

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS AVANÇADOS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA CIDADÃ

SONIA MARIA MARTINS

**PERCEPÇÕES DO(A)S ALUNO(A)S COTISTAS SOBRE AS  
VIOLÊNCIAS E ABUSOS DENTRO DO CONTEXTO SOCIAL DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**

PORTO ALEGRE

2021

SONIA MARIA MARTINS

**PERCEPÇÕES DO(A)S ALUNO(A)S COTISTAS SOBRE AS  
VIOLÊNCIAS E ABUSOS DENTRO DO CONTEXTO SOCIAL DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Segurança Cidadã da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para o título de Mestre.

Professora Orientadora: Dra. Melissa de Mattos Pimenta

PORTO ALEGRE

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

REITOR

Carlos André Bulhões Mendes

VICE-REITORA

Patrícia Pranke

DIRETOR DO INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

Hélio Ricardo do Couto Alves

VICE- DIRETOR DO INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

Alex Niche Teixeira

DIRETORA DO INSTITUTO DE LETRAS

Carmem Luci da Costa Silva

VICE- DIRETOR DO INSTITUTO DE LETRAS

Marcia Montenegro Velho

CHEFE DA BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS E HUMANIDADES

Fabiana Hennies Brigidi

#### CIP - Catalogação na Publicação

Martins, Sonia Maria  
PERCEPÇÕES DO(A)S ALUNO(A)S COTISTAS SOBRE AS  
VIOLÊNCIAS E ABUSOS DENTRO DO CONTEXTO SOCIAL DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL / Sonia  
Maria Martins. -- 2021.  
127 f.  
Orientador: Melissa de Mattos Pimenta.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências  
Humanas, Programa de Pós-Graduação em Segurança  
Cidadã, Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. violência. 2. preconceito. 3. discriminação . 4.  
beneficiários PRAE. I. Pimenta, Melissa de Mattos,  
orient. II. Título.

## CIP - Catalogação na Publicação

Martins, Sonia Maria  
PERCEPÇÕES DO(A)S ALUNO(A)S COTISTAS SOBRE AS  
VIOLÊNCIAS E ABUSOS DENTRO DO CONTEXTO SOCIAL DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL / Sonia  
Maria Martins. -- 2021.  
127 f.  
Orientador: Melissa de Mattos Pimenta.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências  
Humanas, Programa de Pós-Graduação em Segurança  
Cidadã, Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. violência. 2. preconceito. 3. discriminação . 4.  
beneficiários PRAE. I. Pimenta, Melissa de Mattos,  
orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
 Instituto de Filosofia e Ciências Humanas  
 Programa de Pós-Graduação em Segurança Cidadã



## ATA /2020

Aos vinte e três dias de julho de 2021 (23/07/2021) às 14 h, por videoconferência, realizou-se a Defesa de Dissertação de **Sonia Maria Martins**, intitulada "Percepção dos alunos cotistas que são atendidos pelo programa de benefícios PRAE sobre as violências e abusos dentro do contexto social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Mecanismos institucionais de enfrentamento e gestão"

Estiveram presentes os seguintes membros da Banca Examinadora, presidida pela Profa. Dra. Melissa de Mattos Pimenta orientadora: Profa. Dra. Rochele Fellini Fachietto (UFRGS), Profa. Dra. Denise Fagundes Jardim (UFRGS), Profa. Dra. Luciana Garcia de Mello (UFRGS).

Após exposição do trabalho pela aluna, houve a manifestação dos componentes da Banca, cujas avaliações individuais foram as seguintes: Dra. Rochele Fellini Fachietto aprovada ;Dra. Denise Fagundes Jardim aprovada; Dra. Luciana Garcia aprovada.

Após avaliação final, o trabalho foi considerado aprovado.

Observações: Adequar o texto final conforme orientações da banca, para depósito na biblioteca.

Porto Alegre, 23 de julho de 2021.

*Melissa M. Pimenta*

Profa. Dra. Melissa de Mattos Pimenta  
 (Orientadora – UFRGS)

*MP* (por vídeo conferência)

Profa. Dra. Rochele Fellini Fachietto  
 (UFRGS)

*MP* (por vídeo conferência)

Profa. Dra. Denise Fagundes Jardim  
 (UFRGS)

*MP* (por vídeo conferência)

Profa. Dra. Luciana Garcia  
 (UFRGS)

## AGRADECIMENTOS

*“O melhor agradecimento não passa pelas palavras, mas sim pelas ações”.* (Autor desconhecido)

Difícil a tarefa de agradecer um a um nomeando a todos que se tornaram importantes, sem acabar deixando de fora alguém que, porventura, tenha feito parte destes três anos de caminhada, pautados por uma experiência ímpar quanto uma pandemia como a COVID 19, que de alguma maneira perpassou todas as áreas de nossas vidas, afetando o andamento de nossos planos e interferindo nessa jornada.

Agradeço aqueles que estiveram mais próximos a mim, como minha família que acompanhou mais de perto esta tarefa, mas também as pessoas que fazem parte do meu círculo de convivência que tiveram um papel importante mesmo sendo-lhe imposta a distância.

Sou muito grata a meus companheiros de vida que estão comigo em todos os momentos desta viagem: Tica, Nathan, Sean e Ethan.

A Dra. Heloisa Helena Chaves Carvalho colega e amiga que sempre me socorre e auxilia na organização, orientação e materialização das minhas ideias.

Aos colegas e alunos que participaram desta pesquisa tornando possível este estudo e finalmente, aos professores e a orientação de mestrado por me ajudar a traçar o caminho para a construção deste trabalho.

“Tudo que você precisa fazer é mover as pessoas só um pouquinho para mudanças acontecerem. Não precisa ser algo enorme”.

Viola Davis

“Se você quer transformar o mundo, experimente primeiro promover o seu aperfeiçoamento pessoal e realizar inovações no seu próprio interior. Estas atitudes se refletirão em mudanças positivas no seu ambiente familiar. Deste ponto em diante, as mudanças se expandirão em proporções cada vez maiores. Tudo o que fazemos produz efeito, causa algum impacto”.

Dalai Lama

## RESUMO

Esse estudo teve como motivador identificar as formas de violência difusas vivenciadas por estudantes cotistas beneficiários da Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), praticadas através de discriminação e preconceito, avaliar em que medida os estudantes cotistas se reconhecem como vítimas e verificar a existência de mecanismos institucionais para enfrentamento e gestão dessas formas de violência. Foram analisados os dados de 295 estudantes que responderam espontaneamente a pesquisa, matriculados entre os 71 cursos oferecidos pela UFRGS e entrevistados gestores, servidores técnicos e docentes. A pesquisa revelou que os cotistas sofrem discriminação e preconceitos de várias ordens, sobretudo pelo fato de serem oriundos da escola pública. Quem mais os discrimina são principalmente seus colegas, seguido pelos professores. Esses eventos afetaram sua saúde mental e emocional e a vontade de permanecer no curso. A estratégia destes estudantes é, em geral, ignorar o que acontece e não tomar nenhuma atitude, apoiando-se em seus familiares, pois veem a instituição como representante dos ofensores. Isto é confirmado pelas entrevistas com gestores, na medida em que a universidade não tem uma padronização para lidar com essas situações quando acionada, o que contribui para esse entendimento por parte dos alunos. Concluimos, assim, que a UFRGS tem que tomar para si a tarefa de mudar a cultura institucional e de seus membros, o que só pode ser feito com mudanças de paradigmas, de compreensão e de comportamentos, por meio de discussões, debates, rodas de conversa e capacitações em todas as esferas. Este processo deve ser feito de forma integrada, correlata, em seu currículo, com conteúdo multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar, padronizando os mecanismos institucionais para coibir tais violências. Para isso, recomendamos criar, dentro de setores já existentes para tal - como o Núcleo de Assuntos Disciplinares (NAD), ligado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) uma Comissão de Apuração de situações de intolerância e discriminação, independente, autônoma e com integrantes dos vários segmentos da Universidade, exclusivamente para a apuração de irregularidades cometidas por servidores públicos (docentes e técnicos) e por discentes e indicação das devidas penalidades.

Palavras-chave: violência, preconceito, discriminação, beneficiários PRAE.

---

## ABSTRACT

This study aimed to identify the diffuse forms of violence experienced by quota students benefiting from PRAE at UFRGS, practiced through discrimination and prejudice, to assess the extent to which they recognize themselves as victims and to verify the existence of institutional mechanisms to confront and manage these forms of violence. . The data of 298 students who spontaneously responded to the research, enrolled among the 71 courses offered by UFRGS and interviewed managers, technical staff and teachers were analyzed. The research revealed that quota students suffer discrimination and prejudice of various kinds, mainly because they are quota students for having attended a public school, pointing out that those who most discriminate against them are mainly their colleagues, followed by teachers, these events affected their mental and emotional health and willingness to stay on course. The strategy of these students was to ignore what happened without taking any action and to rely on their relatives for seeing the institution as a representative of the offender, which is confirmed by the interviews as they claim that the university does not have a standard for dealing with these situations. When triggered, which contributes to this understanding of students. UFRGS has to take on the task of changing the institutional culture and its members and can only be done with changes in paradigms, understanding and behaviors with changes in paradigms, in discussions, debates, conversation circles, training in all the spheres in an integrated, correlated manner, in their curriculum with multidisciplinary, interdisciplinary and transdisciplinary contents, and standardize the institutional mechanisms to curb such violence by creating within existing sectors for such as the NAD- Nucleus of Discipline Subjects (linked to PROGESP) a Commission for the investigation of situations of intolerance and discrimination, independent, autonomous and with members of the various segments of the University, exclusively for the investigation of irregularities committed by public servants (teachers and technicians) and students and the indication of the appropriate penalties.

Keywords: violence, prejudice, discrimination, PRAE beneficiaries.

**LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS**

Gráfico 1	Forma de ingresso na UFRGS	32
Gráfico 2	Relação dos estudantes participantes com seus professores percentual (%) de respostas	40
Gráfico 3	Relação do(a)s participantes com o(a)s colegas, em percentual (%) de respostas.	49
Gráfico 4	Relação do(a)s participantes com o(a)s técnicos administrativo(a): percentual (%) de respostas	54
Gráfico 5	Percepção do(a) participante sobre se foi vítima de preconceito discriminação em frequência relativa (%)	59
Gráfico 6	Tipo de preconceito que o(a)s participantes se reconhecem vítima: percentual (%) de respostas	60
Gráfico 7	Distribuição das respostas segundo quem tem mais preconceito	69
Gráfico 8	Desdobramentos dos preconceitos e discriminações sofridos, frequência de respostas (n)	70
Figura 1	Fluxogramas para o atendimento em casos de agressão física, sexual ou psicológica	86
Figura 2	Fluxograma para o registro de boletim de ocorrência	87

## LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1	Total de alunos beneficiários PRAE segundo a forma de ingresso	24
Tabela 2	Número de beneficiários PRAE/UFRGS, por forma de ingresso 2020/1	25
Tabela 3	Número de participantes cotistas por área de conhecimento	31
Tabela 4 -	Número de participantes cotistas segundo o gênero, por área de conhecimento	32
Tabela 5	Grau de escolaridade dos pais	33
Tabela 6	Avaliação do(a)s participantes quanto ao acolhimento quando ingressarem na UFRGS em percentual (%) de respostas.	35
Tabela 7	Frequência da ocorrência de problemas na relação com o(a)s professore(a)s em percentual (%) de respostas.	41
Tabela 8	Frequência com que ocorreram episódios de preconceito e discriminação na relação professor/aluno em percentual (%) de respostas	44
Tabela 9	Percepção do(a)s estudantes quanto à relação com o(a)s colegas em percentuais (%)	51
Tabela 10	Frequência com que ocorrem problemas nas relações com o(a)s colegas, em percentuais (%) de respostas	52
Tabela 11	Frequência com que o(a)s estudantes foram alvo de discriminação pelo(a)s colegas (%)	53
Tabela 12	Percepção do(a)s estudantes sobre o atendimento do(a)s servidores técnico(a)s em percentual (%) de respostas	55
Tabela 13	Frequência com que ocorreram problemas na relação com o(a)s servidore(a)s técnico(a)s	55
Tabela 14	Comparação das frequências de respostas (n) quanto aos problemas nas relações entre o(a)s participantes e professore(a)s, colegas e servidore(a)s técnico(a)s que ocorrem sempre, quase sempre e às vezes	58
Tabela 15	Frequência com que o(a)s estudantes foram alvo de discriminação pelo(a)s servidore(a)s técnico(a)s (%)	59
Tabela 16	Comparação das frequências de respostas (n) quanto aos episódios de discriminação que ocorreram pelo menos uma vez nas relações com o(a)s participantes e professore(a)s, colegas e servidore(a)s técnico(a)s	59
Tabela 17	Distribuição das respostas quanto ao tipo de preconceito por área de curso	63
Tabela 18	Proporção de respostas para cada tipo de preconceito, por área de curso	63

### **Lista de Abreviaturas e Siglas**

CAF	Coordenadoria de Acompanhamento do Programa de Ações Afirmativas
CASPP	Coordenação de Acompanhamento Social Pedagógico e Psicológico
CEU	Casa do Estudante Universitário
CONSUN	Conselho Universitário
COMGRAD	Comissão de Graduação
DCE	Diretório Central de Estudantes
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
INAF	Indicador de Analfabetismo Funcional
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
Mconf	Plataforma de vídeo conferencia usada na UFRGS
MEC	Ministério de Educação e Cultura
NAD	Núcleo de Assuntos Disciplinares
NAU	Núcleos de Avaliação de Unidade
PNAES	Plano Nacional de Assistência ao Estudantil
PPI	Pretos, Pardos e Índios
PRAE	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantil
RAAI	Relatório de Auto Avaliação Institucional
REUNI	Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RU	Restaurantes Universitários
s.m.	salários mínimos
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>VIOLÊNCIA, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO .....</b>	<b>18</b>
<b>3</b>	<b>SOBRE A UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS).....</b>	<b>22</b>
<b>4</b>	<b>ABUSOS, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO NA UFRGS....</b>	<b>26</b>
<b>5</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>27</b>
5.1	Objetivo geral.....	27
5.2	Objetivos específicos.....	27
<b>6</b>	<b>METODOLOGIA DE PESQUISA.....</b>	<b>28</b>
<b>7</b>	<b>PERFIL DOS PARTICIPANTES.....</b>	<b>30</b>
<b>8</b>	<b>DA RELAÇÃO DOS PARTICIPANTES COTISTAS COM A UFRGS.....</b>	<b>34</b>
8.1	Acolhimento e ingresso na instituição.....	34
8.2	Satisfação com o curso.....	37
<b>9</b>	<b>RELAÇÃO DOS PARTICIPANTES COTISTAS COM DOCEN, COLEGAS E TÉCNICOS.....</b>	<b>40</b>
<b>10</b>	<b>PERCEPÇÃO SOBRE A DISCRIMINAÇÃO E O PRECONCEITO.....</b>	<b>60</b>
<b>11</b>	<b>PERPETRADORES OU AGRESSORES?.....</b>	<b>68</b>
<b>12</b>	<b>DOS DESDOBRAMENTOS E AÇÕES EMPREENDIDAS.....</b>	<b>69</b>
<b>13</b>	<b>PROVIDÊNCIAS TOMADAS.....</b>	<b>72</b>
<b>14</b>	<b>A QUEM RECORRER AO PERCEBER-SE VÍTIMA DE PRECONCEITO E/OU DISCRIMINAÇÃO.....</b>	<b>76</b>
<b>15</b>	<b>GESTÃO E MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AOS ABUSOS, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO.....</b>	<b>77</b>
<b>16</b>	<b>MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AOS ABUSOS, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO.....</b>	<b>83</b>
<b>17</b>	<b>SÍNTESE DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....</b>	<b>89</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>97</b>
	<b>APÊNDICES.....</b>	<b>104</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>125</b>

## 1 INTRODUÇÃO

---

Quando pensamos em violência nos vem imediatamente a ideia de crime com morte, imagens de abusos contra pessoas, contra vida, contra crianças, feminicídio, furto, roubo, latrocínio, sequestro, crimes contra o patrimônio com lesões corporais, crime organizado, drogas, terrorismo, enfim cenas cercadas de sangue e terror. E é assim que a violência tem tomado o imaginário comum e tem sido geralmente veiculada na mídia.

Segundo Jessé de Souza,

---

Por que chamar de “violência” apenas aquilo que a TV, os jornais e revistas, na sua busca frenética de manipular o medo público de modo sensacionalista como meio de angariar clientes e lucro, chamam de violência? Por que apenas a “violência espetacular” das perseguições, tiros e balas perdidas concentra a atenção e o foco de todos? Esse amesquinamento do olhar seletivo é o próprio fundamento da manutenção de uma ordem excludente e perversa que só pode se manter enquanto tal, de modo legítimo, se conseguir, precisamente, “eufemizar”, mitigar, diminuir os conflitos sociais de forma a torná-los circunscritos e parciais. Apenas essa “miopia” do olhar seletivo é que permite consolidar um debate público que recorrentemente transforma questões sociais em questões de polícia. (SOUZA, 2009, p. 97)

---

Para Paulo Freire, qualquer situação em que alguns homens impedem os outros de se engajarem no processo de investigação é de violência; (...) “alienar os seres humanos de suas próprias decisões é transformá-los em objetos” (FREIRE, 1980, p.117).

Existem formas de violência contemporâneas que emergem de processos sociais complexos e seus desdobramentos podem se caracterizar por outras formas que modernamente são percebidas como violências e que, entretanto, não têm tipo correspondente que lhes criminalize na Lei Penal.

São violências que se apresentam através do preconceito, do estereótipo, da discriminação e do estigma e ocorrem através de atos, palavras e gestos em manifestações de desprezo ao outro ferindo sua dignidade, seus direitos e podendo chegar a ameaçar sua vida, externadas verbalmente ou em ações e de maneira simbólica.

Embora as formas físicas de violência sejam as que chamem mais a atenção pela sua dramaticidade, às formas de violência simbólica se revelam tão ou mais perversas, pois atingem o ser humano no seu próprio ser, nas várias formas de exclusão social que se perpetuam historicamente, afetando milhões de pessoas e ferindo seus direitos humanos fundamentais reconhecidos e garantidos por lei.

A comunidade universitária da UFRGS tem vivenciado experiências de discriminação relacionadas a desigualdades sociais (econômica, de gênero, raça, entre outras). Trata-se de formas de violência que nem sempre foram visibilizadas e são pouco identificadas e apenas mais recentemente têm se apresentado de uma forma muito clara dentro da universidade, especialmente a partir do ingresso de uma nova demanda social, econômica e cultural, com a política de reserva de vagas.

A Lei federal 12.711, Art. 4º parágrafo único, instituiu nas universidades federais uma reserva de parte de suas vagas no vestibular, o que constituiu a política de cotas nas instituições federais de nível superior. A política foi implementada de forma gradual até chegar a 50% das vagas em 2016. Deste percentual de vagas destinadas para as cotas, uma parte é reservada para estudantes de escolas públicas com renda familiar bruta igual ou inferior a um salário-mínimo e meio *per capita*. Uma segunda parte é reservada a estudantes oriundos do ensino público, mas que recebem acima deste valor. Existe outra reservada a estudantes, esta racial, destinada a autodeclarados pretos, pardos e indígenas e outra para as pessoas com deficiência.

Apesar de a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) garantir através de regimento e estatuto específicos não só o acesso, mas a proteção da comunidade acadêmica como um todo, a partir do momento da institucionalização das cotas verificou-se a dificuldade de fazer cumprir estas disposições legais, trazendo à tona incidentes de discriminação e preconceito, envolvendo agressões verbais e físicas, relatados por estudantes e gestores. Estes fatos nos levam a pressupor que falta discussão e debate em relação aos temas discriminação e preconceito, na UFRGS, colocando em questão os mecanismos institucionais de enfrentamento e gestão.

---

Conforme rege o Estatuto da Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRGS, aprovado pelo Conselho Universitário (CONSUN) em 23 de setembro de 1994 (Decisão nº 148/94) Art. 2º:

A UFRGS é expressão da sociedade democrática e pluricultural, inspirada nos ideais de liberdade, de respeito pela diferença, e de solidariedade, constituindo-se em instância necessária de consciência crítica, na qual a coletividade possa repensar suas formas de vida e suas organizações sociais, econômicas e políticas.

Ainda o Art.3º complementa: “A Universidade, regida pela legislação federal, por este Estatuto e pelo Regimento Geral, guiar-se-á pelos seguintes princípios constitucionais: VIII-

respeito à dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais” e no artigo seguinte: Art. 4º - “É vedado a Universidade tomar posição sobre questões partidárias, bem como adotar medidas baseadas em preconceitos de qualquer natureza”.

Apesar disso, a UFRGS foi palco de eventos de discriminação e intolerância, o que levou o reitor à época, Carlos Alexandre Neto, a concluir sua fala, em uma tarde de quarta-feira, dia 25 de maio de 2016, com os dizeres: “Não há espaço para qualquer tipo de discriminação na Universidade.” Na ocasião, foi instituído o Comitê Contra a Intolerância e a Discriminação – UFRGS. O reitor fazia referência a recentes eventos de intolerância que haviam ocorrido na UFRGS como a agressão do estudante indígena Kaigangue na madrugada do dia 19 de março de 2016, por alguns alunos de engenharia da universidade que, segundo ele, “acenderam a luz amarela”.

Em resposta, a Universidade criou, a partir da sugestão de um grupo de trabalho que reuniu pesquisadores envolvidos com o tema dos direitos humanos, além de representantes da Administração Central, o Comitê Contra a Intolerância e a Discriminação – UFRGS, conforme consta no Relatório de Auto Avaliação Institucional (RAAI) da UFRGS 2017. O objetivo de tal Comitê é o de disseminar a cultura da paz na Universidade, por meio de ações de promoção dos direitos humanos e de enfrentamento à discriminação por gênero, raça, etnia ou orientação sexual na UFRGS, como também acompanhar as denúncias de ocorrências de discriminação e violência na Universidade reportada por meio da Ouvidoria da Universidade.

No intuito de pesquisar dados coletados pelo referido Comitê verificou-se que não há informações suficientes para um diagnóstico da situação<sup>1</sup>.

Na UFRGS, trabalhando na Pró- reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) com acompanhamento pedagógico de estudantes cotistas, beneficiários do programa de ações afirmativas através do Plano Nacional de Assistência ao Estudantil (PNAES), que apoia a permanência de estudantes de baixa renda matriculados em cursos presenciais das instituições federais de ensino superior, verifica-se que, muitas vezes, abusos e agressões praticados entre estudantes, mesmo sutis, podem se tornar ameaça à identidade pessoal do estudante universitário levando ao estresse, à ansiedade, à vigilância e atenção constantes, à diminuição da autoestima e da capacidade de memória de estudo, prejuízos no rendimento acadêmico, e

---

<sup>1</sup> <http://www.ufrgs.br/sai/RAAI2017UFRGS.pdf>.

até mesmo à evasão da universidade entre outras implicações na saúde e no seu desenvolvimento no curso.

---

A PRAE, que nasce como uma Secretaria de Assuntos Estudantis, ligada a antiga e agora extinta Pró-reitoria de Recursos Humanos e Serviço a Comunidade Universitária-PRORHESC, em 2012 ganha o status de Pró-reitoria, composta por Departamentos, Divisões e Setores que, conjuntamente, mantêm o compromisso de consolidação da Política de Ações Afirmativas na UFRGS, tais como Departamento da Central de Alunos TUAURGS, Departamento de Infraestrutura- DIE, Divisão de Benefícios- DBA, Divisão de Alimentação- DAL, Divisão de Esportes- DIVESP, Divisão de Ingresso- DIG, Divisão de Moradia Estudantil- DME, Coordenação de Registros- GREG, Núcleo de Inclusão e Acessibilidade- INCLUIR.

A PRAE tem como competências desenvolver programas e projetos voltados a integrar a comunidade estudantil à vida universitária, contribuindo, através de suas ações, para maior bem-estar dos estudantes e pela melhoria de seu desempenho acadêmico, com especial atenção aos de situação financeira insuficiente, atendendo o público de estudantes de baixa renda matriculados em cursos presenciais das instituições federais de ensino superior, através da execução do “Programa de Benefícios” que engloba os projetos elaborados e executados pela Coordenação de Acompanhamento Social, Pedagógico e Psicológico- CASPP, e outras divisões da PRAE.

O Programa de Benefícios visa atender parte das necessidades materiais dos estudantes de renda inferior, indígenas, quilombolas, estudantes estrangeiros via convênio<sup>2</sup> e atualmente, refugiados, enquanto em curso na UFRGS através de auxílios transporte, alimentação, material escolar, moradia e auxílio creche.

Tais benefícios são acessados pelos estudantes através de avaliação socioeconômica necessária para identificar se o aluno que os solicita tem o perfil condizente com o definido no

---

<sup>2</sup> O Programa de Estudantes-Convênio de Graduação (PEC-G) oferece oportunidades de formação superior a cidadãos de países em desenvolvimento com os quais o Brasil mantém acordos educacionais e culturais. Desenvolvido pelos ministérios das Relações Exteriores e da Educação, em parceria com universidades públicas - federais e estaduais - e particulares, o PEC-G seleciona estrangeiros, entre 18 e preferencialmente até 23 anos, com ensino médio completo, para realizar estudos de graduação no país. O aluno estrangeiro selecionado cursa gratuitamente a graduação. Em contrapartida, deve atender a alguns critérios; entre eles, provar que é capaz de custear suas despesas no Brasil, ter certificado de conclusão do ensino médio ou curso equivalente e proficiência em língua portuguesa. São selecionadas preferencialmente pessoas inseridas em programas de desenvolvimento socioeconômico, acordados entre o Brasil e seus países de origem. Os acordos determinam a adoção pelo aluno do compromisso de regressar ao seu país e contribuir com a área na qual se graduou. (UFRGS, 2017).

Art.5º do Decreto nº 7.234/2010, que dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES, que são aqueles estudantes prioritariamente oriundos da rede pública de educação básica ou com renda familiar *per capita* de até um salário mínimo e meio, sem prejuízo de demais requisitos fixados pelas instituições federais de ensino superior. Após aprovada a avaliação o estudante faz a renovação semestralmente pelo portal do aluno até dez semestres, após este prazo deve renovar a solicitação via avaliação socioeconômica.

Pesquisar este fenômeno percebido na PRAE pela ótica do aluno cotista identificá-lo e analisá-lo, possibilita obter subsídios para orientar a elaboração de projetos com a finalidade de contribuir com a criação de mecanismos de conscientização, discussão, de acolhimento, grupos de atendimento e atividades, a partir desta temática.

Este estudo busca identificar violências difusas que ocorrem de forma simbólica por atos, palavras e gestos em manifestações de desprezo dentro da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Pesquisar, analisar e entender como esses fatos ocorrem dentro da Universidade e quais mecanismos a instituição lança mão para tratá-los, pode nos fornecer subsídios para contribuir com a criação de programas para conscientização e combate dessas violências.

---

## **2 VIOLÊNCIA, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO**

Segundo Minayo, qualquer reflexão teórico-metodológica sobre a violência pressupõe o reconhecimento da complexidade, polissemia e controvérsia do objeto. Isso gera muitas teorias, todas parciais. Considerando o que acontece na prática, dizemos que a violência consiste em ações humanas de indivíduos, grupos, classes, ou nações que ocasionam a morte de outros seres humanos ou que afetam sua integridade física, moral, mental ou espiritual. Na verdade, só se pode falar de violências, pois se trata de uma realidade plural, diferenciada, cujas especificidades necessitam ser conhecidas. (MINAYO, 1998, p. 514).

---

Schraiber (2006, p. 113), no plano internacional e nacional, relata que a violência é reconhecida como questão social e de saúde pública, sendo considerada mundialmente violação de direitos, embora com expressões variadas em diferentes contextos. Debate-se,

contemporaneamente, a expansão de domínios da violência, de modo paradoxal com a expansão dos direitos humanos e sociais.

A antropóloga Alba Zaluar (2003, p.1) argumenta que a violência no Brasil mobilizou cientistas sociais, pedagogos, filósofos, economistas e juristas adquirindo grande importância nos últimos dez anos. A autora faz distinção entre as variadas fontes teóricas preocupadas em marcar a diferença entre violência e poder e que tomam a violência como um instrumento e não um fim, porém incorporam a palavra violência em sua definição caracterizando-a como o não reconhecimento do outro, a anulação ou cisão do outro, citando com base em autores como Adorno (1993; 1995), Oliveira, (1995), Paixão, (1991); Hanna Arendt (1998), Tavares dos Santos *et al.*, (1998), Zaluar, (1994), para justificar o relatado acima.

Outros autores, entretanto, definem a violência a partir da negação da dignidade humana (Brant, 1989; Caldeira, 1991; Kovarick e Ant 1981), porém Zaluar (1994) ainda caracteriza a violência como a ausência de compaixão, e cita outros autores que entendem a violência como a palavra emparedada ou com excesso de poder (TAVARES DOS SANTOS *et al.*, 1998).

Zaluar (1999, p.4) afirma que a dificuldade em definir o que é violência e de que violência se fala é o fato de ser um termo polifônico, ou seja, são diversas vozes que compõem o seu contexto desde a sua própria etimologia. Violência vem do latim *violentia*, que remete a *vis* (força, vigor, emprego de força física ou os recursos do corpo em exercer a sua força vital). Esta força torna-se violência quando ultrapassa um limite ou perturba acordos tácitos e regras que ordenam relações, adquirindo carga negativa ou maléfica. Esta percepção do limite e da perturbação (e do sofrimento que provoca) que vai caracterizar um ato como violento, no entanto, varia cultural e historicamente. O que dá sentido e foco para a ação violenta são as sensibilidades mais ou menos aguçadas quanto ao excesso no uso da força corporal ou de um instrumento de força, e o conhecimento maior ou menor dos seus efeitos maléficos, seja em termos do sofrimento pessoal ou dos prejuízos à coletividade.

O Mapa da Violência (WASELFISZ, 2016), o Anuário Estatístico do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2018) e o Atlas da Violência no Brasil (IPEA; FBSP, 2018), são os relatórios mais utilizados atualmente para medir violência, considerando os dados sobre homicídios, mortes violentas, acidentes de trânsito, suicídios, estupro e violência policial como indicadores maiores de violência e conflitos.

---

Nos temas e conteúdos veiculados na mídia diariamente é comum a associação da violência ao crime, especialmente no furto, no roubo, no latrocínio, no sequestro, no assalto a banco e, no homicídio. Porém, é preciso ampliar esse sentido com a finalidade de abranger as múltiplas modalidades de violência que estão difusas na cotidianidade e que quase nunca são percebidas desta forma, sobretudo pelo senso comum, pois não são tipificadas como crime.

Atualmente alguns conflitos sociais também podem culminar em fenômenos da violência difusa - processo social em que, como afirma o autor Tavares dos Santos, a interação social passou a ser marcada por estilos violentos de sociabilidade, invertendo as expectativas do processo civilizatório. (SANTOS, 2004, p.3).

O termo difuso permite qualificar o fenômeno da violência na contemporaneidade, pois considera o incontrolável e imponderável por sua amplitude e capacidade de irradiação por distintos espaços da vida social. Está relacionado com o fato de que todos podem ser vítimas de práticas classificadas como violentas independentemente de sexo, idade ou classe social, em situações sociais diversificadas. O senso comum é perspicaz e irônico, quando propala esse lado “democrático” da violência. (SANTOS, 2013, p. 224).

Para Adorno (2002, p. 88), quatro são as tendências que podem ser apreendidas sob a ótica da conflitualidade contemporânea: a) o crescimento da violência urbana, especialmente os crimes contra o patrimônio (furtos, roubos e extorsões mediante sequestro) e contra a pessoa (em particular os homicídios dolosos e feminicídios); b) os crimes e violências associados à criminalidade organizada, geralmente em torno do tráfico de drogas; c) as violações aos direitos humanos, incluindo os linchamentos, as execuções sumárias e a violência policial, que comprometem a consolidação da democracia; e d) os conflitos nascidos nas relações interpessoais e intersubjetivas, que muitas vezes levam à violência letal.

---

Esta prática de julgar, a partir de padrões culturais próprios, como “certo” ou “errado”, “feio” ou “bonito”, “normal” ou “anormal”, os comportamentos e as formas de ver o mundo dos outros povos, desqualificando suas práticas e até negando sua humanidade é conhecida como etnocentrismo. O etnocentrismo se relaciona com os conceitos de estereótipo, discriminação, preconceito e estigmas (CARRARA et al., 2010).

Os autores ainda mencionam que questões de gênero, religião, raça/etnia ou orientação sexual e sua combinação direcionam práticas preconceituosas e discriminatórias da sociedade contemporânea. Se o estereótipo e o preconceito estão no campo das ideias, a discriminação

está no campo da ação, ou seja, é uma atitude. É a atitude de discriminar, de negar oportunidades, de negar acesso, de negar humanidade. Nessa perspectiva, a omissão e a invisibilidade também são consideradas atitudes, pois também se constituem em discriminação.

As experiências discriminatórias são fenômenos complexos e difíceis de serem avaliados, mas que estão muito presentes no cotidiano dos indivíduos, ocorrendo na interação com colegas, no ambiente familiar – especialmente no convívio com os pais, na relação com professores, em ocasiões festivas e, também, no contato com a polícia ou com profissionais de segurança. Práticas discriminatórias podem estar baseadas em características como a raça/etnia, mas também o sexo, a idade, a aparência física, a classe social e outras características socialmente atribuídas ou adquiridas. Estes múltiplos tipos de discriminação podem, também, estar associados e ser experimentados simultaneamente por suas vítimas. (BAUGARTEN, 2017, p.6).

Para Bastos (2012, p.14) a discriminação é um comportamento enviesado, que inclui ações que trazem prejuízo ou desvantagem para outro grupo, como também aquelas que favorecem injustamente o grupo do próprio perpetrador (aquele que comete a discriminação). É um processo pelo qual um membro ou membros de um grupo socialmente definido é, ou são tratados de forma diferente (especialmente de modo injusto).

Segundo o mesmo autor, o preconceito envolve sentimentos e uma predisposição a se comportar positivamente ou negativamente em relação a algum grupo socialmente definido, podendo criar ou manter relações hierárquicas entre categorias sociais. O preconceito está pautado por noções de normas, atuações e regras sociais que abarcariam avaliações e conclusões inevitáveis frente à aparência ou comportamento de alguém, enquanto a discriminação indica uma relação de progressão e de causa e efeito do preconceito para a discriminação.

O estereótipo, que embora possa ser identificado quase sempre vem agregado aos relatos de preconceito na pesquisa, representa um conjunto de qualidades percebidas que reflete a essência de um grupo. São associações e crenças sobre as características e atributos de um determinado grupo e de seus membros que moldam a forma como as pessoas pensam e respondem ao grupo e, por isso, são transmitidos através da socialização, dos meios de comunicação, da linguagem e do discurso. São exemplos de expressões que reforçam o estereótipo, como loiras serem “burras”, alunas de engenharia “feias”, “tudo farinha do mesmo saco”; “tal pai, tal filho”; “só podia ser mulher”; “nordestino é preguiçoso”; “serviço

de negro”; “mulheres não saberem dirigir”, e uma série de outras expressões e ditados populares específicos de cada região do país. (CARRARA, et al., 2010).

Outro fenômeno que aparece no contexto da violência, embora não fique tão claro porque quase sempre agregado ao preconceito, é o estigma. O estigma é entendido como um atributo que desqualifica um indivíduo e que está associado a avaliações e estereótipos negativos. O estigma é percebido quando certo grupo é rotulado, levando à sua exclusão, e à discriminação numa relação de poder que permite o desdobramento desses processos (GOFFMAN, 1963, p.7).

Goffman (1963, p.7) menciona três tipos de estigma nitidamente diferentes; o primeiro, as abominações do corpo - as várias deformidades físicas. O segundo, as culpas de caráter individual, percebidas como vontade fraca, paixões tirânicas ou não naturais, crenças falsas e rígidas, desonestidade, sendo essas inferidas a partir de relatos conhecidos de, por exemplo, distúrbio mental, prisão, dependência química, alcoolismo, homo afetividade, desemprego, tentativas de suicídio e comportamento político radical; e o terceiro, os estigmas tribais de raça, nação e religião, cujos atributos podem ser transmitidos através de linhagem e contaminar por igual todos os membros de uma família.

Em todos esses exemplos encontram-se as mesmas características sociológicas: um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social cotidiana possui um traço que pode se impor à atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus.

### **3 SOBRE A UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)**

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRGS inicia sua história com a fundação da escola de Farmácia e Química em 1895, seguida pela escola de Engenharia, inaugurando a educação superior no estado do Rio Grande do Sul. Seguiu-se a faculdade de Medicina e Direito, mas a criação da Universidade de Porto Alegre só se deu em 28 de novembro de 1934, integrando as Escolas de Engenharia, com os Institutos de Astronomia, Eletrotécnica e Química Industrial; Faculdade de Medicina com as Escolas de Odontologia e Farmácia; Faculdade de Direito, com sua Escola de Comércio; Faculdade de Agronomia e Veterinária; Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e pelo Instituto de Belas Artes.

Em 1947, a Universidade de Porto Alegre passa a ser denominada Universidade do Rio Grande do Sul (URGS), incorporando as Faculdades de Direito e Odontologia de Pelotas e Farmácia de Santa Maria que, posteriormente, foram novamente desmembradas. Em dezembro de 1950 a URGS foi federalizada e, desde então, passou a ocupar posição de destaque no cenário nacional como um dos maiores orçamentos do Estado do Rio Grande do Sul e como a primeira em publicações e a segunda em produção científica, entre as federais, considerando o número de docentes<sup>3</sup>. Em 2014, ao completar 80 anos, a Universidade dá início às atividades no Campus Litoral Norte. Atualmente, a UFRGS conta com um corpo docente de 2.804 servidores, 2.655 técnicos administrativos, 31.675 estudantes em cursos de graduação presenciais, 433 em cursos à distância e 19.708 alunos em cursos de pós-graduação (doutorado, mestrado acadêmico e profissional, especialização e alunos especiais). Ainda na Educação básica são 409 no ensino regular, 312 no EJA e 57 no Técnico em Hidrologia<sup>4</sup>.

Por meio da Política de Ações Afirmativas, a UFRGS tem buscado ampliar o acesso dos segmentos populacionais com maiores dificuldades econômicas ou que foram historicamente discriminados. Em 29 de junho de 2007, através da Decisão nº 134/2007, o Conselho Universitário aprovou o Programa de Ações Afirmativas que prevê a reserva de 30% das vagas em todos os cursos de graduação e nos cursos técnicos para alunos autodeclarados negros e egressos de escolas públicas e a criação de vagas para indígenas.

De 2013 a 2017, um segundo ciclo inicia na UFRGS para atender a Lei 12.711/2012 (lei de Cotas) que determinou que todas as Instituições de Ensino Superior Vinculadas ao Ministério da Educação e as Instituições de Ensino Técnico de nível médio a partir de 2013 tinham um prazo de quatro anos para a implantação integral de 50% de vagas para as cotas. Assim, em 2015 a UFRGS ampliou para 40% o número de vagas para cotistas e em 2016 a meta de 50% de vagas para estudantes oriundos de ensino público já tinha sido atingida.

A Lei de Cotas provocou um impacto significativo na UFRGS. Segundo Nardi (2017) em 2012 se inscreveram 40.978 alunos para o vestibular. Já para 2013 após a implantação da Lei 12.711/2012, esse número aumentou para 46.244 inscritos. (NARDI, 2017, p.89). A autora salienta também que o percentual ocupado de vagas disponíveis para alunos cotistas em 2008 foi de 44%, aumentando para 74,1% e 77,9% no período 2013-2014, respectivamente.

Na UFRGS esta consolidação faz com que 25% das vagas de vestibular, ou seja, 1.004 dos ingressantes já acessem a Universidade, anualmente, com o perfil para atendimento pelos

---

<sup>3</sup> ([WWW.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/historico](http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/historico), acesso em 06/04/2019).

<sup>4</sup> ([HTTPS://www1.ufrgs.br/paineldedados/ufrgs\\_numeros.html#Matric](https://www1.ufrgs.br/paineldedados/ufrgs_numeros.html#Matric), acesso em 06/04/2019).

benefícios da assistência estudantil. Acrescente-se ainda o número os estudantes que acessam pelo critério Universal e que também se enquadram neste perfil. Conforme o Tabela 1 abaixo, 20% dos alunos beneficiários é oriundo do critério de ingresso universal.

As Ações Afirmativas, no entanto, foram objeto de posicionamentos diferentes a seu respeito, ora contra, ora a favor. E embora tal análise seja mais complexa e não constitua o objetivo deste texto, é importante registrar que, para alguns, a questão passou a ter um teor discriminatório ao “contrário”, isto é, se os “cotistas” não têm lugar na educação, teria se criado um lugar exclusivo para eles, violando o princípio da igualdade e trazendo uma discriminação “ao inverso”, colocando os “não cotistas” em desvantagem. No entendimento daqueles contrários às cotas, os méritos de cada um são violados, retirando a necessidade do esforço próprio dos sujeitos, provocando sentimentos de inferioridade na sociedade em geral (NARDI, 2017, p.77). Estes fatores no contexto da universidade podem constituir uma fonte de tensão.

Em 2020/1, a UFRGS registrou a matrícula de 22.445 alunos na graduação com vínculo ativo. Abaixo o panorama atual do cenário entre os estudantes com vínculo ativo por ampla concorrência e os ingressantes através das cotas conforme relatório de Ações Afirmativas na UFRGS em 2019:

**Tabela 1 – Total de alunos beneficiários PRAE segundo a forma de ingresso<sup>5</sup>**

<b>FORMA DE INGRESSO</b>	<b>Número de alunos</b>
Escola Pública	3.894
Escola Pública Renda Inferior	1.996
Escola Pública Renda Inferior PCD	11
Escola Pública PCD	86
Escola pública PPI	1.970
Escola Pública Renda Inferior PPI	1.256
Escola Pública PPI PCD	08
Escola Pública Renda Inferior PPI PCD	03
<b>Total de Alunos com vínculo ativo atualmente cotista:</b>	<b>9.224</b>
<b>Total de Alunos com vínculo ativo por ampla concorr</b>	<b>13.221</b>

Fonte: Relatório CAF 2019

A tabela 1 apresenta os alunos matriculados em 2020/1 na UFRGS, onde é possível observar que 58,9% eram ingressantes pela modalidade da ampla concorrência e 41,09% estudantes que ingressaram por uma das modalidades de opções nas ações afirmativas.

Através do Decreto nº 7.234 de 19 de julho de 2010 foi criada a Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), que tem como finalidade ampliar as condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal. O PNAES tem como objetivos:

<sup>5</sup> Disponível em: <https://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/category/acoesafirmativas-2/> (acesso em: 26/12/2020)

I - democratizar as condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal; II - minimizar os efeitos das desigualdades sociais e regionais na permanência e conclusão da educação superior; III - reduzir as taxas de retenção e evasão; e IV - contribuir para a promoção da inclusão social pela educação.

Essas ações de assistência estudantil do PNAES deveriam ser desenvolvidas nas áreas de: I - moradia estudantil; II - alimentação; III - transporte; IV - atenção à saúde; V - inclusão digital; VI - cultura; VII - esporte; VIII - creche; IX - apoio pedagógico; e X - acesso, participação e aprendizagem de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades e superdotação.

Cabe a cada instituição de ensino superior definir os critérios e a metodologia de seleção dos alunos de graduação a serem beneficiados. A Tabela 2 apresenta o número de beneficiários que ingressaram na UFRGS em 2020/1 por forma de ingresso.

**Tabela 2 - Número de beneficiários PRAE/UFRGS, por forma de ingresso 2020/1**

Forma de Ingresso	Nº de beneficiários
Não tem a opção da vaga de lotação definida ainda por estarem com Matr Judicial, Administrativa, etc.	600
Ampla Concorrência	413
Egresso de Escola Pública	142
Egresso de Escola Pública - Renda Inferior	1359
Egresso de Escola Pública Autodeclarado PPI	175
Egresso de Escola Pública Autodeclarado PPI- Renda Inferior	951
Egresso de Escola Pública - Pessoa com deficiência	2
Egresso de Escola Pública - Renda Inferior - Pessoa com deficiência	6
Egresso de Escola Pública - Renda Inferior - Autodeclarado PPI – Pessoa deficiência	1
Indígenas	69
<b>TOTAL</b>	<b>3718</b>

Fonte: Sistema de Benefícios UFRGS.

A população alvo desta pesquisa é o cotista atendido pelo programa de assistência da PRAE, um público de 3.305 estudantes, incluindo aqueles ingressantes por ampla concorrência (não cotistas), mas que fazem parte do Programa de Assistência Estudantil-PRAE por terem adquirido necessidade de algum benefício após o ingresso.

#### **4 ABUSOS PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO NA UFRGS**

Antes da regulamentação das cotas a discriminação existia, mas era pouco problematizada e publicizada, pela falta de evidências e de monitoramento de dados tais como renda, origem escolar, raça etc.

No entanto, experiências de discriminação relacionadas a desigualdades sociais (econômica, de gênero, raça) têm sido vivenciadas pela comunidade universitária da UFRGS. Tais fatos podem ser demonstrados através de manifestações públicas como, por exemplo: a Nota pública do DCE/UFRGS sobre discriminação sofrida por estudantes cotistas na Faculdade de Direito em 27 de junho de 2008 e relatada em notícias da UFRGS veiculada na mesma data; a agressão sofrida pelo estudante de veterinária, indígena Kaingang na madrugada do dia 19 de março de 2016, por estudantes, alguns de engenharia da universidade. Recentemente, em 2019 a UFRGS foi assolada por uma ameaça de cunho preconceituoso e racista veiculado em *fóruns* na *Deep Web*, contra as estudantes dos cursos da área das exatas<sup>6</sup>.

Alunos cotistas do curso de Relações Internacionais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) realizaram uma pesquisa em 2017, para entender como a instituição convive com as cotas, denominando de Panorama Social das Relações Internacionais. Nessa pesquisa, 41% dos alunos daquele curso relataram que foram vítimas de preconceito, racial ou de classe, pelos colegas.<sup>7</sup>

Um trabalho junto a estudantes do curso de Odontologia em 2013 apurou as formas de discriminação e reações às situações relacionadas a elas. Entre as várias formas de violência sofridas apareceram discriminações por ser negro, ser negro associado ao uso de capuz, por ser homossexual, por ser mulher, pela condição financeira, pelo tênis/roupa que usa, entre outras (BAUMGARTEN, 2013, p. 24-26).

---

Estes trabalhos nos mostram que a UFRGS é palco de variadas formas de violência que nem sempre são visibilizadas e, também, são pouco identificadas como tal, o que nos faz refletir como se dão as interações sociais dos estudantes cotistas com seus pares, docentes, técnicos administrativos e demais membros dentro da instituição UFRGS.

Diante do exposto pergunta-se:

1. De que forma as violências, consideradas através da discriminação, do preconceito, de estereótipos e de estigmatização, se manifestam na interação social dos estudantes cotistas beneficiários PRAE com seus pares, docentes, técnicos administrativos e demais membros dentro da instituição UFRGS?

---

<sup>6</sup> <https://rdctv.com.br/noticias/policia-federalinvestiga-ameaca-de-atentado-a-ufrgs/> Publicado às 15:23, 20/03/2019 | Notícias.

<sup>7</sup>(Panorama social das relações internacionais..., 2017 Facebook: [https://www.facebook.com/pg/ceri.ufrgs/events/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/ceri.ufrgs/events/?ref=page_internal).

2. Que práticas são postas em movimento para inibir estas condutas na vida acadêmica dentro da Universidade?
3. Em que medida a Universidade tem se deixado permear pela cultura e pelas experiências dessas novas realidades?
4. Em que momentos/espços estão sendo firmadas e valorizadas as identidades, culturais, modos de viver e pensar dos alunos com diferentes realidades?

## 5 OBJETIVOS

### 5.1 Objetivo geral:

Identificar as formas de violência dirigidas aos estudantes cotistas beneficiários PRAE, analisar se estes estudantes reconhecem estas formas através de discriminação e preconceito dirigidos a eles e avaliar em que medida se reconhecem como vítimas. Por fim, identificar quais os mecanismos institucionais de enfrentamento e gestão dessas formas de violência existem na UFRGS, se esses mecanismos são conhecidos e acionados, e como são avaliados por esses estudantes.

### 5.2 Objetivos específicos:

- Identificar as formas de violência que são dirigidas aos estudantes cotistas beneficiários e se estes estudantes reconhecem estas formas de violência
  - Analisar junto aos alunos cotistas beneficiários a sua percepção ao sentimento de violência e seus diversos tipos em relação a seus pares, docentes, técnicos administrativos e demais membros da UFRGS.
  - Categorizar os diferentes tipos de violência sofridos pelos estudantes cotistas beneficiários segundo sexo, cor, raça, renda;
  - Identificar práticas vigentes na Universidade para inibir condutas de violência na vida acadêmica dentro da Universidade;
  - Propor mecanismos de conscientização, discussão, acolhimento, grupos de atendimento e atividades, a partir dos resultados coletados e identificados.
-

## 6 METODOLOGIA DA PESQUISA

---

Foi aplicado um questionário semiestruturado com perguntas abertas e fechadas, adaptado de pesquisas de vitimização e assédio moral, já testadas e validadas segundo o relatório final do projeto de pesquisa “SURVEY DE VITIMIZAÇÃO EM BELO HORIZONTE”, elaborado em 2002 sob a coordenação de Cláudio Chaves Beato Filho (CRISP, 2002) a alunos cotistas beneficiários PRAE, com filtro para seleção de estudantes com 18 anos ou mais.

O questionário aos estudantes foi aplicado por meio de formulário eletrônico enviado através de e-mail (Apêndice 2), junto com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 1) virtual, além da solicitação de autorização para o uso dos dados (FLEMMING, 2009, p. 284) no período de 24/08/2019 à 27/09/2019.

Os riscos para os estudantes foram mínimos, pois o questionário foi enviado aos alunos por meio de um link com pouca probabilidade de extravio e a adesão à pesquisa era voluntária. Não foram solicitados dados pessoais (nome, documento de identidade, número UFRGS etc.), que pudessem identificar as respostas de cada aluno especificamente. Porém, o aluno poderia experimentar algum desconforto ao confrontar-se com o tema do preconceito e discriminação e recordar suas vivências destes fatos, além de riscos não previstos pelos pesquisadores, como ficar cansado de responder o questionário, se desinteressar da pesquisa e não querer responder as perguntas. O (a) aluno (a) foi orientado (a) a entrar em contato com a pesquisadora nesses casos e teve indicação de atendimento apropriado.

Os benefícios diretos da participação no estudo incluem a atenção em relação ao problema do preconceito e da discriminação e o reconhecimento de experiências vividas na UFRGS. Os benefícios indiretos são a produção de conhecimento sobre como os episódios de preconceito e discriminação ocorre na UFRGS; como o (a)s aluno (a)s reage(m) a eles; identificação dos mecanismos institucionais reconhecidos e acionados. Assim, gestores e outros profissionais envolvidos poderão utilizar esses conhecimentos para aprimorar e ampliar a capacidade de resposta da universidade a essas questões.

A análise de dados foi realizada de forma agregada, considerando o conjunto das respostas, além de situações específicas utilizadas como exemplo, sem identificação do participante.

O cálculo amostral foi feito segundo THIOLENT (1980) levando em consideração o número total de alunos cotistas que são atendidos pelo programa de benefícios PRAE (3.305

alunos, conforme levantamento realizado no primeiro semestre de 2020) utilizando-se a fórmula abaixo:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p(1-p)}{Z^2 \cdot P \cdot (1-p) + e^2 \cdot N - 1}$$

Onde: n é a amostra calculada, N a população, Z desvio padrão ao quadrado, p a probabilidade de erro esperado (5%), e<sup>2</sup> o erro amostral ao quadrado, o qual obteve-se um n de 229 participantes cotistas.

A pesquisa teve abordagem qualitativa e quantitativa, sendo que o universo de investigação foi os estudantes cotistas beneficiários PRAE dos diferentes cursos de graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

A partir das perguntas abertas do questionário dos estudantes cotistas foi feita uma análise de conteúdo que, conforme BARDIN (1977, p.9), é um método de organização e análise dos dados que tem como característica qualificar as vivências dos sujeitos participantes, bem como suas percepções sobre determinado objeto e seus fenômenos, para assim saber o que está sendo praticado e se há meios de implementar novas metodologias. No processo de análise foram verificados os temas comuns levantados pelos participantes nas perguntas abertas, os quais formaram a base para construção das categorias de análise.

Para tratar dos mecanismos existentes de enfrentamento e gestão, praticados atualmente na UFRGS, foram realizadas entrevistas por videoconferência segundo o programa utilizado pela universidade intitulado “MConf”, com convite prévio enviado por e-mail aos docentes e técnicos, gestores ou não na época da pesquisa, ligados a estes temas para apropriação de tais instrumentos.

Fizeram parte destas entrevistas docentes gestores e técnicos gestores, bem como outros servidores intencionalmente selecionados através de sua familiaridade com os temas, qual seja: a proximidade dos estudantes a serem pesquisados, beneficiários PRAE e cotistas através de um questionário com perguntas abertas para identificação de propostas ou projetos postos em movimento para inibir condutas de violência (Apêndice 4).

Estes “participantes docentes e técnicos” foram informados por meio de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 3) específico, de que a pesquisadora garante o sigilo e o anonimato das informações prestadas. Os dados de identificação foram utilizados unicamente como controle dos participantes e, em nenhum momento, docentes e

técnicos foram identificados no texto da dissertação de mestrado pelo nome, cargo, função, tempo de universidade.

Também este TCLE informa os possíveis riscos ao participante, entre os quais, de que o (a) participante docente e técnico(a) sinta algum desconforto ou constrangimento ao responder as perguntas e refletir sobre a sua atuação junto aos alunos cotistas, ou outro risco não previsto pelos pesquisadores. O TCLE também informa os benefícios que o(a) entrevistado(a) terá ao participar do estudo, quais sejam: a reflexão sobre a questão do preconceito e da discriminação em relação aos alunos cotistas e sua atuação diante dessa questão. Os benefícios indiretos são a produção de conhecimento sobre como os episódios de preconceito e discriminação ocorre na UFRGS; como o(a)s aluno(a)s reagem a eles; identificação dos mecanismos institucionais reconhecidos e acionados. Assim, gestores e outros profissionais envolvidos poderão utilizar esses conhecimentos para aprimorar e ampliar a capacidade de resposta da universidade a essas questões.

As respostas fechadas dos questionários dos participantes cotistas foram analisadas utilizando o software SPSS®, versão 26, a fim de obter as frequências absoluta (n) e relativa (%) das respostas e cruzar os dados de acordo com variáveis de controle.

Elaboração de propostas e mecanismos de conscientização, de discussão, de acolhimento, grupos de atendimento e atividades, a partir dos resultados coletados e identificados.

## **7 PERFIL DOS PARTICIPANTES**

Responderam à pesquisa através do questionário on-line 298 participantes (estudantes cotistas) beneficiários PRAE, sendo que 295 respostas foram consideradas válidas. Embora haja uma grande variação entre os entrevistados, a maioria dos participantes ingressou na UFRGS entre 2016 e 2017, estando em maior número cursando alguma das disciplinas da primeira etapa na seriação de seu respectivo curso, o que os classifica como etapa 1e, estudando no período diurno.

Participaram cotistas de 71 cursos entre bacharelado e licenciaturas, sendo que as áreas de Saúde Bem-Estar Social e de Ciências Sociais, negócios e direito tiveram o maior número de participantes (Tabela 3).

---

A maioria dos participantes cotistas pesquisados era do sexo feminino (68,5%, n=202) e as idades de ambos variaram entre 18 e 60 anos, estando a maior parte entre os 20 a 24 anos (46,8% n=138).

A predominância feminina no ensino superior indicada por essa pesquisa também pode ser observada no cenário nacional, conforme o Censo da Educação Superior (2018), realizado e divulgado pelo INEP, o sexo feminino predomina com 57% do total de matriculados em instituições públicas e privadas nas modalidades presencial e à distância no Brasil.<sup>8</sup>

**Tabela 3 - Número de participantes cotistas por área de conhecimento**

Áreas de conhecimento	Frequê	Percentua	Percentual acumulado
<b>Educação</b> (Formação do professor e ciências da educação, Ciências da Educação, Formação de professores de educação infantil, Formação de professores da educação básica, Formação de professores de especialização em matérias específicas, Formação de professores de disciplinas profissionais).	11	3,7	3,7
<b>Saúde Bem-estar Social</b> (Medicina, Enfermagem, Odontologia, Terapia e reabilitação, Farmácia, Serviço).	68	23,1	26,8
<b>Agricultura e Veterinária</b> (Agronomia, Zootecnia, Produção agrícola e pecuária, Engenharia Florestal, Veterinária).	14	4,7	31,5
<b>Engenharia, produção e construção.</b> (Engenharia Mecânica e Metalurgia, Eletricidade e Energia, Eletrônica e Automação, Química e Engenharia de Processos, Fabricação e processamento de Materiais, Arquitetura e Urbanismo, Engenharia Civil e de Construção).	38	12,9	44,4
<b>Humanidades e artes</b> (Artes, Música e Artes Cênicas, Teatro, audiovisuals e produção de mídia, Design, Humanidades e Letras, Língua materna, História, Filosofia).	52	17,6	62,0
<b>Ciências Sociais, negócios e direito.</b> (Ciências Sociais, Psicologia, Sociologia, Economia, Jornalismo, Biblioteconomia, Administração, Marketing e Publicidade, Contabilidade, Direito).	71	24,1	86,1
<b>Ciências, Matemática e computação.</b> (Ciências da Terra, Biologia e Bioquímica, Ciências Ambientais, Ciências Físicas, Química, Matemática, Estatística, Ciência da Computação).	38	12,9	99
<b>Não declararam</b>	3	1,0	100
<b>Total</b>	291	100	

Fonte: elaboração própria

Em relação à raça/cor da pele 54,6 % (n= 161) dos participantes se autodeclararam brancos, 22,4% (n= 66) pretos, 21,4% (n= 63) pardos, 1% (n=3) amarelos, 0,7% (n=2) indígenas.

<sup>8</sup> Acesso em: [http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/dados-do-censo-da-educacao-superior-as-universidades-brasileiras](http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/dados-do-censo-da-educacao-superior-as-universidades-brasileiras). Em 01/11/2020; <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira>.

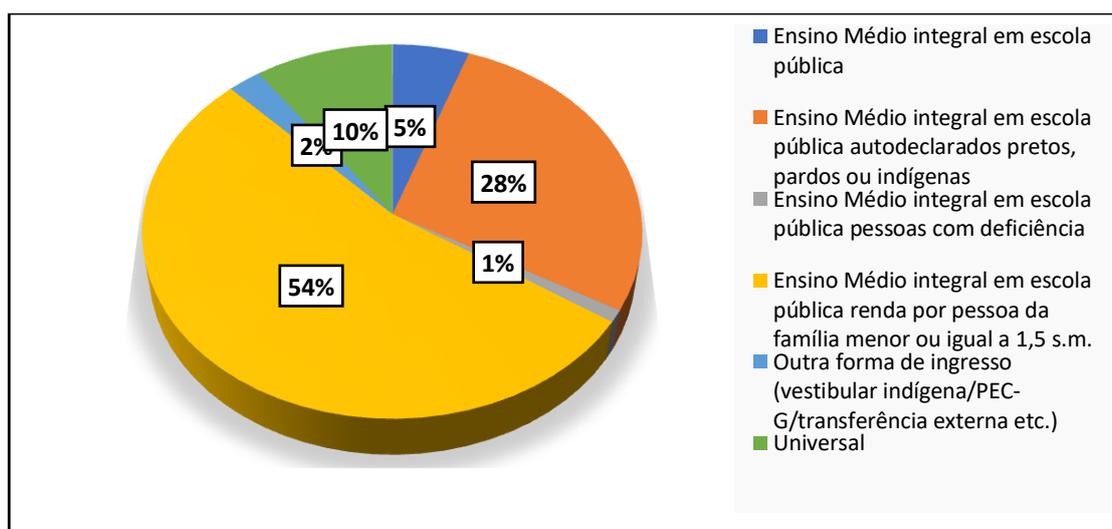
Segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (2018), no Brasil, a escolha dos cursos é diferenciada segundo a raça/cor autodeclarada. As áreas de estudo mais ocupadas por negros no Brasil são a de educação (o que inclui Pedagogia e licenciaturas) e a de serviços (cursos de Hotelaria, Turismo, Cosmética, Segurança no Trabalho etc.). No Rio Grande do Sul, são serviços e ciências sociais, jornalismo e informação. Cursos como direito, engenharia, medicina e odontologia que são mais elitizados são menos procurados.<sup>10</sup>

**Tabela 4 - Número de participantes cotistas segundo o gênero, por área de conhecimento**

Áreas de conhecimento	Feminin	Masculin	Outro	Prefiro não responder
<b>Educação</b>	9	2	0	0
<b>Saúde Bem estar Social</b>	51	13	2	1
<b>Agricultura e Veterinária</b>	11	3	0	0
<b>Engenharia, produção e construção.</b>	22	16	0	0
<b>Humanidades e artes</b>	34	16	0	0
<b>Ciências Sociais, negócios e direito.</b>	51	20	0	0
<b>Ciências, Matemática e computação.</b>	23	15	0	0
<b>Não declararam</b>	1	2	0	0
<b>Total</b>	202	87	2	1

Fonte: elaboração própria

**Gráfico 1 - Forma de ingresso na UFRGS** Fonte: elaboração própria



Fonte: elaboração própria

<sup>10</sup> Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep)

Questionados sobre com quem os participantes cotistas moram, o maior percentual declarou morar com os pais e familiares 53,4% (n=159), companheiro(a)s e namorado(a)s 17,1% (n=51), sozinho(a) 11,7% (n=35), com amigo(a)s e colegas 7% (n=21).

No estudo com os participantes cotistas indagou-se a forma de ingresso na universidade. Conforme o gráfico 1 acima, 53,6% (n=159) declarou ter ingressado pela modalidade escola pública e renda por pessoa da família menor ou igual a 2<sup>1/2</sup> salários-mínimos, seguido por 27,8% (n= 83) de escola pública autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, 10,1% (n= 30) pelo acesso universal (não cotistas), mas que fazem parte do Programa de Assistência Estudantil- PRAE por terem adquirido necessidade de algum benefício após o ingresso e 5,4% (n=16) pelas cotas ensino médio integral em escola pública.

Em relação à escolaridade dos pais, nota-se que a maior parte das mães possui o ensino médio completo (31,9%, n=94) seguido de ensino fundamental incompleto (20,3% n=60). Somente 9,5% (n=28) das mães têm ensino superior completo. O mesmo acontecendo em relação aos pais, ensino médio completo (25,8% n=76) e fundamental incompleto (20% n=59). Percebe-se que a escolaridade das mães é maior do que a dos pais.

**Tabela 5 – Grau de escolaridade dos pais**

Nível de escolaridade	Escolaridade m:		Escolaridade p:	
	Frequência	%	Frequência	%
<b>Analfabeta</b>	4	1,4	7	2,4
<b>Não foi a escola, mas sabe escrever</b>	5	1,7	0	0,0
<b>Fundamental I incompleto</b>	60	20,3	59	20,0
<b>Fundamental I completo</b>	7	2,4	12	4,1
<b>Fundamental II incompleto</b>	13	4,4	29	9,8
<b>Fundamental II completo</b>	10	3,4	10	3,4
<b>Médio Incompleto</b>	35	11,9	26	8,8
<b>Médio completo</b>	94	31,9	76	25,8
<b>Superior incompleto</b>	38	12,9	25	8,5
<b>Superior completo</b>	28	9,5	12	4,1
<b>Não sei</b>	1	0,3	295	100,0
<b>Total</b>	295	100,0	7	2,4

Fonte: elaboração própria

Com relação a esse aspecto, um estudo publicado em novembro de 2019, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2018) apontou que, quanto menor a escolaridade da mãe, menor o nível de alfabetismo, menor a probabilidade de exercer trabalho remunerado e menores as habilidades para o manuseio de tecnologias por parte dos filhos. A análise se baseia em dados da pesquisa Indicador de Analfabetismo Funcional 2018 (INAF), realizada pela Ação Educativa e pelo Instituto Paulo Montenegro. No que diz respeito à população na faixa etária entre 25 e 64 anos cujas mães não tiveram nenhuma escolaridade, a mesma

pesquisa apontou que quase metade não tinha trabalho remunerado. Em contrapartida, 78,8% daqueles cujas mães têm ensino superior completo ou incompleto estava trabalhando. Sobre este quesito, escolaridade dos pais, Swartz (1997) afirma em seu trabalho que Bourdieu verifica que o desempenho escolar das crianças tem uma relação mais evidente com a história educacional dos pais do que com seu nível ocupacional. (BOURDIEU, *apud* SWARTZ, p.35, 1997).

Caracterizados os estudantes cotistas beneficiários PRAE participantes da pesquisa passamos à leitura dos dados e análise destes na relação com a instituição UFRGS, seus professores, colegas e técnicos.

## **8 DA RELAÇÃO DOS PARTICIPANTES COTISTAS COM A UFRGS**

### **8.1. Acolhimento e ingresso na instituição**

A pesquisa também procurou saber dos participantes cotistas como foi o acolhimento quando ingressaram na UFRGS, indagando quais as informações a que tiveram acesso e que foram disponibilizadas pela Universidade.

Inicialmente a pesquisa abordou a forma como o estudante cotista beneficiário percebeu o acolhimento dado pela instituição durante o ingresso. Em sua maioria, os participantes julgaram ter sido bem acolhidos quando entraram na universidade como pode ser observado na tabela 6.

Conforme a vivência da pesquisadora na UFRGS, o acolhimento envolve programações da própria instituição como a aula Magna, alguns eventos realizados pelas Pró-Reitorias; a matrícula presencial junto à Coordenação de Graduação (COMGRAD) à qual pertence o estudante e que eventualmente a ela se agrega uma série de atividades diferenciadas, que são organizadas pelos cursos individualmente; calouradas e atividades junto a representações acadêmicas e de veteranos dos cursos. Tais eventos, além de recepcionar e saudar o calouro tem como objetivo fornecer informações relativas à vida acadêmica.

Nesse sentido a pesquisa indagou dos participantes como se deu esse acolhimento, que informações lhes foram disponibilizadas sobre benefícios, funcionamento do curso, regimento da universidade, representação estudantil, enfim quais informações gerais sobre o funcionamento da universidade os participantes tiveram acesso ao ingressarem na UFRGS.

Dos 295 participantes da pesquisa 167 (56%) concordaram totalmente (32,5% n=96) ou em parte (23,4% n=69) que tiveram acolhimento adequado pelos veteranos, inversamente 87 estudantes (29%) discordaram totalmente (18% n=53) ou em parte (11,2% n=33) que tiveram este acolhimento.

Dos alunos pesquisados 183 (62%) concordaram totalmente (38,3% n=113) ou em parte (23,7% n=70) que foram apresentados a COMGRAD, 90 (30,5%) assinalaram que discordam totalmente (19,7 n=58) ou em parte (10,8% n=32) que tiveram esta apresentação, 148 participantes (50,2%) assentiram concordância total (27,8% n=82) ou em parte (22,4% n=66) que foram apresentados à representação estudantil, enquanto 114 (38%) declararam discordar totalmente (29,2% n=86) ou em parte (8,8% n=26) desta apresentação.

**Tabela 6 - Avaliação do(a)s participantes quanto ao acolhimento quando do ingressarem na UFRGS em percentual (%) de respostas.**

	Concordo totalmente	Concordo parte	Não conc nem discordo	Discordo parte	Discordo totalmente
Tive acolhimento adequado instituição	32,5	29,2	11,9	16,3	10,2
Fui informado os diferentes cursos da UFRGS	35,3	24,7	12,5	14,2	13,2
Fui informado o funcionamento curso (matrículas, faltas, licenças)	36,9	27,1	10,2	12,5	13,2
Fui apresentada representação estudantil	27,8	22,4	11,9	8,8	29,2
Fui apresentada COMGRAD	38,3	23,7	7,5	10,8	19,7
Tive acolhimento adequado veteranos	32,5	23,4	14,9	11,2	18,0

Fonte: elaboração própria

Somente 91 (30,5%) dos participantes concordam totalmente (12,5% n=37) ou em parte (18% n=53) que foram informados sobre o regimento da Universidade (TIM, ROD, créditos, avaliações, estágios, mobilidade acadêmica, etc.), 173 (58,6%) pesquisados declararam discordarem totalmente (41% n=121) e em parte (17,6% n=52) que obtiveram esta informação.

Quanto ao funcionamento do curso (matrículas, faltas, licenças etc.) 189 (64%) estudantes pesquisados assinalaram que foram informados em parte (27,1% n=80) ou totalmente (36,9% n=109), enquanto 76 (25,7%) disseram que discordam totalmente (13,2% n=39) ou em parte (12,5% n=37) terem tido estas informações.

Do total dos participantes 177 (60%) estudantes declararam que foram informados totalmente (35,3% n=104) ou em parte (24,7% n=73) sobre os diferentes campi (Porto Alegre/ Litoral Norte) e demais unidades da UFRGS, enquanto 81 (27,4%) declararam que discordam totalmente (13,2% n=39) ou em parte (14,2% n=42) que lhes foram dadas estas informações.

Por fim, 182 (61,7%) dos pesquisados concordam em parte (29,2% n=86) ou totalmente (32,5% n=96) que tiveram acolhimento adequado pela instituição, enquanto 78 (26,5%) assinalam que discordam totalmente (10,2% n=30) ou em parte (16,3% n=48) que a instituição lhes deu acolhimento adequadamente.

Destaca-se nas respostas dos estudantes o fato de a maioria dos participantes (58,6%) assinalarem não terem sido informados adequadamente a respeito dos créditos, avaliações, mobilidade acadêmica, da Taxa de Integralização Média do curso (TIM), licenças, trancamentos, Restrição de Matrícula e Regime de Observação de Desempenho (ROD), esses dois últimos indicadores inseridos pela Resolução 19/2011 da UFRGS, estão entre outras informações que são vitais para o andamento saudável da graduação dos estudantes.

Em relação ao acolhimento, uma participante da pesquisa trouxe um depoimento no qual narra que, no dia de sua matrícula, pela condição de cotista de renda e escola pública, foi a última a ser atendida. Isto fez com que não tivesse o direito de escolher professores e não tivesse acesso a muitas informações. Alegou também que todos os colegas dos horários anteriores tiveram a palestra do coordenador do curso e todas as informações. Porém, no seu horário o coordenador já não estava mais presente e as informações foram dadas de forma abreviada. Essas ocorrências fizeram-na se sentir muito triste e injustiçada:

*Era para ser um momento feliz, diz de finalmente estar fazendo a matrícula na Universidade dos sonhos, mas saiu de lá para chorar no banheiro. (Estudante da área de ciências sociais, negócios e direito, feminino, Ingresso ensino médio integral escola pública, renda inferior).*

Esta informação tem procedência, uma vez que a matrícula dos cotistas é feita após a dos estudantes que ingressaram por acesso universal. Como as vagas são escolhidas pela ordem de ingresso, há menos opções de turmas, horários e disciplinas para aqueles que ficam para as faixas finais de matrícula. Situação igual se dá entre aqueles que têm matrícula

“precária ou provisória” que, muitas vezes, não participam dos eventos informativos de acolhimento, pois só vão iniciar depois de concluídos os trâmites administrativos de documentação de ingresso pendentes.

Outras questões dizem respeito aos estudantes indígenas (0,7% n=2) que também são beneficiários PRAE. Um participante nesta pesquisa relatou ter sentido dificuldade no início do curso e, vendo-se com problemas, se socorreu da ajuda de uma amiga (também cotista, porém de outro curso), que lhe orientou sobre “os assuntos da PRAE que ninguém havia lhe falado aonde ir e o que fazer”. (*Estudante da área de humanidades e artes, feminino, ensino médio integral escola pública PPI*).

Em outro relato uma estudante atualmente da área de ciências sociais, negócios e direito, que entrou pelo ingresso universal, conta que não teve acolhimento algum, apenas uma ameaça intelectual. Conta que, na primeira aula de engenharia elétrica, o professor que ministrava uma disciplina introdutória fez um comentário pesado que a fez desistir do curso na primeira semana. Falou que quem não conhecia um resistor estava perdendo seu tempo naquele lugar “sala de aula”. Isso a fez duvidar e muito das suas capacidades de continuar no curso, o que a levou a mudar de curso.

Esses relatos trazem questões importantes que fazem pensar se os estudantes são apresentados às informações essenciais à sua permanência na UFRGS, de uma forma padronizada e organizada, quando ingressam na instituição, ao menos pelos setores que os assistem ou representam como a PRAE, a CAF, o INCLUIR, a TUA UFRGS, as COMGRADs.

## 8.2. Satisfação com o curso

A pesquisa avaliou quanto o estudante cotista participante está satisfeito com o curso escolhido e os desmembramentos a partir disso. Manifestaram se satisfeitos com o curso escolhido 43,3% (n=128) dos pesquisados, sendo que 27,8% (n=82) destes relataram estar muito satisfeitos com a escolha. Porém, apesar de 71,2% (n=210) dos participantes cotistas se dizerem satisfeitos ou muito satisfeitos com seu curso, 56% (n=165) deles responderam já terem pensado em trocar de curso, o que demonstra uma contradição. Entre as razões apontadas para o desejo de mudar de curso estão: a dificuldade do curso (30,5% n=51), a necessidade de trabalhar e não ter mais como compatibilizar com os horários do curso (25,1% n=42), não se relacionar bem com os colegas (25,1% n=42) e não ser o curso que queria fazer (21% n=35).

É interessante observar que a população participante cotista que declarou ter pensado em trocar de curso, apenas 25,2% (n=75) o realizaram efetivamente, sendo que, destes 85,3% (n=64) o fizeram uma única vez, 10,7% (n=8) duas vezes e 4% (n=3) mais de duas vezes. As dificuldades alegadas pelos alunos participantes em relação à permanência nos cursos de origem são diferentes. As principais razões para a troca são a insatisfação com o curso, por este não ser o que o estudante queria fazer (58,7% n = 44), ou por não gostar do curso que estava matriculado (32% n=24), seguido da necessidade de trabalhar e não ter mais como compatibilizar com os horários do curso, (20% n=15) ou não ter mais condições financeiras para continuar naquele curso (16% n=12). Outras razões apontadas são de origem pessoal, tais como não se relacionar bem com os colegas (14,7% n=11) não se relacionar bem com os professores (10,7% n=8), e ter sofrido preconceito (9,3% n=7).

Relacionando a falta de informações recebidas pelos estudantes no ingresso (tocante ao regimento, créditos, avaliações etc.) e o grande número de mudanças de curso, é possível observar que a primeira pode se refletir na satisfação com o curso, levando o(a) estudante a trocar ou abandonar o curso, pois a maioria deles alega que a mudança tem relação com a escolha do curso propriamente dita (90,7% n=68), e a falta de informação contribui para isso. Outros motivos elencados se relacionam com fatores econômicos, rejeição e preconceito, tais como: por ser pobre, por ser bolsista beneficiário, pela condição financeira, pela classe social, preconceito social, por ter nível social inferior, por ser cotista. Dados do Censo da Educação Superior - INEP (2018) apontam que, dos estudantes ingressantes em 2010, 56,8% desistiram do curso – só 37,9% concluíram os estudos. Em 2010, 11,4% dos alunos abandonaram o curso para o qual foram admitidos. Em 2014, esse número chegou a 49%. Outros 5,3% continuavam na graduação após seis anos. O recorte vai até 2016. O Ministro da Educação à época, José Mendonça Bezerra Filho, atribuiu tal efeito à ausência de orientação vocacional durante o ensino médio como um agravante<sup>11</sup>.

Como é evidenciado pelos dados do INEP, o comportamento de desistência e troca de curso é um fenômeno nacional e não se dá apenas entre os cotistas pesquisados. É um fenômeno diretamente ligado à condição financeira do estudante, inclusive quanto à escolha do curso e à sua permanência nele. Conforme já demonstrado no capítulo que trata da caracterização dos estudantes participantes desta pesquisa, cursos mais elitizados são menos procurados por estudantes ingressantes pelo sistema de cotas.

---

<sup>11</sup> Fonte: [http://inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/sem-desistencias-numero-de-graduados-poderia-dobrar-no-brasil/21206](http://inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/sem-desistencias-numero-de-graduados-poderia-dobrar-no-brasil/21206). Acesso em 05/11/2020

Com relação à permanência no curso e seu custo, uma participante<sup>12</sup> destacou um episódio ocorrido entre ela e um professor, que exigiu que fosse levado à aula um kit de esquadro, que tinha um valor alto que a aluna não podia comprar na época por não ter recebido o auxílio material PRAE. Conta que foi à aula sem o material e tentou explicar a situação, mas, segundo ela, o professor foi extremamente grosseiro e em frente de toda turma disse que a estudante deveria sair da aula, pois ele havia avisado para darem um jeito de levar o material. A aluna relata que se sentiu humilhada, saiu da sala e não foi a nenhuma outra aula daquele professor, vindo a trocar de curso no ano seguinte.

Esse relato traz algumas reflexões. O auxílio material para alunos beneficiários PRAE é semestral e o valor é o mesmo para todos os estudantes cotistas, independente do curso. Desse modo, não atende as demandas de cursos que exigem recursos caros. Apenas uma política diferenciada foi criada para estudantes indígenas do curso de Odontologia para aquisição do material de prática, por meio da qual os estudantes recebem uma verba para comprar o material necessário para o curso, após o levantamento de necessidades, uma tomada de preço e posterior prestação de contas.

Outras iniciativas para dar assistência aos estudantes com vulnerabilidade social são esparsas e independentes e não reparam constantes problemas, nem impedem situações como a da estudante relatada acima. Um exemplo dessas iniciativas é o apadrinhamento, realizado no curso de Agronomia. Nele o estudante ingressante é apadrinhado por outro, veterano que, muitas vezes, além de ser seu mentor, lhe cede materiais utilizados em disciplinas práticas como desenho técnico e arquitetônico, entre outras.

Existem ainda alguns cursos com campanhas para os estudantes veteranos doarem aos ingressantes materiais que não utilizam mais, para minimizar custos, porém, não há um trabalho ou campanha unificada e integrada neste sentido.

## **9. RELAÇÃO DOS PARTICIPANTES COTISTAS COM DOCENTES, COLEGAS E TÉCNICOS**

A pesquisa procurou saber dos participantes cotistas beneficiários como se dá a relação destes com o corpo de servidores (docentes e técnicos) da Universidade. Primeiramente a

---

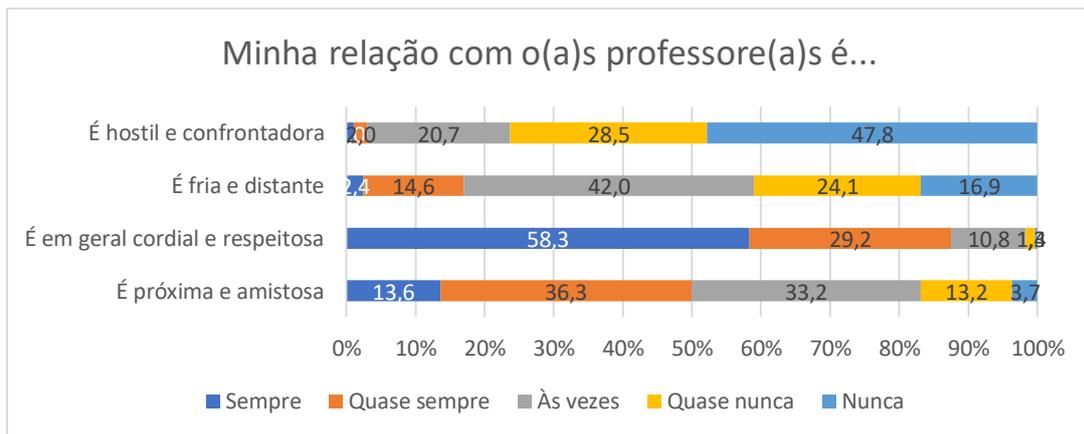
<sup>12</sup> Estudante da área de ciências, matemática e computação, ingresso ensino médio integral escola pública renda por pessoa da família menor ou igual a 1,5 salários mínimos.

relação em sala de aula com os docentes com quem mantiveram contato à época da aplicação do questionário.

Para saber dos participantes cotistas como percebem o convívio com os docentes e a qualidade desta relação foi perquirido sobre a proximidade, cordialidade e respeito nestas relações.

Quando indagados sobre sua relação com os professores da UFRGS (Gráfico 2) os cotistas participantes responderam que é sempre 13,6% (n=40), quase sempre 36,3% (n=108), às vezes 33,2% (n=100), quase nunca 13,2% (n=39) e nunca 3,7% (n=11) é próxima e amistosa. Assinalaram que é cordial e respeitosa sempre 58,3% (n=173), quase sempre 29,2% (n=87), às vezes 10,8% (n=33), 1,3% (n=4) quase nunca e 0,3 (n=1) nunca.

**Gráfico 2 - Relação dos estudantes participantes com seus professores em percentual (%) de respostas.** Fonte: elaboração própria



Os estudantes pesquisados apontaram ser fria e distante sua relação com os docentes sempre 2,4% (n=7), quase sempre 14,6% (n=44), às vezes 42% (n=126), quase nunca 24,1% (n=71) e nunca 16,9% (n=50). Como hostil e confrontadora sempre 1,3% (n=4), quase sempre 2% (n=6), às vezes 20,7% (n=61), quase nunca 28,5% (n=85) e nunca 47,8% (n=142).

A pesquisa mostrou que a relação entre os participantes cotistas beneficiários e os docentes nem sempre é positiva, ou seja, algumas vezes tem resultados contraproducentes nas suas interações pessoais.

Segundo Bardagi, o papel do professor universitário quando positivo favorece a criatividade, a aprendizagem e está relacionado ao bom clima da sala de aula. Estes aspectos positivos estão além de características técnicas como domínio do conteúdo, organização, identificação com a matéria e a carreira, didática e planejamento das aulas, mas também como

conhecimento e interesse pelas características e dificuldades do aluno, empatia, disponibilidade fora da sala de aula, abertura aos questionamentos e dúvidas dos estudantes, bom relacionamento interpessoal, capacidade de despertar o interesse dos alunos pela área e carreira, transmissão de valores e experiências. Inclusive, os aspectos relacionais e afetivos costumam ser apontados nos estudos do autor com maior frequência ao descrever maus professores ou ao destacar professores marcantes pelos alunos à época da graduação (BARDAGI; HUTZ, 2012. P. 177).

Para o autor a presença de relacionamentos positivos entre docentes e estudantes estabelece um melhor desempenho acadêmico, pois demonstra o quanto os professores estão confiantes na capacidade de sucesso dos alunos, mantém a sala de aula livre de distúrbios comportamentais e ajuda a estabelecer um ambiente de aprendizagem em que o educador e os alunos mostram respeito mútuo.

Os dados apresentados nas questões a seguir são importantes indicadores para avaliação de abusos e violência. Mesmo que poucos alunos tenham respondido alguma frequência positiva dentro de alguns itens apresentados, as respostas são de grande pertinência para essa pesquisa. (Tabela 7)

**Tabela 7 – Frequência da ocorrência de problemas na relação com o(a)s professor(a)s em percentual (%) de respostas.**

Na sua relação com os professores, com frequência você...	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Quase nunca	Nunca
... É atendido em solicitações?	30,2	47,5	19,7	2,7	,0
... Consegue tirar dúvidas?	29,8	47,5	19,3	2,7	,7
... Se sente inibido falar nas aulas?	12,5	13,2	39,7	22,7	11,9
... Recebe crônicas injustas às colocações?	1,0	6,4	19,7	33,6	39,3
... Se sente intimidado ao se dirigir ao professor(a)?	7,8	8,8	32,5	26,1	24,7
... Sente que a presença do professor(a) é ignorada como se você não existisse?	5,1	11,5	23,1	17,6	42,7
... Se sente intelectualmente inferiorizado?	12,2	13,2	28,8	20,3	25,4
... É humilhado(a) ridicularizado(a) perante outros colegas ou terceiros?	1,7	2,4	12,5	18,3	65,1

Fonte: elaboração própria

A maioria dos participantes quase sempre (47,5%, n=140) é atendida em suas solicitações e consegue tirar suas dúvidas. Porém, 76 (25,7%) participantes sempre ou quase sempre se sentem inibidos de falar nas aulas, 75 (25,4%) se sentem sempre ou quase sempre intelectualmente inferiorizados, 49 (16,6%) se sentem sempre ou quase sempre intimidados ao se dirigir ao professor e 49 (16,6%) sentem sempre ou quase sempre que sua presença é ignorada.

Dos participantes da pesquisa 23 (7,7%) alunos responderam que sempre ou quase sempre recebem críticas injustas às suas colocações e 13 (4,3%) são sempre ou quase sempre humilhados ou ridicularizados perante os colegas. Considerado a soma do valor das respostas “às vezes” em que os participantes responderam às mesmas questões acima se destaca que a maioria dos cotistas se sentiu em algum momento intelectualmente inferiorizado(a) (61,4% n=183), intimidado(a) ao se dirigir ao professor (65,7% n=196) e inibido(a) de falar nas aulas (65,7% n=196).

Tais situações ocorrem conforme relato de uma destas alunas em relação à forma como é tratada:

Maneiras subjetivas, como olhares, tom de voz, hostilidade ao falar ou até mesmo ignorar em minha vez de fala... Momentos difíceis de explicar e de buscar ajuda. *(Estudante da área de ciências sociais negócios e direito, feminino, ingresso ensino médio integral escola pública autodeclarado PPI)*

Um relato de humilhação e inferiorização através da agressão verbal sofrido em sala de aula foi trazido por um participante da área de Humanidades e artes, com ingresso ensino médio integral escola pública, masculino, renda por pessoa da família inferior ou igual a 1,5 s.m. Ele conta que, durante uma apresentação de trabalho, por ser disléxico, montou seu material em Power point. Porém, foi interpelado pelo professor que disse “não ser nada daquilo o que ele estava trazendo e que não sabia o que ele tinha na cabeça ou o que teria pensado.” O aluno diz ter se sentido a mais burro dos sujeitos na frente dos outros. Não tendo opções, pediu desculpas e sentou-se.

A humilhação e inferiorização também transparecem no depoimento do estudante beneficiário da área de Engenharia, produção e construção, ingressante ensino médio integral escola pública renda inferior 1,5 s.m. que relata ter ouvido de um professor que teria que fazer fotocópia dos livros, “pois havia muito aluno pobre dentro da Universidade com as cotas”. De

outro professor o mesmo estudante relata que ouviu dizer que “se o estudante não aguenta fazer Cálculo é melhor fazer Música”.

Alguns participantes cotistas declararam em algum momento ter recebido críticas injustas dos professores às suas colocações (sempre 1% n=3, quase sempre 6,4% n=19, às vezes 19,7% n=58).

Para Fukushima (2018, p. 8), o trabalho do professor é expresso em conformidade com sua concepção da relação educação e sociedade, estabelecendo seu modo de agir em sala de aula, que poderá colaborar para o desenvolvimento de uma aprendizagem significativa, fundamentada numa determinada concepção de valores, e de maneira que a mediação e a qualidade das interações reflitam na qualidade dos saberes desenvolvidos na relação professor - aluno.

De acordo com Abreu & Masseto (1990, p. 54), esse modo de agir do professor em sala de aula fundamenta-se numa determinada concepção do papel do professor, que reflete valores e padrões da sociedade mais do que suas características de personalidade.

Para os mesmos autores, a educação deve ter sempre uma função humanista e progressista, visando à construção de um cidadão autônomo e seguro a ponto de reconhecer seu espaço na sociedade com seus direitos e deveres para uma cidadania melhor e na esperança de construir juntos, uma boa relação professor e aluno no contexto acadêmico.

Porém, o que podemos observar nas respostas às perguntas abertas/relatos deixados pelo(as) participantes é que:

Professores me exigiram coisas que eu não poderia dar e o que restava era ouvir que se eu não conseguia cumprir com os compromissos então que a universidade não era meu lugar. Por conta do ordenamento baixo sempre ficava com a última opção das turmas de estágio. Quando precisava cancelar uma cadeira para pegar um trabalho e ter o que comer vários profs. julgavam a mim e a meus colegas que se encontravam em situação social igual. *(Estudante de Humanidades e Artes, sexo feminino, cotista beneficiário, outras formas de ingresso (PEC-G, transferência externa, etc.)*

Essas condutas destacadas na relação com os professores demonstram a ocorrência da violência simbólica ocasionada pela inferiorização do outro, causando danos psicológicos, emocionais e cognitivos. Mesmo que o percentual de estudantes pesquisados sujeitos a tais violências seja pequeno, esses eventos não deveriam ocorrer dentro da instituição.

Nas questões a seguir os indicadores são importantes para avaliação de abusos e violência que dizem respeito a condutas mais graves com repercussão na esfera penal, e

mesmo que algumas respostas tenham baixa frequência positiva esses índices são fundamentais para este estudo.

Sobre a sua relação com o (a)s professor (a)s da UFRGS, 97,6% (n=288) dos estudantes participantes responderam que nunca foram discriminados por serem transgênero, 1,7% (n=5) foram muitas vezes, 0,7% (n=2) apenas uma vez. Por sua orientação sexual nunca foram discriminados 86,4% (n=255), foram muitas vezes 3,4% (n=10), algumas vezes 5,8% (n=17) e uma vez 4,4% (n=13).

**Tabela 8 – Frequência com que ocorreram episódios de preconceito e discriminação na relação professor/aluno em percentual (%) das respostas**

Na sua relação com os professor UFRGS, com que frequência v foi...	Nunca	Uma vez	Algumas vezes	Muitas vezes
... Foi alvo de insinuações sobre saúde mental?	85,8	4,7	7,8	1,7
... Foi ofendido(a) em relação à cor?	87,8	6,1	4,4	1,7
... Se sentiu discriminado(a) por homem ou mulher?	68,5	10,2	15,9	5,4
... Se sentiu discriminado(a) pela religião?	89,5	3,1	4,4	3,1
... Se sentiu discriminado(a) por convicções políticas?	69,2	9,5	14,6	6,8
... Se sentiu discriminado(a) por orientação sexual?	86,4	4,4	5,8	3,4
... Se sentiu discriminado(a) por transgênero?	97,6	0,7	0,0	1,7
... Foi alvo de assédio sexual, comentários e propostas?	89,8	4,1	4,1	2,0
... Foi ameaçado ou agredido fisicamente?	96,3	2,0	,3	1,4

Fonte: elaboração própria

Quanto às suas convicções políticas, 69,2% (n=204) dos pesquisados assinalaram nunca terem sido discriminados, 6,8% (n=20) muitas vezes, 14,6% (n=43) algumas vezes e 9,5% (n=28) uma vez. Por sua religião, 89,5, (n=264) nunca foram vítimas de discriminação, muitas vezes 3,1% (n=9), algumas vezes 4,4% (n=13), uma única vez 3,1% (n=9). Por ser homem ou ser mulher, 68,5% (n=202) dos estudantes se disseram nunca terem sido discriminados, 5,4% (n=16) o foram muitas vezes, 15,9% (n=47) algumas vezes, 10,2% (n=30) uma vez.

Declararam na pesquisa que nunca foram ofendidos em relação à sua cor 87,8% (n=259) dos participantes cotistas, foram discriminados muitas vezes 1,7% (n=5), algumas vezes 4,4% (n=13) e uma vez 6,1% (n=18). Declararam que nunca foram alvo de insinuações

sobre sua saúde mental 85,8 (n=253), muitas vezes 1,7% (n=5), algumas vezes 7,8% (n=23), e 4,7% (n=14) uma vez.

Em um relato de insinuação preconceituosa e desrespeitosa quanto à sua postura e comportamento, uma estudante da área de Saúde e Bem-estar Social, feminina, ingressante PEC-G, transferência externa ou outro que se auto define como “tímida”, e que “mal fala em aula” conta que, durante uma apresentação de trabalho, sua professora disse que ela não poderia estar nervosa e com as seguintes palavras descreve “- tu nervosa? Logo tu que é toda... e abriu os braços balançando o corpo”. O único motivo que imagina ter levado a docente a falar de tal maneira é porque ela (estudante) usa seu cabelo com volume.

Novamente, destaca-se que, mesmo que a maioria tenha relatado que não sofre discriminação ou preconceito, salienta-se neste bloco que houve situações de discriminação, o que apesar de baixo percentual, estas situações não deveriam ocorrer, visto que tais condutas são delituosas estando tipificadas na Lei Penal como crime:

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.”... Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Pena: reclusão de um a três anos e multa.<sup>13</sup> LEI Nº 9.459, DE 13 DE MAIO DE 1997.

É importante registrar aqui o depoimento de uma estudante da área de saúde e bem-estar social, que relata ter sofrido insinuações em relação à saúde mental por sofrer de depressão com pensamentos suicidas. A aluna conta que em uma ocasião foi alvo de uma piada vinda de um professor em sala de aula a este respeito e diz que sentiu se “com vontade de morrer”.

O preconceito racial também aparece na relação professor/estudante, através do relato de uma participante da área de Engenharia, produção e construção, ingressante por ensino médio integral autodeclarada PPI, que conta ter sido tratada de forma diferente de sua colega de grupo por sua cor, e que esta prática docente já havia se repetido com vários colegas negros e cotistas.

Outro participante preto, da área de saúde e bem-estar social, ingresso ensino médio integral autodeclarado PPI, relata que foi questionado se gostava de futebol por um professor que argumenta que com o seu tipo de cabelo só tem cara de jogador mesmo – “com tom

---

<sup>13</sup> [www.planalto.gov.br > ccivil\\_03 > leis](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis)

depreciativo” acrescenta o estudante no depoimento. Além da discriminação, o professor revelou um preconceito, “negro só serve para jogar futebol”.

Para Marilena Chauí (1999), há mais do que a necessidade de explicitar a discriminação atuante nas pessoas e, conseqüentemente, nas instituições. Há a necessidade de corrigir os mecanismos de autorreprodução das discriminações.<sup>14</sup> As diferentes formas de desigualdade social presentes em nossa sociedade (classe, gênero, raça, cor, orientação sexual) não devem ser lidas apenas como sujeições que atuam em um mesmo sentido. O racismo, a homofobia e o machismo estão difusos na sociedade, não sendo exclusivos de nenhum grupo social.

Segundo Marilena Chauí,

(...) (a sociedade brasileira) é estruturada pela matriz senhorial da Colônia, disso decorre a maneira exemplar em que faz operar o princípio liberal da igualdade formal dos indivíduos perante a lei, pois no liberalismo vigora a ideia de que alguns são mais iguais do que outros. As divisões são naturalizadas em desigualdades postas como inferioridade natural (no caso das mulheres, dos trabalhadores, negros, índios, imigrantes, migrantes e idosos), e as diferenças também naturalizadas, tendem a parecer ora como desvios da norma (no caso das diferenças étnicas e de gênero), ora como perversão ou monstruosidade (no caso dos homossexuais, por exemplo). Essa naturalização, que esvazia a gênese histórica da desigualdade e da diferença, permite a naturalização de todas as formas visíveis e invisíveis de violência, pois estas não são percebidas como tais; (CHAUÍ, 1999, p. 90)

Jessé de Souza (2017, p. 16) define “racismo” não apenas no seu sentido mais restrito de preconceito fenotípico ou racial. O autor entende que, no Brasil, há um racismo implícito que opera em continuação com outros meios do racismo científico da cor da pele e não a sua superação, que é a separação ontológica (da realidade, da existência) entre seres humanos de primeira classe e seres humanos de segunda classe.

O autor usa o termo “racismo” para outras formas de hierarquizar indivíduos, classes e países sempre que o mesmo procedimento e a mesma função de legitimação de uma distinção ontológica entre seres humanos sejam aplicados. (SOUZA, 2017, p. 16). O racismo vai além

---

<sup>14</sup> Palestra proferida no **IV IFRJ em Debate, 09/04/2013. Indo muito além do sistema de cotas na Universidade: quais outras estratégias são necessárias para superação da discriminação institucional?** ICF da Cruz - Boletim NEPAE-NESEN, 2016 - jsncare.uff.br

da cor da pele, e está relacionado à divisão entre humanos e sub-humanos. Ou seja, quando um segmento da população é associado a uma desumanidade<sup>17</sup>.

A Tabela 8 ainda apresenta a frequência de respostas em relação ao assédio sexual e as agressões. Dos 295 estudantes pesquisados 4,1% (n=12) declararam que foram alvo de assédio sexual com gestos e propostas uma vez, 4,1% (n=12) algumas vezes e 2% (n=6) muitas vezes. Os participantes também responderam que foram ameaçados ou agredidos fisicamente pelos docentes, uma vez 2,0% (n=6), 0,3% (n=1) e muitas vezes 1,3% (n=4).

Segundo um participante (da área de Ciências, matemática e computação, ingressante por cotas ensino integral em escola pública) relatou ele foi vítima de agressão por uma professora em uma ocasião em que teve sua prova puxada da mão com tamanha força a ponto de rasgá-la após ter sido tratado com desrespeito e humilhação e “ar de superioridade”, por não ter conseguido tirar uma boa nota em uma prova. O estudante relata que a situação o fez sair chorando pelo corredor.

Novamente destaco que essas condutas, mesmo que tenham aparecido com pouca frequência nos dados da pesquisa, não deveriam ter ocorrido, visto que segundo o artigo 216 A do Código Penal, o assédio sexual consiste em crime, cuja pena é detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos:

(...) constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).

Também a agressão física é ato criminoso e tipificado no Código Penal como lesão corporal e se caracteriza com o resultado da ação de uma pessoa contra outra e que de alguma forma, lesione a integridade física corporal ou saúde da vítima.

E a violência verbal sendo um comportamento agressivo, caracterizado por palavras danosas, que têm a intenção de ridicularizar, humilhar, manipular e/ou ameaçar assim como acontece com a violência física, afeta significativamente a vítima, causando danos psicológicos brutais e irreparáveis sendo passível de indenização civil por dano.

Outras situações de discriminação apareceram na pesquisa, trazidas nos relatos dos participantes cotistas PRAE nas respostas às alternativas “outros”.

---

<sup>17</sup> <https://www.redebrasilatual.com.br/cultura/2020/01/jesse-souza-povo-dominado-racismo/>  
Publicado 31/01/2020 - 16h51, acesso em 30/12/2020.

Um estudante (de curso da área de Saúde e Bem-estar Social, ingresso ensino médio integral autodeclarado PPI) conta que um dos seus professores deixa as notas com nomes dos estudantes nas portas das salas, pois segundo o professor, a "pressão social ajuda a aumentar o desempenho, já que todos pagam pela nossa educação", e que chama pelo nome diante dos outros a pessoa que é reprovada. Ainda o mesmo estudante relata situações com outros professores "xingando" e comentando de forma pejorativa, sobre como alunos PRAE têm muito mais dificuldade que os não beneficiários PRAE. Esse é um estereótipo a que o estudante cotista de escola pública está sujeito.

Uma estudante (da área de ciências sociais, negócios e direito, feminino, ingresso ensino médio integral em escola pública) relata que os professores sempre lhe dizem que é ruim ter que adaptar a aula para uma única aluna deficiente que é melhor sair do curso e ir para casa. Narra que pior foi quando retornou as aulas após ter sido operada. Estava com metade da cabeça raspada e cheia de pontos quando entrou na sala todos olharam para ela e quando se sentou. Aqueles que estavam atrás dela se levantaram e foram para longe como "se fosse uma leprosa como se o tumor que teve fosse passar pra eles".

Porém, um estudo realizado em 2017 nos 71 cursos referenciados existentes na UFRGS demonstrou que o desempenho do estudante beneficiário PRAE é até mesmo superior em relação aos que não são beneficiários em alguns cursos. Em 60 dos cursos os estudantes beneficiários apresentaram média acima de 50% da TIM, em alguns cursos como Educação do Campo – Porto Alegre, Educação Física, Saúde Coletiva, Música e Zootecnia, a média da TIM dos estudantes beneficiários do PNAES chega a ser maior do que a média da TIM dos não beneficiários. (BRAGA, 2017, p. 87).

Apenas nos cursos de Biomedicina, Biotecnologia, Engenharia Ambiental, Engenharia Cartográfica, Engenharia de Alimentos, Engenharia de Materiais, Engenharia de Produção, Engenharia Física, Engenharia Metalúrgica, Engenharia Química e Química a média da TIM dos estudantes beneficiários pelo PNAES é menor do que a média da TIM dos não beneficiados. O estudo ressalta que Engenharia Cartográfica e Engenharia de Alimentos, os estudantes sem benefício do PNAES, também, apresentaram uma média de TIM inferior aos 50% da TIM do curso.

Nos demais cursos, a média da TIM apresenta igualdade, estatisticamente significativa, com 95% de confiança, entre os estudantes beneficiários do PNAES e os não beneficiários, segundo a autora do estudo.

Ainda o Relatório de acompanhamento dos beneficiários PRAE <sup>18</sup> (2019/1) traz alguns dados interessantes em relação ao desempenho na comparação entre beneficiários e não beneficiários como, por exemplo, os beneficiários são menos propensos a serem reprovados por falta de frequência (FF); na média de tempo de formatura pela área do curso, as diferenças médias entre beneficiários e não beneficiários são mais destacadas nas áreas das Ciências Biológicas, onde os beneficiários demoram 1,3 semestres a mais; Ciências Agrárias, onde a diferença é de 0,7 semestres, no caso das engenharias é zero.

O sexismo também foi relatado nas relações entre estudante e docente, sendo possível identificar discriminação no relato da estudante que alega ter sido relacionado seu gênero (feminino) a pouca capacidade de aprender matérias exatas como cálculo, tendo insinuado que não seria capaz de apreender ou cursar um determinado curso das áreas exatas. Outra estudante conta que um professor lhe disse que “mulher só entra na engenharia para arrumar marido”.

Fica evidenciado nos relatos que o domínio na área pedagógica tem sido o aspecto deficitário dos professores universitários, no que se refere ao profissionalismo na docência. O domínio pedagógico abrange uma gama variada de gêneros discursivos que facilita transferir o discurso pedagógico da teoria para a prática além de diversas atitudes a serem observadas de como inserir este conteúdo na prática educacional, considerando a real importância em aplicar com clareza o conhecimento propiciando o sucesso profissional e o desempenho significativo dos alunos. Para tal, orienta-se estar atento a várias questões entre elas a inclusão.

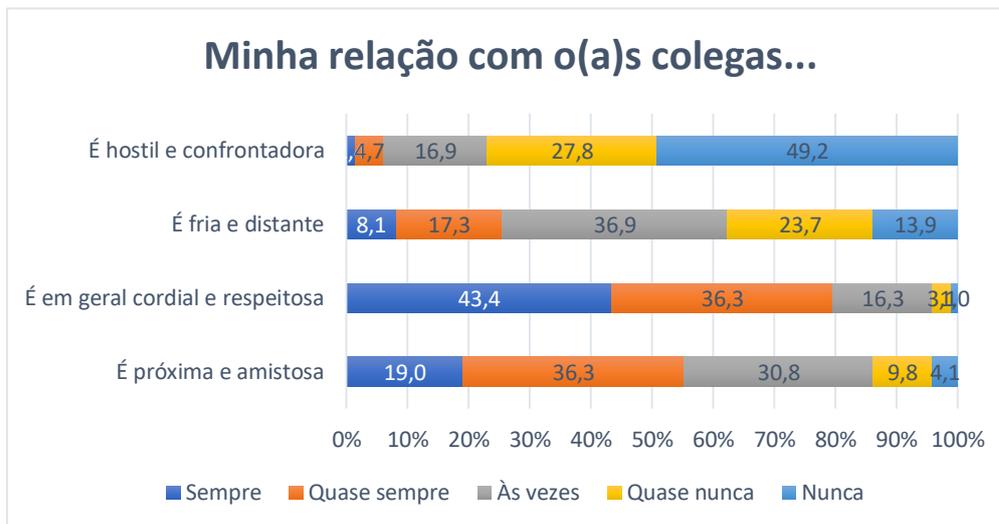
Muitos professores não reconhecem ou minimizam a importância dos saberes pedagógicos para a atuação profissional. Um dos problemas dos professores que são formados para serem pesquisadores é não estarem preparados para se relacionar de forma pedagógica com os alunos, considerando suas múltiplas origens sociais, dificuldades e demandas.

Da mesma maneira, a pesquisa procurou saber dos participantes como se dá a relação deles com seus colegas em relação aos mesmos aspectos (Gráfico 3).

---

<sup>18</sup><https://www.ufrgs.br/prae/wp-content/uploads/2019/01/Analise-de-Dados-ingressantes-2013-a-2018.pdf>

**Gráfico 3 – Relação do(a)s participantes com o(a)s colegas, em percentual (%) de respostas.** Fonte: elaboração própria



Quando indagados sobre sua relação com os colegas da UFRGS (Gráfico 3) os cotistas responderam em sua maioria que é sempre cordial e respeitosa (43,4%, n=128), quase sempre (36,3%, n=107) próxima e amistosa, às vezes (36,9%, n=109) fria e distante e nunca (49,2%, n=145) e quase nunca (27,8%, n=82) hostil e confrontadora.

O vínculo entre colegas na universidade pode colaborar para o bem-estar dos estudantes, a partir da criação de uma rede de suporte emocional fora da família (ROSIN, 2012, p. 26), agindo como apoio em casos de dificuldade e do compartilhamento de expectativas, interesses, problemas e experiências. Uma turma pode desempenhar a função de apoio afetivo e acadêmico, auxiliar o estudante em situações problemáticas e contribuir para a construção da identidade profissional do(a) aluno(a) (TEIXEIRA *et al.*, 2008, p. 15).

Também os relacionamentos interpessoais do(a)s estudantes universitário(a)s podem ser determinantes para adiar ou confirmar a decisão de abandono do curso. Percepções de amizade e cooperação entre o(a)s colegas, tanto no contexto acadêmico quanto fora dele, podem favorecer a permanência do(a)s discentes em seus cursos (BARDAGI; HUTZ, 2012, p. 181). Entretanto, as diferenças de valores e estilos de vida, somadas a conflitos com os pares, podem limitar a rede de apoio do(a)s jovens, interferir na adaptação deste(a)s à universidade e, inclusive, contribuir para a evasão (BARDAGI; HUTZ, 2012; SWENSON *et al.*, 2008).

Para evitar discriminações, as instituições garantem o sigilo sobre quem são o(a)s aluno(a)s cotistas. Esses dados são acessados por alguns servidores ligados ao processo

seletivo e à coordenação dos cursos de graduação. Sua identificação só seria possível se ele(a)s abertamente se identificam como cotistas, pois esse é um fator que pode estabelecer mal-estar nas relações deste(a)s aluno(a)s com o(a)s colegas.

**Tabela 9 – Percepção do(a)s estudantes quanto à relação com o(a)s colegas, em percentuais (%)**

Na sua relação com o(a)s colegas com que frequência você	Semp	Quase sempre	Às vezes	Quase nunca	Nunca
... consegue tirar suas dúvidas	34,9	22,6	31,5	8,5	3,1
... é acolhido(a) para fazer trabalhos em grupo	28,8	30,2	25,1	11,5	4,4

Fonte: elaboração própria

No entanto, nem sempre essa relação é boa, alguns estudantes pensam de maneira diversa e isso pode criar um ambiente não tão confortável.

Na pesquisa da relação do(a)s participantes com o(a)s colegas, o(a)s estudantes cotistas beneficiários responderam que sempre ou quase sempre (56,9%, n=168) conseguem tirar suas dúvidas com o(a)s colegas, sempre ou quase sempre (59%, n=174) são acolhidos para fazer trabalhos em grupo (Tabela 9).

Na relação com os colegas 15 (5,1%) dos participantes responderam que sempre ou quase sempre são humilhado(a)s ou ridicularizado(a)s perante colegas ou terceiros, 36 (12,2%) responderam que às vezes isso acontece com eles. Entre o(a)s que se sentem intelectualmente inferiorizado(a)s 34 (11,5%) responderam sempre e 33 (11,2%) quase sempre e 93 (31,5%) às vezes. Quanto a sentir-se intimidado(a) ao dirigir-se aos colegas 78 (26,4%) responderam que isso acontece às vezes e 51 (17,3%) responder que isso acontece sempre ou quase sempre (Tabela 10).

Do(a)s estudantes pesquisados, 47 (15,9%) sempre e 57 (19,3%) quase sempre se sentem deslocado(a)s na presença do(a)s colegas. Além disso, 30 (10,2%) sempre e 39 (13,2%) quase sempre, sentem que a sua presença é ignorada por seus colegas e 86 (29,2%) às vezes se sentem assim. Por fim, 88 participantes (29,8%) declararam que às vezes são criticados por suas colocações pelo(a)s colegas, enquanto para 23 participantes (7,8%) isso acontece sempre ou quase sempre (Tabela 9).

**Tabela 10 – Frequência com que ocorrem problemas nas relações com o(a)s colegas, em percentuais (%) de respostas**

Na sua relação com o(a) colegas, que frequência você...	Sempre	Quase sem	Às vezes	Quase nunca	Nunca
... Se sente deslocado(a)?	15,9	19,3	38,0	19,0	7,8
... É criticado por suas colocações	3,4	4,4	29,8	34,9	27,5
... Sente que sua presença é ignorada como se você não existisse?	10,2	13,2	29,2	19,0	28,5
... Se sente intimidado ao se dirigir ao(a)s colegas?	8,5	8,8	26,4	26,4	29,8
... Se sente intelectualmente inferiorizado(a)?	11,5	11,2	31,5	18,6	27,1
... É humilhado(a)/ridicularizado perante outro(a)s colegas ou terceiros	2,7	2,4	12,2	19,0	63,7

Fonte: elaboração própria

Da mesma maneira que já foi destacado na relação com o(a)s professore(a)s alguns comportamentos estabelecidos demonstrados na pesquisa entre o(a)s estudantes cotistas beneficiário(a)s e os não cotistas caracterizam-se por atos de violência simbólica, na medida em que inferiorizam o(a) outro(a) causando danos psicológicos, emocionais e cognitivos.

Como relata uma estudante:

das situações mais comuns que acontecem comigo e de ser tratada como se não estivesse ali. Como se fosse invisível ou até mesmo me fazer sentir que o lugar onde estou não me cabe, que eu não deveria estar inserida ali, são situações pequenas que parecem inofensivas, mas me causam crises de ansiedade só de pensar em ter que ir para o campus. *(Estudante da área Humanidades e arte, ingresso ensino médio integral escola pública autodeclarados PPI)*

Ao serem questionados sobre a frequência com que foram discriminados pelo(a)s colegas (Tabela 11), 6 (2,1%) responderam que já foram alvo de insinuações sobre sua saúde mental muitas vezes e 38 (12,9%) que isso aconteceu algumas vezes. Dos participantes, 45 (15,3%) já foram ofendidos em relação à sua cor pelo menos uma vez, sendo que 7 (2,4%) o foram muitas vezes. Também se sentiram discriminados por ser homem ou ser mulher 69 participantes (23,4%) pelo menos uma vez, sendo que, destes, 18 (6,1%) o foram muitas vezes. Quanto à religião, 36 (12,2%) já foram discriminados pelo menos uma vez. Em relação às convicções políticas, esse número sobe para 103 estudantes (34,9%), ou seja, 33 aluno(a)s

já se sentiram discriminados em razão das suas convicções políticas pelo menos uma vez, 46 (15,6%) algumas vezes e 24 (8,1%) muitas vezes. Esse número foi menor quanto à orientação sexual: 49 aluno(a)s (16,6%) já se sentiram discriminados por sua orientação sexual, sendo que 11 (3,7%) muitas vezes e 23 (7,8%) algumas vezes.

**Tabela 11 – Frequência com que o(a)s estudantes foram alvo de discriminação pelo(a)s colegas (%)**

Na sua relação com o(a)s colegas com que frequência você..	Nunca	Uma vez	Algumas vezes	Muitas vezes
... Foi alvo de insinuações sobre sua saúde mental?	75,9	9,2	12,9	2,0
... Foi ofendido(a) em relação à sua cor?	84,7	6,8	6,1	2,4
... Se sentiu discriminado(a) por ser homem ou mulher?	76,6	7,5	9,8	6,1
... Se sentiu discriminado(a) por sua religião?	87,8	4,1	4,7	3,4
... Se sentiu discriminado(a) por suas convicções políticas?	65,1	11,2	15,6	8,1
... Se sentiu discriminado(a) por sua orientação sexual?	83,1	5,1	7,8	3,7
... Foi alvo de assédio sexual, gestos e propostas?	87,8	5,1	4,7	2,4
... Foi ameaçado ou agredido fisicamente?	93,2	3,7	1,7	1,4

Fonte: elaboração própria

Um participante<sup>19</sup> escreveu em resposta à pergunta aberta ter sofrido deboches e ameaças porque não concorda com a militância de alguns de seus colegas, pois “acredita no liberalismo e que não devia ser silenciado independente de discordarem dele deveriam respeitá-lo.”

Em outra resposta, uma estudante<sup>20</sup> contou que, na época de seu ingresso na UFRGS, era nítida a formação de grupos. As pessoas que conversavam com ela eram “apenas as estudantes negras inclusive em trabalhos em grupos e momentos de estudos coletivos eram grupos de pessoas negras.” Por ser cotista indígena, uma estudante de um curso da área de Humanidades e artes, relatou que, quando ingressou na universidade, por motivos ligados à

<sup>19</sup> Estudante da área de Ciências Sociais, negócios e Direito, ingresso escola pública, renda inferior 1.5 s.m.

<sup>20</sup> Estudante da área de Humanidades e Artes ingressante ensino médio integral escola pública, autodeclarada PPI.

técnica ou conhecimento da área, o(a)s colegas muitas vezes evitavam estar por perto dela ou de fazer trabalhos com ela. Contou que, por mais que “corresse atrás” para tentar se enturmar por conta dos assuntos de provas e trabalhos e para tirar dúvidas era bem difícil, pois os colegas a evitavam, sempre trocando de assunto.

O estudante indígena sofre as consequências do preconceito presente nas relações sociais em seu processo de formação na universidade, pois passa a conviver com grupos de pessoas com comportamentos e costumes culturais diferentes do seu. Essas diferenças podem se chocar e causar estranheza em ambas às partes e causar no estudante indígena um sofrimento psicológico, que afeta a sua subjetividade, sua identidade étnica e seu rendimento escolar.

Novamente destaca-se que, mesmo o menor percentual de respostas neste bloco de questões relacionado à discriminação entre colegas, evidencia a existência de condutas delitivas e mesmo criminosas que, de maneira, alguma são aceitáveis.

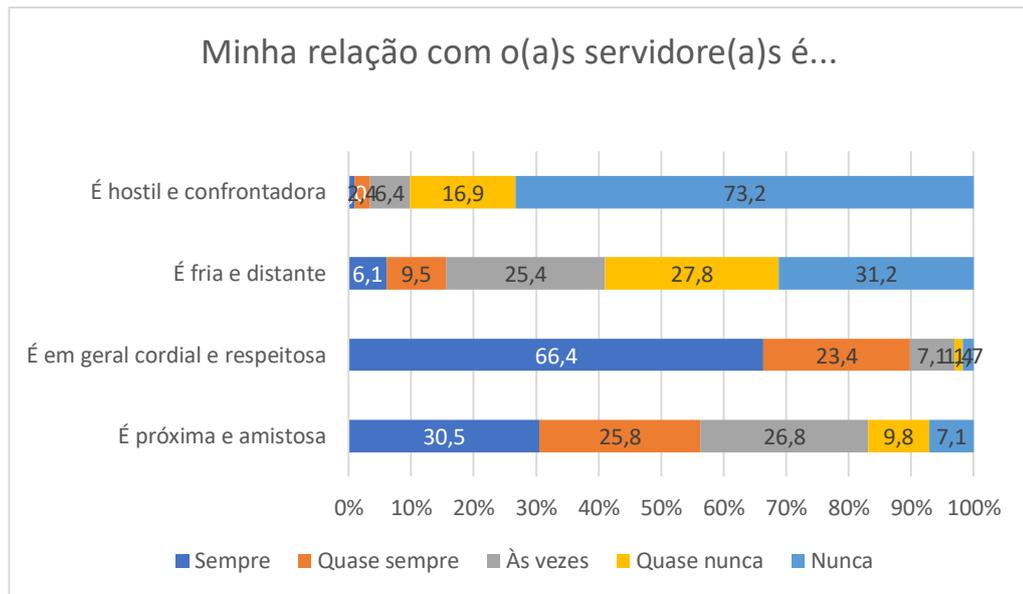
Segundo as disposições constitucionais em vigor (Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990),<sup>21</sup> servidores públicos são todos aqueles que mantêm vínculo de trabalho profissional com os órgãos e entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos de qualquer delas: União, Estados, Distrito Federal, Municípios e suas respectivas autarquias, fundações e empresas, portanto, são servidores tanto os docentes, como os técnicos administrativos em educação que estão lotados na UFRGS, por isso a nomenclatura utilizada na pesquisa é a de servidores técnicos, técnicos administrativos ou somente técnicos para fazer a diferenciação entre os dois tipos de profissionais de educação: docentes (professores) e técnicos e não somente servidores, pois ambos fazem parte da categoria servidores.

Quanto à relação com os servidores técnicos da UFRGS, o(a)s estudantes que participaram da pesquisa, em sua maioria, assinalaram que esta é sempre (30,5% n=90) ou quase sempre (25,8% n=76) próxima e amistosa, sempre (66,4% n=196) ou quase sempre (23,4% n=69), cordial e respeitosa. Alegam que nunca (31,2% n=92) e quase nunca (27,8% n=92) é fria e distante e, em sua maioria, que ela nunca (73,2% n=216) é hostil e confrontadora. Porém, 10 participantes (10,4%) a descrevem como sempre ou quase sempre é hostil e confrontadora, uma situação que não deveria existir na UFRGS. (Gráfico 4).

**Gráfico 4 - Relação do(a)s participantes com o(a)s técnico(a)s administrativo(a)s em percentual (%) de respostas.**

---

<sup>21</sup> <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11-dezembro-1990-322161-publicacaooriginal-1-pl.html> 21/05/2021.



Fonte: elaboração própria

Comparativamente neste quesito quanto à proximidade, amistosidade, cordialidade e respeito o(a)s cotistas participantes da pesquisa assinalaram que a relação com o(a)s professore(a)s em geral é mais cordial e respeitosa do que com o(a)s colegas e menos do que com o(a)s servidore(a)s técnicos. É mais fria e distante com o(a)s colegas do que com o(a)s docentes e menos com o(a)s servidore(a)s técnicos. Relações hostis e confrontadoras ocorreram mais com o(a)s colegas do que com o(a)s servidores técnicos e com o(a)s professore(a)s.

**Tabela 12 – Percepção do(a)s estudantes sobre o atendimento do(a)s servidore(a)s técnico(a)s em percentual (%) de respostas**

Na sua relação com o(a)s servidore(a)s técnico(a)s, com frequência você...	Sempre	Quase semp	Às vezes	Quase nunc	Nunca
... <b>Consegue tirar dúvidas?</b>	36,3	35,5	20,0	5,8	2,7
... <b>É bem atendido</b>	36,6	39,3	18,0	5,4	,7
... <b>É atendido prontamente</b>	26,4	39,3	23,4	9,2	1,7
... <b>Tem suas demandas/problemas atendidas/resolvidas</b>	28,5	43,1	21,7	5,8	1,0

Fonte: elaboração própria

Em relação a esses dados, destaca-se que o(a)s participantes cotistas pesquisado(a)s avaliaram sua relação com o(a)s servidores técnicos do que com o(a)s professore(a)s. A grande maioria sempre (36,3% n=107) ou quase sempre (35,3% n=104) consegue tirar suas dúvidas, sempre (36,6% n=108) ou quase sempre (39,3% n=116) é bem atendido(a), sempre (26,4% n=78) ou quase sempre (30,9% n=116) é atendido(a) prontamente e sempre (28,5% n=84) ou quase sempre (43,1% n=127) tem suas demandas ou problemas resolvidos (Tabela 12).

**Tabela 13 – Frequência com que ocorreram problemas na relação com o(a)s servidore(a)s técnico(a)s**

Na sua relação com o(a)s servidore(a)s técnico(a)s, com que frequência você	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Quase nunca	Nunca
... Sente que sua presença é ignorada, como se você não existisse?	3,1	3,1	16,6	24,7	52,5
... Se sente intimidado ao se dirigir ao servidore(a)s?	4,1	3,1	14,9	22,4	55,6
... Se sente intelectualmente inferiorizado(a)?	2,7	2,7	9,8	17,6	67,1
... É humilhado(a)/ridicularizado(a) por outro(a)s colegas ou terceiros?	1,0	1,4	5,1	10,5	82,0

Fonte: elaboração própria

Quanto a problemas na relação com o(a)s servidores técnicos (Tabela 13), 82% (n=242) dos estudantes participantes disseram que nunca ou quase nunca foram humilhado(a)s ou ridicularizado(a)s em algum momento perante outro(a)s colegas e/ou terceiros, (67,1% n=198) nunca ou (17,6% n=52) quase nunca se sentiram intelectualmente inferiorizado(a)s, (55,6% n=165) nunca ou (22,4% n=66) quase nunca se sentiu intimidado ao dirigir-se aos servidores, (55,5% n=55) nunca ou (24,7% n=73) quase nunca sentiram que sua presença é ignorada como se não existisse. Porém, 49 participantes (16,6%) afirmaram que às vezes isso acontece, assim como, às vezes, 44 participantes (14,4%) afirmaram que se sentem intimidados ao dirigir-se aos servidores.

Em relação a esses dados, o(a)s estudantes participantes responderam sempre ou quase sempre são humilhados ou ridicularizados com mais frequência pelo(a)s colegas do que pelo(a)s professore(a)s e servidore(a)s técnico(a)s. É muito preocupante que, do(a)s estudantes da amostra, 49 estudantes (16,6%) sempre ou quase sempre sentem que sua presença é ignorada pelo(a)s professore(a)s e 69 (23,4%) sentem assim em relação aos seus colegas. Também é muito preocupante que 75 estudantes (25,4%) responderam que sempre ou quase sempre se sentem inferiorizados intelectualmente pelo(a)s professore(a)s. Isso

acontece sempre ou quase sempre com 67 (22,7%) participantes em relação aos seus colegas (Tabela 14).

Na comparação dos dados no relacionamento do(a)s estudantes pesquisado(a)s esses assinalaram que se sentem intimidado(a)s ao se dirigir aos professor(a)s, percentual menor do que se sentiram intimidados ao dirigir-se aos seus pares e bem menos ao dirigir-se aos servidores técnicos Em relação às críticas injustas às suas colocações assinalaram menor frequência pelo(a)s professore(a)s do que em relação aos seus colegas.

---

Segundo uma estudante participante da pesquisa,<sup>22</sup> ela teve que contar sua história várias vezes para conseguir um benefício, “porque a universidade burocratiza tanto que chega a ser humilhante”, e muitas vezes não solicitou o benefício, “para poder manter um resquício de sanidade mental.” Para ela, “a inclusão e permanência ainda é uma falácia dentro da UFRGS”. Esse depoimento indica que, na Universidade, existe uma discriminação institucional.

A discriminação institucional acontece quando uma organização/instituição não é capaz de prover um serviço profissional e adequado às pessoas por causa de sua cor ou origem étnica, sexo, orientação sexual, idade etc., podendo ser evidenciada e/ou detectada em processos, atitudes ou comportamentos que denotam discriminação com base em estereótipos, preconceitos inconscientes, ignorância ou falta de atenção e que colocam pessoas e grupos em situações de desvantagem.

---

Segundo Moreira, Bolsanello e Seger (2011, p.141), uma universidade inclusiva só é possível no caminhar em busca da mudança que vai eliminando barreiras de toda ordem, desconstruindo conceitos, preconceitos e concepções segregadoras e excludentes. É um processo que nunca está finalizado, mas que, coletivamente, deve ser constantemente enfrentado.

Com relação à busca de benefícios, uma participante<sup>23</sup> conta que, quando foi solicitar um valor que não havia sido depositado a ela pela PRAE, a pessoa que a atendeu duvidou de sua alegação. Diz ter ficado muito incomodada, sentindo-se injustiçada e pensado que, se o

---

<sup>22</sup> Estudante da área de Ciências Sociais, negócios e Direito, ingressante cotista escola pública autodeclarada PPI.

<sup>23</sup> Estudante de curso da área de Ciências Sociais, negócios e Direito, ingressante escola pública renda inferior.

fato ocorresse com um(a) aluno(a) mais esclarecido(a) que ela (e que fosse possível perceber isso na comunicação) o tratamento teria sido diferente.

Quanto a episódios de discriminação na relação com o(a)s técnicos, (Tabela 14) destaca-se que a grande maioria do(a)s participantes nunca foi ameaçada ou agredida fisicamente, nunca foi alvo de assédio sexual, nem se sentiu discriminada pela sua religião, tampouco foi ofendido(a) em relação à sua cor. A grande maioria também nunca se sentiu discriminado(a) por ser homem ou ser mulher, nem foi alvo de insinuações acerca da sua saúde mental, tampouco foram discriminado(a)s por suas convicções políticas. Porém, destaca-se que 25 aluno(a)s que participaram da pesquisa (8,5%) se sentiram discriminados por suas convicções políticas pelo menos uma vez; 21 (7,2%) por ser homem ou ser mulher; 17 (5,8%) por sua orientação sexual; 14 (4,8%) foram discriminado(a)s por sua cor; 12 (4,1%) foram alvo de assédio sexual por meio de gestos e propostas; 11 (3,8%) se sentiram discriminado(a)s por sua religião; 10 (3,4%) foram ameaçados ou agredidos fisicamente e 3 (1,0%) foram discriminado(a)s por serem transgêneros.

**Tabela 14 – Comparação das frequências de respostas (n) quanto aos problemas nas relações entre o(a)s participantes e professore(a)s, colegas e servidore(a)s técnico(a)s que ocorrem sempre, quase sempre e às vezes**

Tipo de problema	Total de respostas para sempre, quase sempre e às vezes		
	Professores	Colegas	Servidore(a)s técnico(a)s
Sua presença é ignorada?	117	155	67
Se sente intimidado(a) ou humilhado(a) por eles?	145	129	65
Se sente intelectualme inferiorizado(a)?	160	160	45
É humilhado(a) ou ridicularizado(a) para outros?	45	51	22

Fonte: elaboração própria

Mesmo com pouca frequência de casos dentro da amostra, existe a ocorrência de condutas impróprias por parte de servidores técnicos na relação com os estudantes, situações estas indesejadas (Tabela 15).

**Tabela 15 – Frequência com que o(a)s estudantes foram alvo de discriminação pelo(a)s servidore(a)s técnico(a)s (%)**

Na sua relação com o(a)s servidore(a)s técnicos, com q frequência você...	Nunc	Uma vez	Algumas vezes	Muitas vezes
... Foi alvo de insinuações sobre saúde mental?	91,9	2,7	4,1	1,4
... Foi ofendido(a) em relação à cor?	95,3	2,4	1,7	0,7
... Se sentiu discriminado(a) por ser homem ou mulher?	92,9	2,4	3,4	1,4
... Se sentiu discriminado(a) pela religião?	96,3	1,7	1,4	0,7
... Se sentiu discriminado(a) por suas convicções políticas?	91,5	3,4	3,7	1,4
... Se sentiu discriminado(a) por sua orientação sexual?	94,2	1,7	2,4	1,7
... Foi alvo de assédio sexual, com gestos e propostas?	95,9	1,4	1,7	1
... Foi ameaçado ou agredido fisicamente?	96,9	2,4	0,3	0,7

Fonte: elaboração própria

**Tabela 16 – Comparação das frequências de respostas (n) quanto aos episódios de discriminação que ocorreram pelo menos uma vez nas relações entre o(a)s participantes e professore(a)s, colegas e servidore(a)s técnico(a)s**

Discriminação	Total de respostas para uma vez, algumas vezes e muitas vezes		
	Professore(a)s	Colegas	Servidore(a)s técnico(a)s
... Foi alvo de insinuações sobre sua saúde mental?	42	71	24
... Foi ofendido(a) em relação à sua cor?	36	45	14
... Se sentiu discriminado(a) por ser homem ou mulher?	93	69	21
... Se sentiu discriminado(a) pela sua religião?	31	36	11
... Se sentiu discriminado(a) por suas convicções políticas?	91	103	25
... Se sentiu discriminado(a) por sua orientação sexual?	40	49	17
... Se sentiu discriminado(a) por ser transgênero?	7	7	3
... Foi alvo de assédio sexual com gestos e propostas?	30	39	12
... Foi ameaçado(a) ou agredido(a) fisicamente?	11	20	10

Fonte: elaboração própria

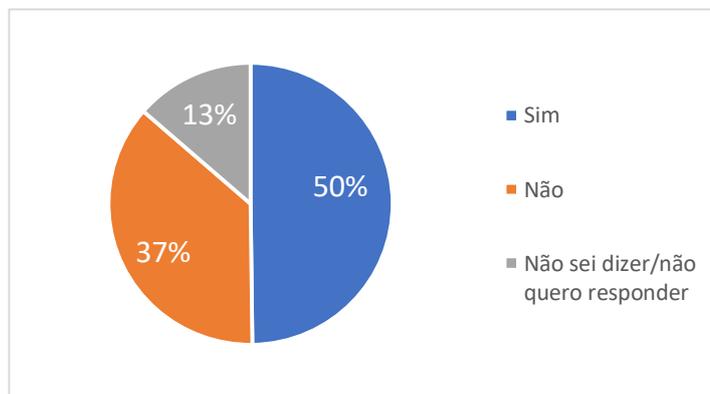
Uma análise comparativa (Tabela 16) mostra que os participantes cotistas foram mais vezes alvo de discriminação por parte de seus colegas do que do(a)s professore(a)s com relação à saúde mental, raça/cor, convicções políticas, orientação sexual, por ser transgênero, e vítimas de assédio sexual. Menos por parte dos colegas e mais pelos docentes com relação a ser homem ou mulher, por sua religião, e vítimas de agressão física. E embora existente em

menor frequência em todos os quesitos foram menos alvo de discriminação e preconceito por parte dos técnicos administrativos.

## 10. PERCEPÇÃO SOBRE A DISCRIMINAÇÃO E O PRECONCEITO

Quando questionado(a)s se sentem que sofrem ou sofreram preconceito e/ou discriminação no espaço da UFRGS, 50% (n=147) dos 295 estudantes pesquisados responderam que sim, sentem que sofrem ou já sofreram preconceito e/ou discriminação por parte das pessoas com as quais se relaciona na UFRGS. 13,6% (n = 40) não souberam dizer ou preferiram não responder (Gráfico 5).

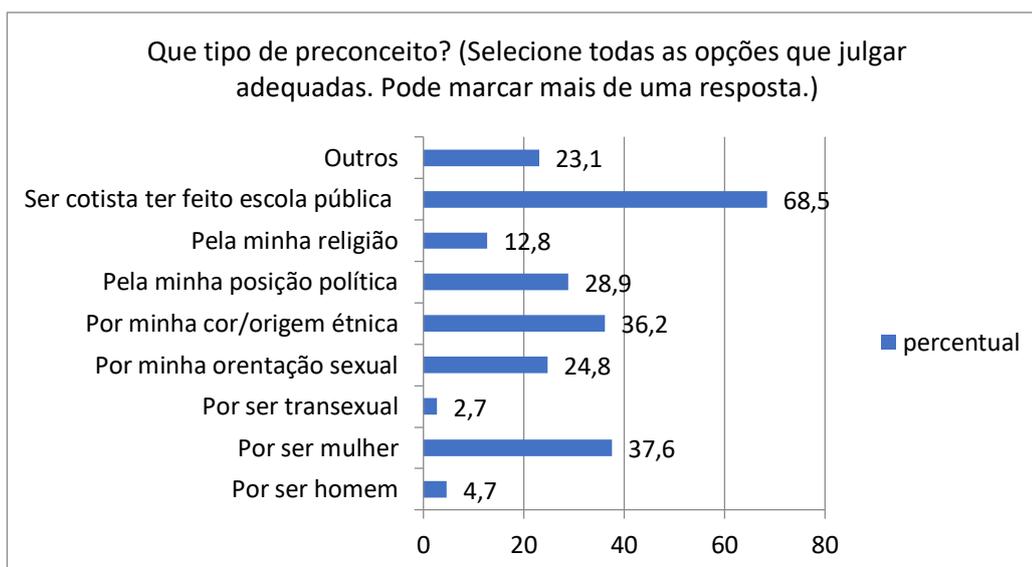
**Gráfico 5 - Percepção do(a) participante sobre se foi vítima de preconceito e/ou discriminação em frequência relativa (%)** Fonte: elaboração própria



Para o levantamento dos principais tipos de preconceitos que os participantes se reconheciam como vítimas foi ofertada uma relação de alternativas das quais o(a)s participantes poderiam escolher mais de uma resposta. Além destas, poderiam elencar outras formas de discriminação ou preconceito quando assinalavam a resposta outros.

Dos 295 participantes cotistas atendidos pelo programa de benefícios da PRAE, 50% (n=148) assinalaram “sim”, que se reconhecem vítimas de preconceito ou discriminação, destes 68,4% (n=102) assinalaram por ser cotista/ter feito escola pública, 37,6% (n=56) por ser mulher, 36,2% (n=54) pela cor/origem étnica, 28,9% (n=43) pela posição política, 24,8% (n=37) pela orientação sexual, pela religião 12,8% (n=19), por ser homem 4,7%, (n=7) por ser transexual 2,7% (n=4), 11,4% (n=34) declararam outros tipos variados (Gráfico 6)

**Gráfico 6 - Tipo de preconceito que o(a)s participantes se reconhecem vítimas em percentual (%) de respostas** Fonte: elaboração própria



Das 148 pessoas que responderam à pergunta “Que tipo de preconceito?” somente 13 escolheram como única alternativa “por ser cotista/ter feito escola pública”, 5 escolheram como única alternativa “cor/origem étnica”, 4 “orientação sexual”, 2 “posição política”, 2 por ser homem e 3 por ser mulher e 1 por ser trans. Em todas as demais situações, o preconceito e a discriminação se dão em combinação com mais de uma forma de preconceito/discriminação. A combinação mais frequente foi “por ser mulher + ser cotista/ter feito escola pública” (n = 15), seguida de “pela cor/origem étnica + ser cotista/ter feito escola pública” (n = 12).

Ao longo deste estudo é recorrente a menção do(a)s estudantes participantes a eventos em que foram vítimas de preconceito e/ou discriminação por serem alunos cotistas de escola pública como no relato do momento feliz de ingresso na universidade ser abreviado pela matrícula tardia, à troca de curso consequência da humilhação passada por falta de recursos para a compra de material que lhe rendeu uma reprimenda pública em sala de aula a humilhação e inferiorização por conta das referências dos professores sobre os muitos alunos pobres dentro da Universidade com as cotas lhe gerando mais obrigações, atribuição ao cotista de escola pública a diminuição do nível do curso, ou a desvalorização de forma pejorativa dos alunos ao dizer que estes possuem bem mais dificuldade que os não PRAE.

Segundo Gonçalves Filho (1998, p. 53), a humilhação é uma modalidade de angústia que se dispara a partir do enigma da desigualdade de classes. Angústia que os pobres conhecem bem e que, entre eles, inscreve-se no núcleo de sua submissão. Assim, sofrem

frequentemente o impacto dos maus tratos e psicologicamente, sofrem continuamente o impacto de uma mensagem estranha, misteriosa: "vocês são inferiores".

Para o autor, a mensagem passa a ser esperada, o que é profundamente grave, mesmo nas circunstâncias em que observadores externos, não pareceria razoável esperá-la. Para os pobres, a humilhação ou é uma realidade em ato ou é frequentemente sentida como uma realidade iminente, sempre a lhes espreitar, onde quer que estejam com quem quer que estejam. O sentimento de não possuírem direitos, de parecerem desprezíveis e repugnantes, tornasse-lhes compulsivo: movem-se e falam, quando falam, como seres que ninguém vê. (GONÇALVES FILHO, 1998, p. 53).

Conforme manifestação dos participantes abaixo o(a) estudante cotista se percebe sendo alguém visto de forma diferente aos demais.

---

Um dos preconceitos que mais me afetam é me sentir deslocada em muitas situações enquanto estudante vinda de escola pública, pobre e não branca. O ambiente da graduação é extremamente elitista e não se empenha em promover a nossa inclusão. Seja nos atendendo em sala de aula, seja nos permitindo realizar as atividades de maneira equitativa. (*Estudante da área de Ciência, matemática e computação, feminino, forma de ingresso ensino médio integral escola pública autodeclarada PPI*).

Eu acredito que alguns professores estão despreparados (...), assim como colegas também, tem pessoas que se sentem superiores as outras, fazendo os outros colegas se sentirem menos do que eles, eu acredito que somos todos iguais com experiências diferentes. (*Estudante da área de Agricultura e veterinária, sexo feminino, forma de ingresso ensino médio integral escola pública renda inferior a 1,5 s.m.*).

Os relatos acima e ao longo do estudo neste momento da pesquisa enfatizam e endossam o que a maioria do(a)s participantes assinalou, que se reconhecem vítimas de violência através de discriminação e preconceito por ser cotista/ter feito escola pública (68,4% n=102). Este dado demonstra que a política de cotas tem uma face exclusiva, sob o ponto de vista do preconceito da reserva de vagas.

Alguns estudantes participantes, em virtude desta discriminação e preconceito relatam preferirem não se identificar como cotista, como nos depoimentos abaixo:

Poucos aqui (na UFRGS) têm coragem de se identificar como cotista, na universidade há o mesmo tipo de preconceito que existe na sociedade em geral, velado em tom de brincadeira. O negro é discriminado em todo o canto, pela polícia, no mercado de trabalho, porque não seria aqui (*Estudante da área de Ciências, matemática e computação, feminino, ingresso ensino médio integral escola pública, autodeclarado PPI*).

Ser cotista é visto como sinônimo de ser “vagabundo” no meu curso, que a fila preferencial da PRAE no RU é um abuso. Eu evito falar que sou beneficiário PRAE para poder progredir no curso. (*Estudante da área de Engenharia, produção e*

*construção, masculino, ingresso ensino médio integral em escola pública renda por pessoa da família 1,5 s.m.)*

Tais manifestações enfatizam o sentimento de humilhação frequentemente sentida pelos cotistas que lhes espreita, o sentimento de não possuírem direitos, de parecerem desprezíveis.

Além do preconceito por ser cotista/ter feito escola pública, o(a)s participantes assinalam o preconceito por ser mulher (37,6%). Algumas considerações são importantes neste momento, esse dado se refere exclusivamente ao percentual de mulheres. Na verdade, só 7 participantes responderam que sofreram preconceito por serem homens. Destes, 6 se declararam heterossexuais e 1 bissexual. Os cursos em que estão matriculados são: Teatro, Eng. Da computação, Medicina, Dança, Eng. Elétrica, Psicologia e Publicidade. O preconceito por ser mulher prevalece.

A maioria do(a)s participantes da pesquisa são mulheres (68,5% n=202). Segundo Censo de Educação Superior realizado pelo INEP (2018)<sup>24</sup>, embora as mulheres sejam maioria no ensino superior no Brasil, a situação se inverte estatisticamente no que se refere às ciências, matemática e computação e engenharias onde os homens são maioria em todas as regiões do país.

Neste trabalho classificados os participantes em cursos por área, (Gráfico 1), 38 constam como estudantes da área de engenharia e 38 na área de ciências.

**Tabela 17– Distribuição das respostas quanto ao tipo de preconceito por área de curso**

Área do curso	Ser cotista/ter feito escola pública	Ser mulher	Cor/origem étnica	Posição política	Orientação sexual	Religião	Ser trans	Ser homem	Total de respondentes	Total de respostas
Educação	5	2	1	1	3	2	0	0	11	18
Saúde e Bem-Estar Social	19	10	1	10	10	5	1	2	68	69
Agricultura e Veterinária	4	2	2	3	1	1	0	0	14	13
Engenharia, produção e construção	18	10	4	4	3	0	0	2	38	41
Humanidades e Ciências Sociais	16	5	5	4	6	3	2	1	52	46
Ciências Sociais, negócios e direito	23	15	1	11	8	3	1	1	71	76
Ciências, Matemática e computação	9	8	6	7	4	3	1	1	38	39
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>292</b>	<b>302</b>

Fonte: elaboração própria

<sup>24</sup> Acesso em: [http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/dados-do-censo-da-educacao-superior-as-universidades-brasileiras](http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/dados-do-censo-da-educacao-superior-as-universidades-brasileiras). Em 01/11/2020; <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira>.

Cruzando com os dados referentes ao tipo de preconceito (Tabela 17), podemos afirmar que: na pesquisa, registramos 22 mulheres matriculadas em cursos da área de Engenharia, produção e construção e 23 mulheres na área de Ciências, matemática e computação, proporcionalmente ao número de participantes destas áreas na pesquisa, é nos cursos dessas áreas que registramos o maior percentual relativo de respostas afirmativas de preconceito e/ou discriminação por ser mulher (26,3% e 21,1%).

**Tabela 18 – Proporção de respostas para cada tipo de preconceito por área de curso**

Proporção relação ao n. de respond	Por ser cotista/ter feito escola pública	Por ser mulher	Cor/origem étnica	Por minha posição política	Orientação sexual	Pela minha religião	Por ser trans	Por ser homem
Educação	45,5	18,2	45,5	9,1	27,3	18,2	0,0	0,0
Saúde e Bem Social	27,9	14,7	17,6	14,7	14,7	7,4	1,5	2,9
Agricultura Veterinária	28,6	14,3	14,3	21,4	7,1	7,1	0,0	0,0
Engenharia produção construção	47,4	26,3	10,5	10,5	7,9	0,0	0,0	5,3
Humanidades Artes	30,8	9,6	17,3	7,7	11,5	5,8	3,8	1,9
Ciências So negócios e c	32,4	21,1	19,7	15,5	11,3	4,2	1,4	1,4
Ciência Matemática computação	23,7	21,1	15,8	18,4	10,5	7,9	2,6	2,6

Fonte: elaboração própria

O preconceito por cor e origem étnica é bastante conhecido e debatido na comunidade acadêmica. Muitos estudos e trabalhos têm sido publicados com este tema. É um problema que tem base em números. No Brasil, segundo o Atlas da Violência (2019)<sup>25</sup>, pessoas negras são mortas com mais frequência que pessoas não negras: os negros representam 75% das vítimas de homicídio, são maioria, na camada mais pobre da população, (dos 10% de brasileiros mais pobres, 75% são negros, segundo o IBGE).

Na sociedade brasileira estão normalizadas frases e atitudes racistas e preconceituosas, como piadas associando negros a situações vexatórias, degradantes ou criminosas baseadas em preconceitos, e associando sua índole à cor de sua pele.

<sup>25</sup> [www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com).

A naturalização de ações, hábitos, situações, falas e pensamentos que fazem parte da vida cotidiana do povo brasileiro promovem, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial. Um processo que se reflete na população negra dentro da universidade.

Considerando os participantes pesquisados cotistas beneficiários, destaca-se que responderam que sofrem preconceito e/ou discriminação: 60,6% dos participantes autodeclarados pretos, 57,7% dos participantes autodeclarados pardos e somente 42,2% dos participantes autodeclarados brancos. A maioria dos participantes autodeclarados brancos (47,7%) respondeu que não sofre preconceito e/ou discriminação. Entre os que responderam que sim, sofrem preconceito e/ou discriminação, 75% dos que se autodeclararam pardos e 92,5% dos que se autodeclararam pretos disseram que quem mais tem preconceito contra ele(a)s são brancos.

Muitos foram os depoimentos do(a)s participantes nesse sentido, como neste relato:

(...) uma vez alguns colegas começaram a falar frases racistas como: “tinha que ser coisa de nego”, tirando o fato de ser silenciada por eles várias vezes, verbalizei que me sentia desconfortável e que aquelas frases eram racistas, e eles continuavam (*Estudante da área de Saúde, bem-estar social, sexo feminino, beneficiária*).

O número de matrículas de estudantes pretos e pardos nas universidades e faculdades públicas no Brasil ultrapassou o número de matrículas de estudantes brancos pela primeira vez em 2018, segundo o IBGE, passando a representar 50,3% dos estudantes do ensino superior da rede pública. Embora exista uma melhora nos indicadores no acesso a desigualdade é histórica e estrutural o que acarreta uma série de outros desdobramentos que exigem políticas de permanência que efetivem essa inclusão.

O preconceito em relação à posição política aparece na pesquisa principalmente na relação com o(a)s colegas e com o(a)s professore(a)s e, em menor grau, com o(a)s servidore(a)s técnicos, nos episódios em que os participantes se sentiram discriminados em razão de suas convicções políticas. No entanto, não houve um enfoque específico nessa questão nas alternativas colocadas à disposição dos participantes.

Alguns relatos deram uma ideia a que podem estar relacionados o sentimento dos estudantes quanto a posições políticas divergentes, como na declaração do participante a seguir que diz que não concorda com a militância dos colegas, no qual ele defende:

(...) que a UFRGS devia ser menos política que está super cansado dessa esquerda superegoica que controla o pensamento. Todo mundo pensa igual, fala as mesmas coisas, gostam das mesmas coisas, é um saco! Pensei que a UFRGS fosse um lugar diverso mais não é. Se tu não és militante e concorda com tudo que eles ditam, tu é

excluído e debochado. Até algumas professoras são coniventes e debochadas. (*Estudante da área de Ciências sociais, negócios e direito, masculino, ingresso ensino médio integral em escola pública renda inferior a 1,5 s.m.*)

Em outra manifestação o estudante<sup>26</sup> refere-se à sua exclusão de grupos por pensar diferente dos demais, cuja postura em geral é protagonizada por radicais de esquerda. Uma estudante<sup>27</sup> alega que o curso está tomado de uma ideologia fechada e qualquer um que discorda é excluído e taxado como fascista... “isso é ridículo”, afirma e continua: “é uma comunidade totalmente paranoica, só se importa com raça e sexualidade e esquece de todo o resto”. Diz que seu curso é um universo na UFRGS limitado a militância, problematização e ódio aos diferentes dos diferentes.

Independente do contexto as situações relatadas desenvolvem-se em episódios de discriminação e preconceito.

Na análise dessas respostas, foram encontradas 35 respostas para o preconceito em relação à orientação sexual, o que corresponde a cerca de 11,6% das alternativas assinaladas. É importante destacar que o preconceito em relação à orientação sexual se dá quase sempre associado ao preconceito por ser mulher ou por ser homem, indicando expectativas heteronormativas em relação à orientação sexual (homofobia). Entre aqueles que responderam que sim sofrem preconceito e/ou discriminação (n = 148), 33 se declararam bissexuais e 26, homossexuais. Entre os bissexuais, quem mais tem preconceito são outros homens e, entre os homossexuais, quem mais tem preconceito são heterossexuais.

Em um relato um estudante<sup>28</sup> descreve uma vivência de preconceito e/ou discriminação em sala de aula quando o professor usou o termo “viado” de forma pejorativa.

É importante salientar que, em junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela criminalização da homofobia. A discriminação por orientação sexual e identidade de gênero passou a ser punida com base na Lei de Racismo com penas de um a cinco anos de prisão.

Houve poucos participantes na pesquisa (n=3) que se declararam transsexuais. Porém, todos o(a)s participantes cotistas beneficiários que são trans responderam que sofrem preconceito de professores, colegas e servidores técnicos. E como já foi referido discriminação por orientação sexual e identidade de gênero está criminalizada pelo STF.

Alguns relatos do(a)s participantes se referem a outros tipos de preconceitos não sugeridos nas alternativas de resposta, como o preconceito em relação à idade, que aparece

---

<sup>26</sup> Estudante de curso não declarado, sexo masculino, ingresso ensino médio integral escola pública.

<sup>27</sup> Estudante de curso da área de Ciências sociais, negócios e direito, sexo feminino,

<sup>28</sup> Estudante da área de Engenharia, produção e construção, sexo masculino, ingresso universal.

nas respostas abertas do(a)s participantes, conforme relato de aluna<sup>29</sup> que diz sofrer muito mais preconceito pela idade do que pela cor/origem étnica, gênero, religião e posição política. Em diversas ocasiões, colegas e professores zombaram de suas colocações em sala de aulas. Ela também ressalta que o número de pessoas mais “maduras” se faz cada vez mais presente nas universidades.

Outro fato trazido à pesquisa é de um estudante<sup>30</sup> que, ao solicitar ajuda ao setor que estava trabalhando com os documentos de ingresso/2020, o atendente fez piadas e foi sarcástico chamando o estudante de “senhor” quando viu que ele tinha 28 anos “senti que estava debochando por eu estar recém iniciando o curso.”

Um terceiro relato refere-se a piadinhas de “gente velha:”

a impressão que se tem é que se não faz faculdade com 20 anos deveria sentar e esperar morrer. Não vou desistir do curso(...) meus pais merecem uma velhice digna e vou continuar e aguentar por eles *(Estudante da área de saúde e bem estar social, sexo feminino, ingresso ensino médio integral em escola pública renda por pessoa da família menor ou igual a 1,5 s.m.)*

Fatores bastante importantes que contribuem para o ingresso tardio no ensino superior são a dificuldade de acesso, o desconhecimento sobre a política de cotas, a evasão escolar e os altos índices de retenção (reprovação) no ensino médio, além da alta defasagem idade/série que existe no Brasil, que elevam a idade ao terminar a educação básica e conseqüentemente o ensino médio.

Alguns outros fatores intervenientes existentes para esse acesso em idade regular são a falta de apoio dos pais, a decisão do(a) jovem de fazer uma faculdade, o desinteresse do(a) adolescente, o fato de já trabalhar aos 16 anos o que o afastou dos estudos, a indecisão sobre o curso até a constituição de uma família que o obriga a deslocar o foco do estudo para o sustento de seus membros.

Segundo o INEP em pesquisa realizada em 2019, a taxa de distorção para o ensino médio está em 26,2%, nas redes pública e privada. Para o Instituto, as principais causas da distorção idade/série são a reprovação e o abandono escolar. Outro fator que contribui para a distorção é a "retenção" de alunos nas chamadas classes de alfabetização – um subnível de ensino entre o pré-escolar e o ensino fundamental.

---

<sup>29</sup> Estudante da área de Educação, sexo feminino, ingresso ensino médio integral em escola pública autodeclarado PPI.

<sup>30</sup> Estudante da área de engenharia, produção e construção, ensino médio integral em escola pública autodeclarados PPI.

Essas distorções estão distribuídas diferentemente de forma regionalizadas. Na região nordeste, no estado da Bahia, a taxa de distorção é maior no ensino fundamental e a região Norte no estado do Tocantins no ensino médio enquanto na região sul do Rio Grande do Sul está a menor taxa de no ensino fundamental e médio.

Conforme o INEP a idade recomendada para ingressar na 1ª série é 7 (1º ano é 6 anos) anos e para concluir a 8ª série, 14 anos (9º ano é 14). Para ingressar no ensino médio, a idade ideal é 15 anos e para conclusão, 17 anos<sup>31</sup>.

Pesquisas realizadas nos anos de 1996, 1997, 2003 e entre os meses de outubro e dezembro de 2010, pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais (Andifes), a pedido do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Assuntos Comunitários e Estudantis (Fonaprace), para compor o perfil dos estudantes das universidades federais do Brasil constatou uma diminuição do percentual dos jovens com idade inferior a 20 anos nestas instituições.

Em 1996 e 1997, 21,41% dos alunos em instituições de ensino superior federais tinham menos de 20 anos. Em 2010, esse índice caiu para 16,8%. No entanto, um aumento foi observado quanto à presença de alunos com idade entre 20 e 25 anos, que passou de 53,77% para 57,73%. Também houve um aumento no percentual dos estudantes universitários de 25 a 29 anos de 14,6% para 16,39%<sup>32</sup>.

Esses resultados se devem a dois fatores associados: o aumento do número de vagas proporcionadas pelo plano de Reestruturação e Expansão de Universidades Federais (Reuni) e a necessidade de uma formação superior no mercado de trabalho brasileiro. Isso fez com que pessoas que antes não tinham interesse em cursar uma faculdade repensassem a ideia e um aumento dos cursos noturnos, o que facilitou o ingresso de jovens trabalhadores ao ensino superior.

## **11 PERPETRADORES OU AGRESSORES?**

Ao serem solicitados a identificar a origem do preconceito e/ou discriminação, o(a) participantes (n=148) indicaram o(a)s colegas de mesmo curso como aquele(a)s que mais têm

---

<sup>31</sup> Fonte: MEC/INEP/SEEC

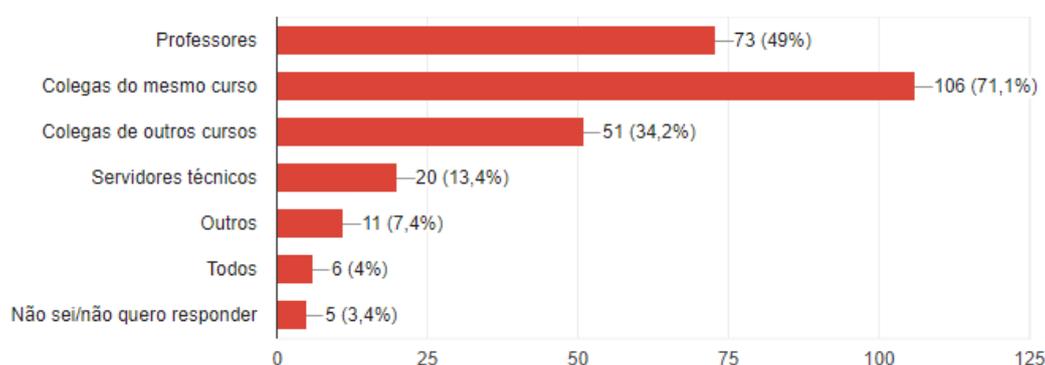
<sup>32</sup> <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/duvida-sobre-carreira-contribui-para-ingresso-tardio-na-universidade,cb2c42ba7d2da310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html>.

preconceito (71,1% n=106) contra eles, seguido pelo(a)s professore(a)s (49% n=73) e colegas de cursos diferentes ao seu (34,2% n=51). Seguem o(a)s servidore(a)s técnico(a)s com 13,4% (n=20) e outros (Gráfico 7).

O(a)s participantes selecionaram mais de uma alternativa para essa resposta, o que mostra que as situações de preconceito não se dão de forma isolada. As frequências das respostas combinadas demonstram que a mais prevalente é “colegas do mesmo curso”, seguida de “colegas do mesmo curso + professores” e “colegas do mesmo curso + colegas de outros cursos”.

### Gráfico 7 – Distribuição das respostas segundo quem tem mais preconceito

Fonte: elaboração própria



Ao longo da pesquisa os dados em separado já vêm demonstrando que os estudantes participantes têm apontado o(a)s colegas como aqueles com os quais desenvolvem mais problemas nas interações e de quem sofrem mais preconceito e discriminação.

Entre o(a)s estudantes que responderam que sofrem preconceito (n=148), 33,2% (n=98) alegaram que o preconceito parte principalmente de branco(a)s, 14,6% (n=43) por parte de homens, 32,5% (n=96) por parte de aluno(a)s não cotistas.

A importância do bom relacionamento com os pares para a adaptação à universidade tem sido estudada e já foi comprovada por alguns estudos realizados com estudantes de diferentes cursos (BARDAGI; HUTZ, 2012). Observou-se que tanto o impacto da falta de envolvimento nas atividades acadêmicas, como a ausência de relacionamentos interpessoais satisfatórios contribuía para a decisão pela evasão. No caso dos estudantes em que a insatisfação com o curso não era motivada por questões relacionais, os participantes relataram que as boas relações mantidas com o grupo de colegas levaram-nos a postergar a saída do

curso. Os discentes que se percebiam afastados dos pares se sentiam fragilizados em relação à escolha de curso realizada, o que aumentava a probabilidade de abandono e desengajamento acadêmico. Portanto, sentir-se parte do novo grupo, o que é possível principalmente em um ambiente de cooperação e não de rivalidade, é fundamental para a consolidação da identidade profissional, uma vez que o aluno tende a fazer uma associação entre o curso, os colegas, a instituição e a profissão em si (BARDAGI; HUTZ, 2012, p. 175).

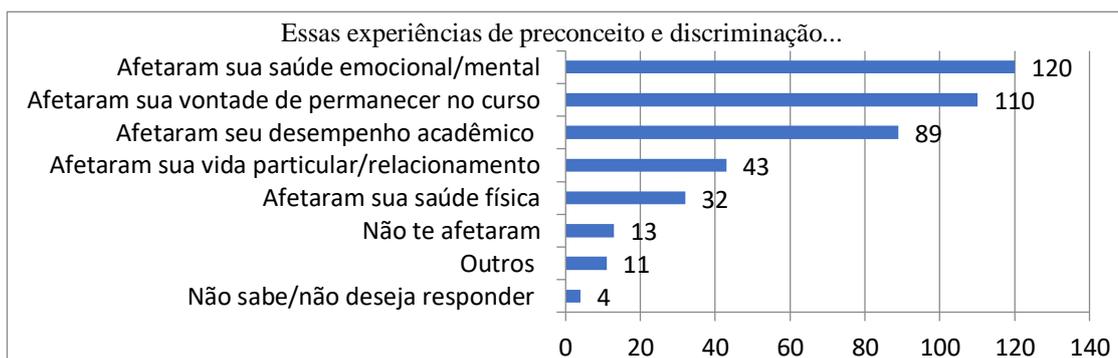
## 12 DOS DESDOBRAMENTOS E AÇÕES EMPREENDIDAS

“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se pode aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar”. Nelson Mandela.

Quando perguntado aos entrevistados como as experiências de preconceito ou discriminação afetaram suas vidas, 80,5% (n=120) dos 148 que assinalaram que o preconceito e/ou a discriminação afetaram sua saúde emocional e mental, 73,8% (n=110) que afetaram sua vontade de permanecer no curso, 59,7%(n=89) que afetaram seu desempenho acadêmico e 28,9%(n=43) afetaram sua vida particular e relacionamento, 21,5% (n=32) afetaram sua saúde física, 8,7%(13) que não teve a vida afetada por essas experiências e 7,7 (n=11) apresentaram outros motivos (Gráfico 8).

É importante salientar que essa pergunta abria a possibilidade de o(a) aluno(a) escolher mais de uma alternativa. Isso aumenta muito o quantitativo de respostas. Desse modo, são contados o número de vezes que cada alternativa foi selecionada entre os 148 participantes cotistas que responderam à pergunta.

**Gráfico 8 - Desdobramentos dos preconceitos e discriminações sofridos, por frequência de respostas (n)** Fonte: elaboração própria.



Portanto, conforme os dados apurados, podemos dizer que o(a)s estudantes são afetado(a)s de múltiplas formas, a combinação mais frequente foi “afetaram sua saúde emocional e mental + afetaram seu desempenho acadêmico + afetaram a sua vontade de permanecer no curso” (n = 30), seguida de “afetaram sua saúde emocional e mental + afetaram sua saúde física + afetaram sua saúde emocional e mental + afetaram sua vontade de permanecer no curso + afetaram sua vida particular e relacionamento” (n = 17).

Assinalada a alternativa “outros” o participante cotista poderia descrever de que formas sua experiência de discriminação e preconceito havia se dado. Entre os episódios relatados estão: desenvolvimento da síndrome do impostor; levar o estudante a prestar novo vestibular para ingressar em outro curso através do ENEM; desmotivação dos sonhos que o(a) aluno(a) cultivou antes de entrar na UFRGS de ser um universitário; a experiência frustrante o fazer esquecer os motivos do por que resolveu entrar na Universidade; desmotivação para ir às aulas, após professoras no primeiro semestre o chamar e dizer que não tinha o mínimo que era necessário para permanecer no curso; ter sido impedido de se posicionar muitas vezes, tendo que se silenciar diante dos debates e outro estudante relata ainda ter sido seguido ao banheiro por segurança e intimidado quando saía por uma servidora e outros estudantes.

As consequências das experiências de preconceito e discriminação vivenciadas pelo(a) estudante cotista beneficiário(a) participante foram abordadas pela pesquisa através de questões sobre saúde e qualidade de vida e as implicações na vida acadêmica na UFRGS e sua vida pessoal e familiar, tendo em vista que tais episódios costuma afetar de forma direta o desempenho acadêmico do(a)s aluno(a)s.

Do(a)s participantes, 48 estudantes (19,5%) declararam precisar trancar a matrícula. Daqueles que necessitaram usar este recurso, 9,7% (n=29) foi para tratamento de sua saúde, 6,4% (n=19) por motivo de trabalho, 2,7% (n=9) ou por auxílio maternidade 2,7% (n=9), ou para tratamento de saúde de familiar, 1,7% (n=5) interesse particular, 5,4% (n=18) relataram outros motivos.

Dentre estes motivos encontram-se a saúde mental do estudante; por não aguentar o tratamento dado pelo ambiente da UFRGS pelo preconceito de professores, alunos, técnicos ou por se sentir uma pessoa incapaz de progredir no curso; em virtude da separação e consequente falta de recursos; dificuldades de acesso ao ERE; por estar com depressão e não encontrar apoio de colegas e professores contrariamente ter sido alvo de críticas e

juízos; por falta de auxílio material suficiente; pelo atraso na análise de documentação; necessidade de dedicação a filhos; demora na liberação dos passes de transporte.

Quanto ao aspecto de saúde mental, dos 295 estudantes participantes que responderam à pesquisa, 94,2% (n=278) estiveram sob estresse e 91,8% sofreram de ansiedade desde que ingressaram na UFRGS. Além disso, 50,1% (n=148) declararam terem sofrido de depressão, 39,6% (n=117) desenvolveram fobia social, 37,3% (n=110) tiveram pensamentos suicidas e 26,1% (n=77) desenvolveram síndrome do pânico. Dados alarmantes que chamam bastante atenção, especialmente porque somente 32,5% (n=96) já fizeram psicoterapia ou análise. Finalmente, dos 295 estudantes pesquisado(a)s, 25% (n=75) tomaram medicação psiquiátrica nos últimos 12 meses anteriores à pesquisa.

Uma estudante relata que entrou na UFRGS sem precisar de acompanhamento de profissionais e remédios e conseguia realizar mil tarefas sem apoio. Hoje ela precisa de acompanhamento psicológico e psiquiátrico e toma quatro remédios. Também largou tudo e só tenta se dedicar ao trabalho porque precisa, e a faculdade e mesmo assim tem surtos e não consegue mais dar conta das tarefas triviais.

### **13 PROVIDÊNCIAS TOMADAS**

A pesquisa quis saber do(a) participante cotista que providências tomou, ao passar por essas experiências de discriminação e preconceito. A maioria ignorou a situação e fingiu que nada estava acontecendo (61,7%, n = 92). Em segundo lugar, a resposta que mais apareceu foi “não tomou nenhuma atitude” (42,3%, n = 63), seguido de “não contou para ninguém porque achou que não ia resolver” (31,5%, n = 47) e “não contei para ninguém porque tive medo ou vergonha” (18,1%, n = 27). Esses dados demonstram que o(a)s participantes não procuraram alternativas oferecidas pela UFRGS, e alguns estudantes ainda optaram por mudar de curso (8,1% n=12).

Uma vez aberta a questão para que os estudantes cotistas beneficiários externassem as providências tomadas em relação aos episódios em que se perceberam vítimas de discriminação e preconceito, algumas das manifestações foram: inicialmente voltar para casa (Nordeste) se fortalecer e retornar; enfrentar a situação externando o que lhe incomodava saindo do local onde ocorreu a experiência (bolsa) e denunciando à UFRGS; cancelar

disciplinas; contar o acontecido para colegas e professores; uma estudante relata que nas diversas situações que as experiências ocorreram ora procurou o departamento, ora conversou com a professora titular, ora resolveu com a COMGRAD, em outra vez acionou a PROGRAD e a PRAE.

Alguns estudantes participantes se socorreram de coletivos como um dos casos relatados em que o aluno procurou o auxílio de outros colegas negros para tomar atitude. Outra estudante diz que faz parte de um coletivo dos cursos de Engenharia e ciência da computação, programa.ada<sup>34</sup> que denunciam casos que ocorrem dentro do instituto de informática inclusive os que aconteceram com ela.

Ao passar pela experiência de discriminação e preconceito os estudantes solicitam ajuda /apoio em primeiro lugar em atendimento psicológico fora da UFRGS (22,% n=33), seguido de atendimento psicológico na UFRGS e ajuda de colegas (21,5% n=32), depois ajuda a familiares/amigos (20,1% n=30), apenas alegaram ter enfrentado o agressor (12,8% n=19)

Apenas 8,7% (n=13) solicitaram ajuda a chefia de departamento, 8,1% (n=7) solicitou ajuda da PRAE, 6% (n=9) se dirigiram à Ouvidoria, 5,4% (n=8) denunciaram o agressor à chefia de Departamento, 3,4% (n=5) recorreram às vias legais para a defesa, e 3,4% (n=5) solicitaram ajuda ao Diretório Acadêmico. Houve 8,7%(n=13) dos estudantes que buscaram outra ou nenhuma alternativa.

Tiveram ajuda/apoio da chefia de departamento 6% (n=9), teve ajuda do Centro/Diretório Acadêmico 2,7% (n=4), teve retorno da Ouvidoria da UFRGS 1,3% (n=2). Não buscaram ajuda 1,3% (n=2) ou buscaram ajuda de psicólogo particular 1,3% (n=2). Outras respostas 19,46%( n=29).

Outros relatos de estudantes participantes sobre a forma como encaminharam as situações de violências das quais se perceberam vítimas ilustram várias situações demonstradas nesse estudo, na omissão do setor que procurou para que os defendessem e o desconforto que isso gerou e o sofrimento pelo preconceito por ser cotista. Destaca-se nesses relatos o desconhecimento de como funcionam os órgãos da UFRGS na busca por uma solução, por não existir uma padronização no entendimento de qual mecanismo institucional

---

<sup>34</sup> program.ada: Coletivo formado pelo por alunas dos cursos de Engenharia e Ciência da computação da UFRGS, o nome é uma homenagem a Ada Augusta King, Condessa de Lovelace, a primeira programadora da história. Ada foi matemática e escritora inglesa. Hoje é reconhecida principalmente por ter escrito o primeiro algoritmo para ser processado por uma máquina, a máquina analítica de Charles Babbage.

se deve lançar mão para coibir tais violências de que foi vítima e, por fim, a escuta e/ou ajuda em um setor que não tem como resolver a maior parte das suas demandas.

Já fui escanteada por colegas de curso quando éramos do mesmo grupo. Em bioquímica fazíamos experimentos e sempre que dava algum valor errado elas diziam que eu ou a minha colega (que é uma mulher preta) é que tínhamos errado. Já fui assediada por servidores da UFRGS. Já fui ignorada por vários professores quando estava com dificuldades sempre me fazendo pensar que era eu que era burra e não entendia. Já passei por vários constrangimentos com uma professora que me humilhou na frente de vários colegas. Além de ter sido desligada da minha bolsa após eu apontar uma digitação de racismo em uma atividade do museu. Ao relatar para a PRAE, os mesmos foram extremamente grosseiros e omissos e eu me senti péssima. Sempre que preciso da PRAE já fico ansiosa com medo de como vão me tratar. O único setor que realmente me ajudou foi a COMGRAD do meu curso. No mais todos fazem questão de deixar claro que esse lugar não é para cotistas. Já relatei várias situações para a ouvidoria que parece ser um setor que só manda cópia da resposta ao invés de resolver a situação. *(Estudante da área de Ciências, matemática e computação, sexo feminino, ingresso por ensino médio integral escola pública renda por pessoa da família menor ou igual a 1,5 s. m).*

Já fui alvo de assédio sexual e moral por parte de servidores e colegas. Sempre tive a impressão que a COMGRAD e DECORDI não são departamentos que servem para me assessorar. A PRAE me fez contar tantas vezes a minha história, como se eles esquecessem quem é pobre. Sei que a assistência é um direito do estudante, mas a Universidade burocratiza tanto que chega a ser humilhante, e por vezes eu não solicitei, pra poder manter um resquício de sanidade mental. A inclusão e permanência ainda é uma falácia dentro da UFRGS. *(Estudante da área de ciências sociais, negócios e direito, sexo feminino, ingresso ensino médio integral escola pública autodeclarado PPI).*

É impossível! A UFRGS não foi pensada nem planejada pro preto, pobre, periférico, e por mais que lutemos por ocupar essa universidade e sair dela diplomados, é doloroso pra nós. Ficamos marcados pelo preconceito, pela dor e pela dúvida a respeito da nossa capacidade. Nos é necessário resiliência, persistência e muita força pra bater de frente contra todos os monstros que se levantam contra nós durante a graduação e possivelmente durante a pós. Mas acredito que valha a pena se disso resultar uma universidade melhor pros próximos de nós que virão e se conseguirmos sair inteiros, melhores e formados desse processo, devolvendo ao nosso lugar de partida um exemplo e uma direção a seguir. *(Estudante da área de agricultura e veterinária, feminino, ingresso ensino médio integral em escola pública autodeclarado PPI).*

---

Isto é certamente uma forma de opressão. Podemos enquadrar isso dentro do conceito de violência simbólica, pois o(a)s estudantes desconhecem até que ponto seus direitos como beneficiários estão garantidos por lei, inclusive o direito de buscar reparação. Essas manifestações demonstram o despreparo da instituição em atender essas demandas de violência a que o(a)s estudantes cotistas participantes dessa pesquisa estão sujeitos.

Salta aos olhos ao analisar os dados da pesquisa o fato de que o preconceito de classe está presente na UFRGS e é inclusive verbalizado pelo(a)s aluno(a)s, e a maior evidência da violência simbólica a que o(a)s estudantes estão sujeitos é o fato de a grande maioria ter se sujeitado e não ter feito nada a respeito, especialmente por acreditarem que não adianta e que não terão resultado, conforme desabafa uma participante: não quis levar adiante, tive receio de represálias; como quero muito meu canudo.

Isto também está presente em relatos como do estudante que afirma:

a universidade é tão enviesada a um determinado público-alvo que, inclusive nesta pesquisa, não consta, o original de quase todos os preconceitos: o preconceito social, o qual sofri em algumas situações, sendo inclusive barrado em algumas entradas por seguranças. *(Estudante da área de ciências, matemática e computação, ingressante por ensino médio integral escola pública).*

Segundo Jessé de Souza (2009, p. 43) o “privilégio” individual é legitimado na sociedade moderna e democrática, fundamentada na pressuposição de igualdade e liberdade dos indivíduos, apenas e enquanto exista essa pressuposição. O ponto principal para que essa ideologia funcione é conseguir separar o indivíduo da sociedade. Nesse sentido, toda determinação social que constrói indivíduos fadados ao sucesso ou ao fracasso tem que ser cuidadosamente silenciada. É isso que permite que se possa culpar os pobres pelo próprio fracasso.

Para o autor, toda a nossa socialização e aprendizado é, em grande medida, um aprendizado das necessidades de instituições, (mercado e Estado), como e de como podemos nos moldar a essas necessidades. Desse modo, o que é preciso perceber é que tais instituições, longe de serem “neutras”, possuem toda uma “hierarquia valorativa”, que estipula e estimula certas “virtudes” e condena e estigmatiza outras. O mercado e Estado “criam”, um certo tipo de indivíduo e de comportamento individual e condenam todas as outras formas possíveis ao esquecimento e ao estigma social da pré-modernidade, do delinquente e do marginalizado (SOUZA, 2009, p. 108)

Essas estruturas morais se tornaram “invisíveis” para nós que vivemos sob sua égide pela extraordinária influência de Estado e mercado sobre o nosso comportamento em todas as dimensões da vida, muito especialmente na dimensão “moral”, ou seja, a dimensão na qual separamos o “bem” do “mal”, o “nobre” do “vulgar”, o “superior” do “inferior”, é tornada invisível, já que a “naturalizamos”.

Segundo o autor, para os indivíduos que já nascem sob o império dessas forças impessoais, a noção de “virtude” que elas definem, é extremamente “natural”, assim não “refletimos” sobre toda a concepção de mundo moral e emocional que essas instituições nos obrigam a seguir. É desse modo que “naturalizamos” e tornamos “invisível” a própria “fonte moral e social” de todo nosso comportamento cotidiano como deixam de ser percebidas conscientemente.

Precisamente porque não refletimos sobre essas fontes sociais e institucionalizadas que comandam, sem que saibamos, nosso comportamento cotidiano, é que podemos, comandados por toda a propaganda comercial e por todas as “teorias” pseudocientíficas que negam o fundamento social de todo comportamento individual, nos pensar como “indivíduos” todo-poderosos que criam os próprios valores “subjetivamente”. Como nosso “narcisismo primitivo”, que habita em graus variados todos nós, se regozija com tamanho “poder”, nos deixamos muito facilmente nos levar por esse tipo de armadilha do “subjetivismo moral”. (SOUZA, 2009, p. 109)

O descaso do Estado com a população carente na educação apoia-se na ideia de que as classes médias foram os “suportes sociais” das políticas de promoção do bem-estar do Estado. Como elas já estavam integradas ao mundo do trabalho e eram úteis e valorizadas, foram as únicas que puderam reivindicar a intervenção do Estado nas questões “sociais” e já possuíam os pré-requisitos necessários (as disposições que caracterizam o sujeito “digno”) que garantiram sua integração na sociedade capitalista competitiva (SOUZA, 2009, p. 299). Já as classes sociais menos favorecidas (ralé) foram submetidas à mesma escola, porém desprovidas de tais pré-requisitos, não podendo adequar-se às suas exigências e fadadas ao fracasso em massa.

Na análise da ação institucional, as relações corriqueiras entre os indivíduos dentro da instituição também estão previamente determinadas pela posição desses indivíduos na hierarquia social. Essas interações, como ficou evidenciado em relatos nas relações entre os operadores da instituição e entre os estudantes é a própria instituição a grande responsável pela violência simbólica que parte do(a)s professores e colegas dispensam aos seus alunos: é o seu funcionamento precário que acirra a violência que, muitas vezes, os primeiros direcionam aos segundos.

Mas isso não significa uma condenação para a eternidade. Tudo que foi feito pelo homem pode ser desfeito por ele. Começar a perceber as contradições e os conflitos por baixo da superfície de harmonia e de unidade é sempre o melhor caminho para qualquer novo aprendizado (SOUZA, 2009, p. 48).

## 14 A QUEM RECORRER AO PERCEBER-SE VÍTIMA DE PRECONCEITO E/OU DISCRIMINAÇÃO

A quem recorrer? A UFRGS possui órgãos/pessoas aos quais é possível recorrer no caso de o(a) estudante perceber-se vítima de preconceito e/ou discriminação. A pesquisa quis saber até onde o(a) aluno(a) tem conhecimento destes recursos que podem ajudá-lo(a). Foi oferecida ao estudante uma relação de algumas dessas alternativas para assinalar quais delas tem conhecimento.

Destas alternativas 50,7% (n=151) apontaram a PRAE como órgão a quem deve recorrer em caso de ver-se vitimado por preconceito e/ou discriminação, 34,6% (n=103) a clínica de atendimento psicológico da UFRGS, 31,9% (n=95) a Coordenação de Acompanhamento Social, Pedagógico e Psicológico (CASPP/PRAE), 29,5% (n=88) Ouvidoria da UFRGS, 29,2% (n=87) declararam não conhecerem a quem podem se dirigir nestes casos. Ainda foram elencados COMGRAD, INCLUIR, Diretórios Acadêmicos (DAFA), CEU.

Alguns relatos foram feitos pelo(a)s participantes em relação a esta pergunta. Uma estudante narra que em uma ocasião por problemas pessoais, foi ao atendimento psicológico da PRAE, e o psicólogo(a) disse que ali era para quem tinha problema mesmo para que procurasse outro lugar. Diz que o atendimento lhe provocou mal-estar tal que não se sente à vontade de procurar ajuda psicológica novamente.

Outro estudante alega desconhecerem que havia órgãos na UFRGS que pudessem ajudá-lo que, segundo sua “visão”, estes só existem para ajudar quem faz isso com ele. Entende que existe racismo e homofobia contra as pessoas e esses canais são importantes, mas que existem extremistas que atacam pessoas como ele e para isso não tem canal de suporte.

Outra manifestação foi no sentido de que a PRAE não costuma ajudar muito, que suas atitudes se igualam a de seus avós e bisavós: “vira homem e cresça”, quando o assunto diz respeito a situações sentimentais ou emocionais.

Um estudante alega que os órgãos de acolhimento aos estudantes não são muito difundidos, que normalmente ele e seus colegas têm dificuldade de acessar recursos por falta de conhecimento.

Um estudante diz que não recorrerá a qualquer entidade da faculdade, enquanto outro diz que dependendo de como as situações abalam o emocional do aluno pode ficar muito difícil tomar uma atitude. Diz que em sua experiência e na convivência com outras pessoas

em situações difíceis diz que quando estão bem agem, ao contrário quando estão mal não tem condições de agir contra esses males (preconceito, discriminação, opressão, assédio). Conclui dizendo que entende que as políticas precisam proporcionar ações mais ativas que passivas.

## **15 GESTÃO E MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AOS ABUSOS, PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÃO**

“Não existe tal coisa como um processo de educação neutra. Educação ou funciona como um instrumento que é usado para facilitar a integração das gerações na lógica do atual sistema e trazer conformidade com ele, ou ela se torna a "prática da liberdade", o meio pelo qual homens e mulheres lidam de forma crítica com a realidade e descobrem como participar na transformação do seu mundo”. Paulo Freire

Para tratar dos "mecanismos existentes de enfrentamento e gestão" às violências e abusos praticados atualmente na UFRGS, foram realizadas entrevistas com docentes e técnicos, gestores ou não na época da pesquisa ligados a estes temas para apropriação de tais instrumentos. Por conta da pandemia de COVID 19, as entrevistas foram realizadas pelo MConf UFRGS, após o envio por e-mail de convite prévio.

Foram entrevistado(a)s docentes gestores, técnico(a)s gestores e outro(a)s servidore(a)s intencionalmente selecionado(a)s por sua familiaridade com os temas, qual seja: a proximidade em relação aos estudantes a serem pesquisados, beneficiários PRAE e cotistas através de um questionário com perguntas abertas para identificação de qual o alcance e conhecimento de gestores e técnico(a)s dos mecanismos de enfrentamento destas questões, que situações estes presenciam no seu cotidiano de trabalho e propostas ou projetos postos em movimento para inibir estas condutas de violência.

Foram realizadas cinco entrevistas com quatro técnico(a)s da Coordenação de Acompanhamento Social, Pedagógico e Psicológico (CASPP) e um docente ocupante de cargo de gestão das áreas social, pedagógica e psicológica. Dentre estes, um membro da Comissão Permanente de Verificação da Autodeclaração Étnico-racial (Decisão nº 212/2017 do CONSUN), um membro da Coordenação de Análise de Ingresso e verificação da condição de pessoa com deficiência, um integrante do Grupo de Trabalho de Saúde Mental Discente da UFRGS.

Três dos entrevistados já estiveram recentemente em cargos de gestão, sendo dois ex-diretores da casa de Estudantes da UFRGS- CEU, um já exerceu o cargo de Pró-reitor da Pró-reitoria de Assuntos Estudantis- PRAE, um entrevistado esteve na chefia da Coordenação da

Coordenadoria de Acompanhamento Psicológico Pedagógico e Social- CASPP, e finalmente uma das entrevistadas atualmente é Coordenadora da Coordenadoria de Acompanhamento Psicológico Pedagógico e Social-CASPP.

As formações do(a)s entrevistado(a)s estão entre as áreas Humanas e Exatas, sendo estas: Pedagogia, Psicologia, Serviço Social e Estatística. O tempo de trabalho do(a)s entrevistado(a)s na instituição é superior a dez anos.

As entrevistas centraram-se em conhecer quais os problemas de relacionamento e episódios de violência envolvendo discriminação e preconceito, vivenciados pelo(a)s estudantes, já foram presenciados pelo(a)s gestore(a)s, docentes e técnico(a)s e quais os desdobramentos destes fatos. Além disso, buscou-se identificar quais os mecanismos institucionais conhecidos e existentes para coibir ou minimizar essas situações.

O(a)s entrevistado(a)s trouxeram como principal dificuldade apresentada pelo(a)s estudantes atendido(a)s pela PRAE/CASPP aquelas relacionadas às condições sociais e econômicas, tais como lugar para morar, recurso para se alimentar, para permanecer na universidade, para a sua subsistência e de sua família - questões relativas à assistência estudantil e assistência ao estudante. Também foi abordada a saúde mental e problemas familiares, inclusive relacionados ao preconceito em relação à orientação sexual.

Embora não seja o foco central deste trabalho tratar da violência que ocorre fora do âmbito institucional, o preconceito e/ou discriminação quanto à orientação sexual, especialmente a dificuldade de aceitação em âmbito familiar, influencia o(a) estudante no ambiente institucional. Atualmente a afetividade é vista como o que as pessoas desejam, a quem amam e com quem se relacionam apresentando-se de forma própria e, ao mesmo tempo, influenciadas por contextos e significados que as circundam e dos quais elas fazem parte. São afetividades que precisam, portanto, ser reconhecidas, aceitas e compreendidas em suas especificidades no âmbito de suas relações familiares e sociais, do seu desenvolvimento e ciclo vital familiar, imersas na cultura, considerada a diversidade dos tipos de família atualmente identificados, e dos significados socialmente construídos em que está envolvida. (SILVA, M. M. L., 1974 p.680). Portanto, essa inter-relação entre vida pessoal e familiar ecoa no ambiente acadêmico, estando diretamente ligada ao desempenho e atividades estudantis.

Quanto às situações específicas vividas pelo(a)s estudantes e reconhecidas pelo(a)s profissionais entrevistado(a)s como preconceito e/ou discriminação, ficou clara a existência de duas origens: a externa à instituição, que é a familiar principalmente relacionada à

orientação sexual, e a institucional, aqui relatada nos mais variados tipos: racismo, preconceito de origem social, e assédio sexual, incluindo estupro e agressões.

Tais situações não podem ser vistas como interpessoais apenas, mas como um conjunto de situações que envolvem necessariamente a instituição, seus valores e práticas.

Nesse sentido, as questões seguintes da entrevista objetivaram identificar as ações e desdobramentos que são desencadeados a partir dos fatos percebidos como violência pelo(a)s entrevistado(a)s.

---

Segundo o(a)s entrevistado(a)s, muitas vezes o(a)s estudantes têm “medo de fazer alguma coisa”, de tomar alguma medida, pois não têm ou perderam a confiança na instituição. Acreditam que “não adianta nada” fazer denúncias e associam os mecanismos/recursos de reclamação e escuta à administração central, porque os enxergam como um amparo da reitoria e não do(a)s estudantes nesses processos dos quais são vítimas. Além disso, consideram a capacidade desses recursos limitada.

Para um dos entrevistados, alguns alunos não sabem identificar situações de discriminação/preconceito. No entanto, segundo ele, é inegável a existência de ações e práticas hostis, dirigidas a alguns estudantes de forma deliberada ou inconsciente, que são indesejadas, e que lhe causam humilhação, ofensa e angústia.

Para Nunes (2011) independente das situações vividas ou vivenciadas pelos alvos, as mesmas podem provocar efeitos e consequências, sejam eles no âmbito físico, psíquico e até institucional. No que se refere à saúde (física e/ou psíquica) do indivíduo tem-se alguns efeitos: abandono das relações pessoais, alterações no sono, aumento da pressão arterial, cefaleia, consumo excessivo de álcool/drogas, descontentamento com o curso, dificuldade de concentração, dores generalizadas e esporádicas, enjoos, falta de apetite, insegurança, manifestações depressivas, raiva, tensões musculares, vontade de chorar, interferência no seu desempenho acadêmico e no ambiente, em alguns casos suicídio. (NUNES, 2011, p.145).

Segundo Hirigoyen (2006), os elementos característicos em que ocorre as condutas abusivas na agressão psíquica e física, e o abuso de poder favorece o silêncio das vítimas em relação à comunicação da violência sofrida, uma vez que estas sentem medo de represálias e de serem perseguidas com maior intensidade pelo agressor. (HIRIGOYEN, 2006, p.144). Para Freire (2011), uma possível forma de explicar esse entendimento é que o oprimido, tendo internalizado a imagem do opressor e adotado suas diretrizes, teme a liberdade. (FREIRE, 2011, p.63).

A seguir procuramos identificar qual o conhecimento dos mesmos sobre os mecanismos que a instituição possui para enfrentar as situações de violência a eles apresentadas pelo(a)s estudantes beneficiários.

---

Conforme se depreende das respostas do(a)s entrevistado(a)s, não há uma padronização no entendimento de qual (s) mecanismo institucional se deve lançar mão, se as COMGRADs, a PRAE, a Ouvidoria e se esses mecanismos existem para coibir tais violências que são apresentadas pelos estudantes.

Segundo Nunes e Tolfo (2013) a ausência de definições claras na organização pode vir a ser propiciadora de violências, e se transformarem em situações abusivas, humilhantes e constrangedoras. (NUNES e TOLFO, 2013, p. 144).

A partir do conhecimento do(a)s entrevistado(a)s sobre os mecanismos institucionais conhecidos para enfrentar as situações de violência que chegam ao seu conhecimento, a pesquisa procurou saber a opinião destes sobre a suficiência destes dispositivos e as razões de sua eficácia.

---

O(a)s entrevistado(a)s concordam que os mecanismos institucionais não são suficientes ou capazes de coibir ou minimizar essas situações de preconceito e discriminação, além de não produzirem o resultado esperado.

Segundo os entrevistados, tais dispositivos têm alcance limitado, são individualizados e acabam por favorecer a instituição, uma vez que não trazem resultados efetivos para os estudantes, ou terminam em impunidade causando descrédito aos alunos reclamantes quando precisam obter respostas as suas demandas.

Uma vez que os entrevistados reconheceram serem insuficientes e ineficazes os mecanismos institucionais de enfrentamento nas situações de preconceito e discriminação, procurou-se obter a opinião deles acerca do que a universidade pode fazer para melhorar a prevenção e o enfrentamento destas situações de violência.

Na opinião do(a)s entrevistado(a)s, deveriam ser criados e/ou resinificados os mecanismos com a finalidade de coibir ações de violência e proteger o(a) aluno(a) destas condutas. O diálogo, o debate entre os membros da universidade, docentes, técnicos administrativos e aluno(a)s e a capacitação deste(a)s são de grande importância para a eficiência das mudanças, conforme foi explicitado por alguns do(a)s entrevistado(a)s.

A participação e a aproximação com o(a) estudante na construção destes mecanismos também foram elencadas como sugestões na construção de alternativas para dirimir tais problemas de violência.

A entrevista abriu um espaço aos participantes gestores e técnicos para colocações livres, das quais destacaram-se as descritas abaixo. A primeira diz respeito à pouca informação dos membros da comunidade acadêmica em relação ao que venha a ser o direito à diferença e o dever de respeitar essa diferença, o que no fim gera e perpetua ações de violência através de preconceito e discriminação.

Em ações de capacitação focando na saúde mental do estudante (...) chamou-me atenção a dificuldade de entendimento de algumas noções básicas, por exemplo: respeito às diferenças, a empatia, o sofrimento que o racismo traz. Fica claro que a noção de respeito, do que é racismo não está dada. Uma parte considerável dos servidores (docentes e técnicos) não consegue entender noções muito básicas de relações sociais, de trato social, de empatia, de respeito, de limite das relações, do que é aceitável ou não numa relação humana. Coisas estas que não têm a ver só com a universidade, mas com as relações interpessoais. Foi necessário reorganizar as capacitações e fazer um passo citando exemplos do que é falta de respeito, exemplos do que é racismo, para que as pessoas pudessem visualizar. Para quem já tem uma discussão e um entendimento do que é uma violência, do que é uma discriminação consegue mais ou menos entender quando se conversa sobre isso. Para muitos servidores (docentes e técnicos administrativos) isso é um assunto tão exótico, é uma coisa tão fora do automático do pensamento deles que a gente tem que adotar uma linguagem muito básica para conseguir se fazer entender. Essa experiência de troca com servidores de outros locais que não têm um percurso de formação humana (na pedagogia, na psicologia...) que são de outras áreas deixou muito claro para mim que o problema da discriminação e da violência intersubjetiva da relação com o aluno ele é muito maior do que eu imaginava antes de ter essa experiência antropológica de estar indo nos locais fazer essas capacitações. Às vezes a gente não se dá conta da falta de conhecimento da falta de concepções que são fundamentais para poder entender a relação com o outro de uma forma mais igualitária, mais humanizada. (*Gestor(a)*)

Outro relato dispõe sobre a vivência de um dos gestores com uma situação que demonstra que o machismo, assim como o racismo, é estrutural na sociedade e com reflexos na universidade.

Enquanto a gente estava falando (na entrevista) eu (gestor) me lembrei de um dos casos que cheguei a me envolver enquanto pró-reitora que foi uma denúncia de uma atleta de uma das nossas equipes. De uma a aluna sofrer preconceito, discriminação por ser mulher. Naquela atuação eu tive que chamar os envolvidos na situação e realmente eles não viam problema nenhum no que eles estavam fazendo. Eles não entendiam aquilo como uma forma de discriminação, não se percebiam humilhando, colocando a menina numa situação inferior. E, foi muito bonito, porque durante a conversa foi muito visível o quanto os envolvidos começaram a se sentir envergonhados pelo que eles tinham feito e o quanto eles estavam engajados em não fazer de novo e fazer com que outras pessoas entendessem que fazer aquilo era errado. Isso me reforçou o caráter educativo da atuação, talvez a primeira intervenção devesse ser conversar, entender a situação que aconteceu, explicar o que nos levava a acreditar que aquilo não podia ter acontecido daquele jeito. Porque quando você vai direto pra punição, o que a gente enxergou é que os agressores não se enxergavam como agressores; eles passaram a se sentir perseguidos. (*Gestor (a)*)

É evidente a gravidade dos efeitos da ocorrência de qualquer espécie de violência. Para Nunes e Tolfo (2013), cabe à organização e principalmente aos gestores desenvolverem medidas de prevenção e combate à violência na instituição. Para tal, faz-se necessária vontade genuína, e coragem em reconhecer a existência da ocorrência e a perseverança na construção de medidas éticas e de boas práticas no ambiente universitário, não apenas vontade e discursos vazios (p. 143).

Segundo Nunes (2011), para a redução dos casos de violência é necessário frear os fatores que possam provocar estes comportamentos/ações, assim como aumentar a divulgação das consequências de tais atitudes para os possíveis agressores. Podem-se criar mecanismos, através de códigos de ética e do departamento de Recursos Humanos da instituição, para dar ao aluno agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente, utilizando-se de caixas postais, urnas em dependências isoladas dentro da organização, para que possa ter seu anonimato garantido. São passos para amenizar o problema, embora não bastem (NUNES, 2011, p.145).

Além de criar um sistema de ouvidoria, é necessário ter um acompanhamento e uma equipe neutra, que não seja influenciada por outros colegas ou por grupos dominantes dentro da organização, a fim de que a criação deste setor não seja meramente política, desmotivando as denúncias das violências sofridas. Ao ser constatada, a violência deve ser imediatamente barrada e não tolerada, caso contrário, “os danos serão ampliados à saúde e aos relacionamentos dos trabalhadores, à produtividade da organização e à previdência social” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 72).

## **16 MECANISMOS EXISTENTES NA UFRGS DE ENFRENTAMENTO E GESTÃO ÀS VIOLENCIAS E ABUSOS**

No início desta pesquisa, procuramos informações quanto a denúncias encaminhadas pelo(a)s estudantes relativas a situações de preconceito e episódios de discriminação de que foram vítimas dentro da instituição, encaminhadas junto à Ouvidoria/UFRGS, que

é um canal de comunicação entre o cidadão e a Universidade, que tem como função de receber, examinar, tratar e encaminhar aos setores competentes, sugestões, reclamações, elogios, denúncias, solicitações, pedidos de simplificação e pedidos de acesso à informação que sejam encaminhados à Universidade<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> <http://www.ufrgs.br/ufrgs/inicial>.

A Ouvidoria/UFRGS pode ser acessada diretamente pela página inicial da UFRGS e as denúncias de ocorrências de discriminação e violência na Universidade, que são reportadas a ela, seriam acompanhadas pelo Comitê Contra a Intolerância e a Discriminação – UFRGS, criado em 2016, com o fim de disseminar a cultura da paz na Universidade, por meio de ações de promoção dos direitos humanos e de enfrentamento à discriminação de gênero, raça, etnia ou orientação sexual na UFRGS<sup>36</sup>.

Através de e-mail, questionamos quantas demandas este setor recebeu e quais as mais frequentes encaminhadas por estudantes, cujas reclamações consistiam em situações de preconceito e episódios de discriminação. Não obtivemos informações, mas através de um membro do Comitê Contra a Intolerância e a Discriminação, sabemos que não havia uma catalogação das demandas dentro deste escopo ingressadas na Ouvidoria, por não ser possível levantar esses dados separadamente. Isso sugere que a UFRGS tem dificuldade em registrar, qualificar e quantificar essas situações.

Conforme informação que obtivemos em entrevista junto a um dos membros do Comitê na última gestão (2016-set/2020) este vinha tentando se estruturar dentro da UFRGS, mas ainda não se estabeleceu como um canal conhecido da comunidade, nem como um local para receber as denúncias. O Comitê vinha tentando construir essa imagem com uma maior divulgação, através de ações que visam lhe conferir maior visibilidade. Houve uma aproximação de seus membros com a ouvidoria, no sentido de se colocarem à disposição para intermediar e atuar em conflitos, mas também não era um canal muito conhecido.

Segundo o membro entrevistado, o Comitê, em uma análise bem superficial, concluiu que falta uma padronização das ações em relação às denúncias e que estas majoritariamente chegam para as direções de unidades quando envolvem os discentes e são tratadas no nível da unidade. Depende da unidade e de sua direção a forma como esta denúncia vai ser encaminhada.

O Comitê também discutiu sanções para quando essas situações de violência por discriminação e/ou preconceito acontecem, mas a conclusão a que o grupo chegou é que num primeiro momento, a ação deveria ser educativa, e para toda comunidade, pois é necessário falar mais sobre o tema, através de capacitações, de disciplinas integradoras nas quais isso

---

<sup>36</sup> <http://www.ufrgs.br/sai/RAAI2017UFRGS.pdf>.

seja falado pra todos os cursos para que não seja uma discussão só (ou só entre servidores) entre professores, ou só entre técnicos, mas que seja estendido também para o(a)s aluno(a)s. A discussão também versou sobre tornar esses cursos de capacitação obrigatórios, para conseguir progressões, o que é algo que necessita de uma construção dentro da universidade.

A UFRGS possui um órgão responsável pelas atividades relacionadas à apuração de possíveis irregularidades cometidas por servidores públicos (docentes e técnicos administrativos) e por discentes e à aplicação das devidas penalidades, O Núcleo de Assuntos Disciplinares (NAD), ligado à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas- PROGESP.

As denúncias encaminhadas ao NAD desencadeiam um procedimento de apuração de fatos, seja por sindicância investigativa, seja por sindicância simples e que podem culminar em processo administrativo disciplinar, ou já iniciam no próprio processo administrativo disciplinar e que podem culminar em penalidades de advertência a expulsão ou cassação de aposentadoria.

Ao nos reportarmos ao Núcleo de Assuntos Disciplinares (NAD) com a mesma demanda feita à Ouvidoria, questionando o número de denúncias este setor recebeu e quais as mais frequentes encaminhadas por estudantes, especialmente reclamações que tinham a ver com preconceito e/ou discriminação, também recebemos a informação de que, “quando recebiam tais denúncias encaminhavam para a PRAE, para apuração”. A PRAE, entretanto, não tem registro discriminativo das demandas específicas desta natureza.

Os processos administrativos, sindicâncias ou sindicâncias investigativas que chegam à PRAE - que são somente aqueles que versam sobre suas competências - provêm do NAD, ou são abertos por denúncia na Coordenadoria de Segurança, ou Defensoria, e raramente tem origem na PRAE, o que não torna essa pró-reitoria impulsionadora de tais atos administrativos e, portanto, talvez isso não a obrigue ou interesse a fazer um controle pormenorizado.

Outra iniciativa que tratou deste assunto teve origem em 2016, em uma ação dentro de um Projeto de Extensão da UFRGS voltado à promoção de políticas de direitos da mulher e de outras minorias, cujos objetivos eram: manter uma agenda mensal de debates sobre temas relativos às questões de gênero, com tópicos progressivos; estimular a participação da assistência no debate, idealizado como uma roda de conversa; propiciar o aumento do espírito crítico e da sensibilidade em relação aos comportamentos discriminatórios até hoje naturalizados; propor ações afirmativas que visem superar os comportamentos que discriminam o valor das pessoas segundo o seu gênero e orientação sexual.

Era formado por professoras que atuavam dentro do hospital de clínicas, cuja ideia era debater temas relativos à posição feminina e acabou evoluindo para várias rodas de conversa que tangenciavam temas de fragilidades. Entre esses temas foram tratados a violência contra mulher, o aborto, o racismo, o preconceito e a discriminação.

À medida que as rodas foram acontecendo, houve aproximação de alguns do(a)s aluno(a)s que verbalizavam suas experiências dentro de sala de aula, o que deu origem, em abril de 2017, ao grupo e à cartilha de orientação sobre os casos de violência, denominada “Fala Comigo”. Através de uma cartilha que já existente da USP Ribeirão Preto, foi feita uma adaptação para a realidade da UFRGS, com orientações gerais para o enfrentamento de situações de discriminação, assédio e violência contra pessoas nos *campi* da UFRGS.

A cartilha trata os tipos de violência (psicológica, física, moral, sexual, patrimonial, em função da raça, e de gênero), o que o agredido deve fazer caso tenha sido vítima de violência sexual nas últimas 72 horas, o procedimento nos casos de violência física e/ou sexual, orienta sobre a Lei Maria da Penha e suas vantagens, sobre o enfrentamento da violência dentro do contexto universitário, explica que a violência racial também é crime, como fazer para que o crime seja investigado e o significado de punir criminalmente.

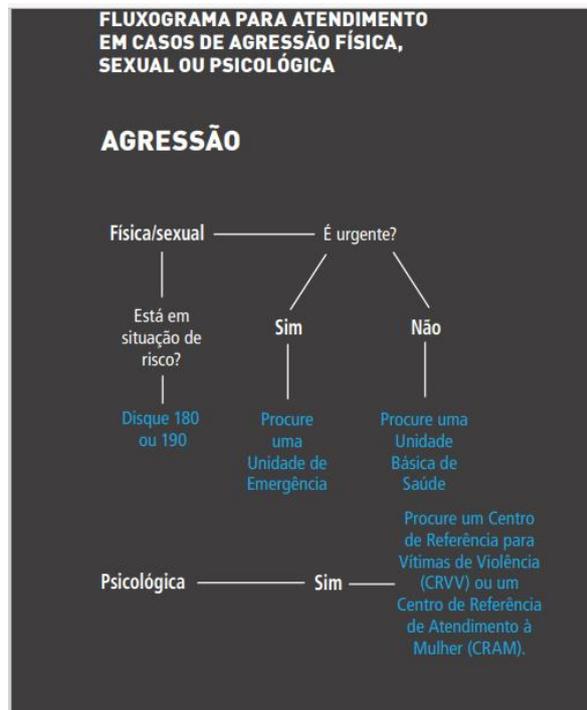
Apresenta também fluxogramas para o atendimento em casos de agressão física, sexual ou psicológica e, também, para o registro do boletim de ocorrência, (Figura 1 e 2).

Segundo a cartilha, dentro do contexto universitário, as violências mais comuns são: o assédio sexual, a coerção, a violência sexual, a violência física, a desqualificação intelectual e a agressão moral/psicológica.

A cartilha conceitua o assédio sexual como comentários com apelos sexuais indesejados, cantada ofensiva, abordagem agressiva, a coerção como ingestão forçada de bebida alcoólica e /ou drogas, ser drogado sem conhecimento, ser forçado a participar em atividades degradantes (como leilões e desfiles). Nomeia como formas de violência sexual o estupro, a tentativa de abuso e abuso enquanto sob efeito de álcool, o toque sem consentimento, o beijo forçado, a violência física e todo o tipo de agressão física.

Define a desqualificação intelectual como desqualificação ou piadas ofensivas relacionadas ao gênero, à raça ou origem do indivíduo ofendido e, finalmente, a agressão moral/psicológica como a humilhação por professores e colegas, ofensa, xingamentos por rejeitar investidas, músicas de conteúdo ofensivo cantadas por torcidas acadêmicas, imagens repassadas sem autorização, rankings (de beleza, sexuais).

**Figura 1 - Fluxogramas para o atendimento em casos de agressão física, sexual ou psicológica.**



Fonte: Cartilha- Adaptação: Grupo Fale Comigo Faculdade de Medicina da UFRGS.

**Figura 2 - Fluxograma para o registro de boletim de ocorrência**



Fonte: Cartilha Adaptação: Grupo Fale Comigo Faculdade de Medicina da UFRGS.

No caso de enfrentamento da violência na universidade a cartilha ensina:

As universidades têm o mecanismo dos processos disciplinares (sindicância e processo administrativo). Com eles, se apuram as irregularidades cometidas e se aplicam sanções a quem as cometeu, caso seja possível comprovar a autoria dos atos cometidos. Para dar início aos procedimentos administrativos para a apuração de ocorrências, existem diferentes caminhos. Após a sindicância e o processo administrativo, observando sempre o direito de defesa do acusado, as penas aplicadas podem ser: Se cometida por aluno: advertência verbal; repreensão por escrito; suspensão; expulsão. Se cometida por professor ou servidor: advertência; repreensão; suspensão; demissão. (MAITO, 2017, p. 18)<sup>37</sup>

Na busca de atendimento social, psicológico e jurídico nos caminhos para denunciar uma situação de violência dentro da UFRGS a cartilha apresenta as alternativas a seguir:

1. Fale Comigo - grupo criado na Faculdade de Medicina, constituído por professores que podem conversar com o(a)s aluno(a)s que se sentiram ofendido(a)s por qualquer tipo de violência e, se for o caso, ajudar a encaminhar processos para avaliar a situação dentro da Universidade e do Hospital de Clínicas. Para acessar esses professores bastaria enviar um e-mail para falecomigo.medicina@gmail.com. Neste e-mail, o(a) aluno(a) deve colocar seu contato e descrever sucintamente o motivo de sua solicitação e um(a) professor(a) entrará em contato com o(a) aluno(a) para marcar um horário para conversarem.

2. Ouvidoria - para todas as unidades da UFRGS, o(a) aluno(a) pode acessar a ouvidoria pelo link: <http://www.ufrgs.br/ouvidoria/> onde ele(a) preenche um cadastro e explica o problema. Este e-mail deverá ser encaminhado ao diretor da unidade onde ocorreu o fato.

3. Comissão de Ética Pública do HCPA - no Hospital de Clínicas há a Comissão de Ética Pública, comissão que recebe comunicações e/ou denúncias de irregularidades cometidas somente por profissionais que atuam no HCPA (ex.: professores, funcionários, residentes, alunos, profissionais terceirizados). Pode ser contatada pelo e-mail [l-cepublica@hcpa.edu.br](mailto:l-cepublica@hcpa.edu.br). Informações: <https://www.hcpa.edu.br/content/view/7770/2183/>;

4. PRAE: Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis <http://www.ufrgs.br/prae/>;

5. DSSPRAE - Divisão de Seleção e Acompanhamento Psicológico, Pedagógico e Social Fone: (51) 3308 3083;

---

<sup>37</sup> Texto baseado em MAITO, D. C.; VIEIRA, E. M.; KONNO, K. M. Violência de Gênero na Universidade. Ribeirão Preto: USP, 2017. (Desenvolvimento de material didático ou instrucional – cartilha). Adaptação: Grupo Fale Comigo Faculdade de Medicina da UFRGS.

6. Clínica de Atendimento Psicológico da UFRGS. Escuta inicial nas quartas-feiras às 8h e às 14h, sem horário marcado. Avenida Protásio Alves, 297 (entrada pela Rua São Manoel), Bairro Rio Branco. Porto Alegre/RS.

Essa cartilha teve uma pequena divulgação institucional, embora o projeto MUSAs<sup>38</sup> pretendesse colocá-la nos canais institucionais, trabalhar junto ao comitê contra intolerância e discriminação e fazer uma parceria com a coordenadoria de segurança, mas não conseguiu avançar esses temas e o material foi distribuído basicamente para o curso de medicina.

O “Fale Comigo” acabou evoluindo para o grupo “Pega Leve,” restrito ao curso de medicina, que se tornou um projeto mais amplo envolvendo outras questões ligadas à saúde mental, entre outros temas.

Faço a observação aqui que, apesar de a PRAE e especificamente a DSSPRAE estarem elencadas na cartilha como alternativa aos alunos na busca de atendimento social, psicológico e jurídico nos caminhos para denunciar uma situação de violência dentro da UFRGS, essas instâncias não se sabem ou se reconhecem como tal, conforme entrevistas apresentadas neste trabalho.

## 17 SÍNTESE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

---

“Lavar as mãos do conflito entre os poderosos e os impotentes significa ficar do lado dos poderosos, não ser neutro. O educador tem o dever de não ser neutro”. Paulo Freire.

“Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existirão resultados”. Mahatma Gandhi

Na análise dos dados do(a)s participantes cotistas beneficiários que responderam espontaneamente a pesquisa, matriculados entre os 71 cursos oferecidos pela UFRGS, vimos que, embora grande parte do(a)s estudantes se declarasse acolhido(a) ao ingressar na universidade, muitos não tiveram acesso a algumas informações que são a base de seu andamento e desempenho acadêmico. Isto possivelmente tenha reflexo no expressivo número

---

<sup>38</sup> MUSAS- Mulheres na universidade e na saúde. Projeto de Extensão da UFRGS voltado à promoção de políticas da saúde da mulher.

de trocas de curso que o(a)s estudantes fizeram, em contradição com sua alegada satisfação com a escolha inicial.

No estudo, a relação do(a)s estudantes participantes com o corpo de servidores da UFRGS (docentes e técnicos) e colegas foi analisada de forma separada dentro dos mesmos parâmetros: a proximidade da relação, a qualidade da relação e eventos ligados à discriminação. Quanto à afabilidade (proximidade, amistosidade, cordialidade e respeitabilidade) na relação, o(a)s estudantes têm menos problemas com o(a)s técnicos do que com professore(a)s e, por último, com o(a)s colegas. Lembrando que a proximidade e a frequência dos contatos diários do(a)s estudantes com o(a)s professores e colegas é maior.

---

A pesquisa demonstrou que, por mais que o sistema educacional tenha avançado, os resquícios de um paradigma social autoritário ainda persiste na nossa cultura, explícita ou dissimuladamente. E isso também se reflete nas relações dentro da instituição e na relação professor(a)- aluno(a).

Sem entrar na discussão e análise das teorias pedagógicas ainda encontramos educadores que praticam um modelo conservador onde o(a) aluno(a) é apenas um repositório do conteúdo ministrado pelo(a) professor(a), que espera do(a) estudante um respeito, um temor para com seu “mestre”, e que se orgulha de só aprovarem uns poucos competentes sob os prognósticos de uma avaliação desumana.

Esses comportamentos são percebidos pelo(a)s aluno(a)s como formas de intimidação, distanciamento, e menosprezo, e acabam por levar ao adoecimento mental, resultando nesses sentimentos assinalados pelo(a)s participantes e não estão vinculados com o processo ensino-aprendizagem, apenas com a avaliação classificatória do(a) aluno(a) (nota) e não têm repercussão alguma no trabalho em sala de aula. Por vezes, os instrumentos avaliativos sequer contemplam os conteúdos ministrados.

---

Segundo Masetto (2003), recentemente os professores universitários começaram a se conscientizar de que seu papel de docente no ensino superior exige capacitação própria e específica, como no exercício de qualquer profissão. Que a docência no ensino superior não se restringe a ter um diploma de bacharel, ou de mestre ou doutor, ou apenas a prática

docente. Além destes pré-requisitos, exige competência pedagógica, pois ele é um educador. (MASETTO, 2003, p.13). Também é possível notar que a maioria dos setores sociais, onde se inclui a educação, tem sido permeada por conflitos de valores, onde se torna cada vez mais difícil encontrar ou inventar princípios reguladores e consensuais. Segundo Tardif (1991), nos últimos trinta anos, “esses conflitos de valores parecem ainda mais graves nas profissões cujos ‘objetos de trabalho’ são os seres humanos, como ocorre com o magistério” (p. 215) Os saberes do(a)s docentes do ensino superior também são atingidos pelas crises que compõem esse cenário.

É destaque o grande percentual de discriminação por ser mulher, pela posição política. Nas perguntas onde havia espaço para respostas abertas, os relatos deixados pelo(a)s participantes sugerem que, no ambiente acadêmico, existem divergências de posição política que nem sempre são vivenciadas em sua forma democrática. Desse modo, posições divergentes parecem encontrar resistência e, até mesmo, hostilidade.

Podemos enfatizar que o(a)s participantes sofrem múltiplas formas de preconceito e/ou discriminação e que essas formas penalizam especialmente o(a)s estudantes oriundos de escolas públicas, mulheres, negros, homossexuais e bissexuais.

Vimos que esses processos levam, muitas vezes, ao sofrimento mental, especialmente o estresse, a ansiedade, interferem na vontade de permanecer no curso afetam o desempenho acadêmico, os relacionamentos pessoais e a vida particular.

Grande parte desse(a)s estudantes não recorreu à instituição quando foi vitimado(a) por episódios de violências. Quando buscaram auxílio, uma pequena parte teve algum tipo de ajuda/apoio.

---

Esse aspecto se dá pela falta de reconhecimento, pelo(a) estudante, da instituição como sua parceira, identificando-a com o(a)s agressore(a)s quando servidore(a)s (docentes e técnico(a)s).

O(a)s cotistas têm demonstrado pouco conhecimento das alternativas existentes na UFRGS às quais podem recorrer no caso de se perceberem vítimas de preconceito e/ou discriminação. Apontaram especialmente a PRAE, a clínica de atendimento psicológico da UFRGS, a Coordenação de Acompanhamento Social, Pedagógico e Psicológico (CASPP/PRAE) e a Ouvidoria da UFRGS, que reconhecem como instituições a quem podem recorrer.

Nas entrevistas com gestore(a)s, docentes e técnico(a)s também foi demonstrada essa dificuldade de atendimento ao estudante, pois na fala deles, muitas vezes o(a)s estudantes têm “medo de fazer alguma coisa”, por não terem confiança na instituição e não acreditarem que vão ter soluções. Isso acontece porque associam os mecanismos/recursos de reclamação e escuta com a administração central e como um amparo da reitoria e não dos estudantes nesses processos de que são vítimas.

O(a)s entrevistado(a)s demonstraram pouco conhecimento dos mecanismos de enfrentamento e gestão, além de não haver consenso no entendimento de quais mecanismo(s) institucional(s) devem lançar mão para coibir tais violências que são apresentadas pelo(a)s estudantes. Por fim, consideram que os mecanismos existentes não produzem o resultado esperado pelo seu alcance limitado e individualizado.

Na opinião do(a)s entrevistado(a)s, para melhorar a prevenção e o enfrentamento destas situações, deveriam ser criados e/ou resinificados mecanismos com a finalidade de coibir ações de violência e proteger o(a) aluno(a) destas condutas. O diálogo, o debate entre os membros da universidade, docentes, técnico(a)s administrativo(a)s e aluno(a)s e a capacitação da comunidade acadêmica são importantes para a eficiência das mudanças.

Na busca de mecanismos de enfrentamento e gestão das violências ocorridas na UFRGS através de discriminação e preconceito não foram encontradas padronizações de ações e consenso de quem são os responsáveis pelo impulsionamento e pela apuração das irregularidades, tampouco há controle das ocorrências registradas.

Existem iniciativas como o Comitê contra Intolerância e Discriminação, criado em 2016, que não decolou; houve o Projeto de Extensão da UFRGS voltado à promoção de políticas de direitos da mulher e de outras minorias, com a criação de uma cartilha de orientação sobre os casos de violência, também pouco divulgada, que arrolava alternativas para atendimento social, psicológico e jurídico para denunciar uma situação de violência dentro da UFRGS.

---

A UFRGS precisa, portanto, tomar para si a tarefa de aceitar a existência, assumir e enfrentar a situação de violência através da discriminação e preconceito que sofrem o(a)s estudantes cotistas atendidos pelo programa de benefícios da PRAE, através de capacitação, muita discussão e divulgação ampla do tema, e de seus desdobramentos. O debate sobre democracia e pluralidade de ideias também deve integrar os temas a serem trabalhados a fim

de aprimorar a convivência entre colegas e professores, tendo em vista a repercussão destes assuntos na relação entre eles, conforme manifestações trazidas pelo(a)s participantes da pesquisa.

Devem ser padronizados os mecanismos institucionais para coibir tais violências que são apresentadas pelos estudantes e torná-los públicos para a comunidade acadêmica.

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas- PROGESP é o órgão da UFRGS responsável pelo planejamento, execução e avaliação das ações de Gestão de Pessoas que abrangem os servidores docentes e técnico-administrativos em educação. Uma das suas competências é a apuração e de irregularidades cometidas por servidores (docentes e técnicos) e estudantes.

Um dos setores que compõem a PROGESP é o Núcleo de Assuntos Disciplinares (NAD) que é responsável pelas atividades relacionadas à apuração de possíveis irregularidades cometidas por servidores públicos (docentes e técnicos) e por discentes e à aplicação das devidas penalidades.

Minha proposta é que seja criada no NAD uma Comissão de Apuração de situações de intolerância e discriminação, independente, autônoma e com integrantes dos vários segmentos da Universidade e que sejam encaminhadas a este núcleo de assuntos disciplinares todas as demandas relativas a denúncias relacionadas à discriminação e preconceito, onde deve ser feita uma investigação e dados os encaminhamentos pertinentes e orientações necessárias aos envolvidos para efetiva solução dos fatos ocorridos.

Tal procedimento, além de estar dentro do setor regulamentar e regimental para apuração de tais irregularidades, possibilitaria o controle sobre quais e quantas ocorrências existem na Universidade para criação de medidas preventivas, gestão e controle destes fatos.

Conforme as pesquisas referenciadas no presente trabalho, a resistência às cotas no ensino superior pode ser conduzida tanto por pessoas com formação em ciências realizando estudos acadêmicos quanto pelo(a)s estudantes que tiveram acesso pela via universal e que reconhecem esta via como a única legítima (MENIN et al., 2008). Estas afirmativas do senso comum são feitas por pessoas que fazem questão de ignorar até mesmo a constitucionalidade deste direito (SANTANA, 2010).

Para Bourdieu, o sistema escolar é um local que evidencia as diferenças e desigualdades sociais, porque nem todos os indivíduos possuem capital econômico para investir na construção de capital cultural e social dos filhos, o que torna a escola uma instituição que inferioriza e desconsidera as expressões culturais populares e informais.

Neste sentido, a escola (e também a universidade) é ambiente de violência simbólica ao excluir determinadas expressões culturais e, conseqüentemente, uma determinada parcela da sociedade. (BOURDIEU, *apud* SWARTZ, p.36, 1997)

Segundo Jessé de Souza (2009), todo processo de dominação social se baseia em formas de “violência simbólica”, ou seja, em mecanismos que obscurecem e “suavizam” a violência real e a tornam “aceitável” e até mesmo “desejável” inclusive para suas maiores vítimas. Para o autor a “violência simbólica”, é atualizada “cotidianamente”, por todos nós, desde os encontros casuais a “má-fé” institucional generalizada, aceita e legitimada por todos.

Esse cotidiano a que o autor se refere torna invisível a violência e a joga “lá longe” numa elite ou num Estado que não é de ninguém que atualiza os critérios de classificação e de desclassificação social que condenam, desde o berço, ao fracasso e ao desespero, uma parcela da população. (SOUZA, 2007, p.398).

Uma autoridade pedagógica exerce sempre violência simbólica, com reconhecimento social, tendo o efeito de assegurar o valor social da ação pedagógica. (FERNANDES, 2020, p.114).

A escola e a universidade prolongam os determinismos sociais ditados pela classe de origem, assim como os de gênero. Há uma espécie de profetismo sociológico inelutável que não parece muito consonante com os “novos tempos”. A integração social depende dos *habitus* inculcados pelo trabalho pedagógico, o que vai permitir ao grupo ou classe a reprodução cultural, moral e intelectual dos seus arbítrios, a uma autoridade pedagógica. (FERNANDES, 2020, p.114).

Assim, as relações de poder entre os grupos e classes sociais são mediadas por significados simbólicos; a cultura, em seu nível mais fundamental, não é isenta de conteúdo político, mas é a expressão dele. O trabalho pedagógico é considerado muito eficaz porque é capaz de perpetuar mais duravelmente uma atitude do que qualquer coerção política.

Segundo Swartz, (1993, p. 45) a transmissão cultural, através do processo educativo, que tem base na ação pedagógica estabelece relações entre o conhecimento, o poder, a socialização e a educação. Através da socialização e da educação são internalizadas disposições culturais relativamente permanentes. Estas por sua vez, estruturam o comportamento individual e grupal de tal maneira que reproduzem as relações de classe existentes.

Conforme pode ser observado neste trabalho, mesmo que o acesso à educação superior tenha sido democratizado, uma parcela da sociedade não se vê representada ou respeitada no ambiente escolar.

A gravidade e os efeitos da ocorrência de qualquer espécie de violência dentro da universidade são inegáveis e cabe à UFRGS, através de seus representantes gestores, desenvolverem medidas de prevenção e combate à violência na instituição, ou tomar medidas de padronização e uniformização das já existentes para torná-las efetivas. Pois de diferente modo à desorganização de tais ações beneficiam e podem servir de fatores de estímulo ao preconceito e à discriminação e camuflam esses atos de violência.

No entanto, dada a seriedade e as consequências que tais medidas podem ocasionar entre pares, colegas e na comunidade acadêmica em geral, há a necessidade de vontade genuína, e grande coragem para reconhecer a existência da ocorrência de tais situações na instituição. Além disso, as ações propostas devem ter a perseverança necessária na construção de medidas éticas e de boas práticas no ambiente universitário. A redução das condutas indesejadas só será refreada pela divulgação das consequências que tais atitudes poderão resultar para os possíveis agressores e se o(a) agredido(a) tiver o direito de denunciar a agressão com a certeza de sua apuração e resguardado seu anonimato se for necessário.

Como essência própria de instituição de ensino, a UFRGS não pode se furtar de exercer sua prática pedagógica neste assunto e tratar o tema da violência, do preconceito e da discriminação em discussões, debates, rodas de conversa, capacitações em todas as esferas de forma integrada, correlata, além de tratar os temas em seu currículo com conteúdos multidisciplinares (conjunto de disciplinas estudadas de maneira simultânea, em conhecimentos mais ecléticos), interdisciplinares (diversos ramos do conhecimento, em conhecimento mais especializado) e transdisciplinares (busca da compreensão dos fenômenos e a aquisição de conhecimentos de maneira holística e contextualizada, conhecimento transversal). Isto porque se trata de mudar a cultura institucional e a de seus membros o que só pode ser feito com mudanças de paradigmas, de compreensão e de comportamentos.

O que fazer se for vítima de agressão na UFRGS? A própria cartilha do “Fale Comigo”, (anexo a esse trabalho) já instrui, porém, a comunidade acadêmica não teve acesso a este material e tão pouco aqueles a quem o estudante deve procurar por ela nominados tiveram a informação de que é parte atuante neste processo de ajuda. Então trabalhar mais e divulgar este e outros materiais como este.

A UFRGS tem que tomar a si a tarefa de aceitar a existência, assumir e enfrentar a situação de violência através da discriminação e preconceito que de que sofrem os estudantes cotistas atendidos pelo programa de benefícios da PRAE através da muita discussão e divulgação ampla do tema, e de seus desdobramentos.

Por fim, devem ser padronizados os mecanismos institucionais para coibir tais violências que são apresentadas pelo(a)s estudantes bem como pela própria comunidade de acadêmica.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul foi durante oito anos ininterruptos (2012 a 2019) a melhor universidade federal do Brasil, com o maior Índice Geral dos Cursos-IGC contínuo na avaliação do MEC (4,29) possui, portanto, todo o *know-how* para desenvolver projetos de conscientização, discussão, capacitação, acolhimento, grupos de atendimento e atividades a partir desta temática, além de potencial para criar mecanismos de enfrentamento e gestão de qualquer espécie de violências.

---

## REFERÊNCIAS

ABREU, M. C.; MASETTO, M. T. **O professor universitário em aula: prática e princípios teóricos**. 8. ed. São Paulo: MG Ed. Associados, 1990.

ADORNO, Sérgio. Exclusão socioeconômica e violência urbana. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 4, n. 8, p. 84-135, jul./dez. 2002.

ADORNO, Sérgio. **A gestão urbana do medo e da insegurança – violência, crime e justiça pena na sociedade brasileira contemporânea**. 1996. Tese (Livre-docência) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996. Disponível em: <http://www.nevusp.org/downloads/down187.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2019.

ADORNO, S.; CARDIA, N. **Dilemas do controle democrático da violência**: execuções primárias e grupos de extermínio em São Paulo. São Paulo: USP. Núcleo de Estudos da Violência, 1997.

ALMEIDA, Cybele C. Violência, o outro nome do poder? A título de introdução. *In*: ALMEIDA, C. C. *et al.* (org.). **Violência e poder**: reflexões brasileiras e alemãs sobre o medievo e a contemporaneidade. Porto Alegre: DM Editora, 2017. p. 17-22.

ALMEIDA, N. B. Violência e paz: um diálogo com o passado medieval. *In*: ALMEIDA, Cybele C. *et al.* (org.) **Violência e poder**: reflexões brasileiras e alemãs sobre o medievo e a contemporaneidade. Porto Alegre: DM Editora, 2018. p. 23- 40.

ANUÁRIO brasileiro de segurança pública 2018. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2018. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Anuario-Brasileiro-de-Seguranc%CC%A7a-Pu%CC%81blica-2018.pdf>. Acesso em: 1º nov. 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. Rotina acadêmica e relação com colegas e professores: impacto na evasão universitária. **Psico**, Porto Alegre, v. 43, n. 2, p. 174-184, 2012.

BARREIRA, César. Violência difusa, medo e insegurança: as marcas recentes da crueldade. **Revista Brasileira de Sociologia**, Aracaju, v. 1, n. 1, p. 219-242, jan/jul. 2013. Disponível em: [http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/20901/1/2013\\_art\\_cbarreira.pdf](http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/20901/1/2013_art_cbarreira.pdf). Acesso em: 23 jan. 2019.

BARREIRA, César. Crueldade: a face inesperada da violência difusa. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 30, n. 1, p. 55-74, abr. 2015. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/277905065\\_Crueldade\\_A\\_face\\_inesperada\\_da\\_violencia\\_difusa](https://www.researchgate.net/publication/277905065_Crueldade_A_face_inesperada_da_violencia_difusa) Acesso em: 22 jan. 2019.

BARREIRA, C.SANTOS, José Vicente T. (org.). **Paradoxos da segurança cidadã**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2016. (Sociologia das Conflitualidades, v. 8). Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20160726022048/Paradoxos.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2019.

BASTOS, João Luiz; FAERSTEIN, Eduardo. **Discriminação e saúde**: perspectivas e métodos. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2012.

BASTOS, João Luiz *et al.* Discriminação racial e saúde: uma revisão sistemática das escalas com foco em suas propriedades psicométricas. **Saúde & Transformação Social**, Florianópolis, v. 1, n. 2, p. 4-16, 2011.

BAUMGARTEN, Alexandre. **Experiências de discriminação em estudantes de graduação na Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de Odontologia, Faculdade de Odontologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

BRAGA, Maria Conceição de Matos. **A política de assistência estudantil na Universidade Federal do Rio Grande do Sul**: um estudo comparativo da eficácia na aplicação da verba do Programa Nacional de Assistência Estudantil através do desempenho acadêmico dos estudantes. 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Programa de Pós-Graduação em Economia, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

BRANT, Vinicius Caldeira. **São Paulo**: trabalhar e viver. São Paulo: Brasiliense, 1989.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 30 ago. 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm). Acesso em: 01 nov. 2019.

BERGMANN, Barbara. **In defense of affirmative action**. New York: Basic Books, 1996.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997. Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 9901, 14 maio 1997. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9459.htm#:~:text=%22Art.,%2C%20religi%C3%A3o%20ou%20proced%C3%A2ncia%20nacional.%22&text=Praticar%2C%20induzir%20ou%20incitar%20a,a%20tr%C3%AAs%20anos%20e%20multa](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9459.htm#:~:text=%22Art.,%2C%20religi%C3%A3o%20ou%20proced%C3%A2ncia%20nacional.%22&text=Praticar%2C%20induzir%20ou%20incitar%20a,a%20tr%C3%AAs%20anos%20e%20multa). Acesso em: 20 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretária-geral da Presidência da República. Secretaria Nacional de Juventude. **Índice de vulnerabilidade juvenil à violência e desigualdade racial 2014**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. 96 p. Disponível em: [https://www.forumseguranca.org.br/storage/publicacoes/FBSP\\_IVJ\\_Indice\\_vulnerabilidade\\_juvenil\\_2015.pdf](https://www.forumseguranca.org.br/storage/publicacoes/FBSP_IVJ_Indice_vulnerabilidade_juvenil_2015.pdf). Acesso em: 15 set. 2021

CALDEIRA, Teresa Pires. Direitos humanos ou 'privilégios de bandidos'? Desventuras da democratização brasileira. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 30, p. 162-14, jul. 1991.

CARRARA, Sérgio *et al.* **Curso de especialização em gênero e sexualidade**. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília, DF: Secretaria especial de políticas públicas para as mulheres, 2010.

CARTER, Betty; MCGOLDRICK, Monica. **As mudanças no ciclo de vida familiar**: uma estrutura para a terapia familiar. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

CERQUEIRA, Daniel *et al.* (coord.). **Atlas da violência 2018**: Ipea e FBSP. Rio de Janeiro: IPEA. FBSP, jun. 2018. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio\\_institucional/180604\\_atlas\\_da\\_violencia\\_2018.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/180604_atlas_da_violencia_2018.pdf). Acesso em: 01 nov. 2019.

CHAUÍ, Marilena. **Brasil**: mito fundador e sociedade autoritária. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

CRUZ, Isabel C. F. Indo muito além do sistema de cotas na Universidade: quais outras estratégias são necessárias para superação da discriminação institucional? **Boletim NEPAE-NESEN**, Niterói, v. 13, n. 1, 2016. Disponível em: <http://www.jsncare.uff.br/index.php/bnn/article/view/2862>. Acesso em: 28 jan. 2020.

CUNHA, Maria Isabel da. **Inovações pedagógicas**: o desafio da reconfiguração de saberes na docência universitária. São Paulo: Universidade de São Paulo, set. 2008. (Cadernos de Pedagogia Universitária, 6).

DOEBBER, Michele Barcelos. **Reconhecer-se diferente é a condição de entrada – tornar-se igual é a estratégia de permanência**: das práticas institucionais à constituição de estudantes cotistas negros na UFRGS. 2011. 168 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

DONZELOT, Jacques. **A polícia das famílias**. Rio de Janeiro: Graal, 1986.

FACEIRA, Lobélia da Silva. Programa universidade para todos: política de inclusão acadêmica e social? Título do periódico, Rio de Janeiro, v. ??, n. ??, p. 1-15, 2004.

FALCO, Javert Guimarães. **Estatística aplicada**. Cuiabá: Ed. UFMT; Curitiba: UFPR, 2008. 92 p.

FERNANDES, João *et al.* Estudo da evasão dos estudantes de licenciatura e bacharelado em física: uma análise à luz da Teoria do Sistema de Ensino de Bourdieu. **Caderno Brasileiro de Ensino de Física**, Florianópolis, v. 37, n. 1, p. 105-126, abr. 2020.

FIOR, Camila Alves, MERCURI, Elizabeth; ALMEIDA, Leandro da Silva. Escala de interação com pares: construção e evidências de validade para estudantes do ensino superior. **Psico-USF**, Campinas, v. 16, n. 1, p. 11-21, 2011.

FLEMING, Christopher M.; BOWDEN, Mark. Web-based surveys as an alternative to traditional mail methods. **Journal of Environmental Management**, London, v. 90, n. 1, p. 284-292, Jan. 2009.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade 2**: o uso dos prazeres. Rio de Janeiro: Graal, 1984a.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 4. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1984b.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 50. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida Maria Silveira **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FUKUSHIMA, Karla Ribeiro Joerke Mendes. Relação professor-aluno na prática docente no ensino superior. **Webartigos**, [S.l.], 15 mar. 2018. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/relacao-professor-aluno-na-pratica-docente-no-ensino-superior/156531>. Acesso em: 03 fev.2020.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980. 158 p. (Antropologia social).

GONÇALVES FILHO, José Moura. Humilhação social: um problema político em psicologia. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 11- 67, 1998. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/107818/106159>. Acesso em: 6 nov. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

KOVARICK, Lúcio Félix Frederico; ANT, Clara. Violência: reflexões sobre a banalidade do cotidiano em São Paulo. *In*: BOSCHI, R. **Violência e cidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981. p. 45-123.

MANDELA, Nelson. **Conversas que tive comigo**. São Paulo. Editora Rocco, 2010.

MASETTO, Marcos Tarciso. **Competência pedagógica do professor universitário**. São Paulo: Summus, 2003.

MENIN, Maria Suzana De Stefano *et al.* Representações de estudantes universitários sobre alunos cotistas: confronto de valores. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 255-272, maio/ago. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/Pvvd7WZL4hLCFD5F58H9VxG/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 jan. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SOUZA, Edinilsa Ramos de. Violência e saúde como um campo interdisciplinar e de ação coletiva. **História, Ciências, Saúde: Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 3, p. 513-531, 1998.

MOREIRA, Laura Ceretta; BOLSANELLO, Maria Augusta; SEGER, Rosangela Gehrke. Ingresso e permanência na universidade: alunos com deficiências em foco. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 41, p. 125-143, 2011.

NARDI, Liciê Helena Ribeiro. **Inclusão dos estudantes com renda inferior na UFRGS**: práticas mobilizadas por uma equipe multidisciplinar. 2017. 186 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Educacional) – Programa de Pós-Graduação em Gestão Educacional, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/6459>. Acesso em: 28 jan. 2020.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da universidade federal de Santa Catarina**. 2011. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

NUNES, Thiago Soares; Tolfo, Suzana da Rosa. Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, MG, v. 5, n. 4, p. 144-151, out./dez. 2013.

OLIVEIRA Luciano. **Imagens da democracia: os direitos humanos e o pensamento político de esquerda no Brasil**. Recife: Pindorama Editora, 1995.

PINO, Angel. Violência, educação e sociedade: um olhar sobre o Brasil contemporâneo. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100, p.763-785, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302007000300007>. Acesso em: 03 fev. 2020.

ROSIN, Aline Bertuol. **Bem-estar subjetivo, personalidade e vivências acadêmicas em estudantes universitários**. 2012. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Psicologia) - Curso de Especialização em Psicologia, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

SANTANA, Elaine Barbosa. As políticas públicas de ação afirmativa na educação e sua compatibilidade com o princípio da isonomia: acesso às universidades por meio de cotas para afrodescendentes. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 69, p. 737-759, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/6MFBcFMpt6HkVqwHn4gcbwB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 mar. 2013.

SANTOS, José Vicente T. Violência e dilemas do controle social nas sociedades da modernidade tardia. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 3-12, 2004.

SANTOS, José Vicente T. As lutas sociais contra as violências. **Política & Sociedade**, Florianópolis, v. 6, n. 11, p. 71-100, out. 2007.

SANTOS, José Vicente T.; TEIXEIRA, Alex Niche; RUSSO Maurício. (org.). **Violência e cidadania: práticas sociológicas e compromissos sociais**. Porto Alegre: Sulinas, Editora da UFRGS, 2011.

SANTOS, José Vicente T. A violência simbólica: o Estado e as práticas sociais. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 108, p. 183-190, 2015.

SANTOS, José Vicente T. A violência na sociologia brasileira atual. In: ALMEIDA, C. C. *et al.* (org.). **Violência e poder: reflexões brasileiras e alemãs sobre o medievo e a contemporaneidade**. Porto Alegre: DM Editora, 2017. p. 251-267.

SCHRAIBER, Lilian B.; D'OLIVEIRA, A. F. P. L.; COUTO, M. T. Violência e saúde: *estudos científicos recentes*. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 40, p. 112-120, 2006. Número especial.

SILVA, Mônica Magrini de Lima *et al.* Família e orientação sexual: dificuldades na aceitação da homossexualidade masculina. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 3, p. 677-692, 2015.

SMEDLEY, Brian D.; STITH, Adrienne Y.; NELSON, Alan R. **Unequal treatment: understanding racial and ethnic disparities in healthcare**. Washington, DC: National Academy Press, 2002. Disponível em: <http://www.nap.edu/catalog/10260.html>. Acesso em: 2 fev. 2004.

SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato**. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

SWART, David. Pierre Bourdieu: a transmissão cultural da desigualdade social. *In*: PATTO, M. H. S. (org.). **Introdução à psicologia escolar**. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997. p. 35-50

SWENSON, Lisa M.; NORDSTROM, Alicia; HIESTER, Marnie. The role of peer relationships in adjustment to college. **Journal of College Student Development**, Alexandria, VA, v. 49, n. 6, p. 551-567, 2008.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude; LAHYE, Louise. Os professores face ao saber: esboço de uma problemática do saber docente. **Teoria e Educação**, Porto Alegre, n. 4, p. 215-233, 1991.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira *et al.* Adaptação à universidade em jovens calouros. **Psicologia Escolar e Educacional**, Campinas, v. 12, n. 1, p. 185-202, 2008.

TIOLENT, Michel. **Crítica metodologia, investigação social e enquete operária**. São Paulo: Polis, 1980. 27 p.

TRIVINOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

TOMAS, Catarina Júlia de Sá Pinto. A invisibilidade social, uma perspectiva fenomenológica. *In*: CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, 6 ed. 2008, Lisboa. [**Atas do Congresso**]. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, 2008. p. 1-7.

ZABALZA, Miguel Ángel. **O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZALUAR, Alba. **O contexto social e institucional da violência**. Rio de Janeiro: Núcleo de Pesquisa das Violências– NUPEVI, 2001. Disponível em: [http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1324993484\\_A%20SOCIOLOGIA%20DA%20PUNI%C3%87%C3%83O%20-%20ALBA%20ZALUAR.pdf](http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1324993484_A%20SOCIOLOGIA%20DA%20PUNI%C3%87%C3%83O%20-%20ALBA%20ZALUAR.pdf). Acesso em: 28 jan. 2020.

ZALUAR, Alba. Um debate disperso: violência e crime no Brasil da redemocratização. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 3-17, 1999.

**APÊNDICES**

## **APÊNDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

### **Para questionário *on line* para estudantes**

Você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa: “PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO CONTRA ALUNOS COTISTAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL: MECANISMOS INSTITUCIONAIS DE ENFRENTAMENTO E GESTÃO”, respondendo a este questionário. O questionário leva cerca de 15 minutos para ser respondido. O objetivo deste estudo é identificar as formas de preconceito e discriminação dirigidos a estudantes cotistas beneficiários PRAE e identificar quais mecanismos institucionais de enfrentamento e gestão dessas formas de violência são conhecidos e acionados. Após ler as informações a seguir, responda se concorda em responder ou não a pesquisa. Caso concorde, você será direcionado (a) para o questionário.

**Riscos e benefícios** – Estou ciente de que terei que dedicar algum tempo para responder a pesquisa e que poderei experimentar algum desconforto ao confrontar-me com o tema do preconceito e discriminação ao recordar minhas vivências destes fatos além de algum possível risco, não previsto pela pesquisadora, como ficar cansado de responder o questionário, se desinteressar da pesquisa e não querer responder as perguntas. Fui orientado que no caso de desconforto, se eu desejar poderei entrar em contato e terei indicação de atendimento apropriado. Os benefícios diretos da minha participação no estudo incluem a atenção em relação ao problema do preconceito e da discriminação e o reconhecimento de experiências vividas na UFRGS como preconceito e discriminação. Os benefícios indiretos são a produção de conhecimento sobre como os episódios de preconceito e discriminação ocorrem na UFRGS; como o(a)s aluno(a)s reagem a eles; identificação dos mecanismos institucionais reconhecidos e acionados. Assim, gestores e outros profissionais envolvidos poderão utilizar esses conhecimentos para aprimorar e ampliar a capacidade de resposta da universidade a essas questões.

**Sigilo e privacidade** – Estou ciente que minha privacidade será respeitada, o sigilo, o anonimato das informações prestadas, assim como os dados de identificação serão utilizados unicamente como controle da amostra de entrevistados e em nenhum momento serei

identificado ligando minhas respostas a mim. A pesquisadora se responsabiliza pela guarda e confidencialidade dos dados.

**Autonomia** – Declaro que fui informado de que posso me recusar a participar do estudo, retirar meu consentimento a qualquer momento ou sair da pesquisa.

**Remuneração** – Estou ciente que não me será cobrado nada; não haverá despesas na minha participação neste estudo, e que não estão previstos ressarcimentos ou indenizações.

Em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos, poderei contatar a pesquisadora responsável, Sonia Maria Martins, no telefone: (51) 3308-7133 e-mail: [sonia.martins@prae.ufrgs.br](mailto:sonia.martins@prae.ufrgs.br). Para dúvidas referentes a aspectos éticos do estudo, poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sito à Av. Paulo Gama, 110- Sala 311 do Prédio Anexo 1- Campus Centro, Bairro Farroupilha – CEP 90040-060, Porto Alegre, RS – Telefone: (51) 3308-3708 – e-mail: [ética@propesq.ufrgs.br](mailto:ética@propesq.ufrgs.br).

**Participação no estudo** – A minha participação no estudo será voluntária e eu:

- ( ) concordo em participar da pesquisa *on line* por meio do questionário eletrônico
- ( ) não concordo em participar da pesquisa *on line* por meio do questionário eletrônico

## APÊNDICE B- PESQUISA MINHA RELAÇÃO COM A UFRGS

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeLE9a-XwPqTgYQOyLBhE3wF8MUVNmcSOkK7i1tcdSYDTLcxw/formResponse>

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

Olá! Gostaríamos de te convidar para participar de uma pesquisa sobre as situações de preconceito e discriminação que acontecem na UFRGS. Queremos saber se você já passou por alguma experiência desse tipo e que tipo de medidas tomou ou conhece que ajudaram a resolver o problema. Ao responder este formulário, você não será identificado e as suas respostas serão analisadas em conjunto com todas as demais, garantindo o sigilo e o anonimato das informações.

Meu nome é Sonia Maria Martins e sou responsável por essa pesquisa. Você pode entrar em contato comigo pelo email: [sonia.martins@prae.ufrgs.br](mailto:sonia.martins@prae.ufrgs.br) a qualquer momento para tirar dúvidas e obter mais informações.

O questionário leva de 10 a 15 minutos para ser respondido.

Vamos começar?

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Por favor, antes de continuar, leia as informações a seguir e responda se está de acordo. Gostaríamos de convidá-lo(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa intitulada “PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO CONTRA ALUNOS COTISTAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL: MECANISMOS INSTITUCIONAIS DE ENFRENTAMENTO E GESTÃO”, que está sendo desenvolvida por Sonia Maria Martins, sob orientação da Profa. Dra. Melissa de Mattos Pimenta. O objetivo deste estudo é Identificar as formas de preconceito e discriminação dirigidos a estudantes cotistas. Além disso, objetiva identificar quais mecanismos institucionais de enfrentamento e gestão dessas formas de violência são conhecidos e acionados. Informamos que sua participação é voluntária, seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa o que garante seu anonimato. Não será cobrado nada; não haverá gastos nem riscos na sua participação neste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os resultados deste estudo contribuirão para propor mecanismos de conscientização, discussão, de acolhimento, grupos de atendimento e atividades, a partir dos resultados coletados. Desde já, agradecemos sua atenção e participação e colocamo-nos à disposição para maiores informações através do telefone 51 3308 7158 ou 3240. \*

Eu li e compreendi este termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário desta pesquisa.

Não concordo em participar da pesquisa

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Dados sociodemográficos

Na primeira parte da pesquisa, gostaríamos de saber algumas informações sobre você e o seu curso.

Em que ano você entrou na UFRGS? \*

Em qual curso está matriculado atualmente? \*

Em qual etapa está do curso? \*

- 1ª etapa
- 2ª etapa
- 3ª etapa
- 4ª etapa
- 5ª etapa
- 6ª etapa
- 7ª etapa
- 8ª etapa
- 9ª etapa
- 10ª etapa
- 11ª etapa
- 12ª etapa
- Não tenho certeza

Em qual turno você estuda? \*

- Diurno
- Noturno
- Ambos

Qual foi a sua forma de ingresso na UFRGS? \*

- Ensino Médio integral em escola pública
- Ensino Médio integral em escola pública renda por pessoa da família menor ou igual a 1,5 s.m.
- Ensino Médio integral em escola pública autodeclarados pretos, pardos ou indígenas
- Ensino Médio integral em escola pública pessoas com deficiência
- Universal
- Outra forma de ingresso (vestibular indígena/PEC-G/transferência externa etc.)

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Em que ano você nasceu? \*

Como você se identifica em relação ao gênero? \*

- Feminino
- Masculino
- Trans
- Outro
- Prefiro não responder

Em relação à sua orientação sexual, como você se define? \*

- Heterossexual
- Bissexual
- Homossexual
- Outro
- Prefiro não responder

Em relação à raça/cor da pele, como você se autodeclara? (Opções utilizadas pelo IBGE) \*

- Indígena
- Amarelo(a)
- Preto(a)
- Pardo(a)
- Branco(a)

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Com que você mora? \*

- Com meus pais/familiares
- Com amigos/colegas
- Sozinho(a)
- Companheiro(a)/namorado(a)
- Outro:

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Qual a escolaridade da tua mãe? \*

- Analfabeta
- Não foi à escola, mas sabe ler e escrever
- Ensino Fundamental I incompleto
- Ensino Fundamental I completo
- Ensino Fundamental II incompleto
- Ensino Fundamental II completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio completo
- Superior incompleto
- Superior completo
- Não sei

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Minha relação com a UFRGS

Nesta seção, queremos saber sobre sua experiência de estudar na UFRGS. Queremos que você responda sobre a sua relação com a Universidade em geral, desde que ingressou.

Quando entrei na UFRGS... \*

Respostas assinalando (Concordo totalmente/ Concordo em parte/Não concordo, nem discordo/Discordo em parte/ Discordo totalmente)

Tive acolhimento adequado pela instituição  
 Fui informado sobre os diferentes Campi da UFRGS  
 Fui informado sobre os benefícios (RU, Casa do Estudante, bolsa PRAE, material escolar, transporte etc.)  
 Fui informado sobre o funcionamento do curso (matrículas, faltas, licenças etc.)  
 Fui informado sobre o regimento (TIM, ROD, créditos, avaliações, estágios, mobilidade acadêmica etc.)  
 Fui apresentado à representação estudantil  
 Fui apresentado à COMGRAD  
 Tive acolhimento adequado dos veteranos  
 Tive acolhimento adequado pela instituição  
 Fui informado sobre os diferentes Campi da UFRGS  
 Fui informado sobre os benefícios (RU, Casa do Estudante, bolsa PRAE, material escolar, transporte etc.)  
 Fui informado sobre o funcionamento do curso (matrículas, faltas, licenças etc.)  
 Fui informado sobre o regimento (TIM, ROD, créditos, avaliações, estágios, mobilidade acadêmica etc.)  
 Fui apresentado à representação estudantil  
 Fui apresentado à COMGRAD  
 Tive acolhimento adequado dos veteranos

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Meu curso

Nesta seção queremos saber mais sobre como você se sente em relação ao seu curso e à UFRGS.

Você está satisfeito com o seu curso atual? \*

- Muito satisfeito  
 Satisfeito  
 Nem satisfeito, nem insatisfeito.  
 Insatisfeito  
 Muito insatisfeito

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Já pensou em trocar de curso? \*

- Sim  
 Não

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Selecione as opções mais adequadas. Pode marcar mais de uma resposta.

Por quê? \*

- Não era o curso o que eu queria fazer  
 Não gosto/gostava do curso

- O curso é muito difícil/muito puxado
- Precisei trabalhar e não tinha mais como compatibilizar com os horários do curso
- Não tenho/tinha condições financeiras de continuar neste curso
- Não tenho/tinha condições financeiras para arcar com os materiais/custos dos trabalhos/projetos
- Não me relaciono/relacionava bem com os colegas
- Não me relaciono/relacionava bem com os professores
- Sofro/sofri preconceito (em relação à minha origem social/por ser cotista/raça/cor/orientação sexual)

Outro:

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Já trocou de curso? \*

- Sim
- Não

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Quantas vezes? \*

- Uma vez
- Duas vezes
- Mais de duas vezes

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Selecione as opções mais adequadas. Pode marcar mais de uma resposta.

Por quê? \*

- Não era o curso o que eu queria fazer
- Não gostava do curso
- O curso era muito difícil/muito puxado
- Precisei trabalhar e não tinha mais como compatibilizar com os horários do curso
- Não tinha condições financeiras de continuar neste curso
- Não tenho/tinha condições financeiras para arcar com os materiais/custos dos trabalhos/projetos
- Não me relacionava bem com os colegas
- Não me relacionava bem com os professores
- Sofri preconceito (em relação à minha origem social/por ser cotista/raça/cor/orientação sexual)

Outro:

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

### Minha relação com o(a)s professore(a)s da UFRGS

Nesta seção, queremos saber sobre sua relação com o(a)s professore(a)s da UFRGS, independente do curso. Queremos que você responda sobre a sua relação com o(a)s professore(a)s em geral, desde que ingressou.

Minha relação com o(a)s professore(a)s... \*

Resposta assinalando: (Sempre/ Quase sempre/ Às vezes/ Quase nunca/Nunca)

É próxima e amistosa

É em geral cordial e respeitosa

É fria e distante

É hostil e confrontadora

É próxima e amistosa

É em geral cordial e respeitosa

É fria e distante

É hostil e confrontadora

### Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Pensando na sua relação com o(a)s professore(a)s da UFRGS, com que frequência você... \*

Resposta assinalando (Sempre/ Quase sempre/ Às vezes/ Quase nunca/ Nunca)

... é atendido nas suas solicitações?

... consegue tirar suas dúvidas?

... se sente inibido de falar nas aulas?

... recebe críticas injustas às suas colocações?

... se sente intimidado(a) ao se dirigir ao(à) professor(a)?

... sente que sua presença é ignorada, como se você não existisse?

... se sente intelectualmente inferiorizado(a)?

... é humilhado(a) ou ridicularizado(a) perante outros colegas ou terceiros?

... é atendido nas suas solicitações?

... consegue tirar suas dúvidas?

... se sente inibido de falar nas aulas?

... recebe críticas injustas às suas colocações?

... se sente intimidado(a) ao se dirigir ao(à) professor(a)?

... sente que sua presença é ignorada, como se você não existisse?

... se sente intelectualmente inferiorizado(a)?

... é humilhado(a) ou ridicularizado(a) perante outros colegas ou terceiros?

### Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Pensando na sua relação com o(a)s professore(a)s da UFRGS, com que frequência você... \*

Resposta assinalando (Nunca/ Uma vez/ Algumas vezes/ Muitas vezes)

... foi alvo de insinuações sobre sua saúde mental?

... foi ofendido(a) em relação à sua cor?

... se sentiu discriminado(a) por ser homem ou ser mulher?

... se sentiu discriminado(a) por sua religião?

... se sentiu discriminado(a) por suas convicções políticas?

... se sentiu discriminado(a) por sua orientação sexual?

- ... se sentiu discriminado(a) por ser transgênero?
- ... foi alvo de assédio sexual, com gestos e propostas?
- ... foi ameaçado ou agredido fisicamente?
- ... foi alvo de insinuações sobre sua saúde mental?
- ... foi ofendido(a) em relação à sua cor?
- ... se sentiu discriminado(a) por ser homem ou ser mulher?
- ... se sentiu discriminado(a) por sua religião?
- ... se sentiu discriminado(a) por suas convicções políticas?
- ... se sentiu discriminado(a) por sua orientação sexual?
- ... se sentiu discriminado(a) por ser transgênero?
- ... foi alvo de assédio sexual, com gestos e propostas?
- ... foi ameaçado ou agredido fisicamente?

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Minha relação com o(a)s colegas da UFRGS

Nesta seção, queremos saber sobre sua relação com o(a)s colegas da UFRGS, independente do curso. Queremos que você responda sobre a sua relação com o(a)s colegas em geral, desde que ingressou.

Minha relação com o(a)s colegas... \*

Resposta assinalando (Sempre/ Quase sempre/ Às vezes/ Quase nunca/ Nunca)

É próxima e amistosa

É em geral cordial e respeitosa

É fria e distante

É hostil e confrontadora

É próxima e amistosa

É em geral cordial e respeitosa

É fria e distante

É hostil e confrontadora

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Pensando na sua relação com o(a)s colegas da UFRGS, com que frequência você... \*

Resposta usando (Sempre/ Quase sempre/ Às vezes/ Quase nunca/ Nunca)

... consegue tirar suas dúvidas?

... é acolhido para fazer trabalhos em grupo?

... se sente deslocado(a)?

... é criticado pelas suas colocações?

... sente que sua presença é ignorada, como se você não existisse?

... se sente intimidado(a) ao se dirigir aos colegas?

... se sente intelectualmente inferiorizado(a)?

... é humilhado(a) ou ridicularizado(a) perante outros colegas ou terceiros?

... consegue tirar suas dúvidas?

... é acolhido para fazer trabalhos em grupo?

... se sente deslocado(a)?

... é criticado pelas suas colocações?

... sente que sua presença é ignorada, como se você não existisse?

... se sente intimidado(a) ao se dirigir aos colegas?

... se sente intelectualmente inferiorizado(a)?

... é humilhado(a) ou ridicularizado(a) perante outros colegas ou terceiros?

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Pensando na sua relação com o(a)s colegas da UFRGS, com que frequência você... \*

Resposta usando (Nunca/ Uma vez/ Algumas vezes/ Muitas vezes)

... foi alvo de insinuações sobre sua saúde mental?

... foi ofendido(a) em relação à sua cor?

... se sentiu discriminado(a) por ser homem ou ser mulher?

... se sentiu discriminado(a) por sua religião?

... se sentiu discriminado(a) por suas convicções políticas?

... se sentiu discriminado(a) por sua orientação sexual?

... se sentiu discriminado(a) por ser transgênero?

... foi alvo de assédio sexual, com gestos e propostas?

... foi ameaçado ou agredido fisicamente?

... foi alvo de insinuações sobre sua saúde mental?

... foi ofendido(a) em relação à sua cor?

... se sentiu discriminado(a) por ser homem ou ser mulher?

... se sentiu discriminado(a) por sua religião?

... se sentiu discriminado(a) por suas convicções políticas?

... se sentiu discriminado(a) por sua orientação sexual?

... se sentiu discriminado(a) por ser transgênero?

... foi alvo de assédio sexual, com gestos e propostas?

... foi ameaçado ou agredido fisicamente?

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Minha relação com o(a)s servidore(a)s técnicos da UFRGS

Nesta seção, queremos saber sobre sua relação com o(a)s servidore(a)s técnicos da UFRGS, independente do curso. Queremos que você responda sobre a sua relação com o(a)s servidore(a)s técnicos em geral, desde que ingressou.

Minha relação com o(a)s servidore(a)s... \*

Resposta usando (Sempre/ Quase sempre/ Às vezes/ Quase nunca/ Nunca)

É próxima e amistosa

É em geral cordial e respeitosa

É fria e distante

É hostil e confrontadora

É próxima e amistosa

É em geral cordial e respeitosa

É fria e distante

É hostil e confrontadora

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Pensando na sua relação com o(a)s servidore(a)s técnicos da UFRGS, com que frequência você... \*

Resposta usando (Sempre/ Quase sempre/ Às vezes/ Quase nunca/ Nunca)

... consegue tirar suas dúvidas?

- ... é bem atendido?
- ... é atendido prontamente?
- ... tem suas demandas/problemas atendidas/resolvidos?
- ... sente que sua presença é ignorada, como se você não existisse?
- ... se sente intimidado(a) ao se dirigir aos servidores?
- ... se sente intelectualmente inferiorizado(a)?
- ... é humilhado(a) ou ridicularizado(a) perante outros colegas ou terceiros?
- ... consegue tirar suas dúvidas?
- ... é bem atendido?
- ... é atendido prontamente?
- ... tem suas demandas/problemas atendidas/resolvidos?
- ... sente que sua presença é ignorada, como se você não existisse?
- ... se sente intimidado(a) ao se dirigir aos servidores?
- ... se sente intelectualmente inferiorizado(a)?
- ... é humilhado(a) ou ridicularizado(a) perante outros colegas ou terceiros?

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Pensando na sua relação com o(a)s servidore(a)s técnicos da UFRGS, com que frequência você... \*

Responde usando (Nunca/ Uma vez/ Algumas vezes/ Muitas vezes)

- ... foi alvo de insinuações sobre sua saúde mental?
- ... foi ofendido(a) em relação à sua cor?
- ... se sentiu discriminado(a) por ser homem ou ser mulher?
- ... se sentiu discriminado(a) por sua religião?
- ... se sentiu discriminado(a) por suas convicções políticas?
- ... se sentiu discriminado(a) por sua orientação sexual?
- ... se sentiu discriminado(a) por ser transgênero?
- ... foi alvo de assédio sexual, com gestos e propostas?
- ... foi ameaçado ou agredido fisicamente?
- ... foi alvo de insinuações sobre sua saúde mental?
- ... foi ofendido(a) em relação à sua cor?
- ... se sentiu discriminado(a) por ser homem ou ser mulher?
- ... se sentiu discriminado(a) por sua religião?
- ... se sentiu discriminado(a) por suas convicções políticas?
- ... se sentiu discriminado(a) por sua orientação sexual?
- ... se sentiu discriminado(a) por ser transgênero?
- ... foi alvo de assédio sexual, com gestos e propostas?
- ... foi ameaçado ou agredido fisicamente?

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Considerando todas as pessoas com as quais se relaciona na UFRGS, você sente que sofre ou já sofreu preconceito e/ou discriminação? \*

- Sim
- Não
- Não sei dizer/não quero responder

Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

## Saúde e qualidade de vida

Agora gostaríamos de conhecer um pouco sobre sua saúde, sobre o impacto que situações vivenciadas na UFRGS têm ou tiveram sobre sua vida pessoal e familiar.

Desde que você ingressou na UFRGS, você precisou trancar a matrícula por algum desses motivos? \*

Selecione todas as opções que julgar adequadas. Pode marcar mais de uma resposta.

Tratamento de sua própria saúde

Tratamento de saúde de familiar

Licença maternidade

Trabalho

Interesse particular

Nunca trancou a matrícula

Outro:

## Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Desde que ingressou na UFRGS, você já teve... \*

Responda assinalando (Sim/ (Não)

Depressão

Ansiedade

Estresse

Síndrome do pânico

Fobia social

Pensamentos suicidas

Depressão

Ansiedade

Estresse

Síndrome do pânico

Fobia social

Pensamentos suicidas

## Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

Você faz psicoterapia ou análise? \*

Sim

Não

Precisou tomar medicação psiquiátrica nos últimos 12 meses? \*

Sim

Não

## Pesquisa: Minha relação com a UFRGS

\*Obrigatório

A quem recorrer?

Caso seja vítima de preconceito e/ou discriminação indique quais pessoas/órgãos você conhece dentro da UFRGS que podem te ajudar: (Selecione todas as opções que julgar adequadas. Pode marcar mais de uma resposta.) \*

- Fale Comigo
- Ouvidoria da UFRGS
- Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE)
- Coordenação de Acompanhamento Social, Pedagógico e Psicológico (CASPP/PRAE)
- Clínica de Atendimento Psicológico da UFRGS
- Não conheço
- Outro:

## APÊNDICE C- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### **Para entrevistas com gestores e técnicos**

Você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa: “PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO CONTRA ALUNOS COTISTAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL: MECANISMOS INSTITUCIONAIS DE ENFRENTAMENTO E GESTÃO”, por meio de entrevista a ser realizada online, pelo MConf. da UFRGS. A duração prevista da entrevista é de 15 minutos. O objetivo deste estudo é identificar as formas de preconceito e discriminação dirigidos a estudantes cotistas beneficiários PRAE e identificar quais mecanismos institucionais de enfrentamento e gestão dessas formas de violência são conhecidos e acionados. Leia atentamente o texto a seguir e depois assinale se concorda ou não em participar da pesquisa. Envie de volta para a pesquisadora pelo e-mail [sonia.martins@prae.ufrgs.br](mailto:sonia.martins@prae.ufrgs.br) para agendamento da entrevista.

Em relação aos:

**Riscos e benefícios:** Estou ciente de que terei que dedicar algum tempo para participar da entrevista e que posso experimentar algum desconforto ou constrangimento ao responder as perguntas e ao refletir sobre o trabalho que desenvolvo na UFRGS junto aos alunos cotistas, além de algum outro possível risco não previsto pelos pesquisadores. Os benefícios que terei ao participar do estudo serão a reflexão sobre a questão do preconceito e da discriminação em relação aos alunos cotistas e minha atuação diante dessa questão. Os benefícios indiretos são a produção de conhecimento sobre como os episódios de preconceito e discriminação ocorrem na UFRGS; como o(a)s aluno(a)s reagem a eles; identificação dos mecanismos institucionais reconhecidos e acionados. Assim, gestores e outros profissionais envolvidos poderão utilizar esses conhecimentos para aprimorar e ampliar a capacidade de resposta da universidade a essas questões.

**Sigilo e privacidade:** Estou ciente que minha privacidade será respeitada, o sigilo, o anonimato das informações prestadas, assim como os dados de identificação serão utilizados unicamente como controle da amostra de entrevistados e em nenhum momento serei identificado pelo nome, cargo, função, tempo de universidade. A pesquisadora se responsabiliza pela guarda e confidencialidade dos dados.

**Autonomia:** Declaro que fui informado de que posso me recusar a participar do estudo, retirar meu consentimento a qualquer momento ou sair da pesquisa.

**Remuneração:** Estou ciente que não me será cobrado nada; não haverá despesas na minha participação neste estudo, e que não estão previstos ressarcimentos ou indenizações.

Em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos, poderei contatar a pesquisadora responsável, Sonia Maria Martins, no telefone: (51) 3308-7133 e-mail: sonia.martins@prae.ufrgs.br. Para dúvidas referentes a aspectos éticos do estudo, poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sito à Av. Paulo Gama, 110- Sala 311 do Prédio Anexo 1- Campus Centro, Bairro Farroupilha – CEP 90040-060, Porto Alegre, RS – Telefone: (51) 3308-3708 – e-mail: ética@propesq.ufrgs.br.

Participação no estudo – A minha participação no estudo será voluntária e eu:

- concordo em participar desta entrevista por meio do MConf da UFRGS.**
- não concordo em participar desta entrevista por meio do MConf da UFRGS.**

## APÊNDICE D- ENTREVISTA GESTORES E TÉCNICOS

Identificação (nome, cargo, função, tempo de UFRGS);

1. Fale-me um pouco sobre o seu trabalho, (o que faz, funções, atividades, etc.),
2. Na sua experiência de trabalho com os cotistas beneficiários PRAE que tipos de dificuldades ou problemas os alunos trazem?
3. Dentre essas situações, quais você identifica como situações de preconceito e discriminação que eles sofrem?
4. Nesses casos de discriminação e preconceito por você identificado o que o aluno pode fazer?
5. Na sua experiência os beneficiários cotistas PRAE procuram ajuda? Eles sabem o que fazer? Por que?
6. Na sua opinião os mecanismos institucionais existentes são suficientes para coibir ou minimizar essas situações de preconceito e discriminação? Por que?
7. Como a UFRGS pode melhorar a prevenção e o enfrentamento de situações de preconceito e discriminação?
8. Você gostaria de acrescentar alguma coisa mais sobre este assunto.

Obrigada pela participação.

## APÊNDICE E-RESPOSTAS ÀS ENTREVISTAS

Q1. Na sua experiência de trabalho com os cotistas beneficiários PRAE que tipo de dificuldades ou problemas os alunos trazem?	
E1	Dificuldade social, questões familiares e de preconceito sexual.
E2	A questão da saúde mental é uma grande questão para muito estudante, e as questões econômicas.
E3	Busca de atenção a demandas objetivas e subjetivas, vinculadas às questões objetivas de um lugar para morar, um recurso para se alimentar, para permanecer na universidade e não só para permanecer na universidade, mas para a subsistência na sua vida, muitas vezes inclusive da sua família utilizando o benefício como estratégia de sobrevivência.
E4	Os alunos trazem uma situação de sofrimento que se constrói ao longo de sua história de vida, relacionadas à condição econômica financeira, falta de recursos, carências pré-existentes da formação anterior que repercutem numa dificuldade de inserir na universidade, alguns com histórias conturbadas com o convívio familiar, situações comuns que relatam dificuldade de se sentir pertencentes à universidade por causa das discrepâncias e pelas desigualdades sociais.
E5	As questões relativas à assistência estudantil, da assistência de estudantes com necessidades especiais.

Q2. Dentre essas situações, quais você identifica como situações de preconceito e discriminação que eles sofrem?	
E1	Bastante familiar. Na maioria das vezes, mas também de ordem institucional em algumas, a maioria seja de ordem familiar, da família com o aluno, preconceito com relação principalmente a questão sexual deles. Lembro um caso de uma estudante que acabou sendo assediada por um professor de assediá-la, não me lembro se foi na economia ou ciência da computação.
E2	Eu vejo que nas relações com os professores e às vezes com os próprios colegas, os alunos relatam momentos em que sofreram preconceito na sala de aula. Eu já vi casos de assédio de professores com alunos, com as alunas isso foi com a informática. Também de assédio também, dentro do espaço da bolsa, neste período dois ou três casos de meninas se sentindo abusadas tanto na questão de abuso de autoridade e um assédio sexual de técnicos responsável pela bolsista. Outra coisa que eu vi é racismo. Lembro uma estudante que tinha um preconceito tanto por ela ser negra como por ela ser nordeste e ser mulher, um “combo” e o professor humilhou ela na sala de aula, ela era de engenharia química, dizendo que ela nem deveria estar ali que ela não tinha condições de estudar em função dela ser nordestina, negra, mulher, enfim.
E3	Tem diferentes âmbitos que aparece um deles que a gente tem visto recentemente é no nível da família do preconceito na família, sobretudo em relação à orientação sexual. Outra é no contexto institucional dentro da casa do estudante, dentro do seu curso ou com os colegas ou com professores nos diferentes ambientes.

	acadêmicos de discriminação e aí principalmente étnico racial. Uma questão estrutural a atenção que a instituição dá a esse perfil de estudante vulnerável por não ser de uma classe de prestígio social ser de camada popular também sofre pressão sem falar dos indígenas que sofre mais ainda o distanciamento desse perfil estudante da universidade.
E4	Essa questão da desigualdade social da diferentes condições para o estudo e a falta empatia da instituição para equilibrar as coisas isso aparece constantemente atendimentos. É raro um aluno beneficiário que eu atendo que não relate alguma situação de uma violência institucional nesse sentido.
E5	Questões relacionadas às mulheres, então denúncias, de estupro, de agressões, assédio nas casas dos estudantes, muito com foco da moradia estudantil, então tipo de reclamação chegava para gente, mas outros tipos de discriminação chegavam à PRAE. Uma denúncia de uma atleta de uma das nossas equipes. De sofrer preconceito, discriminação por ser mulher.

Q 3. Na sua experiência os beneficiários cotistas PRAE procuram ajuda? Eles sabem o fazer? Por quê?	
E1	Na maioria das vezes eles mesmos buscam essa ajuda (nos casos de discriminação familiar). Muitas vezes eles têm medo de fazer alguma coisa tem medo de serem cortados de algumas bolsas, de serem perseguidos, então muitas vezes eles queixam, mas não fazem nada não seguem adiante mesmo que a gente oriente procurar a justiça ou outra nesse sentido eles não buscam porque tem medo de perseguição de serem prejudicados durante o curso. Por causa da questão do risco eles não procuram a gente para se orientar. Porque é tudo UFRGS.
E2	Eu acho que tem uma rádio corredor por mais que a gente vá lá uma vez a semestre e diga vocês podem nos procurar já tem uma cultura que diz que não adianta nada, não faz isso porque eu já fiz já tentei. Até isso mudar e a gente sabe que muitas vezes a coisa não anda mesmo e é difícil tomar algumas decisões. Porque é doloroso a vítima vai ter que se confrontar com isso falar de novo a respeito daquilo que sofreu, ela é contestada. É complicada é uma situação difícil, e fica marcada muitas vezes. É isso que eles falam também se tu fizeres isso tu vai ficar marcado no currículo os outros professores vão ficar sabendo, tu não vai conseguir ir adiante, tem todo receio. Por isso alguns professores continuam agindo dessa forma porque eles sabem que tem poder.
E3	Eu acho que quando o aluno procura ajuda já está num nível que fugiu do cotidiano das relações de uma mediação quando já fere o código de conduta da universidade quando chega num ponto que não é mais possível a solução ao nível do diálogo, sim de procedimentos mais no nível legal ou administrativo. Parece-me que quando chega à PRAE já se esgotaram essas mediações do cotidiano sobre a forma de discriminação já se tentou ou não se conseguiu diálogo direto com quem tá sendo vítima e o agressor não surtiu nenhum efeito essa manifestação direta e aí precisa um terceiro elemento com peso institucional para encaminhar um processo regular seja um processo disciplinar, ou seja, um processo legal e aí os estudantes buscam todos os lugares no DCE buscam por fora da universidade nos movimentos sociais na PRAE. Embora a PRAE eu veja que os estudantes a associam a administração

	central porque a enxergam como um amparo da reitoria e não dos estudantes nos processos. E como muitos desses processos estão mediados pela participação própria estrutura da universidade em reforçar essa violência a PRAE ao se identificar com a Universidade com a administração central deixa de ser um aliado no combate, passa a ser alguém requisitado a se justificar mais do que auxiliar nesse processo.
E4	Muitos alunos têm um sofrimento em relação a algumas condutas que são adotadas e alguns deles tem clareza do que pode ou não ser feito por um servidor (técnico ou docente) na relação com o aluno, mas têm muitos estudantes que não conhecem o limite daquilo que são as nossas responsabilidades como servidores públicos, técnico ou docente. Tem aluno que não sabe que tem certas coisas que eu não posso dizer pra ele. Porque eu tenho um código de ética como servidora eu tenho normas que eu tenho que seguir na minha conduta com esse estudante Tem aluno que não sabe que tem certas coisas que eu não posso dizer pra ele. O fato de procurarem atendimento na PRAE eu acho que já denota uma tentativa de buscar ajuda pra lidar com essas situações. Se for um professor mais aberto que tá pisando na linha sem se dar conta, de repente vale a pena conversar com esse professor ou procurar o COMGRAD para intermediar alguma coisa. Dependendo da gravidade da situação fazem um registro na ouvidoria. Mas a capacidade desses recursos, essas medidas individuais que o aluno pode tomar elas dão conta até certo ponto.
E5	

Q.4 Quais são os mecanismos institucionais existentes (se existem/que conhece/se conhecem) para prevenção e enfrentamento de situações de preconceito e discriminação na UFRGS?	
E1	Não sei se o Núcleo de Assuntos Disciplinares- NAD. Não existe um canal de reivindicação desse tipo de problema.
E2	Ouvidoria, COMGRAD. O grande problema da universidade é a gente não ter uma forma efetiva de lidar com essas situações.
E3	Ouvidoria, DCE, SAJU, PRAE, CAFI, COMGRAD.
E4	COMGRAD, Ouvidoria, PRAE.
E5	As denúncias majoritariamente chegam para as direções de unidades, no caso que envolvem os discentes, e são tratadas no nível da unidade.

Q 5. Em sua opinião os mecanismos institucionais existentes são suficientes para coibir ou minimizar essas situações de preconceito e discriminação? Por quê?	
E1	Os mecanismos que a universidade tem pra coibir ou ajudar nesses problemas não são suficientes. Até existem, mas não são suficientes porque há uma proteção do servidor no caso professor e técnico, há uma união dos setores em prol, em proteção em relação a esse servidor.
E2	Acho que a universidade tenta criar mecanismos (para minimizar essas situações) mas ao mesmo tempo me parece difícil disso ser levado adiante. Parece muitas vezes que há uma proteção dos professores e acabam (os mecanismos) não sendo implementados.

	efetivos.
E3	Não. Os estudantes associam (esses mecanismos) à administração central porque enxergam como um amparo da reitoria e não dos estudantes nesses processos. E com muitos desses processos são mediados pela participação da própria estrutura da universidade em reforçar essa violência ao se identificar (os mecanismos) com a Universidade com a administração central deixam de ser um aliado no combate e passam a ser alguém requisitado a se justificar mais do que auxiliar nesse processo.
E4	Os mecanismos ainda são mecanismos individuais, por exemplo, se um aluno registra uma queixa na ouvidoria e aquele professor ou aquele técnico responde ele responde individualmente e claro, que os processos disciplinares no serviço público eles sempre funcionam como a gente gostaria, muitas vezes eles acabam não alcançando os resultados disciplinares que deveriam. Isso é uma limitação. A outra limitação é que essas medidas individuais de correção de conduta elas não são suficientes para mudar a cultura institucional. A cultura institucional dependeria de programas de capacitação mais amplos de discussão mais ampla de fortalecimento dos coletivos, espaços de reflexão mais coletivos e mais institucionais. Então eu acho que do ponto de vista individual tem algumas medidas corretivas com os técnicos e docentes que tem um alcance limitado, mas eu não tenho conhecimento de uma política institucional que busque de uma maneira mais ampla e maciça uma mudança de cultura organizacional para dar conta disso (coibir ou minimizar essas situações de preconceito e discriminação).
E5	Uma análise bem superficial falta uma padronização de ações, uma uniformização de tratamento em toda universidade.

Q 6. Como a UFRGS pode melhorar a prevenção e o enfrentamento de situações de preconceito e discriminação?	
E1	Não tenho ideia do que poderia ser feito. Mesmo que a gente oriente a procurar alguma medida nesse sentido ou até a justiça eles não buscam porque têm medo de perseguição.
E2	Eu acho que teria que ter uma comissão especial pra tratar desses casos.
E3	Acho que não só criar novos mecanismos como talvez ressignificar os que existem. Por exemplo, tem os grupos do Serviço de Assessoria Jurídica Universitária-SAJ na Faculdade de Direito, tem uma aceitabilidade melhor, a própria PRAE a CAFI, os setores o Incluir, as próprias Comissões de Graduação- COMGRAD se a gente conseguisse ressignificar atribuindo a esses setores uma representação discente não só no âmbito teórico do convencimento da representação social também na mudança prática da atuação desses setores para a acolhida desses estudantes. Para que eles entendam como setores capazes acompanhá-los e (conduzi-los) defendê-los frente a essas violências e não como setores que defendem a administração central da universidade em detrimento da demanda do estudante. A gente tem muito a aprender aí. O que tem me instigado muito em função do histórico de como a instituição tem lidado (de como eu tenho acompanhado de como a instituição tem lidado) com isso é que nos falta uma aproximação com os estudantes pra construir junto alternativas. Às vezes a administração central toma pra ela os encaminhamentos.

	<p>decisões quando seria mais produtivo em minha opinião dividir essa responsabilidade e também acolher em espaço mais democrático de decisão a opinião e posicionamento dos estudantes sobre essas questões. Em vez de a gente ouvirmos aos nossos gabinetes pra decidir criar instancias de decisão com participação dos próprios estudantes. Ser esses os espaços de embate dos diferentes posicionamentos com objetivos comuns. Acho que isso tá faltando. Seria um movimento muito importante que a universidade como um todo e todas as linhas de atuação da universidade em todos os aspectos inclusive no tema que tu tá trabalhando na tua dissertação.</p>
E4	<p>Eu acho que seria bem importante para os servidores espaços de capacitação com o objetivo de sensibilizar essas questões da desigualdade mesmo e das condições de vida reais dos alunos e até orientações mais pragmáticas de como a gente lida com as diferenças em sala de aula. Capacitações não só sobre as diferenças de condições de vida, mas até sobre recursos pedagógicos né porque eu não sei até onde os professores têm recursos pedagógicos que permitam acolher a diferença porque o docente na verdade ele é um pesquisador que dá aula, ele não é necessariamente alguém que tem uma formação na educação no ensino especificamente, ele tem uma formação de mestrado com doutorado muito mais voltada para pesquisa que para docência, e talvez alguma formação que dê conta dessas lacunas de recursos pedagógicos. E acho que para os alunos seria muito importante fomentar espaços coletivos seja de oficina de capacitação seja de roda de conversa onde se pudesse conversar com eles sobre o que é aceitável ou não nas relações dentro da universidade Porque eu tenho o código de ética como servidora eu tenho normas que eu tenho que seguir na minha conduta com esse estudante e eu acho que é superimportante que os estudantes conheçam melhor essas normas de conduta do servidor público para que eles possam perceber mais rapidamente quando alguma coisa está errada quando uma coisa não funciona bem e eles possam conhecer na estrutura institucional quais recursos eles podem lançar mão. Por exemplo, bom existe ouvidoria, mas será que eu tenho garantia de anonimato ou não, isso são informações que são muito importantes para que os alunos possam lançar mão desses dispositivos que já existem. E acho que é muito importante também fomentar esses espaços coletivos entre os alunos por que às vezes o estudante tá passando por uma situação que o discrimina que o desrespeita e ele não se dá conta que isso é uma coisa que acontece com outras pessoas também essa troca de experiências pode contribuir para o fortalecimento desses estudantes para que possam demandar mudanças institucionais também. Existem os Núcleos de Avaliação de Unidade- NAU que tem que avaliar aquela avaliação que o aluno faz dos seus professores eu acho que é muito importante que isso seja encarado com seriedade para que não seja apenas formalidade burocrática, repensar um pouco o funcionamento do NAU seria muito importante.</p>
E5	<p>É eu acredito muito nessas ações que são cursos de capacitação, acho que a gente precisa falar mais sobre o tema, existe uma proposta de disciplinas integradoras que isso seja falado pra todos os cursos pra que não seja uma discussão só entre professores, ou só entre técnicos (ou só entre servidores), mas que seja estendida também pros alunos. Eu não acho que exista outra maneira de a gente vencer essa barreira. Além desses cursos dessa discussão que a gente deve fazer na universidade preciso ter um grupo capacitado, que seja capaz de chamar pessoas que tenham um envolvimento com situações de discriminação, racismo, preconceito e conversar com essa pessoa (agressor) entender o porquê aquilo que está sendo feito</p>

	deveria ser feito daquela maneira.
--	------------------------------------

## 14. ANEXOS

### **ANEXO A-Nota pública do DCE/UFRGS sobre discriminação sofrida por estudantes cotistas na Faculdade de Direito (27 de junho de 2008).**

*“O Diretório Central dos Estudantes da UFRGS torna público seu repúdio e indignação frente às declarações preconceituosas do professor (...), da Faculdade de Direito. As recentes denúncias recebidas de estudantes aprovados no vestibular através das ações afirmativas dão conta de discriminação explícita por parte do referido professor, exigindo que, mais uma vez, o movimento estudantil organizado se manifeste com força.*

*Estivemos na linha de frente na luta pela aprovação das ações afirmativas na UFRGS, medida responsável pela inclusão daqueles historicamente excluídos da Universidade. Da mesma forma, sempre respeitamos e estivemos abertos ao debate ante as legítimas posições contrárias às cotas, deixando claro que estaríamos vigilantes no sentido de coibir quaisquer tipos de discriminações contra estudantes cotistas, intransigentes na luta contra a intolerância no âmbito da UFRGS e da sociedade gaúcha.*

*Assim, não podemos admitir uma postura vergonhosa como essa. É assustador assistir a um professor, que deveria ser um profissional preparado para lidar com estudantes em sala de aula, ser responsável por declarações como “desqualificados”, “semialfabetizados” e “comedores de grama”, adjetivos usados para se referir aos estudantes aprovados pelo sistema de ações afirmativas.*

*Condenamos, igualmente, a forma como veiculado o caso no periódico Zero Hora, do grupo RBS, que, distorcendo fatos e declarações, sugere a inocência do contestado professor. Não podemos nos calar frente à qualificação atribuída ao DCE, supostamente intolerante, uma vez que, desde 2007, a entidade tem como uma de suas prioridades a campanha contra a intolerância. Dar seguimento a esta luta é, aliás, a razão que nos move a lutar contra posturas discriminatórias e preconceituosas como essa. Repudiamos a conclusão da reportagem, segundo a qual a culpa pelo conflito seria da própria política de ações afirmativas, reafirmando posição já conhecida deste veículo jornalístico e confundindo os leitores ao tangenciar o real problema por trás disso: a discriminação sofrida pelos estudantes cotistas.*

*Assim, o Diretório Central dos Estudantes da UFRGS, no uso de suas prerrogativas e atribuições legais e estatutárias, cumprindo com o dever de representar os estudantes desta Universidade, exige a imediata apuração do incidente protagonizado pelo professor (...), que, com essa vergonhosa atitude, macula a imagem e história de nossa Universidade. A UFRGS precisa se pronunciar fortemente no sentido de condenar posturas como essa, combatendo a intolerância e punindo severamente o responsável. Somente assim daremos o exemplo aos demais, evitando que este tipo de preconceito volte a repetir-se em qualquer lugar desta Universidade. Exigimos, ainda, seja dado tratamento adequado ao caso pela imprensa, de forma imparcial e responsável, diferente de como feito até o presente momento. Informamos que estamos tomando as providências jurídicas e legais cabíveis e que estaremos vigilantes no sentido de impedir quaisquer espécies de retaliações aos estudantes. Deixamos claro que, desde já, estamos empenhados na mobilização do movimento estudantil e não descansaremos enquanto não for feita justiça.”*

Diretório Central dos Estudantes da UFRGS

Gestão 2008 – Todos Iguais, Braços Dados ou Não

## ANEXO B- Lançado Comitê Contra a Intolerância e a Discriminação - UFRGS

Palestra com o jornalista e sociólogo Marcos Rolim abordou os riscos da disseminação do ódio no Brasil

25/05/2016 18:45



Evento na Fabico marcou instalação do Comitê - Foto: Gustavo Diehl

### [Galeria de fotos](#)

“Não há espaço para qualquer tipo de discriminação na Universidade.” Com esta afirmação, o reitor Carlos Alexandre Netto concluiu sua fala em evento na tarde desta quarta-feira, 25, em que foi instituído o Comitê Contra a Intolerância e a Discriminação – UFRGS. Netto fez referência a recentes eventos de intolerância ocorridos na UFRGS que, segundo ele, “acenderam a luz amarela”. Em resposta, a Universidade, a partir da sugestão de um grupo de trabalho que reuniu pesquisadores envolvidos com o tema dos direitos humanos, além de representantes da Administração Central, criou o Comitê Contra a Intolerância e a Discriminação – UFRGS. O objetivo é disseminar a cultura da paz na Universidade, por meio de ações de promoção dos direitos humanos e de enfrentamento à discriminação por gênero, raça, etnia ou orientação sexual na UFRGS. O Comitê é responsável também por acompanhar as denúncias de ocorrências de discriminação e violência na UFRGS reportadas por meio da Ouvidoria da Universidade.

Realizado no auditório da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, o evento de entrega da portaria de nomeação dos membros do Comitê contou com a participação do jornalista e sociólogo Marcos Rolim, que apresentou a palestra “O ovo da serpente: os riscos da disseminação de ódio no Brasil”. Fazendo referência ao filme de Ingmar Bergman, “O ovo da serpente”, Rolim abordou o tema da intolerância apresentando sua vinculação com o ódio. Neste filme, Bergman aborda simbolicamente as condições e o ambiente em que ascendeu o nazismo na década de 1920 na Alemanha. Rolim disse que em determinadas situações históricas, o ódio começa a subir os degraus de uma escada, da qual depois é difícil descer, então se deve evitar o começo. E, para isso, deve-se evitar a intolerância, disse o palestrante.

Ao encerrar o evento, o professor Arthur Ávila, coordenador-adjunto do Comitê, afirmou: “Quando se nega a humanidade de um se nega a humanidade de todos. A Universidade precisa ser um espaço humanizado.”