

**Campus Porto Velho Zona Norte**  
**Coordenação do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Docência**  
**na Educação Profissional e Tecnológica**

**JEFFERSON GREIKI DA SILVA OLIVEIRA**

**PRÁTICAS INCLUSIVAS E DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:  
VIVÊNCIAS DOCENTES E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS  
TRANSFORMADORAS**

PORTO VELHO

2026

**JEFFERSON GREIKI DA SILVA OLIVEIRA**

**PRÁTICAS INCLUSIVAS E DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:  
VIVÊNCIAS DOCENTES E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS  
TRANSFORMADORAS**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus Porto Velho Zona Norte*, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista, junto ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Docência na Educação Profissional e Tecnológica, sob a orientação da professora Aline Rosa Gomes.

PORTO VELHO  
2026

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Oliveira, Jefferson Greiki da Silva.

Práticas inclusivas e diversidade na educação profissional:  
vivências docentes e estratégias pedagógicas transformadoras /  
Jefferson Greiki da Silva Oliveira. - Porto Velho, 2026.  
20 f.

Orientador(a): Prof<sup>a</sup>. Ma. Aline Rosa Gomes.

Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação Lato Sensu em  
Docência na Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal  
de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho,  
2026.

1. Educação inclusiva. 2. Direitos humanos. 3. Diversidade. 4.  
Educação profissional. 5. Práticas pedagógicas. I. Gomes, Aline Rosa  
(orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de  
Rondônia - IFRO. III. Título.

**Bibliotecário(a) Responsável:** Marlene Fouz da Silva, CRB-11/946


**JEFFERSON GREIKI DA SILVA OLIVEIRA**

**PRÁTICAS INCLUSIVAS E DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:  
VIVÊNCIAS DOCENTES E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS  
TRANSFORMADORAS**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus Porto Velho Zona Norte*, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista, junto ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Docência na Educação Profissional e Tecnológica, sob a orientação da professora Aline Rosa Gomes.

Aprovado em: 09/03/2026 pela banca examinadora.


Documento assinado digitalmente

 **RAFAELE FEBRONE MELONI**  
Data: 28/03/2026 11:09:38-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Rafaele Febrone Melon**


Documento assinado digitalmente

 **OSEIAS LIMA DA SILVA**  
Data: 27/03/2026 22:22:39-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Oséias Lima da Silva**

Documento assinado digitalmente

 **ALINE ROSA GOMES**  
Data: 27/03/2026 17:17:41-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Aline Rosa Gomes (Orientadora)**

# **PRÁTICAS INCLUSIVAS E DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: VIVÊNCIAS DOCENTES E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS TRANSFORMADORAS**

## **RESUMO:**

O presente trabalho analisa a implementação de práticas pedagógicas inclusivas em uma unidade de educação profissional do Sistema S, com foco na promoção da diversidade e da educação em direitos humanos. A partir de diagnóstico institucional, identificaram-se insegurança docente, ausência de orientações operacionais sistematizadas e recorrência de situações envolvendo discriminação, estigmas de gênero e conflitos interpessoais em ambiente predominantemente masculino. Adotou-se abordagem qualitativa, de natureza reflexiva, articulando memorial profissional e pesquisa bibliográfica. A intervenção foi estruturada em etapas: levantamento situacional, sistematização de dados, elaboração de plano de ação, construção de manual orientador de práticas inclusivas, realização de oficina de capacitação, promoção de mesas-redondas e acompanhamento avaliativo. Os resultados evidenciaram aumento da segurança e da confiança dos profissionais na condução de situações relacionadas à diversidade, melhoria do clima institucional, redução de conflitos entre estudantes e maior engajamento discente. Observou-se, ainda, fortalecimento de práticas preventivas ao bullying e à discriminação, com impactos positivos no desempenho docente e na cultura organizacional. Constatou-se que intervenções planejadas e fundamentadas teoricamente contribuem para a transformação das práticas escolares e para a formação de estudantes mais conscientes, capazes de atuar como agentes de transformação social. Embora demandem continuidade e aperfeiçoamento, as ações implementadas representam avanço relevante na consolidação de uma educação profissional inclusiva.

**PALAVRAS-CHAVE:** Educação inclusiva; Direitos humanos; Diversidade; Educação profissional; Práticas pedagógicas.

## **ABSTRACT:**

This article analyzes the planning and implementation of inclusive pedagogical practices in a vocational education unit of the Brazilian System S, focusing on the promotion of diversity and human rights education. An institutional diagnosis identified teachers' insecurity, lack of systematized operational guidelines, and recurring situations involving discrimination, gender stereotypes, and interpersonal conflicts within a predominantly male environment. A qualitative and reflective approach was adopted, combining professional memorial narrative and bibliographical research. The intervention was structured in sequential stages: situational assessment, data systematization, action plan development, preparation of a guiding manual on inclusive practices, teacher training workshops, roundtable discussions with external institutions, and follow-up evaluation. The results demonstrated increased professional confidence in addressing diversity-related situations, improvement in the institutional climate, reduction of student conflicts, and greater student engagement. Preventive practices against bullying and discrimination were strengthened, positively impacting teaching performance and organizational

culture. The study concludes that planned and theoretically grounded interventions contribute to transforming school practices and fostering students capable of acting as agents of social transformation. Although requiring continuity and further improvement, the implemented actions represent a relevant step toward consolidating inclusive vocational education.

**KEYWORDS:** Inclusive education; Human rights; Diversity; Vocational education; Pedagogical practices.

## 1 INTRODUÇÃO

O respeito à diversidade no ambiente escolar encontra fundamento nos princípios da equidade e dos direitos humanos, essenciais para assegurar que todos os sujeitos, independentemente de suas especificidades, tenham acesso a um espaço educacional acolhedor, justo e comprometido com a efetividade do direito à educação.

Diferentemente da igualdade meramente formal, a equidade reconhece as singularidades individuais e demanda a adoção de medidas pedagógicas capazes de enfrentar desigualdades históricas e estruturais, garantindo condições reais de aprendizagem e participação.

Nesse contexto, a promoção da diversidade na educação profissional expressa compromisso institucional não apenas com a formação técnica para o trabalho, mas também com a construção de uma convivência social ética e democrática.

Ao valorizar identidades, enfrentar discriminações e reconhecer diferenças culturais, sociais, étnico-raciais, de gênero, orientação sexual e religiosas, a escola fortalece sua função social e consolida-se como espaço de formação integral. A constituição de um ambiente pautado no diálogo e no respeito contribui para a formação de cidadãos conscientes de seu papel na promoção de uma sociedade plural e equitativa.

O Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH, 2018) orienta a inserção transversal, nos currículos, de temáticas relacionadas à identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, pessoas com deficiência e religiosidade, além de defender a formação continuada dos profissionais da educação para atuação crítica e fundamentada nessas questões.

Tal diretriz reforça que a educação em direitos humanos deve integrar a prática pedagógica cotidiana, especialmente no âmbito da educação profissional, cuja finalidade ultrapassa a qualificação técnica e envolve a preparação para a convivência em ambientes laborais diversos.

Implementar práticas pedagógicas comprometidas com esses pressupostos qualifica o clima institucional, fortalece vínculos e prepara os estudantes para atuação ética e colaborativa em diferentes contextos sociais e profissionais. Ao formar sujeitos capazes de reconhecer e respeitar a diversidade, a escola amplia sua função para além da transmissão de conteúdos, assumindo papel ativo na consolidação de valores democráticos.

O presente estudo teve como objetivo analisar a implementação de estratégias de implementação de práticas pedagógicas inclusivas em uma unidade do Sistema S, voltadas à promoção da diversidade e da educação em direitos humanos.

O trabalho foi construído a partir das experiências profissionais do autor, articuladas de forma reflexiva com a pesquisa bibliográfica. O memorial configura-se como narrativa dialógica, em que a experiência vivida é mediada pela reflexão teórica (Bruner, 1991; Cunha, 1997), permitindo a análise crítica das práticas desenvolvidas. Nessa perspectiva, a abordagem compreensiva valoriza as relações entre subjetividade, narrativa e produção de conhecimento (Souza, 2008).

A experiência relatada evidencia desafios enfrentados por profissionais que, muitas vezes, não dispõem de formação continuada sistemática ou de diretrizes institucionais suficientemente claras para lidar com demandas contemporâneas relacionadas à inclusão. Nesse cenário, a iniciativa de estruturar ações formativas e instrumentos orientadores mostrou-se relevante para o fortalecimento da prática pedagógica.

A fundamentação teórica foi desenvolvida mediante pesquisa bibliográfica em livros e produção acadêmica. Conforme Gil (2002, p. 45), a principal vantagem desse tipo de pesquisa reside na possibilidade de abranger fenômenos mais amplos do que aqueles observáveis diretamente, permitindo estabelecer diálogo consistente entre prática e teoria. Assim, o texto articula vivência profissional e referencial acadêmico, conferindo sustentação conceitual às intervenções realizadas.

A escolha do tema justifica-se pela recorrência das dificuldades enfrentadas por educadores diante da complexidade das demandas inclusivas no contexto escolar, sobretudo quando inexitem políticas formativas estruturadas. Ao refletir sobre essa realidade e sistematizar uma experiência concreta de intervenção, o

estudo busca contribuir para o debate sobre gestão pedagógica inclusiva na educação profissional, analisando suas potencialidades, limites e impactos no ambiente institucional.

## **2 METODOLOGIA**

A presente pesquisa foi estruturada a partir de uma abordagem de pesquisa-ação (memorial profissional) articulada à pesquisa bibliográfica.

O percurso metodológico fundamenta-se nas experiências profissionais do autor, analisadas de forma reflexiva e sistematizadas em diálogo com o referencial teórico, integrando investigação, intervenção e produção de conhecimento no contexto de uma instituição de educação profissional (Bruner, 1991; Cunha, 1997).

Trata-se, portanto, de uma abordagem compreensiva, que evidencia as apropriações da experiência e as relações entre subjetividade e narrativa como elementos constitutivos da produção de conhecimento (Souza, 2008). Essa configuração metodológica possibilita análise aprofundada das vivências institucionais e contribui para a construção de saberes contextualizados e socialmente situados.

No que se refere aos procedimentos técnicos, adotou-se a pesquisa bibliográfica, conforme delineado por Gil (2002), cuja principal vantagem consiste na possibilidade de abranger fenômenos em amplitude superior àquela observável exclusivamente pela investigação direta.

O estudo teórico subsidiou a compreensão de temas relacionados à inclusão, diversidade e equidade, oferecendo suporte conceitual às ações implementadas. Paralelamente, desenvolveu-se estudo de caso institucional, considerando as especificidades organizacionais, socioculturais e pedagógicas do ambiente investigado.

A proposta metodológica estruturou-se em fases sequenciais e articuladas. Na primeira etapa, realizou-se diagnóstico institucional, por meio de escuta qualificada junto à equipe técnica e docente, aplicação de instrumentos de coleta de dados (questionários e registros reflexivos) e análise de documentos pedagógicos.

O objetivo consistiu em mapear percepções, dificuldades e potencialidades relacionadas às práticas inclusivas e às dinâmicas formativas existentes.

Na segunda fase, procedeu-se à sistematização e análise qualitativa dos dados, com categorização temática das informações obtidas, permitindo a identificação de eixos prioritários de intervenção e a definição de metas alinhadas ao planejamento pedagógico institucional.

Na etapa subsequente, mediante análise conjunta entre técnicos e docentes, elaborou-se plano de ação interventivo, contemplando estratégias de formação continuada, adequações metodológicas e proposições de práticas pedagógicas inclusivas integradas ao cotidiano escolar.

Por fim, desenvolveu-se a fase de implementação, monitoramento e avaliação, com acompanhamento sistemático das ações, verificação de resultados e realização de ajustes necessários, assegurando a consolidação das práticas no âmbito da cultura organizacional da instituição.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

#### **3.1. Fundamentos teóricos da inclusão na educação profissionalizante**

Segundo Cristo Júnior *et al.* (2024), “a educação inclusiva não se limita a integrar alunos com deficiência, mas envolve a transformação das práticas pedagógicas para todos”. Nesse sentido, a inclusão contemporânea ultrapassa a dimensão da deficiência, abrangendo também questões de gênero, etariedade, sexualidade, raça, etnia e demais diversidades, de modo a garantir que a escola seja um espaço democrático, acolhedor e promotor da equidade.

A meta da inclusão é que todos tenham acesso e permanência na escola, que diferentes grupos tenham oportunidade de se capacitarem e fazerem parte do mercado de trabalho no cargo e área que desejarem, sem que haja qualquer barreira social ou atitudinal excludente de pessoa pertencente a qualquer grupo.

Para Dutra e Dutra (2025, p. 24), a educação inclusiva pressupõe que “uma escola inclusiva ultrapassa a fronteira da equidade formal fixada pelo sistema meritocrático e incide sobre a mudança estrutural e cultural para a efetivação do direito de todos e todas à educação, com o objetivo de assegurar o acesso e as

condições para a participação e a aprendizagem, sem qualquer tipo de discriminação”.

Sob essa perspectiva, a instituição escolar deve reorganizar suas práticas pedagógicas e administrativas, adequando-se às especificidades de seus estudantes, a fim de superar modelos historicamente excludentes e garantir o atendimento às diversas necessidades educacionais presentes no contexto escolar (Reis e Coutinho, 2025).

Além de ser um direito, a Educação inclusiva é uma resposta inteligente às demandas do mundo contemporâneo. Incentiva uma pedagogia não homogeneizadora e desenvolve competências interpessoais. A sala de aula deveria espelhar a diversidade humana, não escondê-la. Claro que isso gera novas tensões e conflitos, mas também estimula as habilidades morais para a convivência democrática. O resultado final, desfocado pela miopia de alguns, é uma Educação melhor para todos (Mendes, 2012).

Na educação inclusiva, valoriza-se a igualdade de oportunidades, a valorização da diversidade e o respeito às diferenças dos alunos, visando à participação ativa de todos. De certo, ainda existem muitas lacunas quanto ao atendimento adequado e aos instrumentos de fato capazes de promover a inclusão de diferentes indivíduos no processo de ensino e aprendizagem, certa feita que não basta estar dentro de uma sala de aula para ser incluído.

Faz-se necessário que a escola repense seus conceitos, adapte seus currículos, combata a discriminação, respeite a heterogeneidade de indivíduos (Batista; Cardoso, 2020, p. 3). Nessa perspectiva, Massaroni *et al.* (2025, p. 2) sustentam que a inclusão escolar não se limita a ajustes eventuais, mas exige a reorganização estrutural do ambiente educacional, de modo a garantir que todos os estudantes, indistintamente, tenham assegurado o direito de aprender e de desenvolver suas potencialidades.

A construção de um ambiente escolar plural e inclusivo, no contexto de preparação para o mercado de trabalho, é de fundamental importância, pois permite que os indivíduos se adaptem a conviver e respeitar as diferenças. Além disso, essa vivência escolar fortalece a tendência de manter práticas inclusivas quando os alunos se inserirem no mercado de trabalho.

Dessa forma, compreende-se que a escola está contribuindo significativamente para a promoção de uma sociedade mais plural e acolhedora, preparando

seus alunos não apenas para o exercício profissional, mas também para a convivência harmoniosa em um mundo diversificado.

Considerando a diversidade de sujeitos aprendizes, da equipe técnica e do corpo docente, bem como os distintos contextos sociais nos quais a escola está inserida, evidencia-se a necessidade de analisar, planejar e construir ações de forma coletiva e articulada.

Na perspectiva de Menegolla (2012, p. 61-62), planejar constitui ato participativo e comunitário, não se reduzindo a uma prática individual ou restrita a um grupo fechado. O planejamento individualista condiciona o pensar, o prever, o decidir e o fazer, delimitando o campo de ideias e reduzindo as possibilidades de transformação da realidade. Trata-se de uma visão limitada, que pode se contrapor a concepções mais amplas e socialmente significativas.

Nesse contexto, a gestão participativa apresenta-se como estratégia essencial para promover o sentimento de pertencimento institucional, ampliando a adesão aos planos, projetos, eventos e práticas pedagógicas. Além disso, favorece a produção e a socialização de inovações e contribuições técnicas entre os membros da equipe. Sob essa perspectiva, fortalece-se a coesão organizacional e a colaboração entre os diferentes sujeitos, assegurando que cada integrante contribua de forma efetiva para o alcance dos objetivos institucionais.

Foi nessa perspectiva que a intervenção tratada neste estudo foi concebida, planejada e implementada, considerando a diversidade de contextos sociais, culturais e educacionais dos sujeitos envolvidos, bem como as especificidades do território em que a escola está inserida.

### **3.2. Memorial profissional e diagnóstico das práticas pedagógicas**

Primeiramente cumpre contextualizar o ambiente escolar utilizado como objeto ao longo deste trabalho: trata-se de uma escola técnica privada que prepara pessoas para o mercado de trabalho em âmbito industrial. Na ocasião, o corpo técnico era composto por quatro pedagogos e pedagogas, 23 docentes, 05 estagiários e estagiárias, bem como oito pessoas compondo o corpo administrativo. A escola em questão é uma das oito unidades localizadas no Maranhão, integrando a rede SENAI de educação, que é a maior rede de educação profissionalizante da América Latina, com mais de mil unidades em todo o Brasil.

Embora a Metodologia SENAI de Educação Profissional (SENAI, 2019), enquanto referencial norteador, contemple a inclusão e a diversidade como princípios orientadores da prática pedagógica, e a instituição disponha do Programa SENAI de Ações Inclusivas, observa-se a ausência de um documento orientador claro e objetivo, com diretrizes e instruções práticas destinadas à equipe para atuação no cotidiano escolar.

A partir de diálogos cotidianos com colegas, constatou-se ser recorrente a manifestação de dúvidas por parte de docentes e técnicos acerca de como lidar com a diversidade e implementar práticas inclusivas no cotidiano institucional. Essa insegurança tornava o tema sensível, sobretudo em um ambiente predominantemente masculino e heteronormativo, no qual a efetivação dessas diretrizes enfrentava desafios adicionais de natureza cultural e organizacional.

Como exemplo, embora o uso do nome social e a inclusão de pessoas trans sejam pautas amplamente debatidas, os profissionais da instituição não receberam formação ou orientações sistematizadas que os capacitassem a tratar tais questões de maneira adequada. Em consequência, muitos se sentiam inseguros, receosos de que a insuficiência de conhecimento pudesse resultar em condutas equivocadas ou interpretadas como discriminatórias.

A ausência de formação específica, aliada à realidade vivenciada pelos discentes da instituição, evidenciou a necessidade de capacitação que viabilizasse a construção de um ambiente educacional mais inclusivo e respeitoso. Essa constatação despertou no autor o interesse em aprofundar o estudo da temática, bem como em realizar um diagnóstico institucional sistematizado e propor intervenção capaz de contribuir para inclusão e diversidade no seu ambiente de atuação profissional.

Dessa forma, iniciou-se um diagnóstico informal durante reunião pedagógica, por meio de questionamentos objetivos acerca do conhecimento da equipe sobre a forma adequada e inclusiva de atuação em situações envolvendo pessoas trans, estudantes não binários, bem como sobre como intervir em casos de racismo e homofobia em sala de aula, entre outras circunstâncias correlatas.

Verificou-se, de maneira quase unânime, o relato de ausência de conhecimento técnico específico, insegurança na condução dessas situações e, em alguns casos, a tendência de evitá-las.

A ausência de enfrentamento por parte dos colaboradores, contudo, revela uma lacuna institucional mais ampla, na medida em que a inexistência de diretrizes claras e de formação sistemática favorece a reprodução de práticas omissivas, possibilitando o surgimento de preconceitos e a perpetuação de estigmas no ambiente educacional.

Some-se a esse cenário o estigma social historicamente associado às profissões da área industrial especialmente aquelas relacionadas à mecânica, operação com energia, máquinas e construção civil frequentemente compreendidas, de forma estereotipada, como atividades “não destinadas às mulheres”.

Além disso, o contexto institucional é marcado por significativa predominância masculina, considerando que aproximadamente 70% do quadro de profissionais e cerca de 80% do corpo discente são compostos por homens (Autor, 2026). Nesse ambiente, verificam-se ocorrências de brincadeiras, comentários e atitudes que, ainda que por vezes naturalizados, revelam conteúdo preconceituoso e discriminatório, reforçando estigmas e dificultando a consolidação de uma cultura organizacional pautada na inclusão e no respeito à diversidade.

Ressalta-se que a instituição trabalha a promoção de todas as formas de inclusão e diversidade, incluindo a equidade de gênero e o enfrentamento à discriminação e ao preconceito. Entretanto, na prática, que as previsões normativas e capacitações até ali fornecidas não se mostravam suficientes, sendo imprescindível a implementação de estratégias formativas e intervenções mais contundentes e capazes de promover mudanças efetivas na cultura institucional.

### **3.3. Intervenções pedagógicas e ressignificação das práticas**

Lima (2024) aponta que os desafios da inclusão na educação abrangem dimensões estruturais, pedagógicas e sociais, falta de formação adequada, carência de recursos didático, assistência especializada, entre outros. Nesse contexto, a partir de diferentes pesquisas, são propostas estratégias e ferramentas voltadas à promoção da equidade e da inclusão no ambiente escolar.

Ao se debruçar sobre diferentes temas e promover debates, análises de casos, e a escuta de depoimentos e perspectivas variadas, buscou-se estabelecer práticas e rotinas de acolhimento, inclusão e desconstrução de paradigmas dentro da escola. O objetivo era garantir que todas as pessoas presentes se sentissem se-

guras para serem quem realmente são, livres de qualquer forma de discriminação e pudessem aprender.

Naturalmente, essa não foi uma tarefa fácil. À medida que os temas de inclusão e diversidade se tornaram rotina nos encontros, começaram a surgir vozes discordantes, frequentemente baseadas em discursos religiosos ou conservadores. No entanto, com paciência e respeito pelas diferentes perspectivas, esclareceu-se que a questão não se resumia a concordar ou discordar, mas a respeitar as diferenças e esclarecer a posição da instituição em rechaçar e combater qualquer ato ou discurso preconceituoso, postura alinhada à política institucional e ao respeito à legislação e normativos educacionais.

Por exemplo, o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH, 2018) fomenta a inclusão, no currículo escolar, de temáticas como identidade de gênero, raça e etnia, religião, orientação sexual, pessoas com deficiência, entre outros, assegurando a formação continuada dos trabalhadores e trabalhadoras da educação para lidar criticamente com esses temas.

Nessa perspectiva, a intervenção foi estruturada em fases sequenciais e interdependentes, organizadas de modo a garantir coerência entre diagnóstico, planejamento, intervenção e consolidação das práticas pedagógicas inclusivas.

A primeira fase consistiu no levantamento situacional, realizado por meio de escuta institucional junto à equipe pedagógica e ao corpo docente, aplicação de instrumentos de coleta de dados e análise de documentos acadêmicos, como planos de ensino e registros avaliativos. O objetivo foi identificar percepções, dificuldades recorrentes, lacunas metodológicas e demandas relacionadas à inclusão e à diversidade no contexto da educação profissional.

Assim, verificou-se que os temas que suscitaram maiores dúvidas entre os docentes foram: a utilização do nome social e as formas adequadas de garantir um ambiente acolhedor; a condução de situações de discriminação em sala de aula; os procedimentos a serem adotados diante de relato de violência doméstica envolvendo discente; e as estratégias institucionais e pedagógicas voltadas à prevenção e enfrentamento de situações de assédio no ambiente escolar.

Na segunda fase, a equipe técnico-pedagógica analisou os pontos de maior incidência de dúvidas e procedeu à sistematização e à análise dos dados coletados, com a devida categorização das informações e definição de eixos prioritários de in-

tervenção. Paralelamente, foram realizados estudos direcionados à legislação aplicável, bem como à literatura especializada, incluindo livros e artigos científicos sobre práticas pedagógicas inclusivas, a fim de conferir fundamentação teórica e normativa às ações subsequentes.

A terceira fase compreendeu a elaboração do plano de ação pedagógico, estruturado a partir dos estudos realizados e dos eixos definidos na etapa anterior. Nessa fase, a equipe reuniu-se novamente para planejar ações práticas e objetivas, dentre as quais se destacam a elaboração de um manual orientador de práticas inclusivas, a realização de oficina de capacitação destinada ao corpo docente e a promoção de roda de conversa com profissionais de outras instituições, visando à troca de experiências e ao fortalecimento das estratégias pedagógicas adotadas.

A fase seguinte consistiu na implementação do plano de ação, com a efetiva execução das medidas delineadas. Nesse contexto, desenvolveu-se a elaboração de um manual orientador de práticas pedagógicas inclusivas, concebido como instrumento técnico de apoio ao docente.

O manual foi estruturado em formato de perguntas e respostas, a partir das dúvidas recorrentes identificadas no cotidiano escolar. O material, de redação objetiva e direta, simplificou e sistematizou fundamentos teóricos, diretrizes metodológicas, exemplos de estratégias aplicáveis à educação profissional e orientações para adaptação de atividades, apresentadas de forma objetiva e acessível. Assim, constituiu-se como referência técnica para consulta permanente e suporte à atuação pedagógica da equipe.

Na fase seguinte, foi realizada oficina de capacitação pedagógica, destinada à apresentação do manual e à formação da equipe docente. A oficina foi estruturada de forma participativa, contemplando exposição dialogada, estudo de casos e discussão de situações concretas do cotidiano escolar, com o propósito de promover a apropriação crítica das diretrizes propostas e estimular a ressignificação das práticas.

Tal ação está em consonância com o entendimento de Luz (2017), segundo o qual a formação dos profissionais da educação deve contemplar conhecimentos acerca de práticas pedagógicas inclusivas qualificadas, bem como estratégias eficazes para o enfrentamento dos desafios específicos que se manifestam no contexto escolar.

Em consonância com Batista e Cardoso (2020, p. 11), foram promovidas mesas-redondas com representantes de instituições e organizações voltadas à inclusão e à diversidade, com o objetivo de ampliar o debate pedagógico para além do espaço interno da escola. A iniciativa buscou articular a instituição com movimentos e coletivos sociais, permitindo a inserção de vozes historicamente silenciadas nos currículos e práticas educacionais, fortalecendo uma abordagem pedagógica comprometida com o reconhecimento das diferenças.

Os autores destacam que a omissão diante de situações de discriminação ou a recusa em pautar afirmativamente a diversidade fragiliza o compromisso ético da docência. Assim, a escola deve assumir postura crítica e ativa na promoção da igualdade e do respeito às diferenças, sendo as mesas-redondas estratégia formativa relevante para fomentar reflexão, ampliar perspectivas e consolidar práticas pedagógicas inclusivas.

Como estratégia para lidar com questões relacionadas à identidade de gênero, apresentou-se à equipe a noção de linguagem inclusiva, com base em publicação do Instituto de Estudos da Linguagem da Unicamp – IEL (2021, p. 4), distinguindo-a da denominada linguagem neutra.

Segundo o IEL, linguagem inclusiva corresponde a atos linguísticos que não excluem pessoas em razão de gênero, origem étnica, orientação sexual ou condições físicas e mentais, destinando-se ao reconhecimento da diversidade em múltiplas dimensões. Sua aplicação envolve a preferência por termos não marcados por gênero sempre que possível, a substituição de expressões excludentes por alternativas mais abrangentes e a rejeição de estereótipos ou manifestações linguísticas discriminatórias no ambiente escolar.

Nesse contexto, a adoção da linguagem inclusiva constituiu medida relevante no conjunto das ações implementadas, pois permitiu, dentro dos limites da norma gramatical formal, a utilização de recursos linguísticos capazes de contemplar diferentes identidades. A proposta não se confundiu com o debate acerca da linguagem neutra, mas concentrou-se na adoção de construções compatíveis com a gramática normativa, reafirmando o compromisso institucional com a inclusão e a valorização da diversidade.

Por fim, implementou-se a fase de acompanhamento e avaliação, na qual foram observadas as práticas após a capacitação, colhidos *feedbacks* da equipe e

analisados os primeiros impactos das intervenções no processo de ensino-aprendizagem. Essa etapa possibilitou ajustes pontuais e consolidou o caráter formativo e contínuo do projeto.

O resultado das ações implementadas revelou-se significativo. A totalidade dos participantes envolvidos relatou aumento da segurança na atuação preventiva e no enfrentamento de situações de discriminação, bem como maior confiança na condução de atividades e discussões voltadas à superação de paradigmas excludentes.

Ademais, destacou-se que a implementação articulada das medidas propostas e a incorporação dos novos conhecimentos pelos docentes produziram efeitos positivos no ambiente escolar, notadamente no aumento do engajamento discente nas aulas e na redução de conflitos interpessoais entre alunos.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A intervenção implementada evidenciou que a promoção da inclusão e da diversidade no ambiente escolar não se limita ao cumprimento formal de diretrizes institucionais, mas exige planejamento estruturado, formação continuada e atuação pedagógica intencional. As ações desenvolvidas demonstraram que a formação continuada e implementação de práticas pedagógicas produz impactos concretos na cultura organizacional e no cotidiano escolar.

Os resultados observados indicam contribuição relevante para a redução de episódios de bullying, discriminação e conflitos interpessoais, especialmente em um contexto historicamente marcado por estigmas de gênero e predominância masculina. A criação de espaços de diálogo, o fortalecimento da postura institucional de enfrentamento a condutas preconceituosas e a instrumentalização técnica da equipe favoreceram a quebra de paradigmas e a construção de relações mais respeitadas entre os estudantes.

No âmbito pedagógico, verificou-se aumento do engajamento discente, melhoria do clima de sala de aula e maior participação nas atividades propostas, fatores que repercutem diretamente no desempenho escolar. A segurança adquirida pelos docentes para lidar com situações sensíveis refletiu-se na melhoria do desempenho profissional, na atuação preventiva e na adoção de estratégias mais assertivas diante de conflitos.

Além disso, a consolidação de um ambiente de trabalho pautado na valorização da diversidade, no acolhimento e na inclusão mostrou-se fundamental para elevar a satisfação e a confiança dos profissionais. Um clima organizacional positivo fortalece o sentimento de pertencimento institucional, potencializa a cooperação entre equipes e repercute diretamente na qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Embora os resultados iniciais sejam expressivos, reconhece-se que as ações implementadas não esgotam a complexidade da temática. A inclusão escolar demanda aperfeiçoamento contínuo, ampliação de estudos, monitoramento sistemático e constante atualização formativa, a fim de consolidar mudanças estruturais e culturais duradouras. Ainda assim, a experiência demonstra que intervenções planejadas, participativas e fundamentadas teoricamente já representam avanço significativo no enfrentamento de práticas excludentes.

Por fim, destaca-se que os estudantes impactados por essas ações tendem a desenvolver maior consciência crítica acerca das desigualdades e do respeito às diferenças, tornando-se agentes multiplicadores de práticas inclusivas nos demais espaços sociais que frequentam, inclusive no futuro ambiente profissional. Dessa forma, a escola cumpre não apenas sua função formativa técnica, mas também seu papel social de promover cidadania, equidade e convivência democrática, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, plural e acolhedora.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, L.A.; CARDOSO, M.D.O. **Educação Inclusiva: desafios e percepções na contemporaneidade**. Revista de educação pública. 2020. Disponível em <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/44/educacao-inclusiva-desafios-e-percepcoes-na-contemporaneidade>. Acesso em: 17 jan. 2026.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos – PNEDH**. Brasília, DF: 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/educacao-em-direitos-humanos/DIAGRMAOPNEDH.pdf> . Acesso em: 08 fev. 2026.

BRUNER, J. **A Construção Narrativa da Realidade**. Trad. Waldemar Ferreira Netto. *Critical Inquiry*, 1991, 18(1), pp. 1-21.

CRISTO JÚNIOR, C. H. N. de *et al.* A educação especial e inclusiva no ensino fundamental. **CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES**, v. 17, n. 8, p. e9092, 2024.

CUNHA, M. I. **CONTA-ME AGORA!** As narrativas como alternativas pedagógicas na pesquisa e no ensino. Revista da Faculdade de Educação, vol. 23, n. 1 - 2. São Paulo, Jan./Dec. 1997.

DUTRA, Cláudia Pereira; DUTRA, Martinha Clarete. A Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da educação inclusiva: um processo histórico de formulação e transformação. *In: Educação em pauta 2024: desafios da educação especial na perspectiva inclusiva no Brasil*. Brasília, DF: Organização dos Estados Ibero-americanos, 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO DE ESTUDOS DA LINGUAGEM (IEL), Diretoria. **Parecer elaborado pelo Instituto de Estudos da Linguagem da Universidade Estadual de Campinas**. Campinas, 25 fev. 2021. Disponível em: [https://www.iel.unicamp.br/sites/default/files/Parecer\\_e\\_oficio\\_pl10\\_21.pdf](https://www.iel.unicamp.br/sites/default/files/Parecer_e_oficio_pl10_21.pdf). Acesso em: 16 jul. 2025.

LIMA, E. S. Entendendo a educação especial através dos olhos dos professores do ensino regular. **Revista OWL (OWL Journal) - REVISTA INTERDISCIPLINAR DE ENSINO E EDUCAÇÃO**, v. 2, n. 2, p. 262–274, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11035184>. Acesso em 09 jan. 2026.

LUZ, L.; SANTOS, M.; OLIVEIRA, R. **Educação inclusiva e formação de professores: desafios da atuação docente em uma escola pública do município de Cordeiros-BA**. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, 2017. Disponível em: <https://www2.uesb.br/editora/wp-content/uploads/LIVRO-5.pdf>. Acesso em: 9 jan. 2026.

MASSARONI, Bruna Santos *et. al.* Desafios e possibilidades da inclusão escolar no contexto da educação contemporânea. **Revista Foco**, v. 18, n. 10, e10104, p. 01-14, 2025. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/10104>. Acesso em: 10 fev. 2026.

MENDES, M. P. **Educação Inclusiva e a Declaração de Salamanca:** consequências ao sistema educacional brasileiro. Revista Integração, a. 10, n. 22, 2012.

MENEGOLLA, M., SANT'ANNA, Ilza Martins. **Por que Planejar? Como Planejar**. 20. Ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

REIS, Marcos Ribeiro; COUTINHO, Diógenes José Gusmão. Formação de professores para a educação inclusiva: desafios e perspectivas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 11, n. 1, p.

2386-2405, jan. 2025. ISSN 2675-3375. Disponível em:  
<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/17980>. Acesso em: 10 fev. 2026.

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Nacional.  
**Metodologia SENAI de educação profissional**. Brasília: SENAI/DN, 2019.

SOUZA, E. C. **Modos de Narração e Discursos da memória**: Biografização, Experiências e Formação. *In*: PASSEGGI, M. C.; SOUZA, E. C. (Orgs). (Auto)Biografia: formação, territórios e saberes. Natal, EDUFRN; São Paulo, Paulus, 2008.V2, p.85 a 101.