



MÁRCIO LEANDRO MICHEL

**A PROTEÇÃO E A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE CULTURAL NA
UNIVERSIDADE LA SALLE: DOS DISPOSITIVOS LEGAIS AO *MODUS
OPERANDI* INSTITUCIONAL**

CANOAS, 2022

MÁRCIO LEANDRO MICHEL

**A PROTEÇÃO E A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE CULTURAL NA
UNIVERSIDADE LA SALLE: DOS DISPOSITIVOS LEGAIS AO *MODUS
OPERANDI* INSTITUCIONAL**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais da Universidade La Salle – Unilasalle, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Memória Social e Bens Culturais.

Orientação: Profa. Dra. Cleusa Maria Gomes Graebin

CANOAS, 2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M623p Michel, Márcio Leandro.

A proteção e a promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle [manuscrito]: dos dispositivos legais ao *modus operandi* institucional / Márcio Leandro Michel – 2022.

139 f.; 30 cm.

Tese (Doutorado em Memória Social e Bens Culturais) – Universidade La Salle, Canoas, 2022.

“Orientação: Profa. Dra. Cleusa Maria Gomes Graebin”.

1. Diversidade cultural – Promoção e proteção. 2. Formação continuada. 3. Gestores – Memória. 4. Unilasalle. I. Graebin, Cleusa Maria Gomes. II. Título.

CDU: 316.7

Bibliotecário responsável: Melissa Rodrigues Martins - CRB 10/1380

MARCIO LEANDRO MICHEL

Tese aprovada como requisito parcial para obtenção do título de doutor, pelo Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais da Universidade La Salle.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Ir. Cledes Antonio Casagrande
Universidade La Salle, Canoas/RS



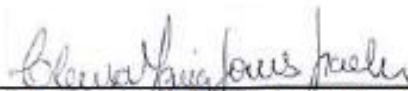
Profa. Dra. Lúcia Regina Lucas da Rosa
Universidade La Salle, Canoas/RS



Prof. Dr. Marcelo Siqueira Maia Vinagre
Mocarzel – Universidade Católica de Petrópolis



Profa. Dra. Vaniá Gisele Bessi
Universidade Feevale



Profa. Dra. Cleusa Maria Gomes Graebin
Orientadora e Presidenta da Banca - Universidade La Salle

Área de Concentração: Memória Social

Curso: Doutorado Interdisciplinar em Memória Social e Bens Culturais

Canoas, 22 de dezembro de 2022.

O número três é carregado de simbologia: os Três Reis Magos, os Três Mosqueteiros, a Santa Trindade e tantas outras trincas, trios e combinações que temos na história, nas nossas crenças e no nosso imaginário. Cito um trecho da crônica “O que acontece no meio”, da escritora gaúcha *Martha Medeiros*: “Vida é o que existe entre o nascimento e a morte. O que acontece no meio é o que importa.”¹ Logo, mais um belo trio: nascimento, meio e morte. Não seria diferente no meio da minha caminhada e eu posso afirmar que tenho três pessoas incríveis que são luz na minha vida e a quem eu dedico esta tese.

Zaira Marli Michel (in memoriam), muito mais do que uma mãe, foi uma amiga, uma incentivadora, comemorou todas as minhas vitórias e conquistas, deu bronca, choramos juntos e rimos mais ainda, soube educar, soube ensinar, soube aprender, soube dizer não, fez renúncias, fez escolhas, soube acolher, soube respeitar as minhas preferências e aquilo que não era escolha, mas, sim, diferença, e me tornava único. Ela sempre fez eu me sentir especial. Eu não era todo mundo. Foi um ser de luz na minha vida e tive o privilégio de ser amado por ela. Mãe, amo você todos os dias, sigo o teu legado, e quero ser luz na vida do outro!

Pedro Arno Michel, pai, amigo, parceiro de festas e de sessões de filmes no sofá, o melhor assador, e com quem eu tenho o privilégio de conviver diariamente e dividir a mesma casa, compartilhar planos e sonhos, com quem eu dou risadas e, ainda, experimento as emoções das nossas superações. Você, pai, é uma inspiração!

A uma grande amiga... nós dois sabemos o valor da amizade e do amor fraternal, pois amigos são aqueles que estão conosco nos desafios da vida!

¹ MEDEIROS, 2013.

AGRADECIMENTOS

A minha orientadora, Professora Doutora *Cleusa Maria Gomes Graebin*, por ter me acolhido no meu terceiro ano de Doutorado e ter se disponibilizado a me orientar em um curto espaço de tempo, dando apoio e incentivo durante esta fase da pesquisa. Seu conhecimento, sua experiência, sua postura aberta e respeitosa, seu entusiasmo e força me inspiraram e possibilitaram minha autonomia na condução desta tese.

A minha ex-orientadora, Professora Doutora *Tatiana Vargas Maia*, por ter me recebido como seu primeiro doutorando e por ter me estimulado e provocado a optar pela temática da diversidade cultural, trazendo para a discussão autores pós-estruturalistas, no arcabouço teórico da pesquisa. Sua visão de mundo, suas críticas e suas orientações foram fundamentais para a qualificação do projeto de pesquisa. Não esquecerei quando você me disse: Agora você tem uma tese!

Aos meus professores e professoras do Doutorado, pelos ensinamentos e discussões produtivas sobre memória social, cultura, bens culturais, entre tantos outros temas que contribuíram para a minha formação e constituição como pesquisador. Destaco em especial os docentes: Professoras Doutoradas *Judite Sanson de Bem*, *Maria de Lourdes Borges* e *Patrícia Kayser Vargas Mangan*.

À Reitoria da Universidade La Salle, pelo incentivo, compreensão, apoio e, principalmente, por permitirem a realização desta pesquisa que trata de um tema sensível e até então pouco explorado na instituição, sendo a Universidade a própria unidade de pesquisa.

Aos entrevistados, todos participantes da gestão da Universidade La Salle pela contribuição neste estudo a partir de suas narrativas, percepções e memórias, sem pressa, sem medo de exposição ou de represálias, com o único objetivo de auxiliarem na construção de uma Universidade inclusiva.

Aos funcionários da Biblioteca da Universidade La Salle, em especial à Bibliotecária *Michele Padilha Dall Agnol de Oliveira*, pela disposição em ajudar, pelo sorriso e pelo “deixa comigo profe”. Também à Secretária do Programa de Pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais, *Silvia Adriana da Silva Soares*, e à Secretária da Pró-reitoria Acadêmica, *Joseane Guimarães da Silva*, que, de forma profissional, zelosa e prestativa, agendou as entrevistas, organizou minha agenda e cuidou de mim nesta reta final do Doutorado.

Agradeço, ainda, ao meu grande amigo *Francis Nunes Caldera*, sempre pronto a ouvir, a ponderar e a me incentivar nesta jornada; e a minha amiga *Alice Dauber* pelas formatações e revisões de última hora, pelas dicas, contribuições e puxões de orelha. A minha psicóloga, *Sônia Nunes da Silva*, que me acompanhou durante todo o Mestrado e Doutorado e me incentivou a valorizar pequenas conquistas e a comemorar cada etapa vencida nesta caminhada acadêmica. Sem você, seus ensinamentos, conselhos e, principalmente, reflexões, eu não teria chegado à finalização da tese.

Por fim, eu agradeço a *Deus* por ter me concedido o dom da vida e por me apaixonar todos os dias por ela, bem como a *São João Batista de La Salle*, pelo privilégio de viver a formação lassalista, em compartilhar do carisma dos Irmãos Lassalistas, e por ter me ajudado a entender o real sentido de bem viver, nos dias de hoje, pois isto somente é possível quando há inclusão, respeito, empatia e, antes de tudo, valorização do humano e das diferenças.

RESUMO

A diversidade cultural é um patrimônio comum da humanidade e integra o conjunto de direitos civis, sociais e culturais, contudo, nem sempre é respeitada e valorizada. Ao longo da história da humanidade, pessoas e grupos foram (e alguns continuam sendo) exterminados e excluídos, marginalizados e desprovidos do mínimo necessário à dignidade humana. Mesmo havendo dispositivos legais direcionados à promoção e à proteção da diversidade cultural, a efetividade dos que preconizam tais dispositivos exigem mecanismos que viabilizem, no cotidiano, aquilo que eles buscam assegurar. Neste contexto, a educação ganha centralidade, pois é por meio dela que as pessoas se humanizam e têm a possibilidade de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e solidária. Por isso, o envolvimento em questões sobre diversidade cultural motivou este estudo de caso, inserido na Linha de Pesquisa Memória, Cultura e Identidade, do Programa de Pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais da Universidade La Salle - Unilasalle. A hipótese mobilizadora da tese é a de que a efetividade da proteção e promoção da diversidade cultural, na Universidade La Salle, requer a congruência entre o preconizado nos dispositivos legais institucionais e seu *modus operandi*. O problema de investigação é o seguinte: Como a Universidade La Salle contempla, em seus dispositivos legais, e efetiva, em seu *modus operandi*, a proteção e a promoção da diversidade cultural? Articulado à problemática investigativa, o objetivo geral consiste em: compreender, a partir dos dispositivos legais e de narrativas de gestores que atuam na instituição, como esta contempla a proteção e a promoção da diversidade cultural. Tomou-se como referência, para o conceito de diversidade cultural, os pressupostos de Hanashiro; Hanashiro e Godoy; Hanashiro e Carvalho; e Pereira e Hanashiro, bem como os dispositivos difundidos pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO). Considerando que o foco da investigação é a diversidade cultural na Universidade La Salle, buscou-se aportes em Chauí para a reflexão acerca da Universidade no contexto contemporâneo. No que se refere à concepção acerca das instituições, recorreu-se ao estudo de Thiesen. Os dados, coletados por meio da análise documental do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), do Projeto Pedagógico Institucional (PPI), do Código de Ética e Conduta da Universidade La Salle e dos conteúdos presentes nas narrativas das entrevistas individuais dos gestores foram categorizados com base na Técnica de Análise de

Conteúdo, e interpretados à luz da abordagem analítica e interpretativa da hermenêutica, apoiada em pressupostos de Michel Pollak sobre memória, identidade e silêncio. Os achados, do estudo, sinalizam para a validação da tese postulada, considerando-se que: a) constatou-se que a proteção e promoção da diversidade cultural é uma orientação presente, especialmente, no Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e no Código de Ética e Conduta da Universidade La Salle; b) mesmo havendo esta orientação e sendo os gestores a ela favoráveis, é necessário maior aprofundamento do Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e do Código de Ética e Conduta da Universidade La Salle, considerando-se que os gestores parecem não ter domínio pleno sobre tais dispositivos; e c) apesar de haver ações em curso, atinentes à promoção e proteção da diversidade cultural, a sua efetividade na universidade pressupõe a continuidade de tais ações e a proposição de outras, especialmente no âmbito da formação continuada de todos os colaboradores que nela atuam.

Palavras-chave: Diversidade cultural; Formação continuada de gestores e colaboradores; Memórias de gestores; Promoção e proteção da diversidade cultural, Unilasalle.

ABSTRACT

Cultural diversity is a common heritage of humanity and integrates the set of civil, social, and cultural rights; however, it is not always respected and valued. Throughout human history, people and groups have been (and some still are) exterminated and excluded, marginalized, and deprived of the minimum necessary for human dignity. Even though there are legal provisions aimed at the promotion and protection of cultural diversity, the effectiveness of what such provisions advocate requires mechanisms that make viable, in everyday life, what they seek to ensure. In this context, education takes center stage, because through it people are humanized, and it is they who have the possibility to contribute to the construction of a more just, inclusive, and solidary society. The involvement with questions about cultural diversity motivated this research, a case study inserted in the Memory, Culture, and Identity Research Line, of the Postgraduate Program in Social Memory and Cultural Assets of La Salle University - Unilasalle. The thesis' mobilizing hypothesis is that the effectiveness of the protection and promotion of cultural diversity at La Salle University requires the congruence between the institutional legal provisions and its *modus operandi*. The research problem is as follows: How does La Salle University contemplate, in its legal provisions, and effective, in its *modus operandi*, the protection and promotion of cultural diversity? Linked to the investigative problem, the general objective is: to understand, from the legal provisions and the narratives of managers who work in the institution, how it contemplates the protection and promotion of cultural diversity. For the concept of cultural diversity, the assumptions of Hanashiro; Hanashiro and Godoy; Hanashiro and Carvalho; and Pereira and Hanashiro are taken as reference, as well as the devices disseminated by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). Considering that the focus of the research is cultural diversity at La Salle University, Chauí's contribution was sought for the reflection about the University in the contemporary context. In what refers to the conception about institutions, Thiesen's study was used. The data, collected through document analysis of the Institutional Development Plan (PDI), the Institutional Pedagogical Project (PPI) and the Code of Ethics and Conduct of La Salle University and the content present in the narratives of the individual interviews of managers, were categorized based on the Technique of Content Analysis and interpreted in the light of the analytical and interpretive approach of hermeneutics, supported by assumptions of

Michel Pollak on memory, identity and silence. The findings of the study point to the validation of the postulated thesis, considering that a) it was found that the protection and promotion of cultural diversity is an orientation present, especially in the Institutional Pedagogical Project (PPI) and the Code of Ethics and Conduct of La Salle University; b) even though there is this orientation and the managers are favorable to it, it is necessary to further study the Institutional Pedagogical Project (PPI) and the Code of Ethics and Conduct of La Salle University, considering that the managers do not seem to have full control over these devices; and c) although there are actions in progress, regarding the promotion and protection of cultural diversity, its effectiveness in the university presupposes the continuity of such actions and the proposition of others, especially in the field of continuing education of all employees who work there.

Keywords: Cultural diversity; Continuing education of managers and collaborators; Memories of managers; Promotion and protection of cultural diversity; Unilasalle.

RESUMEN

La diversidad cultural es patrimonio común de la humanidad e integra el conjunto de derechos civiles, sociales y culturales; sin embargo, no siempre se respeta y valora. A lo largo de la historia de la humanidad, personas y grupos han sido (y algunos aún lo son) exterminados y excluidos, marginados y privados de lo mínimo necesario para la dignidad humana. Aunque existan disposiciones legales dirigidas a la promoción y protección de la diversidad cultural, la eficacia de lo que tales disposiciones propugnan requiere mecanismos que hagan viable, en la vida cotidiana, lo que pretenden garantizar. En este contexto, la educación ocupa un lugar central, porque a través de ella las personas se humanizan y son ellas las que tienen la posibilidad de contribuir a la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. El involucramiento con temas de diversidad cultural motivó esta investigación, un estudio de caso inserto en la Línea de Investigación Memoria, Cultura e Identidad, del Programa de Postgrado en Memoria Social y Bienes Culturales de la Universidad de La Salle - Unilasalle. La hipótesis de la tesis es que la efectividad de la protección y promoción de la diversidad cultural en la Universidad La Salle requiere de congruencia entre las disposiciones legales institucionales y su *modus operandi*. El problema de investigación es el siguiente: ¿Cómo contempla la Universidad La Salle, en sus disposiciones legales, y hace efectiva, en su *modus operandi*, la protección y promoción de la diversidad cultural? Vinculado al problema de investigación, el objetivo general es: comprender, a partir de las disposiciones legales y de las narrativas de los gestores que trabajan en la institución, cómo ésta contempla la protección y promoción de la diversidad cultural. Para el concepto de diversidad cultural, se toman como referencia las hipótesis de Hanashiro; Hanashiro y Godoy; Hanashiro y Carvalho; y Pereira y Hanashiro, así como las disposiciones difundidas por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Considerando que el foco de esta investigación es la diversidad cultural en la Universidad La Salle, se buscó la contribución de Chauí para reflexionar sobre la Universidad en el contexto contemporáneo. En cuanto a la concepción de las instituciones, se utilizó el estudio de Thiesen. Los datos, recolectados a través del análisis documental del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), del Proyecto Pedagógico Institucional (PPI) y del Código de Ética y Conducta de la Universidad La Salle y el contenido presente en las narrativas de las entrevistas individuales de los gestores, fueron categorizados con

base en la Técnica de Análisis de Contenido e interpretados a la luz del abordaje analítico e interpretativo de la hermenéutica, apoyado en los presupuestos de Michel Pollak sobre memoria, identidad y silencio. Los hallazgos del estudio apuntan a la validación de la tesis postulada, considerando que a) se encontró que la protección y promoción de la diversidad cultural es una orientación presente, especialmente en el Proyecto Pedagógico Institucional (PPI) y en el Código de Ética y Conducta de la Universidad de La Salle; b) aunque exista esta orientación y los gestores sean favorables a ella, es necesario profundizar más el Proyecto Pedagógico Institucional (PPI) y el Código de Ética y Conducta de la Universidad de La Salle, considerando que los gestores no parecen tener pleno dominio de tales dispositivos; y c) a pesar de la existencia de acciones en curso, relativas a la promoción y protección de la diversidad cultural, su efectividad en la universidad presupone la continuidad de dichas acciones y la proposición de otras, especialmente en el ámbito de la formación continua de todos los empleados que trabajan en ella.

Palabras clave: Diversidad cultural; Formación continua de directivos y colaboradores; Memorias de los directivos; Promoción y protección de la diversidad cultural; Unilasalle.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Campus da Unilasalle em Canoas, RS	19
Figura 2 – Distribuição dos Polos EaD da Universidade La Salle	21
Figura 3 – Eixos temáticos e objetivos específicos	78
Figura 4 – Síntese da abordagem metodológica.....	79
Figura 5 – Elementos centrais considerados na trajetória analítica e interpretativa..	81

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Traços que caracterizam as instituições sociais.....	37
Quadro 2 – Descritores de busca no Catálogo de Teses e Dissertações - CAPES ..	53
Quadro 3 – Dissertações e teses selecionadas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES	54
Quadro 4 – Diversidade cultural	68
Quadro 5 – Tópico guia das entrevistas individuais	75
Quadro 6 – Eixos e subeixos temáticos	84

LISTA DE SIGLAS

ABGLT	Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos
CELES	Centro Educacional La Salle
CID	Classificação Internacional de Doenças
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EaD	Educação a Distância
FBAVM	Fundação Bienal de Artes Visuais do Mercosul
IES	Instituições de Ensino Superior
LGBT	Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais
LGBTQIAP+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, <i>Queer</i> , Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e Outras Orientações Sexuais e Identidades de Gênero Diferentes da Heterossexualidade
MEC	Ministério de Educação
MESPT	Mestrado em Sustentabilidade junto a Povos e Terras Tradicionais
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PPC	Projeto Pedagógico do Curso
PPGE	Programa de Pós-graduação em Educação
PPI	Plano Pedagógico Institucional
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNILASALLE	Universidade La Salle
UNISINOS	Universidade do Vale do Rio dos Sinos
UPE	Universidade de Pernambuco

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO: PRESSUPOSTOS SOBRE MEMÓRIA	18
2 MEMÓRIAS SOBRE A CONSTITUIÇÃO DE UM PESQUISADOR	25
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	36
3.1 A natureza e o compromisso social da Universidade na contemporaneidade	36
3.2 Pressupostos sobre a diversidade cultural	42
3.3 Memória e Diversidade Cultural.....	49
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	51
4.1 Caracterização do estudo.....	51
4.2 A relevância, a hipótese, o problema e os objetivos da investigação.....	51
<i>4.2.1 Relevância pessoal-profissional; acadêmico-científica e social</i>	<i>52</i>
<i>4.2.2 A tese, o problema e os objetivos da investigação.....</i>	<i>69</i>
4.3 Sujeitos do estudo	71
4.4 Instrumentos para a coleta de dados	72
4.6 Seleção, categorização, análise e interpretação dos dados	76
5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS: A DIVERSIDADE CULTURAL NA UNIVERSIDADE LA SALLE.....	80
5.1 Trajetória analítica e interpretativa	80
5.2 Eixos temáticos	84
<i>5.2.1 A promoção e a proteção da diversidade cultural nos dispositivos legais</i>	<i>85</i>
<i>5.2.2 Significados sobre a diversidade cultural nas narrativas dos gestores</i>	<i>97</i>
<i>5.2.3 A promoção da diversidade cultural nas narrativas dos gestores</i>	<i>100</i>
<i>5.2.4 A proteção da diversidade cultural nas narrativas dos gestores</i>	<i>111</i>
<i>5.2.5 A promoção e a proteção da diversidade cultural na Universidade La Salle: possíveis (in)congruências.....</i>	<i>112</i>
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	118
REFERÊNCIAS.....	127
APÊNDICE A - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DO ESTUDO.....	134
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	136

APÊNDICE C – PRODUÇÃO BIBLIOGRÁFICA ENTRE OS ANOS DE 2019 E 2022

..... 138

1 INTRODUÇÃO: PRESSUPOSTOS SOBRE MEMÓRIA

Esta tese insere-se na Linha de Pesquisa Memória, Cultura e Identidade do Programa de Pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais. Trata-se de um estudo de caso sobre a proteção e a promoção da diversidade cultural, tendo como campo de estudo a Universidade La Salle. A Linha de Pesquisa em questão

[...] acolhe atividades de pesquisa interdisciplinares voltadas para a produção de conhecimentos relativos à memória e cultura em escala local, regional e global e suas relações com: a formação e transformação de identidades coletivas em suas dimensões geracionais, étnicas, territoriais, ambientais, religiosas e políticas; o diagnóstico, inventário, preservação e promoção de patrimônios culturais e naturais bem como de espaços de cultura e de memória; os Direitos Humanos, memória política e memórias traumáticas; gênero, sexualidades e feminismos; a memória e educação em diferentes espaços; a interpretação e compreensão de fenômenos naturais, com ênfase nas representações e imaginários, migrações e diversidade das formas de ocupação; a análise de territórios, conflitos e movimentos socioambientais².

Ao decidir pesquisar sobre diversidade cultural na Unilasalle, sua acolhida, proteção e promoção, escolhi o Programa de Pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais e a Linha indicada por estar mais aderente ao tema escolhido.

A Universidade La Salle - Unilasalle - é uma instituição de Ensino Superior, de identidade Católica e Lassalista, de direito privado, de natureza comunitária e filantrópica, devidamente credenciada junto ao Ministério de Educação (MEC) e aos demais órgãos reguladores da Educação Superior no País. Está amparada pelo Estatuto e Regimento, bem como pelas normas da Sociedade Porvir Científico, sua Mantenedora. Possui autonomia na gestão universitária, e está sediada no Município de Canoas, Estado do Rio Grande do Sul (UNILASALLE, 2020), cujo *campus* pode ser observado na Figura 1.

² UNIVERSIDADE LA SALLE. **Memória Social e Bens Culturais**. Disponível em <https://www.unilasalle.edu.br/canoas/ppg/memoria-social-e-bens-culturais>. Acesso em 25 set. 2022.

Figura 1 – Campus da Unilasalle em Canoas, RS



Fonte: Arquivos da Unilasalle.

Conforme descrito no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2025, a Sociedade Porvir Científico é uma Associação Civil, fundada em 07 de fevereiro de 1908, de direito privado, sem fins lucrativos e econômicos, de caráter educativo, cultural, esportivo, beneficente, filantrópico e caritativo, constituída por religiosos do Instituto dos Irmãos das Escolas Cristãs (Irmãos Lassalettas)³, com sede no Município de Porto Alegre, Estado do Rio Grande do Sul.

A data de 06 de agosto de 1976 é considerada o marco da entrada da Rede La Salle no Ensino Superior no Brasil, por meio do Centro Educacional La Salle (CELES), de Canoas-RS, que foi o precursor da Universidade La Salle. Primeiramente, em 1988, o CELES foi credenciado como Centro Universitário La Salle, e por meio da Portaria Nº 597, de 05 de maio de 2017, foi credenciado à Universidade La Salle, seu *status* atual. (UNILASALLE, 2020).

Nesse processo de transformação, a instituição criou diversos cursos em todos os níveis de ensino, formou milhares de pessoas, realizou eventos e mobilidade acadêmica, contratou e desenvolveu pessoas, implantou projetos sociais, criou núcleos e comissões e, principalmente, promoveu a indissociabilidade do ensino, da

³ A congregação dos Irmãos das Escolas Cristãs foi criada, na França, em 1680, iniciando com escolas para crianças dos segmentos sociais mais desfavorecidos. No Brasil, fundaram escolas de educação básica, criando uma rede que abrange, desde 1976, instituições de ensino superior. Iniciada com o Centro Educacional La Salle de Ensino Superior (CELES), atual Unilasalle. Os membros do Instituto são conhecidos no Brasil como Irmãos Lassalettas.

pesquisa e da extensão. Em 2018, começou a atuar em todo o território nacional por meio da Educação a Distância (EaD), tanto com a oferta de cursos de Graduação quanto de Pós-graduação *Lato Sensu* (PDI, 2020). Neste contexto, as diretrizes institucionais seguem sua visão de futuro e sua proposta de missão, com base em seus valores institucionais para superar os seus desafios:

Visão

Ser Universidade percebida pela excelência acadêmica e pela inovação.

Missão

Promover a formação integral e continuada da pessoa, com inovação e excelência, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, para o desenvolvimento sustentável da sociedade, segundo os princípios cristãos-lassalistas.

Valores

- Inspiração e vivência cristã-lassalista
- Identidade católica e comunitária
- Qualidade e excelência
- Valorização das pessoas
- Colaboração e cooperação
- Ética
- Desafios
- Educação continuada
- Desenvolvimento sustentável
- Empreendedorismo e Inovação
- Trabalho em rede
- Internacionalização

A Universidade La Salle possui objetivos e, entre eles, há o de expansão. Em 2021, alcançou o número de 53 polos de Educação a Distância (EaD), distribuídos pelo território nacional, tendo alcançado a marca de 10 mil alunos, com expressivo crescimento no ensino *on-line*, conforme figura 2:

Figura 2 – Distribuição dos Polos EaD da Universidade La Salle

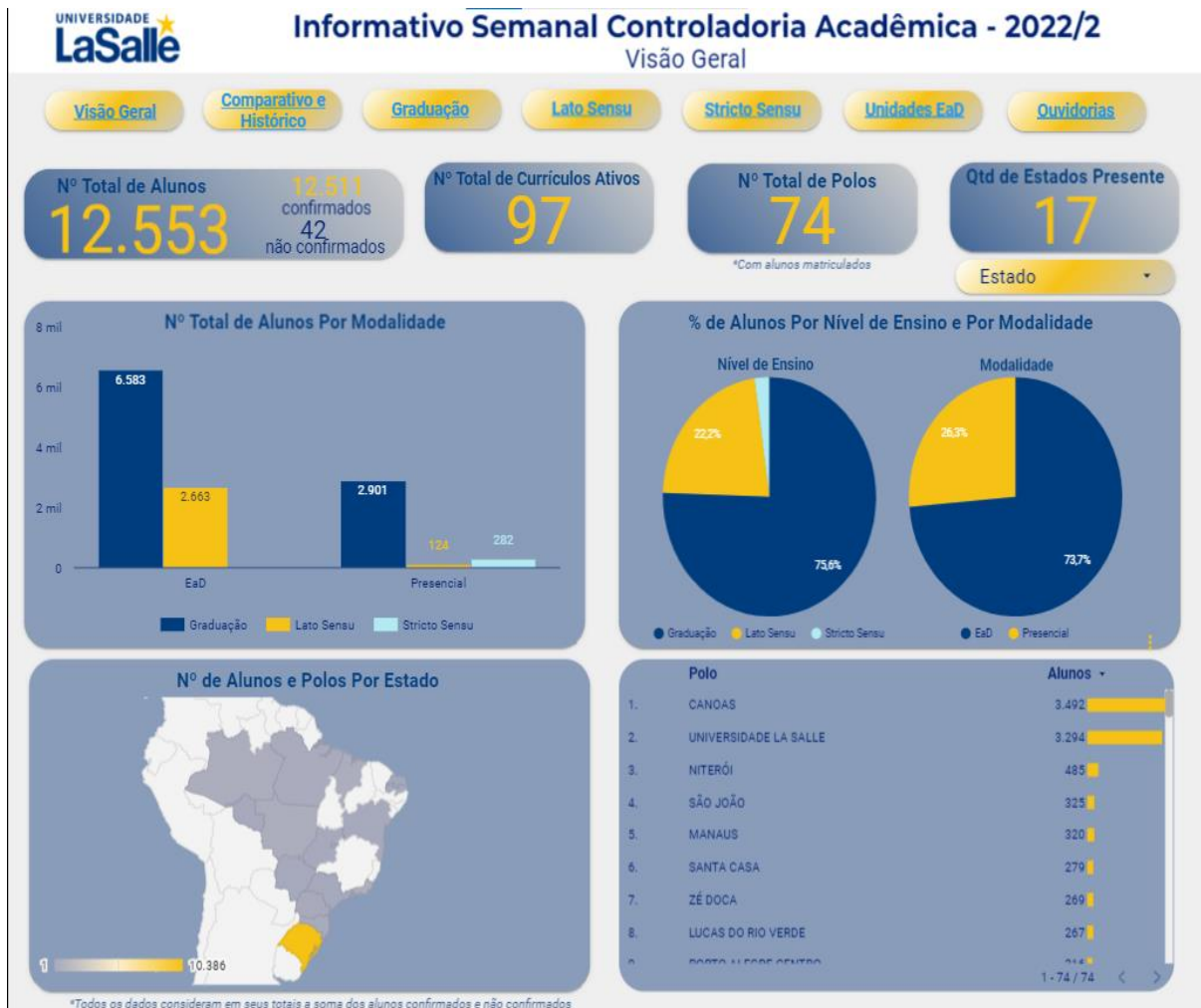


Fonte: Reunião Geral 2021/2 (2021)

Na Figura 2 observa-se que o maior número de polos está localizado no Estado do Rio Grande do Sul, e que existem polos nas localidades onde há a presença de alguma unidade (escola, instituição de ensino superior, unidade assistencial) da Rede La Salle. A Universidade La Salle conta com 536 colaboradores, sendo 387 técnicos-administrativos, 134 professores e 15 estagiários (UNILASALLE, 2022). Esses colaboradores estão distribuídos entre Reitoria, Pró-reitoria Acadêmica e Pró-reitoria Administrativa e suas respectivas diretorias.

Ao todo, a Universidade possui 104 cursos com turmas em andamento na Graduação, Pós-graduação *Lato Sensu* e Pós-graduação *Stricto Sensu*, distribuídos de acordo com o Gráfico 1:

Gráfico 1 – Informativo



Fonte: UNILASALLE (2022).

O Gráfico 1 apresenta os 74 polos EaD, além da Sede Canoas, com seus alunos na modalidade presencial e a distância, totalizando 12.553 alunos. Entretanto, em 2022, em atividade, estão computados apenas 61 polos EaD.

Ao me direcionar à perspectiva da diversidade cultural, considerei ser necessária a compreensão de dois conceitos que se encontram inter-relacionados, a saber: diversidade e cultura. A diversidade remete à ideia do que é diverso, diferente, diversificado, ao passo que a cultura refere-se a “normas de comportamento, saberes, hábitos ou crenças que diferenciam um grupo de outro”. Desse modo, de forma ampla, a diversidade cultural⁴ é o “conjunto de características culturais, observadas em

⁴ Tais conceitos são aprofundados no capítulo denominado Diversidade Cultural: pressupostos e dispositivos legais.

peças circunscritas num mesmo espaço geográfico (país, cidade, região), caracterizadas por costumes, hábitos sociais ou crenças que variam de uma pessoa para outra”. (DICIONÁRIO ON-LINE DE PORTUGUÊS).

Conforme assevera a Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, “A cultura adquire formas diversas através do tempo e do espaço. Essa diversidade se manifesta na originalidade e na pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e as sociedades que compõem a humanidade”. Ela é “fonte de intercâmbios, de inovação e de criatividade, a diversidade cultural é, para o gênero humano, tão necessária como a diversidade biológica para a natureza”. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA [UNESCO], 2002). Portanto, dada a relevância da diversidade cultural para todos os povos e nações, ela “constitui o patrimônio comum da humanidade e deve ser reconhecida e consolidada em benefício das gerações presentes e futuras”. (UNESCO, 2002).

Embora sendo considerado “patrimônio comum da humanidade” e figurando no conjunto de direitos civis, sociais e culturais, a diversidade cultural nem sempre é devidamente respeitada. Evidência disso é a exclusão ou até mesmo o extermínio, ao longo da história, de pessoas e grupos que foram (e continuam sendo) marginalizados e desprovidos, em determinadas situações, do mínimo necessário à dignidade humana.

Tenho ciência de que a efetividade do preconizado nos dispositivos legais, acerca da proteção e da promoção da diversidade cultural, requer mecanismos que viabilizem, no cotidiano, aquilo que eles buscam assegurar. A construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e solidária requer, dentre outros aspectos, a proteção e promoção da diversidade cultural (UNESCO, 2002, 2005). Como apontam Fleury (2000), Ramos (2009), Silva e Vieira (2011), Pabis e Martins (2014), Ortiz (2015), Matte e Santos (2017), no desafio da construção de um mundo melhor, para todos, a educação, as organizações e/ou instituições possuem um papel essencial.

Por meio da educação o ser humano se humaniza. Nas palavras de Charlot (2006, p.15): “A educação é um triplo processo de humanização, socialização e entrada numa cultura, singularização-subjetivação. Educa-se um ser humano, membro de uma sociedade e de uma cultura [...]”. Nesse contexto, as Instituições de Ensino Superior, enquanto *locus* privilegiado de formação, difusão, construção e socialização do conhecimento científico, possuem um compromisso em criar

mecanismos que contribuam para a efetividade da proteção e promoção da diversidade cultural.

Alicerçados nesta convicção, e considerando o campo de estudo, tracei como hipótese mobilizadora desta tese: a efetividade da proteção e da promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle requer a congruência entre o preconizado nos dispositivos legais institucionais e o seu *modus operandi*⁵.

Tendo como base essa hipótese, o problema de investigação é: Como a Universidade La Salle contempla, em seus dispositivos legais, e efetiva, em seu *modus operandi*, a proteção e a promoção da diversidade cultural?

Articulado a problemática investigativa persigo o seguinte objetivo geral: compreender, a partir dos dispositivos legais e das narrativas dos gestores, que atuam nesta instituição, como a Universidade La Salle contempla e efetiva em seu *modus operandi* a proteção e a promoção da diversidade cultural. Os objetivos específicos são:

- a) Analisar os dispositivos legais que orientam o *modus operandi* na Universidade La Salle, descrevendo de que forma estes contemplam a proteção e a promoção da diversidade cultural.
- b) Refletir sobre os conteúdos das narrativas dos gestores que atuam na Universidade La Salle, relativas à proteção e à promoção da diversidade cultural nesta Universidade.
- c) Explicitar as (in)congruências detectadas a partir da análise dos dispositivos legais e dos conteúdos das narrativas dos gestores, relativas à proteção e à promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle.

As justificativas⁶ que conferem relevância ao estudo proposto são descritas no contexto dos procedimentos metodológicos, enfatizando-se as dimensões pessoal-profissional, acadêmico-científica e social.

O fundamento teórico basilar da pesquisa é a diversidade cultural. Nesse sentido, tomei como referência os pressupostos de Hanashiro (2008); Hanashiro e Godoy (2004a, 2004b); Hanashiro e Carvalho (2005) e Pereira e Hanashiro (2010),

⁵ *Modus Operandi* expressão latina que significa a maneira de praticar uma operação ou de desenvolver determinada atividade. Maneira através da qual uma pessoa ou uma associação, empresa, organização ou sociedade, trabalha ou realiza suas ações. Modo utilizado para desenvolver ou realizar alguma coisa; processo de realização. (<https://www.dicio.com.br/modus-operandi>).

⁶ Conferir o capítulo *Procedimentos metodológicos*.

bem como os dispositivos difundidos pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (2002, 2005).

Nessa perspectiva, considerando que o foco da investigação é a diversidade cultural na Universidade La Salle, busco aportes em Chauí (2001, 2005) para a reflexão acerca da Universidade no contexto contemporâneo. Por fim, no que se refere à concepção acerca das instituições, recorro ao estudo de Thiesen (2013). Destaco que, o conjunto de aportes teóricos, que orientam o estudo, foi selecionado a partir da revisão de literatura.

Os dados, coletados por meio da análise documental dos principais dispositivos legais, e que orientam o *modus operandi* na Universidade La Salle e dos conteúdos presentes nas narrativas das entrevistas individuais dos gestores, são categorizados com base na Técnica de Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011) e interpretados à luz da abordagem analítica e interpretativa da hermenêutica. Para tanto, recorri aos pressupostos apresentados por Gadamer (2006), relativos às possibilidades do uso da hermenêutica filosófica para a compreensão dos fenômenos nas áreas das Ciências Humanas e das Ciências Sociais.

Feitas tais considerações, a tese está organizada em seis capítulos. No primeiro capítulo, introduzo a temática investigativa. No segundo, *Memórias sobre a constituição de um pesquisador*, discuto sobre minha trajetória acadêmica e os caminhos que me levaram ao tema de pesquisa. No terceiro, *Referencial Teórico*, apresento os fundamentos teóricos basilares do estudo, focalizando a natureza e o compromisso social da Universidade na contemporaneidade e apresentando alguns pressupostos sobre a diversidade cultural e as memórias sobre sua promoção (ou não) na Universidade. No quarto capítulo, *Procedimentos Metodológicos*, caracterizo o estudo; descrevo as justificativas que conferem relevância pessoal-profissional, acadêmico-científica e social à pesquisa; apresento o problema, os objetivos e a tese da investigação e situo o percurso percorrido para a efetivação da investigação em pauta. No quinto capítulo, *Análise e interpretação dos dados: a diversidade cultural na Universidade La Salle*, faço uma incursão analítico-interpretativa dos dados coletados, tendo como eixos balizadores a tese, o problema, os objetivos estabelecidos, o diálogo com os fundamentos teóricos e o meu olhar como pesquisador. Por fim, no sexto e último capítulo apresento as *Considerações Finais* e, posteriormente, listo as referências utilizadas no corpo do texto bem como apresento os apêndices.

2 MEMÓRIAS SOBRE A CONSTITUIÇÃO DE UM PESQUISADOR

Optei por iniciar este capítulo narrando a minha trajetória, e que possibilitou me constituir como pesquisador. Entendo que nos tornamos professores, pesquisadores, gestores, em um percurso no qual se entrecruzam vivências pessoais e profissionais decorrentes das interações que se estabelecem com o meio físico e social.

Embora utilize a primeira pessoa no decorrer dos capítulos que compõem a tese, acredito que a realização do estudo contemplou várias vozes que contribuíram para a (re)construção das minhas concepções e da reflexão sobre os pressupostos utilizados que embasaram a investigação, a análise e interpretação dos dados e as considerações finais. Mesmo que essas vozes, por vezes, não apareçam referenciadas de forma explícita, certamente muitas delas estão dotadas de estabilidade e constituem meu repertório de concepções e pressupostos. Ao discorrer sobre minhas lembranças, partilho aquelas que reforçam sentimentos afetivos de pertencimento, que estabelecem pontos de referência e que têm organizado minha vida. Trata-se de um trabalho de memória que não pode ser separado da organização da existência.

Eu nasci em 30 de maio de 1969, às 6h15min, conforme consta na minha certidão de nascimento e na memória de meus pais. O nascimento de um filho, geralmente, é considerado um momento especial na vida de uma família. Contudo, não sei se era um fato tão romantizado, especialmente para a minha mãe, pois nasci de parto natural com quase 5 quilos, o que rendeu alguns transtornos. Apesar disso, gosto de pensar no ano de 1969 como um ano especial e de acontecimentos únicos, que mudaram a visão que se tinha na época sobre o mundo e sobre os direitos humanos (e porque não dizer a visão da minha própria família); a chegada dos astronautas estadunidenses Edwin Aldrin Jr., Neil Armstrong e Michael Collins pela primeira vez ao solo lunar (fato ainda questionado por alguns); a Revolta de *Stonewall*, que falarei mais no decorrer deste memorial, um fato que se deu em um momento específico da história americana, marcando o início dos movimentos pelos direitos da comunidade LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, *Queer*, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e outras orientações sexuais e identidades de gênero diferentes da heterossexual), à qual pertenço.

Sim, sou um homem gay e esse fato também mudou a forma como a minha família percebia a diversidade, além da cor da pele, da condição social e de outros marcadores, aceitos muitas vezes como vontade de Deus. Acho que nunca foi fácil

para eles, e nem para mim, que tive que usar, por credence, enxoval cor de rosa⁷, mas a gente sobrevive ao primeiro soco do irmão mais velho, quando cheguei em casa e fui apresentado a ele. Ali foi marcado o início de uma guerra entre irmãos que durou até a adolescência, e de muitos enfrentamentos que eu teria com o meu “armário”, o meu reconhecimento como homossexual, o processo de aceitação, negação, e todo o preconceito que vinha dos outros.

Sou o segundo filho - de um total de dois filhos - de um casal heterossexual, branco, de classe pobre, que vinha de família fora do padrão da época, considerado como ideal: meu pai era fruto de uma relação extraconjugal da minha avó, tendo sido criado pela avó materna dele na região serrana do Rio Grande do Sul; minha mãe era fruto de um casamento forçado da minha avó com um primo irmão, que não durou mais de três anos, e rendeu o primeiro divórcio na família, resultando na ida da minha mãe para a casa de uma tia. Meus pais se conheceram quando moravam, em um mesmo terreno, em casas de aluguel, em São Leopoldo, no Rio Grande do Sul. Meu pai trabalhava na indústria calçadista. Minha mãe, em sua adolescência, cuidava da casa e do irmão, para a minha avó trabalhar. Sempre ouvi a história de que o namoro foi dificultado, ao máximo, pela minha avó materna, superprotetora, e eles resolveram fugir para Bagé, no RS. Antes disso, meu pai com seus 23 anos impôs uma condição: minha mãe teria que largar os estudos e seu sonho de ser professora para “namorar com ele”. E, assim, ela o fez. Depois de seis meses voltaram da fronteira para São Leopoldo, no RS, e casaram: ela com 17 anos e ele com 24 anos. Ali começou a história de dois jovens que fizeram um juramento: constituir uma família estruturada.

Meu pai tinha os seguintes sonhos: formar uma família, ter uma casa própria e se aposentar. Minha mãe sempre foi considerada “do lar”, mas, na verdade, fez muita faxina na casa da mãe dela, de um casal de amigos e até mesmo do irmão, para ter renda própria. Meu pai, que faz questão de esquecer esta parte da história, sempre trabalhou na indústria, de simples operário à chefia de seção, e se aposentou aos 47 anos de idade. Hoje, está com 83 anos. Consegui aposentar minha mãe aos 60 anos de idade, pois paguei a contribuição social durante 15 anos, por orientação do meu

⁷ Conforme Baliscai (2020) “Demonstram-se indícios de que, antes do século XX, no ocidente, fora comum identificar meninos de rosa e meninas de azul. Posterior ao século XX, porém, as identificações cromáticas passaram a ser inversas, isto é, o azul foi associado às masculinidades e o rosa, às feminilidades”.

pai. Ela usufruiu desse benefício durante 10 anos, pois faleceu aos 70 anos, sendo que já faz seis anos do seu falecimento.

É incrível pensar que quando passamos a fazer parte desse mundo que conhecemos, tantas outras pessoas já existiram antes da nossa chegada. Nascemos e somos inseridos em um contexto sociocultural, político, econômico, e nos tornamos produtores de cultura e influenciados por ela. Vamos aprendendo e convivendo com costumes, crenças, tradições, ritos e modos de ver, compreender, ser e interagir com o mundo, seja ele físico ou social. Penso nos privilégios que eu tive, mesmo sendo pobre (e naqueles que não tive também): sou branco, num país considerado racista; sou homem, numa sociedade machista; não tenho deficiência física e nem mental num mundo com pouca acessibilidade; fui criado em uma família estruturada, católica (não praticante), e que me fez sentir culpa quando o desejo pelo mesmo sexo começou a despertar.

Tínhamos casa própria quando nasci, frequentei escola e fui educado e amado pela minha mãe. Meu pai, até hoje, tem uma forma diferente de demonstrar afeto. Fui um bom aluno, apesar de quase ter sido reprovado na primeira série da educação básica por falar demais e prestar atenção de menos. Apesar de não jogar futebol, não ser namorado, não tinha trejeitos considerados femininos e esta condição me rendia privilégios de não sofrer *bullying* na escola. Fui líder da turma, melhor companheiro (com premiação), estudioso e com boas notas. A vida parecia mais leve, apesar das brigas que eu vivenciava em casa entre meus pais. Ele era machista e ciumento, e ela, um ser de luz na vida de todos. Até o dia em que meu pai ficou desempregado e me senti na obrigação e na necessidade de buscar trabalho. Em meio a tudo isso, a vida fora da minha própria bolha acontecia.

Antes de nós, muitas histórias foram construídas; feitos históricos; avanços científicos e tecnológicos; lutas travadas; seres humanos dizimados. A diversidade, característica de qualquer forma de vida, tem sido tratada como exceção, mas ela é a regra. Sem a pretensão de construir um levantamento histórico, que está fora do escopo deste capítulo, acredito que seja importante evidenciar alguns marcos da história mundial e nacional em prol dos direitos humanos, da diversidade cultural, do combate ao preconceito e à discriminação, na busca de um ideal de justiça social.

Volto ao ano do meu nascimento, quando uma ativista, mulher trans, negra e *drag queen* - Marsha -, foi uma das líderes da Revolta de *Stonewall*, em 1969. A história de Marsha Johnson (1945-1992) é apresentada ao grande público no

documentário “A Morte e a Vida de Marsha P. Johnson”. Só tomei conhecimento dele em 2017, quando foi lançado. O que chama a atenção, além da intersecção de marcadores sociais, desse ícone do movimento pelos direitos da comunidade LGBTQIAP+, é o período da história em que ela viveu. Coincidentemente ou não, seu nascimento foi na década de 1940, quando foi promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim como seu ativismo ganhou destaque na década de 1960, principalmente no movimento conhecido como a Revolta de *Stonewall*, em 1969, mesmo ano do meu nascimento, que possui um simbolismo das lutas que eu daria início; e sua morte, em 1992, década em que há um forte movimento mundial pela diversidade nas organizações.

Em 1948, a Declaração Universal pelos Direitos Humanos, adotada pela Organização das Nações Unidas, traz em seu artigo 2º o seguinte texto:

Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. (ONU, 1948)

Um dos principais movimentos pelos direitos da comunidade LGBTQIAP+ teve início em 28 de junho de 1969, quando a polícia de Nova Iorque, nos Estados Unidos, tentou interditar o bar *Stonewall Inn*, frequentado pelo público gay. A repressão policial era comum naquela época, já que ser homossexual ou simplesmente não ser heterossexual, era considerado crime em muitos estados norte-americanos. Na ocasião, frequentadores da região do bar *Stonewall Inn* reagiram atirando pedras e garrafas em direção aos policiais, com o protagonismo das ativistas trans Marsha Johnson e Sylvia Rivera. O evento, que foi conhecido como A Revolta de *Stonewall*, é considerado um dos símbolos da luta LGBTQIAP+ e marco importante para a construção da noção de orgulho, representatividade e luta por direitos. O dia 28 de junho passou a ser consagrado como o "Dia do Orgulho LGBTQIAP+".

Já no final da década de 1970, no Brasil, durante o período de Ditadura Militar (1964-1985), a primeira onda do movimento político homossexual, no cenário nacional, é marcada pela fundação do Grupo Somos, em São Paulo. Já no início dos anos 1980, com o processo de redemocratização do Brasil, a epidemia do HIV-AIDS é muito bem retratada na série *Pose*. Dentro da comunidade LGBTQIAP+, nos Estados Unidos, surgem organizações importantes para as conquistas de direitos civis

e a luta contra a homofobia como o grupo Triângulo Rosa (1985 a 1988); Grupo Gay da Bahia (1980), atuante até o presente ano de 2022 e o grupo Atobá (1986). No ano de 1985, o Conselho Federal de Medicina do Brasil passa a desconsiderar o artigo 302.0, da Classificação Internacional de Doenças (CID), que tratava como doença e definia a homossexualidade como desvio e transtorno sexual. A volta da Democracia ao Brasil resultou na promulgação da Constituição Federal de 1988, definindo em seu artigo 3º, inciso IV, que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é “Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Em 1989, foi promulgada a Lei 7.716, conhecida como Lei Caó, que define a punição para "os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional". Dentre esses crimes estão: impedir o acesso de uma pessoa devidamente habilitada a um cargo público, ou negar emprego na iniciativa privada, podendo render penas de dois a cinco anos de reclusão.

Os anos 1990 chegam com a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei Nº 8.213/91) e, também, trazendo a “terceira onda” do movimento político homossexual no Brasil, como resultado da multiplicação de grupos ativistas e parcerias de muitos destes grupos com o Governo, como a fundação da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT), em 1995. Houve a consolidação do movimento LGBT e a consagração das Paradas do Orgulho LGBT em todo território brasileiro, anunciando um novo século, com os mesmos desafios de inclusão, mas com grupos mais organizados para lutar pelos seus direitos. Tanto é que em 2004, a partir de uma série de discussões entre o Governo Federal e a sociedade civil organizada, foi lançado o Programa Brasil Sem Homofobia, que foi o primeiro programa governamental específico para a população LGBT. O objetivo do programa era promover a cidadania e os direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT), a partir da equiparação de direitos e do combate à violência e à discriminação. No ano de 2006 é aprovada a Lei Nº 11.340, de 07 de agosto, conhecida como Lei Maria da Penha, para combater e punir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

Muitas outras conquistas aconteceram, desde campanhas publicitárias até o surgimento de protagonistas negros e LGBTQIAP+ em novelas e telejornais, a união estável para pessoas do mesmo gênero, a realização de conferências e debates públicos sobre diversidade, a implantação de políticas públicas para a comunidade

LGBTQIAP+, o reconhecimento do nome social em escolas e Universidades, o tão combatido casamento civil para pessoas do mesmo gênero, a eleição de maior números de políticos negros, mulheres, pessoas com deficiência e LGBTQIAP+ tanto nas eleições de 2018 e 2022, no Brasil; assim como a ascensão, na cena cultural brasileira, de artistas como as cantoras trans Pablo Vittar, Lineker e Glória Groove. A diversidade, mesmo que muitas vezes silenciada, começou a ser mais vista e falada e, também, a incomodar os conservadores.

Em meio a tudo isso eu me reconheci, amadureci e me transformei em um profissional. Mas a minha trajetória profissional iniciou em 1984, junto a uma empresa seguradora gaúcha, já extinta, com o cargo/função de *office boy*. Essa empresa possibilitou a realização de um sonho - entrar em uma universidade - uma vez que oferecia incentivo à formação dos funcionários.

No ano de 1987, aos 17 anos, eu optei em cursar o ensino superior e escolhi o curso de Administração - Habilitação em Comércio Exterior. Em 1990, comecei o meu primeiro estágio na área de comércio exterior na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), em São Leopoldo, RS. Fui alocado no Setor de Importação de uma empresa prestadora de serviços em comércio exterior e, após três meses de estágio, fui efetivado como auxiliar de importação. Em 1991, concluí o curso, recebendo destaque acadêmico, e tendo como tema de pesquisa do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) o uso da embalagem nas exportações brasileiras.

Depois de dois anos pedi demissão, e aceitei o convite para trabalhar em outra empresa do mesmo segmento, mas pertencente a um grupo empresarial. Com cinco anos de carreira, ingressei como operador logístico, prestando serviços para inúmeras empresas, consolidando minha carreira ao assumir a gerência de uma unidade de negócios e um cargo representativo no comitê de liderança da empresa.

Em 1999, após coordenar o processo de implantação do Sistema de Garantia da Qualidade, e garantir a obtenção da certificação ISO 9002 para a empresa que eu atuava, senti a necessidade de voltar a estudar e tentei, sem sucesso, ingressar no Mestrado Profissional em Administração de Serviços da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Não fui aprovado por não possuir Especialização e porque o objetivo maior era uma pesquisa aplicada à prática de uma empresa de serviços. Não desisti da minha formação continuada e, em 2000, cursei a Especialização em Administração de Serviços, também pela mesma instituição que fiz a minha

graduação, Unisinos. No mesmo ano, realizei um sonho da juventude e iniciei minha carreira docente: eu me tornei professor do ensino técnico em comércio exterior.

A monografia realizada, na época, se resumiu a um trabalho sobre *marketing* de serviços, realizando um estudo de caso sobre a empresa que atuava naquele período. Mesmo antes de concluir a Especialização, fui contratado para lecionar uma disciplina de Comércio Internacional no Curso Técnico de Comércio Exterior da Fundação Evangélica de Novo Hamburgo, no RS.

Em 2001, fui contratado para lecionar no Centro Universitário La Salle, em Canoas (RS), para o curso de Comércio Exterior e, posteriormente, para o curso de Administração de Serviços, da mesma instituição. No período em que estive vinculado à instituição - de 2001 até 2007 - orientei Trabalhos de Conclusão de Curso, sendo professor homenageado e paraninfo em formaturas.

Em 2007, comecei a trabalhar em uma *trading company*⁸, em Florianópolis (SC) e, em 2012, fui transferido para uma filial na cidade de São Paulo. Em 2013, optei por retornar ao Rio Grande do Sul e mudei de segmento de atuação: deixei o Comércio Exterior para trás e passei a atuar no segmento educacional, como professor e gestor.

Ainda em 2013, ingressei no Mestrado Profissional em Memória Social e Bens Culturais do Centro Universitário La Salle. No mesmo ano, ocorreu a 9ª Bienal do Mercosul, fato que aguçou minha curiosidade sobre o processo de importação de obras de arte, uma vez que, no passado, havia prestado serviços de assessoria aduaneira e logística internacional para a Fundação Bienal de Artes Visuais do Mercosul (FBAVM). Optei pela temática da gestão do conhecimento e, em 2016, defendi minha dissertação de Mestrado. Por se tratar de um mestrado profissional, o produto que desenvolvi foi a realização de uma Especialização em Curadoria em parceria com a FBAVM.

Em 2014, após um ano de trabalho, fui nomeado coordenador de Pós-graduação *Lato Sensu*. Em 2016 recebi outro desafio: a Extensão Universitária. Em 2018 fui promovido a um cargo de direção, assumindo a nova Diretoria de Extensão e Pós-graduação *Lato Sensu*. Ainda, em 2018, a partir de um *insight* de (co)criação de um curso de Pós-graduação *Lato Sensu* - MBA em Diversidade e Práticas

⁸ Trading Company ou Empresa Comercial Exportadora, para os efeitos de que trata o Decreto-Lei nº 1.248, de 29 de novembro de 1972, são as empresas que obtiveram o Certificado de Registro Especial, concedido pelo DENOC, em conjunto com a RFB.

Inclusivas nas Organizações - conheci empresas, coletivos e ativistas que lutam pela diversidade nas organizações e na própria sociedade.

Este é um projeto que me enche de orgulho, pois tudo começou com a provocação de uma colega sobre temáticas que poderíamos desenvolver alinhadas às tendências do mundo do trabalho. A diversidade nas organizações tomou corpo na década de 1990, no Brasil, pelas empresas multinacionais e, desde meu retorno para a Educação, em 2013, cada vez mais se falava nos desafios de promover a diversidade no meio empresarial. Foi quando se observou que não havia uma formação específica, em nível de especialização, para a implantação de práticas inclusivas nas organizações. Convidamos uma jovem doutora, que já pesquisava a temática, para escrever o projeto pedagógico. Entretanto, era a visão de quem estava na academia e precisávamos da validação de quem estava na ponta, no dia a dia, das empresas, dos coletivos. Assim, resolveu-se reunir um grupo de pessoas, com representatividade, para discutir o projeto.

Reunimos coletivos, ativistas, empresas, pesquisadores e foi uma troca rica que rendeu o lançamento do primeiro MBA, com o objetivo de não apenas discutir os desafios da diversidade nas organizações, mas de como fazer a inclusão, constituir uma realidade, não só nas empresas de grande porte, mas, principalmente, em empresas de pequeno e médio porte e até mesmo naquelas consideradas mais conservadoras. A primeira turma reuniu 30 alunos que representavam uma diversidade até então não vivida pela própria Universidade: pessoas trans, pessoas com baixa visão, com deficiência física, gays, lésbicas, bissexuais e pessoas em situação de vulnerabilidade financeira.

O corpo docente também era representativo: em quantidade de homens, mulheres, brancos, negros, pessoas com deficiência e a orientação sexual. Era importante manter a coerência da proposta e, por isso, foram oferecidas bolsas integrais para promover a inclusão de pessoas trans e de pessoas em vulnerabilidade financeira. Contudo, os aprendizados não se limitaram aos alunos, pois professores tiveram de aprender a trabalhar com alunos diversos, com experiência em diversidade em diferentes contextos empresariais, e a Universidade precisou aprender a lidar com situações, desde como preparar um evento inclusivo, com mesas em altura adequada para que todos pudessem alcançar os alimentos, até como aproximar a teoria da prática.

Em 2019, mesmo com o forte posicionamento do Governo Federal rumo ao conservadorismo, surgiu a oportunidade de aproximar a Universidade à causa LGBTQIAP+, por meio de adesão ao grupo apartidário, sem fins lucrativos, *Pride Connection*⁹.

Esses movimentos, no âmbito acadêmico, fizeram parte de outros movimentos institucionais em prol da diversidade cultural, como pesquisas, eventos, e campanhas de *marketing*. Por esses motivos, surgiu o interesse em pesquisar um aspecto humano e com importância social para uma instituição de educação superior, de identidade Católica e Lassalista, de direito privado, de natureza comunitária e filantrópica: Analisar se a Universidade La Salle pode ser considerada uma instituição inclusiva.

Após ter cursado disciplinas como aluno especial do Programa de Pós-graduação em Educação (PPGE) da Universidade La Salle, ainda em 2019, optei em ingressar como aluno regular no Doutorado do Programa de Pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais desta mesma Universidade. Desta vez, o desafio da pesquisa não era mais a gestão, mas, sim, a diversidade cultural. Isto porque, enquanto gestor, funcionário, professor, observava que o mundo lá fora parecia estar mudando mais rápido do que o mundo dentro da própria Universidade, que, para mim, era o espaço em que todas as vozes deveriam aparecer.

Presenciei ações importantes acontecendo na instituição em prol da diversidade, mas eram movimentos de determinados grupos, pessoas, que não eram continuados e sequer institucionalizados, com raras exceções. Também escutava (e ainda escuto) expressões e falas preconceituosas, que muitas vezes são em forma de brincadeiras e outras disfarçadas de meritocracia. Ainda, por também me deparar com uma preocupação excessiva em atender a cota de PCD, para evitar a multa imposta pelo Ministério do Trabalho, mas não em promover a inclusão. Também a pouca representatividade de pessoas negras seja no corpo docente e, principalmente, nos cargos de gestão; e a não reposição de mulheres em cargos de alta gestão, ou seja, a evidência de uma cultura dominante que é branca e masculina imperando de forma explícita.

⁹ *Pride Connection* Brasil (2014) é uma rede de empresas que busca promover espaços de trabalho mais inclusivos, diversos e seguros para LGBTQ+ e tem como objetivo também, gerar laços entre as empresas e os talentos que compõem o grupo. O movimento teve início no México, em 2014, quando diversas organizações decidiram criar uma rede de colaboração para apoiar a população LGBTQ+ no mercado de trabalho. Em 2016, o grupo foi trazido ao Brasil e o primeiro capítulo nacional foi criado em SP, onde mantém atividades e encontros bi-mensais.

Observei, também, a não existência de pessoas trans no quadro de funcionários, quando iniciei esta pesquisa, a observação da falta de diretrizes claras para promover a inclusão, assim como de profissionais especializados para tal. Também, há a existência de uma crença (ou mito) de que o carisma lassalista, o acolhimento, são suficientes para promover a diversidade cultural. Da mesma forma, tem-se a não existência de ações afirmativas para promoção da diversidade cultural. Enfim, eram e ainda são tantas inquietações que me fizeram chegar até aqui, principalmente por entender o papel transformador de uma Universidade na vida das pessoas, na comunidade e na sociedade - não dá para fazer de conta que estamos fazendo a nossa parte. Ao mesmo tempo, existe um silêncio, talvez uma estratégia institucional, lembrando Pollak (1989) de gerir a memória do que se faz na Universidade.

Estou falando de uma instituição com mais de 340 anos de tradição, de lutas pelos mais pobres, presente em todos os continentes, que já sofreu preconceitos e que, muitas vezes, reproduz o próprio sistema da cultura dominante. Não há mais tempo para deixar a inclusão acontecer de forma natural. A diversidade está posta, e exige coragem, audácia e, principalmente, urgência. Este é o meu desafio: provocar e trazer a realidade para a mesa de debate.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo discorro sobre os fundamentos que embasam este estudo. Dessa forma, ele está organizado em três seções, a saber: a natureza e o compromisso social da Universidade na contemporaneidade; pressupostos teóricos e dispositivos sobre a diversidade cultural; considerações sobre memória social e trabalho de memória. Em cada uma dessas seções, apresento uma visão geral acerca das dimensões em tela, tendo por base a revisão de literatura realizada.

3.1 A natureza e o compromisso social da Universidade na contemporaneidade

Em consonância com a Constituição Federal da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996), apresenta, no artigo 43, as seguintes finalidades da educação superior:

I. estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo; II. formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua; III. incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive; IV. promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação; V. suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração; VI. estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade; VII. promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição. (BRASIL, 1996).

Destaco, dentro desse conjunto de finalidades, o estímulo à criação cultural; a criação e a difusão da cultura; a divulgação de conhecimentos culturais; o aperfeiçoamento cultural, e a difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural. Diante do exposto, assinalo a natureza sociocultural da Universidade.

No que se refere à categoria administrativa das Instituições de Ensino Superior (IES), o Decreto Nº 3860, de 9 de julho de 2001, dispõe sobre a organização do ensino superior, a avaliação de cursos e instituições, dá outras providências, e as categoriza

em: a) públicas, sendo estas mantidas pelo poder público e gratuitas; ou b) privadas, as quais são mantidas por pessoas físicas ou jurídicas de direito privado (Artigo 1º, alíneas I e II), podendo ser estas com ou sem fins lucrativos. As IES sem fins lucrativos podem ser comunitárias (possuem uma entidade mantenedora com representantes da comunidade); confessionais (possuem uma orientação confessional) e filantrópicas (que prestam serviço à população em caráter complementar às atividades desenvolvidas pelo Estado). (BRASIL, 2001)

As universidades, de acordo com o Artigo 8º do Decreto Nº 3860, de 9 de julho de 2001 (BRASIL, 2001), “caracterizam-se pela oferta regular de atividades de ensino, de pesquisa e de extensão”, sendo que

§ 1º [...] as atividades de ensino previstas [...] deverão contemplar [...] programas de mestrado ou de doutorado em funcionamento regular e avaliados positivamente pela Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior – CAPES.

§ 2º A criação de universidades especializadas, [...] dar-se-á mediante a comprovação da existência de atividades de ensino e pesquisa, tanto em áreas básicas como nas aplicadas [...].

§ 3º As universidades somente serão criadas por credenciamento de instituições de ensino superior já credenciadas e em funcionamento regular, com qualidade comprovada e m avaliações coordenadas pelo Ministério da Educação.

A universidade é uma instituição que possui uma natureza social em que o espírito científico e o pensamento reflexivo devem permear a formação e a inserção dos futuros profissionais, mobilizando-os a serem protagonistas na construção da sociedade. Thiesen (2013) apresenta um conjunto de traços que caracterizam as instituições sociais, os quais descrevemos no Quadro 1.

Quadro 1 – Traços que caracterizam as instituições sociais

TRAÇOS	DESCRIÇÃO
Exterioridade	As instituições possuem uma realidade exterior e, portanto, estão fora do indivíduo.
Interioridade	As instituições se tornam parte do “eu social”. As pessoas experienciam práticas, constroem, modificam e desconstroem as instituições.
Objetividade	As instituições são experimentadas em sua realidade, “como algo que existe objetivamente”.
Coercitividade	As instituições são coercitivas, ou seja, ditam normas e exercem poder sobre os indivíduos.
Resistência à mudança	As instituições são resistentes a mudanças pois temem que os saberes que desejam reproduzir para a sua manutenção sejam afetados. Apesar disso, mesmo que às vezes não seja perceptível, as instituições estão sempre em mudança, as quais não são provocadas por indivíduos isolados.
Reprodutibilidade	As instituições estabelecem mecanismos de controle social, indicando regras e padrões de conduta que viabilizem seu funcionamento e as suas funções reprodutoras.

Legitimidade	As instituições, ao reivindicarem os seus direitos de legitimidade, expropriam e desinstitucionalizam determinados saberes.
Seletividade	A instituição tem suas verdades, veiculadas pelos seus discursos, produz memórias e oculta àquilo que deve ser mantido em silêncio.
Historicidade	A instituição tem sua história, por vezes, que antecede a vida e continua após a morte dos indivíduos. Essa história se preserva por meio da cultura institucional, das memórias, dos documentos e dos comportamentos partilhados por aqueles que as integram.
Temporalidade	A instituição visa sua manutenção. Portanto, sempre volta as suas fontes e origens.
Conflitualidade	Os conflitos interindividuais e interinstitucionais estão presentes em todas as instituições.
Socialização	As instituições só têm sentido se estiverem a serviço da sociedade.

Fonte: Síntese realizada pelo autor com base em Thiesen (2013, p. 190-198).

Nez (2014) enfatiza que não é possível comparar uma Universidade às demais instituições da sociedade, principalmente ao considerar o seu tipo de atividade, o seu papel social e, principalmente, o seu desafio de articular ensino, pesquisa e extensão.

A Universidade - independente do seu *status* e grau de interação com a comunidade - interfere e interage com todos os segmentos desta rede, construindo e ressignificando o que se conhece como sociedade contemporânea. O seu “compromisso com o passado na preservação da memória; com o presente na geração, sistematização, disseminação do conhecimento e na formação dos profissionais; e com o futuro na prospecção do desenvolvimento social” (NEZ, 2014, p. 133-134).

Na trama social, as universidades ocupam um papel de destaque ou deveriam ocupá-lo por estarem no topo da hierarquia do sistema de ensino (CASTELLS, 2000). A importância da universidade reflete-se no pensamento de Fávero (1980, p. 16), ao afirmar que a “Universidade não está fora da história de um país; tampouco é toda a história”. Contudo, é preciso entender o que ela quer transmitir e, para tanto, é preciso escutá-la.

Por isso, as universidades brasileiras públicas, privadas ou comunitárias devem ser consideradas como uma “fonte crítica da equalização de oportunidades e da democratização da sociedade, ampliando a igualdade de oportunidades para as pessoas” (JACOBI *et al.*, 2020, p. 80). Não se fala apenas de crescimento econômico, mas de transformações sociais e, principalmente, da redução das desigualdades sociais. Para os autores a Universidade:

[...] tem o permanente desafio de desenvolver novas culturas, sendo um agente de renovação cultural e inovação cultural ligada às novas formas de vida que prevalecem no século XXI, acompanhada pelas transformações

tecnológicas, sociais e culturais. Na economia global do conhecimento, a produção de conhecimento e a inovação tecnológica tornam-se as forças produtivas mais importantes, e isto demanda a permanente interlocução de um sistema nacional de pesquisa composto por universidades, setor privado e centros públicos de pesquisa, de forma a garantir que um país possa realmente participar da economia global do conhecimento. (JACOBI *et al.*, 2020, p. 80)

Todavia, mesmo a educação tendo o poder de transformação de uma realidade, é comum que instituições de ensino superior busquem a homogeneização e reproduzam a cultura dominante, perpetuando os privilégios da sociedade e garantindo sua aceitação e sobrevivência (HAONAT, CASTRO, 2020). Santos (2020) afirma que a sociedade é permeada por preconceitos, tabus e padrões e que as pessoas, que também fazem parte da instituição, trazem consigo comportamentos e crenças de rejeição a tudo o que é diferente, que não converge com os interesses e pensamentos do grupo aos quais pertencem ou da própria instituição.

Chauí (2003) defende que uma instituição faz emergir e até mesmo consolida o seu caráter universal (seja ideológico ou democrático), tendo a sociedade como fonte de normas e valores. Posicionando as universidades nesta categoria, essas não poderiam, por sua vez, “simplesmente dar as costas para o campo social e político em que estão inseridas e se desvencilhar de todo controle ou interrogação público.” (COSTA, 2017, p. 158). Lógica inversa de uma organização que, conforme Costa (2017, p. 158), “se define como uma prática social orientada pela instrumentalidade” e aqui há uma convergência com o que Ortiz (2015) alerta em relação à diversidade cultural, que é abordada pelas organizações.

Uma organização tem foco interno, na produtividade, nos indicadores, em objetivos específicos, sendo regida pela lógica da Administração. A crítica de Marilena Chauí (2003) não é foco desta pesquisa; entretanto faz refletir sobre as transformações ocorridas, no século XX, nas universidades brasileiras, principalmente quando estas se rendem à burocracia, à operação e se afastam do campo democrático e, principalmente, da sociedade.

Além do desafio legal e de mercado, as universidades estão em constante dilema, seja pelos pontos criticados por Chauí (2003) - olhar para si ou para a sociedade - como se houvesse apenas uma escolha, ou pelas próprias transformações da sociedade como já enfatizadas anteriormente. Por isso, para compreender a complexidade do termo ou da instituição denominada Universidade, e o seu papel no contexto político-social, deve-se entender, primeiramente, o

funcionamento das suas relações e como a sociedade está estruturada (WANDERLEY, 2010).

Existem formas diferentes de compreender o lugar (ou o papel) da universidade. De um lado, há os defensores de que o papel central dessa instituição é a criação e difusão de conhecimento e saberes. Por outro lado, existem aqueles que consideram a universidade um aparelho ideológico do sistema capitalista (WANDERLEY, 2010). É uma visão extremista, que impõe à universidade um papel de cumplicidade na manutenção de privilégios, contribuindo para a sustentação da classe dominante e do próprio sistema. Sob este ponto de vista, defende-se que a estrutura interna da universidade sofre influência direta dos fatores ambientais, sejam eles: sociais, econômicos ou políticos. (WANDERLEY, 2010).

Também é possível falar sobre um grupo que “crê na educação como mola propulsora da mudança social e do desenvolvimento, e chega a supervalorizá-la” (WANDERLEY, 2020, p. 9). Dentro dessa visão, está a crença de que as universidades são as únicas detentoras do poder das informações e dos conhecimentos necessários para a manutenção dos sistemas sociais. Wanderley (2020) identifica, ainda, o último grupo de críticos da universidade, que a consideram como uma instituição ultrapassada e que deve ser repensada.

A universidade há muito tempo deixou de ser reconhecida como a única possibilidade de acesso e/ou criação de conhecimento. Entretanto, não se pode deixar de admitir que ela é um lugar singular para acesso à diversidade cultural e às várias ciências e áreas do conhecimento. Assim, a universidade precisa se posicionar e ter a sua própria identidade, refletindo o atual contexto da sociedade nacional. (WANDERLEY, 2010).

O lugar de destaque que a universidade tem ou deveria ter na sociedade, deve-se ao fato dela ser a instituição social responsável em formar os profissionais de nível superior como bacharéis, licenciados e tecnólogos demandados pela própria sociedade. Além disso, a universidade estabelece vínculos com as empresas e o governo, consolidando o modelo de tripla hélice. Com isso, a universidade contemporânea tem atuado na manutenção do sistema e das classes dominantes, mas podendo incorporar um caráter democrático e atuar na transformação social. Para tanto, a instituição deve ter autonomia, promovendo a diversidade cultural, o pluralismo de ideias e a liberdade de pensamento. A universidade contemporânea

aponta Wanderley (2010), é muito mais do que processos, têm compromissos para com a sociedade na qual está inserida.

E nesta construção de uma nova história, defendida por Chauí (2001), a Universidade não passou isenta dos efeitos da globalização. Este fenômeno "tem levado o mundo ao contato com dimensões complexas, ampliando os horizontes da sua compreensão, o que se torna um grande desafio da vida social contemporânea." (ALEXANDRE, 2015, p. 79).

Com isso, o caráter de universalidade, difundido por Chauí (2001) não pode ser entendido aqui como forma de padronização, mas, sim, de inclusão. Para Ortiz (2015, p. 10), a globalização gerou um paradoxo para a sociedade. Se de um lado este fenômeno, ou como o próprio autor menciona, essa "situação histórica" reduziu distâncias, e aqui não se fala somente do distanciamento físico, entre as pessoas; por outro lado, a universalidade prometida, ou desejada, principalmente no âmbito político e filosófico, não se sustenta.

Dentro deste contexto de padronização, o relativismo volta à discussão dando guarida "as reivindicações identitárias, ao multiculturalismo, aos direitos indígenas, valorizando a diversidade cultural como traço essencial das sociedades humanas" (ORTIZ, 2015, p. 10). O universal - no sentido de generalizar algo - parece não dar mais as respostas necessárias para as novas demandas da sociedade atual, abrindo espaço para o pluralismo, que é a base da diversidade. E o mais curioso em tudo isso é quando Ortiz (2015) defende que foi exatamente quando o mundo se unificou que a temática da diversidade ganhou evidência. Não está em discussão se o mundo era mais ou menos diverso antes da globalização ou em um passado remoto, pois este não se configura numa verdade.

Este novo arranjo global ditou uma nova ordem em todas as esferas da sociedade, incluindo a educacional, ocasionando momentos de tensão, crises e, conseqüentemente, reorganizações. Entretanto, as universidades ainda estavam alicerçadas em propostas político-pedagógicas tradicionais "que precisam ser repensadas, pois não conseguem lidar com as mudanças e demandas da contemporaneidade" (ALEXANDRE, 2015, p. 79). No final do século XX, anunciando o novo milênio, foi assinada a Declaração de Bolonha como forma de ressignificar o ensino superior europeu, como aponta o autor.

Bianchetti e Magalhães (2015, p. 244), falam que na transição do século XX para o XXI estava claro que o ensino superior europeu precisava ser revisitado e se

adequar, pois “as necessidades do mercado não poderiam e nem deveriam ficar fora do leque de preocupações da instituição universidade, dado seu caráter de instituição histórica, pública e central na preservação, criação e transmissão do conhecimento”. Era o início de um fenômeno que anunciava uma nova práxis universitária, que chegaria inevitavelmente ao Brasil, já anunciado nos estudos de Dale (2001) e Mello (2011). E, mesmo existindo diferenças culturais, geográficas, e até mesmo da concepção de autonomia universitária entre as instituições europeias e brasileiras, os eventos eram contemporâneos e apresentavam similaridade às necessidades da realidade do ensino superior brasileiro. (BIANCHETTI. MAGALHÃES, 2015).

Esta nova práxis universitária foi adotada pelas instituições de ensino superior no Brasil, reforçando a importância de buscar no mercado, ou como afirma Chauí (2001), na sociedade, a fonte de suas normas e valores. Lopes (2021, p. 2) afirma que este caráter mutante é próprio das universidades, sendo que esta especificidade é “que abre espaço para diferentes percepções estarem efervescentes em seu interior”. E estas diferentes percepções se originam na própria diversidade cultural. A existência humana, historicamente, é composta pela diversidade cultural.

A universidade é a instituição do conhecimento e do saber. Está intrinsecamente ligada ao futuro, e conforme Netto *et. al.* (2018), reflete diretamente na formação dos jovens. A universidade – sinônimo de instituição de educação superior – está em xeque, tendo de “repensar o seu papel e projetar o seu futuro enquanto instituição” (NETTO *et.al*, 2018, p. 18). Para Wanderley (2010), a palavra universidade está entrelaçada com muitas outras: ensino, pesquisa, extensão, ciência, cultura, protagonismo - que não podem ser vistas de forma isolada, mas, sim, articuladas entre si.

Ao refletir sobre o papel da universidade do futuro, ou seja, o que direciona a sua forma de organização e de atuação, não é possível dissociá-lo da contribuição para a construção de uma sociedade com menos desigualdades, com mais solidariedade e justiça social. Desta forma, desenvolve-se o potencial de todos os indivíduos, por meio de uma educação de excelência. É neste ponto que se encontra a motivação desta nova universidade: “a esperança na construção de um mundo melhor”. (NETTO *et al.*, 2018, p. 27).

3.2 Pressupostos sobre a diversidade cultural

Conforme enfatizado na introdução desta tese, a reflexão sobre a diversidade cultural pressupõe, no meu entender, a compreensão sobre dois conceitos que, no caso em tela, encontram-se articulados, a saber: diversidade e cultura. Ao pensar nos termos diversidade e cultura, vem à lembrança uma frase de Mia Couto (2014, p. 202), em uma de suas visitas ao Brasil, ao tentar compreender a identidade do povo brasileiro:

Os brasileiros têm essa tão feliz dificuldade de não pertencerem a uma identidade só. Cada brasileiro é mais do que ele próprio, mais do que a sua raça, o seu gênero, a sua origem. Cada brasileiro é o Brasil inteiro. E assim é impossível definir o que é um brasileiro típico, um brasileiro representativo, um brasileiro puro.

Da mesma forma como Mia Couto se sentiu ao tentar definir o que é um brasileiro, apresentar os conceitos de diversidade e cultura não é uma tarefa simples de realizar. Para Alves e Galeão-Silva (2004) as pessoas e os grupos à que elas pertencem possuem uma variedade de atributos distintos e/ou específicos, formando, assim, o que se denomina de diversidade.

Nkomo e Cox Jr. (1999), com a intenção de conceituar a diversidade, evocam o termo identidade de grupo, afirmando que a diversidade compreende um conjunto heterogêneo de indivíduos com identidades de grupo diferentes dentro da sociedade e, conseqüentemente, dos seus agentes sociais.

No entender de Lorentz (2014) algumas definições são mais amplas e outras mais restritas, o que é característico de temáticas complexas. A autora, de forma pertinente, observa a recorrência de palavras com significados semelhantes na tentativa de uma definição, tais como: *multiplicidade, variedade, diferenças e heterogeneidade*.

Com isso, posso dizer que a diversidade humana não é a exceção na trama social, pois ela inclui a todos. Como mencionado anteriormente, não posso reduzir a diversidade somente às questões facilmente perceptíveis como raça, gênero e idade. Esta compreende as histórias pessoais e profissionais de cada indivíduo, a educação formal, a personalidade, o estilo de vida, a orientação sexual, a nacionalidade, a origem e até a localização geográfica, assim como o tempo de trabalho numa empresa, os privilégios que a pessoa teve ou não, entre tantas outras situações e condições que fazem parte da construção de cada indivíduo (THOMAS JUNIOR, 1991).

A diferença não deve estar relacionada a algo em si, ao outro, mas ela simplesmente representa uma variação da própria condição de ser humano, do ser social e, portanto, deve ser reconhecida, tolerada, aceita, respeitada, simplesmente, porque faz parte da condição humana, faz parte do próprio funcionamento do sistema social (GALLO, 2014). Sendo assim, por mais incrível que pareça, na discussão das diferenças que compõem a diversidade, que é algo posto no contexto social, ainda há muitas lutas a serem travadas em prol da inclusão. Santos (2003) defende o direito de lutar pela igualdade, justiça social e inclusão quando a diferença segrega, exclui, inferioriza, assim como há o direito de ser diferente quando a igualdade sequestra a individualidade.

A cultura pode ser compreendida como o conjunto de crenças, rituais, tradições e costumes de um povo que é transmitido de geração para geração (CALÇADA; JUNIOR, 2018). Silva e Silva (2013, p. 86) mencionam que “cultura seria aquilo que um povo ensina aos seus descendentes para garantir a sua sobrevivência”.

Na esteira de tentar conceituar a cultura é essencial se aproximar da antropologia. Nesta direção, Laraia (2009, p. 67) aponta que a herança cultural é um condicionante que deprecia aqueles que não seguem os padrões “aceitos pela maioria da comunidade. Por isso, discriminamos o comportamento desviante”. O autor complementa que “o homem vê o mundo através de sua cultura” e reconhece como natural e correto o seu pensamento, independentemente dos que os outros veem (LARAIA, 2009, p. 72).

Ao escrever sobre a concepção da cultura histórica, a partir da noção clássica de cultura, Martins (2012) recorreu ao ensaio do antropólogo brasileiro Roque Laraia (2009), no qual é apresentado o conceito de cultura, sob a óptica da antropologia em duas abordagens: 1) uma menos complexa e menos romantizada, que define a cultura como um sistema adaptativo de comportamentos socialmente transmitidos; tendo como referência nesta linha de pensamento o antropólogo Leslie White (1900-1975); 2) e outra mais idealista, na qual a cultura pode ser definida seguindo três linhas de pensamento: a cultura como um sistema de conhecimento, defendido por W. Goodenough (1919-2013); a cultura sob a perspectiva de Claude Lévi-Strauss (1908-2009) que entendia a cultura como sistemas estruturais da sociedade; e aquela defendida por Clifford Geertz (1926-2006) em que a cultura deve ser vista como um sistema de símbolos, indo de encontro ao que a neo-evolucionista Leslie White pregava ao afirmar que os símbolos moldavam o comportamento humano.

Nesta linha de tentativa de conceituação da cultura, Martins (2012) fala que os antropólogos sempre definiram cultura como sendo o modo de viver de um povo, ao mesmo tempo em que critica esta forma simplificada e padronizada de entender a cultura. Ao se adjetivar a palavra cultura - cultura europeia, cultura negra, cultura brasileira - se está optando pela valorização de um fator determinante, um padrão, excluindo as sutilezas da individualidade que são marcadas pelas diferenças.

Geertz (1989, p. 57) já afirmava que “a perspectiva da cultura como ‘mecanismo de controle’ inicia-se com o pressuposto de que o pensamento humano é basicamente tanto social como público – que seu ambiente natural é o *pátio familiar, o mercado e a praça da cidade*” (grifo do autor). Ainda, Geertz (2001) esclarece que todos os povos, separados ou em conjunto, assim como cada indivíduo, proporciona mudanças significativas na cultura.

Reforça esse entendimento os apontamentos de Silva e Vieira (2011, p. 170) de que o conceito de cultura foi “remodelado no Século XIX pela antropologia”. Desta forma, o que era considerado como “um pressuposto da natureza humana” passa a ser aceito como “cultura universal”. Ou seja, a evolução do homem serve como explicação para as diferenças culturais entre os povos, e o tempo sendo utilizado como uma linha evolutiva da cultura.

Este fim de século acenou com uma mutação revolucionária para toda a humanidade, só comparável à invenção da ferramenta e da escrita e que ultrapassa largamente a da revolução industrial. [...] A revolução informacional está em seus primórdios e é primeiramente uma revolução tecnológica que se segue à revolução industrial. Mas é também muito mais que isto: constitui o anúncio e a potencialidade de uma nova civilização, pós mercantil, emergente da ultrapassagem de uma divisão entre os que produzem e os que dirigem a sociedade. [...] A transferência para as máquinas de um novo tipo de funções cerebrais abstratas encontra-se no cerne da revolução informacional. Tal transferência tem como consequência fundamental deslocar o trabalho humano da manipulação para o tratamento da informação. (LOJKINE, 1995, p. 11-13).

Em seu livro intitulado *Interpretação das Culturas*, Geertz (1989) promove a reflexão sobre a inter-relação que existe entre o conceito de cultura e o conceito de homem. A cultura quando entendida como um conjunto de elementos de intervenção social (regras, normas, crenças, símbolos), para ditar e controlar o comportamento humano e como fonte de informações não herdadas (o homem não nasce com uma cultura específica) estabelecerá a relação entre o que o homem pode se tornar e o que ele realmente se torna como indivíduo. Martins (2012) atribui o sucesso de Clifford

Geertz justamente neste ponto, ou seja, quando ele fala o incontestável: a cultura faz parte da constituição do ser humano. Assim, surge o conceito que esta pesquisa aborda: tornar-se humano é reconhecer-se como um ser individual, único, mesmo dentro de padrões culturais. Esta afirmação revela que a diversidade cultural é aquela existente dentro de uma mesma sociedade ou grupo social. Para Geertz (1989), revelar a humanidade da sociedade contemporânea é preciso se ater aos detalhes e às especificidades, não apenas das diversas culturas, mas, principalmente, dos diversos tipos de indivíduos dentro de cada cultura. Para tanto, torna-se fundamental falar sobre diversidade.

Para Martins (2012, p. 78), “a sociedade humana somente está apta a lidar com o elemento humano de comunidade na medida em que concebe cultura simultaneamente como algo intrinsecamente particular e necessariamente coletivo”. O autor faz uma analogia para explicar de forma lúdica o conceito de cultura, recorrendo a um mosaico. Costuma-se elaborar a imagem de um mosaico para retratar essa visão da cultura. Cada componente possui identidade própria e irreduzível. Cada identidade inclui, contudo, componentes análogos e comparáveis com os das demais identidades, compondo assim um mosaico — alguns o chamam de caleidoscópio.

Sem a intenção de reduzir a complexidade do conceito de cultura, posso entender esta como um padrão coletivo que identifica os grupos, sua maneira de perceber, pensar, agir e interagir. Mais do que um conjunto de regras, crenças, normas, hábitos e artefatos, a cultura é a construção de significados coletivos, que são compartilhados por um mesmo grupo social. O sociólogo português Boaventura de Sousa Santos (2018, p. 112) fala sobre a universalidade dos valores de uma cultura e afirma que “as culturas tendem a definir como universal os valores que consideram fundamentais”.

A cultura e a diversidade, conceituadas anteriormente, convergem para a diversidade cultural, que apresento a seguir. Falar sobre cultura e sobre diversidade é falar sobre pessoas e falar sobre diversidade cultural é falar sobre identidades e individualidades. Na grande esfera mundial, o tema diversidade cultural vem sendo debatido, e a crença de que é possível construir um mundo em que não haja diferença parece utopia. A diversidade cultural não pode ser vista apenas como um enfrentamento às diferenças. Ela abarca costumes, crenças, tradições e não possui apenas um único conceito.

Hanashiro (2005, p. 19), ao conceituar diversidade cultural, fala do vínculo da diversidade com a cultura, mas deixa claro que é uma tarefa complexa e imprecisa, envolta em contradições e ambiguidades exigindo “[...] Estudos avançados para compreender a “dimensão de diversidade””. Dessa forma, segundo Hanashiro (2008), a diversidade pode ser compreendida pela existência de diferentes grupos de pessoas, que se diferenciam uma das outras por características ou especificidades facilmente percebidas ou não. Assim, a diversidade é “um fenômeno socialmente construído; onde o conceito de diversidade está relacionado às diferenças entre as pessoas” (HANASHIRO, 2008, p. 59).

Fleury (2000) considera a diversidade cultural como um conjunto de pessoas com identidades diferentes coexistindo e organizando-se socialmente. A constituição desse sistema social está relacionada a diferentes características dos indivíduos, por isso a identidade é formada não apenas por raça, cor ou sexo, mas deve ser compreendida em um conceito mais amplo que considera também as características como: região de origem, a idade, o idioma, grau de instrução, religião, características físicas, entre outros. Por sua vez, o sistema social se arranja por grupos, independente do quantitativo, formando maiorias e minorias, no que diz respeito à força econômica e às relações de poder. Esses grupos se identificam por suas semelhanças dentro da coletividade.

Ainda, Fleury (2000) defende que a diversidade cultural pode ser entendida dentro de diversos contextos, do individual ao coletivo, do social ao organizacional. Entretanto, independente do campo de pesquisa, deve-se ter como base para o seu entendimento os valores e as relações de poder que são frutos dos padrões culturais, que fazem parte do objeto de estudo.

Tendo presente a revisão realizada sobre: cultura, diversidade e diversidade cultural, nesta tese, assumo o conceito de cultura e de diversidade cultural propostos pela UNESCO (2002, 2005).

Considero oportuno destacar, ainda, que, ao optar pelas compreensões de cultura e diversidade cultural, difundidas pela UNESCO, tenho presente que a gênese desta organização tem em seu cerne a defesa da educação, da ciência e da cultura, sendo ela indutora de políticas educativas em vários países, incluindo-se o Brasil, conforme assevera Akkari (2017). No artigo i da ata constitutiva da UNESCO são apresentados os seus propósitos e funções:

La organización se propone contribuir a la paz y a la seguridad estrechando, mediante la educación, la ciencia y la cultura, la colaboración entre las naciones, a fin de asegurar el respeto universal a la justicia, a la ley, a los derechos humanos y a *las libertades fundamentales que sin distinción de raza, sexo, idioma o religión*, la carta de las naciones unidas reconoce a todos los pueblos del mundo. (CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA, 1945, grifo nosso).

Na declaração universal de diversidade cultural (UNESCO, 2002), a cultura é definida:

[...] Como um conjunto distinto de elementos espirituais, materiais, intelectuais e emocionais de uma sociedade ou de um grupo social. Além da arte e da literatura, ela abarca também os estilos de vida, modos de convivência, sistemas de valores, tradições e crenças. (UNESCO, 2002).

O conceito de cultura da UNESCO (2002) é abrangente e tenta dar conta da própria diversidade cultural no momento em que engloba os estilos de vida, os modos de convivência e o próprio sistema de valores. Mesmo assim, existe uma relação estreita entre cultura e povo, ou sociedade ou grupo social.

Com relação à “diversidade cultural”, a convenção sobre a proteção e promoção da diversidade das expressões culturais (UNESCO, 2005), explica:

“Diversidade cultural” refere-se à multiplicidade de formas pelas quais as culturas dos grupos e sociedades encontram sua expressão. Tais expressões são transmitidas entre e dentro dos grupos e sociedades. A diversidade cultural se manifesta não apenas nas variadas formas pelas quais se expressa, se enriquece e se transmite o patrimônio cultural da humanidade mediante a variedade das expressões culturais, mas também através dos diversos modos de criação, produção, difusão, distribuição e fruição das expressões culturais, quaisquer que sejam os meios e tecnologias empregados.

No entender de Ramos (2009, p. 16), a UNESCO legitima a diversidade cultural como uma “característica inerente à humanidade”, um “patrimônio comum” e uma fonte de “um mundo mais rico e diversificado que alarga a possibilidade de escolhas e fortalece as capacidades e os valores humanos”.

O Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelece, em seu artigo primeiro, que “todos os povos têm direito à autodeterminação. Em virtude desse direito, determinam livremente seu estatuto político e asseguram livremente seu desenvolvimento econômico, social e cultural”. No artigo segundo, alínea 2, assevera que compete aos estados signatários do pacto

[...] Garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

No Brasil, a constituição da república federativa do Brasil (BRASIL, 1988) assevera, em seu artigo quinto, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”. Além disso, evidencia na seção ii, relativa à cultura, que:

Art. 215: O estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais. § 1º o estado protegerá as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional. 2º a lei disporá sobre a fixação de datas comemorativas de alta significação para os diferentes segmentos étnicos nacionais. 3º a lei estabelecerá o plano nacional de cultura, de duração plurianual, visando ao desenvolvimento cultural do país e à integração das ações do poder público que conduzem à: i defesa e valorização do patrimônio cultural brasileiro; ii produção, promoção e difusão de bens culturais; iii formação de pessoal qualificado para a gestão da cultura em suas múltiplas dimensões; iv democratização do acesso aos bens de cultura; v valorização da diversidade étnica e regional. (BRASIL, 1988).

Neste sentido, o acesso a uma educação para todos, deverá levar em consideração as diversidades, o acolhimento e a proteção.

3.3 Memória e Diversidade Cultural

Ao buscar a contribuição de gestores da Unilasalle - sobre o que a universidade faz para acolher, promover e proteger a diversidade cultural - trabalhei com as lembranças destes que, a partir de uma narrativa organizada, construíram memórias sobre processos e sobre si mesmos, inseridos em uma coletividade. Ao confrontar o passado, também são trazidas ao presente crenças, imagens, valores, preconceitos. Há um trabalho de memória, como informa Bosi (1987), a partir do qual se ressignifica sentidos e sentimentos. Assim, há uma íntima relação com os grupos com os quais nos envolvemos, o espaço que ocupamos e, por conseguinte, a identidade que assumimos. Para Hall (2006, p. 12-13): “a identidade torna-se uma 'celebração móvel': formada e transformada continuamente em relação às formas pelas quais somos representados ou interpelados nos sistemas culturais que nos rodeiam”. Isto leva às considerações tecidas anteriormente sobre diversidade cultural, ou seja, há uma historicidade em jogo, um ser e estar no mundo, e não uma questão biológica, ou baseada na tradição a nos moldar no tempo presente. É possível fazer escolhas,

dissolver categorizações e reconhecer múltiplas alteridades no universo das trocas culturais. Portanto, é possível decidir se abrir o espaço de experiência para a própria emancipação e a do outro, ou se fechar para as suas inúmeras particularidades.

Assim, busquei, a partir de memórias de gestores da Unilasalle, examinar se há uma congruência na proteção e na promoção da diversidade cultural nesta universidade com relação ao que é preconizado nos dispositivos legais.

Para tanto, apoio-me em Pollak (1989, p. 3) quando cita que diferentes pontos de referência são tomados em consideração como “[...] indicadores empíricos da memória coletiva de um determinado grupo [...] que o diferencia dos outros, fundamenta e reforça os sentimentos de pertencimento e as fronteiras socioculturais [...]”. No entanto, não há nisto o sentido de coerção, de imposição de algo a todo o grupo, mas, sim, uma adesão afetiva e os processos de negociação. Deste modo, meu interesse é a maneira pela qual são construídas sobre a inclusão de marginalizados, de minorias como parte integrante de uma coletividade, da empatia para com aqueles, de modo que venham a constituir uma comunidade afetiva, nos termos de Halbwachs (1990), não com acomodação social, mas criando redes afetivas, com possibilidades de tratar sobre suas experiências com segurança e até terem a compreensão do grupo, sem ter que lutar e/ou falar sobre sua situação (POLLAK, 1989).

Uma vez explicitado o referencial teórico, apresento, ainda, ao final da tese a minha produção bibliográfica, entre os anos de 2019 e 2022, que tratam da temática pesquisada. (APÊNDICE C). Em seguida, passo a discutir os procedimentos metodológicos.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo situo o percurso percorrido para a efetivação da investigação em pauta. Para tanto, ele está organizado em seis seções as quais são apresentadas na sequência.

4.1 Caracterização do estudo

A pesquisa, de cunho qualitativo, caracteriza-se por ser um Estudo de Caso. No entender de Denzin e Lincoln (2006, p. 17), a pesquisa qualitativa:

[...] envolve uma abordagem naturalista, interpretativa, para mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender, ou interpretar, os fenômenos em termos de significados que as pessoas e eles conferem.

De acordo com Yin (2001), o Estudo de Caso é uma, dentre tantas outras possibilidades metodológicas, a ser adotada nas pesquisas qualitativas. No entender do autor: “O estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (YIN, 2001, p. 32). Continua o autor, explicando que o estudo de Caso:

- enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados, e, como resultado,
- baseia-se em várias fontes de evidências, com os dados precisando convergir em um formato de triângulo, e, como outro resultado,
- beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados. (YIN, 2001, p. 32-33).

Tendo caracterizado o estudo, na próxima seção, apresento a relevância da pesquisa e retorno à hipótese, ao problema e aos seus objetivos.

4.2 A relevância, a hipótese, o problema e os objetivos da investigação

Apresenta-se a seguir os motivos pelos quais escolhi essa pesquisa.

4.2.1 Relevância pessoal-profissional; acadêmico-científica e social

Para Campos (1984, p.141), “[...] o pesquisador é ele mesmo uma variável importante. Suas suposições a respeito da natureza humana, da natureza da realidade em estudo, do conhecimento, entre outras, influenciam a definição dos problemas, a escolha do método, a maneira de interpretar os dados”. Diante disso, segundo o referido autor:

Objetividade em pesquisa social implica estar consciente e alerta para o impacto da inevitável subjetividade do observador sobre os fenômenos estudados. Requer que o pesquisador reconheça e faça conhecidos os condicionamentos do ambiente a que esteve exposto (social, acadêmico e profissional), sua orientação ideológica, sua moldura de valores, seus sentimentos e inquietudes. (CAMPOS, 1984, p. 141).

Conforme exposto, optei por apresentar fragmentos da minha trajetória constitutiva como pesquisador no Capítulo 2, cujo conteúdo explicita a relevância pessoal-profissional da temática selecionada para o estudo em tela.

Santos, Kienen e Castiñeira (2015, p. 40) indicam que o pesquisador deve “Consultar as bases de dados e identificar pesquisas relacionadas ao que se pretende investigar, sendo este o primeiro passo para demonstrar a relevância científica da pesquisa”. Segundo os referidos autores: “Uma pesquisa científica é sempre um empreendimento social, à medida que só é possível produzir conhecimento novo com base no conhecimento produzido a partir de outras pesquisas”. (SANTOS, KIENEN, CASTIÑEIRA, 2015, p. 41).

De acordo com Roesch (2010, p.105):

A revisão de literatura permite entre outros propósitos levantar soluções alternativas para tratar de uma problemática. Por exemplo, levantar dados e informações contextuais para dimensionar e qualificar a problemática em estudo; levantar métodos e instrumentos alternativos de análise e assegurar ao seu autor que seu trabalho tenha alguma originalidade.

Com base no exposto por Roesch (2010), Santos, Kienen e Castiñeira (2015) procedi à busca por dissertações e teses defendidas em programas de pós-graduação situados no Brasil, disponibilizados no Catálogo de Teses e Dissertações da

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)¹⁰. Para tanto, utilizei os descritores apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 – Descritores de busca no Catálogo de Teses e Dissertações - CAPES

DESCRITOR	REGISTROS
"diversidade cultural ensino superior"	0
"diversidade cultural universidade"	0
"diversidade cultural gestão"	1
"diversidade cultural"	664

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A leitura flutuante do trabalho indicado com o descritor "diversidade cultural gestão" permitiu a exclusão do referido trabalho, considerando que a temática abordada não possui relação com o foco desta pesquisa.

Para tal seleção, utilizei como critérios de inclusão: a) ter como temática investigativa a diversidade cultural; b) abordar a referida temática no contexto da Educação Superior. Dessa forma, foram excluídos estudos que abordassem a diversidade cultural em outras tipologias de organizações.

Saliento que nesta revisão não localizei nenhum estudo que abordasse a proteção e a promoção da diversidade cultural numa instituição de ensino superior, direcionando-se para o seu *modus operandi*, tal como proponho nesta pesquisa.

Do conjunto de 664 trabalhos registrados no Catálogo com o descritor "diversidade cultural", defendidos nos últimos cinco anos (2018-2022), por meio da leitura flutuante, selecionei os trabalhos apresentados no Quadro 3, que possuem alguma relação com o estudo que desenvolvi.

¹⁰ CAPES. Catálogo de teses e dissertações. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso em 12 ago. 2022.

Quadro 3 – Dissertações e teses selecionadas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES

AUTOR(A)	TÍTULO/ ÁREA DE CONCENTRAÇÃO/INSTITUIÇÃO	Nível	Ano
AZEVEDO, S. M.	Pedagogia e diversidade cultural: Diretrizes para uma nova formação. Cognição e Linguagem/Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro.	M	2018
MARQUES, J. V.	Políticas educacionais antirracistas no Brasil: o slogan da "tolerância"/ Educação/ Universidade Estadual de Maringá.	M	2018
ZAMBONI, R. C. V.	Organização do conhecimento, classificação e diversidade cultural: uma análise a partir do conceito de "garantias/ Ciência da Informação/ Universidade de São Paulo".	D	2018
MATEUS, A. S.	Os acadêmicos negros do curso de Pedagogia e suas identidades e diferenças: um estudo em uma faculdade de Rio Verde/GO/Educação/Universidade Católica Dom Bosco.	M	2019
SOUZA, F. M. de.	Inclusão ao Ensino Superior de alunos com deficiência em uma universidade do Rio Grande do Sul. Diversidade Cultural e Inclusão Social/ FEEVALE	M	2019
CESAR, L. J. T..	Contribuições ao estudo da diversidade cultural na Educação Superior/ Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional/ Universidade de Brasília.	D	2020
OLIVEIRA, J. B.de	Interculturalidade e inclusão social pela Educação: discrepância de olhares sobre a diversidade cultural/ Culturas africanas, da diáspora, e dos povos indígenas/ Universidade de Pernambuco.	MP	2020
SANTOS, S. F. S. dos.	Trajetórias, lutas e resistências de professoras e professores universitários/as negros/as militantes no grupo Tez: processos formativos decoloniais/ Educação/Universidade Católica Dom Bosco.	T	2021

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Azevedo (2018, p. 8), em sua dissertação *Pedagogia e Diversidade Cultural: Diretrizes para uma nova formação* aborda como a “diversidade cultural tem sido tratada como tema transversal, além de identificar as disciplinas que tratam especificamente da temática”.

O estudo foi dividido em 3 capítulos e a conclusão. No primeiro capítulo, a autora traz os conceitos de cultura, diversidade cultural e multiculturalismo.

Sobre cultura, Azevedo (2018, p. 17) afirma:

[...] é algo que está em constante evolução, assim como a própria cultura e a própria espécie humana. Todavia, por meio das contribuições de autores como Laraia (1986), Hall (1997) e Bauman (2012), pode-se compreender que a cultura é intrínseca ao ser humano; é dinâmica; se perpetua por meio da comunicação; é imprescindível para a compreensão dos modos de agir e de pensar dos indivíduos; é aprendida e não determinada genética, ambiental ou geograficamente; e cada comunidade possui características que lhes são próprias (padrões culturais).

Sobre diversidade cultural aponta Azevedo (2018, p. 22) que “é preciso cultivar o respeito à diversidade cultural, e a desmistificação de preconceitos enraizados por longos anos na sociedade brasileira”.

Em relação ao multiculturalismo, esclarece a autora.

Uma educação pautada no multiculturalismo como política educacional exige que os professores que atuam na formação de pedagogos conheçam e saibam lidar de maneira crítica e consciente (desconstruindo e desnaturalizando estereótipos e padrões excludentes, lutando contra todas as formas de desigualdades existentes na sociedade e reconhecendo a diferença como elemento de construção da igualdade) com os direitos conquistados e instituídos ao longo da história do país. (AZEVEDO, 2018, p. 27).

No segundo capítulo, Azevedo apresenta os desafios e as perspectivas na formação de pedagogos no Brasil. Apresenta as diretrizes para o curso de Pedagogia, a formação do professor e como ele reconhece a diversidade cultural. Desta forma, destaca Azevedo (2018, p. 41) que:

[...] uma revisão do projeto político pedagógico dos cursos de formação de professores e das instituições de educação básica se faz oportuno para que estes se inspirem na base normativa que fundamenta a diversidade cultural como fonte inesgotável de enriquecimento social, conforme os documentos legais supracitados.

O terceiro capítulo traça o percurso metodológico e apresenta os dados que foram coletados e analisados. Conforme Azevedo (2018, p. 43), os resultados foram obtidos a partir da entrevista com 3 coordenadoras e, também, da análise das ementas dos cursos de Pedagogia. Como resultado, a percepção da autora, após a análise das entrevistas foi de que:

[...] modificar o Ensino Superior é essencial para uma Educação Básica de qualidade, logo conseqüentemente, mudar a base é o princípio para um futuro mais promissor, uma vez que são esses alunos da Educação Básica que um dia estarão cursando o Ensino Superior. (AZEVEDO, 2018, p. 50).

Sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais, Azevedo (2018) analisou as Resoluções do CNE/CP nº 01 de 2006 e nº 02 de 2015. Os achados da pesquisadora revelam que é preciso estar constantemente revisando estas Diretrizes Curriculares Nacionais e que a educação precisa de um olhar mais atento em relação à diversidade cultural.

Por fim, a autora verificou se existe a possibilidade de tratar a diversidade cultural como um tema transversal. Através dos dados coletados nas entrevistas e da análise das Diretrizes, a autora considera que existe uma:

[...] necessidade de uma formação de pedagogos integradora, voltada para a diversidade, que respeite a pluralidade cultural, étnica, religiosa, etc. existente no contexto educacional, para poder compreender e valorizar a realidade múltipla de todos os alunos, no sentido de promover a cultura de paz e a justiça social. (AZEVEDO, 2018, p. 72-73).

As considerações finais retomam o problema de pesquisa e os objetivos com o propósito de verificar se estes foram alcançados. Conclui que a pesquisa não está acabada, mas que levanta outros questionamentos, tais como: “Como podemos suprir novas demandas sem, ao menos, dar conta das já existentes”?

Marques (2018), em sua dissertação de mestrado, intitulada *Políticas Educacionais Antirracistas no Brasil: O Slogan da “Tolerância”* aborda as estratégias de combate ao racismo nos documentos de políticas educacionais internacionais e nacionais. O estudo subdivide-se em 4 capítulos e as considerações finais. No primeiro capítulo, além da introdução à temática, observei que a autora informa o percurso metodológico.

Desta forma, a análise documental e bibliográfica são as fontes principais, através de: “[...] documentos produzidos pelos organismos internacionais e os documentos de políticas educacionais nacionais que tratam da temática racial propondo uma educação antirracista baseada, sobretudo, no *slogan* da tolerância” (MARQUES, 2018, p. 24). As fontes selecionadas “são os documentos de políticas educacionais, especialmente, as de conteúdo antirracista” (MARQUES, 2018, p. 28).

No segundo capítulo, Marques (2018, p. 30) investiga a retomada e a ressignificação do conceito da tolerância, principalmente em “documentos de políticas educacionais antirracistas internacionais e nacionais, a partir dos anos 1990”. Apresenta, ainda, o conceito de raça e a construção social do racismo. A autora faz uma contextualização histórica, utilizando as obras de Voltaire, Rousseau e Locke. Ainda, no segundo capítulo, há um olhar para os documentos nacionais e internacionais buscando (re)definição do termo tolerância.

A autora traz autores como Callinicos (2000), Munanga (2003), Balibar (2007), Strauss (1952), Oliveira, (2000), entre outros, para conceituar racismo. Ela concluiu que:

Ao compreendê-lo como um mecanismo de exclusão, podemos afirmar que o racismo tem formas variadas de materialização em meio social: manifestado por meio de expressões verbais violentas e vulgares; na observação desconfiada e vigilante sobre negros, pardos, ciganos, indígenas, em quaisquer espaços que historicamente não fizeram ou fazem parte; nos padrões de beleza corporais hegemonicamente expressos e mais aceitáveis (pele branca, olhos claros, cabelos lisos, narizes pequenos); na demonização das religiões de matriz africana; nas diferenças salariais; na falta de representatividade em espaços públicos e privados, entre outras formas subliminares. (MARQUES, 2018, p. 44).

Marques (2018) escolheu 3 documentos internacionais e 3 documentos nacionais para análise. São eles:

- “Declaração de Princípios sobre a Tolerância” (UNESCO, 1995);
- “Declaração e Programa de Ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata” (ONU, 2001); e o
- “Relatório da Conferência Regional Preparatória da América Latina e Caribe para a Conferência de Revisão de Durban” (BRASIL, 2008).
- Parâmetros Curriculares Nacionais – PCNs (1997);
- Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003;
- Diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana (2004).

Percebi, no terceiro capítulo, que a autora analisa a política de tolerância, como “estratégia de ação para uma educação antirracista, relacionando-a ao contexto histórico e social” (MARQUES, 2018, p. 31). Também observei que aquela percorre temporalmente as mudanças ocorridas no mundo, a globalização e as políticas educacionais “voltadas ao combate do racismo por meio do *slogan* da tolerância”.

Sobre a globalização Marques (2018, p. 92) afirma que:

[...] a existência de conflitos sociais não está vinculada apenas à intensificação da globalização, isto porque ela é uma expressão e não o fundamento dos processos de expansão e desenvolvimento produtivo da sociedade capitalista.

Outro conceito retomado pela autora se refere ao neoliberalismo. Nesse sentido, a partir da revisão da literatura e diversos, entendi que Marques percebe o que segue:

[...] o ideário neoliberal foi sendo estabelecido de acordo com a expansão das novas formas de acumulação de capitais (capital financeiro/especulativo). A circulação dos produtos, bem como a difusão internacional do sistema toyotista de organização da produção foram viabilizados mediante o amparo jurídico e institucional promovidos pelos Estados. (MARQUES, 2018, p. 106).

No quarto capítulo é realizada uma análise do “*slogan* da tolerância na proposição de uma política educacional antirracista, a partir da compreensão do racismo (moderno) enquanto um produto das relações sociais capitalistas”. (MARQUES, 2018, p. 31). Primeiramente, observei que a autora dividiu esse capítulo em duas partes: a reprodução social do racismo e a análise do *slogan* da tolerância nas políticas educacionais antirracistas. Marques (2018, p. 134) afirma que:

Neste sentido, o *slogan* da tolerância constitui um primeiro limite: o de não atingir a funcionalidade da relação social “racismo”, o de ser um mecanismo paliativo de minimização dos conflitos, no caso dos conflitos raciais. O *slogan* da tolerância, enquanto mecanismo de combate ao racismo via políticas educacionais, possui um segundo limite: o de ser um valor cuja base contribuiria com a formação de trabalhadores mais pacíficos, passivos e tolerantes em relação aos conflitos cotidianos, sobretudo, os que expressam as diferenças de classe social. Neste sentido, contribuiria com a manutenção das opressões típicas da ordem social estabelecida, de raça, gênero e classe. (grifo do autor)

Marques encerra sua pesquisa e retoma cada um dos capítulos anteriores, fazendo uma síntese e concluindo que:

A partir das análises deste estudo, compreendemos que, o racismo, em regra é considerado como um problema de ordem cultural, individual e educacional e, neste sentido, caberia principalmente a educação promover mecanismos de conscientização contrários a reprodução de práticas racistas. No entanto, discordamos de tal compreensão, que considera a análise do racismo pautada por vertentes culturais, como é o caso das constatações presentes nos documentos internacionais e nacionais, pois elas se afastam das análises sociais e econômicas do materialismo histórico, resultando na perda da radicalidade que a determinação econômica possui na realidade social. (MARQUES, 2018, p. 144).

Zamboni (2018), em sua tese *Organização do conhecimento, classificação e diversidade cultural: uma análise a partir do conceito de "garantias"* investiga o conceito de “garantias” nas diversas formas que possam “contribuir para a incorporação da diversidade cultural às práticas da Organização do Conhecimento” (ZAMBONI, 2018, p. 7)

Zamboni (2018, p. 12) apresenta a metodologia da pesquisa como sendo:

[...] de natureza bibliográfica e exploratória, foi realizada em duas etapas. A primeira etapa constituiu-se na elaboração de referencial teórico sobre os sistemas de organização do conhecimento (com destaque para os sistemas de classificação bibliográfica) e os conceitos de garantias. Na segunda etapa, foi realizado um levantamento exaustivo das formas de garantias, por meio da análise de artigos publicados em periódicos acadêmicos e da construção de um glossário com os termos identificados.

A autora subdivide seu texto em 5 capítulos e considerações finais. No Capítulo 2, traz noções da sociedade da informação globalizada e da diversidade cultural. O Capítulo 3 apresenta a organização do conhecimento, subdividindo-o em sistema global e local e quais as semelhanças e diferenças. O quarto capítulo apresenta as garantias: literária, cultural e ética.

Zamboni (2018, p. 31) afirma em seu capítulo 2 que:

[...] a relevância das tecnologias da comunicação e da informação para a diversidade cultural é colocada como tema da UNESCO para o compartilhamento de conhecimento e informação. O modo como o “compartilhamento” ocorre, se por imposição hegemônica ou por construção coletiva, é o desafio que se coloca na atualidade. (grifo da autora).

Em síntese, o Capítulo 3 reforça que o “ideal de neutralidade” buscado tanto no contexto global, quanto local, não é possível de ser alcançado, pois:

Não se trata somente de identificar juízo de valor em questões específicas (tratamento de determinadas religiões, línguas e outros), e “corrigir” o viés (para atingir a neutralidade), mas de perceber que toda e qualquer atividade classificatória expressa juízo de valor. (ZAMBONI, 2018, p. 67, grifo da autora).

O Capítulo 4 identifica as garantias em diversos meios. Entretanto:

Através de suas políticas, as instituições que elaboram informação documentária têm papel preponderante no processo de inclusão/marginalização de conhecimentos. Contudo, tais políticas nem sempre são colocadas de maneira clara para o usuário, que se encontra diante de um sistema de organização e representação do conhecimento e da informação sem ter noção de seus processos constitutivos. (ZAMBONI, 2018, p. 92).

O quinto capítulo destina-se ao universo da pesquisa, às estratégias de busca, à seleção do *corpus*, e à análise e discussão dos resultados.

O universo de pesquisa constituiu-se de artigos publicados em periódicos acadêmicos da área de Biblioteconomia e Ciência da Informação. [...]. Para as buscas, foram selecionados termos em inglês, considerando que a maior parte da literatura científica é publicada e/ou indexada nesse idioma. O termo “*warrant*” é o equivalente em inglês de “garantia”, no sentido utilizado na Ciência da Informação. (ZAMBONI, 2018, p. 94, grifo da autora).

Após as buscas foram selecionados 32 textos para análise. Esta foi realizada por data de publicação, seguindo a sequência cronológica. A partir disso, foi elaborado um glossário. Em síntese:

Pode-se verificar que os conceitos de garantia, garantia literária, garantia cultural, e garantia ética apresentaram o maior número de características. Também o conceito de garantia científica e educacional, se considerado em conjunto com seus desdobramentos (garantia científica e filosófica, garantia acadêmica/garantia educacional) apresentou diversas características. (ZAMBONI, 2018, p. 146).

As considerações finais fecharam o estudo, retomando o problema de pesquisa e apresentando um conceito amplo do termo “garantias”, verificado nos textos selecionados e analisados. A autora encerra dizendo que:

[...] o conceito de garantias pode ser visto como elemento privilegiado a partir do qual podem ser trabalhados diversos aspectos da Organização do Conhecimento. Os limites da pesquisa permitiram que diversas questões fossem colocadas, mas que poucas fossem aprofundadas. (ZAMBONI, 2018, p. 156).

Mateus (2019), em sua dissertação intitulada, *os acadêmicos negros do curso de pedagogia e suas identidades e diferenças: um estudo em uma faculdade de Rio Verde/GO* apresenta uma proposta de pesquisa baseada na vivência do autor como professor da rede pública municipal de ensino. Nesse sentido, ele:

[...] busca identificar problemas e conflitos com que se deparam os acadêmicos negros do curso de Pedagogia de uma faculdade de Rio Verde/GO, e como são posicionadas suas identidades e diferenças. (MATEUS, 2019, p. 9).

A dissertação está dividida em 3 capítulos e a conclusão. O primeiro capítulo apresenta o referencial teórico utilizado para a pesquisa. O segundo apresenta o percurso metodológico. O terceiro capítulo visa a “compreender como os acadêmicos negros do curso de Pedagogia de uma faculdade de Rio Verde/GO defendem seus posicionamentos, identidades e diferenças”. (MATEUS, 2019, p. 63).

No Capítulo 1, além de apresentar o referencial teórico, Mateus (2019) narra a sua história de vida como pesquisador. Desta forma, ele se apresenta como:

[...] negro, professor de Educação Física, pai, avô, filho, educador, estudante de mestrado, mas acima de tudo brasileiro. Busquei enfatizar minha nacionalidade porque a luta do negro, como de qualquer outro grupo presente na fronteira da exclusão, ainda é tímida, caminha a pequenos passos. Porém, as adversidades impostas por uma cultura elitizada e composta em sua maioria por pessoas brancas, ou seja, milhares de olhares carregados de preconceito e estereótipos vinculados a espaços sociais, não conseguiram, em nenhum momento da minha vida, me fazer desistir dos meus objetivos, sonhos e ideais, os quais são, para mim, como uma bandeira que dia após dia continua em pé, independente de qual lado o vento sopra. (MATEUS, 2019, p. 21).

Mateus (2019) narra seu caminho até a sua entrada no Programa de Pós-graduação em Educação (Mestrado e Doutorado) da Universidade Católica Dom Bosco/UCDB.

No segundo capítulo, Mateus (2019) informa como foi tecendo o percurso metodológico, a escolha do *corpus*, totalizando 12 entrevistados, e como os dados foram coletados, analisados e discutidos.

[...] participaram da pesquisa de Pós-Graduação de Mestrado da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) acadêmicos do curso de Pedagogia de uma faculdade de Rio Verde/GO, sujeitos negros, com faixa etária média de 23 anos, cursando do primeiro ao oitavo período de pedagogia; sujeitos esses que, para participar da pesquisa de dissertação, primeiramente deveriam se auto afirmar como negros para fazer parte da pesquisa. (MATEUS, 2019, p. 47).

Mateus (2019) apresenta, ainda, o município de Rio Verde/GO, demonstrando aspectos demográficos e culturais. Por fim, contextualiza o cenário da pesquisa apresentando a Instituição de Ensino Superior e o curso de Pedagogia e os acadêmicos selecionados para as entrevistas que duraram entre 10 a 15 minutos, aproximadamente.

O terceiro capítulo é o ponto focal da pesquisa em que Mateus (2019) realiza a análise dos materiais coletados e das entrevistas realizadas com os acadêmicos negros da Instituição. Primeiramente ele observa as identidades negras que são construídas pelos acadêmicos do curso de Pedagogia. “As entrevistas da presente pesquisa nos levaram a avaliar que existe uma ausência da discussão sobre a questão étnico-racial no espaço acadêmico [...]” (MATEUS, 2019, p. 64). O segundo ponto é o preconceito que os entrevistados enfrentam no dia a dia, desde o ensino fundamental até o meio acadêmico em que se encontravam. “Pode-se dizer que o preconceito deixa de lado qualquer norma de respeito, humanidade e convivência social em nome da crença de uma superioridade, seja ela física, cultural, econômica etc.” (MATEUS, 2019, p. 64).

O autor avalia quais as contribuições que o curso de Pedagogia auxilia para a criação dessa identidade negra. Através das entrevistas, o autor conseguiu visualizar como a educação e os espaços sociais podem contribuir para diminuir o preconceito, sendo que o desafio para os futuros professores é a proposta de mudanças deste cenário.

Na conclusão, observei que Mateus (2019), ao recontar a sua própria história e a de outros negros que cursam Pedagogia na Universidade pesquisada, consegue perceber que:

[...] os estereótipos ainda se fazem presentes e interferem na formação da identidade do negro. Mesmo assim, é possível uma resignificação pedagógica, no que se refere à construção da identidade do acadêmico negro por meio do curso de pedagogia. (MATEUS, 2019, p. 80).

Do ponto de vista acadêmico de Mateus (2019), ainda há um longo caminho a seguir para diminuir o preconceito, que, muitas vezes, começa pelo próprio acadêmico negro. Não podemos desistir de desconstruir o mito da “democracia racial”.

A tese de Cesar (2020, p. 6) *Contribuições ao estudo da diversidade cultural na Educação Superior* traz como objetivo principal a observação:

[...] a partir da experiência do Mestrado em Sustentabilidade junto a Povos e Terras Tradicionais (MESPT) da Universidade de Brasília (UnB), como se desenvolvem as práticas de um programa de educação intercultural de pós-graduação, considerando os limites que o exercício da interculturalidade encontra no conflito com os modelos institucionais dominantes.

Tem como metodologia “análise situacional, compreendendo variados métodos de coleta de dados primários e secundários” (CESAR, 2020, p. 6).

A revisão da literatura se subdivide em geral e específica. Na parte da teorização geral, a autora traz conceitos tais como: materialismo, racismo, educação, educação superior, cultura, diversidade cultural, entre outros. Na revisão da literatura específica, apresenta o Estado da Arte sobre o tema escolhido. Discorre sobre práticas pedagógicas, impactos da interculturalidade, migração, entre outros.

Quanto ao Estado da Arte, a autora utilizou os seguintes descritores:

A fim de compreender como as instituições de educação superior tem procurado responder a este desafio, realizei uma revisão de literatura específica sobre o tema a partir de levantamento no portal de periódicos da CAPES no modo “busca avançada”. As palavras-chave foram escolhidas a partir do trabalho de Dietz (2005), que traz um levantamento sócio-histórico sobre a origem destes termos. O autor aponta que, na América Latina, se popularizou a utilização da palavra “interculturalidade”, ao passo que no mundo anglo-saxão se utiliza o termo “interculturalism” para referir ao mesmo fenômeno.

Na primeira busca foram combinados os termos chave “interculturalidade” e “educação superior” em português, com equivalência para os termos em inglês e espanhol, resultando em 79 artigos. O mesmo se fez para a combinação dos termos “educação intercultural” e “educação superior”, busca que retornou 256 artigos. Em inglês, com opção de equivalência para o português e o espanhol, a busca foi realizada a partir dos termos

“interculturalism” e “higher education”, busca que retornou 447 artigos. Para todas as buscas, o intervalo temporal definido para as publicações foi de 10 anos, entre 2008-2018, e restrita a periódicos revisados por pares. (CESAR, 2020, p. 77-78, grifo da autora).

No total, os artigos encontrados pela pesquisadora somaram 782. Ao final da filtragem, restaram 58 artigos, que foram analisados.

Na parte de análise dos dados coletados na pesquisa, observei dois momentos. O primeiro é a contextualização do campo de estudo, através de uma linha do tempo sobre a oferta de educação diferenciada pelo Estado brasileiro. Apresenta os dados do INEP/CAPES e a descrição do MESPT. O segundo momento é composto por 3 mapas conceituais: situacional; mundos e arenas sociais; e posicional.

De acordo com os dados coletados pelo INEP/CAPES:

As bases do Censo da Educação Superior no Brasil organizadas pelo INEP apresentam dados sobre cor/raça de discentes, nas categorias: “branco”, “preto”, “pardo”, “amarelo” e “indígena”, no nível da graduação. Não trazem nenhuma informação sobre pertencimento étnico, o que elimina a possibilidade de se acompanhar a distribuição e a evolução de matrículas de povos e comunidades tradicionais diversas, bem como de indígenas segundo cada povo. Assim, serão detalhados aqui apenas os dados referentes a estudantes negras/os (a soma das categorias “preto” e “pardo”) e indígenas. (CESAR, 2020, p. 115).

Sobre o Mestrado em Sustentabilidade junto a Povos e Terras Tradicionais (MESPT), a autora coletou informações desde o seu projeto inicial e lançamento, além da proposta pedagógica. O MESPT foi fechado em 2017, em decorrência da avaliação quadrienal da CAPES, obtendo nota 2 no parecer final. O MESPT tinha:

[...] duração de 24 meses e carga horária de 420 horas, totalizando 28 créditos (18 para disciplinas obrigatórias e 10 para optativas). As disciplinas são oferecidas em módulos, seguindo um calendário de Pedagogia da Alternância, onde os períodos na universidade são intercalados por períodos nas comunidades. São sete períodos na universidade, no total, com duração de 1 a 5 semanas cada.

Por fim, Cesar (2020) apresentou os mapas conceituais. O mapa situacional apresentou uma tentativa de compreender em que cenário está inserido o MESPT e com quais macrodiscursos o programa dialoga.

O mapa de mundos e arenas sociais apresentou a descrição do programa em si, destacando, por um lado, os limites institucionais que enfrenta e, por outro, as estratégias de reestruturação adotadas e seus efeitos.

No último mapa (posicional), a autora descreveu as posições tomadas pelos sujeitos dentro do programa, com foco nas(os) discentes.

Encerradas as análises concluiu que:

A interculturalidade, como afirma Tubino (2013), não é um projeto antimoderno. Não se opõe a tudo que a Modernidade produziu. E contraria apenas ao viés homogeneizante da Modernidade e do Estado-nação. Por isso, para que se realize de maneira plena, exige também uma reforma do próprio modelo de Estado, a partir de uma perspectiva multilíngue e culturalmente diversa. (CESAR, 2020, p. 175).

Oliveira (2020, p. 9), em sua dissertação, *Interculturalidade e inclusão social pela Educação: discrepância de olhares sobre a diversidade cultural* investiga a busca pela inclusão social através da educação. Foram realizados levantamentos bibliográficos, visitas, entrevistas e reunião de documentos para alcançar o objetivo principal do estudo, que é “identificar os diferentes entendimentos sobre relação intercultural, a partir da experiência da etnia indígena Fulni-ô com a Universidade de Pernambuco – UPE”.

A dissertação foi dividida em 4 capítulos, contendo uma revisão da literatura, a descrição da metodologia, a caracterização da etnia Fulni-ô, e como a UPE procede em relação ao cenário nacional. A pesquisa encerra com as considerações finais e perspectivas futuras.

A revisão da literatura, realizada por Oliveira (2020, p. 26), não possui subdivisões. É um texto fluido permeado de autores que tratam da visão histórica, utilizando memória viva do povo indígena Fulni-ô e os dados coletados pela UPE – sendo que ambas se encontram na mesma região geográfica – contemplando “três habilidades: a linguagem comum, a sistematização científica e a criação artística”.

A partir dos marcos teóricos, a pesquisa busca evidenciar duas realidades: a comunidade indígena Fulni-ô e a UPE, destinando os capítulos 3 e 4, respectivamente, para tratar do assunto. A metodologia (capítulo 2) compreende a proposta da pesquisa através de uma abordagem qualitativa, buscando o registro de estudante e egressos da UPE, que fazem parte da comunidade indígena Fulni-ô, com o propósito de “identificar suas percepções sobre a realidade experimentada, na relação com a UPE, *campus* Garanhuns-PE”. (OLIVEIRA, 2020, p. 43). Conforme a autora:

[...] as fontes dessa investigação se constituíram em informações geradas pelos próprios sujeitos da pesquisa, através de entrevistas; documentos advindos do referencial teórico; aprofundamento, interpretação e análise das fontes da base teórica obtida na pesquisa bibliográfica. (OLIVEIRA, 2020, p. 46)

O terceiro capítulo apresenta a etnia Fulni-ô, que é o ponto-chave do estudo. O enfoque da autora, nesse capítulo, é:

[...] tendo em vista que os indígenas Fulni-ô não conseguem acessar, com facilidade, vagas para fazer os cursos universitários oferecidos pela UPE, consideramos importante trazer um panorama mais detalhado sobre essa etnia, pois trata-se de uma comunidade que tem uma organização própria e está situada no tempo e espaço e, ao estar invisibilizada por instituições de Estado, significa que o processo de exclusão, herdado da colonização, perdura e o eurocentrismo presente nas instituições faz com que estas continuem negando a existência dos indígenas. (OLIVEIRA, 2020, p. 47)

Para este capítulo foram feitas subdivisões que demonstram a caracterização da comunidade indígena Fulni-ô. Apresenta dados gerais, tais como histórico e população. Discorre sobre a organização sociopolítica, sobre a cidadania e a relação com a sociedade não-índia. Também apresenta a cultura, artesanato, canto, dança, entre outros.

O quarto capítulo apresenta a caracterização da Universidade de Pernambuco (UPE). Conforme a autora, a UPE é:

[...] instituição de ensino que se propõe a formar profissionais para diferentes áreas do conhecimento, atua numa perspectiva de ser polivalente, oferecendo vários cursos em diferentes *campi*; busca aproximar dos estudantes através da interiorização dos seus *campi*, embora o sistema de seleção, como veremos, compromete esse objetivo; tem pretensão em ser universalista, tendo programa específico para internacionalização e consegue vários convênios com instituições estrangeiras; atua no ensino básico, através da escola de aplicação; em 12 *campi*, núcleos e polos, distribuídos estrategicamente em vários municípios de PE, a UPE mantém 61 cursos de graduação – 14.224 alunos, 132 programas de pós-graduação em várias áreas com especialização, mestrado e doutorado – 3.767 alunos. Adota também a modalidade de cursos EaD que apresenta eficiente aproximação dos estudantes, mas ainda com pouca efetividade na qualidade – numa escala de 0 a 5 recebeu nota 2 na avaliação do ENADE, 2018. (OLIVEIRA, 2020, p. 71)

Este capítulo também está subdividido, apresentando o histórico da Instituição, quais os cursos e como eles estão distribuídos nos *campis*, o sistema de ingresso na UPE e, também, o sistema de cotas. Faz uma análise das avaliações institucionais e dos cursos comparando com o *Ranking* Universitário Folha (RUF).

As considerações finais fazem uma retomada dos objetivos propostos e dos resultados obtidos no decorrer da pesquisa, e a autora faz uma lista de sugestões que podem ser adotadas pela UPE, em relação à comunidade indígena. Destacou a autora que podem ser feitos editais com o oferecimento de bolsas de estudo para a comunidade; criação de fóruns e seminários; criação de instrumentos de identificação dos estudantes; criação de canais para aproximação das etnias; e por fim:

- Articule a temática étnico-cultural com o Núcleo de Apoio Estudantil – NAE;
- Promova uma linha de publicação voltada para a temática indígena, como política da editora da UPE.
- Avalie a possibilidade de integrar representantes de organizações indígenas no Conselho Universitário. (OLIVEIRA, 2020, p. 96).

Santos (2021), em sua tese *Trajetórias, lutas e resistências de professoras e professores universitários/as negros/as militantes no grupo Tez: processos formativos decoloniais*, apresenta como objetivo geral:

[...] analisar os processos formativos de professores universitários negros e militantes, com destaque para suas trajetórias, lutas e resistências no contexto de uma sociedade marcada pela colonialidade. Justifica-se pela necessidade de mostrar a luta e a resistência para incluir no ambiente acadêmico os conhecimentos negados e considerados não válidos pela academia, como a História e Cultura da África e dos afro-brasileiros. (SANTOS, 2021, p. 11)

A tese está subdividida em 4 capítulos e as considerações finais. No Capítulo 1 apresenta as considerações iniciais, informa o percurso metodológico e os procedimentos teóricos. Também apresenta o Grupo Trabalho Estudos Zumbi (TEZ), uma história de protagonismo do movimento negro em Mato Grosso do Sul, foco do estudo.

No segundo capítulo, observamos que a autora traz uma construção da teoria e de como se faz uma pesquisa decolonial, visitando o campo das relações étnico-raciais e vinculando com os estudos culturais. No mesmo capítulo, apresenta pedagogias e currículos decoloniais, como uma proposta de educar através das relações étnico-raciais.

[...] para compreender as trajetórias, lutas e resistências de professores negros e militantes do grupo TEZ, torna-se importante trazer a discussão da colonialidade e da decolonialidade, pois é nesse contexto que esses professores estão inseridos, em articulação com os intelectuais negros e a luta histórica do movimento negro. (SANTOS, 2021, p. 54)

O terceiro capítulo retrata o movimento negro através da visão educadora e formativa. Primeiramente, traz o protagonismo da luta antirracista e da Lei nº 10.639 de 2003. Depois faz comparações com o movimento negro e o movimento decolonial brasileiro; a luta por pedagogias decoloniais e o currículo de formação de professores.

O movimento negro tem transformado os espaços educacionais, bem como a formação inicial e continuada dos professores também por meio de sua presença nesses espaços. Mesmo com tantas dificuldades no meio educacional (com destaque para o racismo), os intelectuais negros se fortalecem e continuam contribuindo com os seus posicionamentos e com seus conhecimentos, sobretudo, com a participação no movimento negro (SANTOS, 2021, p. 106).

O quarto capítulo tem o enfoque dos processos formativos de professores universitários negros diante da sociedade que é marcada pelos processos coloniais. Observei que a autora estuda os processos de escolarização da formação inicial e continuada de professores, militantes de movimentos negros. Apresenta o movimento negro TEZ como espaço de formação para as relações étnico-raciais e a trajetória de resistência, lutas, dificuldades e preconceitos que os professores universitários enfrentam.

O movimento negro, como foi dito, tem sido fundamental para mostrar que o Brasil não vive uma democracia racial, mas um mito de democracia racial. É contra este mito e suas consequências que se têm travado as batalhas mais extensivas, reconhecendo que uma das formas de a colonialidade manter-se é negar os privilégios que os brancos têm na sociedade (SANTOS, 2021, p. 152).

Nas considerações finais, Santos (2021) retoma os objetivos da pesquisa e os resultados alcançados. Ressalta a autora que os processos de escolarização e de formação inicial e continuada dos professores universitários e militantes do movimento negro entrevistados demonstraram que não foi nada fácil chegar aonde estão hoje, em especial porque a Educação Básica e inicial desses sujeitos tendeu para a invisibilização, a estereotipia e a subalternização (SANTOS, 2021, p. 211).

Dando continuidade à revisão, também recorri à UNESDOC - *Digital Library* (Biblioteca Digital da UNESCO) para a identificação de dispositivos atinentes à diversidade cultural. Nessa revisão, localizei os seguintes documentos: Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural (UNESCO, 2002) e a Convenção sobre a proteção e a promoção da diversidade das expressões culturais. (UNESCO, 2005). Tais documentos são abordados no Capítulo 3 da tese, assim como os artigos

apresentados no Quadro 4, que identifiquei na revisão, por meio da ferramenta de busca *Google Scholar*, com o descritor: diversidade cultural.

Quadro 4 – Diversidade cultural

AUTOR (ES)	TÍTULO	ANO	PERIÓDICO/ANAIS
FLEURY, M. T. L.	Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras.	2000	RAE - Revista de Administração de Empresas
HANASHIRO, D. M. M., GODOY, A. S.	Estudos em diversidade: reflexões teóricas e evidências práticas.	2004a	Anais do Encontro de Estudos Organizacionais
HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S.	Um preâmbulo à gestão da diversidade: da teoria à prática.	2004b	Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
HANASHIRO, D. M. M.; CARVALHO, S. G.	Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira.	2005	REAd-Revista Eletrônica de Administração
RAMOS, N.	Diversidade cultural, educação e comunicação intercultural – políticas e estratégias de promoção do diálogo intercultural	2009	Revista educação em questão
PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M.	Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão.	2010	Revista de Administração Contemporânea
SILVA, G.C.; VIEIRA, L. R..	Diversão e arte: a diversidade cultural e o direito autoral no contexto dos direitos humanos.	2011	Revista Direitos Fundamentais & Democracia

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Com relação à relevância social, Santos, Kienen e Castiñeira (2015, p. 43) asseveram que:

Uma pesquisa, para ser considerada importante, necessita também produzir decorrências – diretas ou indiretas – à sociedade. Isso porque uma pesquisa científica, para ser considerada relevante e pertinente, não pode ser significativa apenas para quem pretende realizar a pesquisa, ou ainda, apenas para a comunidade científica, mas também para aqueles que direta ou indiretamente usufruirão desse conhecimento – a sociedade.

Tendo presente o defendido pelos autores supracitados, entendo que este estudo apresenta contribuições tanto para a Universidade La Salle, campo da investigação em tela, quanto para a sociedade. Ao falar em universidade, adotei, neste estudo, o conceito apresentado por Chauí (2001, p.216):

A universidade é uma instituição social que aspira à universalidade e que tem a sociedade como seu princípio e sua referência normativa e valorativa, a qual se percebe inserida na divisão social e política e busca definir uma universalidade (imaginada ou desejada) que lhe permita responder às contradições impostas por esta divisão. Logo, a universidade é um devenir, uma construção constante que está amparada numa concepção de possibilidade de destruir os fins capitalistas pelo que até agora ela atuou e de construir uma nova história como resultante de ações de seres humanos conscientes.

Irigaray (2008) traduz, de forma resumida, a relevância social de um estudo sobre diversidade cultural. De acordo com o autor:

[...] por acreditar que, em especial no Brasil, pesquisar sobre diversidade é concretizar a possibilidade de se expor todo o sofrimento daqueles que têm sido silenciados e aviltados por uma sociedade colonialista, que preza pela supremacia dos homens, brancos, heterossexuais, urbanos, com nível universitário, social e financeiramente bem-sucedidos. (IRIGARAY, 2008, p. 29-30).

Na sequência, passo à apresentação mais aprofundada da hipótese, do problema e dos objetivos da investigação, na próxima seção.

4.2.2 A tese, o problema e os objetivos da investigação

No entender de Marconi e Lakatos (2003, p.126-127), a hipótese é uma resposta "suposta, provável e provisória". Portanto, "[...] ambos, problemas e hipóteses, são enunciados de relações entre variáveis (fatos, fenômenos); a diferença reside em que o problema constitui sentença interrogativa e a hipótese, sentença afirmativa mais detalhada". Nesta linha reflexiva, Kauark, Manhães y Medeiros (2010, p. 51) explicam que: "Hipótese é sinônimo de suposição. Neste sentido, hipótese é uma afirmação categórica (uma suposição) que tente responder ao problema levantado no tema escolhido para pesquisa". Diante disso, "O trabalho de pesquisa, então, irá confirmar ou negar a hipótese (ou suposição) levantada" (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010, p. 51).

Conforme exposto na Introdução desta pesquisa, a hipótese mobilizadora desta tese é: A efetividade da proteção e da promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle requer a congruência entre o preconizado nos dispositivos legais institucionais e o seu *modus operandi*.

Roesch (2010, p. 90), ao se referir à construção da situação problemática, explica:

Um problema pode ser definido tanto a partir da observação, como da teoria, ou ainda de um método que se queira testar. [...] é uma situação não resolvida, mas também pode ser a identificação de oportunidades até então não percebidas [...]. Pode ser que a ideia inicial parta da observação, da curiosidade [...].

Conforme já assinalado nesta seção, a hipótese e o problema de investigação têm sua gênese nas três justificativas já explicitadas, que conferem relevância ao estudo: a pessoal-profissional; a acadêmico-científica; e a social. Assim, com base na hipótese mobilizadora, tendo como problema de investigação: Como a Universidade La Salle contempla em seus dispositivos legais e efetiva em seu *modus operandi*, a proteção e a promoção da diversidade cultural?

No que se referem aos objetivos da investigação, Santos, Kienen e Castiñeira (2015, p. 39) indicam que eles “estão diretamente relacionados aos fins teóricos e práticos que se propõem a alcançar com a pesquisa [...], consistem na elaboração de alvos a serem alcançados com o término da pesquisa”. No dizer de Kauark, Manhães e Medeiros (2010, p. 52) esclarecem que “a definição dos objetivos determina o que o investigador quer alcançar com a realização do trabalho de investigação. Objetivo é sinônimo de meta, finalidade”.

Desta forma, em decorrência da problemática investigativa, constitui-se em objetivo geral: compreender, a partir dos dispositivos legais e das narrativas dos gestores que atuam nesta instituição, como a Universidade La Salle contempla em seus dispositivos legais e efetiva em seu *modus operandi* a proteção e a promoção da diversidade cultural. Os objetivos específicos são:

- a) analisar os dispositivos legais que orientam o *modus operandi* na Universidade La Salle, descrevendo de que forma contemplam a proteção e a promoção da diversidade cultural;
- b) refletir sobre os conteúdos das narrativas dos gestores que atuam na Universidade La Salle, relativas a proteção e da promoção da diversidade cultural nesta Universidade;
- c) explicitar as (in)congruências detectadas a partir da análise dos dispositivos legais e dos conteúdos das narrativas dos gestores relativas a proteção e a promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle.

O campo de estudo foi descrito na Introdução.

4.3 Sujeitos do estudo

A escolha e seleção dos sujeitos de uma pesquisa qualitativa, do tipo Estudo de Caso é uma tarefa complexa, pois são esses sujeitos que irão oferecer, por meio das narrativas pautadas em suas memórias, os dados a serem analisados e interpretados. Nesse sentido, Yin (2001, p. 117) enfatiza que:

Quanto mais o respondente auxiliar [...] mais o papel dele se aproximará do papel de um *informante*, deixando de ser o de um mero respondente. Informantes-chave são sempre fundamentais para o sucesso de um estudo de caso. Essas pessoas não somente fornecem ao pesquisador do estudo percepções e interpretações sobre um assunto, como também podem *sugerir fontes nas quais se podem buscar evidências corroborativas ou contrárias* – e pode-se iniciar a busca a essas evidências. (grifo do autor).

Neste estudo, tendo presente que o foco recai sobre a diversidade cultural vista sob a perspectiva dos dispositivos legais e no *modus operandi* institucional. Primeiramente foi consultado o Vice-reitor da Instituição (APÊNDICE A), apresentando a proposta de estudo e solicitando autorização para entrevistar gestores institucionais que atuam nos seguintes níveis: Reitoria, Diretorias e Coordenações de Curso.

A opção por estes sujeitos tem como justificativa o fato de que eles são os que participam na revitalização e ou proposição dos dispositivos legais que orientam o *modus operandi* institucional bem como pelas políticas, programas e afins. Também são eles os responsáveis pela efetividade do que tais dispositivos estabelecem.

Diante disso, optei por entrevistar um gestor representante da Reitoria; os gestores que atuam na função de diretores na área administrativa e os da área acadêmica; e os gestores que atuam como coordenadores de curso, que representam cada uma das áreas definidas pela Instituição: Educação e Cultura; Saúde; Gestão e Negócios; Engenharias; e Direito. Com relação ao coordenador de curso, para representar cada área, adotei como critério o tempo de vínculo profissional com a Instituição, selecionando aqueles que atuam há mais tempo.

Os dez gestores, que se constituíram em sujeitos do estudo receberam e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) relativo às suas participações nas etapas da investigação (APÊNDICE B). Conforme combinado, suas identidades permaneceriam em anonimato. Da mesma forma, a pesquisa foi

submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade, em 16 de novembro de 2021, sendo aprovado em 26 de novembro de 2021.

4.4 Instrumentos para a coleta de dados

Marconi e Lakatos (2003, p. 165) explicam que a coleta de dados é a “etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta dos dados previstos”. Essa etapa, no entender de Yin (2001, p. 82), “[...] pode ser uma atividade complexa e difícil e, se não for realizada corretamente, todo o trabalho de investigação do estudo de caso poderá ser posto em risco, e tudo o que foi feito anteriormente - ao se definir as questões da pesquisa e projetar o estudo de caso - terá sido em vão”.

Yin (2001) salienta, também, a importância do pesquisador ter presente a necessidade da triangulação de dados, utilizando instrumentos que viabilizam captar evidências provenientes de várias fontes. Nas palavras do autor:

[...] um ponto forte muito importante da coleta de dados para um estudo de caso é a oportunidade de utilizar muitas fontes diferentes para a obtenção de evidências. [...] O uso de várias fontes de evidências nos estudos de caso permite que o pesquisador se dedique a uma ampla diversidade de questões históricas, comportamentais e de atitudes. A vantagem mais importante, no entanto, é o desenvolvimento de linhas convergentes de investigação [...], qualquer descoberta ou conclusão em um estudo de caso provavelmente será muito mais convincente e acurada se se basear em várias fontes distintas de informação, obedecendo a um estilo corroborativo de pesquisa. (YIN, 2001, p. 120).

Neste estudo, adotei como instrumentos de coleta de dados, os principais documentos da instituição, disponibilizados nos acervos, e as entrevistas, realizadas com os gestores selecionados. A análise documental dos principais dispositivos legais que orientam a ação institucional e as entrevistas individuais com os gestores selecionados que se constituem em sujeitos do estudo.

a) Dispositivos legais institucionais

Quando menciono o termo dispositivo, tenho presente a definição apresentada por Giorgio Agamben (2005, p. 13), que o define como sendo “qualquer coisa que tenha de algum modo a capacidade de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar e assegurar os gestos, as condutas, as opiniões e os discursos dos

seres vivos”. O referido autor apresenta uma variedade de dispositivos que permeiam nosso cotidiano, tais como discursos, instituições, leis e a própria linguagem.

Agamben (2005, p. 10) assevera que “[...] o dispositivo tem sempre uma função estratégica concreta e se inscreve sempre em uma relação de poder”. Em nosso estudo, considere os documentos institucionais como dispositivos legais que regulam o *modus operandi* institucional, na medida em que se constituem em normativas a serem seguidas.

Na definição de Appolinário (2009, p. 67) um documento é “qualquer suporte que contenha informação registrada, formando uma unidade, que possa servir para consulta, estudo ou prova. Incluem-se nesse universo os impressos, os manuscritos, os registros audiovisuais e sonoros, as imagens, entre outros” (APPOLINÁRIO, 2009, p. 67). No Estudo de Caso, Segundo Yin (2001, p. 111),

[...] o uso mais importante de documentos é corroborar e valorizar as evidências oriundas de outras fontes. Em primeiro lugar, os documentos são úteis na hora de se verificar a grafia correta e os cargos ou nomes de organizações que podem ter sido mencionados na entrevista. Segundo, os documentos podem fornecer outros detalhes específicos para corroborar as informações obtidas através de outras fontes. Se uma prova documental contradizer algum dado prévio, ao invés de corroborá-lo, o pesquisador do estudo de caso possui razões claras e específicas para pesquisar o tópico de estudo com mais profundidade. Terceiro, é possível fazer inferências a partir de documentos.

Ainda, segundo o referido autor: “Devido ao seu valor global, os documentos desempenham um papel explícito em qualquer coleta de dados, ao realizar estudos de caso”. Buscas sistemáticas por documentos relevantes são importantes em qualquer planejamento para a coleta. (YIN, 2001, p. 111).

Flick (2009, p. 232-233) assevera que tanto na seleção quanto na análise dos documentos:

O pesquisador deverá também perguntar-se acerca de: quem produziu esse documento, com que objetivo e para quem? Quais eram as intenções pessoais ou institucionais com a produção e o provimento desse documento ou dessa espécie de documento? Os documentos não são, portanto, apenas simples dados que se pode usar como recurso para a pesquisa. Uma vez que comece a utilizá-los para a pesquisa, ao mesmo tempo o pesquisador deve sempre focalizar esses documentos enquanto um tópico de pesquisa: quais são suas características, em que condições específicas foram produzidas, e assim por diante.

Tendo presente o exposto por Yin (2001) e Flick (2009), selecionei os principais dispositivos legais institucionais orientadores do *modus operandi* institucional, a saber: o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o Plano Pedagógico Institucional (PPI) e o Código de Ética e Conduta da Universidade La Salle.

Ao afirmar que estes documentos são os principais dispositivos legais, tenho presente que no Instrumento de Avaliação Institucional Externa (BRASIL, 2014), que subsidia os atos de credenciamento e credenciamento das Instituições de Ensino Superior, o Eixo 2, denominado Desenvolvimento Institucional,

[...] tem seu foco no PDI e consiste na verificação da coerência existente entre esse documento e as ações institucionais nas diferentes vertentes de sua atuação acadêmica – ensino, pesquisa, extensão e gestão. Pretende, igualmente, verificar os diferentes caminhos percorridos (ou a percorrer) pela IES no contexto de sua inserção social, bem como sua atuação face à inclusão e ao desenvolvimento econômico e social, tendo sempre como base a missão, os propósitos e as metas anunciadas no PDI. (BRASIL, 2014, p.7).

O documento continua esclarecendo que: “Dessa forma, o Eixo Desenvolvimento Institucional assume o papel de induzir maior comprometimento da IES na construção de seu PDI, priorizando sua coerência e evolução”. (BRASIL, 2014, p. 7). Neste Eixo, são analisados os seguintes aspectos: Missão institucional, metas e objetivos do PDI; coerência entre o PDI e as atividades de ensino de graduação e de pós-graduação; coerência entre o PDI e as práticas de extensão; coerência entre o PDI e as atividades de pesquisa/iniciação científica, tecnológica, artística e cultural; coerência entre o PDI e as ações institucionais, no que se refere à diversidade, ao meio ambiente, à memória cultural, à produção artística e ao patrimônio cultural; coerência entre o PDI e as ações institucionais voltadas para o desenvolvimento econômico e social; coerência entre o PDI e ações de responsabilidade social: inclusão social; coerência entre o PDI e ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial; e internacionalização: coerência entre o PDI e as ações institucionais. (BRASIL, 2014).

Destaco, neste conjunto de aspectos, a coerência entre o PDI e as ações institucionais no que se refere à diversidade, foco de nosso estudo.

b) Entrevista individual

De acordo com Gaskell (2003, p.64), “nas ciências sociais empíricas, a entrevista qualitativa é uma metodologia de coleta de dados amplamente empregada”. Continua o autor explicando que:

O emprego da entrevista qualitativa para mapear e compreender o mundo da vida dos respondentes e o ponto de entrada para o cientista social que introduz, então, esquemas interpretativos para compreender as narrativas dos atores em termos mais conceituais e abstratos [...]. A entrevista qualitativa, pois, fornece os dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação. O objetivo é uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos. (GASKELL, 2003, p.64).

Desta forma, utilizei a entrevista individual para viabilizar as narrativas dos gestores relativas à proteção e à promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle.

Conforme propõe Gaskell (2003, p. 68), “a finalidade real da pesquisa qualitativa não é contar opiniões ou pessoas, mas, ao contrário, explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão”. Assim, estruturei o tópico guia (GASKELL, 2003) da entrevista individual, considerando os objetivos delineados.

Quadro 5 – Tópico guia das entrevistas individuais

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS
<ul style="list-style-type: none"> ● Quanto tempo você está vinculado à instituição? ● Em qual área funcional ou curso você atua? ● Qual a sua idade? ● Qual a sua formação acadêmica? ● Com qual gênero você se identifica?
COMPREENSÕES DOS ENTREVISTADOS SOBRE A DIVERSIDADE CULTURAL
<ul style="list-style-type: none"> ● No seu entender, o que é diversidade cultural?
COMPREENSÕES DOS ENTREVISTADOS SOBRE A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE CULTURAL NA UNIVERSIDADE LA SALLE
<ul style="list-style-type: none"> ● No seu entender, a diversidade cultural é contemplada em sua área de atuação? Justifique sua resposta, apresentando alguns exemplos. ● Você conhece algum documento institucional que aborda a diversidade cultural? Em caso afirmativo: cite qual(is) documentos você conhece. ● No seu entender, a Universidade La Salle respeita e contempla a diversidade cultural no modo como ela faz o recrutamento, a seleção, a contratação e o acompanhamento funcional de seus colaboradores? Justifique sua resposta, apresentando alguns exemplos. ● No seu entender, a Universidade La Salle respeita e contempla a diversidade cultural no modo como ela faz a gestão institucional? Justifique sua resposta, apresentando alguns exemplos. ● No seu entender, a Universidade La Salle respeita e contempla a diversidade cultural nas ações de ensino, pesquisa e extensão? Justifique sua resposta, apresentando alguns exemplos. ● A Universidade La Salle promove ações de formação continuada atinentes à diversidade cultural para seus colaboradores? Justifique sua resposta, apresentando alguns exemplos.

**COMPREENSÕES DOS ENTREVISTADOS SOBRE A
PROTEÇÃO DA DIVERSIDADE CULTURAL NA UNIVERSIDADE LA SALLE**

- Você conhece algum canal de denúncia, comitê e ou similar na Universidade La Salle que tenha como finalidade o combate à discriminação e ou preconceito? Em caso afirmativo, você poderia explicar como funciona (m)?
- Você conhece as ações que a Universidade La Salle realiza em casos de discriminação e ou preconceito? Em caso afirmativo, cite algumas dessas ações.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Seguindo as recomendações de Marconi e Lakatos (2006), submeti o roteiro de entrevista (ou tópico-guia, no entender de Gaskell (2003)) para ser validado por dois pesquisadores com conhecimento na temática investigativa, sendo que suas observações foram contempladas no formato final do referido roteiro.

As entrevistas foram realizadas na Universidade La Salle, em dia e horário acordados com cada um dos sujeitos do estudo. Cada entrevista, a partir de consentimento prévio de cada sujeito, foi gravada e transcrita posteriormente. Após a transcrição, o conteúdo resultante foi submetido a cada sujeito para análise e validação. Somente depois de observados tais procedimentos, iniciei o processo de aplicação do que estabelece a técnica que adotei e, finalmente, a análise e interpretação dos conteúdos presentes nas narrativas dos sujeitos entrevistados. Tais procedimentos são apresentados na próxima seção.

4.6 Seleção, categorização, análise e interpretação dos dados

Para a seleção e a categorização dos dados, segui os procedimentos indicados na Técnica de Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2011).

Bardin (2011, p. 38), explica que a análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistêmicos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Ainda, segundo a referida autora: “a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não)”. (BARDIN, 2011, p. 124). Esta técnica está composta pelas seguintes fases: a) pré-análise, b) exploração do material, e c) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Conforme Bardin (2011, p. 126), a fase de pré-análise tem por objetivo “estabelecer contato e [...] conhecer o texto, deixando-se invadir por impressões e orientações”. Assim, nesta fase, realizei a organização e a leitura flutuante dos

dispositivos legais e dos conteúdos das narrativas contidas nas entrevistas; retomei a hipótese, o problema e os objetivos do estudo, bem como iniciei o processo de codificação dos dados. A leitura flutuante, conforme explica Bardin (2011), é uma leitura geral dos conteúdos do material coletado com o objetivo de serem identificadas possíveis temáticas.

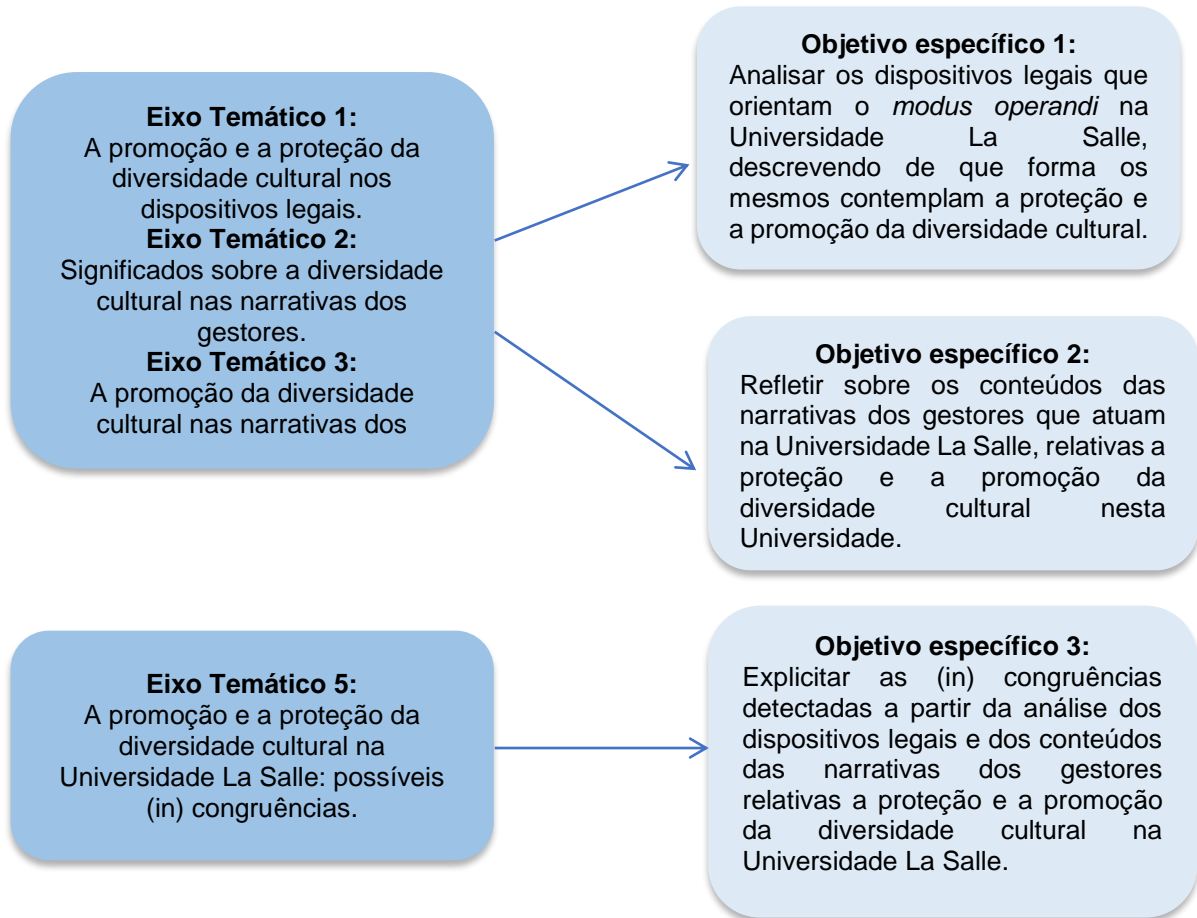
Na fase de exploração do material, aprofundei a leitura dos dispositivos legais e dos conteúdos das narrativas contidas nas entrevistas, definindo as categorias de análise, tendo por base a codificação realizada. Bardin (2011, p. 103) explica que a codificação “corresponde a uma transformação, efetuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão”. Ainda, segunda a autora:

Uma classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo gênero (analogia), com critérios previamente definidos. As categorias, são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos. (BARDIN, 2011, p.117).

Seguindo as orientações da referida autora, observei as regras por ela proposta, a saber: a) exaustividade: considerei todos os conteúdos presentes nos dispositivos legais institucionais e nas narrativas das entrevistas; b) representatividade: tendo presente a totalidade dos conteúdos, procedi à seleção dos elementos considerados representativos e significativos; c) homogeneidade: os conteúdos foram categorizados em eixos temáticos, e d) pertinência: foram descartados os conteúdos que não estavam em consonância com o problema e os objetivos da investigação.

Optei por categorizar os dados em eixos temáticos, tendo presente que Bardin (2011) indica ser esta unidade de registro a mais adequada para pesquisas qualitativas. Os eixos temáticos foram definidos *a priori*, considerando-se os objetivos específicos do estudo, conforme apresentei na Figura 3.

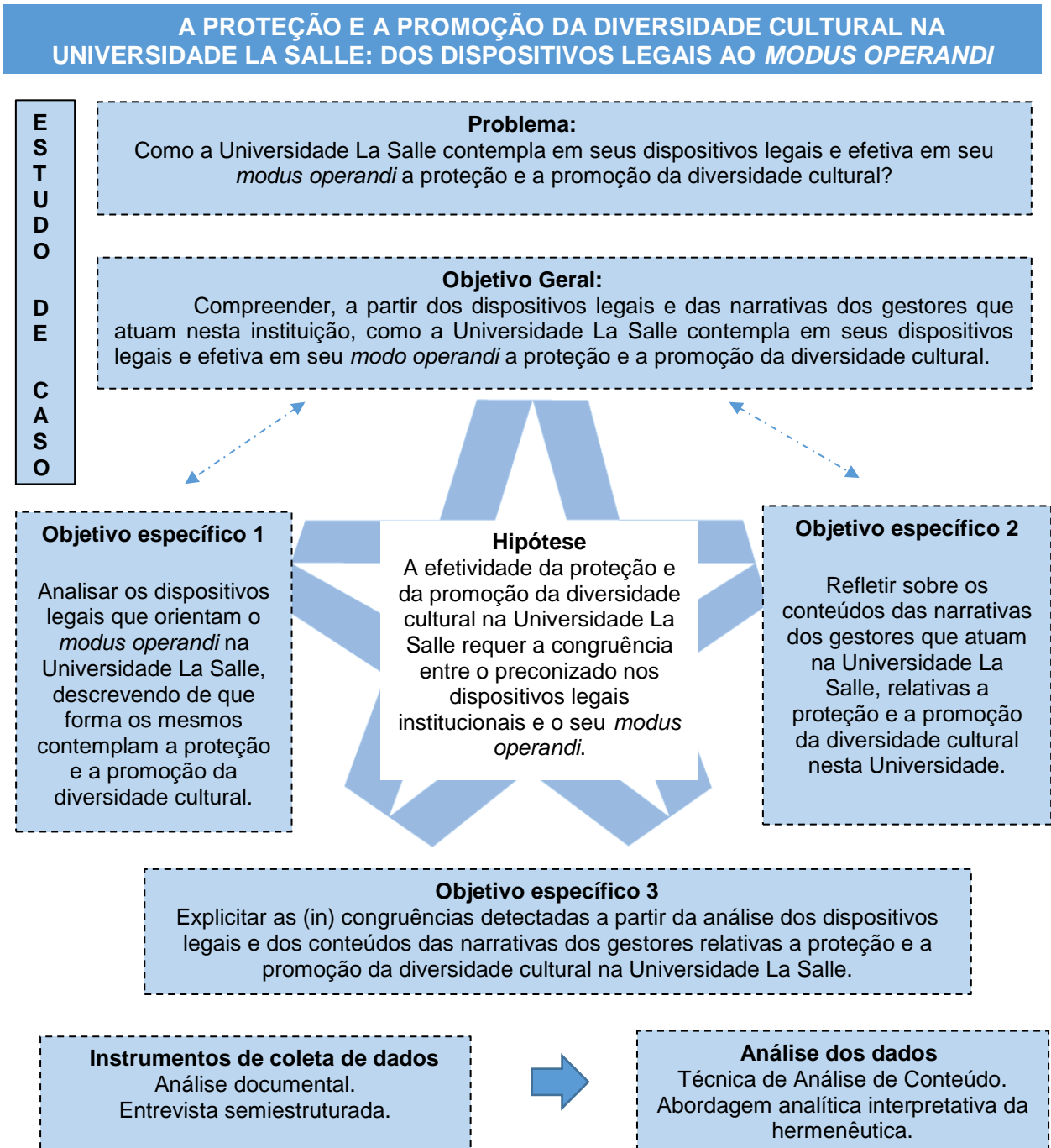
Figura 3 – Eixos temáticos e objetivos específicos



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

A terceira e última fase da Técnica de Análise de Conteúdo é o tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 2011). Conforme anunciado na Introdução da tese, nesta fase, recorri aos aportes da abordagem analítica e interpretativa da hermenêutica. Por fim, a Figura 4 apresenta uma síntese da abordagem metodológica adotada.

Figura 4 – Síntese da abordagem metodológica



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Feitas tais considerações, passo ao próximo capítulo.

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS: A DIVERSIDADE CULTURAL NA UNIVERSIDADE LA SALLE

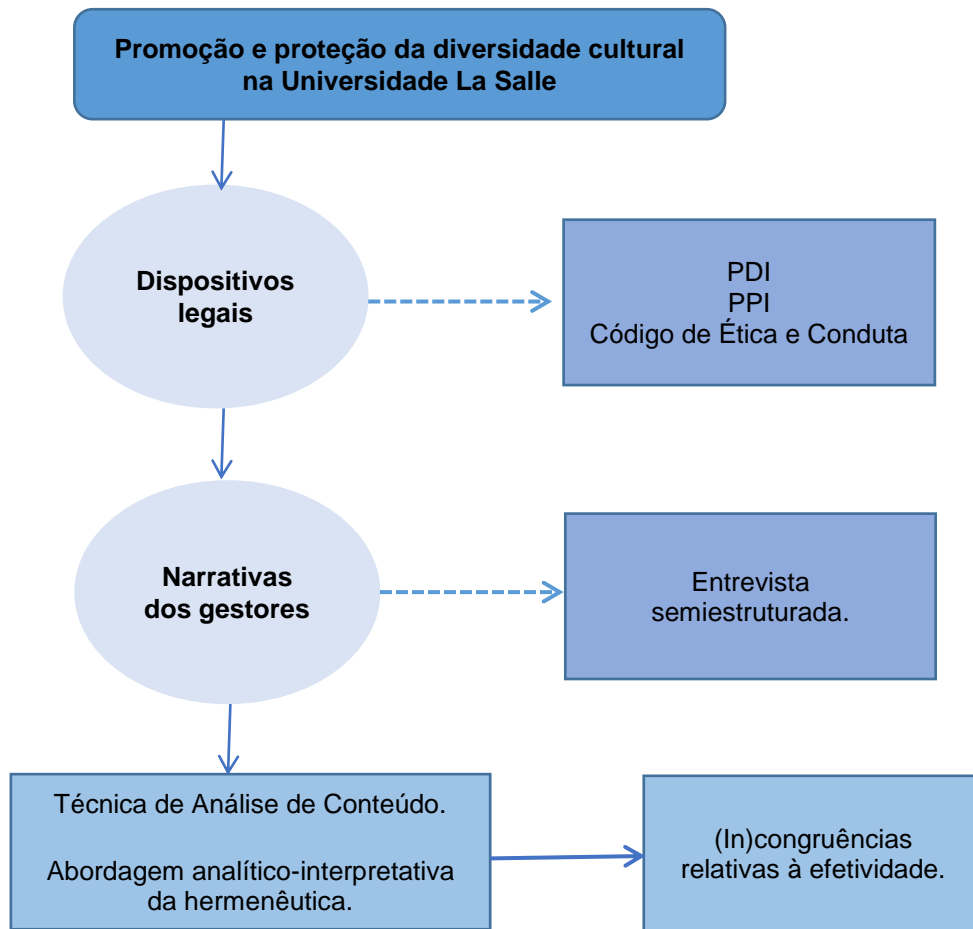
Neste capítulo apresento a análise e a interpretação dos conteúdos das entrevistas realizadas com gestores participantes do estudo e dos documentos selecionados. Para tanto, realizei um diálogo com os pressupostos dos autores que fundamentam as dimensões basilares da pesquisa, articulando-os com as contribuições dos autores das produções identificadas na revisão de literatura e os olhares do pesquisador acerca das inferências sobre os conteúdos emergentes dos dados.

Dessa forma, o capítulo está organizado em três seções, sendo que a primeira, retoma a trajetória analítica e interpretativa dos dados; a segunda tem como foco os eixos temáticos estabelecidos *a priori*, tendo-se presente os objetivos da investigação e, por fim, a terceira se direciona para a reflexão acerca das (in)congruências relativas à efetividade da promoção e proteção da diversidade cultural na Universidade La Salle.

5.1 Trajetória analítica e interpretativa

De acordo com o exposto no capítulo anterior, para a categorização dos dados adotei a Técnica de Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2011), buscando aportes nas contribuições da abordagem analítica e interpretativa da hermenêutica filosófica de Gadamer (2006). A Figura 5 apresenta uma síntese dos elementos centrais considerados na trajetória analítica e interpretativa.

Figura 5 – Elementos centrais considerados na trajetória analítica e interpretativa



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Considero necessário enfatizar que a Técnica de Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2011), assim como o nome sugere, consiste numa técnica que apresenta procedimentos que orientam o pesquisador no que se refere à seleção, à organização, à categorização, ao tratamento e à interpretação dos dados. Essa técnica pode ser utilizada tanto em pesquisas de cunho quantitativo quanto qualitativo, em várias áreas de conhecimento (BARDIN, 2011).

Com relação à interpretação, que compõe a terceira e última fase, a Técnica de Análise de Conteúdo aponta o que deve ser observado pelo pesquisador. Entretanto, não aprofunda aspectos relacionados à sua postura epistemológica e o que é fundamental a ser considerado na parte analítica e interpretativa, com base em tal postura. Por isso, busquei complementar a Técnica proposta por Bardin (2011), em aportes na hermenêutica filosófica, desenvolvida por Gadamer (2006), que

problematiza a visão da objetividade metodológica, preponderante nas ciências naturais, e aponta caminhos para a superação desta visão nas ciências humanas.

Não tenho como objetivo aprofundar a discussão epistemológica e metodológica entre diferentes áreas de conhecimento. Contudo, entendo ser necessário fazer tal menção, mesmo que de forma incipiente, para elucidar a postura que assumi na condição de pesquisador na área das ciências humanas, em consonância com o objeto de estudo, que é a diversidade cultural.

Para Gadamer (2006, p. 12), “as ciências humanas contribuem para a compreensão que o homem tem de si mesmo, embora não se igualem às ciências naturais em termos de exatidão e objetividade, e se elas assim o fazem é porque possuem, por sua vez, o seu fundamento nessa mesma compreensão”.

Nessa compreensão, o referido autor evidencia o “papel positivo da determinação pela tradição, [...] que o conhecimento histórico e a epistemologia das ciências humanas compartilham com a natureza fundamental da existência humana” (GADAMER, 2006, p. 12). Continua explicando o autor:

É verdade que os preconceitos que nos dominam frequentemente comprometem o nosso verdadeiro reconhecimento do passado histórico. Mas sem uma compreensão de si, que é neste sentido um preconceito, e sem a disposição para uma autocrítica, que é igualmente fundada na nossa auto compreensão, a compreensão histórica não seria possível nem teria sentido. Somente através dos outros é que adquirimos um verdadeiro conhecimento de nós mesmos. O que implica, entretanto, que o conhecimento histórico não conduz necessariamente à dissolução da tradição na qual vivemos; ele pode também enriquecer essa tradição, confirmá-la ou modificá-la, enfim, contribuir para a descoberta de nossa própria identidade. (GADAMER, 2006, p. 12-13)

Segundo Gadamer (2006, p.17), a consciência histórica é o “[...] privilégio do homem moderno de ter plena consciência da historicidade de todo presente e da relatividade de toda a opinião”. O autor assevera que tal consciência “[...] constitui provavelmente a mais importante revolução pelo qual passamos desde o início da época moderna”, e, portanto, talvez seja “[...] um fardo que jamais se impôs a nenhuma geração anterior”. (GADAMER, 2006, p. 17). O “senso histórico”, definido como “[...] a disponibilidade e o talento [...] para compreender o passado [...], a partir do próprio contexto em que ele emerge” (GADAMER, 2006, p. 18), requer

[...] superar de modo conseqüente a ingenuidade natural que nos leva a julgar o passado pelas medidas supostamente evidentes de nossa vida atual, adotando a perspectiva de nossas intuições, de nossos valores e verdades

adquiridos. Ter senso histórico significa pensar expressamente o horizonte histórico coextensivo à vida que vivemos e seguimos vivendo.

Gadamer (2006, p. 13) propõe um novo olhar sobre a “teoria tradicional do círculo hermenêutico”, reduzida à “[...] relação formal entre a antecipação do todo e a construção das partes, correspondente à regra de ‘decompor e recompor [...] relação que, de fato, constitui a estrutura circular da compreensão de textos”. Na proposição do autor:

[...] o círculo hermenêutico é um círculo rico em conteúdo [...] que reúne o intérprete e seu texto numa unidade interior a uma totalidade em movimento [...]. A compreensão implica sempre uma pré-compreensão que, por sua vez, é prefigurada por uma tradição determinada em que vive o intérprete e que modela os seus preconceitos. Assim, todo encontro significa a “suspensão” de meus preconceitos, seja o encontro com uma pessoa com quem aprendo a minha natureza e os meus limites, seja com uma obra de arte [...] ou com um texto; e é impossível contentar-se em “compreender o outro”, quer dizer, buscar e reconhecer a coerência imanente aos significados-exigências do outro. [...] Mas ainda é necessário que eu esteja disposto a reconhecer que o outro (humano ou não) tem razão e a consentir que ele prevaleça sobre mim. (GADAMER, 2006, p. 14-15).

Diante do exposto, a “consciência histórica” se configura numa “posição reflexiva com relação a tudo que lhe é transmitido pela tradição”. (GADAMER, 2006, p. 18). Assim,

A consciência histórica já não escuta beatificamente a voz que lhe chega do passado, mas, ao refletir sobre a mesma, recoloca-a no contexto em que ela se originou, a fim de ver o significado e o valor relativos que lhe são próprios. Esse comportamento reflexivo, diante da tradição chama-se *interpretação*. [...] Falamos de interpretação quando o significado de um texto não é compreendido de imediato. Uma interpretação torna-se então necessária. Em outros termos, torna-se necessária uma reflexão explícita sobre as condições que levam o texto a ter esse ou aquele significado. (GADAMER, 2006, p. 18-19).

Na interpretação, Gadamer (2006, p. 19) chama a atenção que “a primeira pressuposição do conceito de interpretação é o caráter ‘*estranho*’ daquilo a ser compreendido. Com efeito, o que é imediatamente evidente, o que nos convence com a sua simples presença, não requer *nenhuma interpretação*” (grifo do autor). Dessa forma, “diante de um texto, por exemplo, o intérprete não procura aplicar um critério geral a um caso particular: ele se interessa, ao contrário, pelo significado fundamentalmente original do escrito de que se ocupa”. (GADAMER, 2006, p. 57). Neste processo, é importante ter presente que “quando compreendemos um texto, não nos colocamos no lugar do outro, [...] trata-se de apreender simplesmente o

sentido, o significado, a perspectiva daquilo que nos é transmitido”. (GADAMER, 2006, p. 59). Ou seja,

Trata-se, em outros termos, de apreender o valor intrínseco dos argumentos apresentados, e isto da maneira mais completa possível. Encontramo-nos, de súbito, na esfera de uma perspectiva já compreensível em si mesma sem que isso implique debruçarmo-nos sobre a subjetividade do outro. (GADAMER, 2006, p. 59).

Nessa perspectiva, Gadamer (2006, p. 59) esclarece, ainda, que “o sentido da investigação hermenêutica é revelar o milagre da compreensão, e não a misteriosa comunicação entre as almas. Compreender é o participar de uma perspectiva comum”. Segundo o autor: “*Compreender* [...] significa também ‘entender algo’. A capacidade de compreensão é a faculdade fundamental da pessoa, que caracteriza sua convivência com os demais, atuando pela via da linguagem e do diálogo” (GADAMER, 2006, p. 381, grifo do autor).

Assim sendo, o “aspecto objetivo do círculo hermenêutico [...] se dá entre o texto e aquele que o compreende. A intenção do intérprete é se fazer *mediador* entre o texto e a totalidade nele subentendida”. (GADAMER, 2006, p. 59, grifo do autor). Portanto, “[...] o objetivo da hermenêutica é sempre restituir e restabelecer o acordo, preencher as lacunas” (GADAMER, 2006, p. 59).

5.2 Eixos temáticos

Conforme exposto na seção anterior, os eixos temáticos (e respectivos subeixos), apresentados no Quadro 6, foram definidos *a priori*, tendo-se presente a problemática e os objetivos do estudo.

Quadro 6 – Eixos e subeixos temáticos

EIXOS E SUBEIXOS	DENOMINAÇÃO
Eixo Temático 1	A promoção e a proteção da diversidade cultural nos dispositivos legais.
● Subeixo temático 1.1	Plano de Desenvolvimento Institucional
● Subeixo temático 1.2	Projeto Pedagógico Institucional
● Subeixo temático 1.3	Código de Ética e Conduta
Eixo Temático 2	Significados sobre a diversidade cultural nas narrativas dos gestores.
Eixo Temático 3	A promoção da diversidade cultural nas narrativas dos gestores.
● Subeixo temático 3.1	A promoção da diversidade cultural na área/setor/unidade de atuação.

● Subeixo temático 3.2	Conhecimento dos gestores sobre a promoção da diversidade cultural nos dispositivos legais institucionais.
● Subeixo temático 3.3	A promoção da diversidade cultural, o recrutamento, a seleção, a contratação e o acompanhamento de seus funcionários/colaboradores.
● Subeixo temático 3.4	A promoção da diversidade cultural na gestão institucional.
● Subeixo temático 3.5	A promoção da diversidade cultural nas ações de ensino, pesquisa e extensão.
● Subeixo temático 3.6	A promoção da diversidade cultural nas ações de formação continuada dos funcionários/colaboradores.
Eixo Temático 4	A proteção da diversidade cultural nas narrativas dos gestores.
● Subeixo temático 4.1	Canal de denúncia, comitê e ou similar na Universidade La Salle que tenha como finalidade o combate à discriminação e ou preconceito.
● Subeixo temático 4.2	Ações que a Universidade La Salle realiza em casos de discriminação e ou preconceito.
Eixo Temático 5	A promoção e a proteção da diversidade cultural na Universidade La Salle: possíveis incongruências.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Na sequência, passo à apresentação e reflexão sobre os conteúdos atinentes a cada um dos eixos temáticos e seus respectivos subeixos.

5.2.1 A promoção e a proteção da diversidade cultural nos dispositivos legais

Nesta seção, dedico-me à análise e à interpretação dos dispositivos legais selecionados, a saber: o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Projeto Pedagógico Institucional. Consideramos oportuno destacar que o PPI é um dos elementos que devem ser contemplados na elaboração do PDI, conforme orienta o Decreto Nº 5.773, de 9 de maio de 2006, em seu artigo 16:

Art. 16. O plano de desenvolvimento institucional deverá conter, pelo menos, os seguintes elementos: I - missão, objetivos e metas da instituição, em sua área de atuação, bem como seu histórico de implantação e desenvolvimento, se for o caso; II - projeto pedagógico da instituição (BRASIL, 2006b).

Apesar do PPI ser indicado como um dos elementos a ser contemplado na elaboração do PDI, entendo que são documentos distintos, pois possuem características e finalidades específicas as quais apresentamos no decorrer desta seção. Por isso, optei em analisá-los em separado, mesmo estando ciente que ambos estejam relacionados.

- Plano de Desenvolvimento Institucional

O Plano de Desenvolvimento Institucional, alicerçado em dispositivos legais que regulam a Educação Superior,

[...] é o instrumento de planejamento e gestão. Ele considera a identidade da IES no âmbito da sua filosofia de trabalho, da missão a que se propõe, das estratégias para atingir suas metas e objetivos, da sua estrutura organizacional, do Projeto Pedagógico Institucional, com as diretrizes pedagógicas que orientam suas ações e as atividades acadêmicas e científicas que desenvolve para desenvolver. Abrangendo um período de cinco anos, deverá contemplar ainda: o cronograma e a metodologia de implementação dos objetivos; metas e ações da IES, observando a coerência e a articulação entre as diversas ações; a manutenção de padrões de qualidade; o perfil do corpo docente; a oferta de cursos de graduação, pós-graduação, presenciais e/ou a distância; a descrição da infraestrutura física e instalações acadêmicas, com ênfase na biblioteca e laboratórios, e o demonstrativo de capacidade e sustentabilidade financeiras. (BRASIL, 2014, p. 35).

Tendo presente o exposto, enfatizo a relevância do PDI enquanto um instrumento essencial para o planejamento e a gestão da instituição, sendo assim, ele regula (ou deveria regular) o *modus operandi* institucional.

O PDI da Universidade La Salle contempla o espaço temporal de 2020-2025 e está estruturado em seis capítulos, a saber: o primeiro se direciona à descrição do Perfil Institucional; o segundo dedica-se ao Projeto Pedagógico Institucional; o terceiro discorre sobre as Condições de Implementação do Projeto Institucional; o quinto apresenta as Perspectivas de Expansão e Desenvolvimento; o sexto menciona os Projetos relacionados ao ensino e lista os Documentos de Referência. (UNILASALLE, 2020). Conforme expliquei na introdução deste eixo temático, abordo os dois documentos PDI e PPI separadamente.

O Perfil Institucional está subdividido em sete seções, a saber: Histórico e Desenvolvimento; Missão, Visão, Valores e Desafios; Objetivos e Resultados Esperados; Características das Áreas de Inserção Regional; Áreas de atuação acadêmica; Organização Administrativa e Acadêmica; e Planejamento e Autoavaliação Institucional. (UNILASALLE, 2020).

Neste primeiro capítulo, na seção que trata do Histórico e Desenvolvimento, constatei um foco na memória institucional, no que se refere à sua origem. Thiesen (2013, p. 30)¹¹

Uma instituição pode ser analisada em sua gênese, quando se constitui historicamente, para trazer à luz a articulação de seus discursos, de suas técnicas, como relações de saber que se dão em práticas sociais, a fim de que daí se extraíam as matrizes que tornaram possível sua emergência.

Nesse sentido, segundo a autora:

[...] é importante não identificarmos organização com instituição, para que não se confunda o conceito de memória¹² institucional com o de memória organizacional, pois o último tende a tratar a informação-memória privilegiando o aspecto da eficiência. Do nosso ponto de vista, a memória institucional abrange a memória organizacional, mas não se limita a ela. São as relações de forças que determinam o plano institucional que, por sua vez, define a organização. (THIESEN, 2013, p. 31).

Foi explicitado que a Universidade La Salle é uma IES de “[...] identidade Católica e Lassalista, de direito privado, de natureza comunitária e filantrópica [...]”. (UNILASALLE, 2020, p. 9). Da mesma forma, menciona a trajetória percorrida pela IES, desde sua criação como Centro Educacional La Salle de Ensino Superior (1976), passando a Centro Universitário (1998) e, finalmente à Universidade (2017), sua condição atual. (UNILASALLE, 2020).

Ao falar em identidade institucional, tenho presente que ela influencia na cultura institucional, e de acordo com Dias (2008, p. 203)

[...] pode ser definida como um conjunto de valores, crenças e entendimentos importantes que os integrantes de uma organização têm em comum. A cultura oferece formas definidas de pensamento, sentimento e reação que guiam a tomada de decisões e outras atividades dos participantes de uma organização. Podemos, de outro modo, dizer que a cultura organizacional é um sistema de valores e crenças compartilhados que interage com as pessoas, as estruturas da organização, os processos de tomada de decisões

¹¹ Destaco que o livro publicado pela autora em 2013 é resultante de sua tese de doutorado no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (IBICT-UFRJ/ECO), defendida no ano de 1997. Na ocasião, a autora assinava como Icléia Thiesen Magalhães Costa. Faço tal ressalva, considerando que no decorrer de nosso estudo usarei o sobrenome Thiesen para referir a suas produções.

¹² Thiesen (2013) chama a atenção para as múltiplas definições sobre memória, veiculadas na literatura corrente, o que por vezes suscita compreensões distorcidas ou confusas. No entender da autora, a memória é compreendida “como movimento do tempo” (THIESEN, 2013, p. 240). Nesse sentido, a autora explica que: “[...] o conceito de memória, em toda sua complexidade, é também uma faculdade do espírito, base de toda a criação. E, como tal, é uma invenção do ser humano. Isso significa abolir as definições que fazem da memória mera repetição de acontecimentos passados. Nesse sentido, as informações retidas, que passaram pelo filtro individual (que também é social) são organizadas e recriadas no presente, dentro de um processo dinâmico”. (THIESEN, 2013, p. 240).

e os sistemas de controle de uma empresa para produzir normas de comportamento (de como devem ser feitas as coisas numa organização em particular).

Nessa perspectiva, a explicitação de sua missão, visão e valores (ou princípios) deve ser clara e objetiva, de forma que o coletivo de colaboradores possa se imbuir e se engajar para que os propósitos institucionais sejam alcançados.

A identidade institucional Católica e Lassalista é retomada na missão da Universidade, que é “Promover a formação integral e continuada da pessoa, com inovação e excelência, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão para o desenvolvimento sustentável da sociedade, segundo os princípios cristão-lassalistas”. (UNILASALLE, 2020, p. 19-20). A ênfase nos princípios cristão-lassalistas remete à posição de Murad (2008, p. 76-77), quando o autor assevera que:

No âmbito religioso, a missão é muito mais do que o objetivo da organização e o que ela pretende oferecer aos seus destinatários ou clientes. Uma instituição religiosa nasceu com uma finalidade espiritual, embora quase sempre estivesse associada a uma necessidade humana tangível (como a educação, a saúde ou a hospitalidade). Daí que sua missão, o que define sua razão de ser e atuar na sociedade, não inclui, necessariamente, uma relação comercial ou de prestação de serviços com retorno de capital investido. Raramente um líder religioso ou de um movimento social transformador compreende sua “missão de vida” como gerir determinada organização ou negócio. A questão do negócio torna-se necessária no momento em que a organização cresce, tem de entrar no mercado para garantir a sobrevivência de seus membros e a continuidade histórica de determinado ideal.

Nesse sentido, segundo Martínez Posada e Neira Sánchez (2015, p. 51-52):

La misión lasallista [...] está comprometida con la educación, entendida integralmente, no limitada a la simple información; busca conocer las situaciones, los hechos y las causas y se compromete en la construcción de un mundo nuevo, “con la mira puesta en Dios”. La consolidación de esa identidad, emanada de San Juan Bautista de La Salle, se hace siendo portadores de su espíritu, lo que se ve reflejado en una forma particular de ver la realidad, de relacionarnos con el mundo, de ser creyente, de pensar, de expresar y de comprometerse. Su itinerario evangélico, sus escritos, su obra, han de ser inspiración y motivo de confrontación para continuar con su misión. (grifo dos autores).

A visão da IES é: “Ser Universidade percebida pela excelência acadêmica e pela inovação”. (UNILASALLE, 2020, p. 20). Martins (2008, p. 25) explica que a visão de uma organização “é o grande objetivo, o grande propósito “[...] relacionado a sua área de atuação, indicando geralmente o que a organização quer ser referência em seu setor.”

Os valores de uma Instituição estão relacionados à sua Missão e Visão. Diante do exposto, os valores da Universidade La Salle são: “Inspiração e vivência cristã-lasallistas; Identidade católica e comunitária; Qualidade e excelência; Valorização das pessoas; Colaboração e cooperação; Ética”. (UNILASALLE, 2020, p. 20). Para Martínez Posada e Neira Sánchez (2015, p. 38):

La praxis del conjunto de valores que conforman la identidad moral lasallista son los valores cristianos volcados hacia la población más desfavorecida. Las personas comprometidas con estos valores son las que asumen la educación por vocación y como ministerio. En este sentido, como lasallistas nos dedicamos a hacer de la educación superior un catalizador de prácticas profesionales encaminadas hacia la justa transformación social en favor de los más pobres. [...] hacemos de nuestra actividad educativa una actividad espiritual, esto es, hacemos de nuestro ministerio educativo un itinerario con los pasos dados por el Fundador de las Escuelas Cristianas.

Neste cenário, os desafios da Universidade são: “Educação continuada; Desenvolvimento sustentável; Empreendedorismo e Inovação; Trabalho em rede; Internacionalização”. (UNILASALLE, 2020, p. 21).

O objetivo geral da Instituição é

Garantir a excelência acadêmica, em suas diferentes áreas e espaços de atuação, respondendo aos desafios da educação continuada, do trabalho em rede, da internacionalização, do empreendedorismo e da inovação e do desenvolvimento sustentável, para a formação de agentes de transformação social. (UNILASALLE, 2020, p. 22, grifo do documento).

Com relação aos objetivos estratégicos constam:

- Consolidar a identidade católico-comunitária da Universidade La Salle.
- Garantir estratégias de captação, retenção e fidelização de estudantes.
- Implementar serviços e produtos, por meio de estratégias que articulem os aspectos econômicos, sociais, ambientais e culturais, com vistas ao desenvolvimento da sociedade.
- Maximizar o resultado financeiro, por meio de um portfólio equilibrado de serviços e produtos sustentáveis.
- Consolidar a cultura de gestão institucional de geração de resultados, considerando as perspectivas de produtividade e efetividade.
- Perseguir a excelência na pesquisa em áreas estratégicas definidas pela Instituição.
- Garantir a qualificação, valorização e retenção de talentos institucionais.
- Proporcionar a melhoria das condições de infraestrutura acadêmica e administrativa. (UNILASALLE, 2020, p. 23).

Por fim, os resultados esperados são:

- Garantia da oferta articulada e atualizada de produtos e serviços que atendam às expectativas dos diferentes públicos.

- Expansão e consolidação de programas, projetos e ações voltados à internacionalização, acessíveis para todos os níveis e modalidades de ensino.
- Qualificação da formação humana e profissional promovida pela educação (nas modalidades presencial e a distância) de qualidade, pelo domínio e aplicação de tecnologias educacionais e desenvolvimento de práticas inovadoras.
- Expansão da Educação a Distância, em todos os níveis.
- Implementação de condições que caracterizem um ecossistema favorável ao empreendedorismo e à inovação.
- Consolidação da Pós-graduação *Stricto Sensu* e implantação de novos cursos nos programas existentes.
- Expansão e fortalecimento da extensão, por meio da articulação com o ensino e da pesquisa em todos os níveis.
- Adoção e consolidação de modelo de gestão integrado que promova a corresponsabilidade por resultados.
- Fortalecimento da pesquisa nas áreas estratégicas definidas pela Instituição.
- Absorção de pesquisadores por meio de grupos de pesquisa e processos de inserção docente nos programas de Pós-graduação *Stricto Sensu*.
- Implementação de programas permanentes de formação continuada dos colaboradores para desenvolvimento de competências e comprometimento com os valores e princípios institucionais.
- Acompanhamento, avaliação e reconhecimento do desempenho de gestores, docentes, tutores e corpo técnico-administrativo.
- Garantia de condições adequadas de utilização das instalações e de funcionamento da infraestrutura instalada.
- Atendimento às necessidades de expansão, atualização e qualidade das instalações e da infraestrutura. (UNILASALLE, 2020, p. 23-24)

Observo que não há no PDI um destaque específico à questão da diversidade cultural. Uma das explicações possíveis seria o fato de que a promoção e a proteção da diversidade cultural podem ser compreendidas dentro do contexto dos valores institucionais.

- Projeto Pedagógico Institucional

O Projeto Pedagógico Institucional, “[...] é um instrumento político, filosófico e teórico-metodológico que norteará as práticas acadêmicas da IES, tendo em vista sua trajetória histórica, inserção regional, vocação, missão, visão e objetivos gerais e específicos”. (BRASIL, 2006a, p. 35). Assim,

[...] o PDI, em consonância com o PPI, deve apresentar a forma como a IES pretende concretizar seu projeto educacional, definindo as metas a serem alcançadas nos períodos de tempo definidos, e os recursos humanos e materiais necessários à manutenção e ao desenvolvimento das ações propostas. (BRASIL, 2006a, p. 33).

Na apresentação do Projeto Pedagógico Institucional da Universidade La Salle é explicitado que tal documento tem

[...] por finalidade oferecer as condições para a implementação da proposta educacional da Universidade, inspirada na missão, nos princípios e valores, para que a Universidade possa cumprir os objetivos e compromissos a que se propõe, na medida em que justifica e estabelece os parâmetros de condução das atividades acadêmicas relacionadas aos cursos e programas de diferentes níveis e modalidades de oferta que desenvolve e projeta implementar. (UNILASALLE, 2020, p. 49).

Também é retomado que o PPI está fundamentado na Proposta Educativa Lassalista (UNILASALLE, 2020), considerando-se que:

Por ser *católica*, garante, de forma institucional, a presença cristã no mundo universitário para promover a reflexão e buscar a solução dos grandes problemas da sociedade. Por essa condição, a Universidade evidencia as seguintes características essenciais: *inspiração cristã* não só dos indivíduos, mas também da comunidade universitária; *reflexão incessante*, à luz da fé católica, sobre o tesouro crescente do conhecimento humano, ao qual procura dar um contributo mediante as próprias investigações; *fidelidade à mensagem cristã* tal como é apresentada pela Igreja Católica Apostólica Romana e *empenho institucional ao serviço de Deus* e da família humana no seu itinerário àquele objetivo transcendente que dá significado à vida. À luz dessas quatro características essenciais, é evidente que, para além do ensino, da pesquisa e da extensão, serviços comuns às universidades, a Universidade La Salle, em virtude do seu empenho institucional, traz à sua missão a inspiração e a luz da mensagem cristã. Os ideais, as atitudes e os princípios católicos impregnam e modelam a construção e o desenvolvimento dos saberes. Ainda, como católica, empenha-se no diálogo entre fé e razão, de modo a poder ver, mais profundamente, como ambas se encontram numa única verdade. Por ser *Lassalista*, oferece o testemunho e desenvolve uma proposta educativa fundamentada nos princípios e nos valores definidos por São João Batista De La Salle, fundador do Instituto dos Irmãos das Escolas Cristãs. Um conjunto de princípios e valores orientam e inspiram a ação educativa evidenciada na proposta Lassalista há mais de trezentos anos. A proposta educativa *Lassalista é cristã*, pois tem origem e orientação em Jesus Cristo; é *universal*, pois entende que todos têm direito à educação, independentemente das condições econômicas e sociais; é *ligada à vida*, uma vez que sua concepção de educação parte da vida concreta dos educandos; é *fraterna e participativa*, pois estabelece vínculos de fraternidade e cooperação constantes entre os membros da comunidade educativa; é *centrada no educando*, pois ele é o centro do processo educativo e por isso é necessário conhecê-lo da melhor maneira possível e oferecer atenção diferenciada, adaptada e personalizada; é *integral e integradora*, pois pressupõe formar a pessoa na totalidade do seu ser; é eficiente e eficaz, pois busca oferecer educação que atenda às necessidades do educando e garanta uma formação para toda a vida; é *popular*, uma vez que considera a vivência e a realidade da vida da pessoa-educando; por fim, é *aberta*, porque a proposta educativa atende à sociedade, respondendo pela qualidade da educação dos cidadãos e à Igreja, estimulando a prática religiosa e a participação na comunidade eclesial. (UNILASALLE, 2020, p. 49-50, grifo do documento).

Da mesma forma, o documento enfatiza a “expressão, ensinar a bem viver”, articulando o seu significado na sua origem ao contexto atual, especialmente no que se refere aos quatro pilares da educação firmados pela UNESCO, por meio do “Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI”, presidido por Delors *et al.* (2010), a saber: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser.

Considerando a perspectiva da formação integral, expressa na Missão, traduzida na identidade educacional do Ensinar a bem viver, trazido para o contexto contemporâneo por meio dos quatro pilares do aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser, a Universidade entende a necessidade de concretizar as dimensões indispensáveis ao desenvolvimento pleno do educando, para que possa oferecer, de forma particular, a formação integral e integradora, centrada no educando e no educador. Neste contexto, a Universidade desenvolve nas pessoas a autonomia e responsabilidade pessoal e social e sensibiliza para o transcendente, respeitando o bem comum e *as diferenças sociais, religiosas, culturais, econômicas, raciais e de gênero*. (UNILASALLE, 2020, p. 50, grifo nosso).

Destaco, do fragmento acima, “*as diferenças sociais, religiosas, culturais, econômicas, raciais e de gênero*”, pois, no meu entender, este conjunto de dimensões compõe o que compreendo como diversidade cultural. De acordo com o PPI:

A proposta educativa oferecida é fundamentada pela compreensão de que a educação é processo contínuo, integral e integrador, que principia com o nascimento do sujeito e o acompanha no transcorrer de sua existência. Nessa perspectiva, educar se confunde com humanizar, com a noção de formar o humano em sua unidade totalidade, considerando as dimensões indispensáveis ao desenvolvimento pleno do ser humano: *a antropológica, a teológica, a epistemológica, a pedagógica, a ético-moral, a pastoral, a política, a ecológica, a estética e a administrativa*. (UNILASALLE, 2020, p. 50, grifo nosso).

Ao explicitar as dimensões antropológica e pastoral na perspectiva da formação integral, observamos novamente o acento na diversidade cultural:

A dimensão antropológica concebe o ser humano enquanto pessoa, imagem e semelhança de Deus, que se expressa nos diversos níveis de existência, nas potencialidades e nas relações que estabelece. Essa concepção se traduz na competência para viver entre e com os outros, de dialogar com *as diferenças culturais, sociais, físicas, étnicas e religiosas* e de assumir um compromisso solidário na construção de uma sociedade mais justa e participativa. (UNILASALLE, 2020, p. 53, grifo nosso).

A dimensão pastoral está presente na atuação da pastoral universitária em comunhão o espírito Lassalista de fé e de zelo, na fraternidade e no serviço, contribuindo na vivência da perspectiva evangelizadora, acolhendo a

pluralidade e promovendo o diálogo inter-religioso, inter-racial e intercultural. Está associada à competência para amar-se e para expressar o amor em suas relações interpessoais e o que se deseja alcançar com a dimensão afetiva. (UNILASALLE, 2020, p. 53, grifo nosso).

Ao mencionar o perfil do egresso, o PPI menciona o cuidado que se deve ter com o educando, pois:

A partir das interpretações dos escritos de João Batista De La Salle, a educação centrada na pessoa está presente de forma clara na necessidade de conhecer o educando e oferecer a ele atenção diferenciada e mesmo individualizada. Conhecer o educando pressupõe um educador preparado para *identificar e aceitar suas necessidades e respeitar o educando na sua individualidade* e nos seus relacionamentos com os demais, um educador com domínio do conhecimento e de práticas pedagógicas adequadas a cada perfil de estudante. À Universidade cabe *acolher e promover sua inclusão, identificar e aceitar suas peculiaridades*, incentivar a criatividade, sensibilizar para o percurso num itinerário acadêmico produtivo, oferecer condições de infraestrutura e acessibilidade, estimular atitudes de engajamento na realidade social, de colaboração e liderança, bem como desenvolver competências para o fazer, o estabelecer correlações e o resolver problemas, com habilidades de comunicação, com postura ética e espírito empreendedor. (UNILASALLE, 2020, p. 54-55, grifo nosso).

Uma das exigências ao educador, segundo o PPI, é que ele “acolha a diversidade com tolerância, identifique e combata atitudes de discriminação de toda ordem e de abrangências moral, étnica e de gênero” (UNILASALLE, 2020, p. 57). Igualmente, com relação à organização didático-pedagógica, é enfatizado que:

Inspirada pelos fundamentos e princípios anunciados por São João Batista De La Salle, a Universidade assume compromissos socialmente responsáveis ao oferecer educação de qualidade que busca a excelência, tendo por finalidade a capacitação profissional e a construção de uma sociedade humanizadora, sustentada em valores que consolidam o respeito ao ambiente e *aos direitos humanos e o compromisso com a educação inclusiva* e de respeito com os demais. (UNILASALLE, 2020, p. 57-58, grifo nosso).

Dentre os objetivos que esta organização deve responder, destaco o de “Promover iniciativas que expressem o compromisso social da Instituição, em consonância com as políticas ligadas às diretrizes para a educação ambiental, educação étnico-racial, direitos humanos e educação indígena”. (UNILASALLE, 2020, p. 59).

Nas políticas institucionais, destaco as Políticas de Extensão e a Responsabilidade Social, ao registrar que:

A Universidade se compromete com a extensão como perspectiva de desenvolvimento *de projetos, produtos e serviços de natureza social, formativa, científica e cultural*, planejados e implementados, a partir do exame da realidade social e do mundo do trabalho, que articulam o ensino e a pesquisa e promovem alternativas de atualização e desenvolvimento pessoal e profissional e a intervenção social. (UNILASALLE, 2020, p. 78, grifo nosso).

Uma das “linhas de extensão” definida no documento como balizadora da oferta de programas, projetos, eventos, cursos e serviços é “Direitos humanos, diversidade e justiça social”.

Dentre os cinco eixos estabelecidos para expressar as ações requeridas para a atuação de qualidade da Instituição, está proposto o eixo 3, denominado Acolhimento, Inclusão e Dimensão Social, cujo foco é “Garantir o acesso e a permanência dos acadêmicos com deficiência e/ou dificuldades de aprendizagem, oferecendo recursos pedagógicos e recursos de infraestrutura para inclusão de pessoas com capacidades diferentes [...]”. (UNILASALLE, 2020, p. 85).

O respeito aos direitos humanos, a ser considerado na organização didático-pedagógica e como uma das linhas de extensão, remete-me a um dos documentos que é considerado um marco legal histórico, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), promulgada pela Organização das Nações Unidas, em 1948 (ONU, 1948). Em seu artigo primeiro, a DUDH afirma que: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

A Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural (UNESCO, 2002) reafirma o compromisso assumido com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), enfatizando em seu artigo quarto: “Os direitos humanos, garantes da diversidade cultural” que:

A defesa da diversidade cultural é um imperativo ético, inseparável do respeito pela dignidade da pessoa humana. Implica o compromisso de respeitar os direitos humanos e as liberdades fundamentais, em particular os direitos das pessoas que pertencem a minorias e os dos povos autóctones. Ninguém pode invocar a diversidade cultural para violar os direitos humanos garantidos pelo direito internacional, nem para limitar seu alcance.

No artigo quinto, “Os direitos culturais, enquadramento propício à diversidade cultural”, está posto que:

Os direitos culturais são parte integrante dos direitos humanos, os quais são universais, indissociáveis e interdependentes. O desenvolvimento de uma diversidade criativa exige a plena realização dos direitos culturais, tal como

são definidos no artigo 27º da Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos artigos 13º e 15º do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Qualquer pessoa deverá poder expressar-se, criar e difundir suas obras na língua que desejar e, em particular, na sua língua materna; qualquer pessoa tem direito a uma educação e uma formação de qualidade que respeite plenamente sua identidade cultural; qualquer pessoa deve poder participar na vida cultural que escolha e exercer as suas próprias práticas culturais, dentro dos limites que impõe o respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais.

A Convenção sobre a proteção e promoção da diversidade das expressões culturais (UNESCO, 2005) estabelece um conjunto de oito princípios, sendo o primeiro deles o “Princípio do respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais”, considerando que:

A diversidade cultural somente poderá ser protegida e promovida se estiverem garantidos os direitos humanos e as liberdades fundamentais, tais como a liberdade de expressão, informação e comunicação, bem como a possibilidade dos indivíduos de escolherem expressões culturais. Ninguém poderá invocar as disposições da presente Convenção para atentar contra os direitos do homem e as liberdades fundamentais consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e garantidos pelo direito internacional, ou para limitar o âmbito de sua aplicação.

Assim, diferente do PDI, constato que o PPI enfatiza, mesmo que utilizando outros termos, a proteção e a promoção da diversidade cultural. Entendo que, conforme já mencionado, tais documentos se articulam, mas são distintos e com finalidades diferenciadas. Talvez este seja um dos fatores que justifique o fato de haver mais ênfase no PPI quanto à questão da diversidade cultural.

- Código de Ética e Conduta da Universidade La Salle

O Código de Ética e Conduta da Universidade La Salle está datado de 2019 e encontra-se em processo de atualização. Este documento institucional foi construído levando em consideração os princípios e os valores da Universidade La Salle estabelecidos em seu Plano de Desenvolvimento Institucional e possui como objetivos:

1. Ser documento de referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os Colaboradores da Universidade La Salle, independentemente do cargo ou da função que ocupem, de forma a tornar-se um padrão de relacionamento interno e externo em relação a terceiros, no interesse dos empregados, acadêmicos e comunidades onde atua;
2. Viabilizar um comportamento ético pautado em valores a serem incorporados por todos os Colaboradores;

3. *Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos no âmbito da Universidade La Salle;*
4. Fortalecer a imagem da Universidade La Salle e dos seus colaboradores junto à Sociedade, à Comunidade Acadêmica, à Comunidade Religiosa e ao Poder Público, em todas as suas esferas. (UNILASALLE, 2019, p. 6, grifo nosso).

A partir do objetivo de reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios morais e éticos da instituição, torna-se fundamental destacar os princípios que norteiam as atividades e a filosofia da Universidade La Salle:

1. Inspiração e vivência cristã-lassalistas;
2. Prática da excelência do ensino;
3. Exercício da cidadania fraterna e solidária;
4. *Respeito à diversidade e à vida;*
5. Valorização da inovação, da criatividade e do empreendedorismo;
6. Qualificação dos agentes educativos;
7. Agilidade e compartilhamento da informação;
8. Integração entre ensino, pesquisa e extensão;
9. Eficiência e eficácia na gestão;
10. Valorização do ambiente para as relações interpessoais. (UNILASALLE, 2019, p. 7, grifo nosso).

São 10 princípios basilares e, apesar do texto não mencionar explicitamente a diversidade cultural, destaca que o respeito à diversidade é um dos princípios da Universidade La Salle. Entretanto, esta é a única menção específica à diversidade que é feita em todo o Código de Ética e Conduta da instituição. No entanto, ampliando o olhar no capítulo que trata sobre o Código de Conduta, e que orienta a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores, regulando as relações de trabalho com superiores hierárquicos e demais colegas, há menção ao respeito às diferenças individuais como um dos deveres dos colaboradores “*1. Agir de forma cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas as quais se relacionam, respeitadas as diferenças individuais*” (UNILASALLE, 2019, p. 9, grifo nosso). As diferenças individuais estão relacionadas a tudo o que entendemos como diversidade cultural nesta pesquisa.

No mesmo contexto dos deveres dos colaboradores da Unilasalle, há um item que merece destaque por mencionar questões de preconceito e discriminação: “*6. Promover o bem-estar de todos, sem preconceitos ou discriminação quanto à origem, religião, política, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” (UNILASALLE, 2019, p. 10). Aqui, novamente, posso recorrer ao trecho do PPI que traz a importância do respeito às diferenças, “*diferenças sociais, religiosas, culturais,*

econômicas, raciais e de gênero” (UNILASALLE, 2020, p. 50), pois esses marcadores sociais fazem parte da definição de diversidade cultural proposta neste estudo, reforçando que a instituição precisa combater o preconceito e a discriminação nas interações.

A seguir, dedico-me à seção na qual abordo as narrativas dos gestores expressas por meio das entrevistas. Considerando aspectos éticos relacionados a salvaguardar a identidade dos sujeitos do estudo, adotei a sigla G, para me referir a cada gestor, seguida de um numeral (cuja categorização adotei no processo de leitura flutuante e incursão dos dados, para indicar a autoria de cada fragmento utilizado). Da mesma forma, excluí todos os conteúdos presentes nas narrativas dos gestores que pudessem viabilizar a identificação de qualquer um deles, seja por meio da explicitação da área de atuação ou de algum exemplo ou observação que remete à referida área.

5.2.2 Significados sobre a diversidade cultural nas narrativas dos gestores

Nas entrevistas, um dos primeiros questionamentos foi sobre o significado da diversidade cultural para cada um dos gestores do estudo.¹³

O G1 destaca “[...] *a riqueza da manifestação humana ao longo dos tempos em seus diferentes contextos. Esta riqueza se mostra em infinitos olhares; culturas; gostos; preferências musicais, artísticas, religiosas, sociais, educacionais, dentre outras*”. Nessa mesma perspectiva, o G3 salienta “[...] *diferença de culturas (de línguas, crenças, costumes, etc.)*”.

Para o G2, “*É uma variedade de culturas, que se atravessam e também se constituem, presentes em uma sociedade, comunidade ou instituição/organização*”. Continua explicando que: “*Desta diversidade cultural emerge uma diversidade de manifestações culturais, comportamentos e atitudes que se convergem ou conflitam gerando novos fenômenos sociais*” (G2). No entender do G5

[...] tem a ver com heranças, que compõem um conjunto, de quem a pessoa é. Seriam as experiências pretéritas, mas também as experiências adquiridas ao longo da vida. O que nos forja, desde o lugar, a família, o grupo onde somos criados, mas, principalmente, aquele grupo onde estamos inseridos. Nem sempre a gente segue uma mesma tradição e vivência apenas um único tipo. Não sei se essa é a expressão correta de cultura. Ao longo da vida a

¹³ As transcrições das entrevistas estão destacadas em itálico para diferenciar da literatura.

gente vai agregando novas experiências e agregando novos padrões de cultura. Eu acho que cultura é um conjunto de experiências que podem ser ditadas de várias formas. Nem sempre cultura é erudição, mas são as formas comunicacionais que faz com que a gente se entenda, se perceba no mundo. (G5)

Conforme o G4, a diversidade cultural

[...] é o exercício que a gente faz de reconhecer a diferença entre nós. Todos nós. Sabemos que existe a individualidade e vários fatores, aspectos que nos diferenciam. Reconhecer que apesar de todas as nossas diferenças, todos nós temos nosso valor, somos iguais, e carecem de respeito, de aceitação, enfim, de tratamento igual. É nesse sentido. Obviamente trazendo para vários aspectos que hoje a gente tenta fazer um processo de conscientização, de inclusão, de acolher todos, até mesmo pela filosofia institucional, que tem uma premissa muito importante que é o respeito à diversidade. Então a gente trabalha com as premissas das pessoas com deficiência, as questões de raça, as questões de gênero. De todos os aspectos, o mais importante é que a gente possa respeitar os direitos humanos e entender que todos nós somos iguais e temos direitos iguais. (G4)

O cuidado e o respeito nas relações também é enfatizado pelo G8:

[...] por diversidade cultural eu entendo que é [...] o cuidado e o respeito a todas as individualidades. É estar dentro de um espaço que permite respeitar a todos. Diversidade cultural em todos os sentidos: gênero, sexualidade, gosto político, é muito mais, questão das cotas raciais. Existem processos que servem para alavancar e tornar a sociedade mais justa e igualitária. [...] A diversidade cultural é cuidar das pessoas de forma particular. (G8)

Em consonância com o exposto acima, o G9 enfatiza que “O cultural não é relativo a várias identidades reunidas, não é a diferença das identidades entre si, mas é como cada sujeito se relaciona com o outro e para o outro”. Portanto, “Diversidade pode ser uma forma diferente de pensar, de agir, mas tudo baseado na cultura, de onde a pessoa vem” (G6), contemplando “Tudo que abrange o nosso viver”. (G7)

Por fim, segundo o G10, “A diversidade cultural são as diferentes formas de se expressar e as diferentes identidades, que, em muitos momentos, se apresentam pelas pessoas”. Ele continua explicando que:

De forma prática, as questões da diversidade cultural a gente vai olhar para as etnias, quem é urbano quem é rural, pessoas mais velhas e pessoas mais novas, negras, indígenas, brancas, ou asiáticas, teriam culturas diferentes, homens, mulheres, transgêneros, tudo estaria na diversidade cultural. São as diferentes formas de se expressar, as diferentes origens e identidades, que cada um carrega consigo e essa troca vai gerar interações e vai poder produzir novas culturas e novas representações. (G10).

Nos próximos eixos temáticos, nosso foco recai sobre os entendimentos dos gestores acerca da proteção e da promoção da diversidade cultural. A Convenção sobre a proteção e promoção da diversidade das expressões culturais define que: "Proteção significa a adoção de medidas que visem à preservação, salvaguarda e valorização da diversidade das expressões culturais. *Proteger* significa adotar tais medidas". (UNESCO, 2005, grifo do documento). No artigo sete da referida Convenção, são apresentadas as seguintes "Medidas para a promoção das expressões culturais":

1. As partes procurarão criar em seu território um ambiente que encoraje indivíduos e grupos sociais a:
 - a) criar, produzir, difundir, distribuir suas próprias expressões culturais, e a elas ter acesso, conferindo a devida atenção às circunstâncias e necessidades especiais da mulher, assim como dos diversos grupos sociais, incluindo as pessoas pertencentes às minorias e povos indígenas;
 - b) ter acesso às diversas expressões culturais provenientes do seu território e dos demais países do mundo;
2. As Partes buscarão também reconhecer a importante contribuição dos artistas, de todos aqueles envolvidos no processo criativo, das comunidades culturais e das organizações que os apoiam em seu trabalho, bem como o papel central que desempenham ao nutrir a diversidade das expressões culturais. (UNESCO, 2005)

Da mesma forma, no artigo oito, as "Medidas para a proteção das expressões culturais" são:

1. Sem prejuízo das disposições dos artigos 5 e 6, uma Parte poderá diagnosticar a existência de situações especiais em que expressões culturais em seu território estejam em risco de extinção, sob séria ameaça ou necessitando de urgente salvaguarda.
2. As Partes poderão adotar todas as medidas apropriadas para proteger e preservar as expressões culturais nas situações referidas no parágrafo 1, em conformidade com as disposições da presente Convenção.
3. As partes informarão ao Comitê Intergovernamental mencionado no Artigo 23 todas as medidas tomadas para fazer face às exigências da situação, podendo o Comitê formular recomendações apropriadas.

Importante salientar que o termo "expressões culturais", no teor da Convenção supracitada, refere-se a "aquelas expressões que resultam da criatividade de indivíduos, grupos e sociedades, e que possuam conteúdo cultural". (UNESCO, 2005, Art. 4).

5.2.3 A promoção da diversidade cultural nas narrativas dos gestores

Conforme apresento no Quadro 6, subdividi o eixo temático 3 em subeixos, aos quais me dediquei na sequência.

- A promoção da diversidade cultural na área/setor/unidade de atuação

Os gestores participantes do estudo atuam em diferentes níveis e áreas institucionais, contemplando-se representantes da Reitoria, das Diretorias e Coordenações de Curso de cada uma das áreas estratégicas institucionais, a saber: Gestão e Negócios, Educação e cultura, Saúde, Engenharias e Direito. Nesse sentido, questionei os gestores acerca da promoção da diversidade cultural nas respectivas área/setor/unidade de atuação.

Do conjunto dos dez gestores, somente dois consideram que a promoção é parcialmente contemplada, sendo que os demais afirmam que a diversidade está presente onde atuam. Dentre os argumentos apresentados pelos gestores que consideram “parcialmente” está “o *predomínio da cultura europeia, do homem branco, machista e patriarcal*” (G1). De acordo com o G3

[...] há dentro do grupo de docentes duas pessoas negras, outra surda, muitas mulheres e, também, homossexuais. Entre os técnicos administrativos temos funcionários com deficiência intelectual e física. Há representantes de religiões afro. Porém, a maioria dos colaboradores é branca, católica e nascida no sul do Brasil. (G3)

Com relação aos demais gestores, destacamos os seguintes posicionamentos:

Cabe destacar que mesmo sujeitos inseridos nos mesmos marcadores sociais terão culturas diferentes, portanto, penso que é difícil em um local mais de uma pessoa não haver diversidade cultural, afinal, a cultura se constitui a partir de um conjunto de atravessamentos históricos. Mas, claro, alguns sujeitos com características semelhantes tendem a se manifestar culturalmente de forma parecida. [...] onde atuo há ampla diversidade cultural, considerando: origem geográfica, [...] religião; gênero e sexualidade; [...] pessoa com deficiência [...] entre outros (G2).

Diversidade em nível de gênero, bastante acentuada, que é algo a ser comemorado no nosso setor, porque a nossa área é um público muito machista, dominado por homens fortes. [...]. No corpo docente, no colegiado não tive nenhuma experiência, ou que eu tenha identificado uma diversidade muito acentuada, os pares, em termos de gênero, não que eu tenha conhecimento. Pouca diversidade, todo mundo meio alinhado, mas em

alunos bastante, tanto do ponto de vista socioeconômico, quanto de gênero, diversidade política, que está muito polarizada atualmente. (G6).

A gente recebe alunos muito diferentes. [...] a gente precisa, desde o início, trabalhar a questão do respeito à diversidade, seja ela o que for. Quando eles forem para a prática ou depois como profissionais eles vão atender a todas as pessoas e por ética, ética profissional, não há como fazer distinção entre quem a gente vai atender. A gente vai receber o padre, o bandido, gay, preto, mulher, todos os tipos de pessoas. A gente tem que atendê-las da mesma forma. (G7)

Diante do exposto, percebi que a Universidade é um espaço em que a diversidade cultural está se tornando cada vez mais presente, tanto em relação aos colaboradores quanto aos estudantes. Enquanto IES, uma das características da Universidade é a pluralidade de ideias, de concepções e de aportes teóricos. Mas, devido à segregação histórica de grupos minoritários, muitas vezes, não conseguem chegar à Educação Superior e, em decorrência, tendem a ocupar espaços no mundo do trabalho mais elementares, tornando a efetividade da diversidade cultural, nesse contexto, ainda um desafio.

Mesmo estando em curso algumas políticas e ações afirmativas, entendemos que não basta somente assegurar o acesso. É necessário, no caso dos estudantes, a existência de mecanismos que garantam a permanência e o êxito no decorrer de seu itinerário formativo. Oportuno trazer o depoimento do G4 em relação às contribuições da Rede La Salle para a inclusão social:

Hoje, a rede La Salle faz um processo de inclusão social, através de bolsas educacionais, extremamente relevante no país. Nós temos escolas de Educação Básica, totalmente gratuitas e na Universidade a gente tem mais de 2 mil alunos que estudam gratuitamente seu curso de graduação. Recentemente neste 2º semestre de 2022, foram 700 novos bolsistas que vão estudar gratuitamente todo o seu curso, podendo assim se profissionalizar e se incluir no mercado de trabalho, a partir da formação e de uma profissão, neste trabalho importante que a instituição faz de inclusão. (G4)

Contudo, ainda entendo que a Universidade La Salle, apesar de todas as ações empreendidas, ainda necessita avançar em termos de políticas, programas e ou projetos que viabilizem a estudantes oriundos de grupos segregados, a continuidade de seus estudos no âmbito da Educação Superior.

- Conhecimento dos gestores sobre a promoção da diversidade cultural nos dispositivos legais institucionais

Nas respostas dos gestores sobre a abordagem dos dispositivos legais institucionais à temática da diversidade cultural, é possível perceber certo desconhecimento do que tais dispositivos abordam. Dois gestores revelam não se lembrar de nenhum documento, e os demais mencionam o PDI. Além do PDI, dois gestores indicam também os Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação e, outros dois, o Código de Ética e Conduta da Universidade La Salle. Um dos gestores menciona um documento do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade.

Chama a atenção também, nenhum dos gestores ter mencionado o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) que, mesmo estando junto ao PDI, constitui-se em documento distinto. Conforme apresentei na análise documental, o PPI estabelece a proposta educativa cujas dimensões devem orientar toda a ação educativa na Universidade e o Código de Ética e Conduta, regula e explicita os comportamentos tidos como adequados à proposta institucional.

Isso nos indica a necessidade de os dispositivos legais serem abordados com maior ênfase, de forma que tanto os gestores quanto os demais colaboradores que atuam na Universidade possam internalizar os conteúdos de tais dispositivos, traduzindo-os em práticas no *modus operandi* cotidiano. Os gestores, enquanto lideranças estratégicas são referências para os demais colaboradores.

Retomo a posição de Thiesen (2013) quando a autora apresenta um conjunto de traços que caracterizam as instituições sociais. Deste conjunto, apresentado no referencial teórico, destacamos aqueles que, no nosso entender, estão relacionados à relevância dos dispositivos institucionais, a saber: a seletividade (as “verdades institucionais” são veiculadas por meio de seus discursos); a historicidade (a história e a cultura institucional se preservam também por meio de seus documentos); e a temporalidade (a manutenção institucional pressupõe, por vezes, a “volta às suas fontes e origens”). Diante do exposto, a funcionalidade e relevância dos dispositivos institucionais transcendem a dimensão burocrática e legal requerida para o funcionamento de uma IES.

- A promoção da diversidade cultural no recrutamento, a seleção, a contratação e o acompanhamento de seus funcionários/colaboradores

Ao serem questionados sobre a promoção da diversidade cultural nos processos de recrutamento, seleção, contratação e acompanhamento dos funcionários/colaboradores, os gestores assim se posicionaram:

[...] há ações isoladas que dependem de atitudes individuais para se constituírem, como palestras e rodas de conversas. Não há políticas, indicadores de resultados e processos que promovam ações efetivas de promoção da diversidade cultural. Nos processos seletivos, o mérito segue sendo a premissa básica de contratação e as avaliações dos sujeitos são estabelecidas a partir de sujeitos que estabelecem seus olhares a partir de si (da sua cultura e modo de ver e avaliar o mundo). (G2)

[...] a gente não estabelece prioridades nos processos seletivos, justamente porque existe um entendimento legal que a gente não deveria fazer esse direcionamento do preenchimento de vagas com prioridade ou com características de público, seja uma característica de gênero ou orientação racial. (G4)

Em relação às pessoas com deficiência, o G4 explica:

Existe um único processo que se refere a questão de cotas e é uma orientação da Rede para o atendimento das pessoas com deficiências, porque existe uma obrigatoriedade legal para isso. Nesses processos das pessoas com deficiência existe um rito que é diferenciado e acaba sendo bastante direcionado, que existe uma legislação específica para aquilo seja atendido [...]. Muito mais voltado para as questões das pessoas com deficiência, especialmente nas questões que envolvem ergonomia, da formação da linguagem de sinais. Existem movimentos, voltados tanto para o colaborador quanto para as equipes e seus gestores. Não vejo que isso é o suficiente também, mas existem iniciativas a respeito, especialmente focadas nas pessoas com deficiência. (G4)

De acordo com o G3, no caso das pessoas com deficiência:

A Universidade respeita a diversidade, tendo parceria com instituições para a captação de colaboradores com deficiências. Disponibiliza intérpretes de libras para apoiar na integração entre colaboradores. Adapta seus ambientes físicos e materiais didáticos para uso de alunos e colaboradores com deficiência visual, assim como disponibiliza intérpretes para as aulas que têm alunos surdos. Contrata e promove colaboradores de diferentes gêneros. (G3)

O gestor 7 assim se manifesta:

Quando a gente seleciona, é por um perfil do que a gente quer. Então eu não sei quem vai vir. Mas dentro das pessoas que vêm para a seleção é

respeitada a questão da diversidade. O que interessa é o perfil para o qual está sendo selecionado. Não como ele é, como ele está vindo. Eu acho que hoje está mais marcada. Se eu comparar com antes, hoje está muito mais marcada. Por exemplo, a gente teve até pouco tempo atrás um professor que tinha um grupo de pesquisa sobre a religião afro. É uma instituição cristã, católica. O respeito por ele, os trabalhos, os grupos que ele fazia para divulgar o trabalho, os alunos sabiam sobre isso e isso faz com que as pessoas que seguem se identifiquem com isso e comecem a ser mais respeitadas também.
(G7)

A efetividade da missão, da visão e dos princípios institucionais depende, sobretudo, do coletivo de colaboradores que atuam numa determinada instituição. Dessa forma, o recrutamento, a seleção, a contratação e o acompanhamento de seus funcionários/colaboradores se configuram em etapas fundamentais.

A constituição do coletivo de colaboradores é um desafio, considerando que cada pessoa possui suas crenças, valores, tradições, enfim, sua cultura, que precisa estar alinhada à cultura institucional. Quanto maior for este alinhamento, maiores serão as possibilidades dos colaboradores se engajarem aos propósitos institucionais e perseguirem o alcance de tais propósitos. De acordo com Thiesen (2013, p. 271), “é ilusório pensar que as instituições existem como abstrações, pois nós as fazemos funcionar, com nossas ideias e valores fundamentais”.

Nesse sentido, nos processos de recrutamento e seleção, é necessário que o perfil dos colaboradores e as competências requeridas para atuarem em determinada área ou setor sejam explicitadas e avaliadas de forma clara e objetiva. Na visão de Pereira e Hanashiro (2010), essas discussões possibilitam desnaturalizar a hegemonização excludente dos modos de recrutar, selecionar e gerir pessoas.

A entrada de um colaborador na instituição também requer a socialização, etapa em que há a inserção no *locus* de atuação e dos demais espaços institucionais; o convívio com os demais colaboradores; os conhecimentos dos dispositivos orientadores; a familiarização com a cultura e demais aspectos relacionados ao *modus operandi institucional*. A formação continuada e o acompanhamento funcional são contributos para que os colaboradores se apropriem, cada vez mais, desse contexto institucional.

- A promoção da diversidade cultural na gestão institucional

Nos conteúdos das entrevistas, é possível constatar que existe um alinhamento narrativo entre os gestores no que se refere à promoção da diversidade cultural, no âmbito da gestão da Universidade. Apresentamos, na sequência, alguns fragmentos que exemplificam e evidenciam essa postura institucional.

A cultura da acolhida, da compreensão, do não julgamento são elementos essenciais para a Unilasalle. Tal caldo cultural favorece o acolhimento da pessoa como pessoa, em sua dignidade, em sua liberdade, em sua inteireza. Este modo de ser lassalista favorece um clima organizacional que respeita e acolhe e faz crescer a partir da riqueza de nossas diferenças. (G1)

Eu vejo que existe um papel muito importante das lideranças. Elas fazem uma mobilização, servem como referência para as pessoas e acabam por exercer o papel de romper as questões culturais. No momento que elas assumem os papéis da importância dessa temática e promovendo mudanças, seja de processos, mas também de formação, do fazer a gestão. Acaba impactando de uma forma muito positiva e acelerando mais esse processo. Se é possível ter algum destaque nas práticas esse perfil de liderança que auxilia no processo, sendo um catalizador, para uma mudança e maior processo de conscientização e aceitação. (G4)

Somos uma instituição que busca igualar as pessoas, nas questões de gênero, LGBT, cotas raciais, pessoas desfavorecidas, para as quais proporcionamos bolsas de ensino. A gente tem uma história sobre isso. As minorias estão aqui dentro e somos uma instituição comunitária, não temos como nos afastar disso. (G8)

A identidade lassalista está presente e transversaliza as narrativas dos gestores entrevistados. É balizadora do *modus operandi* institucional articulada aos modos de fazer gestão, compatíveis com as demandas contemporâneas mercadológicas, com vistas à manutenção da sustentabilidade econômico-financeira da instituição.

Na gestão da universidade tá muito presente o carisma lassalista, seja fomentado pelos irmãos e até mesmo pelos nossos gestores. Quando a gente trabalha o perfil lassalista a gente trabalha a questão a respeito da própria diversidade. De alguma forma o perfil das pessoas que fazem a gestão da universidade são aderentes e respeitam isso. Eu vejo que de alguma forma a gente consegue contemplar isso, pela característica do cuidado desses gestores têm sobre as pessoas e sobre as particularidades de cada um. Vejo que no modelo de gestão, na rede La Salle, existe uma preocupação, um cuidado, com cada pessoa. Dificilmente a gente vai ver alguém manifestando ou entendendo que dentro da rede La Salle as pessoas são números. Não, as pessoas não são números. Existe um cuidado sobre isso. Considerando essa perspectiva e que há algo muito presente na filosofia lassalista, eu entendo que sim, a gente tem esse cuidado e faz uma gestão com esse olhar. (G4).

O G3 destaca que a Universidade

“[...] adapta seus ambientes físicos e materiais didáticos para uso de alunos e colaboradores com deficiência visual, assim como disponibiliza intérpretes para as aulas que têm alunos surdos”. Explica que a IES “atualizou seu sistema de forma a contemplar o nome social antes do nome de registro na chamada dos alunos de forma a não gerar constrangimento” (G3).

A presença de gestores, nos diversos níveis, com perfis religiosos, políticos, de sexualidade e gênero distintos, é um ponto que evidencia o respeito e a valorização da diversidade no contexto institucional. De acordo com o G7, *“quando eu cheguei aqui, todos os cargos eram masculinos. Isso foi mudando ao longo do tempo. E a gente vê que agora nós temos incluídos outras populações, LGBT, pessoas pretas, estão todo mundo contemplado, dentro da gestão. Eu acho isso bem mais tranquilo.” (G7).*

Chama a atenção que o G2 faz um destaque sobre a ação educativa:

[A Universidade] contempla pouco, sendo que possui a promoção da diversidade como parte de uma competência geral a ser desenvolvida pelos cursos, mas não tem isso estabelecido como estratégia nos planos de ensino, ficando tudo a critério dos professores, portanto, dependendo de ações individuais. Numa sociedade desigual e discriminatória, o corpo docente reflete este comportamento e replica atitudes preconceituosas e discriminatórias, não valorizando culturas. (G2)

Com base no fragmento acima, parece-nos fundamental a reflexão apresentada pelo G2, sendo necessário que tal questão seja foco de formações e ocupe os demais espaços de reflexão acerca dos PPC, componentes curriculares e respectivos planos de ensino.

De certa forma, a fala do G1 resume o posicionamento institucional em termos de gestão, pois independentemente de qualquer característica ou condição individual, *“[...] a Unilasalle quer pessoas competentes para dar respostas aos desafios propostos”. (G1)*

- A promoção da diversidade cultural nas ações de ensino, pesquisa e extensão

Os gestores entrevistados indicam ações que contemplam as dimensões do ensino, da pesquisa e da extensão atinentes à promoção da diversidade cultural. Oito

gestores indicam que aspectos relacionados à diversidade cultural são abordados em vários componentes curriculares dos cursos oferecidos pela Instituição.

Dentre as ações mais citadas está o Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* - MBA em Diversidade e Desenvolvimento de Práticas Inclusivas nas Organizações. Este curso foi criado em 2018, a partir de um *insight* da Professora Doutora Cristiele Magalhães Ribeiro, Diretora de Graduação da Universidade La Salle, que atuava como Assessora Acadêmica da Pós-graduação *Lato Sensu* da instituição, à época.

Foi durante uma discussão de ampliação do portfólio dos cursos *Lato Sensu*, de 2019, com temáticas contemporâneas em ascensão no meio empresarial, que ela trouxe para a pauta o tema da diversidade nas organizações.

Naquele mesmo momento, convidamos a Professora Doutora Vanessa Amaral Prestes para escrever o projeto pedagógico do curso (PPC). A ideia era seguir o padrão de aprovação do PPC nos conselhos da Universidade. Porém, para um curso pioneiro no Rio Grande do Sul, com uma temática sensível, e até mesmo complexa, ficou decidido que eram necessários os olhares de quem estava vivendo esta luta: as empresas e os coletivos. Foi quando em um processo de cocriação deste MBA, foram convidados especialistas na área para se reunirem em um evento denominado de Café com Especialistas, em dezembro de 2018.

Nesse evento foi apresentado o projeto em questão, e os participantes puderam compartilhar suas experiências, opiniões sobre a temática e seus desafios no meio organizacional. Na ocasião, representantes da Unilasalle e de diferentes organizações, empresas e movimentos ligados à educação e à diversidade cultural estiveram reunidos em um bate-papo sobre o tema, avaliando o projeto e dando sugestões que fortaleceram a proposta e a conectaram às necessidades das empresas e da própria sociedade.

No que se refere à pesquisa, os gestores afirmam haver estudos realizados por docentes e discentes contemplando-se temáticas relacionadas à diversidade cultural.

Outras ações indicadas pelos gestores são: a Universidade do Sentido; o #HeForShe ou #ElesPorElas; a Semana do Orgulho LGBTQIAP+; Setembro Azul; e Semana do Orgulho LGBTQIAP+.

A Universidade do Sentido é um projeto do Papa Francisco, considerado como projeto de extensão pela Unilasalle. Trata-se de uma universidade pública, gratuita, global, intergeracional, inter-religiosa e multicultural com sede formal na Cidade do Vaticano, mas com micro sedes distribuídas em universidades confessionais, públicas

e privadas nos cinco continentes. A Universidade La Salle, em Canoas (RS), foi a primeira (micro) sede brasileira do projeto, que propõe uma universidade que acolhe as preocupações e as questões das pessoas, respondendo com ensino e pesquisa. O seu desafio é criar uma cultura do encontro, aproximando os jovens numa educação que gere sentido.

O #HeForShe ou #ElesPorElas é um movimento internacional da ONU Mulheres, sendo que a Universidade La Salle integra, desde 2018, o Comitê Gaúcho Impulsor. Seu objetivo principal é o combate à violência contra a mulher e o próprio empoderamento feminino (Unilassale, 2019). O movimento reúne artistas, representantes de universidades, governo estadual, empresários, grupos de comunicação, entidades de classe, da sociedade civil e de ativistas da luta contra a violência a mulher para trabalhar em ações concretas e de engajamento à igualdade de gênero, empoderamento feminino e combate a qualquer tipo de violência contra as mulheres e meninas, seja psicológica, sexual, física ou moral. O Rio Grande do Sul foi o primeiro estado brasileiro a contar com uma representação do Comitê, e a Unilassale têm promovido ações extensionistas e, até mesmo, campanhas publicitárias sobre a temática.

A Semana do Orgulho LGBTQIAP+ faz parte dos eventos de extensão da Universidade La Salle. Esta vem se modificando e ampliando ao longo dos anos, sendo alusiva ao dia 28 de junho que é considerado o Dia do Orgulho LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, *Queer*, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e outras orientações sexuais e identidades de gênero diferentes da heterossexual). A data é celebrada e lembrada mundialmente e foi escolhida por ser o dia em que, em 1969, em Nova Iorque, pessoas que frequentavam o bar *Stonewall Inn* - até hoje frequentado pela comunidade LGBTQIAP+ -, reagiram a uma série de batidas policiais que eram realizadas ali com frequência e, no ano seguinte, resultou na organização na 1ª Parada do Orgulho LGBTQIAP+, realizada no dia 1º de julho de 1970, para lembrar o episódio. Hoje, as Paradas do Orgulho LGBTQIAP+ acontecem em quase todos os países do mundo e em muitas cidades do Brasil ao longo do ano.

A Universidade La Salle está engajada em causas e projetos que apoiam o fim da violência contra a população LGBTQIAP+, desde a produção de documentários como o (Sobre)Vivências, de 2018, até a filiação, em 2019, ao Grupo *Pride Connection*, que se constitui em rede que reúne empresas que buscam promover espaços de trabalho mais inclusivos; assim como campanhas internas como a de

2022 com depoimentos de colaboradores LGBTQIAP+ e seus familiares. A Semana do Orgulho LGBTQIAP+ reúne professores, alunos e convidados de empresas e coletivos para debaterem a temática e seus desafios no ambiente universitário, nas famílias e na sociedade.

Setembro Azul é nome alusivo ao mês de visibilidade da comunidade surda. E a Universidade La Salle, desde 2015, durante o mês de setembro, realiza oficinas de LIBRAS, atividades de conscientização, debates, exposições, apresentação de projetos e campanhas que buscam reconhecer as conquistas da comunidade surda. A ação é promovida pelo Núcleo de Atendimento ao Estudante - Intérpretes de Libras. As atividades são gratuitas e abertas ao público.

Três gestores indicaram, também, as ações de *marketing* da Universidade (vídeos gravados pelos colaboradores e disponibilizados em redes sociais; *botons*; adesivamento de banheiros, trabalhando com as tônicas da valorização da mulher e da violência contra a mulher etc.) e dois indicaram as celebrações religiosas de cunho ecumênico.

Considero oportuno enfatizar a importância do Sarau Literário neste contexto, por ser uma ação contínua e sistemática que contempla o protagonismo dos acadêmicos em trabalho conjunto com docentes do Curso de Letras. Esta prática inovadora precisa ser potencializada, assegurando-lhe maior visibilidade interna e externa, pois ela promove o desenvolvimento de um conjunto de competências e se constitui num exemplo de espaço para as expressões e manifestações culturais.

Acredito que mais ações desta envergadura deveriam ser instituídas, pois não basta a Universidade acolher a diversidade cultural, é fundamental que ela seja um polo de irradiação das diferentes formas de expressão cultural, contemplando, acima de tudo, o protagonismo discente. Entendo que esse é o *locus* da pluralidade e o espaço para que a diversidade tenha vez e voz.

- A promoção da diversidade cultural nas ações de formação continuada dos funcionários/colaboradores

Com relação à formação continuada, constatei que os gestores possuem posições distintas. Dentre os que consideram que a promoção da diversidade cultural é contemplada nas ações de formação continuada dos funcionários/colaboradores, e trazemos os seguintes fragmentos.

Possui o MBA sobre Diversidade do qual alguns colaboradores participam. Promove momentos de formação com os docentes. Há formações de libras para colaboradores. Porém, é possível desenvolver ainda mais, trabalhando de forma mais ampla com todos os colaboradores. (G3).

Sim. Houve um assunto, da última capacitação, que eu me inscrevi na oficina, porque achei bem interessante, não sei se é um aspecto necessariamente cultural, mas era sobre a presença de alunos que tinham autismo ou que poderiam ser do espectro autista. Como conversar, como abordar, como ter atenção desses estudantes. Eu achei muito bom, eu fiz essa oficina. E foi muito inovador. (G5).

Teve uma noite com a professora X, que foi bem longa e interessante, e todos ficaram pelo tema que ela trouxe. Sempre na programação tem e todo mundo participa e isso está embutido no papel da universidade. Não é somente formar profissionais, cabe ao papel da universidade a formação de cidadãos. (G7).

Os gestores 2 e 8 evidenciam a necessidade de a formação continuada ser revista em relação à diversidade cultural. Dessa forma, os referidos gestores assim se posicionam, respectivamente:

Esporadicamente e de forma desarticulada, eventualmente, colocando a frente de ações de formação pessoas que não têm o devido preparo ou conhecimento para isso. Muita gente fala de forma leviana sobre diversidade e sobre os marcadores sociais, o que acaba gerando efeitos superficiais e não estruturais, servindo mais como maquiagem do que como tratamento para um problema. (G2)

Elas poderiam ser mais tratadas, com mais visibilidade. A diversidade cultural já apareceu, mas a gente precisa ainda ter outros momentos para trabalhar com temas relevantes e não com oficinas de escolha. Por exemplo, tema transversal – todos os professores precisam ouvir isso, para que se possa refletir sobre as suas crenças, as suas verdades. Na nossa formação tem temas com certeza, mas poderia ter um pouco mais. (G8)

Em contrapartida, no entender do G9: “é falado teoricamente, ahhh tem que contemplar. Mas efetivamente as pessoas vivenciam o momento da diversidade, eu acho que não. Inclusive, há muita separação entre a formação técnico-administrativa e a formação docente. São mundos separados”. (G9)

Passo, a seguir, ao próximo eixo temático que se refere à proteção da diversidade cultural nas narrativas dos gestores.

5.2.4 A proteção da diversidade cultural nas narrativas dos gestores

Este eixo temático foi subdividido em dois subeixos, apresentados na sequência.

- Canal de denúncia, comitê e ou similar na Universidade La Salle que tenha como finalidade o combate à discriminação e ou ao preconceito

Há consenso entre os gestores que a Universidade não possui um canal específico de denúncia, comitê e ou similar que tenha como finalidade o combate à discriminação e/ou o preconceito. Contudo, a Ouvidoria é indicada como um canal aberto a situações que requeiram ações especiais. Também estão disponíveis o Núcleo de Atendimento ao Estudante e o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). Igualmente, mais direcionado aos docentes, temos o Núcleo de Apoio Pedagógico (NAP), e a todos os colaboradores, o setor de Recursos Humanos. Um dos gestores menciona, também, o Código de Ética e Conduta e o Protocolo contra Abusos Sexuais, da Rede La Salle.

- Ações que a Universidade La Salle realiza em casos de discriminação e/ou preconceito

Os gestores mencionam que a orientação institucional, em casos de discriminação ou preconceitos, é a de que os superiores hierárquicos sejam comunicados sobre o fato ocorrido. Ao chegar o fato nas devidas instâncias, são tomadas providências que contemplam desde o diálogo entre as partes até decisões mais rigorosas, observando-se orientações jurídico-legais, preconizadas nos dispositivos institucionais existentes. Neste conjunto de gestores participantes do estudo, ficou evidente que qualquer situação que não esteja dentro dos padrões e comportamentos condizentes com o respeito e o cuidado do outro, é levada em consideração e as ações são postas em curso.

5.2.5 A promoção e a proteção da diversidade cultural na Universidade La Salle: possíveis (in)congruências

Neste último eixo, retomei os conteúdos mais significativos expressos por meio das narrativas dos gestores em respostas aos questionamentos realizados na entrevista, focando nas possíveis (in)congruências relacionadas à temática em tela.

No conjunto geral dos dados analisados, categorizados em eixos (e em alguns desses, subeixos temáticos) identifiquei a preponderância de ideias e entendimentos que se complementam e estão em consonância.

A compreensão dos gestores acerca do significado da diversidade cultural demonstra aproximações quanto aos valores, às crenças, às normas e às tradições dos grupos sociais, os quais interferem nos modos de ser, pensar e agir no mundo. O respeito e o cuidado com o outro é um aspecto relevante neste contexto relacional.

Com relação aos conhecimentos dos gestores sobre a diversidade cultural ser contemplada nos dispositivos institucionais, o documento mais citado é o PDI seguido pelo Código de Ética e Conduta da Universidade La Salle. Não houve menção ao PPI, o que nos chama a atenção por ser o documento que explicita a proposta educativa institucional e onde há ênfase a questões atinentes à diversidade cultural. No meu entender, aqui encontro um aspecto que requer ser retomado com os gestores e todos os demais colaboradores que integram a instituição. Talvez o PDI seja mais lembrado por ser ele o instrumento que define e projeta os rumos institucionais relacionados a sua manutenção. Contudo, reafirmo minha convicção de que é de suma importância todos os colaboradores internalizarem os conteúdos constantes nos principais dispositivos que conferem a identidade institucional, pois eles são basilares para a cultura e o *modus operandi* em todas as áreas, sejam elas do âmbito administrativo ou acadêmico.

No que se refere à gestão institucional, constatei um alinhamento entre os gestores, os quais convergem, afirmando ser a filosofia e a identidade lassalista, dimensões presentes e que diferenciam o *modus operandi* institucional. Destacam que mesmo sendo uma instituição confessional católica, mantida por uma congregação de religiosos masculinos, o acolhimento e o incentivo à convivência com a diversidade é basilar. Igualmente, o reconhecimento das competências das pessoas para assumir as funções necessárias é preponderante, independente da condição de raça, cor, credo.

Os gestores reconhecem o empenho da Universidade em propiciar ações que contemplem a promoção da diversidade cultural que perpassem o ensino, a pesquisa e a extensão. No entanto, sugerem também, que tais ações precisam ser potencializadas cada vez mais.

No que se refere à formação continuada dos colaboradores, há um destaque dos gestores quanto à atuação do Núcleo de Apoio Pedagógico (NAE). Contudo, observo que este ponto precisa ser aperfeiçoado, pois não há consenso entre os gestores sobre tal oferta.

Em termos de recrutamento, seleção, contratação e acompanhamento funcional, os gestores externalizam que não existem políticas específicas, com exceção da observação legal do que diz respeito às cotas de pessoas com deficiência. Há a constatação de que em todas as áreas institucionais é contemplada a diversidade cultural, considerando-se a existência de colaboradores com múltiplos perfis em termos de gênero e sexualidade, econômicos, religiosos e políticos.

Apesar de indicarem que não existe um canal específico de denúncia contra ações de cunho discriminatório, os gestores indicam a existência de procedimentos padrões a serem observados nessas situações tais como a utilização da Ouvidoria e encaminhamentos às instâncias hierárquicas superiores.

Saliento, também, que a importância da diversidade cultural transversaliza os conteúdos das entrevistas dos gestores. Como exemplo, o G5, de certa forma, resume os conteúdos das narrativas dos gestores entrevistados, quando externaliza que:

A diversidade não pode ser um discurso, tem que ser uma prática. A gente quebra a barreira da diversidade quando a gente vivencia a diversidade. O que é importante termos cada vez mais pessoas diferentes, que nossos cursos sejam cada vez mais heterogêneos, no sentido de que as pessoas não sejam tão iguais. Quando a gente vivencia a diversidade a gente não vê mais o outro como um estranho. Isso é o mais importante, ver o outro como um estranho é ter medo do outro. O medo gera segregação, isolamento e uma série de coisas muito ruins, que na minha área acaba virando crime, prisão, violência, que é o que muitas vezes a sociedade faz. A vivência com o diferente quebra o estigma, rompe o medo, e rompe os ciclos de violência.
(G5)

O G4 manifesta sua opinião sobre a importância da reflexão, a respeito da diversidade cultural, enfatizando que:

É importantíssima e indiscutível a relevância dessa temática. Acredito que a gente precisa evoluir muito ainda nesse aspecto, apesar das iniciativas que já temos na universidade e entender que existe algo muito maior que nos

conduz a esse caminho que é a filosofia lassalista. Independentemente de qualquer coisa, dentro da nossa gestão existe um carisma que nos direciona para isso e nos provoca a avançar nas pautas da diversidade. Especialmente as lideranças precisam ser incentivadas a exercer essa filosofia lassalista e disseminar esse conteúdo e essa conscientização da mudança de cultura porque, enfim, a gente é universidade. O conceito já diz a relevância e a importância de trabalhar isso junto à comunidade. (G4)

Da mesma forma, o G7 sugere que a discussão sobre a temática da diversidade cultural deveria ser ampliada aos estudantes, trazendo “[...] *para dentro da sala de aula, seja num evento ou oficina [...] e, às vezes, não é o professor que tem que trazer é a instituição, e mostrar para o aluno*”. (G7)

Até aqui, refleti sobre os dispositivos legais da Unilasalle na percepção de gestores, porém, é preciso trazer considerações sobre as memórias destes a respeito da diversidade cultural na Unilasalle. Faço isto, a partir da junção de fragmentos de lembranças. Ainda, recorrendo aos estudos de Thiesen (2013) e introduzindo Gutierrez e Borges (2020), posso afirmar que a memória, a partir da seleção e retenção das informações relevantes para a instituição, torna-se um componente essencial para a manutenção, reprodução e sobrevivência institucional. Assim, discorro sobre algumas falas que julgo fundamentais para a compreensão sobre o que se faz na Universidade, como comprometimento para com a proteção e promoção da diversidade cultural, a partir da escuta do que o outro tem a me dizer.

Sei, como indica Pollak (1989), que ao entrevistar alguém, o que recolho são memórias individuais, porém, compreendo, também, que é algo construído coletivamente que poderá se modificar, tendo em vista as transformações de cenários. Reporto-me aos dispositivos legais como quadro de referências que enquadram as questões relativas à diversidade cultural na universidade.

No movimento da fala da maioria dos entrevistados, há pontos imutáveis provenientes do longo tempo do Instituto dos Irmãos das Escolas Cristãs, ou seja, o acolhimento. Assim, há uma espécie de adesão ao carisma e filosofia lassalista, porém, é possível perceber que memórias subterrâneas irrompem no momento das entrevistas, pois encontram cenário propício para emergência, como observo nas falas dos gestores 2, 4, 7, 8 e 9, sobre a diversidade cultural na Unilasalle..

Esporadicamente e de forma desarticulada, eventualmente, colocando a frente de ações de formação pessoas que não têm o devido preparo ou conhecimento para isso. Muita gente fala de forma leviana sobre diversidade e sobre os marcadores sociais, o que acaba gerando efeitos superficiais e

não estruturais, servindo mais como maquiagem do que como tratamento para um problema. (G2)

[A Universidade] contempla pouco, sendo que possui a promoção da diversidade como parte de uma competência geral a ser desenvolvida pelos cursos, mas não tem isso estabelecido como estratégia nos planos de ensino, ficando tudo a critério dos professores, portanto, dependendo de ações individuais. Numa sociedade desigual e discriminatória, o corpo docente reflete este comportamento e replica atitudes preconceituosas e discriminatórias, não valorizando culturas. (G2)

Especialmente as lideranças precisam ser incentivadas a exercer essa filosofia lassalista e disseminar esse conteúdo e essa conscientização da mudança de cultura porque, enfim, a gente é universidade. O conceito já diz a relevância e a importância de trabalhar isso junto à comunidade. (G4)

[...] discussão sobre a temática da diversidade cultural deveria ser ampliada aos estudantes, trazendo “[...] para dentro da sala de aula, seja num evento ou oficina [...] e, às vezes, não é o professor que tem que trazer é a instituição e mostrar para o aluno. (G7)

Elas poderiam ser mais tratadas, com mais visibilidade. A diversidade cultural já apareceu, mas a gente precisa ainda ter outros momentos para trabalhar com temas relevantes e não com oficinas de escolha. Por exemplo, tema transversal – todos os professores precisam ouvir isso, para que se possa refletir sobre as suas crenças, as suas verdades. Na nossa formação tem temas com certeza, mas poderia ter um pouco mais. (G8)

É falado teoricamente, ahhh tem que contemplar. Mas efetivamente as pessoas vivenciar o momento da diversidade eu acho que não. Inclusive, há muita separação entre a formação técnico-administrativa e a formação docente. São mundos separados. (G9)

Há um peso no que é dito por estes gestores: lideranças serem incentivadas a exercerem a filosofia lassalista; a instituição fazer com que o aluno perceba o acolhimento à Universidade; fala teórica sobre contemplar a diversidade cultural; não é o professor que tem que trazer [elementos sobre diversidade cultural] é a instituição, e mostrar para o aluno.

Uma das narrativas traz algo expressivo:

[...] tem isso estabelecido como estratégia nos planos de ensino, ficando tudo a critério dos professores, portanto, dependendo de ações individuais. Numa sociedade desigual e discriminatória, o corpo docente reflete este comportamento e replica atitudes preconceituosas e discriminatórias, não valorizando culturas. (G2)

Percebo um embate entre os gestores, sobre as suas competências, da universidade e dos professores. Também o fato de ser comentado pelo G9 sobre os mundos separados entre técnicos-administrativos e docentes, remete ao que alerta

Pollak (1989, p. 10), ou seja, aqueles que têm o poder acreditam que "o tempo trabalha a seu favor" e que "o esquecimento e o perdão se instalam com o tempo". Porém, se o tempo se alarga "pode contribuir para reforçar a amargura, o ressentimento" e, no caso que estamos discutindo, macular a imagem que a instituição construiu para si mesma, como inclusiva, aberta às diferenças, ou seja, à proteção e promoção da diversidade cultural.

Assim, aponto a questão de a memória ser política e que em determinados tempos, o não dito, o que havia ficado no subterrâneo vem à tona, dando espaço para possibilidades de reflexão sobre problemas que se apresentam diariamente, tanto para pessoas quanto para a instituição.

Percebi, também, que alguns dos gestores se eximem da responsabilidade de imprimir, com maior força, trabalhos, ações e acompanhamento, para que a proteção e promoção da diversidade cultural seja uma realidade no cotidiano da universidade. Quando o G2 traz que "*numa sociedade desigual e discriminatória, o corpo docente reflete este comportamento e replica atitudes preconceituosas e discriminatórias, não valorizando culturas*" (G2), não está levando em consideração que a maioria dos gestores são professores em cursos de graduação, no *Lato Sensu* e no *Stricto Sensu*.

Apoiado em Pollak (1989), observo que, ao tratar sobre suas experiências, os entrevistados não trazem apenas relatos de acontecimentos, estão, também, elaborando identidades, ordenando suas vidas e reconstruindo a si mesmos, definindo lugares sociais. Os outros são os professores, os técnicos-científicos e a instituição (vista como uma "entidade"). Afinal, a instituição somos todos nós. Assim, há uma constituição de memória coletiva sobre a diversidade cultural na Unilasalle, mas em equilíbrio precário, com pontos contraditórios. Parece-me que é necessário um esforço de engajamento e de construção para uma comunidade afetiva¹⁴ (HALBWACHS, 1990). Percebi como é importante a contribuição de todos para o fortalecimento da universidade como espaço de solidariedade e justiça social. É neste ponto que se encontra, também, a motivação deste estudo, ou seja, a busca de uma educação de excelência.

Por fim, retomo que este capítulo teve como foco analisar, interpretar e, acima de tudo, compreender, os conteúdos dos dispositivos legais analisados e as memórias dos gestores entrevistados. Compreensão direcionada para a promoção e proteção

¹⁴ Comunidade forjada no encontro de pessoas que formam um grupo de referência, cujo apego traz identificação e lembranças. (HALBWACHS, 1990).

da diversidade cultural, sob o olhar desses conteúdos, tendo presente que eles são datados e refletem o contexto histórico do tempo em que vivemos. Encerro este capítulo, reafirmando a posição de Gadamer (2006, p. 17) já apresentada, que a consciência histórica é o “[...] privilégio do homem moderno de ter plena consciência da historicidade de todo presente e da relatividade de toda a opinião”.

Feitas tais considerações, passo ao capítulo conclusivo desta tese.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, a guisa de considerações finais, inicialmente, tenho o entendimento de que o tema investigado é um problema contemporâneo no contexto social: a diversidade cultural. Tendo em vista que as universidades, particularmente as confessionais, são um espaço de aprendizagem de excelência e que podem transformar o sujeito aumentando sua capacidade crítica e ampliando sua visão de mundo, os desafios para a proteção e promoção da diversidade cultural e, principalmente, o respeito às diferenças tornaram esse tema uma das pautas prioritárias para as instituições de Ensino Superior. Trata-se do que já está posto e não uma perspectiva futura ou mesmo intangível. Os anseios de grande parte da sociedade atual pelo reconhecimento da diversidade cultural e pela sua proteção criaram desafios para os quais as universidades precisam de respostas rápidas e assertivas.

Dessa forma, ao considerar que a gestão de uma instituição de Ensino Superior, como a Unilasalle, precisa observar parâmetros políticos. Concordo que as negociações, observações e reflexões sobre o que circula entre os grupos, comissões, colegiados e conselhos, relações interpessoais, ao mesmo tempo em que interferem nos processos decisórios, também os tornam menos monocráticos. Ao decidir sobre pensar a Unilasalle como uma instituição inclusiva, levo em conta sua potencialidade para a eliminação de discriminações e exclusões, a partir da promoção e proteção da diversidade cultural.

A temática da diversidade cultural é ampla, complexa e em constante construção, o que gera interesse em vários contextos, sejam eles no âmbito público ou privado, incluindo o organizacional e, em especial, nas instituições que têm compromissos sociais. Realizei um exercício introdutório sobre a percepção dos gestores entrevistados e dos documentos que norteiam as ações em prol da diversidade cultural na Unilasalle. O referencial teórico demonstrou que ao realizar uma pesquisa que tem implicações sociais tornou esta e seus resultados relevantes, devido à identificação de oportunidades de melhoria futura para a universidade, que podem ter reflexos sociais.

A diversidade cultural, mesmo muitas vezes sendo reduzida à nomenclatura de diversidade, se tornou um novo paradigma para a sociedade, e a maioria dos estudos sobre esse tema teve origem nos Estados Unidos, impulsionado pelo fenômeno da

globalização e pela própria mudança comportamental da força de trabalho estadunidense. Nas últimas décadas, chegou ao Brasil como uma demanda social pelo surgimento de movimentos e coletivos em defesa dos direitos dos grupos minoritários e/ou com baixa representatividade, surgimento de organizações não-governamentais em prol dos direitos humanos, que passaram a disseminar a ideia da promoção e proteção da diversidade cultural, pressionando governos e sociedade a agirem nessa direção.

Essa demanda social criou lacunas em todas as esferas (literatura, políticas públicas, organizações, sociedade), principalmente na Educação, que possui a força de transformar realidades, exercendo o seu papel de criar novos saberes. Nessa discussão, da inserção da diversidade cultural nas demandas internas da universidade e o processo de ensino-aprendizagem, inerente ao sistema de ensino superior, proteger e promover a diversidade cultural depende, muitas vezes, de uma mudança interna, que precisa ser priorizada na forma de organização e atuação da universidade, bem antes de chegar à sala de aula, para que alcance a sociedade em médio e longo prazo.

Neste momento, também é possível questionar o que motiva a investigar as lembranças, os esquecimentos, as percepções, os documentos, os discursos numa instituição de Ensino Superior, de identidade Católica, já que sua natureza comunitária e filantrópica, e deveria, por si só, garantir a proteção e a promoção da diversidade cultural. Ao falar de universidade, percebo que uma instituição não pode virar as costas para a sociedade e seu caráter democrático, pois seria praticamente intrínseca a presença da diversidade cultural em todas as esferas da instituição.

Todavia, mesmo a educação tendo o poder de transformação de uma realidade, é comum as instituições de ensino superior buscarem a homogeneização e reproduzirem a cultura dominante, perpetuando os privilégios da sociedade e garantindo a sua aceitação e sobrevivência. A sociedade é permeada por preconceitos, tabus e padrões que as pessoas que fazem parte da universidade trazem consigo, ou seja, comportamentos, crenças e rejeição a tudo o que é diferente, que não converge com os interesses e pensamentos do grupo ao qual pertencem ou da própria filosofia que guia a instituição.

Mesmo diante da importância e da complexidade do tema da diversidade cultural nas instituições de Ensino Superior, é sob uma perspectiva mercantilista que a gestão, em geral, vem tratando o assunto. No entanto, questionamentos vêm me

inquietando e provocando, no sentido da universidade realmente contribuir para a construção de uma sociedade com menos desigualdades, com mais solidariedade e justiça social.

Ao entender melhor como a Universidade La Salle protege e promove a diversidade cultural, desafios futuros surgiram e ficaram mais evidentes até mesmo para os gestores da instituição pesquisada. Uma universidade pode ser considerada uma instituição inclusiva, principalmente pelo investimento em políticas institucionais voltadas à proteção e à promoção da diversidade cultural e não apenas pela possibilidade de lucro e/ou vantagem competitiva, desconsiderando aspectos éticos e morais. Desta forma, desenvolve-se o potencial de todos os indivíduos por meio de uma educação de excelência, e é neste ponto que se encontra a motivação desta nova universidade voltada à construção de um mundo melhor.

Considerando a temática abordada, e o objeto de estudo (diversidade cultural numa instituição de Ensino Superior), serem temas relativamente recentes nos estudos acadêmicos, estas são dotadas de subjetividades e contornos específicos. Assim, escolhi a abordagem qualitativa e o estudo de caso como estratégias de coleta e análise de dados. Esse modelo adequou-se ao problema de investigação demonstrando a capacidade de desvelar variáveis que dificilmente seriam capturadas por outros modelos rigidamente estruturados.

Nesta pesquisa, a coleta de dados foi realizada a partir de entrevistas com os membros da Reitoria, das Diretorias e Coordenações de Cursos da instituição, que foram estimulados a construir suas narrativas, percepções, memórias e, até mesmo, opiniões sobre o tema. Os dados coletados (documentos e entrevistas) foram analisados por análise de conteúdo e interpretados à luz da abordagem analítica e interpretativa da hermenêutica, apoiada em pressupostos de Michel Pollak sobre memória, identidade e silêncio; e trouxeram uma visão sobre como a Universidade La Salle trata a diversidade cultural em seus documentos e normas *versus* ações voltadas a promover um ambiente culturalmente diverso.

Os resultados encontrados incluíram a identificação das características de uma instituição orientada para a proteção e promoção da diversidade cultural, além da identificação dos marcos, documentados sobre diversidade cultural, e de ações em prol desta. Porém nas memórias dos gestores da Unilasalle sobre diversidade cultural no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na vida acadêmica ainda há pontos a serem trabalhados.

Ao fim do percurso entendo que a universidade está orientada para a proteção e promoção da diversidade cultural, mas que ainda precisa trilhar um longo caminho para ampliar a sua visão de acolhimento. Além do carisma lassalista, há necessidade de se promover ações afirmativas em prol da diversidade cultural, criar políticas e indicadores específicos para isso, assim como se posicionar como uma instituição inclusiva em relação à diversidade cultural.

Conforme apresentado, o problema de investigação norteador do estudo é: como a Universidade La Salle contempla em seus dispositivos legais e efetiva em seu *modus operandi* a proteção e a promoção da diversidade cultural? Articulado à problemática investigativa, persegui o seguinte objetivo geral: Compreender, a partir dos dispositivos legais e das narrativas dos gestores que atuam nesta instituição, como a Universidade La Salle contempla em seus dispositivos legais e efetiva em seu *modus operandi* a proteção e a promoção da diversidade cultural.

A hipótese mobilizadora desta tese foi a de que a efetividade da proteção e da promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle requer a congruência entre o preconizado nos dispositivos legais institucionais e o seu *modus operandi*. As universidades inclusivas são aquelas que valorizam a diversidade cultural, possuindo as seguintes características: pluralismo; integração estrutural total; integração total das redes informacionais; ausência de preconceito e discriminação; nenhuma lacuna na identificação organizacional com base nas identidades; busca de baixos níveis de conflito entre grupos; privilegiam proteção e promoção da diversidade cultural, na busca da eliminação de conflitos e discriminações.

De tal modo, é possível entender que a Unilasalle está em trajetória para ser uma universidade inclusiva, mas que precisa criar redes de solidariedade afetiva para proteger e promover a diversidade cultural. Não basta ter algumas ações, mas é necessário romper silêncios e inserir políticas claras e específicas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e objetivos estratégicos sobre diversidade cultural no seu Planejamento Estratégico. Ou seja, é preciso discussões amplas em todos os níveis decisórios, a preparação de protagonistas e aprendizagens contínuas que deem legitimidade às deliberações e decisões.

Nesses aspectos, a Unilasalle precisa ousar, além das obrigações legais e do politicamente correto. Há necessidade urgente de posicionamento e de diretrizes que protejam e promovam a diversidade cultural em toda a sua amplitude e complexidade,

pois trata-se de um direito universal, e a instituição não pode se dar por satisfeita apenas por contratar e manter colaboradores simplesmente por competência.

As definições e conceitos em torno da diversidade cultural claramente enfatizam, primeiramente, questões demográficas, seguidos de questões políticas e psicológicas que caracterizam o termo. De forma geral, as práticas voltadas à diversidade cultural são baseadas nos valores da classe média branca, com ênfase em *ensinar* as minorias. Ressalto que a reconciliação das atitudes sobre diversidade cultural entre grupos majoritários e minoritários percorre um longo caminho carregado de sentimento de insegurança entre os grupos, ao mesmo tempo em que é uma forma de recuperar a estabilidade entre estes pela sua integração. Em termos educacionais, um padrão comum é a tentativa de assimilação do grupo minoritário pelo majoritário, entretanto, o grupo minoritário deseja manter suas características e não “ser engolido”. Nessa tensão entre grupos, programas comunitários e currículos voltados à proteção e à promoção da diversidade cultural têm sido um bom caminho para a aceitação, e precisam integrar os objetivos das universidades.

Tendo presente o problema e o objetivo geral, apresento, na sequência, os principais achados relativos a cada um dos objetivos específicos traçados, iniciando pelo objetivo específico 1: Analisar os dispositivos legais que orientam o *modus operandi* na Universidade La Salle, descrevendo de que forma os mesmos contemplam a proteção e a promoção da diversidade cultural. Para atingir esse objetivo específico foram analisados o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Projeto Pedagógico Institucional, e o perfil institucional tendo como destaques a Missão, a Visão e os Valores da Universidade La Salle. Constatei que a diversidade cultural é uma orientação presente nos documentos institucionais que têm norteado as práticas dos gestores da instituição.

Com relação ao objetivo específico 2: Refletir sobre os conteúdos das narrativas dos gestores que atuam na Universidade La Salle, relativas à proteção e à promoção da diversidade cultural nesta Universidade. Mesmo havendo uma orientação para a proteção e a promoção da diversidade cultural e os gestores sendo favoráveis a essa orientação, nas considerações sobre o objetivo geral ficou evidente que a orientação existe, mas ainda há desafios e transformações internas, e até mesmo externas, à instituição para que haja efetivação. Por fim, o objetivo específico 3: Explicitar as (in)congruências detectadas a partir da análise dos dispositivos legais

e dos conteúdos das narrativas dos gestores relativas à proteção e a promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle.

Eis, então, o ponto de melhoria mais latente encontrado, porque, embora promova institucionalmente a diversidade cultural, do ponto de vista prático, ainda se encontram lacunas como a falta de portadores de deficiência em cargos de gestão ou até mesmo o baixo número de acadêmicos com deficiência. Existem outras incongruências entre o que está documentado e o que é percebido pelos entrevistados: a não presença de mulheres na Reitoria, hegemonia branca dos membros da Reitoria, a existência de uma única mulher em cargo de Diretoria, uma única pessoa negra como Coordenador de Curso, a não existência de um mapeamento ou censo sobre diversidade cultural na Unilasalle, a não presença de profissionais dedicados à proteção e à promoção da diversidade cultural no Setor de Recursos Humanos da instituição. Em resumo, as diretrizes, os documentos e as ações institucionais precisam enfatizar mais a proteção e a promoção da diversidade cultural e a superar as barreiras para sua efetivação como a própria falta de políticas públicas em prol da diversidade cultural nos últimos governos que privilegiam a ação da “mão invisível do mercado” para o bem-estar social.

A realização de uma investigação requer que o pesquisador tenha a capacidade de fazer opções teórico-metodológicas, em consonância com o foco de seu estudo, que se traduz em seu problema de investigação e norteia a coleta, análise e interpretação dos resultados. Assim, mesmo tendo ciência de que o conhecimento é situado numa totalidade maior, no âmbito de uma tese, um estudo só é exequível se considerar o espaço temporal viabilizado para sua execução e, para tanto, o recorte temático é essencial.

Igualmente, entendo que qualquer opção teórico-metodológica traz consigo possibilidades e limitações, sendo assim a intencionalidade do pesquisador é que irá orientar sua tomada de decisão. Nesta pesquisa, conforme já explicitado, optei por realizar um Estudo de Caso na Universidade La Salle. Por ser uma pesquisa qualitativa, os sujeitos foram escolhidos de forma intencional, a partir de critérios preestabelecidos.

Neste estudo, selecionei um conjunto de gestores que representassem as instâncias estratégicas da Universidade, a saber: Reitoria; Diretorias e Coordenações de Cursos (sendo estes últimos com um coordenador que representasse cada uma

das áreas). Assim, essa estratégia metodológica não tem o caráter de generalização e, portanto, as considerações realizadas dizem respeito ao contexto específico.

Além disso, há de se entender que a generalização de resultados não é um caminho a ser tomado ou um parâmetro relevante para a pesquisa em áreas sociais, pois havia risco de sobrevalorizar pesquisas de cunho positivista, sabidamente dependentes de relações de causa e efeito, como habitualmente se visualiza nas áreas das ciências naturais. O que não ocorre em situações nas quais existem demasiadas subjetividades e contextos específicos envolvidos. Assim, estaria ignorando a natureza multissocial, multicultural e diversa dos fenômenos que são objeto de pesquisa desse campo acadêmico-científico, social e político.

Há de se considerar, também, que as interpretações do exposto por meio dos dispositivos legais e das narrativas dos gestores também ocorrem, a partir das minhas crenças e convicções. Portanto, nenhuma análise interpretativa é neutra, por mais que o pesquisador procure distanciar-se do fenômeno investigado. Ainda, no caso em tela, o fato de também atuar na gestão institucional e, dessa forma, estar imbuído da identidade e da cultura institucional, é um fator interveniente a ser considerado. Dito de outra forma, o exercício de haver um distanciamento entre o gestor e o pesquisador se torna necessário, a fim de ser possível uma reflexão crítica sobre a temática investigativa.

No que se refere a questões para estudos futuros, tenho presente que o Brasil alimenta uma narrativa recorrente do mito de ser um país de todos, com uma democracia racial, e um povo alegre e acolhedor. No entanto, análises mais apuradas e críticas revelam que os brasileiros são herdeiros, repetidores e validadores de uma cultura dominante, que parece ser branca, masculina e heterossexual. Além disso, como alertam os acontecimentos recentes na esfera política nacional, a intolerância, o ódio, a não aceitação do diferente se tornaram rotineiras nas relações sociais e seguem levando a situações extremas, como privação de direitos, exclusão, violência, perseguição e discriminação.

A pergunta que pode vir à mente nesse momento: Mas o que isso tem a ver com a universidade? Tudo. A universidade, no Brasil, é um celeiro de lideranças políticas e sociais, na qual se travam as grandes batalhas ideológicas, morais e éticas do nosso tempo. Nessa arena, se digladiam forças opostas em busca de legitimar uma visão “a” ou “b” de mundo.

Neste mesmo cenário, contudo, cabe avançar nas discussões aqui realizadas com ampliação do debate sobre a diversidade cultural e as práticas das universidades para efetivar a sua proteção e promoção, tanto nas salas de aula quanto em seus quadros profissionais. Ressalto que apenas uma tese não tem a capacidade de desvelar tamanho universo de saberes e aprendizados que precisam ser apoiados por outras obras, em diferentes contextos e situações específicas, inclusive longitudinalmente. Isso significa deixar como principal sugestão examinar casos de outras universidades, no que tange à diversidade cultural em outras localidades, outras naturezas das universidades (privada com ou sem fins lucrativos, comunitárias ou confessionais, pública estadual ou federal). Espero que as idiosincrasias de cada nova unidade de análise proporcionem novas descobertas sobre a situação atual ou anterior das universidades, para que tais saberes possam nortear o desenvolvimento de políticas e práticas que protejam e promovam a diversidade cultural, tornem estas instituições inclusivas, buscando eliminar a discriminação de qualquer natureza.

Adicionalmente, destaco que também podem ser examinadas como as políticas governamentais, em prol da diversidade cultural, afetam as políticas e práticas internas das universidades. Sugiro esse foco de investigação, a fim de se obter um quadro de análise para evidenciar a influência das diferentes correntes político-partidárias dos governos na orientação sobre o assunto, que é repassada ou exigida das universidades, ou seja, quando a influências das políticas governamentais afetam as decisões sobre a diversidade cultural nas universidades.

Outro tema latente e relacionado é o de capturar se as percepções sobre os impactos das políticas e ações das universidades voltadas à diversidade cultural têm afetado a vida do estudante, e não apenas o universitário que pertence a um grupo excluído socialmente, mas também a elite branca, heterossexual e patriarcal, que há muito tempo as frequenta. As questões que me ocorrem são: Esta elite se sente atacada? Incomodada? Muda de atitude ou apenas disfarça o incômodo com a situação esperando a volta do “salvador da pátria” para mandar de volta à marginalidade aqueles que são diferentes dessa elite?

Enfim, são muitos questionamentos e possibilidades de estudos futuros. Contudo algo está posto: a diversidade cultural, característica inerente à humanidade, tem sido tratada muitas vezes como exceção nas diversas sociedades contemporâneas. Mas ela é a regra e o desafio de uma universidade, de uma organização ou de qualquer agente social, que acredita na legitimidade dos Direitos

Humanos, que será a proteção e a promoção permanente deste patrimônio da humanidade que é a diversidade cultural, ou seja, a singularidade de cada vida humana.

REFERÊNCIAS

AGAMBEN, Giorgio. O que é um dispositivo? **Outra travessia**, n. 5, p. 9-16, 2005. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/Outra/article/view/12576/11743>. Acesso em 10 set. 2022.

AKKARI, A. A agenda internacional para educação 2030: consenso “frágil” ou instrumento de mobilização dos atores da educação no século XXI? **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 17, n. 53, p. 937-958, 2017.

ALEXANDRE, Suelen de Pontes. **A inclusão da diversidade no ensino superior: um estudo da Universidade Federal da Integração Latino-americana (UNILA) na perspectiva das epistemologias contra-hegemônicas**. 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2015.

ALVES, M.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE Eletrônica**, v. 44, n. 3, jul./ set. 2004.

APPOLINÁRIO, Fábio. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. São Paulo, Atlas, 2009.

AZEVEDO, Samara Moco. **Pedagogia e diversidade cultural: diretrizes para uma nova formação**. 2018. Dissertação (Mestrado em Cognição e Linguagem) - Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Campos dos Goytacazes, 2018.

BALISCEI, João Paulo. Abordagem histórica e artística do uso das cores azul e rosa como pedagogias de gênero e sexualidade. **Revista Teias**, v. 21, ago. 2020. Edição Especial.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BIANCHETTI, Lucídio; MAGALHÃES, António M. Declaração de Bolonha e internacionalização da educação superior: protagonismo dos reitores e autonomia universitária em questão. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 20, n. 1, p. 225-249, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 3.860, de 9 de julho de 2001**. Disponível em: <https://bit.ly/3DW3VYx>. Acesso em: 3 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 3 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES). **Avaliação externa de instituições de educação superior: diretrizes e instrumento**. Brasília: MEC, 2006a.

BRASIL. Ministério da educação. Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – Sinaes. Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior - Conaes Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Inep Diretoria de Avaliação da Educação Superior – Daes. **Instrumento de avaliação Institucional Externa**: subsidia os atos de credenciamento, recredenciamento e transformação da organização acadêmica (presencial).2014. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_institucional/instrumentos/2015/instrumento_institucional_072015.pdf. Acesso em: 7 out. 2022.

BRASIL. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006**. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e seqüenciais no sistema federal de ensino. 2006b. Disponível em: <https://bit.ly/2MvOwlc>. Acesso em: 7 out. 2022.

CALÇADA, Luís Antonio Zanotta; JÚNIOR, Bruno Heringer. Do multiculturalismo ao interculturalismo: fracasso ou aperfeiçoamento. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade-REDES**, v. 6, n. 2, 2018, p. 159-170.

CAMPOS, Anna Maria. Pesquisa: relevância social, cooperação e abertura à aprendizagem. **Revista de Administração de Empresas**, v. 24, n. 4, p. 141-145. 1984.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação**: economia, sociedade e cultura. In: A Sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CESAR, Layla Jorge Teixeira. **Contribuições ao estudo da diversidade cultural na educação superior**. 2020. Tese (Doutorado em Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional) - UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, Brasília, 2020.

CHARLOT, Bernard. A pesquisa educacional entre conhecimentos, políticas e práticas: especificidades e desafios de uma área de saber. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11 n. 31 jan./abr. 2006. Disponível em <https://bit.ly/3YJlqJ7>. Acesso em 20 de mai. 2022.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista brasileira de educação**, n. 24, p. 5-15, 2003.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à filosofia**. 13. ed. São Paulo: Ática, 2005.

CHAUÍ, Marilena. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Editora UNESP, 2001.

COSTA, Martha. Marilena Chauí e a reflexão sobre a universidade. **Cadernos Espinosanos**, v. 37, 147-170. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3IEIqN0>. Acesso em: 20 de mai. 2022.

COUTO, Mia. **Pergunta Braskem**: conheça Mia Couto, conferencista do Fronteiras São Paulo desta quarta-feira. *Fronteiras*. 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3HRm4b3>. Acesso em 20 de mai. 2022.

DALE, Roger. Globalização e educação: demonstrando a existência de uma “cultura educacional mundial comum” ou localizando uma “agenda globalmente estruturada para a educação”? **Educação, Sociedade & Culturas**, Porto, UP/FPCE/CIEE, n. 16, 2001, p. 133-169.

DELORS, Jacques *et al.* **Educação**: Um tesouro a descobrir: relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. Brasília: UNESCO, 2010.

DENZIN, Norman; LINCOLN, Yonna. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. *In*: DENZIN, Norman; LINCOLN, Yonna *et al.* **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p.15-41.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

DICONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Diversidade Cultural**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/aurelio/>. Acesso em 12 set. 2022.

FÁVERO, Maria de Lourdes de A. **Universidade e poder**: análise crítica, fundamentos históricos. 2. ed. Brasília: Editora Plano, 1980.

FLEURY, Maria T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **RAE**: Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 3, Jul./Set. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2019.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GADAMER, Hans-Georg. **O problema da consciência histórica**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

GALLO, Silvio. Diferença, multiplicidade, transversalidade: para além da lógica identitária da diversidade. *In*: RODRIGUES, Alexsandro; DALLAICULA, Catarina; FERREIRA, Sérgio Rodrigo da S. **Transposições**: lugares e fronteiras em sexualidade e educação. Espírito Santo: EDUFES, 2014.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (ed.). **Pesquisa qualitativa com texto**: imagem e som: um manual prático. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003, p. 64-89.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 1989.

GEERTZ, Clifford. **Nova luz sobre a antropologia**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2001.

GUTIERREZ, Ana; BORGES, Maria. Memória, capital e empreendedorismo institucionais: análise de um período de crise em um instituto de matemática brasileiro. **Revista Inclusiones**, 2020, p. 205-233. Disponível em: <https://bit.ly/3DTn9hd> Acesso em: 19 out. 2022.

HALBWACHS, Maurice. **A Memória Coletiva**. São Paulo; Revista dos Tribunais, 1990.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução Tomaz Tadeu da Silva, Guaracira Lopes Louro. 11. ed. -Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HANASHIRO, Darcy M. M. Convivendo com a diversidade cultural. *In*: GODOY, Arilda Schmidt *et. al.* **Gestão do fator humano**: uma visão baseada nos Stakeholders. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HANASHIRO, Darcy M. M.; CARVALHO, Sueli G. de. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **REAd**: Revista Eletrônica de Administração, v. 11, n. 5, p. 1-21, 2005.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; GODOY, Arilda Schmidt; CARVALHO, Sueli Galego de. Estudos em diversidade: reflexões teóricas e evidências práticas. *In*: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 3., 2004, Atibaia. **Anais** [...]. Atibaia: EnEO, 2004a

HANASHIRO, Darcy Mitiko; GODOY, Arilda Schmidt. Um Preâmbulo à Gestão da Diversidade: da Teoria à Prática. *In*: XXVIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 28., 2004, Curitiba. **Anais** [...]. Curitiba: ANPAD, 2004b.

HAONAT, Angela Issa; COSTA, Edilia Ayres Neta. O Multiculturalismo e um novo olhar sobre o outro: a importância de se educar para a diversidade. **Humanidades & inovação**, v. 7, n. 3, p. 50-58, 2020.

IRIGARAY, Hélio A. **A diversidade nas organizações brasileiras**: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

JACOBI, Pedro Roberto; VALDANHA NETO, Diogenes Valdanha; ABREU NETTO, Anna Luisa Abreu. Universidade face às questões ambientais: reflexividade e formação de novos profissionais. **Revista NUPEM**, v. 12, n. 27, p. 78-93, 2020.

KAUARK, Fabiana; MANHÃES, Fernanda; MEDEIROS, Carlos H. **Metodologia da Pesquisa**: um guia prático. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura**: um conceito antropológico. 23. ed. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2009.

LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. São Paulo: Cortez, 1995. 316 p.

LOPES, Ricardo Cortez. A hidra e suas cabeças: análise de quatro representações sobre a universidade. **Revista de Educação, Ciência e Cultura**. Canoas, v. 26, n. 1, 2021.

LORENTZ, Cacilda Nacur. **Diversidade e reconhecimento da diferença**: um estudo no âmbito organizacional [manuscrito]. Tese de doutorado em Administração. Universidade Federal de Minas Gerais. 2014.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação dos dados. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUES, Juliana Vieira. **Políticas educacionais antirracistas no Brasil**: o slogan da “tolerância”. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Maringá, Maringá 2018.

MARTÍNEZ POSADA, Jorge E.; NEIRA SÁNCHEZ, Fábio O. La educación superior y el lasallismo. In: SANCHÉZ NEIRA, Orlando; RIVERA VENEGAS, Juan Carlos. (ed.). **La educación superior em perspectiva lasallista**. Bogotá: Universidad de La Salle, 2015, p. 33-46.

MARTINS, Estevão C. de Rezende. Cultura, história, cultura histórica. **Artcultura**: Revista de História, Cultura e Arte, v. 14, n. 25, p. 63-82, 2012.

MARTINS, José P. S. **Responsabilidade Social Corporativa**: como a postura responsável compartilhada pode gerar valor. Campinas, SP: Komedi:95, 2008.

MATEUS, Alexsandro Silva. **Os acadêmicos negros do curso de pedagogia e suas identidades e diferenças**: um estudo em uma faculdade de Rio Verde/GO. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2019.

MATTE, Cristina; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. Diversidade nas organizações a partir da análise de artigos brasileiros (2003-2016). **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 06, n. 2, 2017.

MEDEIROS, Martha. **A graça da coisa**. L&PM Editores, 2013.

MELLO, Alex F. de. **Globalização, sociedade do conhecimento e educação superior**. Os sinais de Bolonha e os desafios do Brasil e da América Latina. Brasília: EdUnB, 2011.

MURAD, Afonso. **Gestão e Espiritualidade**. São Paulo: Paulinas, 2008.

NETTO, Carlos Alexandre. *et al.* **Repensando a Educação Superior na América Latina e al Caribe**: princípio, missão e valores institucionais. CRES, 2018.

NEZ, Egeslaine de. Os dilemas da gestão de universidades multicampi no Brasil. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 9, n. 2, p. 131-153, 2014.

NKOMO, S.; COX, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA, Joao Batista de. **Interculturalidade e inclusão social pela Educação**: discrepância de olhares sobre a diversidade cultural. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Culturas Africanas, da Diáspora, e dos Povos Indígenas) - Universidade de Pernambuco, Recife, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Constitución de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura**, 1945. Disponível em: <https://bit.ly/2XJKcHH>. Acesso em 10 mai. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural**. Paris: UNESCO. 2002.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Convenção sobre a proteção e a promoção da diversidade das expressões culturais**. Brasília: UNESCO, 2005.

ORTIZ, Renato. **Universalismos e Diversidade**: Contradições da modernidade – Mundo. Boitempo Editorial, 2015.

PABIS, Nelsi Antonia; MARTINS, Mario de Souza. **Educação e diversidade**. Guarapuava: Unicentro, 2014.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti; HANASHIRO, Darcy M. Mori. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, p. 670-683, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3AONbOF>. Acesso em: 12 out. 2021.

POLLAK, Michel. Memória, esquecimento, silêncio. **Estudos Históricos**. Rio de Janeiro, vol. 2. N. 3, 1989, p. 3-15. Disponível em: <https://bit.ly/3jLve0H> Acesso em: 18 out. 2022.

PRIDE CONNECTION BRASIL. **Propósito Orgulho Conexão**. 2014. Disponível em <https://bit.ly/3JYk7fF> Acesso em: 08 dezembros 2022.

RAMOS, N. Diversidade cultural, educação e comunicação intercultural ? Políticas e estratégias de promoção do diálogo intercultural. **Revista Educação Em Questão**, v. 34, n. 20, 2009.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de Estágio e de pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo, Editorial Atlas, 2010.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A cruel pedagogia do vírus**. São Paulo: Boitempo, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. NUNES, João Arriscado. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **Reconhecer para libertar**: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Pedro António dos; KIENEN, Nádia; CASTIÑEIRA, Maria Inés. **Metodologia da pesquisa social**: da proposição de um problema à redação e apresentação do relatório. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2015.

SANTOS, Simone Ferreira Soares dos. **Trajetórias, lutas e resistências de professoras e professores universitários/as negros/as militantes no grupo tez: processos formativos decoloniais**. 2021. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo, 2021.

SILVA, Guilherme Coutinho; VIEIRA, Ligia Ribeiro. Diversão e arte: a diversidade cultural e o direito autoral no contexto dos direitos humanos. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 10, n. 10, 2011, p. 164-182.

SILVA, Kalina Vanderlei; SILVA, Maciel Henrique. **Dicionário de Conselhos Históricos**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

SOUZA, Francieli Machado de. **Inclusão ao ensino superior de alunos com deficiência em uma Universidade do Rio Grande do Sul**. 2019. Dissertação (Mestrado em Diversidade Cultural e Inclusão Social) Universidade Feevale, Novo Hamburgo, 2019.

THIESEN, Icléia. **Memória Institucional**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2013.

THOMAS Jr., R. R. **Beyond race and gender: unleashing the power of your total work force by managing diversity**. New York: AMACON, 1991.

UNIVERSIDADE LA SALLE. **Código de ética e conduta**. Canoas, 2017.

UNIVERSIDADE LA SALLE. **Memória Social e Bens Culturais**. Disponível em: <https://www.unilasalle.edu.br/canoas/ppg/memoria-social-e-bens-culturais>. Acesso em 25 set. 2022.

UNIVERSIDADE LA SALLE. **Plano de Desenvolvimento Insitucional (PDI) 2020-2025**. Canoas, 2020.

WANDERLEY, Luiz Eduardo W. **O que é Universidade**. Brasiliense, 2010.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e método**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZAMBONI, Rita Costa Veiga. **Organização do conhecimento, classificação e diversidade cultural: uma análise a partir do conceito de "garantias"**. 2018. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

APÊNDICE A - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DO ESTUDO

Ilustríssimo Vice-reitor
Prof. Dr. Cledes Antonio Casagrande

Ao cumprimentá-lo cordialmente, solicito a Vossa Senhoria autorização para realizar uma pesquisa cujo título é A proteção e a promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle: dos dispositivos legais ao *modus operandi* institucional.

O estudo tem como problema de investigação como a Universidade La Salle contempla em seus dispositivos legais e efetiva em seu *modus operandi* a proteção e a promoção da diversidade cultural?

Articulado à problemática investigativa, perseguimos o seguinte objetivo geral: compreender, a partir dos dispositivos legais e das narrativas dos gestores que atuam nesta instituição, como a Universidade La Salle contempla em seus dispositivos legais e efetiva em seu *modo operandi* a proteção e a promoção da diversidade cultural. Os objetivos específicos são:

- a) analisar os dispositivos legais que orientam o *modus operandi* na Universidade La Salle, descrevendo de que forma os mesmos contemplam a proteção e a promoção da diversidade cultural.
- b) refletir sobre os conteúdos das narrativas dos gestores que atuam na Universidade La Salle, relativas a proteção e a promoção da diversidade cultural nesta Universidade.
- c) explicitar as (in) congruências detectadas a partir da análise dos dispositivos legais e dos conteúdos das narrativas dos gestores relativas a proteção e a promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle.

Os dados, coletados por meio da análise documental dos principais dispositivos legais que orientam o *modus operandi* na Universidade La Salle e dos conteúdos presentes nas narrativas das entrevistas individuais dos gestores são categorizados com base na Técnica de Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011) e interpretados à luz da abordagem analítica e interpretativa da hermenêutica.

Esta pesquisa está sendo realizada pelo pesquisador responsável Márcio Leandro Michel (telefone: (51) 99840-6009 e-mail: marcioleandromichel@gmail.com), sob orientação da Professora Doutora Cleusa Maria Gomes Graebin (telefone: (51) 99322-9558 e-mail: cleusa.graebin@unilasalle.edu.br).

Desde já agradeço sua colaboração destacando que a mesma será imprescindível para a continuidade desta pesquisa. Coloco-me à sua disposição para o esclarecimento de eventuais dúvidas.

Atenciosamente,
Márcio Leandro Michel

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada **A proteção e a promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle: dos dispositivos legais ao *modus operandi* institucional**, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais.

O estudo tem como problema de investigação como a Universidade La Salle contempla em seus dispositivos legais e efetiva em seu *modus operandi* a proteção e a promoção da diversidade cultural?

Articulado à problemática investigativa, perseguimos o seguinte objetivo geral: compreender, a partir dos dispositivos legais e das narrativas dos gestores que atuam nesta instituição, como a Universidade La Salle contempla em seus dispositivos legais e efetiva em seu *modus operandi* a proteção e a promoção da diversidade cultural. Os objetivos específicos são:

- a) analisar os dispositivos legais que orientam o *modus operandi* na Universidade La Salle, descrevendo de que forma os mesmos contemplam a proteção e a promoção da diversidade cultural.
- b) refletir sobre os conteúdos das narrativas dos gestores que atuam na Universidade La Salle, relativas a proteção e a promoção da diversidade cultural nesta Universidade.
- c) explicitar as (in)congruências detectadas a partir da análise dos dispositivos legais e dos conteúdos das narrativas dos gestores relativas a proteção e a promoção da diversidade cultural na Universidade La Salle.

Os dados, coletados por meio da análise documental dos principais dispositivos legais que orientam o *modus operandi* na Universidade La Salle e dos conteúdos presentes nas narrativas das entrevistas individuais dos gestores são categorizados com base na Técnica de Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011) e interpretados à luz da abordagem analítica e interpretativa da hermenêutica.

Esta pesquisa está sendo realizada pelo pesquisador responsável Márcio Leandro Michel (telefone: (51) 99840-6009 e-mail: marcioleandromichel@gmail.com), sob orientação da Professora Doutora Cleusa Maria Gomes Graebin (telefone: (51) 99322-9558 e-mail: cleusa.graebin@unilasalle.edu.br).

Sua participação é voluntária e você será esclarecido sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar, sendo livre para recusar-se a responder ou interromper

a participação a qualquer momento sem que isso lhe traga nenhum prejuízo. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma cópia deste consentimento será arquivada pelo pesquisador responsável e outra será encaminhada via e-mail para você.

Sendo assim, solicitamos a sua colaboração na pesquisa, que consiste numa entrevista, que será realizada de forma online, com uso do recurso *Google Meet*. As entrevistas serão gravadas em áudio e vídeo para posterior transcrição e análise. No caso de sentir-se constrangido ao responder alguma das questões propostas você poderá se recusar a responder e interromper a entrevista a qualquer momento que desejar.

Esta pesquisa oportuniza um espaço de fala, de escuta e reflexão sobre a temática da diversidade cultural. Além disso, será uma oportunidade de autodesenvolvimento dos participantes sobre a temática da diversidade cultural. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade La Salle. Em caso de dúvidas, você pode entrar em contato com o pesquisador responsável ou com a professora orientadora desta pesquisa utilizando as formas de contato acima descritas. Você também pode entrar em contato com o CEP pelo e-mail: cep.unilasalle@unilasalle.edu.br ou pelo telefone: (51) 3476.8452 nos seguintes horários: segundas, quartas e sextas-feiras das 14h às 18h, nas terças das 14h às 19h e nas quintas-feiras das 10h às 13h e das 14h às 19h. Local do atendimento 3º andar do prédio 6, localizado na Av. Victor Barreto, 2288, Centro.

Desde já contamos com a sua colaboração e agradecemos a sua atenção.

Atenciosamente,
Márcio Leandro Michel

APÊNDICE C – PRODUÇÃO BIBLIOGRÁFICA ENTRE OS ANOS DE 2019 E 2022

Artigos completos publicados em periódicos

MICHEL, M. L.; GRAEBIN, C. M. G.; SOARES, S. A. S. Formação docente para a internacionalização: Perspectivas discentes sobre vivências em um MBA na área da gestão. **Revista Internacional de Formação de Professores (RIPF)**, v. 7, p. 1-22, 2022.

MICHEL, M. L.; GOMES GRAEBIN, C. M.; DA SILVA SOARES, S. A.; KARAWAJCZYK TELLES, T. C. Diversidade no ambiente de trabalho: a frequência do tema em uma revista de negócios. **CONJECTURAS**, v. 22, p. 15-29, 2022.

MICHEL, M. L.; TELLES, T. C. K. . Compartilhamento de Memória e Conhecimento: Estudo de Caso Bienal Mercosul. **MOUSEION (UNILASALLE)**, v. 2, p. 69-76, 2019.

Livros publicados/organizados ou edições

MICHEL, M. L.; PRESTES, V. A. (Org.); CASSEL, C. (Org.). **Anuário de Extensão La Salle**, 2020-2021. 1. ed. Canoas/RS: Universidade La Salle, 2021.

Capítulos de livros publicados

MICHEL, M. L.. LUZES DA RIBALTA - A (Re)Invenção do Teatro na Pandemia. In: Judite Sanson de Bem; Cristina Vargas Cademartori; Danielle Heberle Viegas. (Org.). **VI Jornadas Mercosul** [recurso eletrônico]: memória, ambiente e patrimônio. Vled.Canoas/RS: Universidade La Salle, 2020, v. VI, p. 432-437.

MICHEL, Marcio Leandro; GRAEBIN, Cleusa M. Gomes. “Multiculturalismo em Instituições Universitárias: Em Busca de Um Novo Conceito” foi aceito e encontra-se em editoração para publicação no e-book **Educação e Contemporaneidade nos Contexto (Pós)Pandemia: Gestão e Formação em Foco**, com previsão de liberação para novembro de 2022. (Prelo).

Trabalhos completos publicados em anais de congressos

MICHEL, Marcio Leandro; GRAEBIN, Cleusa M. Gomes. Diversidade e Memória Institucional: Um Estudo Introdutório Sobre A Universidade La Salle (Canoas-RS-Brasil). **VII Jornadas Mercosul** - Memória, Ambiente e Patrimônio; Inst. promotora/financiadora: Universidade La Salle. 2022.

MICHEL, M. L.; MAIA, T. V. Identidade Institucional e Diversidade Cultural: Um Estudo de Caso da Universidade La Salle (Canoas-RS-Brasil). In: **Sociology Of Law: Crise Sanitária e Regulações Democráticas**, 2021, Canoas/RS. Anais Sociology of Law 2021. Canoas/RS: Universidade La Salle, 2021. v. 6. p. 134-151.

Resumos publicados em anais de congressos

MICHEL, M. L.; MAIA, T. V.; MANGAN, P. K. V. Identidade Institucional e Diversidade Cultural: Um Estudo de Caso na Universidade La Salle - Unilasalle (Canoas-RS-

Brasil). In: **SEFIC & Semana Acadêmica Integrada 2021**, Canoas/RS. Consórcio Doutoral da XVI Semana Científica Unilasalle - SEFIC. Canoas/RS: Universidade La Salle, 2021. v. XVI. p. 113-114.

MICHEL, M. L.; MAIA, T. V. ; MANGAN, P. K. V. . A renovação da Missão Lassalista frente ao desafio da luta e respeito aos direitos humanos e diversidade em busca da cultura da paz. In: **XIV SEFIC** - Semana Científica Unilasalle, 2019, Canoas/RS. SEFIC 2019. Canoas/RS: Universidade La Salle, 2019. v. XIV. p. 1-1.