou IES existir é que essa congregação aumente o repertório de alternativas, perspectivas e soluções." [...] de todo modo, a pauta diversidade vai surgindo de formas variadas no cotidiano acadêmico. A questão de gênero também ocupou o calendário de várias escolas, com debates sobre questões LGBT ou semanas da diversidade. A propósito, para o Enem de 2016, 842 inscritos pediram para usar o nome social, aquele em que pessoas trans ou travestis preferem ser identificadas enquanto o registro civil não é adequado à sua identidade.

O texto acima nos apresenta o cenário de uma instituição com enfoque na diversidade e inclusão social na Universidade.

### **Porém, o que nos impele a refletir?**

### **O que significa congregar as diversidades numa Universidade?**

Podemos iniciar com a reflexão sobre a contextualização da Universidade como centro de produção de saber e conhecimento. A universidade moderna é originada da organização da Universidade de Berlim, em 1808, como é apresentado por Humboldt[1997], sobre a organização das instituições científicas Superiores. Seguindo esse modelo, quanto maior a independência das Universidades dos quesitos econômicos, políticos, mas efetivos são seus propósitos.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional [Lei 9394 – 20 dezembro 1996], quando diz, em seu Capítulo IV, sobre a Educação Superior, com o Art. 43. A educação superior tem por finalidade:

- I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;*
- II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;*
- III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;*
- IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;*
- V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;*
- VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;*
- VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.*

No Plano Nacional de Educação destaca que: "Requer-se um esforço determinado das autoridades educacionais para valorizar a permanência dos alunos nas classes regulares, eliminando a nociva prática de encaminhamento para classes especiais daqueles que apresentam dificuldades comuns de aprendizagem, problemas de dispersão de atenção ou de disciplina. A esses deve ser dado maior apoio pedagógico nas suas próprias classes, e não separá-los como se precisasse de atendimento especial" (Plano Nacional de Educação, 2000).

Lidar com a diversidade é importante para que os gestores/as, professores/as e técnicos/as sejam capazes de:

- reconhecer os talentos e as limitações dos alunos e planejar suas aulas de acordo;
- reconhecer e respeitar as diferentes origens sócio-culturais de nosso alunado; e valorizá-las durante o processo ensino-aprendizagem;
- Saber como o aprendizado dos alunos pode ser afetado por deficiências e usar estratégias de ensino para superar as dificuldades;
- Receber ajuda e apoio dos colegas, pais e outros profissionais;
- acreditar que todas as pessoas têm direito à educação e que todas podem aprender.

**É preciso modificar a cultura institucional!!!**  
**Mudar a visão de educação e educando que esta mesma propõe, à visão de mundo,**  
**enfim, com a qual tal instituição pensa estar contribuindo.**

A cultura institucional é o conjunto de regras, normas e valores defendidos como missão de/por uma instituição. Sua cultura representa, neste sentido, tudo aquilo que expressa [palavras, documentos, práticas...] o seu pensar acerca da prática social à qual se propõe [Booth & Ainscow, 1998]. Para modificar a situação nas Universidades é necessário deixar claro aos gestores as principais razões de se fazer a gestão da diversidade. Aprender a gerir essa diversidade é que fará a empresa, escola, universidade ter qualidade.

**Vamos refletir sobre possibilidades de ampliar o atendimento, acolhimento e compreensão da diversidade na Universidade.**

Há alguns elementos que podem ser inseridos em nossa prática profissional, que podem contribuir com a qualidade de nossas atividades:

- a) Integrar as relações interpessoais.
- b) Compreender a expressão de reivindicações, ajudando a reajustar recursos valorizados.
- c) Ajudar a manter o nível de motivação necessário para busca de inovações e mudanças.
- d) Identificar os conflitos e solicita ajuda na estrutura da Universidade.
- e) Ampliar os conhecimentos sobre os diferentes indivíduos e grupos culturais

Além desses elementos há outras ações possíveis de serem adotadas, podemos criar na Universidade em diferentes espaços de atendimento e áreas de conhecimento as ações de inclusão social e diversidade cultural

**Vamos agora refletir um pouco sobre as ações que podem tornar a nossa universidade mais acessível.**

**Você já pensou nisso?**

*"Quando eu entrei na universidade, para cursar medicina, não tinha negros na minha turma, eu fui a única por vários anos. Então você tenta ficar um pouco na sombra, você está em um mundo de brancos, da elite da sociedade. Você tenta não aparecer muito, quase que sofre um branqueamento cultural. A estrutura das instituições, também limitam esse trabalho, como a dificuldade para conseguir fomento a pesquisas, com atendimento estereotipado, comentários na unidade sobre meu cabelo, minhas roupas, meu comportamento. Isso impacta diretamente na minha trajetória na universidade. (Erika, 23 anos)"*

**O que pensa sobre a experiência relatada por Erika?**

Analise se você já percebeu esse tipo de situação em sua rotina de trabalho, e de que maneira pensa em contribuir com a melhoria do atendimento a diversidade.

Numa outra situação problema temos a história de Michel, 26 anos. *"Uma vez tive uma crise depressiva, passei por um surto grave. Pensei em suicídio, pra deixar tudo isso 'pra' trás. Hoje faço tratamento psiquiátrico com acompanhamento psicológico. E não sou o único da sala a passar por isso. Muito menos do curso. Já encarei uma faca por horas, aos prantos, pensando em desistir da minha vida, já que desistir do curso é um pensamento constante até demais. Muitos de nós já desistiram. Procurei ajuda no curso, mas nunca consegui nada."*

Você já teve que lidar com esse tipo de situação na sua unidade, curso?

### Diversidade e Universidade

O atendimento em cada unidade tem suas peculiaridades, por isso é importante analisar as situações que se apresentam em seu cotidiano de ação. Como nos afetam? Como podemos resolver? Quais as ações para resolver as situações-problema que se apresentam, como preconceitos, dificuldades de diálogos, conflitos, entre outros?

Vamos propor algumas possibilidades que podem ser utilizadas, podem contribuir com as ações cotidianas.

**1. Ética, empatia e conhecimento.**

**2. Capacitação, atendimento e acolhimento.**

**3. Redes de apoio, projetos, execução de ações pela Universidade**

A aprendizagem baseada na resolução de problemas, mesmo sendo atualmente debatida, tem sua gênese na Antiguidade com as teorias de Platão. Os gregos, compreendiam como um desafio, ou seja, ponto de partida para uma melhoria da situação atual. Assim, o problema deve-se a um estado comportamento, seja de ansiedade, percepção, pressão social e cultural, obrigatoriedade de inserção em grupos sociais.

Sternberg (2005) aponta que a resolução de problemas deve seguir alguns princípios como:

#### Pessoas - Setor- Unidade

a) a primeira da-se à reconhecimento do problema (a assunção problema é o primeiro passo para resolvê-lo), passando-se, em seguida, à sua definição e representação, de forma clara e precisa para que o problema que, de facto, se possui seja resolvido. E depois, constrói-se uma estratégia para a resolução do problema, decompondo-o ou sintetizando-o, juntando e organizando todos os seus elementos, a fim de definir o planeamento estratégico. Ao fim, organiza-se e representa-se a informação sobre o problema para que seja possível executar a estratégia eleita.

#### Centro de atendimentos-

**extensão-ensino-pesquisa**

Essa concepção segue uma estreita relação com a colaboração entre os pares que atuam em determinadas áreas (técnicos, gestores) que utilizam, o que chamamos de inteligência de sucesso, a qual se configura como "uma concepção de inteligência tão imperiosamente necessária nas nossas escolas, universidades e locais de trabalho [...] é menos exclusiva, bastante mais democrática e com um grau superior de aplicação ao mundo real" (Sternberg, 2005, p. 57). Seria um conjunto de capacidades mentais e coletivas de organizar as demandas, com a busca sobre o conhecimento de um contexto cultural.

Assim, pontuamos as etapas que podem contribuir em cada setor ou unidade para resolver conflitos, problemas.

- a) **Identificação da situação:** reconhecer que há um problema a ser resolvido;
- b) **Distinção do problema:** especificamente o que se precisa resolver e como isso será feito;
- c) **Investigação:** estudar formas de chegar ao objetivo, quais meios e objetos empregar;
- d) **Planejamento:** desenvolver a solução levantada na investigação, empregando melhorias às ideias iniciais;
- e) **Execução:** realizar o previsto para atingir a resolução do problema.

Ao propor a resolução de problemas, podemos trazer exemplos do cotidiano da Universidade, organizar com os colegas de trabalho, com as chefias e com os estudantes algumas formas de superar as dificuldades encontradas nas relações interpessoais.

Há ainda a resolução de conflitos, com as mediações, pois como afirma ENTELMAN( 2002, p. 65):

No espaço público, ao contrário do que se possa pensar, dado o peso de fato maior que a legalidade assume na definição do espaço de atuação dos agentes, situações similares também são de fácil verificação,

por ser bastante comum a utilização pelos textos normativos de termos genéricos e conceitos abstratos, dando margem a um espaço significativo de discricionariedade no momento da aplicação da norma. Assim, é comum a ocorrência, em determinado conflito, de duas ou mais interpretações igualmente aceitáveis em face do quadro normativo, porém incompatíveis entre si. Mais uma vez se verifica, então, que a mera referência ao sistema jurídico não é suficiente para a solução do conflito – daí a utilidade da mediação<sup>5</sup>, inclusive para construir uma interpretação do quadro normativo que seja aceita por todos os envolvidos.

Assim, seja pela resolução de problemas do cotidiano a partir de um situação específica ou na mediação de conflitos, é importante, que seja adotado pelas partes diretamente envolvidas no conflito um determinado modelo ou ética de negociação, dentre as diferentes estratégias que um negociador pode adota

## 5º módulo

### a) Diálogo inicial

Reflita sobre a inclusão social !!

Somos Inclusivos ao garantir que :

- 1. Toda pessoa tem o direito de acesso à educação**
- 2. Toda pessoa aprende**
- 3. O processo de aprendizagem de cada pessoa é singular**
- 4. O convívio no ambiente escolar comum beneficia a todos**
- 5. A educação inclusiva diz respeito a todos**

Se buscamos ser inclusivos, é necessário compreender que somos regidos pela legislação federal e também pelo processo interno da Universidade.

Na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, tem-se a organização dos processos de gerenciamento das ações, para atendimento-acolhimento das situações problema.

Explicamos ao longo do curso sobre a diversidade na Universidade, os grupos culturais, as ações que nos competem enquanto instituição. E nesse módulo vamos apresentar como pode ser realizado o processo de encaminhamento e atendimento aos estudantes na UFMS.

### b) acessibilidade na Universidade (cotas, legislação, protocolos)

Antes de mais nada, tenha em mãos as leis para utilizar, caso haja necessidade:

No Brasil, o ingresso à universidade é feito por vestibulares e especificamente pelo Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), de acordo com a nota obtida na prova. São distribuídas vagas com auxílio de programas governamentais como o Sistema de Seleção Unificada (Sisu), em universidades públicas; em 2004, quando o Ministério da Educação instituiu o Programa Universidade para Todos (Prouni), que tem vagas em Universidades Privadas, o ingresso de jovens no Ensino Superior aumentou.

Criado em 1998, o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) teve sua população aumentada quando, em 2004, o Ministério da Educação instituiu o Programa Universidade para Todos (Prouni) e vinculou a concessão de bolsas em instituições de ensino superior privadas à nota obtida no exame

### c)Legislação, processos de atendimento aos direitos humanos, inclusão e diversidade).

Vamos iniciar a reflexão sobre os direitos humanos, que tem pautado a organização do atendimento e acolhimento na Universidade.

#### O que são os direitos humanos?

**Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos. Todos temos direito aos direitos humanos sem discriminação, seja qual for nossa nacionalidade, local de residência, sexo, origem nacional ou étnica, cor, religião, idioma ou qualquer outra situação, como idade, deficiência, condições de saúde, orientação sexual ou identidade de gênero.**

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem trouxe uma visão contemporânea da universalidade e indivisibilidade dos direitos humanos. Assim, o requisito para ser titular desses direitos é a condição de ser pessoa, de ser humano, sendo garantidos esses direitos para todos os indivíduos, sem distinção de raça, cor, orientação sexual, religião, língua, nacionalidade ou qualquer outra forma.

Na Política Nacional de Saúde Integral a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, ambas iniciativas do Ministério da Saúde. No âmbito da educação, destacam-se as ações articuladas entre o Ministério da Educação e outros ministérios na segunda metade dos anos 2000 visando a formação continuada de professores em relação a gênero, sexualidade e questões étnico-raciais e medidas do MEC permitindo o uso do nome social em exames como o Enem, desde 2014, e mais recentemente em exames como o Encceja e o Revalida no âmbito da educação básica. [VIII] Os dados sobre uso de nome social no Enem indicam a quadruplicação da utilização entre 2014 e 2016. [IX]

No início dos anos 2010, pesquisadores e ativistas LGBT chamavam atenção para as dificuldades de converter políticas públicas em legislação [X] e para o escopo efetivamente alcançado pelas políticas direcionadas a LGBT, vistas como “fragmentárias, pontuais e periféricas” [XI]. As tentativas pela via do Legislativo em âmbito federal têm sido malsucedidas, vide a proposta de inserir a não discriminação por “orientação sexual” na Constituição Federal de 1988 e outros pleitos que atravessaram as décadas de 1990 e 2000 e acabaram arquivados, como a definição de crimes resultantes de discriminação ou preconceito relativos a orientação sexual e identidade de gênero ou o reconhecimento legal das uniões entre pessoas de mesmo sexo.

A vida privada, a honra e a imagem das pessoas são garantias inquestionáveis, são passíveis de penalidades decorrentes de sua violação. Assim, se estabelece como “direito de todos e dever do Estado”, a educação, de acordo com o artigo 205 e 206 deve deter um caráter cidadão, contando com a colaboração da sociedade, libertador no que se diz respeito ao ensino, a aprendizagem e ao pensamento e, por fim, reconhecer a pluralidade de ideias como ponto de partida para construir concepções pedagógicas enfatizando a gestão inclusiva e democrática como marca autêntica e obrigatória (BRASIL, 1988).

O Parecer nº 14/2017, do Conselho Nacional de Educação (CNE) orienta os sistemas de ensino para o uso do nome social de travestis e transexuais nos registros escolares da educação básica, por meio da Portaria MEC nº 33/2018. Esta normativa atende à uma demanda histórica da comunidade LGBTI, visto que é pelo nome social que as pessoas travestis e transexuais se apresentam socialmente e é como preferem ser chamadas, em consonância com sua identidade de gênero.

A possibilidade de uso do nome social representa um princípio elementar do respeito às diferenças, do respeito à pessoa humana e ao mesmo tempo um enfrentamento permanente do Ministério da Educação contra o preconceito, a discriminação e o bullying.

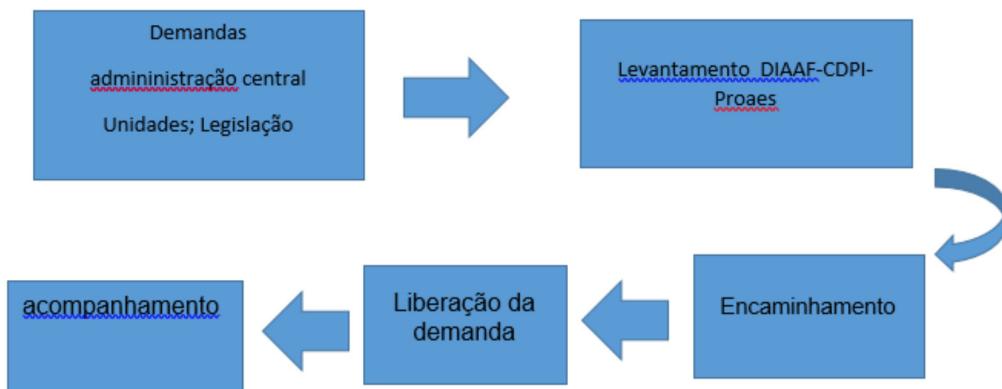
Na Resolução Nº 12, [...] publicada no Diário Oficial da União em Março de 2015, visa garantir condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais – “e todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais” – nas instituições de ensino.

De acordo com os artigos desta resolução, as escolas e universidades, públicas e particulares, devem garantir o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados de acordo com a identidade de gênero de cada sujeito. Além disso, o campo “nome social” deve ser inserido nos formulários e sistemas de informação utilizados nos procedimentos de seleção, inscrição, matrícula, registro de frequência, avaliação e similares (OLIVEIRA, 2015, p. 93)

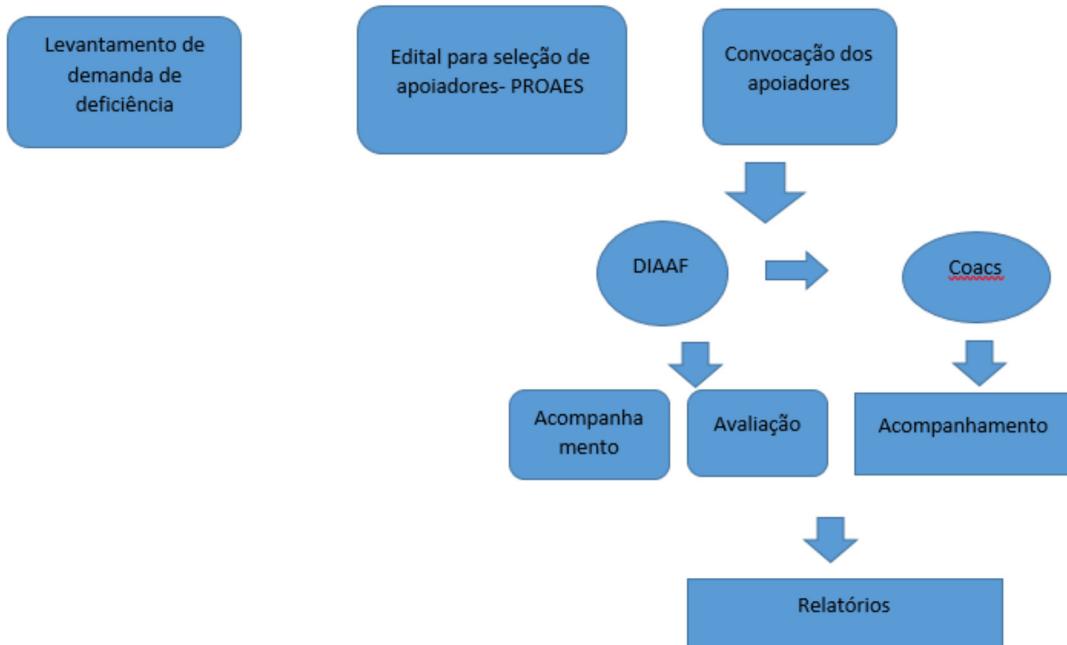
As políticas públicas se configuraram como um conjunto de ações coletivas, interdependentes, associadas a decisões governamentais e de seus representantes, e são formuladas em diversas áreas, para a manutenção da igualdade de direitos de grupos culturais.

### c)Legislação e atendimento na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Apresentamos o processo de gerenciamento das ações:



**Para atendimento aos estudantes com deficiência, pelas cotas, assédio, etc. Segue-se o seguinte processo:**



## **Atendimento Psicológico:**

Divisão de Saúde: unidade responsável pelo desenvolvimento de ações de atenção à saúde dos estudantes da UFMS. AÇÕES:

oferecer atendimentos psicológicos individuais e coletivos aos estudantes, visando à melhoria da qualidade de vida no ambiente universitário;

executar ações de prevenção e promoção de saúde física e mental voltadas aos estudantes;

desenvolver campanhas e palestras de educação em saúde,

Encaminhamentos e orientações em saúde e saúde mental

O trabalho do psicólogo da UFMS desenvolve-se no âmbito das áreas da Psicologia do trabalho, Psicologia Social, Psicologia da Educação e Psicologia da Saúde, atuando no atendimento a servidores e acadêmicos da UFMS em caráter preventivo, informativo e de orientação individual e/ou grupal, conforme as seguintes atribuições.

Estudar, pesquisar e avaliar o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e instituições, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação;

Diagnosticar e avaliar distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elucidando conflitos e questões e realizando o acompanhamento psicológico do(s) usuário(s) do serviço de psicologia;

Investigar os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes;

Em 2017, a UFMS criou no seu organograma a Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (Proaes), uma unidade que se configura como instância de gestão e governança da Política de Assistência Estudantil na UFMS, em consonância ao planejamento, execução e acompanhamento das ações desenvolvidas com recursos oriundos do Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), instituído pelo Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010, que tem por objetivos: a) democratizar as condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal; b) minimizar os efeitos das desigualdades sociais e regionais na permanência e conclusão da educação superior; c) reduzir as taxas de retenção e evasão; e d) contribuir para a promoção da inclusão social pela educação.

A assistência estudantil é contextualizada como um recurso fundamental ao ingresso, à permanência e à aprendizagem dos estudantes, e, de forma especial, ao cumprimento da missão, dos objetivos e valores institucionalmente declarados.

Os quatro objetivos da Política de Assistência Estudantil são:

1) Incentivar a permanência de estudantes em vulnerabilidade socioeconômica matriculados na UFMS, visando impacto nas taxas de sucesso dos cursos e na formação profissional;

2) Desenvolver programas de inclusão e ações afirmativas com intervenções que promovam a equidade no acesso e no sucesso dos estudantes da UFMS;

3) Promover políticas de promoção da cidadania e de sustentabilidade sócioambiental por meio de campanhas institucionais e editais de incentivo à ações voluntárias, de empreendedorismo social e de promoção da saúde; e

4) Apoiar e organizar ações institucionais pautadas em parâmetros de qualidade que ampliem a visibilidade da UFMS na sociedade regional, nacional e internacional como uma instituição competente para o desenvolvimento humano, sustentável com políticas de impacto social.

**A Inserção da diversidade e inclusão na Universidade: o papel dos agentes públicos no acolhimento de diferentes estudantes. Preencha a tabela abaixo, inserindo as suas considerações.**

Situação	dificuldades	possibilidades
Setor-unidade		
O que mais chama a atenção no atendimento a estudantes, técnicos e docentes)		
Para que é importante abordar a diversidade e a inclusão?		
Cite os avanços que percebe na universidade.		

**Abaixo algumas considerações sobre como tornar o campus universitário um lugar mais acessível. Preste atenção, pois vamos realizar atividades focadas na rotina de trabalho na Universidade.**

#### **Tornar o campus acessível às diversidades**

Respeitar a política de cotas, da diversidade cultura e de gênero.
Com acompanhamento efetivo em cada unidade, com formação integral e continuada, de acordo com os problemas apresentados pelos profissionais ao seus superiores.
Promover eventos e ações culturais em diferentes unidades da Universidade, ampliando o locus de análise sobre a diversidade.
Organizar palestras e cursos que foquem na resolução dos problemas cotidianos na Unidade. Com treinamentos para todos os funcionários, especialmente a equipe de atendimento e os professores, saibam como dialogar e lidar com as diferenças, principalmente as mais delicadas, como cor de pele, orientação sexual e identidade de gênero.
Incentivar pesquisas acadêmicas que envolvam os temas da diversidade e que acometem as ações nas unidades

**Agora que já apresentamos algumas opções, insira na tabela abaixo, o que você considera ser importante para termos uma Universidade com a melhoria do atendimento a diversidade. Pense a partir de sua prática profissional e apresenta as suas sugestões. Coloque na lista abaixo as principais dificuldades e possibilidades de superação.**


Para reflexão e contribuição com sua análise, encaminhamos o texto: MICHELETTO, M. R. D. Promoção da Saúde no Trabalho Baseada na Funcionalidade Humana: Dando Voz às interações Interpessoais no Contexto Laboral. R. Laborativa. v. 4, [Supl. 1], dez. 2015, p. 101-123. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

O texto apresenta uma discussão sobre as habilidades sociais, as relações interpessoais e as ações coletivas. As Ciências da Funcionalidade Humana procuram desenvolver teoria e modelos que tratem da complexa interação dos vários fatores, desde o nível fisiológico até o social.

**Leia o texto e tente argumentar numa lauda o que representam as habilidades sociais na sua prática profissional.**

**d) Apresentação dos espaços na Universidade que possuem atendimento, acolhimento (DIAFF, Neabi, Sapsi, programa ser mulher)**

Vamos apresentar um pouco sobre os espaços de atendimento-acolhimento na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Na resolução nº 150, de 30 de agosto de 2019, da UFMS, estabelece as normas regulamentadoras das ações afirmativas, para verificação das Condições de Ingresso, por Reserva de Vagas para Ações Afirmativas, nos cursos de graduação e de pós-graduação.

Na resolução no 245, de 20 de dezembro de 2019, institui a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito da UFMS. Ainda há pela Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, no uso de suas atribuições legais e de acordo com a Resolução nº 135/2018 e Resolução nº 2/2020, o Programa de Auxílio Financeiro para Apoio Educacional a Estudantes com Deficiência (AFAEEcD).

**Divisão de Acessibilidade e ações afirmativas( DIAAF): Unidade responsável pelo desenvolvimento de ações que promovam a acessibilidade e as políticas afirmativas na UFMS**

Essa divisão:

- Realiza atendimento psicoeducacional aos acadêmicos;
- Realiza avaliação dos acadêmicos com necessidades educacionais especiais.
- Promove acesso à comunicação e informação, mediante disponibilização de materiais acessíveis, de equipamentos de tecnologia assistiva, de serviços de guia-intérprete, de tradutores e intérpretes de Libras;
- Acolhe, atende e acompanha os alunos ingressantes por reserva de vagas;
- Coordena planos, programas e projetos de acessibilidade do Governo Federal no âmbito da Universidade;
- Orienta, acompanha e contribui na garantia da acessibilidade nas instalações da Universidade;
- Articula, participa e desenvolve ações na Universidade relacionadas às Políticas Afirmativas;
- Acompanha o funcionamento, avalia os resultados, identifica aspectos que prejudiquem a eficiência das ações afirmativas, sugere ajustes e modificações necessárias.

### **Fluxograma com as principais competências da Divisão:**

Acessibilidade Física  
Apóio Educacional ao Estudante com Deficiência  
Apóio Educacional Especializado  
Denúncias Reservas de Vagas  
Bancas de Aferição de Autodeclaração de Negros ou Pardos  
Banca de Aferição de Pessoa com Deficiência para Cotas  
Acompanhamento de Bolsas BPMEC  
Capacitação para Bancas de Verificação  
Reuniões – Comissão Consulta Acessibilidade  
Tecnologia Assistiva.

### **ATENDIMENTO DE APOIO EDUCACIONAL AOS ESTUDANTES COM DEFICIÊNCIA**

Serão realizados remotamente, tanto na Cidade Universitária como nos campus da UFMS.

E-mail: diaaf.proaes@ufms.br

Telefones: (67) 3345-7016.

### **ATENDIMENTO PSICOLÓGICO**

Os atendimentos psicológicos realizados pela Divisão de Acessibilidade e Ações Afirmativas – DIAAF/CDPI/PROAES ocorrerão de forma online (Resolução do Conselho Federal de Psicologia – CFP 11/2018).

A psicóloga da DIAAF entrou em contato com os acadêmicos em acompanhamento psicológico. Em caso de dúvidas e novos agendamentos, entrar em contato por meio do E-mail: diaaf.proaes@ufms.br

### **ATENDIMENTO DOS INTÉPRETES**

A equipe de intérpretes de Libras da Divisão de Acessibilidade e Ações Afirmativas – DIAAF/CDPI/PROAES disponibilizou atendimento remoto aos acadêmicos surdos por meio de aplicativo de mensagens em vídeo e em vídeo-chamada.

### **EQUIPE**

Chefe de Divisão: Mirella Villa de A. Tucunduva da Fonseca

Técnicos em Assuntos Educacionais: Ingrid Queiroz Oliveira de Souza e Vanderley Rodrigues da Silva

Psicóloga: Danielle Silveira da Cunha

Assistentes em Administração: Richard Rannier Granjeiro Marques e Isaura Regina Castelo Branco

### **Equipe de Ações Afirmativas e Monitoramento de Cotas**

Responsável pelo desenvolvimento de ações que promovam políticas afirmativas na UFMS.

#### **Competências:**

- desenvolver políticas de ações afirmativas que visem combater a discriminação e o preconceito na comunidade acadêmica;
- participar de ações voltadas ao acolhimento e integração de estudantes negros, índios e de diversidade de gênero na UFMS;
- acompanhar o funcionamento, avaliar os resultados, identificar aspectos que prejudiquem a eficiência das ações afirmativas, sugerir ajustes e as modificações necessárias;
- acompanhar o desempenho acadêmico dos estudantes ingressantes pelo sistema de reserva de vagas, propondo mecanismos que contribuam com a permanência e graduação;
- fomentar ações afirmativas em conjunto com outras unidades setoriais e cursos de graduação e pós graduação da UFMS;
- promover debates e participar de discussões sobre ações afirmativas;
- executar ações do governo federal na UFMS voltadas ao combate à discriminação e ao preconceito;
- organizar bancas de verificação, elaborar e monitorar indicadores relacionados às cotas de ações.

### **Equipe de Ações Afirmativas e Monitoramento de Cotas**

Servidora: Isaura Regina Castelo Branco

Telefone: (67) 3345 - 7834 / 7908

E-mail: seafi.proaes@ufms.br

### **Equipe de Acessibilidade (acesse o link para mais informações e para Atendimento Educacional Especializado – AEE)**

Servidora: Danielle Silveira da Cunha

Telefone: (67) 3345 - 7834

E-mail: seace.proaes@ufms.br

Laboratório de Educação Especial: Telefone: (67) 3345 - 7579

E-mail: educespecial.preae@ufms.br

### **Equipe de Intérpretes de Língua Brasileira de Sinais**

Gerencia o serviço de interpretação em Libras, pela execução e acompanhamento das políticas de acessibilidade para Surdos no âmbito da UFMS.

#### **Competências:**

- gerenciar a equipe de intérpretes de Libras no atendimento à comunidade Surda;
- orientar coordenadores de curso e unidades setoriais acerca das especificidades linguísticas e culturais das pessoas Surdas;
- encaminhar propostas de normatização de procedimentos referentes ao serviço de interpretação em Libras;

- desenvolver ações voltadas ao acolhimento e inclusão das pessoas Surdas;
- viabilizar o acesso à comunicação e informação em Libras.

Servidor: André Aguirre do Amaral

### **Equipe de Tradutores Intérpretes de Língua de Sinais:**

Alexsandro Carmona da Silva

Drielle Borges de Calazans Rosa

Itamar Lopes dos Santos

Janaina Miron Saraiva Lemes

Josiane Ramalho dos Santos

### **Auxílio Apoio Pedagógico**

<https://proaes.ufms.br/files/2019/03/EDITAL-PROAES-Nº-14-DE-22-DE-MARÇO-DE-2019.-1.pdf>

Anexo 1 – Ficha de Inscrição

Anexo 2 – Plano de Trabalho

Anexo 3 – Termo de Compromisso.

### **Acessibilidade**

A Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis segue novo modelo de identidade digital padrão do governo federal, que atende às principais recomendações de acessibilidade indicadas para web

O termo acessibilidade significa incluir a pessoa com deficiência na participação de atividades como o uso de produtos, serviços e informações. Alguns exemplos são os prédios com rampas de acesso para cadeira de rodas e banheiros adaptados para deficientes.

Tem-se na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, o NEAB Tuko Hapa - Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros na UFMS - Grupo de Pesquisa CNPq Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, congrega os pesquisadores da UFMS que estudem questões ligadas aos povos indígenas e aos afro-brasileiros, com ênfase aos problemas contemporâneos enfrentados por esses grupos no passado e no presente. Pretendemos contribuir para a criação de mecanismos de redução de desigualdades na sociedade em geral, e nos ambientes educacionais em particular. Produziremos eventos, cursos, produzir artigos e livros que manifestem a produção de seus componentes e colaboradores.

Além disso, a UFMS tem a Brinquedoteca.

A brinquedoteca esta ligada a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (Proaes) e da Faculdade de Educação (Faed), com atendimento para as crianças e suas mães.

### **Programa Sou mulher UFMS**

Em 2021, a UFMS lançou o programa Sou Mulher UFMSm que busca criar melhores condições de estudo, permanência e desenvolvimento do trabalho ou carreira das mulheres que compõem a comunidade acadêmica. O intuito é que, com o programa, sejam desenvolvidas políticas práticas e ações para as mulheres da instituição – estudantes, servidoras e colaboradoras de empresas terceirizadas – com o objetivo de facilitar e garantir a aplicação dos direitos

das mulheres para o exercício de suas atividades. As propostas incluídas no Sou Mulher UFMS são baseadas em três eixos do Plano de Ações 2021-2024 da Universidade:

1. Ingresso, permanência e sucesso feminino
2. Incentivo ao Ensino, Pesquisa, Extensão, Empreendedorismo e Inovação Feminina
3. Ambiente acolhedor para as mulheres

O programa também atende a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), mais especificamente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, com Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. O programa representa a garantia da participação plena, efetiva e igualitária nos cargos de liderança em todos os níveis de tomadas de decisão, além de facilitar o acesso e consolidar as informações que garantem direitos, deveres e igualdade de gênero.

Ao longo da apostila foi possível fundamentar as reflexões sobre a Diversidade e a inclusão na Educação Superior, para contribuir com uma Universidade justa, igualitária, pública e de qualidade. Pode-se verificar em cada módulo, como há questões que já possuem avanços na Universidade e outras que ainda temos muito a caminhar. Mas projetamos essa apostila com o sentimento e pensamento em contribuir para a melhoria nas relações interpessoais.

Analise cada tema que abordamos ao longo da apostila e dos vídeos, que versam sobre: diversidades, inclusão social, acessibilidade, diálogos em grupo, resoluções de problema.

Seja feliz em seu trabalho e que tenha sido proveitosa essa trajetória de conhecimento.

Agradeço a sua participação !!

Abraços fraternos.

Profa. Dra. Jaqueline Ap. M. Zarbato

## **Referências:**

### **Leis e decretos:**

- BRASIL. Constituição Federal de 1988.
- \_\_\_\_\_. Lei 1390/51, Lei no 1.390, de 3 de julho de 1951.
- \_\_\_\_\_. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Especial. Programa de Capacitação de Recursos Humanos do Ensino Fundamental. Educação Especial. Rio de Janeiro, Série Atualidades Pedagógicas, 1998.
- \_\_\_\_\_. Lei nº 7.716/89, 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 17 abr. 2017.
- \_\_\_\_\_. Lei nº 10.260/01, de julho de 2001. Dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LEIS\\_2001/L10260.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10260.htm). Acesso em: 20 nov. 2017.
- \_\_\_\_\_. Lei nº 12.711/12, de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 16 abr. 2016.
- BRASIL. Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLBT e Promoção da Cidadania Homossexual. Brasília, 2004.
- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional [Lei 9394 – 20 dezembro 1996],
- Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 [[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm)].
- Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 – Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 [[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)].
- Decreto nº 7.724, de 16 de Maio de 2012 – Regulamenta a Lei No 12.527, que dispõe sobre o acesso a informações [[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/Decreto/D7724.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7724.htm)].
- Modelo de Acessibilidade de Governo Eletrônico [<http://www.governoeletronico.gov.br/acoes-e-projetos/e-MAG>].
- Portaria nº 03, de 07 de Maio de 2007 – formato .pdf [35,5Kb] – Institucionaliza o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico – e-MAG [<http://www.governoeletronico.gov.br/biblioteca/arquivos/portaria-no-03-de-07-05-2007>].
- Barth, F. (1998). Grupos étnicos e suas fronteiras. In: P. Poutignat & J. Streiff-Fenart, Teorias da etnicidade seguido de grupos étnicos e suas fronteiras de Fredrik Barth. [Trad. E. Fernandes]. São Paulo: Fundação Editora da UNESP
- BENTO, Berenice. A [re]invenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual Rio de Janeiro: Garamond/Clam, 2004
- BOOTH, T. & AINSCOW, M. [Eds]Partir deles para nós internacional de estudo a inclusão na educação. Um London: Routledge.1988
- BORRILLO, Daniel. Homofobia: história e crítica de um preconceito. Tradução de Guilherme João de Freitas Teixeira. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. BRASIL. Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLBT e Promoção da Cidadania Homossexual. Brasília, 2004.

- nação contra GLBT e Promoção da Cidadania Homossexual. Brasília, 2004
- BRANDÃO, C. De Angicos a ausentes - 40 anos de educação popular. Porto Alegre: Corag, 2002
- BRUSCHINI, Cristina. Trabalho de mulheres no Brasil. São Paulo: FCC, 1998.
- CASHMORE, Ellis. Dicionário de Relações Étnicas e Raciais. São Paulo: Summus, 2000.
- FERNANDES, J. T. Uma reflexão sobre a diversidade cultural na Universidade: respeito às diferenças. en Contribuciones a las Ciencias Sociales, Agosto 2012.
- GADOTTI, M. Advertência final - pensamento pedagógico brasileiro: unidade e diversidade. In: \_\_\_\_\_. Pensamento Pedagógico Brasileiro. São Paulo: Ática, 1992
- HERINGER, Rosana. Políticas de ações afirmativas para estudantes: promovendo a igualdade. Conferência Nacional de Educação – CONAE - Eixo VI – Justiça Social, Educação e Trabalho: inclusão, diversidade e igualdade. Colóquio 6.42, p. 3, mar. 2010.
- LOURO, Guacira L. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. Pro-Posições, v. 19, n. 2 [56] - maio/ago. 2008
- MICHELETTO, M. R. D. Promoção da Saúde no Trabalho Baseada na Funcionalidade Humana: Dando Voz às interações Interpessoais no Contexto Laboral. R. Laborativa. v. 4, [Supl. 1], dez. 2015, p. 101-123. <http://ojs.unesp.br/index.php/raborativa>
- MORIN, Edgar. Introdução ao pensamento complexo. 3. ed. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.
- MUNANGA, K. [org] Superando o racismo na escola, Brasília: MEC, 2005
- SACRISTAN, G. Poderes instáveis em educação. Porto Alegre: ARTMED Sul, 1997
- Souza Lima, A. C. de, & Hoffmann, M. B. [Orgs.] (2007). Desafios para uma educação superior para os povos indígenas no Brasil. Trilhas de conhecimentos. Rio de Janeiro: Museu Nacional/LACED
- STERNBERG, R. Psicologia cognitiva. Porto Alegre: Artmed, 2005
- SCHWARCZ, L. K. M. . Nem preto, nem branco muito pelo contrário; cor e raça na sociabilidade brasileira. 1. ed. São Paulo: Claro Enigma, 2012
- PEDRO, Joana Maria. Relações de gênero como categoria transversal na historiografia contemporânea. Topoi, v. 12, n. 22, jan.-jun. 2011, p. 270-283.
- PERRENOUD, Philippe. "Construindo Competências". In Revista Fala Mestre!. 2000.
- PERROT, Michelle. Os Excluídos da Historia: Operarios, Mulheres e Prisioneiros. 2. Ed. Rio de Janeiro, RJ: Paz e Terra, 1998
- PIERUCCI, A. F. Ciladas da diferença. 1ª edição. São Paulo, Editora 34, 1999
- PORTUGAL. Secretariado Nacional de Reabilitação. Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens: um manual de classificação das consequências das doenças. Lisboa: SNR/OMS, 1989
- SCOTT, Joan – Gênero: Uma categoria útil para análise histórica – New York, Columbia University Press. 1995 / Tradução: Cristine Rufino
- SPOSATI, Aldaíza. Regulação social tardia: características das políticas sociais latino-americanas na passagem entre o segundo e terceiro milênio. In: Congresso Internacional Del Clad Sobre La Reforma Del Estado Y De La Administración Pública, , Lisboa, v 7out, 2002
- URQUIZA, A. H.; NASCIMENTO A. C.; ESPÍNDOLA, M. A. Jovens indígenas e o ensino superior em Mato Grosso do

Sul: desafios e perspectivas na busca por autonomia e respeito à diversidade. *Tellus*, ano 11, n. 20, p. 79-97, jan./jun. 2011

WALSH, Catherine. Introducción - [Re] pensamiento crítico y [de] colonialidad. In: WALSH, C. Pensamiento crítico y matriz [de]colonial. *Reflexiones latinoamericanas*. Quito: Ediciones Abya-yala, 2005

ZONINSEIN, Jonas e FERES JUNIOR, João. *Introdução Ação Afirmativa e desenvolvimento*. In: FERES JUNIOR, João e ZONINSEIN, Jonas (orgs.) *Ação afirmativa e universidade – experiências nacionais comparadas*. Brasília:Editora Universidade de Brasília, p. 9-45, 2006





[www.ufms.br](http://www.ufms.br)



[/ufmsbr](#)



[@ufmsoficial](#)



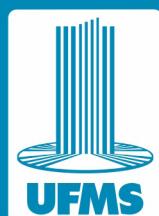
Educativa UFMS



[@ufmsbr](#)



[/tvufms](#)



A NOSSA UNIVERSIDADE