



REDE PORTUGUESA
CIDADES INTERCULTURAIS



Abordagem Intercultural nas Escolas:

ORIENTAÇÕES PARA PROFESSORES
PROJETO ESCOLAS INTERCULTURAIS

ENTIDADE PROMOTORA



PARCEIROS



FINANCIADO PELO CONSELHO DA EUROPA,
PROGRAMA CIDADES INTERCULTURAIS



A [Rede Portuguesa das Cidades Interculturais](#) (RPCI) nasceu em 2012 no âmbito do Programa Internacional das Cidades Interculturais, promovido pelo Conselho da Europa, que reúne mais de 160 cidades em todo o mundo. O seu objetivo é reforçar a partilha e a aprendizagem entre pares, para desenvolver sociedades mais inclusivas onde todos possam prosperar. Em 2021, foi criada a cooperativa RPCI (RPCI Coop) para apoiar o crescimento e sustentabilidade desta rede nacional, proporcionando a existência de cada vez mais projetos e iniciativas relevantes para o nosso contexto.

A RPCI e a RPCI Coop elaboraram este guia no âmbito do projeto “Escolas Interculturais”, cofinanciado pelo Conselho da Europa, que nasceu do desejo das cidades de promover uma perspetiva intercultural nos contextos educativos, sensibilizando profissionais dos municípios, os jovens, os pais e as crianças. O projeto foi concebido com a convicção de que, através do desenvolvimento da autorreflexão e do conhecimento e do fomento das competências interculturais de profissionais da educação, das crianças e jovens e dos profissionais dos municípios é possível alcançar uma verdadeira escola intercultural.

Este guia recolhe as aprendizagens, a inspiração e as recomendações dos webinars, podcasts e workshops desenvolvidos ao longo do projeto e visa ajudar os profissionais da educação a:



Esperamos que gostem e que o considerem útil para promover e aprofundar as vossas práticas rumo a uma verdadeira escola intercultural!

RPCI, 2024

As opiniões expressas no presente documento são da exclusiva responsabilidade da Rede Portuguesa de Cidades Interculturais, da coordenação editorial e dos peritos convidados para os workshops realizados no âmbito do projeto Escolas Interculturais, não refletindo necessariamente a política oficial do Conselho da Europa. O presente documento é publicado tal como foi apresentado ao secretariado.

A EQUIPA DA RPCI:

Carla Calado, Danielle Menezes, Inês Granja, Mab Marques e Teresa Leitão

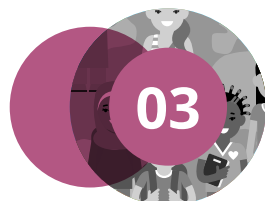
Índice



Projeto Escolas Interculturais



Importância da abordagem intercultural nas escolas



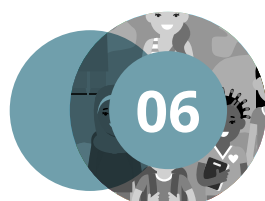
Conceitos



Recomendações para uma abordagem intercultural nas escolas



Plano de sessão do workshop antirracista



Recursos

01

Projeto Escolas Interculturais

A Educação Intercultural foi o tema decidido pela maioria das cidades da RPCI como o principal foco do nosso trabalho conjunto em 2024, uma vez que estas se preocupavam com a preparação das escolas para a presença crescente de crianças e jovens de diversas origens e referências culturais. Quatro cidades fizeram parte do consórcio interno deste projeto: Barcelos, Lisboa, Oeiras e Paranhos (Porto). Realizaram-se reuniões mensais para a tomada de decisões e reflexão conjunta.

Com este projeto, pretendemos desenvolver competências interculturais, através de um conjunto de atividades e oportunidades de formação que promovam o debate e o aumento de conhecimentos e ferramentas entre os profissionais da educação, para que possam desempenhar melhor o seu papel de verdadeiros agentes de inclusão.

O projeto reuniu vários profissionais da educação, mediadores, académicos e profissionais dos municípios para partilharem propostas, inspiração e recomendações. Este guia reúne os seus contributos. Não pretende ser um documento científico e académico, mas sim uma síntese de perspetivas resultantes de um processo de escuta realizado com especialistas de diversos contextos socioeconómicos e etnoculturais, com diferentes visões e experiências.

A primeira atividade deste projeto foi um **momento de partilha de práticas**, em que três cidades partilharam as suas práticas e o trabalho dos estabelecimentos de ensino e das organizações parceiras na cidade, e em que definiram os temas prioritários para as atividades seguintes.

No decurso do projeto, realizaram-se **dois webinars** com especialistas de diversas origens que partilharam as suas experiências e preocupações, bem como o seu trabalho neste domínio, dando ao mesmo tempo voz aos que enfrentam a discriminação quotidiana e estabelecendo pontes com profissionais da educação, prestadores de serviços públicos e decisores posicionados para melhorar as suas experiências de integração.

Desta forma, o projeto conseguiu melhorar a representação de modelos e figuras educativas.

04

01

Projeto Escolas Interculturais



Paula Cardoso



Ana Cristina Pereira
(aka Kitty Furtado)

O **primeiro webinar** centrou-se em como desenvolver uma **“Escola Antirracista”** e contou com a participação de **Paula Cardoso**, jornalista e ativista antirracista, de **Ana Cristina Pereira (aka Kitty Furtado)**, investigadora e membro da associação anti-racista **SOS Racismo**, e da [Escola de Manhente](#), que partilharam as suas iniciativas sobre o tema.

O **segundo webinar**, intitulado **“Escolas Interculturais”**, ofereceu uma perspetiva mais alargada do trabalho de interculturalidade nas escolas,



com a presença da [REEI - Rede de Escolas para a Educação Intercultural](#), uma rede nacional de escolas (gerida pelo Ministério da Educação, a Agência Nacional para as Migrações, Asilo e Integração (AIMA) e a Fundação Aga Khan), **Teresa Vieira**, mediadora intercultural com experiência com comunidades ciganas (AIMA) e o [Agrupamento de Escolas Gil Vicente \(Lisboa\)](#) que partilharam as suas iniciativas sobre o tema.



Teresa Vieira

Ao mesmo tempo, foram promovidos **quatro workshops** para jovens e crianças (dos 10 aos 15 anos) em contextos educativos. A descrição destes workshops encontra-se na secção 5.

Foram produzidos **materiais didáticos**, como este guia e três podcasts, dando voz a diversas pessoas que enfrentaram desafios de integração ao longo das suas vidas, ativistas e profissionais de educação, que integraram com sucesso uma abordagem intercultural nos seus contextos escolares. Os podcasts e os artigos dedicados no site e nas redes sociais podem ser encontrados no [canal de podcasts da RPCI “Portugal Plural”](#) no Spotify e no [sítio Web](#).

Com estas atividades, o nosso projeto promoveu uma visão integrada, com enfoque na capacitação de profissionais da educação para fomentar o reconhecimento da integração intercultural para o desenvolvimento local e para a qualidade de vida na cidade.

Este guia termina com um conjunto de referências e recursos para profissionais de educação que desejem aprofundar estes temas (secção 6).

Em suma, as nossas aprendizagens ao longo do projeto estão agora disponíveis neste guia para profissionais de educação utilizarem e adaptarem às suas realidades e necessidades. Em conjunto, esperamos ter contribuído para fomentar o debate sobre a forma como as escolas podem desempenhar um papel na prevenção da discriminação e no reforço de sociedades onde todas as pessoas possam pertencer e prosperar.

02

Importância da abordagem intercultural nas escolas

A educação é um domínio fundamental para a inclusão, uma vez que pode facilitar a integração intercultural. Se os **princípios interculturais** forem aplicados nas escolas, estas podem ser locais onde cada criança e jovem desenvolve relações interculturais que podem durar toda a vida, e onde terão acesso a conhecimentos e informações que serão cruciais para o seu desenvolvimento pessoal, social e profissional. No entanto, os profissionais da educação podem sentir que não dispõem de ferramentas suficientes para valorizar ativamente a diversidade, promover a interação positiva, a participação e a inclusão.

Simultaneamente, há uma necessidade geral de tomar maior consciência da **discriminação sistémica** e da forma como o sistema educativo contribui para ela. Esta questão pode parecer demasiado difícil de resolver, dada a carga de trabalho relacionada com ensinar com êxito as suas matérias numa sala de aula diversa, mas é um aspeto importante a ter em conta e pelo qual todas as pessoas são responsáveis enquanto parte de uma sociedade.

Esta questão é agravada pela **falta de representatividade entre profissionais da educação**, o que conduz a perspetivas etnocêntricas sobre a Educação, a Parentalidade e a Aprendizagem, que podem não ajudar a valorizar da mesma forma o património e os contributos de todas as pessoas. Saber como ultrapassar estes aspetos e tornar-se um profissional que usa uma abordagem intercultural pode não ser fácil para a maioria das pessoas. A boa notícia é que estas competências podem ser desenvolvidas e cultivadas como base para escolas e ambientes educativos mais inclusivos.

Além disso, é urgente promover este tipo de debate entre jovens para fomentar o pensamento crítico e o questionamento de mensagens falsas nos media, num momento em que as fake news e os factos alternativos são amplamente disseminados.

06

03

Conceitos

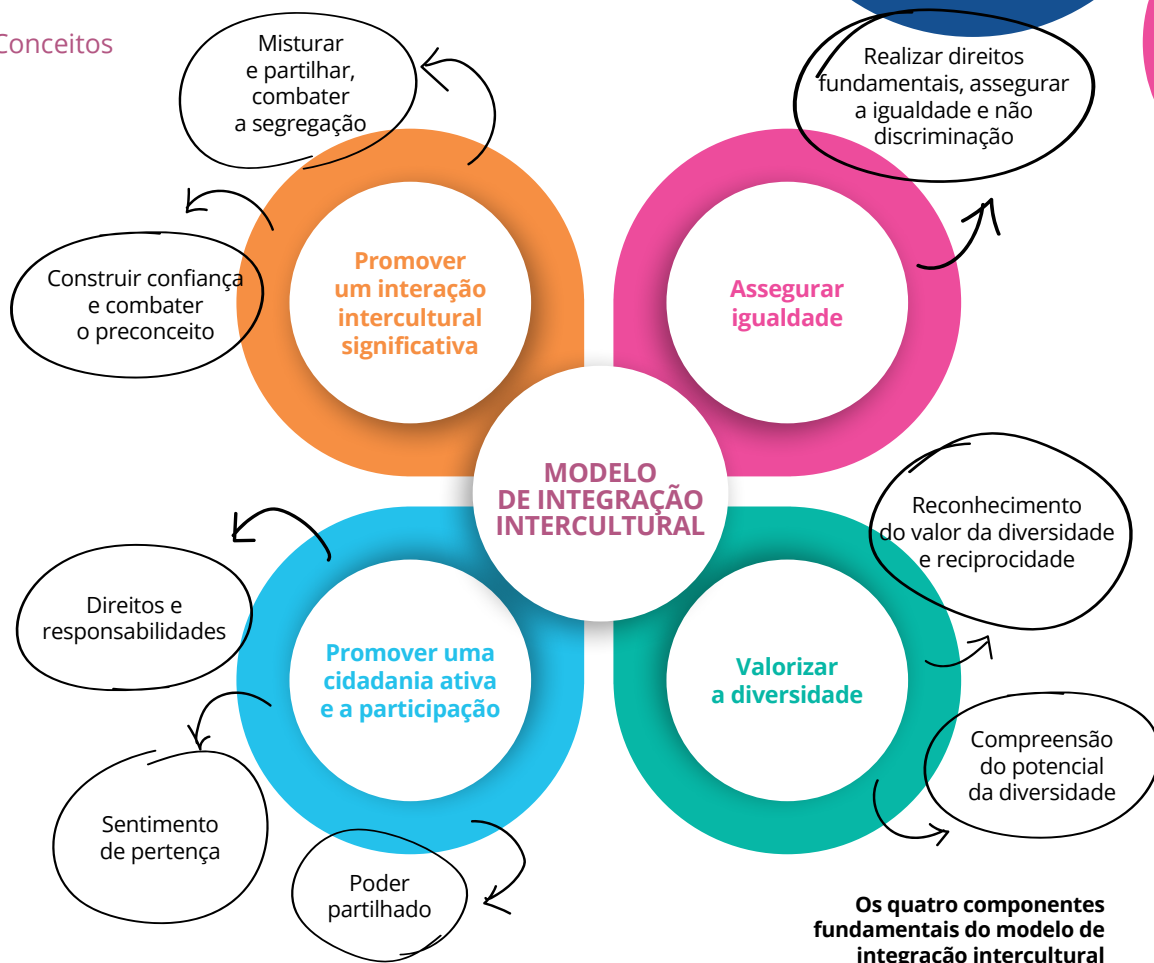
Nesta seção apresentamos brevemente alguns conceitos de referência que são essenciais ao trabalho das Cidades Interculturais e das Escolas Interculturais. É possível encontrá-los, entre muitas outras fontes do Conselho da Europa (desde instrumentos jurídicos a livros brancos como os [Documentos Temáticos](#)), na [Terminologia-chave das Cidades Interculturais](#), no [Glossário Intercultural](#) do CCI e no [Glossário da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância \(ECRI\)](#).

Uma **sociedade intercultural** é “uma comunidade de pessoas com origens diversas que valoriza a diversidade como uma vantagem coletiva e visa proporcionar direitos e oportunidades iguais para todas as pessoas, criando as condições para uma participação plena e ativa baseada num conjunto comum de valores, num sentimento partilhado de pertença e numa identidade colectiva pluralista.

As autoridades públicas devem combater ativamente os preconceitos e a discriminação e garantir a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, adaptando as suas estruturas de governação, instituições e serviços às necessidades de uma população diversificada, sem comprometer os princípios dos direitos humanos, da democracia e do Estado de direito. São aconselhadas a adotar abordagens participativas e uma governança multinível para desenvolver uma série de políticas e ações destinadas a incentivar a mistura e a interação entre pessoas de diversas origens e referências culturais, e a estimular a participação de todas as pessoas na vida social e nas decisões que afetam a sua vida quotidiana e o seu ambiente. O elevado nível de confiança e coesão social ajuda a prevenir conflitos e violência, aumenta a eficácia das políticas e torna os territórios atrativos tanto para as pessoas como para as entidades investidoras”. (Intercultural Cities Key Terminology, p. 1)

Para alcançar uma sociedade intercultural, são fundamentais as políticas de integração intercultural e de gestão da diversidade (baseadas num modelo político que visa assegurar a igualdade e a coesão em sociedades culturalmente diversas - o interculturalismo). A **integração intercultural** é um “processo bidirecional que envolve pessoas, comunidades e a sociedade no seu conjunto. Consiste em políticas de gestão da diversidade eficazes, positivas e sustentáveis, destinadas a ajudar a sociedade a beneficiar do potencial da diversidade e a gerir as suas complexidades, com base no reconhecimento recíproco e simétrico, num quadro global de direitos humanos. (...) A integração intercultural baseia-se em **quatro componentes fundamentais: Igualdade, Valorização da diversidade/Vantagem da diversidade, Fomento de uma interação intercultural significativa e Promoção da cidadania ativa e da participação**”. (Intercultural Cities Key Terminology, p. 2)

03 Conceitos



A **discriminação sistémica** consiste em “regras, normas, rotinas, padrões de atitudes e comportamentos nas instituições e noutras estruturas sociais que, consciente ou inconscientemente, colocam obstáculos a grupos ou pessoas no acesso aos mesmos direitos e oportunidades e que contribuem para resultados menos favoráveis para estas do que para a maioria da população” (§ 20, Recomendações de Política Geral da ECRI n.º 2, 2017)

O **racismo** permeia a discriminação sistémica. O racismo é “a convicção de que um motivo como a ‘raça’, a cor, a língua, a religião, a nacionalidade ou a origem nacional ou étnica justifica o desprezo por uma pessoa ou por um grupo de pessoas, ou a noção de superioridade de uma pessoa ou de um grupo de pessoas” (§ 1 Recomendações de Política Geral da ECRI n.º 7, 2017). O racismo está interligado com a discriminação sistémica devido à ligação entre a ideia falsa e sem suporte científico de que existem raças humanas e as relações humanas infra-superiores que foram construídas são a base de uma estrutura de poder opressiva.

Há muitos outros fatores que são utilizados como razões para discriminar. Dois deles, frequentemente associados, são o país de origem e as especificidades culturais. O conceito de **xenofobia** é usado para descrever o preconceito contra, ódio ou medo de pessoas de outros países ou

03 Conceitos

culturas; (§ 7 do EM da GPR 15). A xenofobia é uma questão importante que a Europa enfrenta atualmente, dada a generalização do discurso de ódio contra pessoas migrantes e de minorias, que está a promover o aumento da segregação e da discriminação.

Na escola, o racismo e a xenofobia sistémicos permeiam muitos aspetos do sistema educativo, como a colocação ilegal de crianças em escolas ou turmas segregadas, a reiteração da suspeita de culpa associada à perceção de menor capacidade de sucesso (e consequente recomendação de percursos profissionais menos diferenciados, mesmo diante de notas altas), a falta de representação de diferentes culturas (e versões da História) nos currículos e nos manuais educativos, bem como ações disciplinares injustas (o efeito “Negro é mau”) que podem conduzir ao abandono escolar precoce, a lacunas nos resultados, a financiamentos injustos¹ e à sub-representação de profissionais de culturas e origens diversas.

Embora o direito à educação seja um direito humano fundamental, a discriminação escolar sistémica continua a ter efeitos nocivos em muitos países europeus que, através dela, negam a igualdade de acesso à educação e privam as crianças do direito a uma educação de qualidade. As crianças afrodescendentes, das comunidades ciganas, refugiadas ou de origem migrante são os principais alvos das suas consequências.

A título de exemplo, Portugal, apesar dos seus níveis mais baixos de segregação das crianças ciganas em comparação com o resto da UE, continua a apresentar falhas significativas: 17% das crianças ciganas, que vivem em bairros maioritariamente ciganos, têm aulas numa escola etnicamente homogénea e 10% das crianças ciganas que vivem em localidades de população mista reclamam o mesmo². Muitas crianças ciganas continuam a ser colocadas ilegalmente em escolas e turmas segregadas, mesmo no âmbito do sistema escolar regular. Esta situação não significa apenas segregação na educação, mas uma manifestação clara de discriminação sistémica da comunidade cigana que não facilita a interação intercultural e a mobilidade social, perpetuando assim situações de desvantagem.

1 Para além do trabalho que tem de ser feito para democratizar ainda mais o financiamento, Portugal é reconhecido internacionalmente em termos de políticas educativas devido ao programa de bolsas de estudo para alunos de etnia cigana no ensino secundário (Programa Escolhas), que apoia a integração de crianças e jovens de meios socioeconómicos desfavorecidos, com vista à igualdade de oportunidades e à coesão social.

2 Ver “Segregação escolar de crianças ciganas ainda é elevada em alguns países europeus” (11 de junho de 2020) Lusa, Público [link](#)

03 Conceitos

10

Para evitar estas situações, combater a discriminação sistémica e continuar a desenvolver verdadeiras Escolas Interculturais, o ideal é que profissionais da educação desenvolvam as suas **Competências Interculturais**. De acordo com a UNESCO (2013), as competências interculturais são “o conjunto de habilidades necessárias para um relacionamento adequado com quem é diferente de nós”. Por outras palavras, referem-se a conhecimentos, atitudes e aptidões, principalmente relacionados com a comunicação e o comportamento, que são adequados para estabelecer uma interação com pessoas de outras referências culturais (Deardorff, 2006), o que torna essencial que uma sociedade multicultural se transforme numa sociedade intercultural.

O desenvolvimento de competências interculturais permite-nos estabelecer boas relações e promover uma comunicação mais positiva, mas, para além disso, há outras vantagens que contribuem para uma vida social harmoniosa, como a melhor compreensão do mundo, a redução de estereótipos e, consequentemente, de preconceitos e discriminação, a redução do racismo, a aprendizagem de outros pontos de vista e perspetivas, a oportunidade de novas experiências, o combate à exclusão social, etc.

Isto inclui o conhecimento de princípios interculturais como os direitos humanos, a igualdade, a antidiscriminação, a vantagem da diversidade, a interação, a participação e uma série de competências transversais (como a empatia, o pensamento crítico, a capacidade de ouvir e interagir com outras pessoas de forma não violenta). A competência intercultural não é apenas necessária na administração pública, mas deve também ser integrada no público em geral (Intercultural Cities Key Terminology, p. 3)³.

O desenvolvimento de competências interculturais permite aos profissionais da educação adotar uma **lente intercultural**: “na abordagem das Cidades Interculturais, o desenvolvimento da sensibilidade, o incentivo à interação e à mistura intercultural, não é vista como responsabilidade de um departamento ou pessoa especial, mas como um objetivo estratégico e um aspeto essencial do funcionamento de todos os departamentos e serviços da cidade. Exige, portanto, uma visão global das políticas, estruturas e ações municipais existentes, revisitadas através da ‘lente intercultural’”. (Intercultural Cities Key Terminology, p. 4)

A **Educação Intercultural** nasce da constatação do importante papel da educação no desenvolvimento de uma sociedade intercultural: “A educação formal e as atividades extracurriculares têm uma influência poderosa na forma como as crianças percebem a diversidade à medida que crescem. A educação intercultural desafia os preconceitos e os estereótipos negativos,

³ [Recomendação CM/Rec\(2022\)10 sobre políticas a vários níveis e governação para a integração intercultural](#) (adotada por consenso pelo Comité de Ministros em 6 de abril de 2022)

03 Conceitos

11

dá às crianças de culturas diferentes a oportunidade de criar confiança e respeito mútuo, criando assim condições de aprendizagem favoráveis para todos os alunos, independentemente da sua nacionalidade, origem, língua, orientação sexual ou identidade de género, religião ou crença. A diversidade cultural e outras diversidades, incluindo o multilinguismo, são tratadas como oportunidades positivas e cultivadas em conformidade. As escolas interculturais tomam medidas para assegurar que todas as famílias ultrapassam qualquer relutância que possam ter em colaborar com a escola e dão-lhes assim a possibilidade de desempenhar o papel educativo que normalmente se espera das famílias.” (Intercultural Cities Key Terminology, p. 4)

A implementação de **abordagens inclusivas à educação** inclui a cidadania, os direitos humanos e a anti-discriminação. Estes conteúdos devem, idealmente, ser incluídos no currículo.

Centrado no impacto do reforço da coesão social, na luta contra a xenofobia, no combate à radicalização e ao nacionalismo divisionista e na disseminação de notícias falsas, o Conselho da Europa está a trabalhar na promoção da educação inclusiva através do desenvolvimento de ações específicas que visam, nomeadamente, a qualidade do ensino da história, a política das línguas de escolarização e a educação plurilingue.

ESTUDO DE CASO

Uma escola de Sumy (Ucrânia) adotou a [educação intercultural como parte do seu currículo](#) para promover um ambiente inclusivo. A escola criou uma série de cursos (“Somos todos diferentes, somos todos iguais”, “A tolerância como requisito atual”, “Estamos juntos sob o mesmo céu”, “Eu e nós”, “Sobre a tolerância e o multiculturalismo”, “Respeitar todos à nossa volta”, “Bons vizinhos vivem em paz”, “Fontes de tolerância”, “O alfabeto da comunicação tolerante na equipa”, entre outros) que foram avaliados no final do ano letivo. A ação foi implementada no âmbito de uma parceria entre a escola nº 18, a Câmara Municipal de Sumy e uma organização nacional de minorias.

04

Recomendação para uma abordagem intercultural nas escolas

Como referido, desenvolver uma verdadeira escola intercultural é uma questão complexa, uma vez que significa promover um ambiente que fomente a pertença e a justiça, abordando os fundamentos da discriminação sistémica.

A partir das aprendizagens recolhidas ao longo deste projeto, recomendamos uma abordagem integrada que **envolva todos os atores do contexto educativo numa responsabilidade e responsabilização partilhadas**. Isto significa não só ter políticas e estratégias escolares em vigor, mas também co-desenvolver e co-implementar as mesmas com um objetivo específico. É igualmente importante assegurar uma **avaliação transversal** e a **longo prazo** destas ações, a fim de garantir uma argumentação sólida contra eventuais reações negativas. Em seguida, encontrará conselhos práticos e sugestões para o inspirar nos seus esforços nestas diferentes facetas e com diversos atores.

4.1. WORKSHOPS E FORMAÇÃO PARA ESTUDANTES

Uma das ações que deve fazer parte da sua estratégia são os workshops destinados a **sensibilizar estudantes**. Lembre-se que as crianças e jovens são uma parte crucial da comunidade escolar e futuras pessoas adultas que se tornarão cidadãos de pleno direito, empregadoras e colegas de trabalho. Não é possível ter uma escola inclusiva e uma sociedade inclusiva sem considerar este aspeto - o comportamento inclusivo pode não ser "óbvio" para todas as pessoas e precisa de ser alimentado e desenvolvido durante os anos da nossa infância. As competências interculturais podem e devem ser aprendidas como parte de um conjunto de competências essenciais para a vida o mais cedo possível.

ESTUDO DE CASO

Em março de 2024, o Município de Barcelos (Portugal), atento à integração da população afrodescendente presente no território de Barcelos, realizou um Quiz na [Escola de Manhente](#). Esta ação foi implementada de forma a celebrar o Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial. E teve como objetivo promover o conhecimento de conceitos e factos e dar ferramentas às crianças para uma discussão esclarecida sobre as suas próprias perceções. O Quiz destinou-se aos 2º e 3º ciclos e procurou testar os seus conhecimentos e facilitar a discussão sobre a forma como as questões raciais influenciam as práticas pedagógicas e a interação social nos espaços educativos. Esta discussão, por sua vez, levou a que no final do workshop os alunos propusessem medidas para eliminar a discriminação racial. As crianças e jovens explicaram o conteúdo das suas propostas e como elas seriam colocadas em prática. Este projeto contou com a participação de 106 crianças e jovens de diferentes nacionalidades e envolveu 2 profissionais de educação. Esta iniciativa inspirou o projeto Escolas Interculturais a desenvolver um workshop semelhante.⁴

⁴ **Cristina Silva**, Professora de Português e Inglês da Escola de Manhente, com o apoio de Tânia Carvalho, Técnica Municipal, apresentou um quiz sobre questões raciais que foi aplicado no ano letivo 2023/2024 às turmas do 2º ciclo para assinalar o Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial. Após a Técnica Municipal apresentar o que motivou a criação do quiz, em que consistia e os desafios na sua criação, a Professora explicou a dinâmica da sua aplicação, o feedback dos alunos, a importância deste recurso para a escola e como a escola pretende utilizar este recurso no futuro.

Quando se organiza uma formação intercultural nas escolas, é importante assegurar o **envolvimento das diferentes partes interessadas**:

PESSOAL TÉCNICO E POLÍTICO: É desejável garantir o apoio político local, das cidades e de outros parceiros locais para aumentar o impacto das ações. Além disso, este envolvimento permitir-lhe-á pensar numa intervenção estratégica a longo prazo e à escala da comunidade que possa continuar fora dos muros da escola, envolver as famílias e ultrapassar o ano letivo, mobilizando outros recursos e parcerias. O ideal é que a sua intervenção faça parte de um plano mais alargado.

PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO: Se pertence a uma organização externa, articule com o docente responsável antes de preparar uma atividade para a turma. Tente compreender a sua experiência e perspetivas sobre o assunto, a cultura e as regras da escola. Isto ajudará a antecipar potenciais ideias contraditórias e a debatê-las antecipadamente. Utilize este contacto também para partilhar os temas, jogos e abordagens que deseja propor para a formação e para receber uma caracterização prévia da turma (idade, nacionalidades, etnias, necessidades especiais, sensibilidades políticas ou religiosas, etc.). Lembre-se que quem está com a turma todos os dias conhece melhor o grupo e é essencial manter com essa pessoa um bom alinhamento.

ASSOCIAÇÕES/ESPECIALISTAS LOCAIS E NACIONAIS: Se for profissional de educação, certifique-se de que envolve especialistas na matéria. Recomendamos que sejam pessoas com experiência de vida ou pessoas peritas reconhecidas no domínio. São também cruciais para garantir uma representação mais alargada e aumentar a legitimidade e a sensibilidade para abordar questões delicadas. Pessoas mediadoras e ativistas também podem ser importantes. Contacte estas pessoas com antecedência para preparar as sessões em conjunto, alinhar ideias e garantir que tudo corre bem durante o workshop. Tenha em atenção que podem surgir reações negativas ao tema, e a sua postura e intervenções não devem contradizer o que esta pessoa especialista traz para a sessão. As suas opiniões pessoais podem não trazer um valor acrescentado a este momento: considere que estas podem ser tendenciosas, uma vez que vêm de “fora”. Lembre-se que é muito provável que essa pessoa saiba melhor o que está a dizer. Pode não concordar, mas deve mostrar respeito.

A sessão deve ser construída de forma a fomentar intencionalmente uma interação intercultural significativa e a promover uma experiência inclusiva, interativa e imersiva.

04

Recomendação para uma abordagem intercultural nas escolas

14

Desde o início da formação, é essencial criar um ambiente livre de juízos de valor. Isto pode ser feito estabelecendo brevemente um “acordo de sessão” com um conjunto de comportamentos desejáveis acordados em comum para serem seguidos por todas as pessoas. Durante as sessões, validar os sentimentos e as experiências (nunca preconceitos, opiniões e estereótipos) e garantir que todas as pessoas têm espaço para falar e se auto-questionar.

ESTUDO DE CASO

Em Sabadell (Espanha) a **maioria das escolas implementa projetos interculturais que envolvem crianças, jovens, profissionais de educação e famílias. Estes incluem, entre muitas outras, atividades baseadas nos direitos humanos: narração de histórias sobre a população cigana; debate sobre os movimentos sociais e políticos de extrema-direita e o seu impacto negativo nos direitos das pessoas migrantes, afrodescendentes e LGBTQIA+; desmistificação de mitos; aprendizagem sobre o bullying.**

Pode ser uma ferramenta útil e capacitadora aprender sobre a discriminação sistémica, tornando-a visível. Para a revelar, valorize a voz das pessoas visadas pela questão, certifique-se de que aborda as desigualdades de poder na sala (por exemplo, não permita que uma criança ou jovem domine a discussão, especialmente se for uma pessoa de um meio mais privilegiado ou se a pessoa estiver a negar ou a minimizar a existência de discriminação) e promova a partilha de experiências sobre incidentes e padrões de discriminação. Isto deve ser feito sem pressão para a partilha e com o consentimento de cada participante, respeitando o seu tempo e a sua própria iniciativa - se a pessoa não quer falar sobre o assunto, não há qualquer problema.

O desenvolvimento de competências interculturais baseia-se na capacidade de auto-questionamento. No 1º Webinar do Projeto, Ana Cristina Pereira salientou que, para agir contra o racismo, temos de questionar o nosso próprio suposto antirracismo⁵. Afirmar que “não vejo a cor” é a posição de uma pessoa que não reflete profundamente sobre estas questões. A luta contra o racismo começa por cada pessoa. Citou Angela Davis: “Numa sociedade racista, não basta não ser racista, é preciso ser antirracista”. Não há neutralidade, nenhum discurso é neutro. E ainda Desmond Tutu:

“Se permanecermos neutros perante a injustiça, escolhemos o lado do opressor”.

(Desmond Tutu)

⁵ Ana Cristina Pereira é investigadora, ativista antirracismo e crítica cultural empenhada em esbater as fronteiras entre a academia e a esfera pública. É doutorada em Estudos Culturais e investigadora associada do CECS-U. Minho. Foi curadora de exposições de cinema (pós)colonial e promoveu a discussão pública em torno das (In) Visibilidades e do Racismo e está atualmente envolvida em discussões cívicas sobre reparações. No 1º Webinar, Ana Cristina Pereira trouxe uma abordagem teórica ao tema e centrou a sua comunicação na introdução do racismo e de conceitos-chave relacionados com ele. Por fim, partilhou preocupações e recomendações.

4.2. INTERAÇÃO INTERCULTURAL POSITIVA

Deve ser dada prioridade a programas a longo prazo para desenvolver as competências interculturais e não realizar apenas iniciativas pontuais. O desenvolvimento de competências interculturais é um exercício a longo prazo e, por conseguinte, requer um programa a médio-longo prazo, em que as iniciativas ocasionais ou as que são implementadas num curto período de tempo dão um contributo superficial e ficam aquém do seu objetivo. A capacidade de compreender e respeitar as outras pessoas, para além das barreiras culturais, pode ser trabalhada, enriquecida e amadurecida, mas requer tempo e continuidade para perdurar.

Uma das melhores formas de continuar a fomentar o desenvolvimento de competências interculturais é **promover a interação e as relações positivas entre pessoas de origens diferentes**. Assegure-se de que os espaços e as atividades das escolas são inclusivos e considerados interessantes e seguros para a participação de todas as pessoas. Ao reunir as pessoas e promover grupos de discussão, pode dar continuidade aos seus workshops. Encarar os seminários como o início do debate e não como uma solução “única”.

ESTUDO DE CASO

Zurique (Suíça) tem uma política de afetação de crianças de acordo com o local de residência da família, que tem em conta a mistura cultural ao criar as turmas e distribuí-las pelos edifícios escolares. Esta política é desenvolvida em coordenação com as políticas de desenvolvimento da cidade e dos bairros, bem como com a política de habitação e a garantia de acessibilidade de todos os bairros da cidade através de transportes públicos. Estas medidas são tomadas com o objetivo de contrariar qualquer potencial guetização e potenciar a mistura social.

4.3. PARTICIPAÇÃO

Outro aspeto importante é proporcionar oportunidades a toda a comunidade escolar para **participar em decisões interculturais significativas na escola**. Depois de uma atividade de sensibilização, aproveite o impulso e assegure que as ideias e iniciativas de todas as crianças e jovens são estimuladas e reforçadas. Isto pode ser feito em parceria com as autoridades locais, utilizando, por exemplo, o Orçamento Participativo Jovem para dar vida a algumas das ideias, e envolvendo profissionais de educação de várias disciplinas para utilizar estas iniciativas para reforçar os conteúdos de aprendizagem (por exemplo, na Matemática podemos apoiar o desenvolvimento de um orçamento, ou em aulas de Línguas podemos desenvolver propostas de escrever cartas).

04

Recomendação para uma abordagem intercultural nas escolas

ESTUDO DE CASO

Desde 2014, Santa Maria da Feira (Portugal) conta com um projeto educativo municipal sobre cidadania ativa, que já está a preparar a sua 11ª edição: [Jovem Autarca de Santa Maria da Feira](#). Tem como objetivo formar jovens em competências de comunicação, relacionamento interpessoal, tomada de decisão, negociação e liderança. Jovens dos 13 aos 17 anos, que estudem ou residam no concelho da Feira, podem candidatar-se a este projeto educativo pioneiro em Portugal. O programa Jovem Autarca tem como objetivo a Educação para a Cidadania,

16

4.4. COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS PARA PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

As competências interculturais podem ser desenvolvidas através da **formação e da autorreflexão contínua**. Na seção de recursos (6) pode encontrar oportunidades de formação online gratuitas, guias práticos e recursos adicionais para desenvolver sessões de formação presenciais para profissionais de educação e outro pessoal das escolas. Cada profissional que esteja diariamente em contacto ou com um papel na vida das crianças e jovens (como o pessoal administrativo, as organizações externas e os representantes das associações de pais) deve, idealmente, frequentar esta formação.

Além disso, recomendamos que seja criado na escola um **comité intercultural permanente** para aconselhar e co-desenvolver estratégias e planos de ação, refletir e emitir recomendações sobre aspetos pedagógicos e não pedagógicos da vida escolar. Todas as questões, queixas e preocupações levantadas por crianças, jovens, profissionais e famílias podem ser levadas a debate neste fórum, que deve idealmente reunir membros de todas as partes interessadas e comunidades relevantes presentes na escola.

AS QUESTÕES EM REFLEXÃO PODEM SER:



REPRESENTAÇÃO: um tópico importante é a identificação e o combate à falta de diversidade nas escolas. Sabe se o pessoal da sua escola representa as várias comunidades de crianças e jovens na mesma proporção ou em proporções semelhantes? Porquê? Por um lado, pode influenciar a contratação de pessoal mais diversificado, principalmente entre os cargos pagos pelos municípios. Por outro lado, o caráter intercultural do currículo pode ser reforçado através da diversificação dos recursos de aprendizagem e da garantia de perspetivas diversas, por exemplo, no ensino da História. Selecionar conteúdos inclusivos, tais como livros, vídeos e música de diversas origens. Traga referências

04

Recomendação para uma abordagem intercultural nas escolas

17

valiosas de outras culturas. Não se esqueça de que pode ajudar a alargar o significado de “boa” literatura e música ao incluir referências diversificadas que permitam uma identificação mais alargada⁶.

Pode também **garantir mais espaço às comunidades sub-representadas**, convidando pessoas de diferentes origens culturais e étnico-raciais para liderar atividades e dar palestras. Inclua nos seus conteúdos de aprendizagem contributos de cientistas e figuras públicas relevantes e diversificadas. Assegurar a igualdade de oportunidades de participação para todas as pessoas terá um impacto na pertença.

No evento de arranque, durante o Momento de Partilha de Práticas, as professoras **Antónia Ramos** e **Margarida Salvador**, do **Agrupamento de Escolas Aquilino Ribeiro** (Oeiras), partilharam que os livros e outros materiais são utilizados para para a realização de actividades que visam a sensibilização para o valor da diversidade e o desenvolvimento do espírito crítico.

ESTUDO DE CASO

O [Agrupamento de Escolas Aquilino Ribeiro](#) (Oeiras, Portugal) tem uma abordagem intercultural há quase 15 anos. Estudam nesta escola 300 crianças e jovens migrantes, principalmente do Brasil e da África lusófona, num total de 1400, e 30% dos alunos portugueses são afrodescendentes. A consciência do valor da diversidade e dos seus desafios levou um grupo de professores a assegurar metodologias pedagógicas adequadas, baseadas no entendimento da Educação Intercultural como um processo. A escola desenvolve atividades específicas em datas relevantes, como o Dia Internacional dos Direitos Humanos, o Dia do Refugiado, o Dia Internacional da Memória do Holocausto, o Mês da História Negra e a Revolução dos Cravos. O programa de Educação para a Cidadania inclui temas transversais como a Educação para os Direitos Humanos, a Educação Intercultural e a Educação para a Paz. A História e o Português são lugares privilegiados para a educação intercultural; nos seus programas é possível encontrar livros de diferentes países e que incluem perspetivas e debates diversos. Um dos livros lidos pelos alunos foi «[O Autocarro Rosa Parks](#)», uma biografia adaptada a um público jovem sobre uma mulher Negra que foi presa por se recusar a ceder o seu lugar no autocarro a um passageiro Branco, e que resistiu e lutou contra a segregação nos EUA, tornando-se um símbolo da resistência antirracista. O desenvolvimento de competências interpessoais, como a empatia e a capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, permeia a atividade de leitura e reflexão conjunta. Os materiais selecionados, para além dos livros, podem também contribuir para um ambiente e mentalidade inclusivos: os [lápiz de cor da Giotto](#) que incluem vários tons de pele são usados para desmistificar o que é comumente referido como “cor de pele” na paleta de cores.

⁶ Ouça o terceiro episódio do Podcast Portugal Plural criado durante o projeto. [Este episódio](#) consiste numa entrevista a **Evalina Gomes**, Presidente da [DJASS - Associação de Afrodescendentes](#), sobre o novo Projeto Sankofa, um projeto que valoriza a história africana e procura dá-la a conhecer para fomentar novas aprendizagens, ligações e quebrar estereótipos.

04

Recomendação para uma abordagem intercultural nas escolas

18

Durante o 1º Webinar, **Paula Cardoso** desafiou o grupo de participantes a fazer o teste do pescoço: virar o pescoço e ver:

Quem é que eu vejo? O que é que eu ouço?
Há pessoas Negras ou Não Brancas?
O que é que eu ouço sobre as pessoas Negras
e Ciganas? Como é que isso me faz sentir?
Como é que eu reajo?

Convidou-nos a questionar este aspeto, incluindo em relação aos conteúdos de aprendizagem e também em relação à estética dos espaços⁷.

ESTUDO DE CASO

Oslo (Noruega) criou novas [normas para combater a segregação na escola](#), através das quais foram criadas: estruturas organizacionais, atividades e currículos que aumentam a diversidade e a aprendizagem intercultural, desde os jardins-de-infância até às instituições de ensino superior.



OPORTUNIDADES PARA AUMENTAR OS NÍVEIS DE LITERACIA EM MATÉRIA DE DIVERSIDADE CULTURAL ENTRE O PESSOAL ESCOLAR:

ter atenção para não reduzir as culturas à dança, à música, à gastronomia e ao folclore. Organize visitas de estudo sobre o tema, promova debates e integre aspetos culturais modernos de diferentes regiões, para evitar o reforço de estereótipos e impressões retrógradas sobre as diferentes culturas. Abrir espaço para falar de diversidade cultural: integrar os direitos humanos em diferentes disciplinas escolares, da História e das Ciências Sociais à Literatura.



DESENVOLVER FORMAS DE TRABALHO QUE POSSAM MELHORAR O CLIMA INTERCULTURAL:

No 2.º Webinar, a **REEI** salientou que, para uma escola intercultural saudável, é imperativo adotar uma “Abordagem de toda a escola”, integrada nos pilares da cultura organizacional e da governação participativa, do currículo e da comunidade. Esta é uma escola capaz de cruzar atitudes, práticas e competências, de valorizar a diversidade como um recurso de

⁷ **Paula Cardoso** é jornalista e ativista antirracismo com experiência na implementação de atividades antirracistas em contexto educativo. Fundadora da comunidade digital [Afrolink](#), que visualiza profissionais africanos e afrodescendentes residentes em Portugal ou com ligações ao país, é também autora da série de livros infantis [Força Africana](#). Em março de 2023 foi nomeada pela revista de negócios Success Pitchers como uma das ‘10 Mulheres Líderes Mais Inspiradoras no Empreendedorismo Social’, distinção que se seguiu à sua nomeação em 2022 pela Euclid NetWork como uma das ‘Top 100 Women In Social Enterprise’ da Europa de 2022. No 1º Webinar, Paula Cardoso promoveu a autorreflexão sobre as práticas na escola e sugeriu formas de prevenir e combater o racismo no contexto educativo. Tal como Ana Cristina Pereira, partilhou preocupações e recomendações.

04

Recomendação para uma abordagem intercultural nas escolas

19

aprendizagem e de estabelecer relações “win-win-win” com a comunidade⁸. A equipa do REEI partilhou algumas das experiências acumuladas na prática com as 66 escolas associadas e os 446 estabelecimentos escolares, que incluíram, nomeadamente: o desenvolvimento da participação; a criação de estratégias que garantam a identificação, monitorização e eliminação da discriminação; a melhoria do plurilinguismo; a utilização de instrumentos de tradução ou mediação linguística; o envolvimento das famílias; e o envolvimento das organizações comunitárias como parceiros.

Alguns dos aspetos destacados suscitaram questões entre os participantes: os sabores do Mundo presentes nas ementas escolares; a existência de espaços de culto dentro das escolas; a organização e a estética do espaço físico.

Estas práticas, tal como referiram os técnicos do REEI, fazem parte de um percurso intercultural, um processo de fora para dentro, e não o contrário (baseado na máxima “eu sou porque tu és”) Tal como partilhado por **Sandra Rosa**, durante o mesmo Webinar, o **Agrupamento de Escolas Gil Vicente** investe fortemente na formação do pessoal em matéria de interculturalidade e direitos humanos, convidando parceiros sociais culturalmente diversos de universidades e ONG⁹.

ESTUDO DE CASO

Academia.Cv é um projeto desenvolvido por uma ONG local (Associação Renovar a Mouraria) e pela Câmara Municipal de Lisboa (Portugal). Tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento e integração socioeducativa de crianças e jovens migrantes em situação de vulnerabilidade nas escolas de Lisboa, com enfoque na aprendizagem de línguas. Desde 2020, sistematizaram a metodologia deste projeto de inovação social que tem vindo a ser testada em várias zonas de Lisboa. Através de sessões tutoriais, da participação das famílias e da promoção da interculturalidade individual e da turma, o projeto implementou formação para pessoal docente e não docente e recursos pedagógicos para o desenvolvimento de competências. Entre outros resultados surpreendentes, foram organizadas 7500 sessões de tutoria e apoiados 619 estudantes.¹⁰

⁸ A Rede de Escolas para a Educação Intercultural (REEI) é uma iniciativa conjunta do Alto Comissariado para as Migrações, da Direção-Geral da Educação e da Fundação Aga Khan Portugal. O seu objetivo é criar uma rede de partilha de práticas entre estabelecimentos de educação e ensino públicos e estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, tendo em vista a educação intercultural: promover o acolhimento, a integração e o sucesso educativo desde a educação pré-escolar até ao ensino secundário e desenvolver o respeito pela diferença e a interação positiva e a aproximação entre diferentes culturas no seio da comunidade educativa. A representar este Programa, no 2º Webinar, estiveram Teresa Oliveira, da Fundação Aga Khan, e Margarida Amador, da Direção-Geral da Educação. A REEI teve a oportunidade de apresentar não só a história do Programa e os seus objetivos, mas também algumas das melhores práticas ao nível da cultura organizacional, dos currículos e das relações entre a escola e a comunidade.

⁹ **Sandra Rosa** é Professora de Educação Especial no Agrupamento de Escolas Gil Vicente, Coordenadora Operacional e Coordenadora do Programa Territórios Educativos de Intervenção Prioritária (TEIP) no mesmo Agrupamento de Escolas. O Agrupamento de Escolas Gil Vicente, em Lisboa, tem cerca de 1300 alunos oriundos de 40 países. É uma das 66 escolas que aderiram recentemente à Rede de Escolas para a Educação Intercultural para o quadriénio 2023-2027. Pela sua diversidade e riqueza de práticas, a RPCI convidou esta escola para dar a conhecer o que de melhor faz e os desafios que enfrenta no quotidiano.

¹⁰ O projeto Academia.CV foi apresentado por Almudena Ferro, membro da equipa do projeto e da Fundação Cidade de Lisboa. É Mestre em Serviço Social e Metodologias de Intervenção Social. No evento online de lançamento do projeto teve oportunidade de apresentar a Academia CV.pt, os seus objetivos, desafios e impacto.

04

Recomendação para uma abordagem intercultural nas escolas

20



RESULTADOS DO SUCESSO ESCOLAR: promover a recolha de dados e a investigação para revelar os preconceitos existentes e a discriminação sistémica. Estabelecer parcerias com uma universidade local para analisar estatísticas e estudos de caso. Como disse Ana Cristina Pereira, no 1º Webinar, pode, por exemplo, encontrar provas de que aconselham mais facilmente jovens afrodescendentes ou de etnia cigana a ir para o ensino profissional (considerando que o ensino profissional é melhor para estes grupos, por pressupor que terão menor probabilidade de sucesso académico). Ou que a escola chama mais rapidamente a polícia (Escola Segura) quando se trata de incidentes que envolvem crianças e jovens racializados. Esta prática faz com que as crianças destes grupos sejam criminalizadas desde cedo e cheguem à idade adulta com um registo de ocorrências que as demais não têm. Ou então, pode verificar-se que a escola penaliza crianças pelo seu sotaque e/ou pelo tipo de Português que utilizam. Estes dados podem servir como um argumento importante para aumentar a adesão do sistema e o apoio político para mais medidas de ação afirmativa, ou para aumentar as oportunidades de formação para profissionais.

ESTUDO DE CASO

O município de Patras (Grécia) está a colaborar com uma universidade para resolver o problema da desigualdade e da marginalização educativa de estudantes de etnia cigana. Estão a implementar equipas de ensino de apoio, sessões de resolução de problemas e de capacitação para os alunos ciganos e eventos de sensibilização para pais ciganos.



PRESSUPOSTOS: questionar os pressupostos sobre o significado de “bom-comportamento”, “sucesso” e como diferentes pessoas, famílias e comunidades podem ter definições diferentes para estes termos. Questionar os pressupostos e preconceitos do pessoal escolar, adicionando exemplos e histórias que os contradigam ou que tragam novas perspetivas sobre o assunto para abrir o debate a mais opiniões. A título de exemplo, o governo francês decidiu proibir as manifestações religiosas de crianças e jovens nas escolas públicas, incluindo a sua aparência e vestuário. Esta decisão afetou de forma desproporcionada as raparigas muçulmanas que usam hijabs, uma vez que estes são um aspeto muito visível da sua aparência. A utilização de uniformes, vista como uma forma de combater preconceitos em torno de aspetos socioeconómicos, pode favorecer a discriminação, principalmente contra raparigas e mulheres de minorias étnicas.



SEGURANÇA: Levar a sério a luta contra a discriminação. Evitar desvalorizar ou ignorar as queixas ou preocupações das famílias, jovens e crianças. Certifique-se de que existem estruturas para ouvir os pedidos de ajuda, não deixe que as manifestações de preconceito

04

Recomendação para uma abordagem intercultural nas escolas

21

passem despercebidas e sejam contestadas, e valide os sentimentos e as experiências de discriminação na escola, mesmo que não se prove que são legalmente validadas. Os sentimentos de discriminação (e as suas consequências nefastas) podem persistir mesmo quando não há provas claras da intenção de discriminar. No 2º Webinar, Teresa Vieira explicou o valor de ter uma figura mediadora intercultural na escola para facilitar a comunicação: estas pessoas estão preparadas para compreender e traduzir a comunicação verbal e não verbal, o seu significado e o seu sentido¹¹. Esta pode ser uma ferramenta poderosa para o diálogo entre referências culturais diferentes.¹²

05

Workshop antirracista nas escolas

No decurso deste projeto, foram realizados quatro workshops em diferentes escolas de Barcelos, Lisboa, Oeiras e Paranhos.¹³

O objetivo dos workshops foi sensibilizar crianças, jovens e profissionais de educação para a questão do racismo e para as formas de o prevenir e combater. A atividade envolveu a colocação de questões sobre o conceito de racismo e um questionário com perguntas sobre o bem-estar e a saúde mental das pessoas vítimas de racismo, o conceito histórico e político de racismo e sobre personalidades famosas, ativistas e figuras antirracistas. Abaixo pode encontrar uma descrição do workshop e, nos anexos, os recursos utilizados, o plano completo da sessão e a correção das respostas ao questionário.

Após um **jogo de apresentação** com uma bola, foi proposto um conjunto de **atividades antirracistas**. As atividades foram concebidas para abranger três aspetos importantes que, em conjunto, são conhecidos por produzirem um impacto na redução de estereótipos e preconceitos.

11 Ouça o segundo episódio do Podcast Portugal Plural criado durante o projeto. [Este episódio](#) consistiu numa entrevista com a Especialista **Elisabete Pinto Costa** sobre Mediação Intercultural nas Escolas.

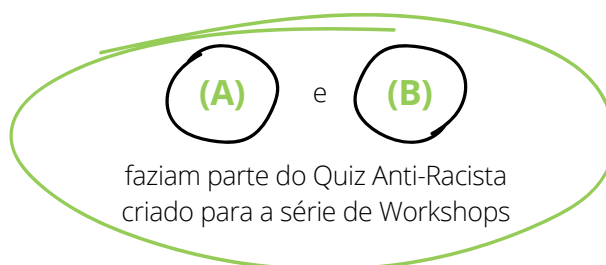
12 **Teresa Vieira** é Mediadora Intercultural na Agência para a Integração, Migração e Asilo (AIMA). É licenciada em Sociologia e, desde que começou a trabalhar no Alto Comissariado para as Migrações, tem trabalhado diretamente com ciganos. No 2º Webinar, Teresa Vieira demonstrou como a Mediação Intercultural é relevante enquanto ferramenta para a integração intercultural, em geral, e para a educação intercultural, em particular. Contextualizou o que justifica a mediação intercultural, explicou o papel do mediador intercultural na escola e como pode ter impacto na experiência da diversidade no contexto escolar.

13 Ouça o primeiro dos três episódios do Podcast Portugal Plural criado no âmbito do projeto. Este episódio consistiu numa entrevista à Professora **Maria José Veloso** sobre a implementação do Quiz Antirracista na sede do [Agrupamento de Escolas Gonçalo Nunes](#), em Barcelos: [Escolas Interculturais: construir a diversidade e combater o racismo](#)

ESTES SÃO:

A) Reconhecer o racismo em mim e nas outras pessoas: Foram preparadas duas questões para este objetivo: em primeiro lugar, um conjunto de situações para crianças e jovens identificarem se representavam situações de racismo ou não; em segundo lugar, um conjunto de afirmações sobre as consequências do racismo a curto ou longo prazo para as vítimas. Para cada pergunta foi fornecida informação adicional para aumentar a consciencialização e o conhecimento sobre o tema e continuar a desenvolver o conceito.

B) Aumentar os conhecimentos: Um brainstorming inicial em torno da palavra “racismo” permitiu um primeiro acordo sobre o conceito e as perguntas do Quiz foram criadas para garantir uma linha de raciocínio a desenvolver. No final, foram acrescentadas algumas questões que apresentavam celebridades internacionais e portuguesas racializadas (de diversas áreas como as artes, o desporto, a política e a ciência) e activistas antirracismo. Algumas destas figuras eram bem conhecidas, mas as questões pretendiam chamar a atenção para o elevado número de personalidades Negras importantes e de pessoas que deram contributos importantes para a sociedade, para quebrar estereótipos e pressupostos em torno do sucesso e dos resultados académicos das pessoas racializadas.



C): Saber como atuar contra o racismo: Finalmente, no final do workshop, foi promovida uma reflexão pessoal e um debate sobre como agir perante o racismo, tendo os compromissos individuais sido deixados num quadro comum para referência futura.

05

Workshop antirracista nas escolas

23

RECOMENDAÇÕES:

- ➔ Recomenda-se que a atividade seja realizada em turmas pequenas, com um máximo de 25 crianças ou jovens, uma vez que os debates são normalmente acesos e geram muitas dúvidas e questões.
- ➔ Outra recomendação importante é que, se possível, a atividade possa ser realizada ao ar livre (pelo menos, parcialmente), para que haja mais espaço e seja mais dinâmica. Isto permite que algumas das atividades possam ser apresentadas de uma forma mais interativa, como um jogo “Passo em frente”, em que cada pessoa que concorda com a frase avança e dá um passo em frente.
- ➔ É importante que a atividade seja realizada com pelo menos duas pessoas facilitadoras, para dar apoio nas atividades, apoio emocional em caso de discussões difíceis e para alternar na realização das perguntas, o que torna a atividade mais dinâmica.
- ➔ Se a pessoa que realiza a atividade não for a pessoa responsável pela turma, é importante ter uma reunião preparatória para conhecer a turma, perceber se há pessoas de outras nacionalidades que não falam a língua e que podem precisar de tradução, tanto dos materiais como dos exercícios. É também importante descobrir se há pessoas na turma com deficiências cognitivas ou dificuldades de aprendizagem que precisem de apoio. Este momento pode também ajudar a estabelecer um alinhamento relativamente à postura de profissionais de educação e de quem facilita a sessão quanto às opiniões e partilhas do grupo, tornando o espaço seguro para todas as intervenções e pedindo cooperação na gestão da turma.

06

Recursos

Esta secção está dividida em **3 subsecções** e reúne um conjunto de recursos úteis para profissionais de educação que desejem tornar-se profissionais verdadeiramente interculturais.

Cada secção fornece recursos e guias diversificados para apoiar o seu percurso:

A) diretrizes para promover as competências interculturais entre profissionais; B) recursos para olhar para as escolas como parte de um sistema e como desenvolver uma verdadeira Escola Intercultural, e C) guias com ferramentas práticas para utilizar na sala de aula ou noutros contextos educativos para promover ambientes inclusivos entre crianças e jovens.

06 Recursos

24

Algumas estarão em inglês (assinaladas com ENG), outras em português (assinaladas com PT) ou em ambas as línguas, e podem ser encontradas e descarregadas gratuitamente online.



COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS PARA PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO E JUVENTUDE



Promover a inclusão e o sucesso educativo das comunidades ciganas: guia para as escolas (PT):

O objetivo deste Guia é fornecer orientação e apoio às escolas que trabalham no sentido da inclusão e do sucesso educativo das pessoas das comunidades ciganas. Baseado no princípio da autonomia das escolas, não pretende apresentar receitas ou prescrições, mas sim recursos, propostas e exemplos de trabalho, integrados num instrumento útil para a prossecução quotidiana da missão central do sistema educativo português: a educação para todas as crianças, valorizando a presença, a participação e o desenvolvimento de

todas as crianças e jovens, independentemente das suas origens culturais e socioeconómicas, num quadro de igualdade de oportunidades e de respeito pela diferença.

Curso online sobre Diversidade e Inclusão (ENG com legendas em PT, ES, IT, PL, HR, RUS, EST e audiodescrição em ENG): Este curso online gratuito sobre diversidade e inclusão destina-se a profissionais de todas as áreas. Ao completar este curso, irá: desenvolver a sua compreensão dos processos subjacentes à discriminação; sensibilizar para a diversidade, inclusão, estereótipos, preconceitos, preconceitos inconscientes, micro-mensagens e a cadeia de discriminação; encontrar apoio na sua jornada para se tornar mais inclusivo e influenciar positivamente a sua cultura organizacional.



Manual para o desenvolvimento de competências interculturais: círculos de histórias (ENG, FR, ES, AR, ZH): Este livro apresenta uma metodologia estruturada mas flexível para desenvolver a competência intercultural numa variedade de contextos, tanto formais como informais.

Anti-Racism Toolkit (ENG): banco de recursos para o ajudar a refletir sobre as seguintes questões: Como é que eu me manifesto intencionalmente como antirracista? Como é que enfrento os factos sobre o racismo, o privilégio branco e a supremacia branca? Como é que eu desafio os estereótipos raciais? Como é que defendo a igualdade e luto pela equidade? Como é que partilho qualquer privilégio que tenho para centrar as pessoas racializadas marginalizadas?

06 Recursos

Teste de cidadania intercultural (ENG, PT, ES, FR e outros): O teste de cidadania intercultural é um instrumento de aprendizagem concebido para ajudar pessoas e os grupos a refletir sobre o que significa uma cidadania intercultural. O teste suscita reflexões e debates sobre as nossas próprias atitudes, comportamentos e conhecimentos.

Curso online de Competências Interculturais (PT): Com este curso gratuito, aprenderá o significado de “interculturalidade” e conhecerá as diferentes formas de agir coletivamente face à diversidade. Será capaz de identificar padrões de comportamento na nossa vida quotidiana e refletir sobre a sua própria forma de agir. Compreenderá a relação entre cultura e identidade, distinguirá estereótipos de preconceitos e refletirá sobre a forma como estes afetam a nossa perceção e a nossa forma de interagir com as outras pessoas, identificando formas de os desconstruir. Por fim, ficará com mais aptidões para estabelecer relações construtivas em contextos multiculturais e a continuar a desenvolver as suas competências.

EDUCAÇÃO INTERCULTURAL

Ferramentas e diretrizes sobre competências interculturais (ENG e algumas em PT): A competência intercultural é a capacidade de compreender e respeitar outras pessoas para além das barreiras culturais. Refere-se ao conjunto de conhecimentos e aptidões necessários para que as pessoas e as organizações atuem de forma intercultural em sociedades diversas.

Rede Portuguesa de Cidades Interculturais (ENG e PT): várias ferramentas, tais como um vídeo (PT), bandas desenhadas 1 e 2 (PT), guia de competências interculturais (ENG e PT) e diretrizes para profissionais de educação (ENG e PT), bem como cartazes ICOON para trabalhar com crianças e jovens que podem não falar a língua principal falada na escola (PT e ENG).

O **Quadro de Referência das Competências para a Cultura Democrática** (ENG) contém orientações pormenorizadas para os ministérios da educação e para os profissionais da educação sobre a forma como o modelo concetual de competências e os descritores podem ser utilizados para criar sistemas educativos mais eficazes na promoção das competências dos alunos para a cultura democrática.



Diretrizes para a Educação Global (ENG): Conceitos e metodologias sobre educação global para profissionais de educação e decisores políticos, um guia para compreender e praticar a educação global, em contextos de educação formal e não formal, e como ferramenta de orientação pedagógica para ajudar a estabelecer abordagens de educação global onde elas ainda não existem e enriquecer as já existentes. O seu conteúdo foi estabelecido tendo em conta as realidades culturais, geográficas, sociais e económicas, bem como as práticas no terreno e as referências da sua prática atual.

06 Recursos

26



Curso online “Criar um ambiente de aprendizagem inclusivo”

(ENG and AR): Esta formação prática gratuita sobre a criação de um ambiente de aprendizagem inclusivo é um recurso de desenvolvimento profissional para profissionais de educação ou pessoas mentoras do ensino pré-escolar, básico e secundário. Ao fazer este curso, será capaz de: aplicar o [Guia de Ambiente de Aprendizagem Inclusivo](#) da Fundação Aga Khan; desenvolver competências práticas para criar um ambiente de aprendizagem inclusivo nas suas salas de aula; refletir sobre as suas práticas de ensino e integrar novas estratégias nas suas salas de aula; construir um ambiente de aprendizagem positivo; utilizar estratégias de ensino e avaliação para apoiar o desenvolvimento de competências de mentalidade de crescimento do século XXI e de valores e atitudes pluralistas.

Equidade e participação em contextos educativos: uma abordagem pedagógica baseada na cooperação - kit de ferramentas (PT): seleção de tópicos, apresentados em fichas de fácil utilização, para apoiar a reflexão e a ação em diferentes estruturas educativas no que respeita ao desenvolvimento da participação ativa da comunidade educativa em processos de aprendizagem que promovam a equidade.



Recursos desenvolvidos pela Associação Nacional de Pais (PTA - ENG):

abrangem um vasto conjunto de recursos e conselhos práticos para as associações de pais envolverem famílias de origem diversa e garantirem a participação de todas as famílias no processo de tomada de decisões. Os recursos desta página podem ajudar a aprender sobre questões de diversidade, equidade e inclusão, a discutir estes tópicos na sua comunidade e a tomar medidas para servir mais eficazmente TODAS as crianças e famílias, com destaque para as populações historicamente marginalizadas e sub-representadas.

Inclusão desligada, vamos ligá-la: Manual para Pessoas Facilitadoras

(ENG): atividades educativas para diminuir a discriminação e a exclusão, bem como competências para defender mudanças políticas que visem a inclusão social a nível local.

Soluções Urbanas - explorar os talentos da juventude urbana

(ENG): Esta publicação mostra como jovens e profissionais de trabalho comunitários desempenham um papel importante no apoio a jovens nas cidades, para que possam atingir o seu pleno potencial e fazer uma transição positiva para a vida adulta.

06 Recursos

27

Checklist abordagem intercultural (ENG e PT): Avaliar o potencial de projetos de políticas, propostas de projetos ou ações que impliquem o envolvimento de recursos humanos e financeiros é um processo necessário mas difícil para as autoridades públicas. O programa Cidades Interculturais oferece a todas as cidades membros três listas de verificação intercultural fáceis de utilizar e um guia completo para verificar se os seus projetos, políticas ou ações planeados ou propostos são interculturais em comparação com os princípios da integração intercultural: igualdade real, vantagem da diversidade e interação significativa.



RECURSOS PARA ATIVIDADES INTERCULTURAIS COM CRIANÇAS E JOVENS



RADIKA: Guia para uma educação antirracista (PT): concebido pela associação “Renovar a Mouraria”, sediada em Lisboa, inclui um conjunto de atividades destinadas a crianças do 4º ano (8-10 anos).

Kit de ferramentas anti-racistas para profissionais de educação (ENG):

Este recurso destina-se a quem queira começar a compreender o que é o antirracismo e como é que profissionais de educação, crianças, jovens, aliados e pessoas com experiência vivida de racismo, podem iniciar o seu percurso antirracista, enquanto pessoas, comunidades e sociedade em geral.

Kit de Ferramentas para um Ensino Racialmente Inclusivo (ENG):

Aqui pode encontrar ferramentas da Universidade de Oxford para a criação de um ambiente de aprendizagem inclusivo que valorize a diversidade racial - tanto a diversidade no seio do nosso corpo estudantil como a diversidade naquilo que ensinamos e avaliamos - e promova a pertença académica de estudantes.

Kit de ferramentas antir-racismo: Currícula (ENG):

Os recursos estão divididos nas seguintes secções: A. Causas Estruturais do Racismo e da Desigualdade, B. Ensinar Competência Cultural, C. Ensinar e Abordar o Privilégio.

Kit de ferramentas antirracismo: Este conjunto de ferramentas antirracismo foi desenvolvido a pensar em profissionais de educação e outras pessoas que trabalham com jovens, para ajudar a desenvolver a sua própria consciência e sensibilização racial, bem como a das crianças e jovens. Sabemos que estes atores estão conscientes de como a “raça” e o racismo desempenham um papel nas vossas escolas e na comunidade em geral. Mais importante ainda, devemos compreender o impacto que a “raça” e o racismo têm nas pessoas à medida que crescem e se desenvolvem.

06 Recursos

28

Pais de Crianças Negras Combatendo o Racismo Anti-Negro Kit de Ferramentas para Educadores (ENG):

O Kit de Ferramentas dos Educadores para o Combate ao Racismo Anti-Negro é um recurso desenvolvido para ajudar profissionais a compreender a forma como estudantes vivem o sistema educativo canadiano. O kit de ferramentas fornece um quadro que profissionais de todo o país podem utilizar para adotar práticas de ensino inclusivas contra o racismo negro nas suas salas de aula.

Kit de ferramentas antirracismo e saúde mental nas escolas (ENG):

conjunto de 10 recursos práticos para melhorar a compreensão do pessoal educativo sobre o racismo e o seu impacto na saúde mental.

Unteach Racism (ENG): As ferramentas e os recursos de “Desensinar o Racismo” destinam-se a que profissionais de educação façam uma autorreflexão e identificação dos aspetos em que podem precisar de mudar a sua própria compreensão do racismo, de modo a apoiar melhor o sucesso de todas as crianças e jovens. Não são materiais didáticos nem foram concebidos de forma alguma para serem utilizados na sala de aula.



Guias Anti-Rumores (ENG e alguns em ES e PT): A “Metodologia Anti-Rumores” foi desenvolvida para combater os preconceitos e os rumores relacionados com a diversidade que dificultam a interação positiva e lançam as bases de atitudes discriminatórias e racistas. Esta página fornece a profissionais um conjunto de guias e recursos, tais como o [jogo online The Escape Rumours : an online game for young people](#) (ENG), o [diagnóstico Antirrumores nos centros educativos](#) (ENG e ES), o [Guia Anti-rumores juvenis: chaves para trabalhar conteúdos antirrumores com jovens](#) (ENG e ES), e o [Guia Antirrumores para o domínio educativo](#) (ENG, ES e IT)

Folhetos “Chega de Ódio” (PT): neste sítio Web, encontrará uma brochura para trabalhar com os jovens de modo a que possam tomar consciência, detectar, evitar envolver-se e reagir ao discurso de ódio online. Outra [subpágina disponibiliza vídeos com mensagens de sensibilização contra o ódio](#).

O [movimento “No Hate Speech”, liderado pelo Conselho da Europa](#) é também um centro de recursos sobre o tema. Aqui pode encontrar guias, vídeos e outros recursos, como o guia “We CAN! Tomar medidas contra o discurso de ódio através de contra-narrativas e narrativas alternativas em várias línguas (incluindo em ENG e PT).



NO HATE
SPEECH
MOVEMENT



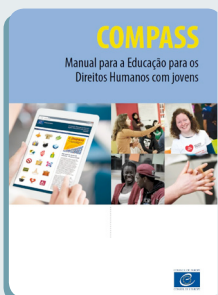
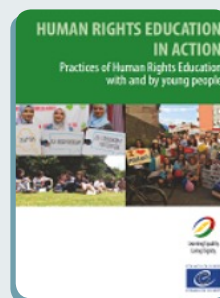
06 Recursos

29



Compassito: Compassito é um ponto de partida para profissionais de educação que desejam lidar com a educação para os direitos humanos com crianças dos 7 aos 13 anos. O livro familiariza-nos com os conceitos-chave dos direitos humanos e dos direitos das crianças e fornece uma base teórica substancial para 13 questões-chave dos direitos humanos, tais como a democracia, a cidadania, a igualdade de género, o ambiente, os meios de comunicação social, a pobreza e a violência.

Educação para os Direitos Humanos em Ação: Práticas de Educação para os Direitos Humanos com e por jovens: Esta publicação testemunha o compromisso das organizações de juventude e de profissionais de juventude com os valores do Conselho da Europa através de dezasseis projetos de Educação para os Direitos Humanos que podem ser qualificados como boas práticas. Esta é uma pequena fração do trabalho que está a ser feito todos os dias em toda a Europa para tornar a educação para os direitos humanos uma realidade para as crianças e jovens de toda a Europa.



Manual COMPASS sobre educação para os direitos humanos (disponível também em ENG): O COMPASS fornece aos líderes juvenis, profissionais que facilitam atividades de educação para os direitos humanos, sejam eles profissionais ou pessoas voluntárias, ideias concretas e atividades práticas para envolver, implicar e motivar jovens a viver, aprender e agir em prol dos direitos humanos. Promove uma perspetiva abrangente da educação para os direitos humanos e considera jovens como atores de uma cultura de direitos humanos universais.

Guia "Hate no More" em [PT](#) e [ENG](#):
guia com conselhos sobre como apoiar
adequadamente as vítimas de ódio.



Lições sobre património cultural e diversidade cultural - Um manual para profissionais de educação(2015 - ENG):

As unidades sobre património cultural e diversidade cultural, apresentadas neste manual, foram concebidas com o objetivo de proporcionar uma introdução a tópicos gerais relacionados com a cultura e a diversidade cultural património e diversidade cultural. Destina-se a ser utilizado como material suplementar no âmbito do curso de educação cívica para proporcionar uma compreensão básica de algumas das questões e iniciar conversas e reflexões sobre o tema da cultura.

06 Recursos

30

Educação e Pluralismo: um percurso

(PT): um guia de reflexão individual, que estimula o debate em grupos de trabalho, com profissionais ou crianças, permitindo também a adaptação de conteúdos e práticas relevantes para as comunidades educativas atuais, em sociedades cada vez mais plurais.

Manual para Facilitadores na Aprendizagem da Diversidade e da Sensibilidade

(ENG): Este manual inclui 45 atividades de aprendizagem para abordar tópicos relacionados com a diversidade e a sensibilidade. A característica mais importante destas atividades é que se destinam a ser mais desafiantes e provocadoras. Este manual destina-se a ser utilizado por pessoas facilitadoras experientes.

REFERÊNCIAS

Conselho da Europa, Intercultural Cities Key Terminology [link](#)

Conselho da Europa (2008). Livro Branco sobre o Diálogo Intercultural [CM(2008)30 final, 2 de maio de 2008]. Estrasburgo: Comité de Ministros, Conselho da Europa [link](#)

Byram, M. (Ed.) (2003). Intercultural Competence. Estrasburgo: Conselho da Europa. Publicação. [link](#)

Byram, M. (Ed.) (2009). Sociedades Multiculturais, Pessoas Pluriculturais e o Projeto de Educação Intercultural. Estrasburgo: Conselho da Europa. [link](#)

Pinyol-Jiménez, G. & Torres, D. (2018). Desafios do Interculturalismo. Orientações para um módulo de formação, Estrasburgo: ICC, Conselho da Europa [link](#)

Rimmer, C., Guia Prático e Checklist para a Avaliação de Propostas de Projetos Interculturais. Quão intercultural é a sua política ou projeto?, Estrasburgo: ICC, Conselho da Europa. [link](#)

Migration Policy Group (2017) How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities, Estrasburgo: ICC, Conselho da Europa [link](#)

Quadro-modelo para uma estratégia de integração intercultural a nível nacional, adotado pelo CDADI em junho de 2021 [link](#)

Recomendação CM/Rec(2022)10 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre políticas a vários níveis e governação para a integração intercultural, adotada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa em 6 de abril de 2022 [link](#)

Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities, Thematic Commentary on Education (2024) [link](#)

Recommendation to member states on the importance of plurilingual and intercultural education for democratic culture [link](#)

O ensino da História na Europa. Dez anos de cooperação entre a Federação Russa e o Conselho da Europa (2006)

Guia para o desenvolvimento e implementação de programas curriculares para a educação plurilingue e intercultural (2016)

Orientações para educadores sobre o combate à intolerância e à discriminação contra os muçulmanos - Abordar a islamofobia através da educação (2011)

Intercultural dialogue on Campus (Council of Europe higher education series No. 11) (2009)

Multicultural Societies, Pluricultural People and the Project of Intercultural Education (2009)

Plurilingual and intercultural education as a project (2009)

Desenvolvimento de atitudes em relação ao reconhecimento: diferenças substanciais numa era de globalização (Série do Conselho da Europa sobre o ensino superior n.º 13) (2010)

Espelhos: Manual de luta contra o anticiganismo através da educação para os direitos humanos (2015)

06 Recursos

31

[Falar além-fronteiras: o papel do ensino superior na promoção do diálogo intercultural \(Série Ensino Superior do Conselho da Europa n.º 16\) \(2010\)](#)

[A Rede de Escolas Democráticas do Conselho da Europa](#)

[Plataforma de recursos e referências para a educação plurilingue e intercultural](#)

JERÓNIMO, Patrícia, 2022, O direito à educação e a escolarização das crianças ciganas na prática dos tribunais portugueses, Scientia Iuridica, Tomo LXXI, n.º 359 [link](#)

CASA-NOVA, Maria José, 2006, A relação dos ciganos com a escola pública, Revista Interações, n.º 2, PP. 155-182 [link](#)

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO). 2013. [Competências interculturais: Quadro conceptual e operacional](#). Paris: Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.

ALRED, G., Byram, M. & Fleming, M. (2003) (eds.) Intercultural Experience and Education. Clevedon: Multilingual Matters.

CÁRDENAS-RODRIGUEZ, R., & Terrón-Caro, T. (2021, 29 de novembro). Educação Intercultural Inclusiva em Sociedades Multiculturais. Oxford Research Encyclopedia of Education. Recuperado em 28 de fevereiro de 2024

CARVALHO, M. P. (2002), "Exclusão social e educação intercultural: a experiência do Secretariado Entreculturas", Cidade Solidária, 5(9), pp. 52-56.

CONSELHO DA EUROPA (2004) Conferência "The Religious Dimension of Intercultural Education, Oslo, 2004". Estrasburgo: Editora do Conselho da Europa.

DEARDOFF, D. K. (2006). Identificação e Avaliação da Competência Intercultural como um Resultado da Internacionalização para os Estudantes. Journal of Studies in International Education, 10(3), 241-266. doi: 10.1177/1028315306287002.

DERVIN, Fred & GROSS, Z., (2016) Intercultural Competence in Education. Abordagens alternativas para tempos diferentes, Palgrave
DÍAZ-AGUADO, M. J. (2000), Educação Intercultural e Aprendizagem Cooperativa. Porto: Porto Editora.

FERREIRA, M. M. (2003), Educação Intercultural. Lisboa: Universidade Aberta.

GUBE, Jan, (2023) Origens, Conceitos e Tendências da Educação Intercultural, OUP.

JOSEFF, Huber, (2014) Desenvolver a competência intercultural através da educação, Pestalozzi n.3, Conselho da Europa, disponível [aqui](#)

LEEDS-HURWITZ, (2013) Wendy, Competências interculturais: quadro conceptual e operacional, UNESCO

LEITE, C. (2002), O Currículo e o Multiculturalismo no Sistema Educativo Português. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

MIRANDA, F. B. (2004), Educação Intercultural e Formação de Professores. Porto: Porto Editora.

NESBITT, Eleanor, (2004), Intercultural Education, Liverpool University Press.

PERES, A. N. (2000), Educação Intercultural: Utopia ou Realidade? Porto: Profedições.

PORTERA, Agostino & GRANT, (2017) Carl, Intercultural Education and Competences, Cambridge.

RAPANTA, C., Trovão, S. (2021). Educação Intercultural para o Século XXI: Uma revisão comparativa da investigação. In: Maine, F., Vrikki, M. (eds) Dialogue for Intercultural Understanding. Springer.



PLANO DE SESSÃO: WORKSHOP COM CRIANÇAS E JOVENS

Duração: 90 minutos

Público-alvo: turmas do 5º ao 9º ano, com idades compreendidas entre os 11 e os 15 anos.

N.º de pessoas: 1 turma (idealmente 15 a 25 pessoas)

Local: As atividades são realizadas na sala de aula, com as pessoas responsáveis pela turma. Certifique-se de que há espaço para uma atividade de encenação. É desejável o acesso a um espaço exterior.

Materiais: bola insuflável para ser utilizada no jogo de apresentação, 2 cartazes ou cartolinas coloridas (A0), post-its, canetas/marcadores e cartões vermelhos. Impressões com as perguntas do questionário e fotografias de personalidades nacionais e internacionais. OPCIONAL: plataforma de inquérito como o SLIDO, o MENTIMETER ou o KAHOOT.

No dia da sessão:

Disponibilizar a sala em círculo para garantir espaço livre no centro

ROTEIRO EM POUCAS PALAVRAS

- Apresentação das pessoas facilitadoras.
- Estabelecer princípios: espaço aberto e seguro, respeito pela diversidade.
- Pedir a crianças e jovens que levem consigo uma caneta, que se levantem e se misturem, de modo a sentarem-se ao lado de pessoas com quem nem sempre se sentam.

ATIVIDADE 1: JOGO DE QUEBRA-GELO | NUVEM DE PALAVRAS - 15 minutos

O que é o racismo?

Nuvem de palavras, passando uma bola à volta. A pessoa com a bola na mão diz o seu nome e uma palavra que relaciona com o racismo, depois atira a bola a outra pessoa que faz o mesmo, até todos terem oportunidade de falar. O objetivo deste jogo é quebrar o gelo, apresentar cada pessoa e construir o conceito de racismo com uma nuvem de palavras.

Instruções: Dizer o teu nome e o que te vem à cabeça quando pensas em racismo, numa só palavra.

Facilitador: Escreva na nuvem de palavras no quadro ou na cartolina. No final da apresentação, depois de todas as pessoas terem falado, apresentar uma definição, utilizando a resposta possível e os comentários abaixo.

Resposta possível: O racismo tem a sua origem no preconceito, que leva à discriminação com base na cor da pele. Trata-se de acreditar que as pessoas Brancas são superiores e todas as outras inferiores. Mas a ideia de que existem raças humanas é falsa e não tem qualquer base científica. Só que foi com esta ideia de superioridade que se construíram as relações humanas e, a partir daí, criou-se uma estrutura de poder que funciona graças a um sistema de opressão. Este sistema leva, por exemplo, à exclusão e à pobreza das pessoas Negras e a que estes sejam alvo de violência.

Comentário: Perceção; Discriminação; Dinâmicas/relações de poder; Violência; Discurso de ódio; Raça; Estigma; Estereótipo; Exclusão; Isolamento; Segregação; Marginalização; Escravidão; Colonização; Atitude; Sistema de opressão

Sublinhar: preconceito; ciência; sistema de opressão

Não existe apenas uma definição de racismo. O racismo e a discriminação racial baseiam-se em preconceitos; trata-se de acreditar que a “raça” ou a cor da pele justifica que algumas pessoas sejam tratadas como inferiores e outras como superiores. O racismo é um sistema de poder inventado por pessoas brancas, consiste na discriminação de pessoas Não Brancas, a ideia de que as pessoas brancas são o alvo do racismo é uma ficção, embora possam ser discriminadas, e esta ideia é sustentada quando o ideal da supremacia branca não é contestado. Esta forma de pensar tem consequências graves e comportamentos desumanos que vão contra os direitos humanos tal como os definimos em Portugal.

De acordo com a [Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial](#), não há justificação para a discriminação racial. De acordo com a Convenção, a superioridade baseada em diferenças raciais é:

- **cientificamente falsa**

O conceito de racismo só surgiu no século XX, embora as suas práticas se estendam por toda a história da humanidade. Atualmente, a ciência tem demonstrado que não existem raças humanas, mas nem sempre foi assim. No passado, os cientistas defendiam a existência de uma hierarquia entre as raças, associando o grupo social formado pelas pessoas Brancas a traços superiores como inteligência, beleza, caráter, etc.

- **moralmente repreensível**

Pelo facto de sermos seres humanos, devemos ter um tratamento igual perante a lei e a sociedade e ter os mesmos direitos. Independentemente do momento histórico em que vivemos, todas as pessoas, independentemente da cor da sua pele (bem como da sua idade, género, religião, etc.) têm direito à vida, à igualdade, à liberdade, etc. Trata-se de garantir os direitos humanos a todas as pessoas em todos os países do mundo.

- **socialmente injusta e perigosa**

A partir do conceito de racismo, que surgiu do preconceito, as sociedades foram construídas com facilidades de acesso e privilégios para as pessoas brancas e, no sentido oposto, com obstáculos para as pessoas Negras e todas as Não Brancas, que, ainda hoje, estão mais distantes do acesso a direitos, espaços de poder e oportunidades, e são alvo de exclusões, discriminações e preconceitos. Essa diferença no acesso às oportunidades é injusta porque não se baseia no trabalho e no esforço real de cada pessoa. Por isso, quando falamos de racismo, estamos a falar de muito mais do que os insultos que muitas vezes ouvimos contra pessoas Negras e contra todas as que não são Brancas. Estamos a falar de relações de poder, em que se estabeleceu que as pessoas Brancas têm mais direitos. Estamos a falar de uma estrutura política, social, económica, cultural e histórica que leva, por exemplo, à exclusão e à pobreza das pessoas Negras e das pessoas Não Brancas, assim como a que estas sejam alvo de violência.

Como vimos, embora o racismo seja infundado, afeta de diferentes formas todas as pessoas que são consideradas inferiores devido à falsa ideia de raça e cor da pele, como as pessoas Negras e Ciganas. Ao longo da história, e ainda hoje, as pessoas Negras têm sido o principal alvo de violência. As microagressões (violência) são, aliás, uma ocorrência quotidiana.

A atual organização da sociedade tem consequências diretas na vida das pessoas Negras e afeta a vida da sociedade em geral através das injustiças que provoca, seja através das políticas ou do funcionamento do mercado de trabalho, por exemplo.

Mais informações em:

- [Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância \(ECRI\)](#)
- [National Geographic admite que grande parte da sua cobertura no passado foi racista - CBS News](#)

ATIVIDADE 2: QUESTIONÁRIO ANTIRRACISTA - 1 hora

Parte 1: Respostas INDIVIDUAIS utilizando os cartões - 15 minutos

1. Seleciona as opções que são exemplos de racismo: Assinala se a seguinte situação é um exemplo de racismo

- a) O teu professor pede a um dos teus colegas para se sentar ao teu lado. Ele diz que não quer porque tu és Negra.
- b) Duas crianças entram numa loja e, durante a compra, apenas a criança Negra é seguida pelo segurança de serviço.
- c) Um jovem Negro está numa entrevista de emprego e é-lhe dito que tem de cortar o cabelo se quiser ser contratado.
- d) Uma criança Negra tem uma boa nota e a professora só a acusa a ela de ter copiado dos seus colegas, e não as outras crianças brancas da turma.
- e) Uma jovem Negra candidata-se a um emprego, mas só recebe respostas quando envia o seu CV sem fotografia.

Resposta correta: Todas as opções.

Comentário: Sublinhar: **segregação; discriminação; preconceito**

Embora por vezes não nos apercebemos delas, estas situações acontecem diariamente a muitas pessoas. Estas situações têm por base o preconceito, que vem das crenças que temos e que podem levar à discriminação, ou seja, podem levar à agressão física, psicológica ou moral e, por isso, podem levar à segregação. A segregação acontece quando uma pessoa ou um grupo é separado, excluído, deixado de fora por uma razão específica. Nenhuma pessoa se exclui a si mesma, o que acontece é que, para se proteger de situações embaraçosas, desagradáveis ou agressivas, algumas pessoas acabam por evitar determinadas pessoas, situações e/ou grupos em prol da sua saúde mental.

Mais informações em:

- [Exclusão social: Uma Desvantagem para a Saúde Mental | BetterHelp](#)

Parte 2: Passo em frente - 15 minutos

2. Pensa nos efeitos que podem ocorrer numa criança ou jovem quando é vítima de racismo. O que é mais provável que aconteça? Vamos refletir sobre os efeitos que podem surgir numa criança ou jovem quando é vítima de racismo. Dá um passo em frente se concordares que é provável que isso aconteça.

- a) Não gostar de si própria
- b) Sentir ansiedade e medo
- c) Sentir-se feliz e realizada
- d) Ficar deprimida
- e) Sentir que não tem amigas
- f) Desejo de brincar e de estar com as suas amigas
- g) Diminuir o sucesso escolar
- h) Sentir-se inferior às outras pessoas
- i) Ter sempre boas notas
- j) Sentir que tudo está bem
- l) Sentir-se confusa e incompreendida
- m) Sentir raiva e injustiça
- n) Ficar zangada em alturas que as outras pessoas podem não compreender
- o) Sentir a necessidade de explicar a toda a gente como o racismo é injusto

06 Recursos

35

Respostas corretas:

- a) Não gostar de si própria
- b) Sentir ansiedade e medo
- e) Sentir que não tem amizades
- g) Diminuir o sucesso escolar
- h) Sentir-se inferior às outras pessoas
- l) Sentir-se confusa e incompreendida
- m) Sentir raiva e injustiça
- n) Ficar zangada em alturas que as outras pessoas podem não compreender
- o) Sentir a necessidade de explicar a toda a gente como o racismo é injusto

Comentário: O racismo está associado a várias consequências psicológicas. Sofrer de racismo pode causar muitos danos à saúde mental das pessoas, como depressão, ansiedade, stress e baixa autoestima. Todos estes são impactos causados pelo racismo na saúde mental das pessoas, o que pode levar a problemas graves na vida adulta. Por outras palavras, quando uma pessoa ouve constantemente piadas, brincadeiras ou mensagens negativas sobre a sua vida, a sua cor de pele, o seu cabelo ou a sua comunidade, desenvolve um sentimento de desvalorização de si própria, ou mesmo de desvalorização da sua própria comunidade e cultura, podendo isolar-se para se proteger.

Mais informações em:

- [Como o racismo prejudica as crianças - Harvard Health](#)
- [Os efeitos do racismo na saúde e na saúde mental \(medicalnewstoday.com\)](#)

3. Que outros efeitos pensa que o racismo pode ter na vida das pessoas que dele são vítimas? Que consequências é que o racismo tem mais probabilidade de ter na sua vida profissional e social? Vamos pensar noutras consequências para a sua vida profissional e social. Dá um passo em frente se concordares que é provável que isso aconteça.

- a) Menos oportunidades de encontrar um emprego
- b) Menos oportunidades de ser promovida/ receber um aumento no trabalho
- c) Mais exigências do que a outros colegas
- d) Duvidar das suas capacidades e competências
- e) Risco de abuso e violência
- f) Maior risco de pobreza
- g) Ser promovida ou aumentada sem ter feito um bom trabalho/ sem o merecer
- h) Ter grande sucesso profissional

Respostas corretas:

- a) Menos oportunidades de encontrar um emprego
- b) Menos oportunidades de ser promovida/ receber um aumento no trabalho
- c) Mais exigências do que a outros colegas
- d) Duvidar das suas capacidades e competências
- e) Risco de abuso e violência
- f) Maior risco de pobreza

Comentário: O racismo tem consequências devastadoras para as pessoas e para a sociedade. Pode afetar todos os aspetos da vida de uma pessoa, desde a sua saúde física e mental até às questões sociais e económicas. O racismo estrutural, ou seja, o racismo praticado pelas organizações e instituições do país, leva a que as pessoas Negras sejam vistas como marginalizadas e acaba por dificultar o seu acesso à escola, ao mercado de trabalho e aos locais públicos, o que consequentemente acaba por interferir no desenvolvimento das suas vidas, deixando-as cada vez mais desamparadas e vulneráveis.

Mais informações em:

- [Racismo | Definição, História, Leis e Factos | Britannica](#)

ATIVIDADE 3: TRABALHO EM GRUPO - 30 minutos**Dividir o grupo em grupos mais pequenos de 4 crianças/jovens.**

Entregue uma folha com as seguintes perguntas para debaterem e encontrarem uma resposta comum. Após alguns minutos, peça-lhes que deem as suas respostas. Depois de todos os grupos darem as suas respostas, dê a resposta correta e os comentários abaixo. Em alternativa, esta atividade pode ser realizada com uma plataforma de inquérito anónimo, como o SLIDO, o MENTIMENTER ou o KAHOOT. Neste caso, as perguntas são individuais e, depois de terminarem, podem apresentar a soma das respostas no quadro e abrir o debate. Após a discussão, apresente os comentários e as respostas corretas.

4. Em que ano foi abolida a escravatura em Portugal? Assinala a opção correta.

- a) 1761
- b) 1869
- c) 1976

Resposta correta: b) 1869

Comentário:

Portugal não foi o primeiro país a abolir a escravatura, como se costuma dizer.

Portugal deu um passo no sentido da abolição da escravatura com um decreto governamental de 20 de março de 1570, condenando “em nome do direito natural, e sob fortes penas, a escravidão e tráfico dos indígenas do Brasil, proclamando-os livres e iguais aos outros homens”.

Em 1761, Portugal aboliu o tráfico de pessoas escravizadas na sua metrópole, Lisboa, declarando livres todas as que entrassem em Portugal.

Em 1836, o Decreto de 10 de dezembro proibiu o tráfico de pessoas escravizadas: “proibindo a exportação de escravos, quer por mar, quer por terra, em todos os domínios portugueses, sem exceção, quer se situem ao norte, quer ao sul do equador”.

No entanto, só em 1869, através do Decreto de 25 de fevereiro, é que a escravatura foi completamente abolida em todo o seu território: “Fica definitivamente abolida a escravatura em todas as colónias portuguesas, passando os escravos existentes a libertos”.

Hoje, conhecemos as consequências da escravatura e do comércio transatlântico de pessoas Negras que alimentou a expansão marítima portuguesa. Portugal foi responsável pelo tráfico de entre um terço e metade do total estimado de 12 milhões de pessoas levadas de África para serem escravizadas nas Américas entre os séculos XVI e XIX, ou seja, entre 4 e 6 milhões de pessoas.

Após os processos de descolonização, muitas práticas de escravatura continuaram e ainda hoje existem sob outras formas, como a exploração das mulheres, a exploração do trabalho infantil ou a exploração do trabalho (por exemplo, na agricultura).

Mais informações em:

- [Memórias e Narrativas de Escravos | Escravatura, Abolição, Emancipação e Liberdade - CURIOSity Digital Collections \(harvard.edu\)](#)
- [Lei do Comércio de Escravos de 1807 - Wikipédia](#)
- [Escravatura em Portugal - Wikipédia](#)
- [O desmantelamento do racismo hoje começa por compreender o passado “horrrível” da escravatura | UN News](#)
- [Mercado de Escravos - Lagos - Lagos | Museus e Galerias, Palácios e Casas Históricas | Portugal Travel Guide \(travel-in-portugal.com\)](#)
- [Lisboa grátis - Museu de Lisboa](#)

06 Recursos

37

5. O racismo é atualmente considerado um crime (infração penal)? Assinala a opção correta.

- a) Sim
- b) Não

Resposta correta: a) Sim

Comentário:

Em Portugal, o racismo é considerado uma infração penal. O artigo 240.º do Código Penal explica que o racismo é um crime de discriminação e de incitamento ao ódio e à violência. A infração é punível com pena de prisão de 6 meses a 5 anos. Vários atos podem ter motivações racistas: discurso de ódio; ofensas à integridade física; homicídio, entre outros. Estes atos são puníveis criminalmente.

O racismo traz consigo várias formas de violência, incluindo a violência obstétrica e a violência policial. Atualmente, falamos também de racismo ambiental e de racismo recreativo para incluir outras expressões. Pode consistir em palavras ou ações.

Qualquer pessoa pode denunciar práticas racistas à polícia.

Em Portugal, existe também um organismo estatal que tem por missão prevenir, proibir e sancionar as práticas discriminatórias em razão da pertença a uma determinada origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência ou território de origem. Trata-se da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR), que está ligada à AIMA - Agência para a Integração, a Migração e o Asilo. Qualquer pessoa pode apresentar uma queixa à CICDR, que aplica coimas por práticas discriminatórias.

Em 2020, a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial recebeu 655 queixas de práticas discriminatórias raciais e étnicas, um aumento de 50% em relação ao ano anterior.

Mais informações em:

- [Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial \(Portugal\)](#)

6. Em que ano é que Portugal lançou o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação? Assinala a opção correta.

- a) 2015
- b) 2021
- c) 2024

Resposta correta: b) 2021

Comentário:

Em 2021, o Governo português lançou o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025. Portugal foi o primeiro país da União Europeia a aprovar um plano no âmbito do plano de ação contra o racismo 2020-2025 da Comissão Europeia. Este Plano Nacional abrange 10 áreas de intervenção: a) Governação, informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória; b) Educação e cultura; c) Ensino superior; d) Trabalho e emprego; e) Habitação; f) Saúde e ação social; g) Justiça, segurança e direitos; h) Participação e representação; i) Desporto; j) Media e digital.

Para as escolas, prevê: a inclusão nos currículos da exploração de imagens e recursos sobre a diversidade e a presença histórica de grupos discriminados, os processos de discriminação e racismo, bem como o relato de factos históricos e o seu impacto no racismo na sociedade atual.

Mais informações em:

- [Plano Nacional de Combate ao Racismo \(Portugal\)](#)

7. Existem várias formas de reduzir o impacto das consequências do racismo. Sabes o que são quotas?

Esta pergunta pode ser feita em forma de questionário ou de pergunta aberta. Depois de o grupo responder, apresenta a descrição nos comentários abaixo.

Resposta:

Sim

Não

Comentário:

Um exemplo: o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação prevê quotas de acesso às universidades para estudantes provenientes de escolas desfavorecidas.

As pessoas estão cada vez mais conscientes da forma como podem refletir a diversidade da sociedade em diferentes áreas, bem como da necessidade de inclusão.

As quotas são um instrumento de ação afirmativa. A ação afirmativa é um meio de combater a discriminação (por exemplo, com base na cor da pele ou no sexo) a fim de promover a participação política ou o acesso à educação ou ao trabalho. Um exemplo são as quotas - lugares obrigatórios no emprego ou na universidade para pessoas de grupos mais discriminados, ou quotas para mulheres no parlamento.

Atualmente, existem movimentos nas universidades e escolas que procuram sensibilizar para a injustiça social e criar mensagens que promovam a reflexão sobre a discriminação existente na sociedade (Já ouviste falar do *Woke*?). Outros tendem a rejeitar publicamente pessoas, grupos ou obras de arte (filmes, estátuas) devido às suas crenças, ações ou significado/mensagem discriminatória (Conhece a expressão *Cancel culture*?).

Mais informações em:

- [Uma União da Igualdade: Plano de ação da UE contra o racismo 2020-2025 | Sítio Web europeu sobre integração \(europa.eu\)](#)

8. No mundo... Faz a correspondência: Identifica as pessoas nas fotografias e associa-as à descrição correta.

Esta pergunta pode ser feita num formato de questionário (respostas individuais) ou como um debate em grupo. Dê a cada grupo de 4 crianças/jovens um conjunto de imagens e um conjunto de descrições para que eles façam a correspondência. Depois de o grupo responder, dê a descrição nos comentários abaixo.

Rosa Parks - ativista americana dos direitos das pessoas Negras, conhecida por se recusar a dar lugar a um homem Branco no autocarro.

Kamala Harris - Vice-Presidente dos Estados Unidos da América, candidata a Presidente nas últimas eleições americanas.

Michelle Obama - Antiga primeira-dama dos Estados Unidos da América; defensora dos direitos das mulheres.

Angela Davis - Ativista do movimento feminista negro.

Martin Luther King - Ministro religioso e ativista dos direitos das pessoas Negras, conhecido pelo seu discurso "I have a Dream".

Nelson Mandela - Líder sul-africano que lutou contra a segregação das pessoas Negras e foi presidente da república.

Barack Obama - Antigo Presidente dos Estados Unidos da América, o primeiro presidente Negro do país

Comentário:

Kamala Harris é a atual Vice-Presidente dos Estados Unidos da América e foi candidata às eleições presidenciais norte-americanas. Foi a primeira mulher Negra a ocupar o cargo de Vice-Presidente.

Michelle Obama foi a primeira mulher Negra a ser Primeira Dama dos Estados Unidos da América; esposa de Barack Obama; conhecida pela sua defesa ativa dos direitos das mulheres.

Angela Davis foi uma ativista pelos direitos das mulheres e contra a discriminação racial. Foi acusada e presa por conspiração e assassinio após o seu envolvimento com o movimento dos Panteras Negras nos EUA.

Rosa Sparks foi uma ativista norte-americana conhecida por ter dado, em 1955, um passo muito importante na luta contra a segregação - uma prática que, durante muito tempo, no sul dos Estados Unidos, obrigava as pessoas Negras a usar lojas, casas de banho e entradas de edifícios diferentes, bem como a andar em ruas separadas ou a sentar-se em lugares separados nos transportes públicos, para além de lhes negar o acesso a cargos políticos, ao voto e a certos empregos e espaços públicos. Esta segregação só terminou oficialmente por volta de 1970. Rosa fez história ao recusar-se a ceder o seu lugar no autocarro a uma pessoa branca.

Luther King foi um ativista americano que, tal como o seu contemporâneo Malcolm X, lutou em defesa dos direitos das pessoas Negras. Em 1963, Luther King proferiu um discurso histórico, conhecido como "I Have a Dream", que teve um impacto significativo no progresso dos movimentos de direitos humanos nos Estados Unidos e em todo o mundo.

Nelson Mandela, conhecido como Madiba, foi um líder sul-africano que lutou contra o racismo e a segregação (apartheid) na África do Sul entre 1948 e a década de 1990. Esteve preso durante 27 anos pela sua luta contra o apartheid. Foi libertado [em 1990](#); recebeu o Prémio Nobel da Paz em 1993; em 1994, foi eleito o primeiro presidente Negro da África do Sul. Na sua tomada de posse, apelou a "uma nação arco-íris, em paz consigo própria e com o mundo".

Barack Obama foi Presidente dos Estados Unidos entre 2009 e 2017. Foi o primeiro homem Negro a fazê-lo. Na sua carreira política, promoveu políticas de combate à discriminação racial na sociedade, por exemplo, na forma como a polícia trabalha. A sua mulher, Michelle Obama, é hoje, um dos rostos mais reconhecidos do feminismo negro.

9. Em Portugal... Faz a correspondência: Identifica as pessoas nas fotografias e associa-as à descrição correta.

Esta pergunta pode ser feita num formato de questionário (respostas individuais) ou como um debate em grupo. Dê a cada grupo de 4 crianças/jovens um conjunto de imagens e um conjunto de descrições para que eles façam a correspondência. Depois de o grupo responder, dê a descrição nos comentários abaixo.

Patrícia Mamona - Triplo salto

Francisca Van Dunem - Política e antiga Ministra da Justiça

Soraia Tavares - Atriz e cantora

Anabela Rodrigues - Deputada portuguesa ao Parlamento Europeu

Conceição Queiroz - Jornalista

Joacine Katar Moreira - Historiadora e Política

Dino d'Santiago - Cantor

Nuno Maulide - Cientista Éder Lopes - Futebolista

Kalaf Epalanga - Músico, fundador do Buraka Som Sistema

Cláudio França - Jornalista

Alexandre Évora - Jornalista

Comentário:

Anabela Rodrigues foi a primeira mulher Negra portuguesa no Parlamento Europeu, pelo partido Bloco de Esquerda, substituindo Marisa Matias. Ainda durante o Estado Novo, a primeira mulher Negra na história do Parlamento foi a farmacêutica Sinclética Soares dos Santos Torres, deputada à Assembleia Nacional por Angola durante o Estado Novo, entre 1965 e 1974. Em democracia, foi a académica Nilza de Sena, deputada do PSD na legislatura 2011-2019. E em 2019, foram eleitas três mulheres Negras: Joacine Katar Moreira, pelo LIVRE, Beatriz Gomes Dias, pelo Bloco de Esquerda, e Romualda Fernandes, pelo PS.

Francisca Van Dunem foi Ministra da Justiça; licenciada em Direito, exerceu desde então diversos cargos no sector da justiça. Foi representante de Portugal em várias organizações internacionais que se ocupam do combate à discriminação, como o Comité Europeu para os Problemas da Criminalidade, o Conselho da Europa e o Observatório Europeu do Racismo e da Xenofobia da União Europeia.

Soraia Tavares é uma atriz e cantora que participou em vários musicais, telenovelas e programas como The Voice e A Tua Cara Não Me É Estranha, do qual saiu vencedora.

Joacine Katar Moreira, historiadora e política, foi eleita para o parlamento português pelo partido LIVRE em outubro de 2019. Apesar de não ser a primeira mulher Negra no Parlamento português, foi alvo de repetidos ataques racistas nas redes sociais e nos media, nomeadamente por parte de políticos populistas.

Patrícia Mamona é uma triplo saltadora federada da seleção nacional que conquistou a medalha de ouro em pista coberta nos Campeonatos Europeus de Atletismo de 2021. Nos Jogos Olímpicos de 2020 ficou em segundo lugar na prova, conquistando a medalha de prata com 15,01m.

Dino d'Santiago é um músico português que tem lutado ativamente contra o racismo através da música. Canta em português e crioulo cabo-verdiano.

Cláudio França is an anchor at SIC, presenting the news.

Alexandre Évora iniciou a sua carreira no Disney Kids e é agora pivot da CNN.

Conceição Queiroz é pivot da TVI (já recebeu mensagens racistas e xenófobas em direto).

Nuno Maulide, investigador e divulgador de ciência, foi o Cientista do Ano 2019 na Áustria.

Éder Lopes, antigo futebolista e ponta de lança português. Marcou o golo que deu a Portugal o título de Campeão Europeu de Futebol de 2016.

Kalaf Epalanga é um músico, escritor e colunista que fundou os Buraka Som Sistema, uma banda afro-portuguesa que ganhou três anos consecutivos o prémio MTV Europe Music Awards para Melhor Artista Português.

06 Recursos

41

ATIVIDADE 4: REFLEXÕES INDIVIDUAIS (POST-ITS)

Reflexão individual (Colocar no cartão) - 5 minutos

- Distribuir post-its coloridos
- Pedir a crianças e jovens que pensem e escrevam ideias para a mudança; contributos/compromissos para prevenir e combater o racismo; e que se levantem para colocar as suas mensagens nos cartões coloridos;

ATIVIDADE 4: DEBATE EM PLENÁRIO

Debate em plenário/reflexões finais - 10 minutos

Perguntar ao grupo:

- Depois deste questionário, que reflexões gostarias de partilhar connosco?
O que é que te fez pensar e sentir?
- No teu grupo de amizades e familiares, convives com pessoas cuja cor de pele é diferente da tua?
- Gostarias de partilhar um episódio de racismo de que tenhas sido testemunha?
- O que é que podemos fazer se assistirmos a um episódio de racismo?
(falar sobre as ideias individuais que foram escritas nos post-it)
- Depois deste teste, que reflexões gostarias de partilhar connosco?
O que é que te fez pensar e sentir?



ENTIDADE PROMOTORA



PARCEIROS



FINANCIADO PELO CONSELHO DA EUROPA,
PROGRAMA CIDADES INTERCULTURAIS

