

VAMOS FALAR SOBRE A DIVERSIDADE ÉTNICA E CULTURAL NAS ESCOLAS BRASILEIRAS?

Miriam Cristina Zambelan Ribeiro da Silva ¹

Helena Brandão Viana ²

RESUMO

A Educação Brasileira atual necessita de transformações na busca de melhorias, pois sofre com a falta de investimentos e com o despreparo dos profissionais em mediar conhecimentos fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade justa, inclusiva, colaborativa e transformadora. Com o desenvolvimento a partir da equipe educacional, especialmente na formação contínua dos educadores, tais necessidades se tornarão realidade, desde que a Gestão Escolar seja democrática, facilitadora e incentivadora, inclusive implementando a temática sobre a diversidade étnica e cultural. O presente estudo teve como objetivo principal analisar como tem sido implementada a temática sobre a diversidade étnica e cultural nas escolas brasileiras. Para coleta de dados foram realizadas entrevistas com 6 gestores e 10 professores perfazendo um total de 16 sujeitos da pesquisa. As entrevistas forneceram materiais suficientes para visualizarmos a importância e a necessidade de trabalharmos este tema da diversidade étnica e cultural nas escolas, com todos os profissionais da educação, para que eles se sintam seguros e capazes de abordar o tema com tranquilidade, leveza e conhecimentos suficientes para desmistificar tabus e preconceitos que permeiam nossa sociedade, geradores de sofrimento e violência. A educação é capaz de transformar o sofrimento em resolução de conflitos, mesmo sofrimento enraizado por séculos, trazendo paz e união com respeito e trocas enriquecedoras especialmente de um povo tão miscigenado e rico culturalmente como os brasileiros.

Palavras-chave: Educação, Diversidade Étnica e Cultural, Inclusão, Gestão Democrática, Escolas Brasileiras.

INTRODUÇÃO

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Art. 3º. Inciso VIII), e a Constituição Federal (Art. 206, inciso VI). definem a educação como um processo social colaborativo que demanda a participação de todos da comunidade interna da escola, pais e a sociedade em geral.

A Gestão Escolar Democrática vem complementar esta importante definição, pois busca promover a educação de qualidade para todos, com oportunidade de acesso, sucesso e progresso educacional de qualidade, atualizado e de forma dinâmica na busca de transformações ao futuro (Lück, 2009, p.69). Já Ângelo (2009, p.123) conceitua a Gestão Escolar Democrática:

como um processo que não se resume às tomadas de decisão e que é sustentado no diálogo e na alteridade, na participação ativa dos sujeitos do universo escolar, na construção coletiva de regras e procedimentos e na constituição de canais de

¹ Mestranda do Mestrado Profissional em Educação da UNASP, miriampsique02@hotmail.com;

² Doutora docente do Mestrado Profissional em Educação da UNASP, hbviana2@gmail.com;

comunicação, de sorte a ampliar o domínio das informações a todas as pessoas que atuam na/sobre a escola (Ângelo, 2009).

Por meio desta definição podemos perceber que é por meio da gestão escolar que podemos fomentar conhecimentos sobre a diversidade étnica e cultural aos educadores e educandos, seguindo a premissa sugerida na Lei 11.645/08, que regulamenta a inserção de forma obrigatória no currículo oficial, o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena nas escolas (Brasil, 2008).

Assim, ao tratarmos da diversidade étnica e cultural, estamos buscando compreender e incentivar o respeito entre as diferenças que existem em nossa sociedade miscigenada e composta por tantas características que nos pertencem e precisam ser consideradas, pois fazem parte de nossa essência, conforme nos esclarece Bárbara Carine Pinheiro (2023, p.117), afirmando que precisamos passar pelo processo de entendimento e aceitação da nossa própria realidade social, considerando nossa rica pluralidade existencial e cultural.

O intuito principal deste trabalho será enfatizar a importância de seguir a Lei 11.645/08, desenvolvendo toda equipe educacional, agregando os fundamentos das Leis de Diretrizes e Bases (LDB), bem como a empatia, a solidariedade e o amor pelo desenvolvimento das pessoas, por meio do diálogo buscando a compreensão no combate de preconceitos e discriminações geradores de violência e sofrimentos no espaço escolar.

A atuação docente deve acontecer de forma aberta e que incentive a curiosidade dos alunos, tendo em mente ensinar e não transferir conhecimento. Desse modo, educar é auxiliar na busca de conhecimentos, sem apresentar verdade absoluta, mas aprender de forma coletiva, respeitando a cultura e o histórico de conhecimentos de cada pessoa, de forma diretiva, receptiva e assertiva. Sendo assim, para que o educando se sinta confortável a aprender, o educador necessita fortalecer vínculos, passar confiança e credibilidade, fazendo uso da gentileza e do acolhimento. Fortalecer vínculos é criar laços de confiança com empatia e respeito (Freire, 1997).

Assim, torna-se fundamental a compreensão de tudo que permeia nossa sociedade, inclusive a desigualdade, e Almeida (2019, p. 95) define que a desigualdade pode ser expressa em dados estatísticos e quantificada matematicamente, mas sua explicação está na compreensão da sociedade e de seus inúmeros conflitos. O autor complementa relatando que:

[...] há anos inúmeras pesquisas têm demonstrado que a raça é um marcador determinante da desigualdade econômica, e que direitos sociais e políticas universais de combate à pobreza e distribuição de renda que não levam em conta o fator raça/cor mostram-se pouco efetivas (Almeida, 2019, p. 93).

O ambiente escolar é o lugar propício a preparar pessoas para uma sociedade que favoreça os aspectos de cidadania. Incentivar seus educandos e toda comunidade escolar a observar as necessidades de melhoria dos ambientes que estão inseridos fora da escola, bem como elaborar estratégias de melhorias e mudanças conforme as necessidades observadas também fora do ambiente escolar (Paro, 2021).

Segundo os ideais de Bauman (2001), a sociedade atravessa constantes transformações na atualidade, os novos meios de comunicação interferem diretamente a vinculação social, algo que acontece de forma superficial concomitantemente com o domínio do capitalismo que leva à exacerbada busca de ter para ser, algo que prejudica a vinculação nas relações integradas e fortalecedoras. Conseqüentemente diante destas transformações, a dificuldade de fortalecer relações saudáveis permeia a atual sociedade que possui um comportamento individualista e sem habilidades interpessoais. O autor sugere a liquidez das relações no mundo contemporâneo, sendo a família parte integrante desta sociedade volátil.

Este trabalho buscou fomentar por meio do diálogo, trocas de experiências e reflexões a temática sobre a diversidade étnica e cultural em uma instituição de ensino profissionalizante no interior do estado de São Paulo. E os objetivos específicos foram: escrever acerca da importância da temática da diversidade étnica e cultural no âmbito escolar de uma instituição profissionalizante; valorizar as propostas metodológicas de ensino para o cumprimento da Lei 11.645/2008 de uma instituição profissionalizante; investigar como são planejadas e realizadas as ações pertinentes à diversidade étnica e cultural de uma instituição profissionalizante; e propor rodas de conversa e discussões sobre diversidade étnica e cultural no contexto do ensino profissionalizante.

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

Foram feitas entrevistas semiestruturadas com 06 gestores e 10 docentes totalizando 16 sujeitos da pesquisa. As entrevistas visaram entender como são planejadas e desenvolvidas a

Diversidade étnica e cultural na instituição, já mencionada, atingindo o cumprimento da lei 11.645/08.

Os participantes das entrevistas foram escolhidos de forma diversificada com o intuito de agregar informações tanto de pessoas já antigas de instituição quanto os novatos. São todos com idade entre 28 e 56 anos, com graduação e apenas um não possui especialização, sendo as especializações em sua maioria na área de atuação. Tanto na gestão quanto na docência a maioria é composta por mulheres, totalizando 12 do gênero feminino, 2 do gênero masculino e 2 pessoas transexuais não binárias.

METODOLOGIA

A entrevista semiestruturada combinou perguntas fechadas e abertas, possibilitando ao entrevistado discordar sobre o tema em questão sem se prender a indagação formulada. (Minayo, 2014).

A escolha deste modelo é baseada nos estudos de Lüdke e André, onde afirmam que a entrevista permite a captação imediata e corrente da informação desejada, especialmente nas entrevistas não totalmente estruturadas, sem ordem rígida das questões, a participação será fluida e autêntica (Ludke; André, 1986).

É importante deixar esclarecido que as informações da instituição em estudo serão mantidas em sigilo. Ou seja, não serão revelados o nome da instituição, nem expostos os nomes dos participantes da pesquisa.

1. DIVERSIDADE

Atualmente, quatro bilhões de indivíduos compõem a espécie humana com exceção dos gêmeos monozigóticos, todos possuem inúmeras diferenças, inclusive com pessoas da mesma família. Cada pessoa possui sua identidade bioquímica e suas impressões digitais, o que as tornam pessoas únicas. As variações da espécie humana consideram diversos fatores como adaptações ambientais, que influenciam na genética humana, mas não existe uma hierarquia racial, pois as diferenças raciais a nível biológico em anda afetam a espécie humana (Azevêdo, 1987).

Azevêdo (1987) relata que no século XVIII Lineu classificou os seres vivos, inclusive o homem, que chamou de *homo sapiens* e classificou a raça humana em 4 raças: europeus, asiáticos, americanos e africanos. Mas, hoje sabemos que tanto pela antropologia física como pela genética de populações, através de estudos de frequências gênicas, que é impossível delimitar as raças. As variações entre as raças são contínuas superficiais, não permitindo separá-las biologicamente.

A diversidade, segundo o dicionário Houaiss (2004)p.256), trata-se de um substantivo feminino que caracteriza a qualidade de tudo que é diferente, variado, variedade. Freire (2001, p. 18) divide as diferenças em duas partes: diferenças interculturais que existem e, apresentam cortes: de classe, de raça, de gênero e, como alongamento destes, de nações. E as diferenças geram ideologias, de um lado, discriminatórias, de outro, de resistência. O autor relata que é impossível compreendê-las sem a análise das ideologias e da relação destas com o poder e o com a fraqueza, bem como uma compreensão crítica da história, pois:

[...] quanto melhor a educação trabalhar os indivíduos, quanto melhor fizer seu coração um coração sadio, amoroso, tanto mais o indivíduo, cheio de boniteza, fará o mundo feio virar bonito (Freire, 2001, p.19).

Conforme Sacristan (2002, p. 14), a diversidade alude as circunstâncias dos sujeitos de serem diferentes, sendo todas as desigualdades formas de diversidade, mas nem toda diversidade pressupõe a desigualdade. O autor assinala que a diversidade assim como a desigualdade são manifestações normais dos seres humanos, sendo a diversidade tão normal quanto a própria vida, portanto precisamos nos acostumar a viver com ela e a trabalhar a partir dela.

No Brasil em 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, conhecida como a Constituição Cidadã, sendo sua lei fundamental e suprema em todo território nacional, e é considerado o documento que mais garante direitos humanos no mundo todo (Brasil, 2016). Mas, infelizmente não é o que acontece na prática, pois a desigualdade é um dos motivos que mais geram sofrimento à população brasileira. Como um direito fundamental previsto na constituição, a educação tem que considerar o respeito a diversidade, promovendo manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras.

Anca e Aragón (2018, p. 1) conceituaram a diversidade em três grupos, sendo eles: diversidade demográfica, diversidade experiencial e a diversidade cognitiva. A diversidade demográfica está ligada às nossas *identidades de origem*, ou seja, características que nos

classificam à nascença e que levaremos conosco para o resto da vida. A diversidade experiencial é baseada em experiências de vida que moldam nosso universo emocional. A diversidade cognitiva faz-nos procurar outras mentes para complementar o nosso pensamento: o que poderíamos chamar de *identidades de aspiração*.

RACISMO

A discriminação racial é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. Portanto, a discriminação tem como requisito fundamental o poder, ou seja, a possibilidade efetiva do uso da força, sem o qual não é possível atribuir vantagens ou desvantagens por conta da raça (Almeida, 2019, p. 23).

Azevêdo (1987, p. 25) relata que o racismo já existia há 2000 a. C., e se consolidou na Europa entre as décadas de 1850 a 1870, onde a crença era de que certos povos, por questão de raça, não tinham como progredir como tantos outros, e os europeus passaram a reconhecer grandes diferenças entre os brancos e outras raças, o que chegou na Inglaterra no fim do século XIX. O trabalho de Darwin com “A origem das espécies”, gerou o darwinismo social que acreditava que o preconceito racial favorecia a evolução. A Alemanha com sua obsessão pela superioridade racial, selecionou de forma extremamente violenta, saneando a raça, exterminando outros povos como estrangeiros, judeus e eslavos. Na África, onde o racismo foi institucionalizado, o *apartheid* gerou desigualdade e muitas mortes, além da fome, sofrimento por falta de cuidados igualitários básicos como saúde, alimentação e educação.

A autora relata que atualmente o racismo persiste:

[...] "outro" aquele que estranho, diferente não apenas na aparência, mas também nos valores, crenças, estilo de vida, posição social etc. Assim, prática do racismo tornou-se, na sociedade moderna, não apenas mais abrangente como também mais diversificada em suas formas de negar dignidade, igualdade respeito pessoa humana. Naquelas populações caracterizadas por secular mistura racial (Brasil, Havaí, México etc.), as formas de racismo adquiriram peculiaridade de uma existência conscientemente camuflada institucionalmente negada (Azevêdo, 1987, p.27).

Almeida (2019, p.22) relata que:

Ainda que hoje seja quase um lugar-comum a afirmação de que a antropologia surgida no início do século XX e a biologia – especialmente a partir do sequenciamento do genoma – tenham há muito demonstrado que não existem diferenças biológicas ou culturais que justifiquem um tratamento discriminatório entre seres humanos, o fato é que a noção de raça ainda é um fator político importante, utilizado para naturalizar

desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários.

Portanto, ainda que exista diferenças biológicas ou culturais, que permeiam nossa sociedade, nada justifica a discriminação e a violência geradas pelo preconceito e o racismo que se apresenta de diversas formas em qualquer sociedade no Brasil ou no mundo.

Almeida (2019, p. 22) conceitua o racismo como:

Uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. Embora haja relação entre os conceitos, o racismo difere do preconceito racial e da discriminação racial. O preconceito racial é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias.

A discriminação pode acontecer de forma direta: quando ocorre o repúdio ostensivo à indivíduos ou grupos, com tratamento desvantajoso com a intenção de discriminar, e pode acontecer de forma indireta: quando situações ou necessidades de grupos minoritários são ignoradas, desconsiderando suas necessidades sociais. As duas formas de discriminação geram a estratificação social, ou seja, prejuízos em suas chances de ascensão social (Almeida, 2019).

No Brasil, a parcela da população negra mais vulnerável são as mulheres, que conforme Azevedo, Silva e Conceição (2019), são invisibilizadas, hiper sexualizadas, estereotipadas, e muitas vezes restritas a subempregos. Infelizmente, durante muito tempo a representação da mulher negra foi estereotipada pelo mito da mãe preta e do sexo disponível, para atender os desejos dos brancos, acalantar e alimentar seus filhos.

E não só a mulher sofre, mas muitos povos sofrem pela falta de conhecimentos e respeito com a diversidade cultural que é tão presente em nossa sociedade, próximo tema a ser apresentado.

2. DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO

A Base Nacional Comum Curricular (BNCC), conjunto normativo que define as aprendizagens essenciais ao longo das etapas e modalidades da educação básica, conforme os direitos de aprendizagens e desenvolvimentos estabelecidos em conformidade com o Plano

Nacional de Educação, seguindo a Lei de Diretrizes e Bases na Educação, estabelece o ensino da Diversidade na Educação como uma das competências gerais da educação básica:

Valorizar a diversidade de saberes e vivências culturais e apropriar-se de conhecimentos e experiências que lhe possibilitem entender as relações próprias do mundo do trabalho e fazer escolhas alinhadas ao exercício da cidadania e ao seu projeto de vida, com liberdade, autonomia, consciência crítica e responsabilidade (BRASIL, 1996, p. 9).

Diante disso, reconhecer-se em seu contexto histórico e cultural torna-se uma forma inovadora e inclusiva no processo educativo, e ao desenvolver competências sobre a diversidade, o aluno dá sentido a sua evolução e seu pertencimento a sociedade.

A Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), em 2022, realizou o relatório da comissão internacional sobre os futuros da educação, em que descreve várias vezes a importância da diversidade étnica e cultural na ressignificação do conhecimento e da aprendizagem para moldar o futuro da humanidade e do planeta. Dentre os princípios fundamentais deste documento, temos que:

A pedagogia deve ser organizada com base nos princípios de cooperação, colaboração e solidariedade. Ela deve promover as capacidades intelectuais, sociais e morais dos estudantes, para que trabalhem juntos e transformem o mundo com empatia e compaixão. Também há o que “desaprender”, como vieses, preconceitos e polarizações hostis. A avaliação deve refletir esses objetivos pedagógicos, de modo a promover crescimento e aprendizagem significativos para todos os estudantes (UNESCO, 2022, p. XIV.)

O documento esclarece a importância de todos no futuro e na construção da educação:

É essencial que todos possam participar da construção dos futuros da educação: crianças, jovens, pais, responsáveis, professores, pesquisadores, ativistas, empregadores, líderes culturais e religiosos. Nós temos tradições culturais profundas, ricas e diversas sobre as quais podemos construir. Os seres humanos têm uma grande capacidade de ação, inteligência e criatividade coletiva. E, agora, enfrentamos uma escolha difícil: continuar em um caminho insustentável ou mudar radicalmente de rumo (UNESCO, 2022, p. XV)

Infelizmente a educação conforme fatos históricos aprofundou o racismo no Brasil, conforme dados citados por Almeida:

No caso do Brasil, o racismo contou com a inestimável participação das faculdades de medicina, das escolas de direito e dos museus de história natural, como nos conta Lilia Schwarcz em seu livro O espetáculo das raças.⁵⁴ Já no século XX, na esteira do

Estado Novo, o discurso socioantropológico da democracia racial brasileira seria parte relevante desse quadro em que cultura popular e ciência fundem-se num sistema de ideias que fornece um sentido amplo para práticas racistas já presentes na vida cotidiana (Almeida, 2019, p. 45).

Assim, agrega-se informações esclarecedoras que irão contribuir com a inclusão de pessoas, diminuição de discriminação e violência gerados pela falta de respeito com a diversidade étnica e cultural em nosso país. No próximo capítulo podemos observar que estudos como este não são frequentes, portanto, ainda há muito que se estudar e a se fazer especialmente na área da educação com o preconceito e as diversas formas de discriminação.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Utilizamos a metodologia de análise de conteúdo de (Bardin, 1996), que define a análise dos conteúdos como sendo a busca por compreensão de algo além dos significados imediatos, e que tem como objetivo a superação da incerteza e o enriquecimento da leitura (Bardin, 1996, p. 17). Para a organização da análise, foi utilizada o software webQDA³, que se trata de uma ferramenta web colaborativa para apoiar a análise qualitativa de dados (Souza; Pedro Costa; Moreira, 2011).

É possível visualizar na nuvem de palavras com as entrevistas dos professores, que os termos mais presentes foram Cultura e Diversidade, o que já era de se esperar pelo conteúdo do tema e das perguntas das entrevistas. Vemos inclusive a palavra indígena, com 16 referências, a palavra étnica com 11 referências, no entanto entre as 20 palavras mais citadas, não aparece a questão do povo negro e outras questões da diversidade.

Nas entrevistas com os gestores, o cenário se modificou um pouco, talvez pelo conhecimento técnico deles, ou até pelo papel que representam atualmente na instituição educacional. As palavras mais frequentes nesse grupo foram “Diversidade”, “Cultura” e “Étnica”, sendo duas as mesmas do grupo de professores, só que com frequências diferentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

³ <https://www.webqda.net>

A escola é o lugar propício a preparar pessoas para uma sociedade que favoreça os aspectos de cidadania. É necessário incentivar a todos a observar as necessidades de melhorias, estimulando a visão crítica na busca de elaborar estratégias conforme as observações e análises realizadas por toda comunidade escolar, inclusive sobre o clima organizacional. O docente torna-se um excelente elo de desenvolvimento da sociedade na atualidade, pois auxilia no desenvolvimento de forma humanizada, incentivando a empatia, a solidariedade e o respeito mútuo, contribuindo, especialmente na formação profissional de jovens e adultos.

Assim, agregando às concepções de Carvalho e Silva (2021), por meio do multiculturalismo diferencial, ou seja, que enfatiza o reconhecimento da diferença, a compreensão de pluralidade cultural torna-se possível, e o respeito as diferenças, tão necessário na luta contra o preconceito e a violência, passam a permear a sociedade, contribuindo com o conhecimento e compreensão da diversidade étnica e cultural.

Neste trabalho observou-se que tanto gestores quanto docentes possuem dificuldades significativas em tratar o tema Diversidade Étnica e Cultural, expondo a carência e precariedade do ensino deste tema na educação de forma geral. Mesmo sendo uma instituição de ensino que fomenta o respeito à diversidade, algo que pertence às suas marcas formativas, existem falhas e falta de interesse individual e coletivo para lidar com o tema cotidianamente.

O diálogo sobre a Diversidade Étnica e Cultural nas escolas precisa acontecer, sendo espontâneo ou provocado, pois assim, todos poderão desenvolver competências sobre estema tão importante, capaz de erradicar preconceitos e muitas situações de violência que permeam nossa sociedade e favorecem ao sofrimento individual e coletivo, Vamos conversar sobre a diversidade étnica e cultural nas escolas?

AGRADECIMENTOS

Sou grata à Deus por sempre me oferecer recursos para realizar meus sonhos e objetivos. Sou grata também ao apoio de minha família, que com amor e acolhimento me dá suporte nos momentos desafiadores e se alegra com minhas conquistas!

Agradeço minha querida orientadora, professora Helena, que me orienta com amor e acolhimento, sugerindo e iluminando minha pesquisa com excelentes ideias!

Dedico este trabalho à todas as pessoas que sofrem com preconceitos e discriminações que ocasionam tanta violência e desigualdades.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.
- ANCA, Célia; ARAGÓN, Salvador. Os três tipos de diversidade que moldam nossas identidades. 2018.
- AZEVEDO, Eliane. **Raça: conceito e preconceito**. São Paulo: Editora Atica, 1987.
- AZEVEDO, Magno Amailton; SILVA, Adriana Maria de Souza;; CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa. Reflexões sobre o racismo: desigualdade, raça e gênero no mundo do trabalho. *In*: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (org.). **Gestão de Pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações**. 1. ed. São Paulo: Senac, 2019. v. 1, p. 111–126.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 1996.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BRASIL, Senado Federal. **Constituição da república Federativa do Brasil**. 2016.
- BRASIL. **Lei 11645/2008**. 2008.
- BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. 1996.
- PINHEIRO, Bárbara Carine Soares. **Como ser um educador antirracista**. São Paulo: Planeta, 2023.
- CARVALHO, Guilherme Paiva; SILVA, Eliane Anselmo. DIVERSIDADE CULTURAL E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA EDUCAÇÃO. **Contrapontos : revista de educação da Universidade do Vale do Itajaí**, v. 20, n. 1, p. 196–216, 2021a.
- CARVALHO, Guilherme Paiva; SILVA, Eliane Anselmo. DIVERSIDADE CULTURAL E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA EDUCAÇÃO. **Revista Contrapontos**, v. 20, n. 1, p. 196–216, 2021b.
- FREIRE, Paulo. Carta de Paulo Freire aos professores: Ensinar, aprender: leitura do mundo, leitura da palavra. **Estudos Avançados**, v. 42, p. 259–269, 2001.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia : saberes necessários à prática educativa**. [S. l.]: Paz e Terra, 1997.
- HOUAISS, A. **O minidicionário da língua portuguesa**. 2004.
- LÜCK, Heloísa. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Positivo, 2009.
- LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em Educação**. São Paulo: EPU, 1986.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: HUCITEC EDITORA, 2014.

PARO, Vitor Henrique. **Administração Escolar: introdução crítica**. 17. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2021.

ÂNGELO, Ricardo De Souza. Explorando e construindo um conceito de gestão escolar democrática. **Educação em Revista**, v. 25, n. 3, p. 123–140, 2009.

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

SOUZA, Francislê Neri; PEDRO COSTA, António; MOREIRA, António. Análise de Dados Qualitativos Suportada pelo Software WebQDA. *In*: , 2011. **a VII Conferência Internacional de TIC na Educação: Perspetivas de Inovação**. 2011. Disponível em: www.webqda.com.

UNESCO. **REIMAGINAR**. 2022.