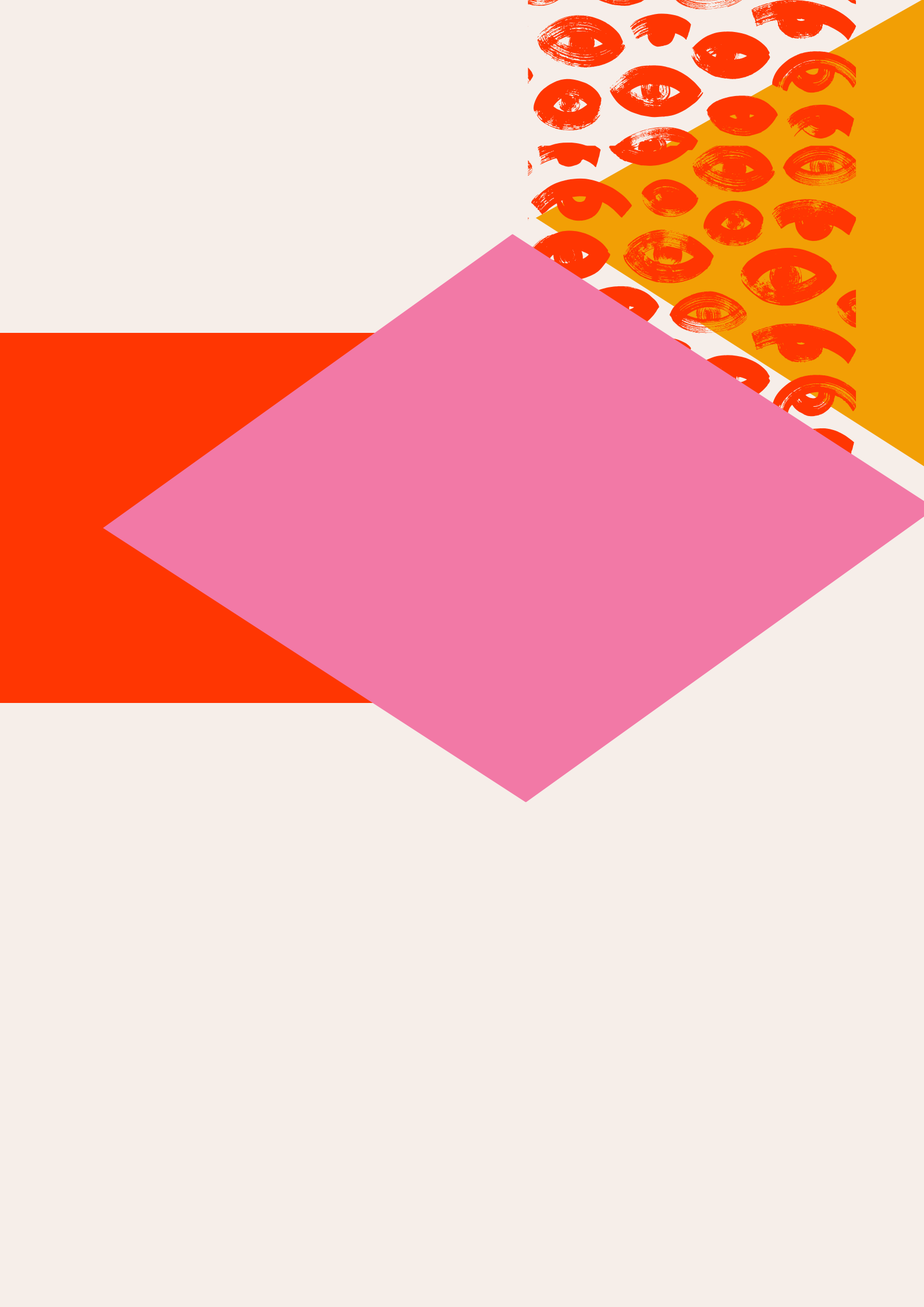


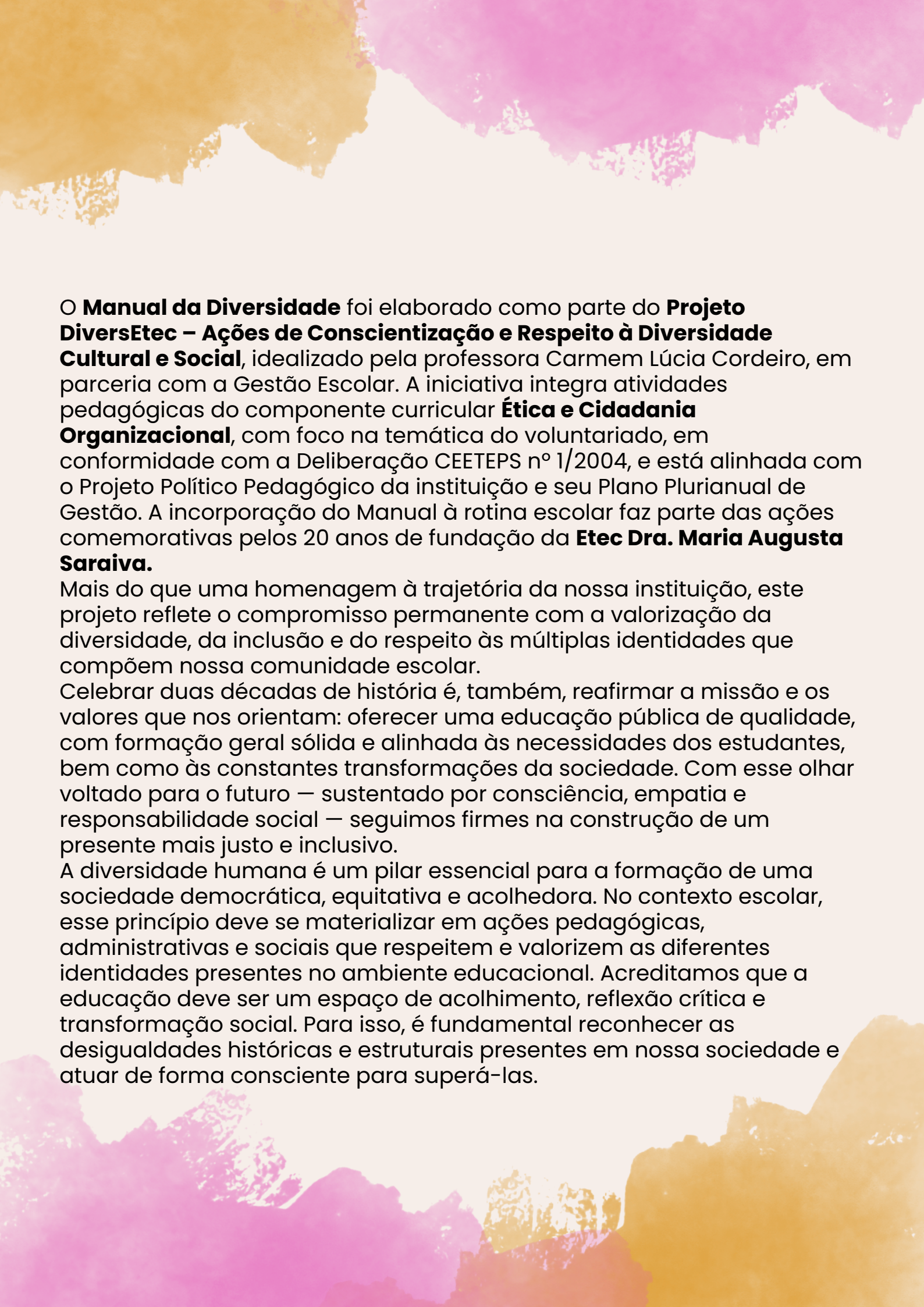
MANUAL DA DIVERSIDADE



**ETEC
DRA. MARIA
AUGUSTA SARAIVA**







O **Manual da Diversidade** foi elaborado como parte do **Projeto DiversEtec – Ações de Conscientização e Respeito à Diversidade Cultural e Social**, idealizado pela professora Carmem Lúcia Cordeiro, em parceria com a Gestão Escolar. A iniciativa integra atividades pedagógicas do componente curricular **Ética e Cidadania Organizacional**, com foco na temática do voluntariado, em conformidade com a Deliberação CEETEPS nº 1/2004, e está alinhada com o Projeto Político Pedagógico da instituição e seu Plano Plurianual de Gestão. A incorporação do Manual à rotina escolar faz parte das ações comemorativas pelos 20 anos de fundação da **Etec Dra. Maria Augusta Saraiva**.

Mais do que uma homenagem à trajetória da nossa instituição, este projeto reflete o compromisso permanente com a valorização da diversidade, da inclusão e do respeito às múltiplas identidades que compõem nossa comunidade escolar.

Celebrar duas décadas de história é, também, reafirmar a missão e os valores que nos orientam: oferecer uma educação pública de qualidade, com formação geral sólida e alinhada às necessidades dos estudantes, bem como às constantes transformações da sociedade. Com esse olhar voltado para o futuro — sustentado por consciência, empatia e responsabilidade social — seguimos firmes na construção de um presente mais justo e inclusivo.

A diversidade humana é um pilar essencial para a formação de uma sociedade democrática, equitativa e acolhedora. No contexto escolar, esse princípio deve se materializar em ações pedagógicas, administrativas e sociais que respeitem e valorizem as diferentes identidades presentes no ambiente educacional. Acreditamos que a educação deve ser um espaço de acolhimento, reflexão crítica e transformação social. Para isso, é fundamental reconhecer as desigualdades históricas e estruturais presentes em nossa sociedade e atuar de forma consciente para superá-las.



Este manual tem como propósito orientar gestores, educadores, estudantes e demais integrantes da comunidade escolar na adoção de práticas que promovam o respeito à diversidade humana. Aborda temas como gênero e sexualidade, relações étnico-raciais, enfrentamento ao racismo e inclusão de pessoas com deficiência. Com base em legislações federais e estaduais, busca assegurar o cumprimento dos direitos garantidos a todas as pessoas, sem qualquer forma de discriminação. Este documento reafirma o compromisso da instituição com os **direitos humanos**, a **equidade** e a promoção de uma educação que valorize a **dignidade de todas as pessoas**.

A produção do Manual da Diversidade foi realizada no 1º semestre de 2025 pelos(as) discentes do curso Técnico em Design Gráfico:

Biuá Vieira Nunes
Clara Vitória Von Lehmann
Clayton de Alencar Ferreira
Gabrielle Pereira Dias Lopes
Gean Jeferson Lopez Ticono
Inácio André da Costa Neto
Jackson da Silva Cirqueira

Projeto Gráfico: Inácio André da Costa Neto

Capa: Biuá Vieira Nunes

Ilustrações: Clara Vitória Von Lehmann

Orientação: Profª Carmem Lúcia Cordeiro



SUMÁRIO

1. DIVERSIDADE HUMANA: CONCEITOS E PRINCÍPIOS Pág. 6

- 1.1. O que é diversidade humana?
- 1.2. A importância da valorização da diversidade na escola
- 1.3. Machismo e Sexismo
- 1.4. Fundamentos legais

2. GÊNERO E SEXUALIDADE Pág. 11

- 2.1. Compreendendo os conceitos
- 2.2. Enfrentamento da LGBTfobia no ambiente escolar
- 2.3. Fundamentos legais
- 2.4. Práticas pedagógicas inclusivas

3. RAÇA E RACISMO Pág. 15

- 3.1. Racismo estrutural e institucional
- 3.2. Educação antirracista
- 3.3. Práticas para promoção da equidade racial
- 3.4. Fundamentos legais

4. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA Pág. 18

- 4.1. Compreensão da deficiência na perspectiva da inclusão
- 4.2. Acessibilidade e adaptações no ambiente escolar
- 4.3. Práticas pedagógicas inclusivas
- 4.4. Fundamentos legais

5. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO Pág. 23

- 5.1. Ações da instituição para promoção da diversidade

6. REFERÊNCIAS Pág. 25

1.DIVERSIDADE HUMANA: CONCEITOS E PRINCÍPIOS

1.1. O QUE É DIVERSIDADE HUMANA?

Diversidade humana refere-se à variedade de características que tornam os indivíduos únicos, incluindo aspectos culturais, étnicos, religiosos, de gênero, orientação sexual, capacidades físicas e intelectuais, entre outros. É a expressão da pluralidade de formas de ser, viver e conviver em sociedade.

Compreender e valorizar a diversidade significa reconhecer que todas as pessoas têm o direito de existir e serem respeitadas em sua integralidade, com suas particularidades e vivências.



1.2. A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE NA ESCOLA

A escola é um espaço privilegiado para a formação cidadã e o convívio entre diferentes. Promover a diversidade no ambiente escolar significa preparar os estudantes para uma convivência ética, respeitosa e democrática, além de contribuir para a superação de preconceitos e estigmas.

Educar para a diversidade é também promover o pensamento crítico, a empatia e a justiça social.

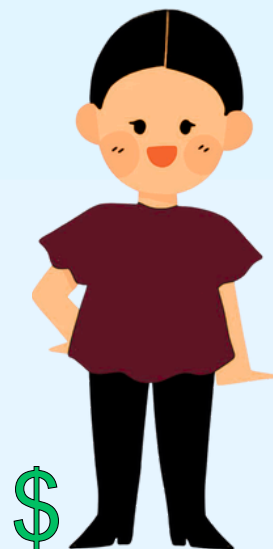


1.3 MACHISMO E SEXISMO

MACHISMO

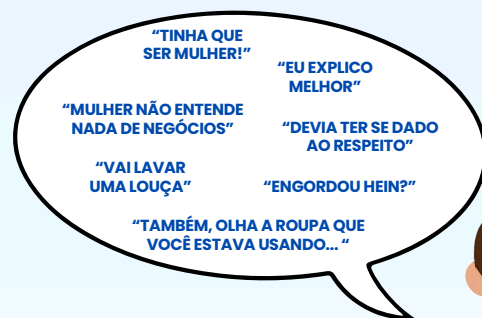
Machismo é um sistema de crenças e atitudes que coloca o homem em posição de superioridade em relação à mulher, sustentando a ideia de que os papéis sociais devem ser rigidamente definidos com base no gênero.

Essa ideologia se manifesta em comportamentos, discursos e práticas que desvalorizam ou subjagam o feminino, gerando desigualdades, violência e exclusão. O machismo está presente tanto em atitudes explícitas, como agressões e assédio, quanto em comportamentos sutis, como a naturalização da divisão desigual de tarefas ou a desvalorização de mulheres em posições de liderança.



EXEMPLOS DE MACHISMO:

- Interrupção de falas femininas;
- Desigualdade salarial;
- Culpabilização da vítima de assédio;
- Comentários sexistas;
- Pressão estética
- Invisibilização em áreas técnicas;
- Violência doméstica;
- Expectativa de que mulheres cuidem da casa.



"TINHA QUE SER MULHER!"

"EU EXPLICO MELHOR"

"MULHER NÃO ENTENDE NADA DE NEGÓCIOS"

"DEVIA TER SE DADO AO RESPEITO"

"VAI LAVAR UMA LOUÇA"

"ENGORDOU HEIN?"

"TAMBÉM, OLHA A ROUPA QUE VOCÊ ESTAVA USANDO..."

Na escola, o enfrentamento ao machismo deve ocorrer de forma contínua, pedagógica e transversal, por meio da promoção da equidade de gênero, do respeito às diferenças e da valorização de todas as identidades. É fundamental que educadores estejam preparados para reconhecer e combater atitudes discriminatórias no ambiente escolar, incentivando o diálogo crítico e o pensamento reflexivo entre os alunos.



Isso pode ser feito por meio de atividades interdisciplinares, debates, projetos culturais, rodas de conversa e a inclusão do tema nos conteúdos curriculares, respeitando a faixa etária e o contexto sociocultural dos estudantes.

Ao abordar o machismo na escola, não se trata de impor ideias, mas de promover a empatia, o respeito mútuo e a construção de uma sociedade mais justa, onde todos tenham as mesmas oportunidades e direitos, independentemente do gênero.



SEXISMO

O sexismo é uma forma de discriminação baseada no sexo ou gênero de uma pessoa, geralmente direcionada contra mulheres e meninas, embora também possa afetar homens em certos contextos. Ele se manifesta por meio de estereótipos, atitudes e comportamentos que reforçam a ideia de superioridade de um gênero sobre o outro. Essas crenças sexistas se refletem em diversas esferas da vida, como no trabalho, na política, na mídia e, especialmente, no ambiente escolar.

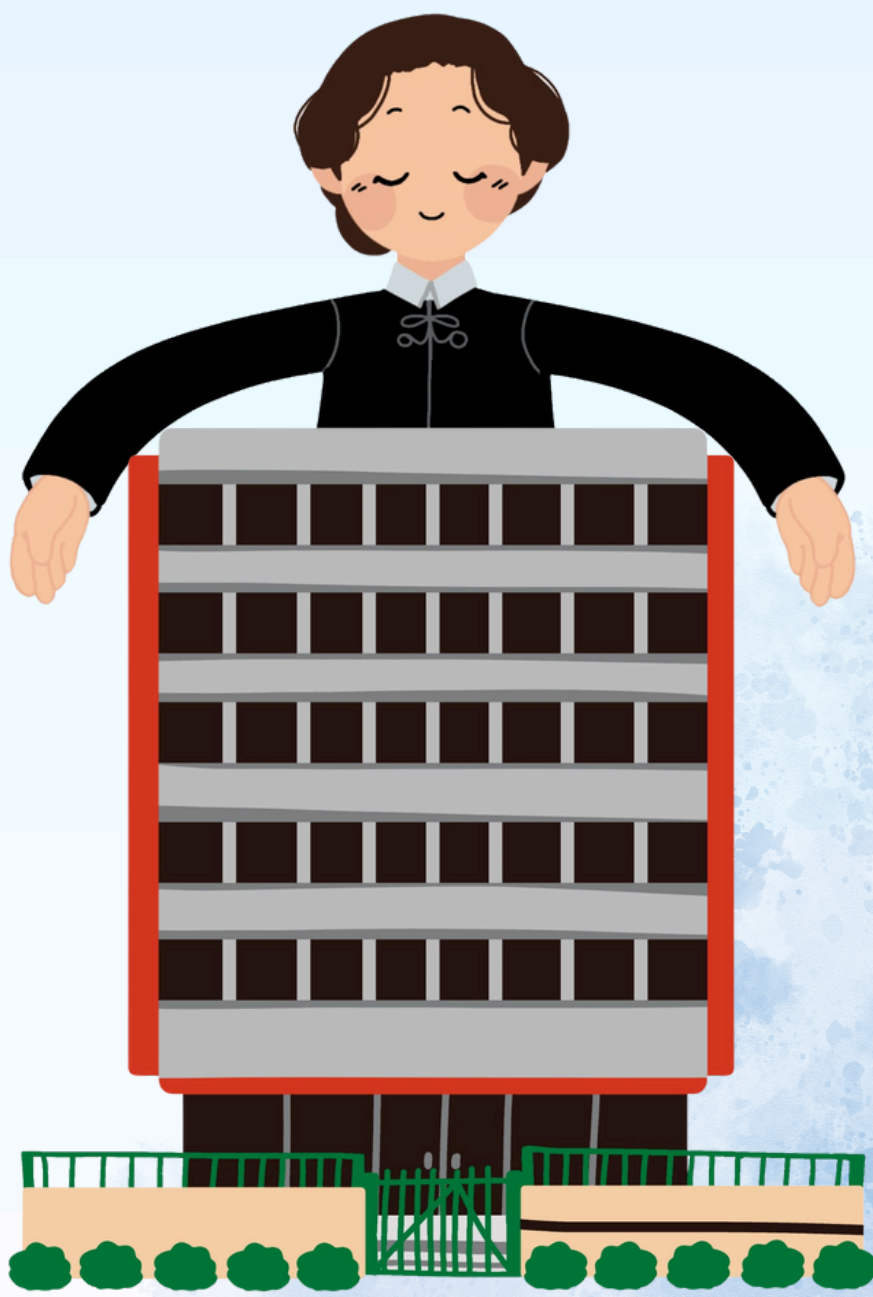
Na escola, o sexismo pode aparecer de maneiras sutis ou explícitas: desde a divisão de tarefas e atividades segundo padrões de gênero (como meninas para tarefas de cuidado e meninos para liderança), até a desvalorização da participação feminina em matérias como matemática e ciências. Além disso, livros didáticos, materiais pedagógicos e a própria linguagem usada em sala podem reproduzir estereótipos e preconceitos.



Para abordar o sexismo no ambiente escolar, é fundamental desenvolver uma prática pedagógica crítica e inclusiva. Professores e gestores devem promover discussões abertas sobre igualdade de gênero, estimular o respeito às diferenças e revisar conteúdos curriculares para garantir representatividade e equidade.

A educação para a igualdade de gênero deve começar desde os primeiros anos da escola, por meio de projetos, dinâmicas, rodas de conversa e leitura de obras que questionem estereótipos e valorizem a diversidade.

Também é importante oferecer formação continuada aos educadores sobre temas como gênero, diversidade e direitos humanos, além de criar espaços seguros onde alunos e alunas possam expressar suas experiências e opiniões. Com um trabalho coletivo, é possível transformar a escola em um ambiente mais justo, acolhedor e igualitário para todos.





1.4. FUNDAMENTOS LEGAIS

Diversos dispositivos legais asseguram o respeito à diversidade e a promoção de uma educação inclusiva no Brasil. Entre eles, destacam-se:

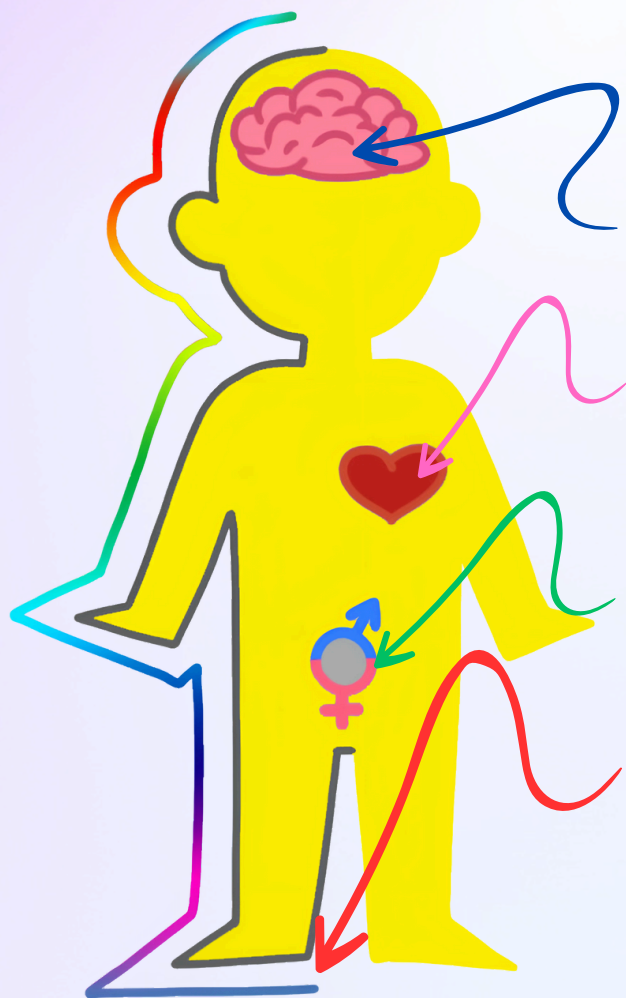
- **Constituição Federal (1988):**
 - **Art. 1º, inciso III** – Dignidade da pessoa humana;
 - **Art. 3º, inciso IV** – Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;
 - **Art. 5º** – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade;
- **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – Lei nº 9.394/1996:**
 - **Art. 2º** – A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho;
 - **Art. 3º** – Respeito à liberdade e apreço à tolerância.
- **Plano Nacional de Educação (PNE):**
 - Metas e estratégias voltadas à equidade e superação das desigualdades educacionais.
- **Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) – Lei nº 8.069/1990:**
 - Estabelece normas para a garantia dos direitos fundamentais da infância e juventude, como o direito à vida, à saúde, à educação, à liberdade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

2. GÊNERO E SEXUALIDADE

2.1. COMPREENDENDO OS CONCEITOS

É fundamental que a comunidade escolar compreenda os conceitos de **gênero** e **sexualidade** de forma clara e acolhedora.

Gênero refere-se a uma construção social e cultural que define os papéis, comportamentos e identidades atribuídas a homens, mulheres e pessoas que não se identificam com esse binarismo. Já a **sexualidade** envolve aspectos emocionais, afetivos e sexuais da experiência humana, incluindo a orientação sexual.



TERMOS IMPORTANTES:

- **Identidade de gênero:** como a pessoa se reconhece e se apresenta (mulher, homem, não-binário, entre outros).
- **Orientação sexual:** por quem a pessoa sente atração afetiva e/ou sexual (heterossexual, homossexual, bissexual, assexual etc.).
- **Sexo biológico:** características físicas atribuídas ao nascimento (masculino, feminino, intersexo).
- **Expressão de gênero:** como a pessoa manifesta seu gênero externamente (roupas, gestos, forma de falar).

Compreender esses conceitos ajuda a criar um ambiente escolar mais respeitoso, inclusivo e livre de violências simbólicas e físicas.

2.2. ENFRENTAMENTO DA LGBTFOBIA NO AMBIENTE ESCOLAR

A escola deve ser um espaço seguro para todos os estudantes, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Infelizmente, a LGBTfobia – preconceito e discriminação contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, entre outras – ainda é uma realidade em muitas instituições.

É papel da escola:

- Garantir o uso do **nome social** para pessoas trans;
- Mediar conflitos com base no respeito e nos direitos humanos;
- Promover ações educativas que combatam o preconceito;
- Amparar vítimas de bullying homofóbico e transfóbico com escuta qualificada e acolhimento.

LGBTQIAPN+: ITENS QUE COMPÕEM A SIGLA

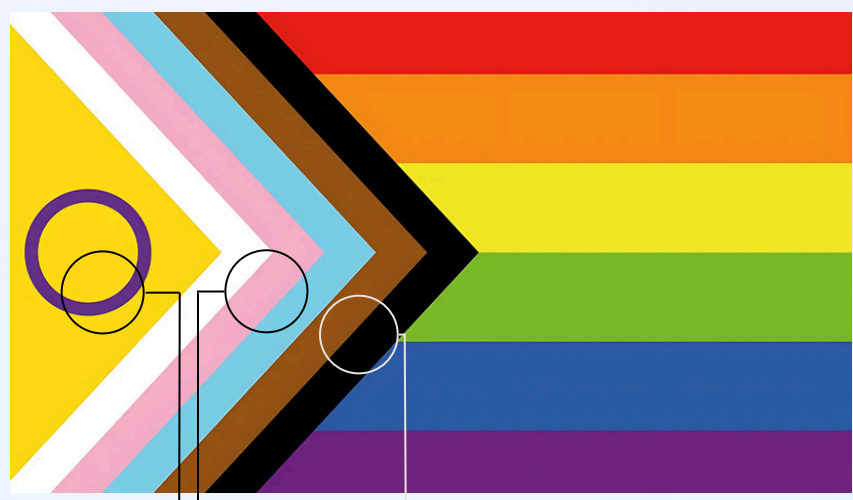
A sigla

LGBTQIAPN+

é uma forma inclusiva de representar a diversidade de orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, e características sexuais.



NOVAS CORES DA BANDEIRA LGBTQIAPN+



Símbolo do orgulho intersexo

Símbolo do orgulho trans

Cores em alusão a luta antirracista

Cores utilizadas pelo movimento LGBT+ desde 1978

LGBTQIAPN+ ITENS QUE COMPÕEM A SIGLA

BANDEIRAS



- **L – Lésbicas:** Mulheres que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras mulheres.



- **G – Gays:** Homens que sentem atração afetiva e/ou sexual por outros homens. Às vezes, o termo também é usado de forma mais ampla para se referir a pessoas homossexuais em geral.



- **B – Bissexuais:** Pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por mais de um gênero, não necessariamente com a mesma intensidade ou frequência.



- **T – Transgêneros:** Pessoas cuja identidade de gênero é diferente do sexo que lhes foi atribuído ao nascer. Isso inclui homens trans, mulheres trans e pessoas não binárias.



- **Q – Queer:** Termo guarda-chuva que abrange identidades sexuais e de gênero não normativas. Pode ser usado por pessoas que rejeitam rótulos tradicionais ou que se identificam de maneira fluida.



- **I – Intersexuais:** Pessoas que nascem com variações em características sexuais (genitais, cromossomos, hormônios) que não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino.



- **A – Assexuais e Arromânticas:**



- **Assexuais:** Pessoas que não sentem atração sexual ou sentem em níveis reduzidos ou condicionais.
- **Arromânticas:** Pessoas que não sentem atração romântica ou a sentem de forma atípica.



- **P – Pansexuais:** Pessoas que sentem atração por outras independentemente do gênero ou sexo. A atração está baseada na pessoa, e não em sua identidade de gênero.



- **N – Não-binárias:** Pessoas cuja identidade de gênero não se enquadra exclusivamente nas categorias de homem ou mulher. Elas podem se identificar como uma mistura dos dois, nenhum, ou variar entre gêneros.



- **+ (Mais):** Representa outras identidades de gênero, orientações e características que não estão explicitamente mencionadas na sigla, garantindo inclusão contínua.

2.3. FUNDAMENTOS LEGAIS

- **Constituição Federal (1988):** Art. 5º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade;
- **Decreto nº 8.727/2016:** Reconhece o direito ao uso do nome social e à identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal.
- **Plano Nacional de Educação (PNE):** Promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental.
- **Resolução CNE/CP nº 1/2018:** Define o uso do nome social de travestis e transexuais nos registros escolares.
- **Leis Estaduais e Municipais** (variam de acordo com a localidade) que tratam da promoção da cidadania LGBTQIAPN+ e combate à discriminação



2.4. PRÁTICAS PEDAGÓGICAS INCLUSIVAS

- **Formação contínua** de professores e equipe sobre gênero e sexualidade;
- Inclusão de **temas sobre diversidade sexual e de gênero** nos projetos pedagógicos, respeitando as diretrizes legais;
- Utilização de **materiais didáticos diversos**, que representem diferentes vivências e corpos;
- Valorização da **escuta ativa dos estudantes**, com espaços de fala e expressão.



3. RAÇA E RACISMO



3.1. RACISMO ESTRUTURAL E INSTITUCIONAL

O **racismo no Brasil é estrutural**, ou seja, está profundamente enraizado nas instituições, nas práticas sociais e nas relações cotidianas. Isso significa que não se limita a atos individuais de preconceito, mas está presente em normas, condutas e políticas que perpetuam a exclusão e a desigualdade de pessoas negras, indígenas e de outras etnias historicamente marginalizadas.

Racismo institucional é quando a própria estrutura da instituição contribui para reproduzir desigualdades raciais, ainda que de forma não intencional. Na escola, isso pode acontecer por meio da ausência de representatividade no currículo, da negação de identidades étnico-raciais ou da omissão frente ao preconceito.



3.2. EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA

Uma escola comprometida com a equidade racial precisa ser ativa na luta contra o racismo. Isso significa ir além da negação do preconceito: é necessário **assumir uma postura antirracista**, ou seja, combater ativamente as desigualdades raciais.

A **educação antirracista** deve:

- Valorizar a cultura, a história e as contribuições dos povos africanos, afro-brasileiros e indígenas;
- Desconstruir estereótipos;
- Incentivar o pensamento crítico sobre as relações raciais;
- Promover a autoestima e o pertencimento étnico de todos os estudantes.

3.3. PRÁTICAS PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

- Aplicação efetiva da **Lei nº 10.639/2003**, torna obrigatório o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana nos currículos escolares da educação básica no Brasil;
- Aplicação da Lei nº **11.645/2008**, torna obrigatório o estudo da história e cultura indígena e afro-brasileira nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio;
- Criação de projetos pedagógicos com foco na valorização da identidade racial;
- Utilização de **material didático diverso**, com protagonistas negros e indígenas;
- Formação continuada da equipe escolar sobre racismo, branquitude e relações étnico-raciais;
- Envolvimento da comunidade escolar em ações afirmativas e culturais.





3.4. FUNDAMENTOS LEGAIS

- **Constituição Federal (1988):**
 - **Art. 5º, inciso XLII** – A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;
 - **Art. 3º, inciso IV** – Combate a qualquer forma de discriminação.
- **Lei nº 10.639/2003:**
 - Torna obrigatório o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana nos currículos escolares da educação básica no Brasil.
- **Lei nº 11.645/2008:**
 - Torna obrigatório o estudo da história e cultura indígena e afro-brasileira nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio.
- **Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010):**
 - Institui o Estado da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.
- **Leis Estaduais (variáveis):**
 - Diversos estados possuem normas complementares que regulamentam o ensino da história afro-brasileira e indígena, além de políticas de equidade racial.



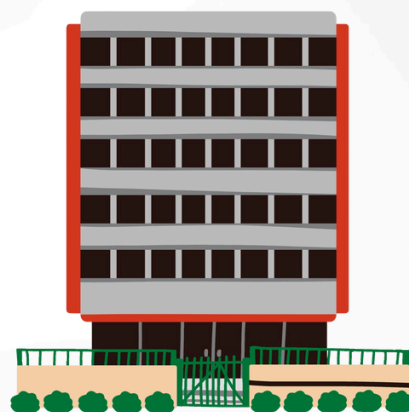
4. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

4.1. COMPREENSÃO DA DEFICIÊNCIA NA PERSPECTIVA DA INCLUSÃO

Durante muito tempo, a deficiência foi compreendida sob uma ótica médica, focada na limitação individual. Hoje, adota-se uma abordagem mais ampla e humana: o **modelo social da deficiência**. Nesse modelo, entende-se que as barreiras impostas pela sociedade – físicas, comunicacionais, pedagógicas e atitudinais – é que limitam a participação plena das pessoas com deficiência.

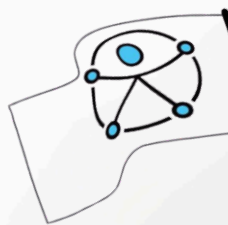
A escola tem papel central na construção de um ambiente acessível e inclusivo, que reconhece e valoriza a diversidade humana em todas as suas formas.

Deficiência não é sinônimo de incapacidade. Com os apoios adequados, todas as pessoas têm potencial para aprender e contribuir com a comunidade.



PRINCIPAIS TIPOS DE DEFICIÊNCIA:

- Física;
- Intelectual;
- Auditiva;
- Visual;
- Múltipla;
- Transtorno do espectro autista (em algumas legislações, é equiparado à deficiência).



Novo Símbolo Internacional de Acessibilidade



4.2. ACESSIBILIDADE E ADAPTAÇÕES NO AMBIENTE ESCOLAR

Garantir o acesso e a permanência dos estudantes com deficiência na escola envolve mais do que infraestrutura: trata-se de oferecer **acesibilidade integral**.

DIMENSÕES DA ACESSIBILIDADE:

- **Arquitetônica:** rampas, corrimãos, elevadores, banheiros adaptados, sinalização tátil e visual.
- **Comunicacional:** Libras, legendas, audiodescrição, uso de tecnologia assistiva.
- **Metodológica:** adaptação de atividades, avaliação diferenciada, respeito ao ritmo e estilo de aprendizagem.
- **Atitudinal:** combate ao capacitismo (preconceito contra pessoas com deficiência) e promoção de uma cultura de respeito.

4.3. PRÁTICAS PEDAGÓGICAS INCLUSIVAS

- **Atendimento Educacional Especializado (AEE):** deve complementar e suplementar a formação dos estudantes com deficiência, respeitando suas necessidades.
- **Currículo flexível e adaptado:** uso de materiais concretos, recursos visuais, jogos pedagógicos, entre outros.
- **Formação continuada de educadores:** capacitação para lidar com múltiplas deficiências e uso de recursos acessíveis.
- **Iniciativas de conscientização:** rodas de conversa, campanhas, oficinas e projetos com a participação de toda a comunidade escolar.

REPRESENTAÇÃO DAS CORES

As cores desempenham um papel **importante na representação das deficiências, sendo utilizadas em símbolos, bandeiras, cordões de identificação e campanhas de conscientização**. Cada cor carrega um significado específico: o verde, por exemplo, está associado à inclusão social de pessoas com deficiência; o azul é frequentemente relacionado a condições de saúde mental; e o amarelo simboliza a neurodiversidade, além de representar deficiências cognitivas e intelectuais.



CORES DAS DEFICIÊNCIAS E SEUS SIGNIFICADOS

Vermelho – Deficiência Física

- Representa pessoas com mobilidade reduzida, como quem usa cadeira de rodas ou tem limitações motoras.

Amarelo – Deficiência Visual

- Associada à cegueira ou baixa visão. Lembra a bengala branca ou amarela, símbolos importantes para a autonomia de pessoas com deficiência visual.

Azul – Deficiência Auditiva

- Usada para representar pessoas surdas ou com perda auditiva.

Laranja – Deficiência Intelectual

- Refere-se a pessoas com limitações no desenvolvimento cognitivo, como no caso da Síndrome de Down ou outras condições que afetam o raciocínio e a aprendizagem.

Roxo – Deficiência Psicossocial

- Relacionada a transtornos mentais ou psicológicos, como depressão severa, esquizofrenia ou ansiedade crônica.

Verde – Deficiência Múltipla

- Quando a pessoa tem mais de um tipo de deficiência, como física e visual, por exemplo.

Colorido – Transtorno do Espectro Autista (TEA)

- Costuma ser representado por várias cores ou pelo símbolo do quebra-cabeça colorido. Isso mostra a diversidade e a singularidade de cada pessoa dentro do espectro.



CORES DAS BENGALAS E SEUS SIGNIFICADOS:

As bengalas utilizadas por pessoas com deficiência visual têm diferentes cores, e cada uma possui um significado específico:

Branca

- Pessoa com cegueira total. É a bengala mais comum e símbolo internacional da cegueira.

Verde

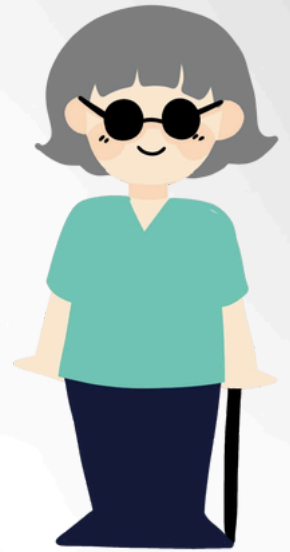
- Pessoa com baixa visão (visão subnormal, não corrigível com óculos comuns).

Vermelha e Branca

- Pessoa com surdocegueira (deficiência visual e auditiva ao mesmo tempo).

Amarelo *(menos comum)*

- Em alguns países ou regiões, representa alerta extra, mas não é padronizada mundialmente.



CORDÃO DE GIRASSOL (SUNFLOWER LANYARD)

O **cordão de girassol** é um acessório discreto (geralmente usado no pescoço) com desenhos de girassóis sobre fundo verde. Ele sinaliza que a pessoa tem uma deficiência oculta ou não visível, como:

- Transtorno do espectro autista (TEA)
- Déficit de atenção (TDAH)
- Ansiedade ou depressão severa
- Epilepsia
- Fibromialgia
- Doença de Crohn, entre outras.



4.4. FUNDAMENTOS LEGAIS



- **Constituição Federal (1988):**

- **Art. 205** – 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;
- **Art. 208, inciso III** – Atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

- **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – Lei nº 13.146/2015:**

- Destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.



- **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996):**

- **Art. 58 a 60, seus incisos e parágrafos** – Educação especial como modalidade transversal, que perpassa todos os níveis e modalidades de ensino.

- **Decreto nº 6.949/2009:**

- Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, com força de emenda constitucional.

- **Plano Nacional de Educação (PNE):**

- Define metas específicas para inclusão de pessoas com deficiência no ensino regular.

- **Leis Estaduais e Municipais:**

- Vários estados têm legislações que tratam da educação especial e da inclusão de alunos com deficiência.

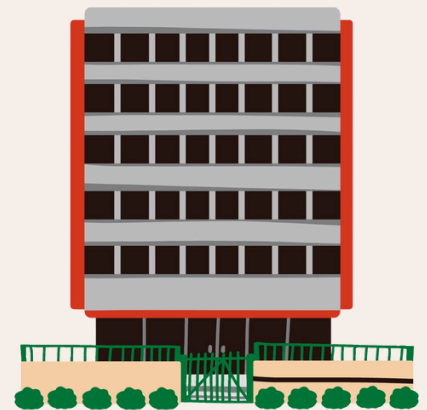


5. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO

5.1. AÇÕES DA INSTITUIÇÃO PARA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE

A implementação de práticas inclusivas e de respeito à diversidade não deve ser um evento isolado, mas um compromisso contínuo e institucional. Para isso, a escola deve adotar uma série de ações sistemáticas para garantir a efetividade da inclusão e do respeito à diversidade humana. Entre elas, destacam-se:

- **Formação contínua de educadores e funcionários:** a unidade direciona esforços na promoção de cursos, palestras, workshops e grupos de estudo sobre temas como gênero, raça, deficiência, sexualidade e outras questões de diversidade com foco em toda a comunidade escolar.
- **Sensibilização de estudantes:** por meio de atividades interativas de acolhimento e integração, debates, rodas de conversa e projetos, os estudantes são estimulados a refletir sobre os diferentes aspectos da diversidade e aprender a respeitar as diferenças.



Promoção de eventos culturais e educacionais:

a unidade contempla em seus eventos a celebração de diversas culturas, como a Semana da Consciência Negra, o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, a Parada do Orgulho LGBTQIA+, entre outros. Essas datas são importantes para promover a reflexão e o aprendizado coletivo.



Criação de políticas internas: a unidade baseia-se no Regimento Comum das Etecs e também no Manual do Aluno para orientar e mediar questões que envolvam a inclusão de nome social, combate ao bullying, acolhimento de estudantes LGBTQIA+, negros e pessoas com deficiência, com diretrizes específicas sobre como a escola vai atuar diante de situações de discriminação.

Apoio psicológico e pedagógico: a unidade tem expertise em garantir que os alunos que enfrentam dificuldades devido à discriminação ou marginalização recebam o apoio necessário da instituição, por meio de seus representantes (professores, coordenadores, orientação educacional, gestores entre outros) e que os infratores sejam orientados sobre a necessária educação sobre o tema ou mesmo punição, conforme o Regimento Comum.

6. REFERÊNCIAS

Constituição Brasileira 1988 (atualizada)

Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

Acesso: 20 de jun. 2025

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Unicef – Brasil)

Disponível em:

<<https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>

Acesso: 20 de jun. 2025

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – 2016

Disponível em:

<<https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CIDADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf>>

Acesso: 20 de jun. 2025

Decreto nº 8727/2016 – nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional

Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm>

Acesso: 20 de jun. 2025

Deliberação CEETEPS Nº1 /2004

Disponível em:

<http://www.cpscetec.com.br/cpscetec/arquivos/apostila_voluntariado.pdf>

Acesso: 20 de jun. 2025

Lei nº 9.394/1996 – diretrizes e bases da educação nacional (atualizada)

Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>

Acesso: 20 de jun. 2025

Lei nº 11.645/2008 – obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”

Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm>

Acesso: 20 de jun. 2025

Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial

Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>

Acesso: 20 de jun. 2025

Lei nº 13.146/2015 – Inclusão da Pessoa com Deficiência

Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>

Acesso: 20 de jun. 2025

Plano Nacional de Educação (PNE)

Disponível em:

<<https://pne.mec.gov.br/>>

Acesso: 20 de jun. 2025

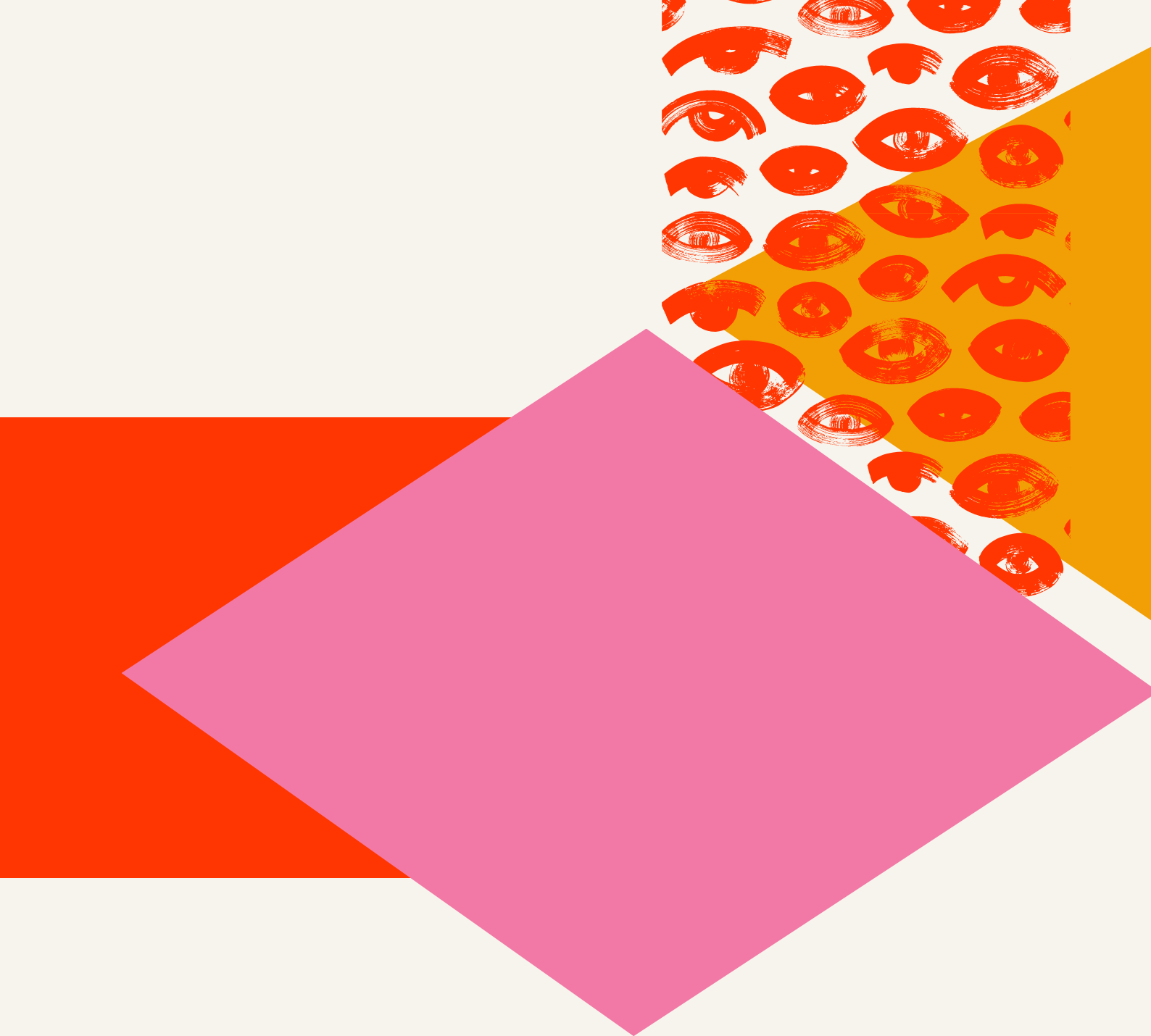
Resolução nº 1, de 19 de janeiro de 2018 – Define o uso do nome social de travestis e transexuais nos registros escolares.

Disponível em:

<https://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=81001-rcp001-18-pdf&category_slug=janeiro-2018-pdf&Itemid=30192>

Acesso: 20 de jun. 2025





Etec
Dr^a Maria
Augusta Saraiva
São Paulo

CPS
Centro
Paula Souza

Etec Doutora Maria Augusta Saraiva
R. Guaianases, 1385 - Campos Elíseos, São Paulo - SP, 01204-001
<https://etecmas.cps.sp.gov.br/>
<https://www.instagram.com/etec.mas>