

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

FACULDADE DE ODONTOLOGIA

RENATA DE SOUZA SANTOS

**DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA E PROFISSIONAL DE
EGRESSOS DE UM CURSO DE GRADUAÇÃO EM ODONTOLOGIA DA
UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE DO SUL**

PORTO ALEGRE

2021

RENATA DE SOUZA SANTOS

**DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA E PROFISSIONAL DE
EGRESSOS DE UM CURSO DE GRADUAÇÃO EM ODONTOLOGIA DA
UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Odontologia Diurno da Faculdade de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Odontologia.

Orientadora: Profa. Dra. Luciane Maria Pilotto

PORTO ALEGRE

2021

RENATA DE SOUZA SANTOS

**DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA E PROFISSIONAL DE
EGRESSOS DE UM CURSO DE GRADUAÇÃO EM ODONTOLOGIA DA
UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE DO SUL**

- Trabalho de Conclusão de Curso -

Apresentação realizada em 26 de novembro de 2021.

Banca de defesa:

Profa. Dra. Luciane Maria Pilotto (Orientadora)

Faculdade de Odontologia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Aline Blaya Martins

Escola de Enfermagem/PPGCol - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Fernanda Bairros

Escola de Enfermagem/Saúde Coletiva - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

*Dedico este trabalho aos meus avós,
Seu José e Dona Edy. Saudades.*

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora, Profa. Dra. Luciane Maria Pilotto, por me guiar por todo o percurso da pesquisa, pela dedicação, compreensão, amizade e sensibilidade, que a diferencia como educadora.

À minha família, por todo apoio e paciência.

Às mestrandas, Renata e Jaqueline, pela disponibilidade e dedicação.

A todos os mestres que contribuíram com a minha formação.

Aos membros da banca examinadora, Profa. Dra. Aline Blaya Martins e Profa. Dra. Fernanda Bairros, por terem aceito o convite em participar desse momento tão importante para mim.

E por fim, mas não menos importante, a todos que participaram da pesquisa, pela colaboração e disposição durante este trabalho.

RESUMO

A discriminação e o racismo são problemas sociais e que influenciam negativamente na trajetória acadêmica e profissional dos indivíduos que vivenciam estas opressões. O presente estudo analisou a discriminação sofrida ou percebida na trajetória acadêmica e profissional de egressos formados num curso de graduação em Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), bem como investigou o conhecimento desses profissionais em realizar denúncias em caso de discriminação. Trata-se de um estudo com delineamento qualitativo e de natureza exploratória-descritiva, cujas informações foram examinadas através da análise de conteúdo categorial temática. Foram realizadas entrevistas individuais, com roteiro semiestruturado. A pesquisa foi submetida e aprovada pelo comitê de ética institucional. Foram entrevistados egressos da Faculdade de Odontologia da UFRGS, formados no período de 2019 a 2020. Como resultados, pode-se perceber que a discriminação foi sofrida ou percebida pela totalidade dos entrevistados, sendo o racismo e a discriminação por gênero os mais vivenciados. Ainda, encontrou-se grande desconhecimento dos entrevistados sobre os canais disponíveis para realizar denúncias. O medo de represálias que poderiam ocorrer, principalmente por parte dos docentes, limitou a procura dos canais de denúncia pelos envolvidos nas situações de discriminação. O apoio entre colegas e coletivos foi importante para superar as situações de discriminação sofridas ao longo da graduação. O presente estudo mostra que ainda há muito para avançar no enfrentamento das diversas discriminações sofridas ou presenciadas durante a formação e o trabalho. Espaços para debater e enfrentar as discriminações são necessários dentro e fora da universidade. A implementação de disciplinas para a educação das relações étnico-raciais no currículo do curso é fundamental. Além disso, dar visibilidade aos canais disponíveis para realizar a denúncia em casos de discriminação e efetivar a denúncia são necessários.

Palavras-chave: Odontologia. Educação superior. Discriminação. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Discrimination and racism are social problems that negatively influence the academic and professional trajectory of the desires that experience these oppressions. This study analyzed the discrimination suffered or perceived in the academic and professional trajectory of graduates from an undergraduate course in Dentistry at the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS), as well as investigating the knowledge of these professionals in filing complaints in case of discrimination. This is a study with a qualitative design and exploratory-descriptive nature, which provides information examined through thematic categorical content analysis. Individuals were defined, with a semi-structured script. The research was submitted and approved by the institutional ethics committee. Graduates from the UFRGS School of Dentistry, graduated from 2019 to 2020, were interviewed. As a result, it can be seen that discrimination was suffered or perceived by all respondents, with racism and gender discrimination being the most experienced. Still, it was found that the interviewees were largely unaware of the channels available to file complaints. The fear of reprisals that occurs, mainly on the part of teachers, limited the search for channels of complaint by those affected in situations of discrimination. Support among colleagues and groups was important to overcome situations of discrimination suffered during graduation. The present study shows that there is still a long way to go in facing up to the different types of discrimination suffered or witnessed during training and work. Spaces for debating and confronting discrimination are inside and outside the university. The implementation of subjects for the education of ethnic-racial relations in the course curriculum is fundamental. In addition, give visibility to the channels available to file a complaint in cases of discrimination and file a complaint of discrimination.

Keywords: Dentistry. Education, graduate. Discrimination. Job market.

Sumário

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 OBJETIVO	12
2.1 Objetivos específicos.....	12
3 REVISÃO DE LITERATURA	13
3.1 COTAS PARA NEGROS (PRETOS E PARDOS).....	15
3.2 COTAS PARA INDÍGENAS.....	16
3.3 COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	17
3.4 COTAS EM CONCURSOS PÚBLICOS.....	18
3.5 MUNDO DO TRABALHO.....	19
3.6 RACISMO INSTITUCIONAL E DISCRIMINAÇÃO.....	19
4 PERCURSO METODOLÓGICO	21
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	23
5.1 CATEGORIAS ANALÍTICAS	23
5.1.1 A discriminação presenciada ou sofrida.....	23
5.1.2 O apoio de pessoas próximas.....	28
5.1.3 O desconhecimento de canais para denunciar a discriminação	28
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	34
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - QUESTIONÁRIO	39
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - ENTREVISTA.....	41
APÊNDICE C - Carta de Anuência da Comissão de Graduação de Odontologia	43
APÊNDICE D - Roteiro de entrevista semiestruturado	44

1 INTRODUÇÃO

As profissões na área da saúde vêm passando por uma série de mudanças nas últimas décadas que envolvem uma maior multidisciplinaridade em suas práticas. Como consequência, o trabalho em equipe, bem como o desenvolvimento técnico, científico e do próprio perfil dos envolvidos está mais presente em seu exercício (PINHEIRO *et al.*, 2011). Da mesma forma, o processo de formação tem sido repensado, e o currículo, especialmente do curso de Odontologia, tem passado por diversas modificações nos últimos anos. Tais modificações estão baseadas no desejo de uma melhor formação, nas mudanças na prevalência e severidade das doenças bucais, bem como nas expectativas de tratamento da população (RÖSING *et al.*, 2009).

As Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), aprovadas em 2002 para os cursos de Odontologia no Brasil, afirmam que o profissional deve ter uma formação crítica, reflexiva e humanista, permitindo-lhe que tenha atribuições para trabalhar em diferentes níveis de saúde. A Faculdade de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) teve seu currículo reestruturado em 2005 e está sendo baseado e desenvolvido a partir dessas novas diretrizes curriculares (UFRGS, 2014). O novo currículo organiza as diferentes disciplinas de forma a integrar o conteúdo desde o início do curso e busca a aplicabilidade na prática da odontologia em nível individual e coletivo. Dessa forma, a nova abordagem utilizada almeja a melhor formação do profissional da odontologia pautado sob princípios éticos e evidências científicas, capacitando-o a exercer seu trabalho nos diferentes níveis da sociedade, nos setores público e privado (RÖSING *et al.*, 2009; JUNGES *et al.*, 2011). Diferente do currículo antigo que abordava de forma tradicional os conteúdos em disciplinas separadas, com o ensino clínico fragmentado em clínicas orientadas por áreas (RÖSING *et al.*, 2009).

Sendo assim, mudanças curriculares vêm sendo aplicadas com o objetivo de propiciar efetiva integração ensino-serviço com a perspectiva de que o perfil do futuro profissional se ajuste às necessidades sociosanitárias da população (MORITA; KRIGER, 2003). O novo currículo da Faculdade de Odontologia da UFRGS possibilita um processo de formação mais integrado e humanizado. Também dá uma maior ênfase às práticas de saúde coletiva, antes deixadas em segundo plano pelos modelos curriculares tradicionais. Cada vez mais, há a oportunidade e necessidade do cirurgião-dentista atuar em áreas que vão além dos atendimentos em consultório odontológico tradicional. Como exemplos, a atuação no serviço público de saúde e/ou em clínicas multiprofissionais que possibilitam a troca com profissionais de diferentes formações (LAMERS *et al.*, 2016).

Outro fator que influenciou o mercado de trabalho em Odontologia é o aumento de cirurgiões-dentistas em função da crescente abertura de vagas e cursos em universidades públicas e privadas. Atualmente há cerca de 412 cursos de odontologia no Brasil, conforme dados do Conselho Federal de Odontologia, sendo a sua maioria em instituições privadas (CFO, 2020). O maior número de cursos está na região Sudeste, seguido pela região Sul. O Norte apresenta menos cursos de odontologia, significando 10% do montante nacional. De forma semelhante à distribuição dos cursos de odontologia, 55,7% dos cirurgiões-dentistas estão concentrados principalmente na região sudeste (MARTIN *et al.*, 2018).

A inserção dos profissionais no mercado de trabalho também tem tido influência da existência de ações afirmativas, tanto relacionadas ao ingresso na graduação em instituições de ensino superior quanto na inserção profissional no mercado de trabalho. A Lei nº 12.711/2012, chamada Lei das Cotas, garante a reserva de parte das vagas oferecidas pelas universidades federais a grupos discriminados, como pretos, pardos e indígenas, que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, e que a renda das famílias dos alunos seja igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo per capita (BRASIL, 2012a). Esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 7.824, de 29 de agosto de 2012 (BRASIL, 2012b). O ingresso de estudantes por cotas na UFRGS iniciou a partir do vestibular de 2008 e atualmente abrange 50% das vagas da graduação (UFRGS, 2019).

O Estado tem o dever de assegurar políticas públicas de uma determinada sociedade para promover oportunidades para grupos historicamente discriminados e estruturalmente em desvantagem social e econômica. A partir desse conceito criou-se o termo ação afirmativa, que visa remover barreiras que impeçam o acesso dessas pessoas à formação acadêmica e ao mercado de trabalho. Elas são indispensáveis para os grupos em situação socioeconômica desfavorecida, são aqueles que não tiveram oportunidades em realizar o ensino fundamental e médio em colégios com maiores prestígio acadêmico (TERRA; CARRARO; FERREIRA 2019).

As ações afirmativas são de extrema importância para a entrada de pessoas em vulnerabilidade social no ensino superior, tendo como propósito a agregação de grupos de diferentes etnias (negros, pardos e indígenas) nas universidades. Com a aprovação da Lei nº 12.711 (Lei das Cotas Sociais), de 29 de agosto de 2012, as ações afirmativas tornaram-se parte integrante das universidades (BRASIL, 2012). Entretanto, antes mesmo da aprovação da lei, algumas universidades já haviam implementado a política, como a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), que foi pioneira na introdução de cotas em 2003, seguida pela Universidade Estadual do Norte Fluminense em 2004, e pela Universidade de Brasília (primeira federal a adotar reserva de vagas no mesmo ano) (KERN; ZILLOTTO, 2011). Na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, o ano de 2008 foi marcado pela

chegada dos primeiros alunos cotistas. Para entender mais sobre o processo inicial de cotas na UFRGS, constam partes da Decisão nº 134/2007 do Consun:

Art. 1º:- Fica instituído o Programam de Ações Afirmativas através de Ingresso por Reserva de Vagas para acesso a todos os cursos de graduação e cursos técnicos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, de candidatos egressos do Sistema de Ensino Fundamental e Médio, candidatos autodeclarados negros egressos do Sistema Público de Ensino Fundamental e Médio e candidatos indígenas. Art. 5º - Do total das vagas oferecidas em cada curso de graduação das UFRGS serão garantidas, no mínimo, 30% (trinta por cento) para candidatos egressos do Sistema Público de Ensino Fundamental e Médio. § 2º - O candidato que desejar concorrer às vagas destinadas a candidatos egressos do ensino público, previstas no caput deste Artigo, concomitantemente às vagas de acesso universal, deverá assinalar esta opção no ato da inscrição no Concurso Vestibular. No momento da matrícula, o candidato aprovado deverá apresentar à Comissão de Graduação – COMGRAD do Curso em que foi aprovado, certificado de conclusão e histórico escolar do todo o Ensino Fundamental e Médio, reconhecido pelo órgão público competente, que comprovem as condições expressas neste Artigo. Art. 6º - Do total das vagas oferecidas aos candidatos egressos do Sistema Público de Ensino Fundamental e Médio, conforme estabelecido no caput do Art. 5º, no mínimo a metade será garantida aos estudantes autodeclarados negros, sem prejuízo ao dispositivo no § 3º do Art. 10. Parágrafo Único – O candidato que desejar concorrer às vagas destinadas a candidatos negros, previstas no caput deste Artigo, concomitantemente às vagas de acesso universal, deverá assinalar esta opção no ato da inscrição no Concurso Vestibular e registrar a autodeclaração etnicorracial no espaço previsto para tal no formulário. Caso aprovado, no momento da matrícula, o candidato deverá, além de apresentar os documentos exigidos no § 2º do Art. 5º, assinar junto à COMGRAD a autodeclaração etnicorracial feita por ocasião da inscrição no Concurso Vestibular (CONSUN, 2007).

Jaccoud e Beghin (2002) dizem que as ações afirmativas entraram em debate político durante os anos 1990. Mas, foi somente após a entrada da lei que cresceu o interesse por estudos na área, favoráveis ou não às normativas. Conforme levantamento de 2009, 51 instituições no Brasil adotavam ações afirmativas, entre universidades federais e estaduais, faculdades e centros universitários. O Brasil, historicamente, foi marcado pela falta de acesso em diferentes esferas da vida social. Dados específicos demonstram essa afirmação, são eles: 12,7% de negros, entre 18 e 24 anos, estão no ensino superior, comparado com 26,5% de brancos na mesma situação. Entre 2005 e 2015, a democratização do ensino superior melhorou, principalmente na rede pública, com um aumento na participação de extratos de renda mais baixos. Contudo, a desigualdade de renda e do acesso ao ensino continuam consideráveis (IBGE, 2016).

Silva (2020) diz que um efeito chamado de interseccionalidade comprova que a desigualdade não é uma característica isolada, com ela associa-se condições de vulnerabilidade dos grupos menos favorecidos, esse termo nos permite compreender melhor as desigualdades e a sobreposição de opressões e discriminações existentes em nossa sociedade. Através dela podemos entender que existem vários sistemas de opressão, como o de raça e etnia, de classe social, de capacidade física, de

localização geográfica, entre outras. Relacionando-se entre si e formando o racismo e o sexismo, essas formas de opressão podem discriminar indivíduos e grupos de diferentes formas (FACCHINI; CARMO; LIMA, 2020).

Por exemplo, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que três a cada quatro pessoas em situação de pobreza são negras. As instituições públicas de ensino (federais, estaduais e municipais) são responsáveis pela abertura de aproximadamente 30% das vagas em cursos presenciais entre 2009 e 2014. Com o ingresso de estudantes cotistas, o número de vagas passou de 5,6% para 14% , o que deve-se ao aumento das vagas ofertadas por essas instituições (IBGE, 2016). Estas pesquisas dizem que o déficit educacional dos brasileiros necessita de mais tempo para equacionar-se, a despeito dos melhores índices (IBGE, 2016).

Considerando a importância destas ações, estudos para acompanhar o efeito do sistema de cotas nas universidades e discriminação no processo formativo e profissional são importantes. Nos cursos de Odontologia, poucos estudos foram encontrados sobre a discriminação sofrida ou percebida durante a trajetória acadêmica e profissional.

2 OBJETIVO

Identificar a ocorrência de discriminação, sofrida ou percebida, na trajetória acadêmica e profissional dos egressos de um curso de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (FO/UFRGS).

2.1 Objetivos específicos

- Analisar a ocorrência de discriminação na relação desses profissionais egressos da FO/UFRGS com pacientes, com colegas de profissão e na prática odontológica.
- Identificar os tipos de discriminação sofrida ou percebida durante a formação e na inserção profissional de egressos formados na FO/UFRGS.
- Investigar sobre o conhecimento destes egressos para com canais institucionais para denúncia de situações de discriminação.

3 REVISÃO DE LITERATURA

No âmbito do ensino superior existiu uma grande participação de esferas da educação que trabalhavam para alavancar a permanência dos alunos nas universidades, principalmente daqueles excluídos pela sociedade (MOEHLECKE, 2002). A necessidade de promover medidas reparatórias que visam corrigir injustiças históricas, responsáveis por impedir a população negra (principalmente) de exercer o direito de ingressar e concluir o ensino em universidades, fez com que houvesse movimentação dessa população, com atuação muito importante do Movimento Negro. Nesse sentido, chega ao Brasil o termo “ação afirmativa”, que visa promover oportunidades para os grupos historicamente discriminados e estruturalmente em desvantagem social e econômica (TERRA; CARRARO; FERREIRA *et al.*, 2019).

O Estado visa promover oportunidades e remover barreiras para garantir que o acesso a formação acadêmica e ao mercado de trabalho seja facilitado, isso acontece pela reserva de vagas (TERRA; CARRARO; FERREIRA *et al.*, 2019). Santos (2012) diz que as ações afirmativas são medidas criadas para ir contra as desigualdades, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento para todos, bem como compensar perdas provocadas pela marginalização e discriminação, decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero, entre outros. Conforme dados do IBGE, a população autodeclarada negra residente no Brasil foi de 56,4% em 2019 (IBGE, 2020).

Na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a reserva de vagas (cotas) é um direito garantido pela Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, mas a universidade já dispunha desse recurso desde 2006. As cotas funcionam a partir da reserva de parte das vagas de universidades, concursos públicos ou mercado de trabalho. A UFRGS disponibiliza as vagas dos cursos de graduação por formas de ingresso e sistemas de ingresso. Segundo as formas de ingresso, 30% das vagas são distribuídas através do SISU, e 70% através do vestibular aplicado pela universidade. Os sistemas de ingresso disponibilizam 50% das vagas para cotistas e 50% para ampla concorrência (UFRGS, 2019).

Para garantir a vaga pelas ações afirmativas, o concorrente deve ter cursado todo o ensino médio em escola pública brasileira (municipal, estadual ou federal), através do ensino regular, ou através de instituições públicas brasileiras de educação de jovens e adultos (EJA), neste caso obtendo o certificado de conclusão pelo Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (ENCCEJA), por exames de certificação de competência ou de avaliação de jovens e adultos, realizados pelos sistemas estaduais de ensino. Existem várias modalidades de cotas oferecidas pelas universidades. A UFRGS oferece 8 tipos diferentes de reserva de vagas, as quais se destacam pessoas de etnia negra (preto ou pardo) ou que se autodeclara indígena e pessoas com necessidades especiais (PNE). Além disso, a renda familiar bruta mensal pode ser igual ou inferior a 1,5 salário mínimo

nacional per capita, ou independente da renda familiar. É importante salientar que pessoas brancas que realizaram o ensino médio em instituição pública também são inseridas nas modalidades de cotas oferecidas pela universidade (UFRGS, 2019).

Guimarães, Andradas e Picanço (2019) afirmaram que as taxas de ingresso para o ensino médio aumentaram conforme o crescimento da população elegível ao nível superior no país e, com isso, o número de indivíduos que concluíram esse nível de escolarização também cresceu. A ampliação de demanda por escolarização superior permitiu a expansão igualmente significativa do sistema. Os mesmos autores informaram que nesse mesmo período de ampliação, as matrículas dobraram na rede pública ao mesmo tempo que aumentaram cinco vezes na rede privada do ensino superior. Fato esse que deixa entender que a procura pela escolarização superior da rede pública é maior e muito disputada, pois oferecem um número menor de vagas e os diplomas dessas instituições são de maior prestígio no mercado de trabalho.

As ações afirmativas são vistas como um processo de inclusão para pessoas com necessidades especiais (PNE) e demais pessoas menos favorecidas historicamente, a partir desse processo de inclusão em instituições de ensino, torna-se perceptível uma ação conjunta de inclusão ao mercado de trabalho. Araújo e Schimidt (2006) disseram que: “A inclusão é um processo pelo qual a sociedade se adapta para permitir a participação das pessoas em todos os seus setores, inclusive das PNE, estas, por sua vez, se preparam para assumir seu papel na sociedade”. O acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho, permite condições para a satisfação de suas necessidades, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas habilidades, conclui o autor.

Libardi e Faleiros (2019) afirmam que pessoas com deficiência são muitas vezes vítimas de preconceito na obtenção de vagas no mercado de trabalho, mesmo que tenham necessidades específicas que não as impedia de executar as tarefas propostas, o preconceito é visto como a principal barreira contra o trabalho digno dessas pessoas. A falta de adequações nos ambientes de trabalho também é um fator importante para a admissão das PNE ao mercado. Entretanto, a Lei das Cotas estabelece os direitos desses indivíduos na execução de cargos em diversos órgãos públicos.

Quando falamos em Lei das Cotas e mercado de trabalho, não podemos deixar de citar que o poder político e econômico é dominado por homens brancos, e que a raça é entendida como um problema da minoria racial e não de todos, dificultando o reconhecimento das práticas de combate ao racismo. Ser branco é ter privilégios, de tal forma que os episódios de fracasso não são colocados como provenientes de sua inferioridade biológica, diferente do que acontece com as pessoas negras. Ter um emprego digno e poder mostrar o seu potencial é a luta diária dessas pessoas, que mesmo

graduadas em instituições de ensino superior com prestígio, passam a correr em busca do primeiro emprego, enfrentando discriminações e vagas já preenchidas (BATISTA; MASTRODI, 2019).

3.1 COTAS PARA NEGROS (PRETOS E PARDOS)

As cotas são medidas reparatórias que têm como objetivo corrigir injustiças históricas, responsáveis por impedir a população negra de exercer o direito de ingressar e permanecer nas universidades, sendo elas um enorme avanço na luta pela igualdade entre negros e brancos. Fruto de um marco histórico destinado ao direito à educação pelas organizações políticas da população negra, entre lutas e ações, o direito à educação tornou-se o maior símbolo na luta do movimento negro no século XX (GOMES, 2011).

A política de ação afirmativa acontecia nos Estados Unidos há décadas, como também no Canadá, na Nova Zelândia e em vários outros países. Em 2012, no Brasil, por unanimidade, o Supremo Tribunal Federal deu parecer favorável à reserva de vagas para o ingresso em universidades federais, como já acontecia na Universidade de Brasília (UnB), na Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). A população negra deu um passo extremamente importante com a promulgação da Lei das Cotas em 2012 (KERN; ZILLOTTO, 2011). Estudos têm demonstrado bom desempenho pelos alunos cotistas, como este da Universidade Federal de Viçosa revelou que o desempenho dos alunos cotistas não se mostrou inferior aos não cotistas. Diferentemente do que pensa uma parcela da população, os negros não se privilegiam através das cotas, mas, pelo contrário, exercem o seu papel de aluno com efetividade (SILAME; JUNIOR; FONSECA, 2020). Além disso, outros estudos têm demonstrado a importância das cotas para diminuição das desigualdades e aumento do acesso à Universidade (BRAZ *et al.*, 2019; KARRUZ, 2018). Os negros estão sempre a um passo atrás dos brancos em esferas educacionais e estruturais, promovendo um grande desfalque nas chances de mobilidade. Eles estão mais submetidos a um “ciclo de desvantagens acumulativas”, onde o nível educacional dos pais é inferior ao nível educacional de pais de pessoas brancas, tornando-os um grupo de vulneráveis à educação. Outro fator para a desigualdade é a distribuição territorial de negros em território brasileiro, em que grande parte tem o acesso a centros educacionais prejudicado, pois habitam lugares distantes desses centros, desfavorecendo a permanência. Também, quando se trata de distribuição territorial, podemos citar que brancos ocupam majoritariamente o sul e o sudeste, e pessoas de cor negra as regiões menos desenvolvidas do ponto de vista econômico (HASENBALG; SILVA, 2003).

Na educação, o percentual de negros no nível superior quase duplicou entre 2005 e 2015. De acordo com os dados do IBGE, em 2005, um ano após a implementação de ações afirmativas, 5,5% dos jovens pretos ou pardos, frequentavam uma faculdade. Já em 2015, 12,8% dos negros entre 18 e 24 anos chegaram ao nível superior. No ensino fundamental, brancos chegavam a estudar por 6,7

anos em média, enquanto os negros 4,5 anos (IBGE, 2015). As escolas possuem marcas da história da escravidão, e os indicadores educacionais são reflexos de uma situação muito comum para os jovens negros. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, demonstrou que a taxa de analfabetismo entre a população negra chegava a 9,1%, enquanto a taxa de analfabetismo da população branca era de 3,9%. O IBGE também analisou o percentual de jovens negros fora da escola, e identificou a taxa de 19%, enquanto a de jovens brancos era de 12,5%. Os jovens ainda vivem muito um conflito entre a educação e o trabalho, onde a busca por trabalho começa cedo e a evasão escolar é bastante acentuada na população negra (IBGE, 2019). Como já mencionado, as ações afirmativas para ingresso no ensino superior também aumentaram o acesso nos outros níveis de escolaridade, auxiliando na redução das desigualdades educacionais.

3.2 COTAS PARA INDÍGENAS

A Constituição Federal de 1988 representou um avanço importante do Brasil para criar um sistema de normas a fim de proteger os direitos e interesses indígenas, concedeu ao povo indígena o direito a uma cidadania diferenciada, por meio do reconhecimento dos seus direitos territoriais e culturais. A baixa qualidade do ensino básico nas escolas das aldeias indígenas, bem como a necessidade de melhor formação para os professores indígenas tem levado ao povo indígena a reivindicarem, através de seus movimentos e organizações, um ensino que atenda às suas especificidades e necessidades (CUNHA, 2018).

O porvir no ensino superior por parte dos povos indígenas tornou-se uma realidade a partir de 2003, porém a permanência é uma barreira para a graduação, já que as dificuldades em se manter nos cursos são muitas. Há a defasagem de conteúdo, de exclusão digital, de cumprimento de prazos e horários, de compreensão de textos científicos, o que exige um pensamento mais intelectualizado valorizado pela academia, diferente do estilo de aprendizagem perceptivo do sujeito indígena que aprende através de uma pedagogia indígena comunitária, na relação com a terra, seus pares e com a natureza. Também a dificuldade no relacionamento com colegas e professores devido à timidez e reserva, um traço característico da personalidade do aluno indígena e, muitas vezes, a discriminação e o preconceito explícito ou implícito em atitudes de desvalorização e zombarias, são problemas enfrentados por esses povos que os levam a desistirem da vida acadêmica (BROSTOLIN; CRUZ, 2009). Estratégias para enfrentamentos destas dificuldades são necessárias para a permanência e conclusão do curso por estes acadêmicos.

3.3 COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O acesso de pessoas com deficiência começou na UFRGS desde o vestibular de 2018, a modalidade foi criada para atender à Lei nº 13.409/2016, de 29 de dezembro de 2016. A deficiência para ser considerada válida no processo de seleção, precisa estar de acordo com o estabelecido pela Lei nº 12.764/2012 ou pelo Art 4º do Decreto 3.298/99 (UFRGS, 2019).

Conforme o censo de 2000, 14,4% da população do Brasil é provida de alguma necessidade especial, sejam elas visual, auditiva, mental, física ou múltiplas. Esse percentual corresponde a aproximadamente 24,5 milhões de pessoas, tendo como média de empregabilidade 2,5% (NERI; CARVALHO; COSTILHA, 2002). Estudo com informações da Pesquisa Nacional de Saúde, de 2013, mostrou uma prevalência de 9,2% de qualquer deficiência na população adulta brasileira (CONDESSA *et al.*, 2021). Dados esses representam questões a serem discutidas, uma delas diz respeito à existência e a viabilidade dos mecanismos sociais e governamentais que garantam acesso ao emprego às pessoas com deficiência (PCD). A outra questão é a análise de ações concretas levadas a cabo pela sociedade para efetivar a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Há a necessidade de se criar mecanismos de acesso às pessoas com necessidades especiais ao mercado de trabalho, e isso torna o processo de seletividade mais amplo na inclusão social dessas pessoas. De acordo com Libardi e Faleiros (2019), as PCD representam uma minoria na sociedade, o que favoreceu a sua marginalização e exclusão ao longo dos anos, principalmente com o acesso à educação desfavorecido, ficando longe de uma série de bens culturais e intelectuais, prejudicando-as no seu processo de inserção no mercado de trabalho. A visão de exclusão das PCD se fundamenta no princípio de reconhecimento de sociedade e das oportunidades que ela proporciona, o que garantiria acesso a todos os indivíduos a elas, independente de particularidades (ARANHA, 2001). Assim, a inclusão se constitui em um processo bilateral, em que essas pessoas e a sociedade buscam equacionar problemas para tornar realidade os princípios de sociedade para todos (ARAÚJO; SCHIMIDT, 2006).

No âmbito trabalhista o Brasil possui uma legislação bastante ampla que garante às PNE o acesso ao mercado de trabalho. A Constituição Brasileira de 1988 e a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 são os principais documentos que asseguram às PNE o direito de acesso ao mercado de trabalho (público e privado). A Constituição Federal veta a discriminação no tocante a salários e critérios de admissão para os trabalhadores com qualquer tipo de deficiência (art. 7, XXXI) instituiu a reserva de 20% de cargos e empregos públicos para PNE (art. 37, VIII). Já a Lei 8.213/91 (art. 93), a chamada Lei de Cotas, estabeleceu que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas para trabalhadores que tenham algum tipo de necessidade especial. Esse percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por PNE; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas (ARAÚJO; SCHIMIDT, 2006, p. 241).

Segundo a Convenção Internacional dos direitos das pessoas com deficiência, a forma PCD (pessoa com deficiência) é o termo correto de se denominar aqueles com qualquer tipo de deficiência (BRASIL, 2009).

Embora as leis das cotas para ingresso na universidade e no mercado de trabalho para pessoas com deficiência têm auxiliado na inclusão deste grupo populacional em diferentes espaços da sociedade, ainda há muito a se fazer para dar visibilidade ao estudante e trabalhador com deficiência e garantir sua inclusão na sociedade.

3.4 COTAS EM CONCURSOS PÚBLICOS

No ano de 2013 foi encaminhado um projeto pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, com o objetivo de regulamentar o disposto no art. 39, § 2º, da Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial), o qual estabelece ações para o poder público assegurar igualdade no mercado de trabalho para a população negra (BATISTA; MASTRODI, 2020). Com a criação da Lei nº 12.990/2014, foi reservado aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014).

A reserva dessas vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas em concursos públicos for igual ou superior a três, com a obrigatoriedade de constar expressamente nos editais o número de vagas correspondente à reserva para cada cargo ou emprego público, com arredondamento para número inteiro subsequente sempre que ocorrer fracionamento igual ou maior que 0,5 (cinco décimos). Os concorrentes às reservas de vagas, terão que se autodeclararem pretos/as ou pardos/as no ato da inscrição do concurso, na forma com que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) utiliza o quesito cor ou raça nos censos demográficos (MELLO; RESENDE, 2018).

Essas reservas fazem com que o número de negros em cargos e empregos públicos na esfera federal aumente, fato que não ocorre na iniciativa privada onde a diferença entre brancos e negros é grande, em que grande parte dos funcionários são da cor branca e o acesso ao mercado de trabalho é facilitada por motivo racial. Embora essa lei determine um aumento no número de negros nos cargos, não podemos afirmar que esta medida seja eficaz no combate ao racismo, pois ainda há um grande percentual no número de pessoas caucasianas em empresas e negócios, pessoas cujas facilidades são acentuadas pelo maior acesso à educação (BATISTA; MASTRODI, 2020).

3.5 MUNDO DO TRABALHO

A percepção de trabalho gera uma categoria abrangente, depositária de várias camadas e significados. De maneira geral, compreendemos o esforço humano dotado de propósitos, o qual envolve o remanejamento da natureza através do consumo das capacidades intelectuais e das capacidades físicas. Trabalho e economia possuem uma relação intrínseca nas sociedades contemporâneas, visto que o sistema de economia consiste em produção, distribuição e consumo de bens e serviços. A divisão social do trabalho heterogênea é uma das demais consequências do desenvolvimento econômico das sociedades que aderiram ao capitalismo moderno, as funções para a divisão social são cada vez mais especializadas (GIDDENS, 2008).

Os dois princípios da divisão são o da separação e o da hierarquização. A separação refere-se às diferentes dimensões da divisão social, tal como a sexual (trabalho de homens e trabalho de mulheres), trabalhos que exigem força física, entre outros, são disponibilizados, preferencialmente, para homens. Além desse fator, também encontramos maior número de homens exercendo cargos que podem ser exercidos por mulheres igualmente. E a divisão racial do trabalho (trabalho de brancos e trabalho de negros) onde a discriminação é bastante acentuada. A hierarquização diz respeito ao fato de um trabalho ser mais respeitado do que outro (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Sem dúvida, os estudiosos sobre o tema sabem que o maior problema do início do século XXI é o desemprego, e com isso, a exclusão social. Com a globalização dos mercados, há uma exigência maior para que as empresas produzam mais com baixos custos. Para isso, as empresas precisam cada vez mais de trabalhadores mais capacitados profissionalmente, desde a escolarização, até a especialização para o desempenho nas técnicas adotadas por elas. Países em desenvolvimento ainda apresentam menos recursos para universalizar a oferta para o preparo da sua população, países esses que podemos dar como exemplo o Brasil, o qual não atende satisfatoriamente pontos como a saúde, a educação, a assistência social, entre outros. Essa não oferta prejudica muito o acesso de uma parcela significativa da população ao mercado de trabalho, promovendo a exclusão de pessoas menos privilegiadas, ou com alguma necessidade especial (BENTO; CASTELAR, 2001).

A escolha da profissão é um passo muito importante na vida de um indivíduo, uma ocupação representa muito mais do que habilidades e funções, é um meio de vida, um meio de sustento. O início da vida profissional gera ao indivíduo angústias ocasionadas pela necessidade de tomar decisões que afetarão diretamente o seu futuro (FERREIRA; FERREIRA; FREIRE, 2013).

3.6 RACISMO INSTITUCIONAL E DISCRIMINAÇÃO

Jurema Werneck (2016) diz que o racismo institucional - também denominado racismo sistêmico - é a exclusão seletiva de grupos racialmente subordinados. A desigualdade de tratamento entre negros e brancos é frequentemente notada dentro de instituições públicas e privadas. O racismo

institucional é basicamente o tratamento diferenciado entre raças no interior de organizações, empresas, grupos, associações e instituições. De maneira geral, ele é definido como privilégio a determinado grupo de indivíduos em detrimento de outros, em razão da etnia a qual estes pertencem, revelando-se na diferença de tratamento, distribuição de serviços ou benefícios (MOREIRA, 2019). Existem vários tipos de racismo, mas Sílvio Almeida (2019), em seu livro *Racismo Estrutural*, destaca que todo racismo é estrutural, pois está na base da organização da sociedade, na sua forma econômica, política e social.

A discriminação é um comportamento social, que tem como ideia fazer distinção com base em etnia, cor, raça, gênero, idade, orientação sexual, nacionalidade, religião e deficiência (SOUZA; LEMKUHL; BASTOS, 2015). A Organização das Nações Unidas diz que a discriminação é percebida por pessoas de diferentes grupos sociais no dia a dia, elas são discriminadas frequentemente por serem diferentes da maioria. Existem vários tipos de discriminação, entre eles, a racial é uma das formas mais frequentes e consiste no ato de diferenciar, restringir e excluir uma pessoa com base na sua cor (ONU, 2017).

Baumgarten *et al.* (2019) dizem que a discriminação tem sido relevante para fenômenos depressivos, para a ansiedade e para a saúde em geral, podendo influenciar negativamente no desempenho acadêmico e na vida social do indivíduo. Ainda, vítimas de discriminação podem adotar comportamentos deletérios, como o uso abusivo do álcool e substâncias nocivas.

Conforme Art. 1 da Lei nº 7.716 de 1989, os crimes resultante de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional serão punidos, na forma desta Lei (BRASIL, 1989). Entretanto, para serem punidos, precisam ser denunciados nos órgãos competentes.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

O presente estudo faz parte de uma pesquisa maior, intitulada “Trajetória profissional de egressos dos cursos de graduação em Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul”, coordenada pelas professoras Luciane Maria Pilotto e Ramona Fernanda Ceriotti Toassi. Esta pesquisa tem por objetivo identificar a trajetória profissional de egressos formados na Faculdade de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, bem como a satisfação acerca da sua formação e da profissão. A metodologia da pesquisa engloba a aplicação de questionário e entrevista semiestruturada para atingir os objetivos. Para a realização deste estudo foi utilizada a entrevista semiestruturada.

Desta forma, a pesquisa teve delineamento qualitativo e se caracterizou como exploratória-descritiva. Ou seja, ela trabalha com significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidas à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2001).

Os participantes do estudo foram egressos do curso de Odontologia da Faculdade de Odontologia da UFRGS no período de 2019 a 2020. Ficou definido como critério de inclusão na pesquisa, ser cirurgião-dentista egressos da Faculdade de Odontologia da UFRGS no período de 2019 a 2020, que manifestaram interesse e possibilidade de responder o questionário que foi enviado por email, e aqueles que desejaram participar da entrevista, confirmando o aceite através da assinatura dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A e B).

A coleta de dados ocorreu no segundo semestre de 2021, nos meses de setembro e outubro. O contato dos egressos da Faculdade de Odontologia da UFRGS do período de 2019 a 2020 foi obtido pelos dados cadastrais (e-mail e telefone) dos mesmos junto à Comissão de Graduação do curso de Odontologia - COMGRAD-ODO da mesma Instituição. O termo de anuência desta COMGRAD encontra-se no APÊNDICE C.

O contato inicial com os participantes foi na forma online por meio do e-mail particular de cada um, no qual o instrumento foi enviado. Para responder ao questionário, os egressos deveriam concordar com o TCLE. Dentro do questionário, os participantes foram convidados a participar da entrevista com roteiro semiestruturado (APÊNDICE D), tendo um campo para deixar seu e-mail ou WhatsApp. Os interessados foram contatados e a entrevista foi realizada mediante assinatura de TCLE (APÊNDICE B) e agendada conforme disponibilidade de cada participante, com horário marcado de acordo com a preferência do mesmo, tendo uma duração média de 30 (trinta) minutos. Todas as entrevistas foram em formato virtual e gravadas através de aplicativo de uso institucional, o Google Meet/UFRGS. Após cada entrevista, realizou-se a transcrição na íntegra e análise.

Na entrevista semiestruturada o pesquisador organiza um conjunto de perguntas (roteiro) sobre o tema da pesquisa, e às vezes até motiva seu entrevistado a falar livremente sobre questões que vão surgindo como desdobramentos do tema principal (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). As informações foram exploradas através da Análise de Conteúdo Categórica Temática. Segundo Minayo (2004), este tipo de análise de se propõe a "descobrir os núcleos de sentido que compõem uma comunicação cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objetivo analítico visado", utilizando-a de forma mais interpretativa, em lugar de realizar inferências estatísticas. Operacionalmente a pesquisa passou por três fases: a) fase exploratória, na qual se amadurece o objeto de estudo e a construção do projeto de investigação; b) trabalho de campo, essa etapa combina entrevistas, observações, etc; e c) fase de tratamento de material recolhido no campo, subdividindo-se em ordenação, classificação e análise propriamente dita.

Durante o caminho da análise seguimos as seguintes etapas: a) leituras flutuantes das entrevistas; b) identificação de núcleos temáticos; c) discussão dos temas encontrados com o referencial teórico previamente trabalhado; d) estabelecimento de conclusões baseados nos resultados do estudo. Ao longo dos resultados são apresentadas falas dos participantes do estudo, sendo que os seus nomes foram substituídos por nomes fictícios, a fim de manter em sigilo a identificação dos entrevistados.

A pesquisa, a qual este estudo faz parte, foi avaliada pela Comissão de Pesquisa (COMPESQ) da Faculdade de Odontologia/UFRGS e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade, sendo aprovado pelo CAAE de número 49835221.4.0000.5347. A pesquisa está de acordo com a resolução nº. 196, de 10 de outubro de 1996 do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa e do ofício circular nº 2/2021/CONEP/SECNES/MS, de 24 de fevereiro de 2021.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Essa pesquisa teve como sujeitos nove egressos de um curso de graduação em Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sendo que sete participantes declararam sua identidade de gênero como mulher cisgênero e dois se declararam como homem cisgênero. A idade média dos entrevistados foi de 30 anos, variando entre 23 e 44 anos. Quanto à cor/etnia, quatro (44,4%) pessoas se autodeclararam pretas, uma (11,1%) pessoa se autodeclarou parda e quatro pessoas (44,4%) se autodeclararam brancas. Conforme o tipo de ingresso na Universidade, dois ingressaram por acesso universal e sete ingressaram pelo sistema de cotas. Entre os ingressantes por cotas, quatro (57,1%) foram na modalidade de cotas L2 (egresso de escola pública, com renda até 1,5 Salários Mínimos, autodeclarado preto, pardo ou indígena), um dos entrevistados ingressou pela modalidade L1 (egresso de escola pública, com renda até 1,5 Salários Mínimos), um dos entrevistados ingressou pela modalidade L3/L5 (egresso de escola pública) e um dos entrevistados ingressou pela modalidade L4/L6 (egresso de escola pública, autodeclarado negro, pardo ou indígena).

Quanto ao exercício da Odontologia, oito (88,9%) pessoas exercem profissionalmente a odontologia e uma pessoa não exerce profissionalmente a odontologia. Quanto à renda pessoal mensal líquida, uma pessoa possui renda pessoal de até 1 salário mínimo, uma pessoa possui renda pessoal de 1 a 2 salários mínimos, três (33,3%) pessoas possuem renda pessoal de 2 a 3 salários mínimos e quatro (44,4%) pessoas possuem renda pessoal de 3 a 4 salários mínimos.

Esses sujeitos foram escutados e suas falas foram gravadas e, posteriormente, transcritas e analisadas. Com isso, foi possível identificar as categorias analíticas que estão registradas abaixo.

5.1 CATEGORIAS ANALÍTICAS

Os resultados foram agrupados a partir de conteúdo adquirido nas entrevistas e, então, estabelecidas três categorias analíticas, a saber: a discriminação presenciada ou sofrida, o apoio de pessoas próximas e o desconhecimento dos canais para denunciar a discriminação.

5.1.1 A discriminação presenciada ou sofrida

Nesta categoria foram agrupadas as respostas que dizem respeito à discriminação presenciada ou sofrida pelos entrevistados durante sua trajetória acadêmica no curso de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, bem como durante sua inserção no mercado de trabalho. Foi relatada a discriminação em todas as entrevistas, seja ela presenciada, seja ela sofrida. No Brasil, a discriminação ocorre de forma freqüente contra a raça negra, mais precisamente em relação aos negros de baixa renda, e também ao gênero, sendo o gênero feminino o mais atacado (COBO; CRUZ;

DICK, 2021). As diversas discriminações, na maioria das vezes, são sofridas/vivenciadas ao mesmo tempo, como demonstra a fala abaixo:

“Sofri discriminação por professor, aluno, técnico... a discriminação na odontologia ela é de classe, ela é de raça, ela é de muito setores...” (Carolina)

Kimberle Crenshaw (1993) usou o conceito de interseccionalidade para mostrar como as diferentes opressões interagem e afetam a vida, principalmente das mulheres negras. Apesar dos diferentes tipos de discriminações e destes ocorrerem muitas vezes concomitantes, as falas dos entrevistados nesta pesquisa reforçam algumas discriminações, principalmente de raça / cor da pele. Como fica evidente nas falas que seguem:

“Tive um caso bem específico na minha turma, de um professor falando pra minha colega que pela cor dela, ela não teria capacidade para ser dentista...” (Eduardo)

“As pessoas me fazem mais perguntas do que geralmente fariam para uma mulher branca...” (Carolina)

“Teve um episódio que uma aluna estava esperando para fazer uma entrevista de IC, e a professora olhou pra ela e falou que ela era diferente das outras estudantes da odonto...” (Melissa)

“...eu tava esperando o trem e encontrei uma mulher com uniforme (do mesmo trabalho)... [] e ela me perguntou se eu era recepcionista e eu falei: não, eu sou cirurgiã-dentista”. (Melissa)

Além disso, durante as entrevistas podemos perceber que os entrevistados que sofrem ou presenciam o racismo, vivenciam de maneira constante:

"Com certeza uma vez por ano acontecia algo do tipo na faculdade..." (Entrevistado referiu-se ao racismo) (Pedro)

“...um por ano, no mínimo, isso falando de racismo, fora os outros que a gente sabe [] é bem comum...” (Melissa)

As situações de discriminação contra raça, portanto, foram frequentes, assim como Lia Schucman (2014) discute sobre os vários contextos da sociedade onde o racismo está presente, como na educação, na cultura e no trabalho. O racismo, e a frequência que ele ocorre, é resultado da estrutura social, que tem como “normal” essas relações sociais que naturalizam as opressões. Essas condutas individuais e a omissão da instituição são decorrentes da nossa sociedade onde “o racismo é regra e não exceção”, como diz Sílvio Almeida (2019).

O impacto do racismo na saúde mental e na trajetória acadêmica também foi relatado:

“Eu não aguento mais essa gente racista! Ai eu paro pra pensar, será que é melhor eu estudar sobre isso? Seria bom eu fingir que não existe? O que seria melhor para a minha saúde mental?” (Carolina)

“Eu acho que o racismo impactou total na minha trajetória acadêmica, eu sempre falo que se eu tivesse saído do ensino médio e entrado direto pra odontologia da UFRGS eu não teria sobrevivido...” (Carolina)

“Diretamente não impactou, mas de forma indireta sim, pois acabamos nos sensibilizando com a situação, pois começamos a ficar mais alertas com os professores... [] Todo mundo ficou bem mal com a situação...” (Eduardo)

A discriminação muitas vezes é gatilho para o desenvolvimento de depressão e de ansiedade, doenças que estão se tornando bastante comuns nos dias atuais (BAUMGARTEN et al. 2019). O trabalho de Bastos *et al.* (2014) demonstra que os estudantes que sofreram discriminação de raça e classe social foram mais propensos a desenvolver transtornos mentais do que aqueles que não sofreram. Além disso, neste mesmo estudo, universitários cotistas tiveram maior probabilidade de sofrer discriminação de raça e classe social, bem como as duas simultaneamente. Dessa mesma forma, estudantes negros tiveram maior propensão a relatar discriminação de raça, e de raça, classe social e idade simultaneamente, observando a importância da análise interseccional sobre a discriminação.

Outro tipo de discriminação frequentemente encontrado no estudo foi a de gênero. Apesar da Constituição Federal de 1988, que assegura direitos iguais para homens e mulheres, muitas mulheres ainda sofrem discriminação pela prevalência de uma cultura machista e herança de uma sociedade patriarcal (PRONI; PRONI, 2018). Durante as entrevistas podemos analisar que todas as mulheres egressas afirmaram ter sofrido ou presenciado discriminação de gênero, tanto durante a graduação, quanto na procura por trabalho.

Mesmo que as evidências apontem para um maior número de mulheres em ambientes de trabalho, ainda há uma associação imediata da mulher ao trabalho secundário, reafirmando velhos estereótipos de atribuições trabalhistas (VIEGAS; FILHO, 2020). A discriminação de gênero no mercado de trabalho pode ser notada frequentemente a partir da distribuição de tarefas similares e diferença salarial para homens e mulheres (CIRINO, 2018).

“Já aconteceu de alunas se sentirem ofendidas por serem mulheres...” (Eduardo)

“Não sofri discriminação por ser negra, mas me perguntaram na entrevista de emprego se eu tinha filhos e se eu pretendia ter...” (Beatriz)

“Quando eu estava na pré-clínica, estava fazendo uma prótese total e fui mostrar para o professor, e ele falou: Como uma guria tão bonitinha como tu consegue fazer uma coisa tão feia como essa?” (Camila)

A discriminação por classe social também foi relatada durante algumas entrevistas, como podemos perceber nas falas abaixo:

“Minha colega não tinha o material durante uma aula prática na faculdade, o professor olhou pra ela e falou: “isso que dá ter cotas”, virou as costas e saiu...” (Pedro)

“No primeiro dia de aula na faculdade podemos ver rapidamente quem é de cotas e quem não é de cotas, os grupos se formam. A odonto é um curso elitizado, o diferente não tem vez...” (Amanda)

O preconceito por classe social está relacionado ao poder aquisitivo, ao acesso à renda, ao nível de escolaridade, entre outros (RIBEIRO, 2006). Na sociologia a classe social está diretamente associada à obra de Karl Marx, a qual faz uma crítica ao capitalismo e afirma que a sociedade capitalista seria dividida em classes sociais, uma proletária e outra burguesa (LINDEN, 2016).

Outras formas de discriminações também foram mencionadas:

“Não sinto que eu tenha sofrido alguma discriminação, mas não acho o ambiente da odonto um ambiente acolhedor... acho um ambiente hostil, não é um ambiente que acolhe nem o diferente, nem o igual...” (Amanda)

“...os outros que a gente sabe, de homofobia, de assédio é bem comum, são várias coisas. assédio por parte de professor, professor mandar msg...” (Melissa)

“Já vi professor chamar aluno de burro...” (Amanda)

“Sinto que não me respeitam como profissional no meu ambiente de trabalho por eu ter pouca idade...” (Camila)

As diferentes discriminações vivenciadas no espaço acadêmico do curso, podem interferir em como o acadêmico se percebe como pertencente, ou não, daquele espaço. O espaço universitário não ser visto como um ambiente acolhedor pode gerar dificuldade durante a formação. Ainda, a exposição do conhecimento cognitivo dos estudantes por docentes também gera frustração e pode estar associado às discriminações já mencionadas. Os estudantes que ingressam oriundos de escolas públicas, muitas vezes, tem conteúdos que nem foram vistos pela frequente falta de professores ou de estrutura das escolas que frequentaram, diferente da maioria das escolas privadas que contam com estruturas melhores. Pesquisadores têm demonstrado bom desempenho pelos alunos cotistas, equivalente ao desempenho de estudantes não cotistas, mostrando que os alunos cotistas exercem seu papel com efetividade (SILAME; JUNIOR; FONSECA, 2020).

As cotas na UFRGS deixaram a universidade mais plural e inclusiva e permitem a troca de conhecimentos e convivências entre acadêmicos de diferentes culturas e realidades. E, ao mesmo tempo, escancaram as discriminações sofridas e percebidas dentro do ambiente universitário. As ações afirmativas visam promover oportunidades para os grupos historicamente discriminados e estruturalmente em desvantagem social e econômica (TERRA; CARRARO; FERREIRA *et al.*, 2019) para ingressarem no ensino superior. A importância das cotas é mostrada na fala abaixo:

“Eu passei por duas turmas durante a graduação e em nenhuma eu tive colegas negros... mas hoje em dia isso já mudou, com certeza foi por causa das cotas...” (Amanda)

As políticas das cotas para ingresso na universidade e no mercado de trabalho possibilitam a transformação da universidade com a possibilidade de conhecer outras culturas e também permitem a redução das desigualdades uma vez que possibilitam uma formação superior e oportunidade para ingresso no trabalho pela reserva de vagas. A manutenção das ações afirmativas, tanto dentro da Universidade, como no mercado de trabalho precisa ser apoiada, como medida efetiva de ocupação dos espaços pelas populações discriminadas.

5.1.2 O apoio de pessoas próximas

Muitas vezes a discriminação não é denunciada, mas o enfrentamento se dá por apoio de pessoas próximas ao discriminado, o ajudando a passar pelo momento de angústia. Porém, esse apoio é imediato, ele não é contínuo. Durante as entrevistas, podemos perceber que a discriminação do outro choca no momento e com o tempo vai se apagando, ficando somente na memória da vítima.

“Ajudei ela a procurar ajuda, mas na verdade na questão legal eu não ajudei tanto, foi mais na questão pessoal. Como amigo dei total apoio.” (Eduardo)

As situações de discriminação percebida pelos colegas geram sentimentos de solidariedade com a vítima. Estes sentimentos de solidariedade com os colegas que sofreram discriminação foi relatado em outro estudo (BAUMGARTEN *et al.* 2019). As pessoas entrevistadas que presenciaram as discriminações ficaram atordoadas com a situação e tiveram forte reação de amparo a estes colegas vitimados. Outra forma de apoio encontrado, é no coletivo de estudantes das ações afirmativas dentro do campus da saúde e no grupo de estudantes que organizam os eventos alusivos ao Novembro Negro. Estes espaços foram fundamentais para o enfrentamento da discriminação racial enfrentada pelos estudantes negros entrevistados. Nestes espaços, os entrevistados se sentem acolhidos e fortalecidos pelo grupo. Além de ser espaços de reconhecimento, valorização e de identificação do ser negro. As falas abaixo se relaciona ao coletivo de estudantes que organizava o Novembro Negro no Campus da Saúde e mostra a importância destes espaços para o enfrentamento do racismo e outras discriminações, e também para o reconhecimento, a identificação do coletivo como negro.

“...mas agora sim, há uma movimentação que vem acontecendo q quando eu entrei pra Odontologia eu nunca achei q fosse acontecer”. (Carolina)

“Na época não me sentia preparada para enfrentar esse tipo de situação...” (Beatriz)

5.1.3 O desconhecimento de canais para denunciar a discriminação

Neste tópico mostraremos o desconhecimento e o medo em realizar a denúncia por discriminação dentro da universidade. A maioria dos entrevistados não sabia qual o meio formal para fazer a denúncia, tanto por quem sofreu ou presenciou a discriminação. Como descreve a Lei n 7.716/89, implica conduta discriminatória em razão de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, dirigida a determinado grupo. O crime é imprescritível e inafiançável (BRASIL, 1989). As

falas transcritas abaixo confirmam o desconhecimento dos entrevistados sobre os locais que poderiam buscar para fazer a denúncia.

“Não acreditava naquilo, era como se me sufocasse, mas não cheguei a denunciar...Único lugar que saberia é a delegacia, fazendo denúncia formal...” (Carolina)

“Talvez a ouvidoria da faculdade?” (Pedro)

“Não sei se existe algum lugar para denunciar dentro da faculdade, desconheço...” (Camila)

“Não relatei nada, não sabia onde procurar dentro da faculdade...” (Eduardo)

Além do desconhecimento, outro fator que dificultava a busca dos canais para realizar a denúncia era o medo de represálias futuras, como mostram as falas abaixo.

“Do meio para o fim acabamos nos conformando com as coisas, não dá para falar nada pois pode cair em cima de nós mais lá na frente, já que são nossos professores...” (Pedro)

“Acabei não falando nada com medo que o professor prejudicasse os meus amigos que faziam iniciação científica com ele...” (Eduardo)

“E a gente sabe que denunciando na ouvidoria acaba não dando em nada...” (Carolina)

Alguns autores encontraram que a aplicação da legislação por meio de penalização poderia reduzir os casos de discriminação (BADALOTI; TOASSI; CELESTE, 2019). A discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional são considerados crimes e devem ser punidos na forma da Lei nº 7.716 (BRASIL, 1989). Entretanto, para serem punidos, precisam ser denunciados nos órgãos competentes.

Na Universidade, apesar do desconhecimento da grande maioria dos entrevistados, existem canais para fazer a denúncia da discriminação sofrida ou presenciada. Abaixo estão descritos os meios Institucionais e também outros canais disponíveis para a população.

- **OUVIDORIA UFRGS**

É o canal de comunicação entre o cidadão e a Universidade para encaminhamento de manifestações de ouvidoria (Denúncia; Reclamação; Pedido de acesso à informação; Solicitação;

Sugestão; Elogio e Simplifique!), inclusive manifestações relativas a petições e reclamações do titular de dados pessoais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

Como entrar em contato com a Ouvidoria?

Para registrar uma manifestação de ouvidoria ou para realizar um pedido de acesso à informação utilize a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR. Atendimento por e-mail: ouvidoria@ouvidoria.ufrgs.br, pelo telefone (51) 3308-4944, por carta ou pessoalmente. No momento, o trabalho da Ouvidoria está sendo realizado pelo formato remoto, logo é recomendado utilizar a Plataforma Fala.BR e o atendimento por e-mail.

- **CPCRI - Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional - IP**

A Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional – CPCRI é um coletivo formado por estudantes de graduação e pós-graduação, técnicos e professores, de diferentes representações do Instituto de Psicologia da UFRGS, que visa garantir um espaço institucional de escuta e acolhimento às denúncias de situações de racismo vivenciadas pela comunidade negra e indígena e atuar na proposição e desenvolvimento de ações/intervenções de combate ao racismo institucional em parceria com os diferentes setores da Instituição. A CPCRI tem como horizonte, na sua constituição, contribuir para a inclusão na política acadêmica do debate permanente das questões referentes às hierarquias raciais, supremacia branca e suas formas de privilégio. E buscará compor parcerias com outros coletivos da UFRGS e de fora dela que tenham como objetivo uma sociedade mais justa e equânime.

Contato:

pcri.ip.ufrgs@gmail.com

Redes sociais:

Instagram: <https://instagram.com/cpcri.ip>

Facebook: <https://www.facebook.com/cpcri.ip>

YouTube: <https://www.youtube.com/c/CPCRI-IP>

- **DISQUE 100**

O Disque 100 é uma ferramenta do Governo Federal para receber denúncias de violações dos direitos humanos. O serviço funciona 24h por dia, incluindo sábados, domingos e feriados. As ligações podem ser feitas de todo o território brasileiro por meio de discagem direta e gratuita, de qualquer terminal fixo ou móvel bastando discar 100 ou fazendo a denúncia pelo site (BRASIL, 2021). Desde 29 de outubro de 2020 o disque 100 está disponível também pelo whatsapp. O Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos recebe a denúncia e a encaminha aos órgãos de proteção e responsáveis para dar seguimento à investigação. O serviço pode ser considerado como “pronto socorro” dos direitos humanos e atende graves situações de violações que acabaram de ocorrer ou que ainda estão em curso, acionando os órgãos competentes e possibilitando o flagrante.

- **OUVIDORIA NACIONAL DA IGUALDADE RACIAL**

A Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) também recebe denúncia de racismo e/ou intolerância religiosa através da Ouvidoria Nacional da Igualdade Racial que pode ser contatada pelo e-mail ouvidoria@seppir.gov.br e pelo telefone (61) 2025-7000. As denúncias recebidas são encaminhadas aos órgãos responsáveis nas diferentes esferas públicas - federal, estaduais e municipais (BRASIL, 2017).

- **DELEGACIAS**

O prazo para registrar a queixa pode ser de apenas seis meses, dependendo da interpretação do delegado. O importante é contar a história com o máximo de detalhes e fornecer nomes e contatos de testemunhas. Também é importante lembrar o policial civil que anote na queixa que você deseja que o agressor seja processado e não apenas registrar um TCO (termo circunstanciado de ocorrência) (MINISTÉRIO PÚBLICO DE PERNAMBUCO, 2021).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente estudo observamos que a discriminação está presente no dia a dia dos estudantes do curso de Odontologia da UFRGS, bem como posteriormente à graduação. Os tipos mais frequentes de discriminação relatados foram de raça/ cor de pele e de gênero.

Apesar de todos os entrevistados terem relatado sofrer ou presenciar algum tipo de discriminação, nenhum saberia como efetuar uma denúncia em meios com legitimidade para este fim. Além do desconhecimento sobre como denunciar, outros fatores como o medo de represálias ou de possíveis consequências contribuíram para a não efetivação da denúncia.

O apoio entre colegas e coletivos foi importante para superar as situações de discriminação sofridas ao longo da graduação. O apoio e o sentimento de solidariedade apesar de acontecerem no momento da discriminação, foram esmorecendo com o passar dos dias pelos entrevistados que presenciaram a discriminação. Apesar disso, a lembrança da discriminação, tanto sofrida como percebida, fica muito viva e facilmente retorna nos pensamentos, na memória.

O coletivo das ações afirmativas dentro do campus da saúde e a realização de eventos alusivos ao Novembro Negro foram fundamentais para o enfrentamento da discriminação racial. Nestes espaços, os entrevistados se sentem acolhidos e fortalecidos pelo grupo. Além de ser espaços de reconhecimento, valorização e de identificação do ser negro.

A nossa sociedade continua sendo desigual e excludente, entretanto, com a chegada das ações afirmativas podemos identificar a diminuição das barreiras de acesso, tendo extrema importância para a inserção de indivíduos historicamente discriminados na educação superior e no mercado de trabalho. Porém, as cotas também mostram o tamanho das discriminações sofridas dentro da Universidade e no mundo do trabalho, principalmente por estudantes cotistas.

A falta de disciplinas para estudar a educação das relações étnico-raciais, sem dúvida, é um ponto negativo para o enfrentamento das discriminações percebidas e sofridas dentro da faculdade de Odontologia da UFRGS. Ademais, a persistência das ações afirmativas, tanto dentro da Universidade, como no mercado de trabalho precisa ser apoiada, como medida efetiva de ocupação dos espaços pelas populações discriminadas. Ainda, a divulgação e ampliação dos mecanismos de denúncia contra discriminação são essenciais para a mitigação destas atitudes.

O enfrentamento ao racismo dentro e fora da Universidade com práticas efetivas antirracistas são urgentes. Criar novos espaços e fortalecer os já existentes, de forma contínua e permanente, para colocar a discriminação em debate e pensar em mudanças de atitudes e práticas pessoais e institucionais devem ser prioridade. Além de acolher e efetivar as situações de denúncias, para que

estas tenham desfechos para a punição, se necessária, e não, como disseram alguns dos entrevistados que “não dá em nada”. Políticas e atitudes para fortalecer as relações sociais na universidade e no mundo do trabalho, promovendo igualdade, reduzindo as iniquidades e respeitando a diversidade e pluralidade da sociedade são urgentes.

Durante a realização das entrevistas pude entender que o racismo é frequente, mas como uma mulher branca e, com isso, não sentir na pele, não tinha a profunda percepção do quanto esse tipo de discriminação é devastadora na vida da vítima. Os episódios de discriminação não acontecem e passam, eles se acumulam e podem causar danos na vida e na saúde do discriminado durante sua formação e no mundo do trabalho. Por isso, é extremamente importante saber os caminhos para realizar a denúncia de modo correto e efetivar a denúncia como meio de enfrentamento às diversas discriminações. Além disso, como já foi mencionado, é urgente pensar e propor práticas efetivas antirracistas dentro da faculdade. Neste momento onde o curso passa por reestruturação curricular para a inclusão da extensão em seu currículo, inserir disciplina sobre a Educação das Relações Étnico-Raciais é fundamental e oportuno.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **Racismo Estrutural**. Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro. São Paulo: Sueli Carneiro, Pólen, 2019.

ARANHA, M. L. A. **História da educação**. São Paulo: Moderna, 2001.

ARAÚJO, J. P.; SCHIMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: A visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. Bras.**, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, mai./ago. 2006.

BADALOTTI, T. S.; TOASSI, R. F. C.; CELESTE, R. K. O enfrentamento ao fenômeno discriminatório em uma população de adultos. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro. v29. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312019290415> Acesso em: 18 nov. 2021.

BASTOS, J. L. *et al.* Discriminação de idade, classe e raça: suas interações e associações com saúde mental em estudantes universitários brasileiros. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 30, n. 1, p.175-186, 2014. Doi: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00163812>

BATISTA, W. M.; MASTRODI, J. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014). **Rev. Direito Práx.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2480-2501. Doi: 10.1590/2179-8966/2019/43825| ISSN: 2179-41947

BENTO, M. A.; CASTELAR, M. **A inclusão no trabalho: desafios e perspectivas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 105-114, 2001.

BRASIL. Congresso Nacional. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, 1999.

BRASIL. Congresso Nacional. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, 2009.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília. 1989.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília, 2003.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, 2010.

BRASIL. Congresso Nacional. 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. Brasília, 2012.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, 2012.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, 2014.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Brasília, 2016.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. GOVERNO FEDERAL. Gov, 2017. Ouvidoria da Seppir recebe denúncias de racismo e/ou intolerância religiosa. Jul. 2017. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/noticias_seppir/noticias/2017/06-junho/seppir-recebe-denuncias-de-racismo-e-ou-intolerancia-religiosa-2. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. Denunciar violação dos direitos humanos (disque 100). Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos> Acesso em: 17 nov. 2021.

BRAZ, L. M. N. *et al.* Ações afirmativas e desempenho acadêmico: uma análise da Universidade Federal do Piauí. Rio de Janeiro: **Gemaa/Iesp/Uerj**, 2019. p. 1-22. (Textos para Discussão, n. 20).

BROSTOLIN, M. R.; CRUZ, S. F. Estilos de ensinagem e aprendizagem na escola indígena Terena. *Revista Construção Psicopedagógica*, v. 17, n. 14, p. 24-43, jun. 2009.

BAUMGARTEN, A. *et al.* Experiências discriminatórias: narrativas de universitários do sul do Brasil. **Revista da Faculdade de Odontologia de Porto Alegre**. v. 60. n. 2. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE ODONTOLOGIA (CFO). Dados sobre profissionais inscritos no CFO. 2020. Disponível em: <http://www.cfo.org.br>. Acesso em: 05 mai. 2021.

CIRINO, J. F. Discriminação por gênero no mercado de trabalho: uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. **Planejamento e políticas públicas**. n.51. jul./dez. 2018.

COBO, B.; CRUZ, C.; DICK, P. C. Desigualdade de gênero e raciais no acesso e uso dos serviços de atenção primária à saúde no Brasil. **Ciênc. & Saúde Coletiva**. Set, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232021269.05732021>. Acesso em: 10 out. 2021.

CONDESSA, A. M.; PILOTTO, L. M.; CELESTE, R. K.; HILGERT J. B. Use of dental services by disability status in Brazil in 2013. **Community Dent Oral Epidemiol**. 2021 Oct;49(5):471-477. Disponível em: <https://doi: 10.1111/cdoe.12623>. Acesso em: 10 out. 2021.

CRENSHAW, K. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. 1993. Disponível em: <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/mapping-the-margins-intersectionality-identity-politics-and-violence-against-women-of-color-kimberle-crenshaw1.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2021.

FACCHINI, R.; CARMO, I, N; LIMA, S. P. Movimentos feminista, negro e LGBTI no Brasil: sujeitos, teias e enquadramentos. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 41, e 230408, 2020.

FERREIRA, N. P.; FERREIRA, A. P; FREIRE, M. C. M. **Mercado de trabalho na odontologia:** contextualização e perspectivas. **Rev. Odontol.** UNESP, São Paulo, p. 304-309, jul./ago. 2013.

GIDDENS, A. **Sociologia.** 6. ed., Lisboa, Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008.

GOMES, L. N. Diversidade Étnico-racial, inclusão e equidade na educação brasileira: desafios, políticas e práticas. **RBPAE**, v. 27, n. 1, p. 109-121, jan./abr. 2011.

GUIMARÃES, N. A.; ANDRADA, A. C.; PICANÇO, M. F.. Transitando entre universidade e trabalho: trajetórias desiguais e políticas afirmativas. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 49, n. 172, p. 284-310, abr./jun. 2019.

HASENBALG, C.; SILVA, N. V. **Origens e destinos:** desigualdade sociais ao longo da vida. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Acesso de negros à universidade cresce. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Educação 2019.** Rio de Janeiro, 2019.

JACCOUD, L.; BEGHIN, N. **Desigualdades raciais no Brasil:** um balanço da intervenção governamental. Brasília: Ipea, 2002.

JUNGES, R. *et al.* Impact of the implantation of a new curriculum in the process of learning in a Faculty of Dentistry in Brazil. **Brazilian Oral Research**, São Paulo, v. 25, n. 6, p. 478-84, Nov./Dec. 2011.

KARRUZ, A. Oferta, demanda e nota de corte: experimento natural sobre efeitos da lei das cotas no acesso à Universidade Federal de Minas Gerais. **Dados**, v. 61, n. 2, p. 405-462, 2018.

KERN, M. C. L.; ZILIOOTTO, D. M. Universidade pública e inclusão social: as cotas para autodeclarados negros na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, p. 1-19, 2012.

LAMERS, J. M. S. *et al.* Mudanças curriculares na educação superior em Odontologia: inovações, resistências e avanços conquistados. **Revista ABENO**; v. 16; n. 4, Out./Dez. 2016. Disponível em: Mudanças curriculares na educação superior em Odontologia: inovações, resistências e avanços conquistados. Acesso em: 20 maio 2021.

LAMERS, J. M. S.; TOASSI, R. F. C.; LUCE, M. B. Acompanhamento discente: análise da evasão no curso de odontologia em uma universidade pública. 2019. *In: X CIDU – Congresso Ibero-americano de Docência Universitária*, n. 10, Porto Alegre: EDIPUCRS, 2019. Disponível em: <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/cidu/assets/edicoes/2018/comp-list-docs.html>. Acesso em: 01 jun. 2021.

LIBARDI, A. L. P.; FALEIROS, P. B. Desafios, Possibilidades e Estratégias para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a (não) efetividade da Lei das Cotas. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Bauru, v. 25, n. 3, p.529-534, Jul.-Set., 2019.

LINDEN, M. V. D. O conceito Marxiano do proletariado: uma crítica. **Sociol. Antropol.** abr. 2016.

MARTIN, A. S. S. *et al.* Distribuição dos cursos de odontologia e dos cirurgiões-dentistas no Brasil: uma visão do mercado de trabalho. **Revista da ABENO**, v. 18, n. 1, p. 63-73, 2018. Disponível em: <https://revabeno.emnuvens.com.br/revabeno/article/view/399>. Acesso em 05 maio 2021.

MELLO, L; RESENDE, U. P. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Revista Sociedade e Estado**. v. 34, n. 1, Jan/Abr. 2018.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE PERNAMBUCO. Informações práticas para denunciar crimes raciais. 2021. Disponível em: <https://www.mppe.mp.br/mppe/files/GT-Racismo/cartilhacampanhagtracismoWEB2.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2021.

MOEHLECKE, S. “Ações Afirmativas: Histórias e Debates no Brasil”. **Caderno de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, Nov. 2002.

MORITA, M. C.; KRIGER, L. Mudanças nos cursos de odontologia e a interação com o SUS. **Revista da ABENO**, Brasília, v. 4, n. 1, p. 17-21, nov. 2003.

MOREIRA, A. Racismo recreativo. Feminismos Plurais: coordenação Djamila Ribeiro. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

NERI, M.; CARVALHO, A. P.; COSTILHA, H. G. Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência. **Ensaio Econômico da EPGE/FGV**, Rio de Janeiro, v. 462, 2002.

s (ONU). **Tem gente que sofre discriminação todos os dias, e se fosse com você?** 2017. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/76039-tem-gente-que-sofre-discriminacao-todos-os-dias-e-se-fose-com-voce>. Acesso em: 09 nov. 2021.

PINHEIRO, V. C. *et al.* Inserção dos egressos do curso de odontologia no mercado de trabalho. **Revista Gaúcha de Odontologia**, Porto Alegre, v. 59, n. 2, p.277-283, abr./jun. 2011.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis. Abr. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Acesso em: 18 nov. 2021.

RIBEIRO, C. A. C. Classe, raça e mobilidade social no Brasil. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, Vol. 49, no 4, 2006, pp. 833 a 873. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582006000400006>. Acesso em: 18 nov. 2021.

RÖSING, C. K. *et al.* Evaluation of 4 dental curricula based on student’s expectations and satisfaction – report of Brazilian and Norwegian experiences. **Revista da ABENO**, Brasília, v.9, n. 2, p. 88-94, jul./dez. 2009.

SANTOS, F. S. Ações afirmativas: a percepção dos cotistas da Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação de mestrado. 2017. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/186206/PPAU0158-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 jun. 2021.

SANTOS, J. Ações afirmativas e educação superior no Brasil: um balanço crítico da produção. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 93, n. 234, p. 401-422, maio/ago. 2012.

SCHUCMAN, L. V. Sim, nós somos racistas: estudo psicossocial da branquitude paulistana. **Psicologia & Sociedade**, São Paulo, v. 26, n.1, p. 83-94, 2014.

SILAME, T. R.; JÚNIOR, H. M.; FONSECA, A. H. S. O efeito das cotas: desempenho acadêmico dos estudantes cotistas da Universidade Federal de Viçosa - campus Rio Panaraíba. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, v. 33, set./dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-3352.2020.33.193375>. Acesso em: 01 jun. 2021.

SILVA, D. C. P. Performances de gênero e raça no ativismo digital de Geledés: interseccionalidade, posicionamentos interacionais e reflexividade. **Rev. Bras. Linguíst.** v. 20, n. 3, p. 407-442, 2020.

SOUZA, M. V. C.; LEMKUHL, I.; BASTOS, J. L. Discriminação e sofrimento psíquico de graduandos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Rev. bras. epidemiol.**, v. 18, n. 3 set. 2015.

TERRA, R. B. M. da R. B.; CARRARO, G. S.; FERREIRA, M. P. da R. As Políticas Públicas de Inclusão ao Ensino Superior: uma análise do contexto brasileiro nos últimos 20 anos. **Sequência**, Florianópolis, [online], n. 83, p. 142-159, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2019v41n83p142>. Disponível: 18 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). Projeto político pedagógico. 2014. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/odontologia/arquivos/ensino/ppc-odonto-diurno/view> Acesso em: 05 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). **O que são as ações afirmativas?** 2019. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/acoesafirmativas/2019/01/07/o-que-sao-as-acoes-afirmativas-2/>. Acesso em: 05 fev. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). Ações afirmativas e acesso ao ensino superior. **Deds em revista**. v. 3, n. 1, 2019. Disponível em: http://www.ufrgs.br/deds/copy_of_imagens/revista-do-deds-edicao-3. Acesso em 29 de abr. 2021.

VIEGAS, C. M. A. R.; FILHO, R. M. V. P. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista Argumentum.**, v. 21, n. 1, jan./abr. 2020.

WERNECK, J. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde Soc.** São Paulo, v.25, n.3, p.535-549, 2016.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - QUESTIONÁRIO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL CEP - COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS

Convidamos você para participar dessa pesquisa intitulada “**DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA E PROFISSIONAL DE EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ODONTOLOGIA DE UMA UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE DO SUL**”, aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Parecer consubstanciado nº _____). O Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS avalia aspectos éticos das pesquisas envolvendo seres humanos realizadas na Instituição. O projeto foi avaliado pelo CEP-UFRGS, órgão colegiado, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, cuja finalidade é avaliar – emitir parecer e acompanhar os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos, em seus aspectos éticos e metodológicos, realizados no âmbito da Instituição. O objetivo dessa pesquisa é identificar a trajetória profissional de egressos formados na Faculdade de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), bem como a satisfação acerca da sua formação e da profissão.

Sua participação consiste em responder um questionário online que levará cerca de 15 minutos para ser respondido. O questionário é constituído ao todo por 59 perguntas, sendo em sua maioria objetivas e de múltipla escolha e algumas descritivas. O mesmo será utilizado para analisar e avaliar o perfil, a satisfação acerca da sua formação, percepções de suas habilidades em executar procedimentos clínicos, inserção no mercado de trabalho, relações interpessoais, percepção em relação a discriminação nos processos de inserção, formação e atuação profissional e fatores de interesse em educação continuada em egressos de Odontologia da UFRGS. A pesquisadora responsável é a Prof^ª. Dr^ª. Luciane Maria Pilotto. Fornecemos o endereço de e-mail (luciane.pilotto@ufrgs.br) e o telefone (51) 33085010 para que os/as participantes possam entrar em contato conosco. Também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética e Pesquisa da UFRGS, localizado na Av. Paulo Gama, 110, Sala 311, Prédio Anexo I da Reitoria - Campus Centro, Porto Alegre/RS; Telefone: (51) 3308 3738; E-mail: etica@propesq.ufrgs.br. Durante o período de pandemia, o contato deve ser realizado por e-mail.

A sua participação nesta pesquisa não implica em benefícios diretos, e você estará contribuindo para a construção do conhecimento e informações acerca dos estudantes de graduação egressos da UFRGS, possibilitando compreender as percepções sobre a formação e a inserção no

mercado de trabalho. Os resultados do presente estudo serão divulgados em meio científico apenas de forma agrupada, impossibilitando a sua identificação pessoal. Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo.

Sua participação não é obrigatória e apresenta risco considerado mínimo, devido a possibilidade de constrangimento frente à situação de responder às perguntas dos questionários e ao tempo necessário para sua realização, caso ocorra este tipo de situação, você poderá abandonar o preenchimento deste formulário. Além disso, você poderá deixar de responder alguma questão, retirar seu consentimento, ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer prejuízo. Seu consentimento se dará ao selecionar a opção em que demonstra concordar com os termos da pesquisa. No caso de interromper a sua participação, você não deverá clicar no link para salvar ou submeter o questionário ao final do mesmo. Desta forma, nenhum dado será salvo ou encaminhado aos pesquisadores. Em caso de suspeita de vírus de computador (*computer virus*) ao receber o link do questionário, poderá excluir o convite sem nenhum prejuízo e contatar os responsáveis para solicitar um novo link de acesso. Ressalta-se a importância de que você faça uma cópia deste documento (TCLE) e salve entre seus arquivos eletrônicos.

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Tendo lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido acima, escolha como quer proceder:

- Após ser devidamente informado sobre a pesquisa, declaro ser maior de 18 anos e decido participar voluntariamente dela, concordando com seus termos.
- Não quero participar dessa pesquisa ou sou menor de idade.

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - ENTREVISTA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL CEP - COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS

Convidamos você para participar dessa pesquisa intitulada **“DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA E PROFISSIONAL DE EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ODONTOLOGIA DE UMA UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE DO SUL”**, aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Parecer consubstanciado nº _____). O Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS avalia aspectos éticos das pesquisas envolvendo seres humanos realizadas na Instituição. O projeto foi avaliado pelo CEP-UFRGS, órgão colegiado, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, cuja finalidade é avaliar – emitir parecer e acompanhar os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos, em seus aspectos éticos e metodológicos, realizados no âmbito da Instituição. O objetivo dessa pesquisa é identificar a trajetória profissional de egressos formados na Faculdade de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), bem como a satisfação acerca da sua formação e da profissão.

Essa etapa da pesquisa consiste em uma entrevista individual, que possui 10 perguntas em seu roteiro semiestruturado, que aprofundam questões apresentadas no questionário. O tempo destinado para realização é de cerca de 30 minutos, podendo ser realizada de forma virtual ou presencial, de acordo com a sua preferência e em local de sua escolha. Se virtual, acontecerá através de aplicativos institucionais como Google Meet/UFRGS, MConf/UFRGS ou Teams/UFRGS sendo realizado contato prévio para agendar o dia e turno para sua realização. Para a realização da entrevista de forma presencial serão respeitadas as normas de biossegurança para evitar contágio de Covid-19, como uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) recomendados e será dada preferência a locais abertos e/ou ventilados e com distanciamento controlado, que permitam conforto e privacidade. Em ambos casos a entrevista será gravada, através dos próprios aplicativos para reuniões on-line ou por meio de aplicativo de gravação por smartphone, e após transcrita em sua íntegra para posterior análise. As entrevistas serão priorizadas de forma virtual. Porém, em realizando a entrevista presencial, o entrevistado escolherá o local de sua preferência e a pesquisadora responsável arcará com os custos de deslocamento do entrevistado, quando necessário, desde que não exceda o valor de R\$120,00 (considerando ida e volta), através do chamamento da viagem por aplicativos ou táxi. Valor estipulado de acordo com deslocamentos locais por aplicativos dentro da cidade na data atual.

A pesquisadora responsável é a Profa. Dra. Luciane Maria Pilotto. Fornecemos o endereço de e-mail (luciane.pilotto@ufrgs.br) e o telefone (51) 33085010 para que os/as participantes possam entrar em contato conosco. Também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética e Pesquisa da UFRGS, localizado na Av. Paulo Gama, 110, Sala 311, Prédio Anexo I da Reitoria - Campus Centro, Porto Alegre/RS; Telefone: (51) 3308 3738; E-mail: etica@propesq.ufrgs.br. Durante o período de pandemia, o contato deve ser realizado por e-mail.

A sua participação nesta pesquisa não implica em benefícios diretos, mas você estará contribuindo para a construção do conhecimento e informações acerca dos estudantes de graduação egressos da UFRGS, possibilitando compreender as percepções sobre a formação e a inserção no mercado de trabalho. Os resultados do presente estudo serão divulgados em meio científico apenas de forma agrupada, impossibilitando a sua identificação pessoal. Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo.

Sua participação não é obrigatória e apresenta risco considerado mínimo devido a possibilidade de constrangimento frente à situação de responder às perguntas do entrevistador, e ao tempo necessário para realização da entrevista, caso ocorra este tipo de situação, você poderá optar por interromper a entrevista. Além disso, você poderá deixar de responder alguma questão, retirar seu consentimento, ou finalizar a entrevista a qualquer momento. Se você retirar seu consentimento, o pesquisador irá parar a gravação e excluir a entrevista em andamento, sem nenhum prejuízo. A sua participação é voluntária e a recusa ou desistência em participar não acarretará qualquer prejuízo. Em caso de suspeita de vírus de computador (*computer virus*) ao clicar no link para acessar a ferramenta virtual pela qual será realizada a entrevista, você poderá excluir e encerrar a navegação sem nenhum prejuízo e contatar os responsáveis para solicitar um novo link de acesso. Ressalta-se a importância de que você faça uma cópia deste documento (TCLE) e salve entre seus arquivos eletrônicos.

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Tendo lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido acima, escolha como quer proceder:

- Após ser devidamente informado sobre a pesquisa, declaro ser maior de 18 anos e decido participar voluntariamente dela, concordando com seus termos.
- Não quero participar dessa pesquisa ou sou menor de idade.

APÊNDICE C - Carta de Anuência da Comissão de Graduação de Odontologia



Porto Alegre, 31 de maio de 2021.

CARTA DE ANUÊNCIA DA COMISSÃO DE GRADUAÇÃO DE ODONTOLOGIA (CURSOS DIURNO E NOTURNO) - COMGRAD-ODO

A Comissão de Graduação dos Cursos de Odontologia declara pleno conhecimento da submissão do projeto intitulado "TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE EGRESSOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ODONTOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL" tendo como pesquisadora responsável a professora Luciane Maria Pilotto, docente do Departamento de Odontologia Preventiva e Social (DeOPS) desta unidade.

A COMGRAD-ODO compreende ser de importância para os Cursos de Odontologia (Diurno e Noturno) acompanhar a trajetória profissional dos egressos e compromete-se a contribuir com a pesquisa e a fornecer os dados cadastrais dos formandos (nome, email e telefone), após a pesquisa ter sido aprovada na Comissão de Pesquisa do Curso (Compesq-Odo), submetida na Plataforma Brasil e aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa indicado.

Atenciosamente,

Clarissa Fatturi Parolo
COORDENADORA
COMGRAD-ODO
UFRGS

Professora Dra. Clarissa Fatturi Parolo
Coordenador da Comissão de Graduação dos Cursos de Odontologia
Faculdade de Odontologia

Faculdade de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Rua Ramiro Barcelos, 2492 - Porto Alegre, RS | CEP: 90035-003 | 55 51 3308-5010

APÊNDICE D - Roteiro de entrevista semiestruturado

- 1) A Odontologia foi a sua primeira escolha como curso de graduação? Ingressou no primeiro vestibular realizado?
- 2) Durante os semestres letivos, você optou por matricular-se em todas as disciplinas obrigatórias ofertadas? Reprovou em alguma disciplina?
- 3) Você teve algum tipo de bolsa durante a graduação? Por quanto tempo? Se sentiu prejudicado em algum processo seletivo para esse fim?
- 4) Percebeu-se e/ou sofreu discriminação/racismo dentro da faculdade por colegas do curso? Professores? Técnicos? Usuários/pacientes?
- 5) Como agiu em relação a isso? Conversou/buscou apoio com alguém? Relatou/denunciou aos órgãos competentes? Você sabia como proceder para relatar/denunciar o caso?
- 6) Essa discriminação/racismo impactou na sua trajetória acadêmica? Você pode falar isto?
- 7) Como foi sua inserção no mercado de trabalho? Poderia falar mais sobre seu vínculo empregatício? (Se oriundo de cotas, perguntar se este fato dificultou a inserção e tipo de vínculo) Em algum local de trabalho?
- 8) Já sofreu discriminação/racismo pelos pacientes, colegas de profissão/trabalho? Se sim, como agiu em relação a isso?
- 9) Como você imagina seu futuro profissional?
- 10) Você gostaria de comentar alguma coisa que não foi abordada na entrevista? Fazer alguma sugestão?