



INTERFACE
ISSN 2448-2064



50

ANÁLISE DO PROCESSO DE INCLUSÃO DA RAPARIGA NA ESCOLA SECUNDÁRIA DE SELI NO DISTRITO DO LAGO

ANALYSIS OF THE PROCESS OF INCLUSION OF GIRLS IN THE SECONDARY SCHOOL OF SELI IN THE LAGO DISTRICT

Elvira Domingos
elviradomingos11@gmail.com

Maria Isabel Moura de Nascimento
misabelnasc@gmail.com

Resumo

O artigo analisa o processo de inclusão das raparigas na Escola Secundária de Seli, em Metangula, Distrito do Lago. O estudo explora as políticas de inclusão existentes, os desafios enfrentados pelas alunas e as estratégias adoptadas pela escola para promover a equidade de género. Através de uma abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas aplicadas à 4 alunas todas da Escola, além da análise de documentos institucionais. Os resultados indicam avanços significativos na inclusão, mas também revelam desafios persistentes relacionados a questões culturais, estruturais e infra-estrutura escolar limitada. O estudo evidencia também que as meninas são seleccionadas para cargos de liderança somente após uma avaliação positiva e o consenso geral de que elas são inteligentes, bem-comportadas e competentes em leitura e escrita. Portanto, para que uma menina seja confiada a um cargo escolar, é necessário que ela satisfaça esses requisitos e convença tanto os professores quanto os colegas de turma. Logo, a necessidade de rever as políticas e práticas escolares que proporcionem uma avaliação mais equitativa e promovam oportunidades iguais para todos.

Palavras-chave: Inclusão; Educação; Género; Escola, Meninas.

Abstract

The article aims to analyze the process of inclusion of girls at the Secondary School of Seli, in Metangula, Lago District. The study explores existing inclusion policies, the challenges faced by female students, and the strategies adopted by the school to promote gender equity. Through a qualitative approach, semi-structured interviews were conducted with four students, all from the school, in addition to an analysis of institutional documents. The results indicate significant advances in inclusion, but also reveal persistent challenges related to cultural issues, structural problems, and limited school infrastructure. The study also highlights that girls are selected for leadership positions only after a positive assessment and the general consensus that they are intelligent, well-behaved, and competent in reading and writing. Therefore, for a girl to be entrusted with a school position, she must meet these requirements and convince both teachers and classmates. Therefore, the need to review school policies and practices that provide a fairer assessment and promote equal opportunities for all.

Keywords: Inclusion; Education; Gender; School, Girls.

Introdução

O artigo em estudo investiga a “Inclusão da Rapariga na Escola Secundária de Seli no Distrito do Lago”. O objectivo dessa abordagem consiste em analisar o processo de inclusão das raparigas na Escola Secundária de Seli, localizada em Metangula, no Distrito do Lago. Especificamente, o estudo visa: (1) identificar os principais desafios enfrentados pelas alunas no processo de inclusão; (2) descrever as políticas e práticas da Escola Secundária de Seli voltadas para a inclusão das raparigas; (3) propor sugestões para melhorar o processo de inclusão na escola. Para alcançar esses objectivos, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa. As técnicas de colecta de dados incluem entrevistas semiestruturadas e análise documental.

A inclusão das raparigas na educação é um tema de crescente relevância em muitas regiões do mundo, especialmente em áreas rurais e menos desenvolvidas. No Distrito do Lago, por exemplo, a Escola Secundária de Seli desempenha um papel crucial na educação das jovens da região. À medida que as mulheres conquistam cada vez mais reconhecimento pelo seu importante papel na sociedade, as escolas têm sido um dos principais espaços para essa valorização. Assim, é essencial que as escolas incentivem as raparigas a participarem activamente e a se envolverem em diversos espaços de debate, não apenas dentro da escola, mas também na comunidade, no governo local e em fóruns de tomada de decisão do distrito.

O papel da escola é garantir que, desde cedo, as raparigas se sintam motivadas e tenham voz nas discussões que influenciam as políticas locais. “Isso contribui para o empoderamento das jovens e, conseqüentemente, gera uma maior demanda por participação delas na escola” (Barbosa, 2004, p.8). Portanto, promover a inclusão das raparigas é fundamental para criar uma sociedade mais justa e igualitária.

O artigo está estruturado da seguinte forma: uma introdução que explora a motivação e os objectivos da pesquisa. Em seguida, apresenta um quadro que reúne as contribuições de diversos autores para sustentar a investigação. A seção de metodologia detalha os procedimentos, técnicas e instrumentos usados para a colecta e tratamento dos dados. Resultados obtidos e sua discussão. Por fim, as conclusões da pesquisa que fornecem uma visão sobre a relação da metodologia utilizada em relação aos objectivos e questões de pesquisa do trabalho, incluindo sugestões e referências bibliográficas que fundamentam o conteúdo do estudo.

Conceito de Inclusão e Educação Inclusiva

A inclusão é uma temática complexa e relevante, que tem gerado intensos debates na contemporaneidade. Esse assunto abrange diversos aspectos da sociedade, exigindo uma reflexão profunda sobre as políticas associadas. Segundo Mantoan (2005, p.14), inclusão:

É a nossa capacidade de entender e reconhecer o outro e, assim, ter o privilégio de conviver e compartilhar com pessoas diferentes de nós. A educação inclusiva acolhe todas as pessoas, sem excepção. É para o aluno com deficiência física, para os que têm comprometimento mental, para os superdotados, para todas as minorias e para a criança que é discriminada por qualquer outro motivo.

Essa definição sublinha a importância de criar ambientes educacionais que não apenas aceitem, mas valorizem a diversidade. A inclusão é, portanto, mais do que uma política; é uma prática que exige um compromisso contínuo para superar barreiras e promover a equidade para todos os alunos. Reflectir sobre essas questões é essencial para desenvolver estratégias que garantam que todos tenham acesso às mesmas oportunidades e experiências de aprendizagem, respeitando e celebrando as diferenças individuais.

Em suma, a inclusão se consolida na medida em que a escola reformula sua estrutura organizacional e seus procedimentos pedagógicos, não apenas com base em decretos ou diretrizes, mas através de uma implementação articulada e colaborativa.

Neste contexto, a inclusão educacional é um conceito que abrange a integração de todos os alunos, independentemente de suas características individuais, em ambientes educacionais que promovam a equidade e a participação (Brasil, 2015).

Freire (1996, p. 75) contribui para a discussão ao afirmar que a educação deve ser um processo emancipatório, que não apenas reconheça, mas também atue sobre as desigualdades sociais. A pedagogia crítica de Freire enfatiza a importância de uma educação que promova a equidade e o empoderamento dos alunos, abordando as desigualdades estruturais e culturais que podem limitar a participação de grupos minoritários, incluindo as raparigas.

Para que as políticas de inclusão sejam eficazes, é necessário adotar abordagens que considerem as particularidades locais e a participação activa da comunidade escolar (Silva, 2020). A teoria da justiça social e os princípios de equidade são fundamentais para entender e implementar estratégias que promovam a inclusão efectiva (Kant, 2009).

A inclusão de raparigas na educação é crucial para promover a igualdade de género e o desenvolvimento sustentável. Na Escola Secundária de Seli, que atende alunos da 7^a a 12^a classes, a participação feminina em cargos de liderança estudantil pode fornecer uma visão sobre as dinâmicas de inclusão e a igualdade de oportunidades para as alunas. Este estudo analisa como o processo de inclusão é realizado, focando na representação das raparigas como chefes de turma, e investiga os factores que influenciam sua seleção e motivação para ocupar tais cargos.

A Escola e os Desafios da Inclusão das Raparigas

A educação inclusiva é uma abordagem que busca integrar todos os alunos em ambientes de aprendizagem que promovam a equidade. MENDONÇA (2018, p. 45) argumenta que a inclusão de género nas escolas enfrenta desafios relacionados a factores culturais e estruturais que limitam a participação das raparigas. Esses desafios incluem estereótipos de género e práticas educativas que podem desincentivar a participação activa das meninas em actividades escolares e cargos de liderança.

Os desafios estruturais também desempenham um papel crucial. Muitas vezes, as escolas enfrentam limitações de recursos e suporte inadequado para implementar práticas inclusivas que atendam às necessidades específicas das raparigas. SILVA (2020, p. 123) argumenta que, sem políticas educacionais eficazes e bem implementadas, as barreiras estruturais podem persistir, dificultando o acesso das raparigas às oportunidades educacionais iguais.

A literatura aponta que a inclusão de género nas escolas pode ser desafiada por factores culturais e estruturais que afectam a participação das raparigas (Mendonça, 2018). De acordo com Freire (1996), a educação deve ser um processo emancipatório que considera as desigualdades sociais e promove a equidade.

A teoria da justiça social, conforme discutido por Kant (2009, p. 67), oferece uma perspectiva valiosa para abordar esses desafios. Kant argumenta que uma abordagem justa deve considerar as desigualdades existentes e trabalhar activamente para reduzi-las. Aplicando esses princípios à educação, podemos desenvolver estratégias que não apenas reconheçam, mas também abordem proactivamente as desigualdades enfrentadas pelas raparigas, garantindo uma inclusão mais efectiva.

Na prática, isso significa que a Escola Secundária de Seli, como muitas outras instituições educacionais, deve enfrentar esses desafios de frente, implementando políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e incentivem a participação plena das raparigas em todos os aspectos da vida escolar, incluindo cargos de liderança. A inclusão das raparigas em posições de liderança, como chefes de turma, pode proporcionar uma visão mais clara sobre como as políticas e

práticas estão funcionando e onde ajustes podem ser necessários para garantir uma verdadeira equidade.

Metodologia

Este estudo utiliza uma abordagem qualitativa para analisar o processo de inclusão das raparigas na Escola Secundária de Seli. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com quatro raparigas que ocupam cargos de chefia de turma. A seleção das participantes foi intencional, visando entender as experiências e motivações dessas alunas. As entrevistas foram conduzidas na própria escola para garantir um ambiente familiar e obter dados mais relevantes. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo, com a identificação de temas e padrões relacionados às políticas e práticas de inclusão. A análise de conteúdo foi utilizada para categorizar os dados das entrevistas e dos documentos.

De referir que, para uma análise mais aprofundada, os dados foram categorizados e tabulados electronicamente. Para manter a confidencialidade, os nomes das alunas foram substituídos pela letra (A) maiúscula precedido com número (1, 2, 3 e 4). A1-significa aluna1; A2- significa aluna 2; A3-significa aluna 3; A4 -significa aluna 4.

Tabela 1 - Universo dos Alunos da Escola Secundária de Seli

H/M	Mulheres	Homens	Nºde Turmas	Mulheres Chefes de turma	
2.582 alunos	1.244	1.338	38 Turmas	Chefes	Adjuntas
				7	6

Fonte: Autores (2024)

Os dados da tabela acima indicam que, apesar da presença significativa de alunas na Escola Secundária de Seli, a participação feminina em cargos de liderança é limitada. A discrepância entre o número total de mulheres e a quantidade delas em cargos de chefia sugere que pode haver barreiras ou desafios específicos que precisam ser abordados. Para garantir uma representação mais equitativa e promover a igualdade de oportunidades, a escola deve considerar revisar e ajustar os critérios e processos de seleção para cargos de liderança, de modo a reflectir mais adequadamente a proporção de mulheres entre os alunos.

Pois, com 1.244 mulheres na escola, é surpreendente que apenas 7 delas sejam chefes de turma e 6 sejam adjuntas. Isso representa uma menor proporção de mulheres em cargos de liderança em comparação com o total de alunas, sugerindo uma sub-representação feminina em papéis de liderança estudantil.

Resultados e discussão

A discussão dos resultados foi feita baseando-se nos seguintes aspetos:

Processo de Seleção

Pretendia-se com esta subcategoria saber das alunas “Como é feito o processo de seleção de chefes de turma.” As respostas dadas por elas encontram-se a seguir:

A1: “(...) é feito por meio de uma votação entre os alunos. É uma votação secreta, e a pessoa com mais votos é escolhida como chefe de turma”.

A2: O diretor de turma faz uma lista com possíveis candidatos, geralmente aqueles que são bem comportados e têm boas notas”.

A3: *“Primeiro, o professor da turma apresenta alguns alunos que ele considera aptos para o cargo de chefe de turma. Esses candidatos são, em geral, aqueles que se destacam em termos acadêmicos e de comportamento. Após isso, fazemos uma votação entre todos os colegas. Aquele que receber mais votos se torna o chefe de turma”.*

A4: *“é feito por via de votação pelos alunos, o diretor de classe seleciona os possíveis candidatos e os alunos passam a votar”.*

A Tabela 2 ilustra as diferentes percepções das quatro alunas sobre o processo de seleção para cargos de chefia de turma na Escola Secundária de Seli. As respostas indicam que o consenso entre as alunas é que a seleção inclui a criação de uma lista de candidatos por parte dos professores ou diretores, seguida por uma votação entre os alunos. Este método está alinhado com a ideia de que a escolha dos líderes deve reflectir a opinião geral dos colegas, conforme sugerido por Mantoan (2005), que enfatiza a importância da participação democrática na seleção de líderes.

Nisto percebe-se que, a seleção para os cargos de chefe de turma ocorre por votação dos alunos, após indicação inicial do diretor de turma. Este processo visa identificar candidatos com boas habilidades académicas e comportamentais.

Motivações das Raparigas

Para entender as motivações para assumir o cargo de chefe de turma, perguntamos o seguinte, “O que levou as raparigas chefes de turma a ter interesse pelo cargo?” sobre essa questão as alunas deram os seguintes depoimentos:

A1: *“Eu não tive nenhum interesse, apenas fui selecionada a ser parte da lista dos concorrentes e fui votada porque sou inteligente”.*

A2: *“Fui selecionada porque sei ler e escrever e sou bem comportada na sala e não sou indisciplinada”.*

A3: *“Sei ler bem e escrever, tiro boas notas nas provas e os professores me acham um máximo”.*

A4: *“Fui selecionada pelos colegas porque eles admiram-me por ser uma pessoa inteligente e comportada na sala, respeito os colegas e sei ler bem e escrever”.*

Os depoimentos das alunas sobre o que as levou a assumir o cargo de chefe de turma revelam informações importantes sobre as motivações pessoais e os factores que influenciam sua eleição. Portanto, as motivações para assumir os cargos de chefia variam. Algumas raparigas foram selecionadas devido a suas habilidades académicas, como a leitura e a escrita, enquanto outras foram escolhidas por seus comportamentos respeitosos e habilidades sociais. As respostas indicam que o interesse nas funções de liderança não foi um factor predominante, mas a competência académica e o respeito pelos colegas desempenharam papéis importantes.

A teoria da liderança situacional Hersey e Blanchard (1982) sugere que a aceitação pelos pares e a percepção de competências são essenciais para o sucesso em papéis de liderança, e a admiração dos colegas pode indicar uma motivação mais positiva e engajada.

E a A1 ao afirmar, “Eu não tive nenhum interesse, apenas fui selecionada a ser parte da lista dos concorrentes e fui votada porque sou inteligente,” indica uma motivação menos proactiva, com a aluna sendo escolhida por suas qualidades académicas em vez de uma aspiração pessoal ao cargo. Segundo Vallerand *et al.* (2003), a motivação intrínseca para assumir um papel de liderança geralmente está associada a interesses e aspirações pessoais, e a ausência desses factores pode sugerir uma falta de envolvimento ou interesse no papel de liderança.

CrITÉrios de Seleção

A análise das respostas das alunas sobre os critérios de seleção para cargos de chefes de turma revela que os critérios estabelecidos pelo diretor de turma são focados principalmente em habilidades acadêmicas e comportamentais. Todas as alunas destacaram que, para ser considerado para um cargo de chefia, é necessário ter boa capacidade de leitura e escrita, ser inteligente e ter um comportamento adequado na sala de aula. Esses critérios, como a capacidade de leitura e escrita, inteligência e comportamento exemplar, são frequentemente associados à eficácia acadêmica e ao bom desempenho escolar, conforme discutido por Rosenthal e Jacobson (1968), que enfatizam a importância do reconhecimento de competências acadêmicas e comportamentais na escolha de líderes. No entanto, a aplicação desses critérios pode não ser suficiente para promover uma inclusão efectiva das raparigas, especialmente se eles não forem acompanhados por práticas que abordem as barreiras específicas enfrentadas pelas alunas no ambiente escolar.

A baixa representação feminina em cargos de liderança, observada na tabela de dados, indica uma discrepância significativa entre o número de alunas e as posições de liderança disponíveis para elas. Este descompasso sugere que os critérios atuais podem estar contribuindo para a falta de oportunidades de liderança para as meninas, o que é apoiado por pesquisas sobre desigualdade de género e práticas de inclusão em ambientes educacionais (Mendonsa, 2018).

A revisão dos critérios e a implementação de políticas de inclusão mais abrangentes são necessárias para garantir uma representação mais equitativa. Segundo a teoria de justiça social (Kant, 2009), a promoção de uma equidade real requer que as práticas escolares sejam ajustadas para considerar as necessidades e potencialidades de todos os alunos, não apenas aqueles que já atendem aos critérios académicos estabelecidos.

Em suma, os critérios actuais de seleção para chefes de turma, focados em habilidades académicas e comportamentais, podem estar limitando a inclusão efectiva das raparigas. A baixa representação feminina sugere a necessidade de uma revisão nas práticas de seleção para garantir uma oportunidade mais equitativa para todas as alunas.

Considerações Finais

O estudo revela que, apesar da existência de processos estabelecidos para a seleção de chefes de turma, a inclusão das raparigas na Escola Secundária de Seli ainda enfrenta limitações significativas. A baixa representação das alunas em cargos de liderança pode ser atribuída à falta de interesse inicial por parte delas e aos critérios de seleção restritivos aplicados.

Embora a competência académica e o comportamento sejam critérios relevantes, a aplicação desigual desses critérios entre meninos e meninas sugere uma possível desigualdade de oportunidades. Para promover uma inclusão efectiva e garantir uma representação mais equitativa, é essencial revisar e ajustar os processos de seleção.

Esses ajustes devem assegurar que todos os alunos, independentemente de género, sejam avaliados de maneira justa, levando em conta suas habilidades e qualidades individuais.

Além disso, o estudo evidencia a necessidade de políticas e práticas escolares que proporcionem uma avaliação mais equitativa e promovam oportunidades iguais para todos, com o objectivo de alcançar uma representação equilibrada nos cargos de liderança estudantil.

Referências

- BARBOSA, Márcia Silvana Silveira. **O papel da Escola: obstáculos e desafios para uma educação transformadora.** Dissertação do Mestrado-2004. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/6668/000488093.pdf>
- BRASIL, Ministério da Educação. **Directrizes Nacionais para a Educação Inclusiva.** Brasília, 2015.
- BRASIL. **Lei de Directrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido.** 30. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.
- GUERRA, Isabel Carvalho. **Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: sentidos e formas de uso.** Porto: Principia, 2006.
- HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982.
- KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes.** São Paulo: Editora 34, 2009.
- MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **Inclusão é o Privilégio de Conviver com as Diferenças.** In: Nova Escola, maio, 2005.
- MENDONÇA, Maria. **Educação e gênero: desafios e possibilidades.** São Paulo: Editora Educacional, 2018.
- SILVA, José. **Políticas de inclusão nas escolas: um estudo de caso.** Belo Horizonte: Editora Acadêmica, 2020.
- VALLIÈRES, Evelyne F. et al. **On the Role of Passion in Performance.** Journal of Personality and Social Psychology, v. 85, n. 4, p. 756-767, 2003.

Recebido para publicação em janeiro de 2026.

Aprovado para publicação em junho de 2026.