

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE ODONTOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM
ODONTOLOGIA
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM SAÚDE BUCAL
COLETIVA

LINHA DE PESQUISA: EPIDEMIOLOGIA, ETIOPATOGENIA E REPERCUSSÃO
DAS DOENÇAS DA CAVIDADE BUCAL E ESTRUTURAS ANEXAS

**O ENFRENTAMENTO AO FENÔMENO DISCRIMINATÓRIO SOB A ÓTICA DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**

TATIANA STÜRMER BADALOTTI

PORTO ALEGRE - RS
2017

TATIANA STÜRMER BADALOTTI

**O ENFRENTAMENTO AO FENÔMENO DISCRIMINATÓRIO SOB A ÓTICA DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Odontologia ao Programa de Pós – Graduação em Odontologia da Faculdade de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Área de concentração:
Saúde Bucal Coletiva

Orientador: Prof. Dr. Roger Keller Celeste

Porto Alegre - RS
2017

CIP - Catalogação na Publicação

Stürmer Badalotti, Tatiana

O Enfrentamento Ao Fenômeno Discriminatório Sob A Ótica Dos Servidores Da Universidade Federal Do Rio Grande Do Sul / Tatiana Stürmer Badalotti. -- 2017. 83 f.

Orientador: Roger Keller Celeste.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Odontologia, Programa de Pós-Graduação em Odontologia, Porto Alegre, BR-RS, 2017.

1. Discriminação. 2. Estratégias de Enfrentamento. 3. Fenomenologia. I. Keller Celeste, Roger, orient. II. Título.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Odontologia da UFRGS, representado pelo coordenador Prof. Dr. Cassiano Kuchenbecker Rösing, pela oportunidade de formação.

Ao meu orientador, professor Roger Keller Celeste pelo conhecimento compartilhado, esclarecimentos de dúvidas, paciência e extrema dedicação que possibilitaram o desenvolvimento desse trabalho. Obrigada por me orientar com tranquilidade e entender as dificuldades de carga horária de uma mestrandia servidora do Sistema Único de Saúde.

À professora Ramona Fernanda Ceriotti Toassi por sua sabedoria encorajadora no universo da pesquisa qualitativa.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Odontologia pelos ensinamentos durante os dois anos desta formação.

Agradeço em especial aos professores doutores Helenita Correa Ely, Juliana Balbinot Hilgert e Renato José De Marchi e por aceitarem carinhosamente avaliar este trabalho.

Aos meus pais que sempre se fizeram presentes em todas as etapas da minha vida e impulsionaram a atingir meus objetivos. Exemplos de pessoas humanas que me ensinaram os princípios da alteridade, amor, humildade e respeito.

Ao meu companheiro de vida, Ramiro Murad, pelo incentivo, tolerância e suporte. Sua paciência e amor facilitaram essa jornada.

Aos demais familiares e amigos pelo apoio e estímulo durante a trajetória.

Às amigas Beatriz e Marcela por todo o coleguismo, conversas esclarecedoras, incentivo e confiança durante estes dois anos.

RESUMO

A discriminação é entendida como fator causador de prejuízos e iniquidades em saúde. Ela pode ocasionar sofrimento psicológico, adoção de comportamentos negativos, como o consumo de álcool e tabaco, estresse, ansiedade, além das alterações nos sistemas fisiológicos do organismo. O objetivo desta pesquisa foi explorar o fenômeno discriminatório e formas de enfrentamentos aos fenômenos por servidores, vinculados à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Trata-se de um estudo qualitativo analítico, que buscou gerar informações por meio da realização de entrevistas individuais semiestruturadas, as quais foram interpretadas pela perspectiva teórica da fenomenologia. O material textual produzido foi interpretado seguindo o método de análise de conteúdo de Bardin. Os principais resultados revelam um modelo de enfrentamento à discriminação, onde as categorias inter-relacionam-se. Neste modelo a categoria cultura ocupa um papel central, interligando-se com as **cotas, educação formal, legislação e políticas públicas, mídias e educação informal**, como principais estratégias de enfrentamento à discriminação.

Descritores: Discriminação Social. Preconceito. Estratégias. Pesquisa Qualitativa. Fenomenologia.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Modelo conceitual das categorias temáticas oriundas da análise.....	36
Figura 2 - Nuvem de palavras que representa o enfrentamento à discriminação.	53

LISTA DE SIGLAS

EUA -	Estados Unidos da América
FAO -	Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura
GLTB -	Gays, Lésbicas, Travestis e Bissexuais
HIV -	Vírus da Imunodeficiência Humana
ONU -	Organização das Nações Unidas
OPAS -	Organização Pan-Americana de Saúde
TCLE-	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UERJ -	Universidade Estadual do Rio de Janeiro
UFRGS -	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Sumário

1	INTRODUÇÃO	7
2	REVISÃO DE LITERATURA	10
2.1	CONCEITOS DE DISCRIMINAÇÃO E CONCEITOS RELACIONADOS	10
2.1.1	Mensuração do Fenômeno	12
2.2	COMO O FENÔMENO SE EXPRESSA	17
2.2.1	Tipos de discriminação	17
2.2.2	Domínios.....	20
2.2.3	Gravidade da discriminação	21
2.3	CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE	21
2.4	ESTRATÉGIAS PARA ENFRENTAMENTO.....	22
2.5	A PERCEPÇÃO SEGUNDO A REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA	24
3	OBJETIVOS	26
3.1	OBJETIVO GERAL	26
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	26
4	MÉTODOS.....	27
5	RESULTADOS	29
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
	REFERÊNCIAS.....	54
	Apêndice A.....	59
	Apêndice B	61
	Anexo A	62
	Anexo B.....	72
	Anexo C.....	74
	Anexo D	79

1 INTRODUÇÃO

A discriminação é um processo pelo qual um membro de um grupo socialmente definido é tratado de forma diferente, especialmente injusta, por pertencer a esse grupo. São atitudes que podem ocorrer em qualquer contexto da vida, seja na escola, em casa, no trabalho, na rua e durante qualquer fase da vida (KRIEGER, 2001). Ela manifesta-se no campo das ações como uma expressão do preconceito. Já o preconceito é o pensamento geral, sócio-historicamente construído sobre a visão de algum indivíduo de acordo com a sua aparência e comportamento (BASTOS *et al.*, 2010a). Além do preconceito, o estigma correlaciona-se com a discriminação na medida em que os atributos do indivíduo levam ao tratamento injusto ou diferenciado em relação aos indivíduos que possuem atributos diferentes. O estigma é entendido como característica depreciativa relacionado a abominações no corpo (deficiências físicas), culpas de caráter individual (distúrbio mental, vícios, desemprego, crenças) e atributos de raça, religião (GOFFMAN, 1975). Já o estereótipo é visto como um conjunto de qualidades associada a uma categoria social. Tais características refletem a essência deste grupo e vão influenciar os pensamentos e reações a ele (BASTOS *et al.*, 2010a). Assim como o preconceito, o estereótipo fica restrito ao campo das ideias e a discriminação envolve as ações.

O estudo do fenômeno da discriminação tem sido expressivo ao longo das décadas, com abordagens sobre gênero, sexualidade, idade, raça/etnia, de forma separada ou interligada. A maioria dos estudos aborda a discriminação interpessoal, onde um indivíduo age de forma diferente em relação ao outro (KRIEGER *et al.*, 2014). No ano de 2015 o assunto permeou os debates da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), já que o capitalismo mundial foi marcado por um aumento das desigualdades econômicas entre os países globalizados. Os reflexos desse crescimento, como a desigualdade de renda, resultaram em iniquidades em saúde entre as populações mais pobres e vulneráveis. Os danos oriundos desse processo tornaram-se foco da Assembleia, tendo como produto um relatório sobre as desigualdades sociais no mundo e estratégias para combate às iniquidades (UNESCO, 2016).

As diferenças injustas, evitáveis e desnecessárias no contexto em que ocorrem classificam-se como iniquidades em saúde. Desta forma, o fenômeno discriminatório é entendido como fator causador de prejuízos e iniquidades em saúde. Estudos revelam a influência do estresse frente à discriminação, ao gerar sofrimento psicológico, adoção de comportamentos negativos, como o consumo de álcool e tabaco, alteração do sono, além das alterações nos sistemas fisiológicos do organismo (BASÁÑEZ *et al.*, 2013; COELHO; BASTOS; CELESTE, 2015; PARADIES, 2006; WILLIAMS; MOHAMMED, 2009). Os povos aborígenes do Canadá percebem as iniquidades em saúde relacionadas ao racismo e relatam desigualdade de acesso e cuidados em saúde (GOODMAN *et al.*, 2017). Minorias étnicas do Reino Unido expressam que o medo de sofrer racismo gera insegurança e impedimento de sair de casa, resultando em efeitos cumulativos na saúde mental (WALLACE; NAZROO; BÉCARES, 2016). Um estudo aponta que a discriminação racial sofrida por jovens negros aumenta os sintomas de ansiedade e depressão e afeta o bem-estar psicológico na idade adulta (ASSARI *et al.*, 2017). Uma pesquisa com seguimento longitudinal com jovens homossexuais indica que a vitimização acumulada na transição da adolescência para a idade adulta aumentam os riscos de doenças mentais (MUSTANSKI; ANDREWS; PUCKETT, 2016). Condições crônicas de saúde, como pressão arterial elevada, diabetes, doença renal, podem ser influenciadas pelo estresse e ansiedade crônicas oriundas de atos discriminatórios, segundo estudo com mulheres afro-americanas (CARTER *et al.*, 2016). Um estudo longitudinal avaliou que adolescentes latinos expressaram raiva associada a maiores níveis de estresse e depressão relacionados aos atos racistas sofridos (PARK *et al.*, 2017).

No Brasil, ainda há poucos estudos avaliando a representação das experiências discriminatórias por diferentes estratos populacionais e sujeitos, sob uma perspectiva abrangente e não restrita a algum tipo particular de discriminação. Também existe pouco conhecimento sobre efetivas estratégias de enfrentamento à discriminação em diferentes contextos. Estudos com esta proposta poderiam informar sobre as formas de sociabilidade predominantes no país, bem como fornecer subsídios aos trabalhos no campo da saúde que procuram vincular a discriminação com processos ligados à saúde-doença. Diante desse contexto, o

objetivo da presente pesquisa é explorar o fenômeno de discriminação, reações a essas experiências e formas de enfrentamentos aos fenômenos por servidores, vinculados à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Quadro Teórico

Para auxiliar a compreensão da discriminação como um fenômeno, que varia de acordo com o contexto ou situação de vida do indivíduo, fez-se o uso da fenomenologia. Trata-se de um método filosófico que surgiu no início do século XX, na Alemanha, sob a ótica de Edmundo Husserl, que influenciou outros filósofos como Martin Heidegger e Merleau-Ponty (SILVA; LOPES; DINIZ, 2008). Martin Heidegger entendia que o ser só pode ser compreendido como sua estrutura de ser no mundo, não existindo separado do mundo em que se vive (HEIDEGGER, 1981). Para Merleau-Ponty a fenomenologia é uma "maneira ou estilo de pensar" e que o próprio indivíduo fornece significado aos conceitos, enquanto ser humano envolvido no mundo em que vive (MATTHEWS, 2010). A percepção da discriminação representa um envolvimento subjetivo com o ambiente em que se vive, o que pode confundir o indivíduo sobre a quantidade de eventos de que é alvo. De acordo com alguns autores, os indivíduos que são alvos crônicos dos atos discriminatórios, que pertencem a grupos socialmente estigmatizados, mantêm-se em estado de alerta para qualquer sinal sutil de discriminação. Isso pode ocasionar um viés de vigilância no momento em que um ato não discriminatório é identificado como tal. As motivações para estas atitudes podem ser explicadas como um mecanismo de autoproteção e melhora de auto-estima. Por outro lado, existe o viés de minimização, onde os indivíduos negam, não percebem ou subestimam os atos sofridos (KAISER; MAJOR, 2006; MAJOR; QUINTON; MCCOY, 2006)

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONCEITOS DE DISCRIMINAÇÃO E CONCEITOS RELACIONADOS

Esta etapa da revisão vai tratar sobre os termos discriminação, preconceito, estigma e estereótipo já que existem diversos pontos de vista sobre a interligação desses conceitos com outros fenômenos sociais.

A discriminação é um processo pelo qual um membro ou membros de um grupo socialmente definido é tratado de forma diferente (especialmente de forma injusta) por pertencer a esse grupo. Esse fenômeno é motivado por diferenças sexuais, cor da pele, classe social, idade, gênero, opção religiosa, dentre outros. Ele pode ocasionar alteração na saúde do indivíduo alvo das ações. O fenômeno pode ocorrer em casa, com a família, na procura por emprego, no trabalho, na rua, em ambientes públicos e em diversos espaços sociais. A discriminação acontece em nível individual, institucional, mundial ou global. Os perpetradores podem ser as instituições ou os próprios indivíduos. Os atos discriminatórios manifestam-se ao longo da vida, desde a fase intrauterina até a idade adulta, podendo variar de intensidade sutil ou severa, apresentando frequência esporádica ou contínua (KRIEGER, 2001).

A discriminação é categorizada de diversas formas. Pode ser explícita e variar conforme a intensidade. Geralmente se expressa na forma de ofensas ou comentários depreciativos, restrição ou exclusão social, agressão física e extermínio. Já a discriminação estatística acontece quando um indivíduo é tratado de forma diferente por pertencer a um grupo específico. Por exemplo, um indivíduo negro, vestido com moletom e capuz, ser alvo de uma abordagem policial, por se acreditar ter maior chance de pertencer a um grupo envolvido com o crime. Existem também as discriminações institucionais, praticadas por órgão ou empresa. Há um instrumento para avaliar o tratamento diferente, socialmente injusto, sofrido por grupos raciais. Ele pode ser aplicado em diversos ambientes e contextos e identifica os perpetradores, que podem ser os empregadores, clientes, colegas de trabalho, professores, policiais, atendentes, trabalhadores da saúde, companheiros, familiares, etc (BLANK; DABADY; CITRO, 2004).

A discriminação é entendida como uma expressão do preconceito e está presente no campo das ações, manifestada por comportamentos. Já o preconceito emergiu como um pensamento geral, sócio-historicamente construído sobre a visão de algum indivíduo de acordo com a sua aparência e comportamento, que reflete a ideia geral inicial de algo ou alguém e passível de estar equivocado (BASTOS *et al.*, 2010a). Para o autor as ações discriminatórias são consideradas injustiça social, além de representarem fatores de risco para a saúde dos envolvidos (MASSIGNAM; BASTOS; NEDEL, 2015). O preconceito é entendido como uma atitude desfavorável ou contrária a uma pessoa ou grupo que apresente qualidades diferentes das suas, tendo como efeito atitudes e comportamentos avessos aos indivíduos que possuem essas características (KAISER; MAJOR, 2006).

O estigma foi um termo criado pelos gregos e referia-se ao corpo marcado por algum sinal a fogo ou corte. Estes sinais identificavam uma pessoa poluída, a ser evitada. Atualmente a sociedade tem a tendência de classificar as pessoas de acordo com certas características que vão influenciar nas suas relações sociais. Um exemplo seria quando, ao iniciar o ano letivo, um aluno cego é matriculado em uma turma já estabelecida. Na ocasião, a deficiência física apresentada é um atributo que pode ser considerado pelo grupo como desvantagem, defeito, fragilidade. O sociólogo Erving Goffman indica que o estigma é utilizado como característica depreciativa e categoriza segundo abominações no corpo (deficiências físicas), culpas de caráter individual (distúrbio mental, vícios, desemprego, crenças) e atributos de raça, religião (GOFFMAN, 1975). O estigma correlaciona-se com a discriminação na medida em que os atributos do indivíduo levam ao tratamento injusto ou diferenciado em relação aos indivíduos que possuem atributos diferentes. Como exemplo, excluir um colega de trabalho de concorrer a uma promoção no emprego por ser cadeirante ou não permitir que uma mulher ligada à religião afrodescendente participe de um grupo de mães de uma escola de outra religião.

O estereótipo é visto como um conjunto de qualidades associadas a uma categoria social. Tais características refletem a essência deste grupo e vão influenciar os pensamentos e reações a ele (BASTOS *et al.*, 2010a). Assim como o preconceito, o estereótipo fica restrito ao campo das ideias e a discriminação envolve as ações. O estereótipo desvela-se como um reflexo da realidade e se manifesta por elementos emocionais, considerando os juízos de valor pré-

concebidos. Tais elementos vão influenciar o comportamento humano. Na cultura brasileira o estereótipo do indígena e do afrodescendente marcou as atitudes injustas cometidas desde a barbárie da escravidão até a exclusão e discriminação atuais (BACCEGA, 1998).

Tanto o estigma, quanto o preconceito e estereótipo são atitudes negativas adotadas por alguns em relação às características de outros, restritos ao campo das ideias. Já a discriminação é vista como resposta explícita em atitudes comportamentais frente aos pensamentos.

2.1.1 Mensuração do Fenômeno

A discriminação é um fenômeno subjetivo e difícil de ser quantificado. Existem estudos para formulação de escalas de mensuração da discriminação em diferentes contextos culturais. A maioria das escalas existentes na literatura são americanas e envolvem questões raciais, porque provavelmente o racismo permeou a história dessa cultura, refletindo em consequências na saúde dessas populações (BASTOS *et al.*, 2010b).

Sabe-se que os diferentes tipos de discriminação que um mesmo indivíduo sofre ao mesmo tempo, podem potencializar os efeitos sobre as suas condições de saúde. Para estabelecer a relação entre os efeitos deletérios dos atos discriminatórios e suas consequências, se faz necessário a mensuração por meio de escalas psicométricas de discriminação. Desta forma é possível quantificar e avaliar a percepção dos indivíduos sobre esse processo. As estratégias metodológicas para mensurar esses fenômenos divergem em medidas indiretas e diretas. As indiretas avaliam o impacto da relação dos desfechos de saúde de determinados grupos “raciais” relacionados aos possíveis atos sofridos. A mensuração indireta utiliza instrumentos para avaliar os relatos sofridos por determinados grupos e as possíveis consequências na saúde (BASTOS *et al.*, 2010a; KRIEGER, 1999; KRIEGER *et al.*, 2014).

Esta revisão aborda a metodologia do desenvolvimento de três escalas usadas no Brasil e as suas aplicabilidades nos campos de prática.

Os três principais estudos dessa etapa da revisão sobre mensuração de fenômenos discriminatórios usaram escalas desenvolvidas a partir de embasamento

teórico, entrevistas-piloto e grupos focais. Também se basearam em escalas pré-existentes modificadas para o público em questão, para elaboração e aplicação do instrumento em populações específicas. Os trabalhos de David Williams e Nancy Krieger, de natureza qualitativa, focaram em discriminações raciais auto-relatadas e os reflexos das mesmas na saúde da população adulta específica. O trabalho de João Bastos, também qualitativo, abordou discriminações em um sentido mais amplo, não só raciais, relatadas por adultos jovens universitários. Isso é uma vantagem para a população brasileira por sua ampla diversidade cultural. Nos três estudos o método empregado para desenvolvimento foi qualitativo e a abrangência do estudo limitou-se a populações específicas. Essa questão foi avaliada pelos pesquisadores como um desafio para serem ampliados a outros grupos populacionais. Outro aspecto que permanece em aberto em ambos os estudos é que as escalas foram desenvolvidas e testadas em adultos, onde as populações mais jovens, idosos, ou com menor nível de renda e menor escolaridade não foram alvo de dos trabalhos.

Escala de Discriminação Explícita (ANEXO A)

O autor aponta que os instrumentos de mensuração de discriminação sejam elaborados conforme as peculiaridades de cada país, tendo em vista suas diferenças regionais e os múltiplos padrões de relações “raciais” que nelas podem se estabelecer. Seu estudo teve por objetivo principal elaborar um instrumento para medir o relato de discriminação em indivíduos adultos no Brasil. A população aproximada foram 23 mil estudantes de 31 cursos de graduação de duas Universidades Públicas do Estado do Rio de Janeiro (BASTOS, 2010).

Como passo inicial ele realizou uma extensiva busca na literatura de artigos científicos cujo objetivo fosse o desenvolvimento e a validação de escalas para medir a experiência de discriminação “racial” auto-relatada. De acordo com os itens de inclusão e exclusão elaborou uma síntese teórico metodológica das escalas revisadas, utilizando o referencial teórico de Blank (BLANK; DABADY; CITRO, 2004).

Complementar a este passo, desenvolveu-se grupos focais com jovens universitários de diferentes cursos de maior e menor relação candidato/vaga, onde a política de cotas estivesse instituída. Os grupos apresentaram homogeneidade

interna no que diz respeito à origem social, à autoclassificação de cor/raça, à idade, mas equilibradamente distribuídos por sexo. Respeitou-se também a heterogeneidade entre si em relação a estes quesitos a fim de contemplar os diversos pontos de vista sobre o assunto.

Os resultados oriundos dos grupos focais, em conjunto com a revisão de literatura do projeto de tese do autor, embasaram o desenvolvimento de uma escala inicial que foi submetida a uma revisão de itens por sete especialistas brasileiros e americanos no estudo das relações “raciais”, para assegurar a validade de conteúdo do instrumento. A revisão abordou a relevância, a abrangência e a adequação, especificamente em termos de ambigüidade, clareza e concisão dos itens. Os ajustes sugeridos e modificações resultaram em uma versão preliminar do instrumento, submetido a quatro sessões de pré-testes (BASTOS et al., 2010a, 2010b).

A amostra piloto diversificava-se em termos de cor/raça, nível socioeconômico, idade e sexo, representada por 10 estudantes. A mesma respondeu um questionário auto-aplicado, minimizando possíveis influências do entrevistador na amostra em questão. Incorporadas as modificações, de acordo com o resultado dos pré-testes, produziu-se a versão final do instrumento, aplicada em uma amostra de 435 estudantes da graduação da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), observando a confiabilidade e validade da mesma, aplicado por entrevistadores treinados.

Escala de Discriminação para o Dia-a-dia (ANEXO B)

Outro estudo que envolveu mensuração dos fenômenos discriminatórios foi o de David Williams, que será brevemente descrito nesta etapa da revisão (WILLIAMS et al., 1997).

A distribuição de doenças e altas taxas de mortalidade dos negros e descendentes africanos nos Estados Unidos são superiores a de brancos. Os fatores responsáveis pelas diferenças raciais nos padrões de saúde permanecem com uma compreensão limitada. Historicamente sabe-se que existem diferenças biológicas entre os grupos raciais, mas vários antropólogos e estudiosos em saúde indicam que o contexto social e econômico influencia nas questões biológicas,

resultando em problemas de saúde (KRIEGER, 1987). Nos Estados Unidos historicamente existe uma desigualdade de renda entre negros e brancos que resulta em iniquidades em saúde dessas populações. O termo racismo inclui uma certa superioridade, atitudes negativas e tratamento diferente de um grupo de indivíduos ou instituição em relação a um grupo diferente do seu. Isso pode resultar em diferentes oportunidades de trabalho, geração de renda e outros. Este impacto na condição socioeconômica pode ocasionar estresse psicológico, alterações na saúde física.

Neste contexto, David Williams estudou a compreensão da situação econômica e uma maneira de mensurar os efeitos do racismo na saúde. Os objetivos do estudo foram avaliar a variação dos níveis gerais de estresse em cada grupo racial; verificar como os indicadores socioeconômicos e classe social individual e em combinação explicam as diferenças negativas na saúde física e mental; e como as medidas de estresse explicam as diferenças raciais em saúde. A amostra consistiu em 1139 adultos entrevistados por estudantes e entrevistadores profissionais do centro de pesquisa da Universidade de Michigan.

O critério de raça foi medido pela autoclassificação do respondente e foi composta por brancos, negros, asiáticos, nativos americanos e hispânicos. A auto-avaliação de saúde foi classificada em quatro padrões de resposta, sendo "excelente, muito boa, boa, justa ou pobre". O sofrimento psicológico foi abordado segundo a frequência com que os indivíduos sentiram tristeza, nervosismo, inquietação, falta de esperança, desvalorização e quando consideraram que tudo tinha sido um esforço nos últimos 30 dias. Para a incapacidade física, a medida usada foi o número de dias no último mês em que o indivíduo estava totalmente incapacitado para trabalhar ou desenvolver suas atividades diárias devido a problemas de saúde física ou psicológica. A percepção de bem-estar geral, que reflete a qualidade de vida, foi medida por uma escala de 5 pontos. Dados sobre gênero, idade, renda, educação fizeram parte da coleta. A ocupação dos entrevistados foi classificada entre trabalhador, supervisor e gerente. Para avaliar a discriminação geral utilizaram-se três perguntas relacionadas ao tratamento injusto sofrido. Já a discriminação diária envolveu perguntas sobre experiências rotineiras dos entrevistados em relação à forma de tratamento, atendimentos em locais públicos, sensações de menosprezo, injustiça e desconfiança nas relações sociais.

Os marcadores classificaram três tipos de estresse: crônico, financeiro e por situação de vida. A metodologia de coleta foi qualitativa e a análise dos dados deu-se de forma quantitativa por testes de significância estatística.

Como principais resultados, as condições sociais influenciam os padrões de saúde, observando-se alto nível de estresse quando os indivíduos têm baixo status socioeconômico. Uma das limitações do estudo é que as medidas de discriminação empregadas se baseiam no auto-relato do respondente, onde uma experiência de vida desagradável, estressante pode ser entendida como discriminatória. Outra é que as raças da pesquisa envolveram negros e brancos americanos, sendo que o país apresenta uma variabilidade étnica que envolve asiáticos, hispânicos e outros que também sofrem discriminação (WILLIAMS *et al.*, 1997).

Escala de Experiências de Discriminação (ANEXO C)

A outra autora que trabalhou com o desenvolvimento de escalas foi Nancy Krieger em dois estudos principais, nos anos de 1990 e 2005 (KRIEGER *et al.*, 1990, 2005). No estudo de 2005, a autora avaliou em estudos prévios que as medidas empregadas para avaliar a discriminação racial preocupavam-se em avaliar o impacto dessas ações na saúde mental dos pesquisados. Também avaliou a restrição na obtenção de emprego, acesso à saúde e aquisição de moradia.

Com embasamento em estudos epidemiológicos realizados e em duas escalas de psicometria existentes (KRIEGER *et al.*, 1990; WILLIAMS *et al.*, 1997), a autora criou um instrumento denominado “Experiências de Discriminação”. Seu objetivo era avaliar a validade do instrumento na mensuração de experiências discriminatórias de acordo com a raça. A população do estudo foi composta por adultos, com idades entre 25 e 64 anos, trabalhadores da cidade de Massachusetts, nos Estados Unidos da América (EUA). O critério de inclusão dos trabalhadores é que fossem afro-americanos natos ou com algum grau de parentesco, ou latinos. Essa limitação serviu para diferenciar os americanos árabes com história familiar nos EUA e outros americanos negros que imigraram do Caribe ou de nações africanas. As entrevistas se deram por meio de computador, com duração média de 45 minutos, após o consentimento dos mesmos, através de áudio e escrita na língua inglesa ou espanhola. Os dados sociodemográficos de idade, etnia, raça, gênero,

status socioeconômico, país de nascimento foram auto-relatados. As informações sobre o tipo de trabalho, ocupação, salário, nível de pobreza familiar e educação foram coletados e analisados. As perguntas gerais do questionário abordaram a frequência das experiências discriminatórias sofridas, em que situação ocorreram (no trabalho, na rua, em casa, ao obter emprego, ao adquirir imóvel/ aluguel, compra de bens), motivo que levou à discriminação (gênero, idade, religião, incapacidade física, ancestralidade, etc.). Também se questionou a reação dos participantes às situações (agir, falar, manter o silêncio, aceitar de forma passiva). Para avaliar o impacto na saúde, associou-se os resultados obtidos com o sofrimento psicológico e com o hábito de fumar.

Nos resultados, os negros, seguidos dos latinos e dos brancos, apresentaram maiores experiências discriminatórias na escola, trabalho, na compra de moradia, na obtenção de créditos, empréstimos e financiamentos, na rua ou repartições públicas, no tratamento dado pela polícia ou tribunais e no acesso a saúde. Na discussão do estudo apontou-se que foi o primeiro trabalho que avaliou as propriedades psicométricas de autodiscriminação relatada por adultos trabalhadores afro-americanos, latinos e brancos. O instrumento empregado apresenta limitações em relação à mensuração por auto-relato, segundo a autora. A mesma sugeriu a necessidade de pesquisas adicionais sobre o tema em diferentes populações latinas e para outros grupos étnicos/ raciais (KRIEGER *et al.*, 2005).

2.2 COMO O FENÔMENO SE EXPRESSA

A discriminação ocorre nos mais diversos contextos de vida e os grupos envolvidos podem apresentar dificuldade ou prejuízo de acesso às oportunidades de emprego, educação, economia, política, saúde ou outras áreas. Muitos fatores influenciam a severidade ou tamanho das diferenças sofridas. Por esse motivo este tópico da revisão tem por objetivo retratar os tipos, domínios e gravidades destes atos.

2.2.1 Tipos de discriminação

Há tipos de discriminação, os quais são conceitualmente distintos, guardando relação por serem tratamentos injustos direcionados a grupos específicos. Dentre os

mais estudados, salientam-se a discriminação racial, por orientação sexual, idade, por obesidade.

2.2.1.1 Racismo

O racismo e a discriminação racial estão relacionados ao próprio conceito de raça. Esse assunto é ambíguo e complexo por se tratar de um construto social que se mescla com o conceito de etnia. Existe uma definição de raça atribuída de forma biológica de acordo com a área geográfica, outra atribuída às características físicas de cor da pele, como negros, brancos, indígenas, asiáticos, características faciais, tipos de cabelo. Também se define raça de acordo com o ponto de vista social, que agrega os fatores culturais, religião, linguagem e características socioeconômicas próprias de cada grupo. Para compreender o racismo é importante entender que a raça é uma construção social ao longo do tempo e que o racismo significa um tratamento desigual para uma determinada raça em relação à outra (BLANK; DABADY; CITRO, 2004). Um exemplo é quando dois candidatos para uma vaga de emprego, um branco e um negro, possuem o mesmo currículo e capacidade, mas no momento da entrevista o candidato negro não é selecionado devido a sua raça. Outra situação ocorre quando indígenas são impedidos de entrar em espaços culturais, como teatros, restaurantes, por pertencerem a este grupo.

2.2.1.2 Ageísmo

refere-se à distinção ou exclusão que gere diminuição dos direitos aos idosos. Os perpetradores agem por pensar que os idosos são fracos, doentes, incapazes ou até mesmo inúteis. Estes atos podem gerar consequências expressas na forma de vergonha, baixa auto-estima, desmotivação, depressão. O preconceito pode ser exteriorizado na forma de violência, maus tratos, utilização de linguajar pejorativo como “velho”, afastamento e exclusão social, negligência ou abandono (GRAHAM, 2007).

2.2.1.3 Homofobia

Representa a modalidade do preconceito e discriminação direcionada aos homossexuais e motivada por duas dimensões. A primeira de forma subjetiva, que

gera desprezo por medo, ódio ou aversão e a segunda por raízes culturais, que considera a homossexualidade como norteadora da sexualidade humana (CECÍLIA NUNES FROEMMING *et al.*, 2007). Um exemplo da ideologia heterossexista é a impossibilidade jurídica do casamento civil de homossexuais ou a doação de sangue nos hemocentros. Garcia retrata em seu estudo o incômodo sentido por homossexuais no ambiente de trabalho quando a discriminação é expressa na forma de piadas pejorativas (GARCIA; MOULIN DE SOUZA, 2010) .

2.2.1.4 Sexismo

No cotidiano da vida social a desigualdade entre homens e mulheres permeou diversos espaços ancorada em relações de poder e hierarquia entre os mesmos (BANDEIRA, 2009). É conceituado como relações desiguais entre os gêneros, tanto por instituições como interpessoais, onde o grupo dominante, geralmente composto por homens, acumula vantagens em relação ao grupo subordinado, geralmente mulheres (KRIEGER, 2001). O que retrata este tipo de tratamento é quando os cargos de chefia em uma empresa são ocupados, na grande maioria, por homens, ou quando as mulheres não concorrem com igualdade à promoção de cargos em uma instituição.

2.2.1.5 Obesidade

A Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO) divulgaram, no primeiro semestre de 2017, que metade da população brasileira está com sobrepeso e a obesidade atinge 20% da população adulta (ONU, 2017).

A discriminação sofrida pela população obesa é um fator estressor que contribui para desigualdades em saúde. A sociedade apresenta atitudes e crenças negativas a um indivíduo com base no seu peso corporal através da atribuição de estereótipos, como ser preguiçoso, sem força de vontade ou com capacidade intelectual limitada em comparação com pessoas não obesas. Alguns pacientes obesos ao procurarem tratamento para a obesidade são tratados de forma hostil por parte de profissionais da atenção primária em saúde, o que afeta a qualidade do serviço prestado (FORHAN; SALAS, 2013). Um estudo evidenciou a relação de sintomas depressivos associados às experiências discriminatórias que geram

prejuízos, como limitação da oportunidade de emprego, insatisfação corporal, aumento do sentimento de solidão (ROBINSON; SUTIN; DALY, 2017).

2.2.1.6 Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV)

A discriminação também se faz presente na vida de portadores do vírus da imunodeficiência humana e evidências identificam menor qualidade de vida nas relações sociais (relações pessoais, atividades sexuais) (SCHLINDERWEIN MEIRELLES *et al.*, 2010). Um estudo qualitativo evidenciou que a recusa de atendimento, atendimento diferenciado e adoção de medidas extras de segurança foram as principais abordagens discriminatórias praticadas pelos serviços de saúde. Em relação à recusa, um paciente teve a sua cirurgia de extração dentária interrompida quando comentou com o profissional sobre a sua condição de saúde. Em outra situação foram negados atendimentos alegando carência de horário ou material para execução (TAKEDA LELIS *et al.*, 2016). Em relação ao ambiente de trabalho, o estigma associado ao HIV influencia negativamente a contratação por parte dos empregadores. Eles temem o contágio biológico e social dentro da empresa, prejudicando a harmonia do local de trabalho. Este estudo sobre o estigma e HIV, em dois países distintos, sugeriu que os fatores socioculturais influenciaram a percepção da discriminação e atitudes dos empregadores na contratação dos trabalhadores (RAO *et al.*, 2008).

2.2.2 Domínios

Os atos discriminatórios permeiam os mais diversos cenários do cotidiano, em escolas, universidades, lojas comerciais, quartéis e instituições públicas (BASTOS *et al.*, 2010a; BLANK; DABADY; CITRO, 2004).

Diversos estudos apontam também os espaços de moradia, ambiente familiar, a escola, a procura por emprego, o local de trabalho, a aquisição de uma residência, a polícia, a rua e demais espaços públicos (KRIEGER, 2001; RAO *et al.*, 2008).

A discriminação indireta foi percebida por homossexuais no seu ambiente profissional, na forma de piadas, isolamento, condições inferiores de trabalho, exclusão de grupos, brincadeiras, xingamentos e dificuldade de crescimento na

carreira, fatos presentes no cotidiano do ambiente de trabalho (GARCIA; MOULIN DE SOUZA, 2010).

2.2.3 Gravidade da discriminação

A discriminação classifica-se de acordo com a gravidade da manifestação (BLANK; DABADY; CITRO, 2004).

2.2.3.1 Explícita ou Intencional

Antagonismo Verbal: são insultos ou comentários depreciativos, na presença ou ausência da pessoa discriminada e que gere um ambiente hostil.

Afastamento: reflete o isolamento de determinados grupos. No ambiente de trabalho pode gerar prejuízo de oportunidades, como contratação por empresas, promoção na carreira, alteração de salários.

Segregação: é quando as pessoas são excluídas por sua condição, impedidas de acesso à educação, trabalho, lazer.

Ataques Físicos: crimes e ataques motivados pelo ódio.

Extermínio ou assassinatos em massa: é uma forma mais exacerbada e radical das discriminações explícitas.

2.2.3.2 Automática ou Inconsciente

São formas sutis de crenças que influenciam a postura de um grupo em relação ao outro.

Indireto: um grupo culpa o grupo desfavorecido por sua inferioridade, alegando preguiça, desânimo. Um exemplo é quando se deixa de promover alguém pela raça, mesmo que ela seja cooperativa e interessada, por pertencer a um grupo que não represente competência.

2.3 CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE

Os atos discriminatórios geram prejuízos e iniquidades à saúde de quem sofre discriminação. Percebe-se a influência do estresse na saúde, pois a discriminação gera sofrimento psicológico, podendo levar a comportamentos negativos, como o

consumo de álcool e tabaco, alteração do sono e alterações nos sistemas fisiológicos (WILLIAMS; MOHAMMED, 2009). Esta relação do estresse na saúde também foi encontrada em outros estudos (BASÁÑEZ *et al.*, 2013; PARADIES, 2006).

Os povos aborígenes do Canadá percebem as iniquidades em saúde relacionadas ao racismo e relatam desigualdade de acesso e cuidados em saúde (GOODMAN *et al.*, 2017). Minorias étnicas do Reino Unido relatam que o medo de sofrer racismo gera insegurança e impedimento de sair de casa, resultando em efeitos cumulativos na saúde mental (WALLACE; NAZROO; BÉCARES, 2016). Um estudo com adolescentes negros revela que a discriminação racial percebida por jovens aumenta os sintomas de ansiedade e depressão e afeta o bem-estar psicológico na idade adulta (ASSARI *et al.*, 2017). Uma pesquisa com seguimento longitudinal com jovens homossexuais indica que a vitimização acumulada na transição da adolescência para a idade adulta aumenta os riscos de doenças mentais (MUSTANSKI; ANDREWS; PUCKETT, 2016). Condições crônicas de saúde, como pressão arterial elevada, diabetes, doença renal, podem ser influenciadas pelo estresse e ansiedade crônicas oriundas de atos discriminatórios, apontado no estudo com mulheres afro-americanas (CARTER *et al.*, 2016). Um estudo longitudinal avaliou que adolescentes latinos expressaram raiva associada a maiores níveis de estresse e depressão relacionados aos atos racistas sofridos (PARK *et al.*, 2017).

2.4 ESTRATÉGIAS PARA ENFRENTAMENTO

Na sociedade atual os padrões sociais são discutidos, contestados e o que tentava –se coibir, ocultar, menosprezar vem galgando espaço na forma de legitimação. Muitas estratégias para o combate dos diversos atos discriminatórios vêm sendo instituídas no âmbito público e privado. Em 1888, promulgou-se a Lei Áurea que extinguiu a escravidão no Brasil, representando o início da luta ao racismo (BRASIL, 1888). Em 1988 o país promulgou a constituição cidadã que garantiu os direitos humanos, sociais e de trabalho à população brasileira. Ela preconiza em seu artigo 5^o o princípio da igualdade de todos perante a lei (BRASIL,

1988). A legislação brasileira considera crime o ato discriminatório, como se depreende das leis 7853/89 (contra pessoas portadoras de deficiência), 9029/95 (oriundas de raça, cor, estado civil, situação familiar, idade ou sexo) e 7716/89 (raça ou cor).

Alguns estudos discutem as políticas e estratégias implementadas no Brasil para o combate ao racismo. As ações afirmativas são políticas compensatórias, adotadas para remediar condições oriundas de um passado discriminatório, para assegurar a diversidade e pluralidade social (BRASIL MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2005). As cotas sociais são uma política de ação afirmativa para combate à discriminação na área da educação, com o objetivo de incluir as minorias desfavorecidas historicamente discriminadas (SILVÉRIO, 2002).

O ano de 2004 foi considerado um marco no que diz respeito às iniciativas do governo federal voltadas à promoção da cidadania e combate à homofobia. Houve o lançamento do “Programa Brasil sem Homofobia – Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual”. O programa tem como objetivo capacitar as instituições escolares, policiais, de saúde, judiciais a atuar de forma não homofóbica (BRASIL MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2004). Outra iniciativa governamental foi o lançamento da Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, no ano de 2010, englobando as questões de orientação sexual, identidade de gênero, ciclos de vida e raça- etnia (BRASIL MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2013). A resolução 1652/2002 do Conselho Federal de Medicina garante a realização da cirurgia de mudança de sexo e a alteração da identidade legal dos transexuais (CARRARA, 2010). Existem obstáculos de combate à homofobia, porque pesa uma condenação moral da sociedade que atribui, por vezes, a homossexualidade a uma doença. Outra dificuldade é que os atos homofóbicos ocorrem no ambiente familiar, social e profissional na maioria das vezes, porém nem sempre a solidariedade da família está presente para atenuar os efeitos da discriminação (GARCIA; MOULIN DE SOUZA, 2010).

Vários países têm implementado políticas para reduzir as desigualdades econômicas que podem refletir em discriminação por renda, modo de vestir, ocupação. A América Latina investiu na escola pública com o objetivo de aumentar a qualidade da educação e torná-la inclusiva. Desta forma adequou as taxas de

recolhimento da receita e isenção de contribuição de acordo com os rendimentos. Também implementou políticas de transferência de renda para famílias com maior necessidade, como o Programa Brasileiro Bolsa Família (UNESCO, 2016).

No Direito Brasileiro a questão da igualdade entre os gêneros é contemplada no artigo 7^o, inciso XX que trata da proteção do mercado de trabalho da mulher. A lei n^o 9100/95 instituiu que ao menos 20% dos cargos para as candidaturas fossem reservados às mulheres. Em 2003 foi criada a Secretaria Especial de Política para Mulheres como objetivo principal de promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente.

Os indivíduos portadores de síndromes ou deficiências são classificados pela sociedade a partir de suas diferenças e por vezes são excluídos socialmente. O espaço escolar é um território onde desenvolve-se a cidadania e nessa perspectiva o país implementou a política inclusiva, para diminuir a discriminação e aumentar o convívio na diversidade (BRASIL, 2005). O Brasil adotou diferentes modalidades de atendimento em educação especial por meio das escolas e classes especiais, oficinas pedagógicas e sala de recursos (BRASIL MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2016). A escola tem uma função formadora e auxilia os alunos a compartilhar os saberes e emoções. Também instrui a se expressar e posicionar frente às diversidades de gênero, físicas, de religião, idade, raça ou etnia. Para isso é fundamental que os professores estimulem diálogos e debates com os alunos, para repensar o preconceito e construir relações baseadas na justiça e igualdade (SILVA, 2016).

2.5 A PERCEPÇÃO SEGUNDO A REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

A fenomenologia é um método filosófico que surgiu no início do século, na Alemanha, sob a ótica de Edmundo Husserl, que influenciou outros filósofos como Martin Heidegger e Merleau- Ponty (SILVA; LOPES; DINIZ, 2008). Palavra de origem grega **phainomenon**, que significa iluminar; mostrar-se; aquilo que se mostra a partir de si mesmo e **logos**, que significa ciências ou estudo. Portanto, Fenomenologia é tudo o que se mostra ou se torna visível para a consciência em

sua individualidade (MENESES; GOMES, 2008). Representa o estudo dos fenômenos e tem como um dos seus elementos a subjetividade humana, de como os objetos e situações aparecem à consciência. Martin Heidegger entendia que o ser só pode ser compreendido como sua estrutura de ser no mundo, não existindo separado do mundo em que se vive (HEIDEGGER, 1981). Para Merleau-Ponty a fenomenologia é uma "maneira ou estilo de pensar" e acredita que o próprio indivíduo fornece significado aos conceitos, enquanto ser humano envolvido no mundo em que vive. A percepção dos fenômenos é quando se atribui significado a um objeto ou evento de acordo com a experiência de mundo adquirida ao longo da vida. Por exemplo, um carro pode ter vários significados ao mesmo tempo: do ponto de vista econômico representa um bem, um valor em dinheiro; pode representar praticidade pois permite o deslocamento com maior conforto e de forma mais rápida; pode ser sentimental e individual porque foi um presente de alguém e se torna único por isso (MATTHEWS, 2010).

A percepção da discriminação representa um envolvimento subjetivo com o ambiente em que se vive, o que pode confundir o indivíduo sobre a quantidade de eventos de que é alvo. De acordo com alguns autores, os indivíduos que são alvos crônicos dos atos discriminatórios, que pertencem a grupos socialmente estigmatizados, mantêm-se em estado de alerta para qualquer sinal sutil de discriminação. Isso pode ocasionar um viés de vigilância no momento em que um ato não discriminatório é identificado como tal. As motivações para estas atitudes podem ser explicadas como um mecanismo de autoproteção e melhora de autoestima. Por outro lado, existe o viés de minimização, onde os indivíduos negam, não percebem ou subestimam os atos sofridos (KAISER; MAJOR, 2006; MAJOR; QUINTON; MCCOY, 2006).

Neste estudo da discriminação sofrida por servidores, utilizou-se a redução fenomenológica para compreender de diferentes maneiras como as mesmas coisas têm significados diferentes na consciência de cada indivíduo, na sua percepção dos fenômenos e em seus sentimentos.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Compreender o fenômeno da discriminação na perspectiva de servidores adultos vinculados à UFRGS.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Avaliar as estratégias de enfrentamento adotadas frente às experiências de discriminação.

4 MÉTODOS

Trata-se de um estudo com abordagem qualitativa analítica, que buscou gerar informações por meio da realização de entrevistas individuais semiestruturadas, as quais foram interpretadas pela perspectiva fenomenológica. O campo de investigação foi a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

Os sujeitos de pesquisa foram 18 Servidores técnico-administrativos de diversos setores da UFRGS, de ambos os sexos, de diferentes idades e graus de instrução. E que concordaram em participar após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A). Dos 18 sujeitos, 13 eram do sexo feminino e 5 do masculino e a média de idade foi de 43 anos (30-56). A opção da amostra ser composta por servidores adultos é porque acredita-se que a faixa etária e nível educacional podem refletir em experiências e percepções diferentes sobre a discriminação. Além disso, não existem estudos prévios conhecidos sobre o tema que envolvam esse perfil populacional. A amostragem foi intencional e o seu tamanho definido pela técnica da bola de neve, ou seja, realizou-se uma primeira entrevista em profundidade com o sujeito indicado por sua vivência pessoal. A partir da transcrição e análise do material coletado, a entrevistadora retornou ao campo e selecionou um segundo sujeito, indicado pelo primeiro para realizar a entrevista de maneira similar e questões melhores construídas. Dessa forma sucessivamente partiu-se para demais entrevistas até que em um determinado momento, não encontraram -se informações relevantes para o foco específico, dando-se a coleta por concluída (TURATO, 2011). O período de realização das entrevistas iniciou no mês de setembro de 2016, com término em maio de 2017.

As entrevistas foram realizadas por uma única pesquisadora, seguindo um roteiro pré-testado (APÊNDICE B), de forma individual, gravadas por equipamento de áudio e transcritas na íntegra. As perguntas deste roteiro eram abertas e serviam como norteadoras do diálogo para contemplar os objetivos do estudo. Houve a triangulação de informações, ou seja, todas as transcrições foram devolvidas aos

entrevistados para que pudessem lê-las, verificando se estavam de acordo com as ideias apresentadas e, se julgassem necessário, complementassem seus depoimentos.

O conteúdo das entrevistas foi inserido no software NVivo Pro 11.2 para auxiliar no processo de análise dos dados. O material textual produzido a partir da transcrição das entrevistas foi interpretado seguindo o método da análise de conteúdo temática de Bardin (BARDIN, 2010). Este tipo de análise busca os sentidos e conteúdos das mensagens e é dividida em três principais etapas. A primeira é a pré-análise e envolve a leitura flutuante das entrevistas para organizar e sistematizar as ideias. A fase seguinte caracteriza-se pela exploração do material, onde selecionam-se as unidades de análise, neste caso os temas. Tais temas vão depender do objetivo inicial do estudo, as teorias *a priori* e as teorias do próprio pesquisador. Por fim, a terceira fase é onde realiza-se o tratamento dos resultados obtidos e a sua interpretação.

A presente dissertação fazia parte de um projeto maior desenvolvido em um primeiro momento, por outro pesquisador com os estudantes da UFRGS, que tinha tais objetivos específicos:

- Identificar diferentes tipos de discriminação, relatados pelos sujeitos do estudo.
- Compreender os domínios e as situações de vida nos quais a discriminação com diferentes motivações é experimentada.
- Avaliar as reações e estratégias de enfrentamento adotadas frente às experiências de discriminação.
- Desvelar os sentidos atribuídos à injustiça relacionada com os eventos de discriminação percebidos pelos sujeitos.

A interpretação dos demais resultados da pesquisa com os servidores oriundos destes objetivos, será realizada em estudos futuros.

O estudo foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (protocolo número 303.041) (ANEXO D), obedecendo às exigências presentes nos documentos exigidos pela Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996.

5 RESULTADOS

Artigo

A ser submetido para Saúde e Sociedade

Titulo: O Enfrentamento Ao Fenômeno Discriminatório Em Uma População de Adultos

Title: Facing the Discriminatory Phenomenon in Adult Population

Types of articles: Original research papers

Tatiana Stürmer Badalotti, CD, MS

Ramona Fernanda Ceriotti Toassi, CD, MS, PHD

Roger Keller Celeste¹ CD, MSc, PhD*

I - Department of Preventive and Social Dentistry, Faculty of Dentistry, Federal University of Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brazil

*** Corresponding author:**

Faculdade de Odontologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Ramiro Barcelos 2492, 3º andar

Porto Alegre, RS, Brazil 90035-003

Phone: +55 51 33085015

Email: roger.keller@ufrgs.br

Acknowledgments:

Roger Keller Celeste holds a productivity fellowship from CNPq

Conflict of interest:

The authors report no conflicts of interest.

Counter:

Maximum number of pages (20, including illustrations and references): 16

Number of words in abstract (max 250): 157

Number of references: 39

Number of tables/illustrations (up to 5): 1

Resumo:

A discriminação é entendida como fator causador de prejuízos e iniquidades em saúde. Ela pode ocasionar sofrimento psicológico, adoção de comportamentos negativos, como o consumo de álcool e tabaco, estresse, ansiedade, além das alterações nos sistemas fisiológicos do organismo. O objetivo desta pesquisa foi explorar o fenômeno discriminatório e formas de enfrentamentos aos fenômenos por servidores, vinculados à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Trata-se de um estudo qualitativo analítico, que buscou gerar informações por meio da realização de entrevistas individuais semiestruturadas, as quais foram interpretadas pela perspectiva teórica da fenomenologia. O material textual produzido foi interpretado seguindo o método de análise de conteúdo de Bardin. Os principais resultados revelam um modelo de enfrentamento à discriminação, onde as categorias inter-relacionam-se. Neste modelo a categoria cultura ocupa um papel central, interligando-se com as *cotas, educação formal, legislação e políticas públicas, mídias e educação informal*, como principais estratégias de enfrentamento à discriminação.

Descritores: Discriminação Social. Preconceito. Estratégias. Pesquisa Qualitativa. Fenomenologia

Abstract:

Discrimination is understood as a causing factor of damages and health inequities. It may cause psychological suffering, development of negative behaviors, such as alcohol and tobacco consumption, stress, anxiety, besides changes in the physiological systems of the organism. The aim of this research was to explore the discriminatory phenomenon and forms of facing these phenomena by workers of the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS). This is a qualitative analytic study that intended to produce information by the use of individual half-structured interviews which were interpreted under the theoretic perspective of phenomenology. The text material produced was interpreted following the method of content analysis by Bardin. The main results reveal a model of facing discrimination with inter-related categories. In such a model the culture category has the central role of interconnecting *quotas, formal education, legislation and public policies, media and informal education*, being these the main strategies to face discrimination.

Key-words: Social Discrimination. Prejudice. Strategies. Qualitative Research. Phenomenology

Introdução

A discriminação é um processo pelo qual um membro de um grupo socialmente definido é tratado de forma diferente, especialmente injusta, por pertencer a esse grupo. São atitudes que podem ocorrer em qualquer contexto da vida, seja na escola, em casa, no trabalho, na rua e durante qualquer fase da vida (KRIEGER, 2001). Ela manifesta-se no campo das ações como uma expressão do preconceito, que é uma ideia social e historicamente construída sobre algum indivíduo, e é feita de acordo com a aparência e comportamento do mesmo (BASTOS *et al.*, 2010). Além do preconceito, o estigma correlaciona-se com a discriminação na medida em que os atributos do indivíduo levam ao tratamento injusto ou diferenciado em relação aos indivíduos que possuem atributos diferentes. O estudo do fenômeno da discriminação tem sido expressivo ao longo das décadas, com abordagens sobre gênero, sexualidade, idade, raça/etnia, de forma separada ou interligada. A maioria dos estudos aborda a discriminação interpessoal, onde um indivíduo age de forma diferente em relação ao outro (KRIEGER *et al.*, 2014). No ano de 2015 o assunto permeou os debates da Assembleia Geral da ONU, já que o crescimento econômico resultou em iniquidades em saúde (UNESCO, 2016). De acordo com o relatório da Assembleia as desigualdades sociais em saúde, acesso a serviços, discriminação vão contra valores para o estabelecimento de uma sociedade pacífica e coesa.

O fenômeno discriminatório é entendido como fator causador de prejuízos e iniquidades em saúde. Estudos revelam a influência do estresse frente à discriminação, ao gerar sofrimento psicológico, adoção de comportamentos negativos, como o consumo de álcool e tabaco, alteração do sono, além das alterações nos sistemas fisiológicos do organismo (BASÁÑEZ *et al.*, 2013; COELHO; BASTOS; CELESTE, 2015; PARADIES, 2006; WILLIAMS; MOHAMMED, 2009). Os atos discriminatórios relacionados têm como consequência a desigualdade de acesso e cuidados em saúde, insegurança e impedimento de sair de casa (GOODMAN *et al.*, 2017; WALLACE; NAZROO; BÉCARES, 2016). Isso resulta em sintomas de ansiedade, depressão, elevação da pressão arterial, diabetes e doença renal, relacionados ao estresse e ansiedade crônicas oriundas de atos discriminatórios (ASSARI *et al.*, 2017; BIGLAN; VAN RYZIN; HAWKINS, 2017; CARTER *et al.*, 2016; PARK *et al.*, 2017; TAQUETTE, 2010).

No Brasil, ainda há poucos estudos avaliando a representação das experiências discriminatórias por diferentes estratos populacionais e sujeitos, sob uma perspectiva abrangente e não restrita a algum tipo particular de discriminação. Também existe pouco conhecimento sobre efetivas estratégias de enfrentamento à discriminação em diferentes contextos. Estudos com esta proposta poderiam informar sobre as formas de sociabilidade predominantes no país, bem como fornecer subsídios aos trabalhos no campo da saúde que procuram vincular a discriminação com processos ligados à saúde-doença. Diante desse contexto, o objetivo da presente pesquisa é explorar o fenômeno de discriminação e formas de enfrentamento aos fenômenos por servidores, vinculados à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Quadro Teórico

Para auxiliar a compreensão da discriminação como um fenômeno, que varia de acordo com o contexto ou situação de vida do indivíduo, fez-se o uso da fenomenologia. Trata-se de um método filosófico que surgiu no início do século XX, na Alemanha, sob a ótica de Edmundo Husserl, que influenciou outros filósofos como Martin Heidegger e Merleau-Ponty. Martin Heidegger entendia que “o ser” só pode ser compreendido como sua estrutura de ser no mundo, não existindo separado do mundo em que se vive. A fenomenologia é uma "maneira ou estilo de pensar" em que o próprio indivíduo fornece significado aos conceitos, enquanto ser humano envolvido no mundo em que vive (MENESES; GOMES, 2008). A percepção da discriminação representa um envolvimento subjetivo com o ambiente em que se vive, o que pode confundir o indivíduo sobre a quantidade de eventos de que é alvo. De acordo com alguns autores, os indivíduos que são alvos crônicos dos atos discriminatórios, que pertencem a grupos socialmente estigmatizados, mantêm-se em estado de alerta para qualquer sinal sutil de discriminação. Isso pode ocasionar um viés de vigilância no momento em que um ato ambíguo e não discriminatório é identificado como tal. As motivações para estas atitudes podem ser explicadas como um mecanismo de autoproteção e melhora de auto-estima. Por outro lado, existe o viés de minimização, onde os indivíduos negam, não percebem ou subestimam os atos sofridos (LEWIS; COGBURN; WILLIAMS, 2015; MAJOR; QUINTON; MCCOY, 2006).

Métodos

Trata-se de um estudo com abordagem qualitativa analítica, que buscou gerar informações por meio da realização de entrevistas individuais semiestruturadas, as quais

foram interpretadas pela perspectiva teórica da fenomenologia. O campo de investigação foi a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

Os sujeitos de pesquisa foram 18 servidores técnico-administrativos de diversos setores da UFRGS, de ambos os sexos, de diferentes idades e graus de instrução. Dos 18 sujeitos, 13 eram do sexo feminino e 5 do masculino e a média de idade foi de 43 anos (30-56). A opção da amostra ser composta por servidores adultos é porque acredita-se que a faixa etária e nível educacional podem refletir em experiências e percepções diferentes sobre a discriminação. Além disso, não existem estudos prévios conhecidos sobre o tema que envolvam esse perfil populacional. A amostragem foi intencional e o seu tamanho definido pela técnica da bola de neve, ou seja, realizou-se uma primeira entrevista em profundidade com o sujeito indicado por sua vivência pessoal e a partir da transcrição e análise do material coletado, a entrevistadora retornou ao campo e selecionou um segundo sujeito, indicado pelo primeiro para realizar a entrevista de maneira similar e questões melhores construídas. Dessa forma sucessivamente partiu-se para demais entrevistas até que em um determinado momento, não se encontraram informações relevantes para o foco específico, dando-se a coleta por concluída (TURATO, 2011). O período de realização das entrevistas iniciou no mês de setembro de 2016, com término em maio de 2017.

As entrevistas foram realizadas por uma única pesquisadora, seguindo um roteiro pré-testado, de forma individual, gravadas por equipamento de áudio e transcritas na íntegra. As perguntas deste roteiro eram abertas e serviam como norteadoras do diálogo para contemplar os objetivos do estudo. Houve a triangulação de informações, ou seja, todas as transcrições foram devolvidas aos entrevistados para que pudessem lê-las, verificando se estavam de acordo com as ideias apresentadas e, se julgassem necessário, complementassem seus depoimentos. O conteúdo das entrevistas foi inserido no software NVivo Pro 11.2 para auxiliar no processo de análise dos dados. O material textual produzido a partir da transcrição das entrevistas foi interpretado seguindo o método da análise de conteúdo temática de Bardin (BARDIN, 2010). Este tipo de análise busca os sentidos e conteúdos das mensagens e é dividida em três principais etapas. A primeira é a pré-análise e envolve a leitura flutuante das entrevistas para organizar e sistematizar as ideias. A fase seguinte caracteriza-se pela exploração do material, onde selecionam-se as unidades de análise, neste caso os temas. Tais temas vão depender do objetivo inicial do estudo, as teorias *a priori* e as teorias do próprio

pesquisador. Por fim, a terceira fase é onde realiza-se o tratamento dos resultados obtidos e a sua interpretação.

O estudo foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (protocolo número 303.041), obedecendo às exigências presentes nos documentos exigidos pela Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996. Os sujeitos assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido.

Resultados e Discussão

A partir da análise do *cópus*, foi proposto um modelo de compreensão do fenômeno de enfrentamento da discriminação (Figura 1). Nesse modelo, há seis categorias inter-relacionadas e a categoria “cultura” possui papel central, sendo detalhadas a seguir.

Conforme o modelo proposto, a cultura é determinante das estratégias de enfrentamento, sendo influenciada pela educação formal. Indiretamente as *cotas* influenciam na cultura uma vez que altera o *status quo* de acesso a educação formal, em especial a educação universitária. Por sua vez, a *educação formal* é apontada como uma forma de enfrentamento à discriminação por diminuir as desigualdades e aumentar as oportunidades entre os indivíduos. Já a *legislação e políticas públicas* viabilizam educar a população de forma mais coercitiva, através de algum tipo de penalização ou ônus financeiro. Os sujeitos acreditam que a coerção através da lei permite estabelecer limites e reduzir atitudes discriminatórias. As *mídias* são aparatos tecnológicos que permitem a interatividade social, além da troca de informações e conhecimentos. Esses meios de comunicação são apontados como efetivos por trabalharem os nós críticos do fenômeno discriminatório. Por fim, a *educação informal*, por meio da discussão coletiva, diálogo, empoderamento e o alteridade pode criar um ambiente de convívio viável para trabalhar o tema da discriminação desde a infância.

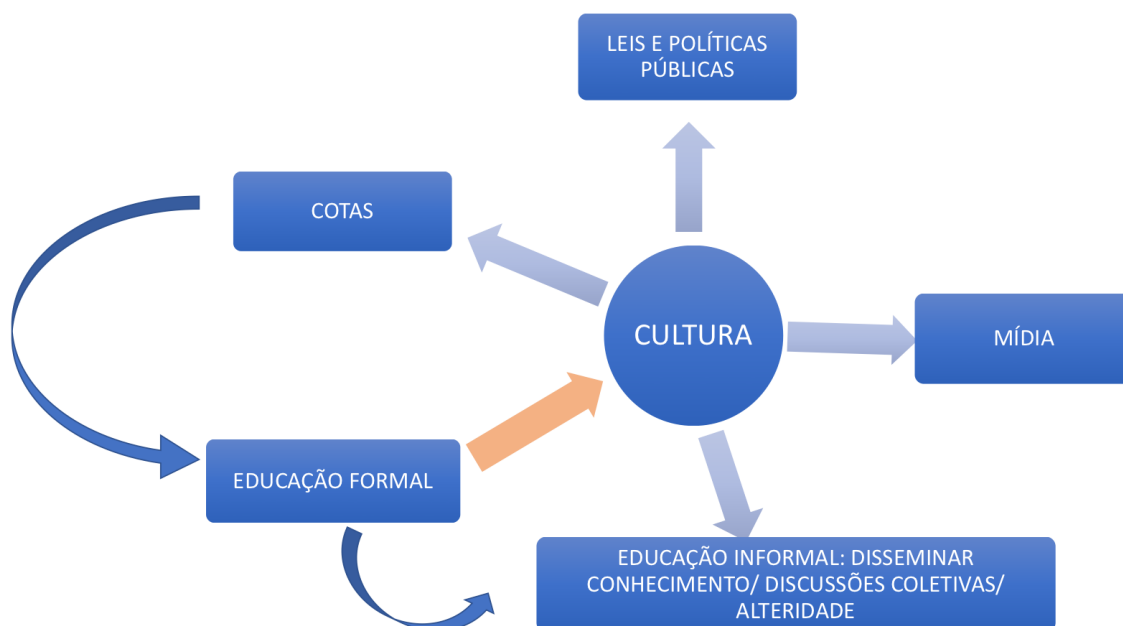


Figura 1- Modelo conceitual das categorias temáticas oriundas da análise

Cultura

A Fenomenologia representa tudo o que se mostra ou se torna visível para a consciência em sua individualidade como postulado por Martin Heidegger (MENESES; GOMES, 2008). Ele entendia que o ser não existe em separado do seu contexto, e esse contexto representa a categoria cultura descrita aqui. A cultura foi apontada de forma ampla na fala dos entrevistados, que justificam o fenômeno discriminatório como algo relacionado com o meio em que o ser humano vive, o que fica visível na fala do entrevistado 1:

Isso também, as questões culturais. Mas as questões culturais têm que ser conversadas, tem que ser discutidas, tem que ser estranhadas num primeiro momento. E tu só estranha a partir de que tu tens o conhecimento de que outra coisa pode ser possível. Entrevista 1

A compreensão da discriminação como um fenômeno cultural, cujo combate é complexo por sofrer influência de diversos fatores, também foi um dos pontos revelado nas entrevistas. Por vezes o tom da fala era de descrença e desânimo ao pensar nas estratégias para coibir essas ações.

Não sei te dizer como fazer, porque se a questão é cultural é difícil de mudar porque tu terias que mexer nas estruturas, no pensamento, na forma desde o início. Porque naturalmente brasileiro discrimina o brasileiro, muitas culturas discriminam, mas brasileiro acho que em especial, o quanto ser rico, ser pobre, ser branco, ser preto faz diferença, o lugar que tu moras, o prédio que tu moras, ah tu moras no melhor prédio da rua ou tu moras na favela, tu moras no morro, tanta gente que mora no morro que é legal e tem tanta gente que mora num belo condomínio que não é tão legal assim. Não sei, acho que para mudar teria que mudar a estrutura, a cultura e a cultura eu não vejo como mudar cultura. Entrevista 17

Educação formal

A educação formal através das escolas ou universidades, ou mesmo no trabalho, foi apontada como uma forma de transformar a cultura da sociedade em que se vive. Isso permite qualificar o indivíduo, reduzir a discriminação existente e esteve presente na fala de 11 sujeitos como principal estratégia de enfrentamento. A entrevistada 10 acredita que a educação de forma contínua possibilita o entendimento de que todos são iguais para as oportunidades de trabalho, emprego:

Educação! Pode até ser um clichê, mas a educação ela... a longo prazo como um movimento, como um processo paulatino, ela é uma grande solução para muitas coisas. Então, digamos assim, para você ter uma educação que não só educa, mas que possibilite o acesso a ela. Uma educação que mostre para as pessoas que olha que um negro também é médico, negro também é escritor. Entrevista 10

Há o entendimento de que as ações discriminatórias vivenciadas no cotidiano podem ser enfrentadas com a educação. O investimento precoce na formação da criança pode conscientizar que ser diferente não implica tratar o outro de forma discriminatória ou injusta, fica presente nas falas que seguem:

Como eu trabalho, sou pedagoga, eu invisto, eu sempre penso que muitas das questões que a gente vive hoje, não só de discriminação, mas de outras questões que perpassam, eu acho que muito vem da educação. Eu acho que se a gente tivesse, investisse, desde o início com as crianças. Entrevista 14

Um estudo realizado em Belém, observou a prática pedagógica transformadora, centrada no papel do professor em trabalhar as questões das diferenças e as relações sociais com as crianças. Tal prática permitiu manifestações de atitudes positivas das crianças, com respeito e reconhecimento das diversidades raciais na escola (COSTA; SANTOS, 2014).

A escola pode ser compreendida como um espaço onde trabalha-se o normal e o patológico segundo a ótica da psicologia e onde discute-se a igualdade de direitos. É um ambiente onde é possível estimular o diálogo e reflexões para mudanças (LOPES et al., 2008). Limitações nesse processo de educar, inclui educadores que se diziam sobrecarregados de tarefas, sendo responsabilizados por soluções de problemas, além da falta de condições em relação à qualificação, remuneração, dentre outras (NARDI; QUARTIERO, 2012). Nesse contexto, o enfrentamento da discriminação e preconceito tornam-se mais um desafio para esses trabalhadores. Por exemplo, a sexualidade é um tema que não é visto como prioritário e que os educadores não se sentem aptos para trabalharem tal tema, além de torná-los vulneráveis sobre sua sexualidade e comportamento sexual (BORGES; MEYER, 2008).

A entrevistada 1 demonstra a sua indignação com as políticas brasileiras que proíbem a abordagem de vários temas na escola, o que entende como um aspecto negativo no combate às desigualdades:

Acho que a escola, agora nem pode mais falar sobre isso. Uma mordaza. Se a escola não é um espaço coletivo que tu possas usar como um espaço de discutir isso, onde vai ser? Entrevista 1

A questão da educação sexual no ambiente escolar é prevista desde a década de 20 no Brasil. Entretanto, continua sendo debatida na sociedade, especialmente em seguimentos religiosos de ensino que resistem a sua implementação.

Cotas

A política de cotas para ingresso na escola, na universidade, para obtenção de emprego ou ingresso em serviço público emergiu das entrevistas como meio de minimizar as desigualdades presentes no país. Compreende-se que não é um favor o acesso às mesmas oportunidades entre os indivíduos. As cotas são vistas como uma forma de compensação por todo esforço e história de vida dos afro descententes ou grupos mais vulneráveis do território. Esse aspecto se torna visível em alguns relatos:

Da mesma forma que as cotas, assim, não é um favor que as pessoas estão fazendo em te dar um lugar praquela indígena, praquela índio, mas é um direito que a pessoa conseguiu, enfim e entender isso como um direito. Entrevista 1

Aí teve a pressão também do pessoal, de alunos que acham que cotas não precisam existir, porque tu vieste de um berço bom, teve oportunidade, tu nasceste, mas não é todo mundo. Têm todos os que sofreram, os africanos que sofreram escravidão, e isso tudo é uma compensação, está certo, para mim está certo. Entrevista 8

Outro aspecto observado é a motivação na implementação da política de cotas brasileira. Existem visões de que as cotas tenham uma relação social, abrangendo o histórico de vida dos indivíduos mais vulneráveis e com menor oportunidade de emprego e renda. Desta forma não devem ser contemplados estritamente os afro descendentes.

É uma vivência minha pessoal, mas aí eu já tive um colega negro, filho de um dentista e de uma servidora, e ele tem direito as cotas raciais? Por que motivo? Se ele estudou numa excelente escola, fez uma excelente universidade, e ele entra por cotas? Entrevista 17

As políticas de cotas são ações afirmativas que têm por objetivo neutralizar os efeitos discriminatórios por raça, gênero, idade ou outros fatores. Elas buscam corrigir as desigualdades através da valorização dos grupos atingidos (MOEHLECKE, 2002). De uma forma geral a sua implementação deu-se por uma configuração cultural do país e essa política inclusiva permite o acesso a educação formal, que por sua vez vai influenciar a cultura, segundo o corpus de análise.

O Brasil implementou a política de cotas para o acesso de negros e pardos na universidade pública através da lei 3708/01. Neste primeiro momento até 40% das vagas eram ofertadas para esse recorte populacional. Em 2012, a lei 12.711 reserva 50% das vagas de ingresso na universidade e instituições federais de ensino técnico para os estudantes oriundos de escolas públicas e pertencentes a famílias de baixa renda. Essa legislação garante o acesso de autodeclarados pretos, pardos, indígenas e portadores de deficiência. Atualmente a reserva de vagas possui um componente racial e outro social.

Um estudo revela que diversos elementos, dentre eles a questão cultural, influenciam a implementação das ideias e políticas públicas (CAMPBELL, 2002). O Brasil e África do Sul apresentam diferentes motivações na implementação da política de cotas. As cotas em universidades brasileiras se dão para promover a inclusão social e a diversidade. Já na África, as cotas permitem a formação do capital humano para suprir deficiências no mercado de trabalho, evitando desperdício de mão de obra e favorecendo a economia (SILVA, 2006).

Esta forma de promover a mobilidade de grupos desfavorecidos é garantida no ingresso a cargos públicos mediante concurso. Existe a reserva de 20 % das vagas para os negros, autodeclarados pretos e pardos no ato da inscrição.

Outro aspecto observado no estudo é a discriminação percebida por algumas entrevistadas pelo fato de ser mulher e a importância de políticas inclusivas.

As organizações teriam que promover isso, coisa que não fazem. Até políticas para conversar sobre isso. Porque tem as políticas afirmativas, até para mulher. Agora nas eleições até os partidos são obrigados por lei para ter cotas para as mulheres. Teve partido que até foi multado porque não preencheu essa cota. Tem a questão das cotas raciais, cotas sociais, de acesso à universidade. Entrevista 2

No direito Brasileiro a questão da igualdade entre os gêneros é contemplada ao tratar da proteção do mercado de trabalho da mulher. A lei 9100 de 1995 garante ao menos 20% dos cargos para as candidaturas às mulheres. Em 2003 foi criada a Secretaria Especial de Política para mulheres como objetivo principal *“promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente”*.

A política de cotas, tanto para ingresso à universidade, quanto a cargos públicos permite a redução das desigualdades ao ofertar oportunidades para parcelas da população que não teriam tal acesso. Essa estratégia modifica o contexto cultural a longo prazo, na medida em que aumenta o número dos egressos cotistas de universidades e no mercado de trabalho. Acredita-se que a discriminação diminui ao alterar o estereótipo de determinados indivíduos:

Então, digamos assim, para você ter uma educação que não só educa, mas que possibilite o acesso a ela. Uma educação que mostre para as pessoas que olha que um negro também é médico, negro também é escritor.

Entrevista 10

Educação informal: Discussões coletivas e Diálogo

Classifica-se a educação informal como aqueles processos de aprendizagem que não resultam em titulação fornecida por órgãos ou instituições reconhecidos para tal. Essa categoria diz respeito a conhecimentos obtidos e estimulados em ambiente familiar, conversas entre amigos ou colegas de trabalho, na forma de diálogo ou discussões coletivas.

Nas entrevistas este tipo de abordagem é uma forma importante de enfrentamento da discriminação, uma vez que favorece o entendimento do fenômeno em espaços muito diversos na sociedade. Tais discussões permitem entender a cultura sob diferentes pontos de vista, propiciando uma transformação de parâmetros, como na seguinte fala:

Mas as questões culturais têm que ser conversadas, tem que ser discutidas, tem que ser estranhadas num primeiro momento. E tu só estranhas a partir de que tu tens o conhecimento de que outra coisa pode ser possível... Então, quanto mais disseminado esse conhecimento dentro dos espaços, enfim, acho que mais possível de as pessoas conhecerem essa situação, saber o que é e conseguir conversar sobre isso. Entrevista 1

Uma cidade de Porto Rico, com alto índice de pobreza e desemprego, implementou uma estratégia para reduzir a violência por condição socioeconômica entre os jovens. Comprovaram que os valores culturais e normas sociais influenciaram as intervenções implementadas. As estratégias adotadas em relação ao problema de violência foram o diálogo aberto na comunidade e a criação de um grupo de discussão (MIRABAL *et al.*, 2008).

Outro aspecto que emergiu das entrevistas é a importância de dialogar sobre os padrões culturais brasileiros que definem e mantêm estereótipos, bem como o papel de cada indivíduo na sociedade. Foi trazido que não importa a cor da pele, o sexo biologicamente definido, a idade ou outros fatores para determinar o status social do indivíduo:

Para isso tem que ter um permanente debate, um debate elevado... Qual o lugar do negro? Mulher? Homossexual? Então o homossexual o lugar dele é

promiscuidade. Que história é essa de ser advogado e fazer uma audiência? Que história é essa de homossexual ser juiz? E de uma mulher bonita ser gay e ter outra mulher? Não combina, porque nos passaram esses padrões... quando foge de um padrão a gente estranha... E quando não há um debate [...] a gente não percebe tanto e se acomoda. Entrevista 2

Corroborando essa proposta de enfrentamento, foi relatada redução do estigma relacionado ao HIV através da formação de grupo de pessoas que proporcionaram educação comunitária (MBURU *et al.*, 2013; MOSCHETA; SOUZA; SANTOS, 2016). Tal redução foi obtida utilizando-se campanhas de mobilização dirigidas às suas comunidades (MBURU *et al.*, 2013) ou discussões coletivas entre profissionais de saúde e população LGBT (MOSCHETA; SOUZA; SANTOS, 2016). Esses métodos propiciaram práticas de trabalho mais inclusivas e sensíveis (MOSCHETA; SOUZA; SANTOS, 2016).

Educação informal: o ambiente familiar, a alteridade e o empoderamento

Os sujeitos da pesquisa enfatizam a importância de que a forma como a criança é educada pela família pode ser uma estratégia de enfrentamento da discriminação. Acreditam que nesta fase a criança está em processo de formação de caráter e valores. Entendem que o ambiente familiar é primordial para dialogar sobre as diferenças e igualdade.

Isso é tão cultural. Teria que ter uma mudança desde o início. Primeiro é a educação dos pais. Quando começa a criança desde pequenininha, a entender, explicar para a criança que é normal as pessoas serem diferentes. Entrevista 12

No Brasil existe a compreensão da pluralidade cultural e o papel da família no trabalho da diversidade desde a infância. Atenta ao fato de cada unidade familiar possuir um amplo aporte teórico para o estabelecimento do diálogo. Entende que isso se faz necessário para valorizar as diferenças e atitudes não discriminatórias (BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 1998).

Uma das formas descrita pelos sujeitos para trabalhar as diferenças é colocando-se no lugar do outro. Explicar de que maneira a pessoa discriminada se sente em

determinadas situações e refletir se esta atitude discriminatória é justa e se faz bem ao outro. Formar uma consciência de não reproduzir o que é incorreto como expresso em:

Gostaria que fizesse tal coisa sobre ti nesse sentido? Não! Essa é minha educação básica. Minha família: não faça para os outros aquilo que não gostaria que fizessem para ti. Entrevista 4

A alteridade é um termo que significa a capacidade de colocar-se no lugar do outro na relação interpessoal (grupos, família, amigos, lazer) e dialogar com esse outro (RAMOS; NATÁLIA, 2016). Esta relação entre o Eu e o Outro são influenciadas pelas concepções culturais e ideológicas. Por vezes alguém que represente uma diversidade cultural vai ser objeto de exclusão ou ameaça. Neste sentido a alteridade permite a análise do mundo sob outro ponto de vista, em busca de uma sociedade mais igualitária. Por isso a importância desta estratégia fazer parte do processo educativo e desenvolvimento humano-social (RAMOS; NATÁLIA, 2016).

Outra estratégia desvelada nas entrevistas é o incentivo ao empoderamento da criança por parte dos pais. Explicar que as características físicas representam a identidade da raça e valorizar tais atributos. Por vezes, tais características são associadas a estereótipos negativos ou pejorativos. Incentivar o reconhecimento, a aceitação do próprio corpo e desmistificar os padrões de beleza atual, são estratégias de enfrentamento.

Mas é muito forte a questão da família para a sociedade, quando vai aos locais, porque a criança, vejo pela filha da minha sobrinha, ela viu em algum lugar a questão do cabelo crespo, que tem que alisar o cabelo. Porque ela vê que o bonito é o cabelo liso, quando se passam os produtos. E aí tu tens que dizer, teu cabelo é bonito, é crespo, tu és afro descende, tem que dizer para a criança e ela tem que aprender a trabalhar essas coisas. Entrevista 8

A teoria do empoderamento realça a capacidade dos indivíduos de fortalecer seu poder pessoal para responder a diversas formas de opressão. Quando as pessoas estão capacitadas, elas acreditam na sua habilidade de transformar as condições sociais. Pais de crianças com deficiências, que estavam empoderados, agiram para criar ambientes mais inclusivos (NEELY-BARNES *et al.*, 2010).

Políticas Públicas e Leis

Desvelando as entrevistas, emergiu a questão das políticas públicas como uma forma de enfrentamento, no sentido de promover a inclusão social. Essas estratégias de ações afirmativas têm o objetivo de tencionar mudanças de pensamento sobre as situações. Relatam o papel educativo de políticas que verse sobre religiosidade, orientação sexual, posição da mulher em cargos públicos, por meio de cotas, campanhas ou outras formas. Também a relevância de adaptações de algumas diretivas do governo, como a ampliação do público alvo para campanhas de doação de sangue.

As organizações teriam que promover isso, coisa que não fazem. Até políticas para conversar sobre isso. Porque tem as políticas afirmativas, até para mulher. Agora nas eleições até os partidos são obrigados por lei para ter cotas para as mulheres. Teve partido que até foi multado. Entrevista 2

[...] a questão da doação de sangue, dado todos os exames que se tem hoje em dia, tu fazer uma barreira só porque a pessoa é homossexual, não faz mais sentido. Entrevista 9

Outra forma de enfrentamento é o caráter punitivo das políticas públicas por meio da legislação. Acredita-se que para haver mudança de atitudes é também necessário agir de forma coercitiva, quando as consequências das atitudes se tornam onerosas, percebe-se a tendência de refletir sobre os hábitos. Entretanto, isso não implica necessariamente em redução do preconceito.

É necessária uma lei que diga que racismo é crime [...] Elas não discriminam não porque elas deixaram de ser racistas, mas porque elas não querem sofrer um processo. Entrevista 7

Mas além da estratégia ainda tem a coisa de criminalizar certas... tipo racismo. Eu acho que é interessante porque quando a pessoa sente no bolso e sabe que vai ser presa ou algo do tipo, criminalizada por isso, eu acho que dá uma refreada. Entrevista 4

A cultura local aparece como eixo norteador de políticas afirmativas. Ela pode definir se é necessária legislação e a forma de implementação dessas para que haja transformações positivas:

Acho que as coisas que partem de fora não tem muito resultado. Tipo, vai vir uma lei que vai proibir. Não adianta, não adianta. É questão de pensamento, de cultura. Não é porque tem uma lei que não vai deixar de tratar mal, que vai mudar o pensamento da pessoa. [...]. Acho mais é cultural mesmo, de formação do ser humano, de colocar na cabeça das pessoas isso na escola ou até em programas. Entrevista 12

Na sociedade atual os padrões sociais são discutidos, contestados e o que tentava –se coibir, ocultar, menosprezar vem galgando espaço na forma de legitimação. Muitas estratégias para o combate dos diversos atos discriminatórios vêm sendo instituídas no âmbito público e privado brasileiro. Como exemplos a Lei Áurea que extinguiu a escravidão no Brasil, representando o início da luta ao racismo. A constituição cidadã que garantiu os direitos humanos, sociais e de trabalho à população brasileira. Outras leis que consideram crime o ato discriminatório, como a 7853/89 (contra pessoas portadoras de deficiência), 9029/95 (oriundas de raça, cor, estado civil, situação familiar, idade ou sexo) e 7716/89 (raça ou cor).

Existem iniciativas do governo federal voltadas à promoção da cidadania e combate a homofobia. Possuem a finalidade de capacitar as instituições escolares, policiais, de saúde, judiciais a atuar de forma não homofóbica. A resolução 1652/2002 garante a realização da cirurgia de mudança de sexo e a alteração da identidade legal dos transexuais. Entretanto, existem obstáculos de combate à homofobia, já que os atos homofóbicos ocorrem no ambiente familiar, social e profissional na maioria das vezes. Nesse caso, nem sempre a solidariedade da família está presente para atenuar os efeitos da discriminação (GARCIA; MOULIN DE SOUZA, 2010). Outra dificuldade é porque pesa uma condenação moral da sociedade que trata, por vezes, a homossexualidade como doença. Muitos países religiosos como a Arábia Saudita, Irã, Sudão, punem a homossexualidade com prisão ou pena de morte, por ser considerado crime. Em Uganda existe uma lei que impõe a prisão perpétua a homossexuais. Estes pontos corroboram a influência do contexto cultural na formulação de estratégias de enfrentamento.

Mídias

Os meios de comunicação, popularmente chamados de “mídia”, que foram referenciados incluem aparatos analógicos ou digitais para a comunicação das massas. O meio mais citado foi a televisão, que transmite informações entre grupos heterogêneos de pessoas imersos em uma determinada cultura.

Nos relatos, as mídias foram citadas como uma forma importante de enfrentamento à discriminação. Os sujeitos entendem o aspecto positivo de utilizar estes meios como base de discussão sobre os assuntos polêmicos. Seria um método de fortalecimento da ideia de igualdade entre os indivíduos, sobre os papéis que cada um ocupa na sociedade:

Acho que essa coisa da afirmação tem muito global agora estrelando. Eu acho que dá um reforço de auto-estima na questão racial, tem também a questão dos artistas gays ou trans aparecendo nas televisões que pega a grande massa.

Entrevista 4

Há iniciativas diretas do uso da mídia para reduzir o estigma. Um exemplo é um documentário africano (KOMBO *et al.*, 2017) cujo objetivo era iluminar, persuadir e educar o público alvo sobre portadores de HIV. Outro exemplo é um documentário para diminuir a discriminação aos portadores de esquizofrenia (THONON *et al.*, 2016). Em qualquer caso, a exposição à comunicação facilita a mudança de atitudes, uma vez que permite o acesso ao conhecimento. Um estudo mostrou que o esclarecimento sobre HIV e outras condições de saúde permitiram maior aceitação dos portadores de HIV (BABALOLA; FATUSI; ANYANTI, 2009).

O papel midiático, sob outro ponto de vista, foi apontado como negativo em relação à discriminação. Isto ocorre uma vez que as mídias estabelecem padrões culturais que suscitam injustiças, como nos padrões de beleza, enaltecendo a magreza, a tez branca, o corpo longilíneo, para beleza feminina. Por vezes, representa o negro em posições sociais inferiores, bem como deficientes ou homossexuais:

Uma educação que mostre para as pessoas que olha que um negro também é médico, negro também é escritor e não só uma educação, digamos assim, as mídias também por que hoje em dia a cultura é massivamente branca, a cultura negra é branquificada, enfim. Entrevista 10

A cultura influencia na mídia ao representar os padrões de beleza pré-estabelecidos na cultura ocidental. Tais padrões podem gerar malefícios na saúde dos indivíduos em busca de um corpo perfeito, através de cirurgias e procedimentos estéticos. Cabe ressaltar que, em determinadas circunstâncias, a mídia é influenciada pela cultura de minorias que detêm o poder local. Também contribui para atitudes vexatórias em relação aos obesos, ao associá-los ao fracasso e tristeza.

O papel das mulheres negras na mídia é representado de forma passiva e submissa. Muitas vezes as atividades desenvolvidas por elas, como dança e esportes, valorizam somente seus atributos físicos. Em novelas brasileiras a representação do negro não é tão expressiva e quando acontece, se dá na forma de escravo, malandro, empregada doméstica ou bandido (CICONELLO, 2001).

Considerações Finais

A experiência aqui apresentada, com servidores técnico-administrativo, possui relevância científica por sua temática. A discriminação é um fenômeno injusto, que permeia diversos espaços e contextos da sociedade. Os atos discriminatórios podem ocasionar sofrimento psicológico, adoção de comportamentos negativos, como o consumo de álcool e tabaco, estresse, ansiedade, além das alterações nos sistemas fisiológicos do organismo.

Este trabalho apresenta ineditismo e originalidade, uma vez que desvela um modelo de compreensão das estratégias para enfrentamento à discriminação entre servidores de uma instituição pública. O contexto cultural do indivíduo apresenta um papel central e interliga-se com as demais estratégias. O estabelecimento de leis e políticas públicas, a mídia, as cotas para acesso a concursos e universidades e a educação informal são estratégias de enfrentamento que sofrem influência da cultura local para sua formulação e implementação. As cotas permitem um maior acesso a educação formal, que por sua vez, é potencial para a transformação cultural.

O modelo de enfrentamento à discriminação indica que as estratégias podem ser efetivas, quando formuladas de acordo com a cultura local. No presente momento é escassa a reflexão científica sobre o efeito das estratégias de enfrentamento existentes na redução da discriminação. Em busca de uma sociedade mais igualitária e inclusiva, sugere-se o desenvolvimento de estudos futuros que avaliem as estratégias implementadas no Brasil e

seus efeitos na diminuição da discriminação. Os objetivos pretendidos no presente estudo foram atingidos.

As contribuições do presente estudo são a implementação das estratégias de enfrentamento à discriminação por instituições públicas e privadas e demais espaços da sociedade.

Referências

- ASSARI, S. *et al.* Racial Discrimination during Adolescence Predicts Mental Health Deterioration in Adulthood: Gender Differences among Blacks. **Frontiers in Public Health**, v. 5, p. 1–10, 2017.
- BABALOLA, S.; FATUSI, A.; ANYANTI, J. Media saturation, communication exposure and HIV stigma in Nigeria. **Social Science and Medicine**, v. 68, n. 8, p. 1513–1520, 2009.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 4. ed. [s.l.] Edições 70, Ltda, 2010.
- BASÁÑEZ, T. *et al.* Perceived discrimination as a risk factor for depressive symptoms and substance use among Hispanic adolescents in Los Angeles. **Ethnicity & Health**, v. 18, n. 3, p. 244–261, 2013.
- BASTOS, J. L. *et al.* Experiences of discrimination among university students in the city of Rio de Janeiro. **Revista de saude publica**, v. 44, n. 1, p. 28–38, 2010.
- BIGLAN, A.; VAN RYZIN, M. J.; HAWKINS, J. D. Evolving a More Nurturing Society to Prevent Adverse Childhood Experiences. **Academic Pediatrics**, v. 17, n. 7, p. S150–S157, 2017.
- BORGES, Z. N.; MEYER, D. E. Limites e possibilidades de uma ação educativa na redução da vulnerabilidade à violência e à homofobia. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 16, n. 58, p. 59–76, 2008.
- BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, S. D. E. F. Referencial Curricular Nacional para a Educação Infantil. **Mec/Sef**, v. 1,2 e 3, n. 1, p. 101, 1998.
- CAMPBELL, J. L. Ideas, Politics, and Public Policy. **Annual Review of Sociology**, v. 28, n. 1, p. 21–38, 2002.
- CARTER, S. E. *et al.* Anxiety mediates perceived discrimination and health in African-American women. **American Journal of Health Behavior**, v. 40, n. 6, p. 697–704, 2016.
- CICONELLO, A. **O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial**. 2001.
- COELHO, I. Z.; BASTOS, J. L.; CELESTE, R. K. Moderators of the association between discrimination and alcohol consumption: findings from a representative sample of Brazilian university students. **Trends in Psychiatry and Psychotherapy**, v. 37, n. 2, p. 72–81, jan. 2015.
- COSTA, R. D. A.; SANTOS, T. R. L. DOS. Representações Sociais de Professores:

Desafios para socialização Da Criança Negra Na Educação Infantil. **Tópicos Educacionais**, v. 20, n. 1, p. 57–78, 2014.

GARCIA, A.; MOULIN DE SOUZA, E. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário*. **RAP**, v. 44, n. 6, p. 1353–77, 2010.

GOODMAN, A. *et al.* The healthcare experiences of Aboriginal peoples living in Vancouver's inner city , Western Aboriginal Harm Reduction Society. **Social Science & Medicine**, v. 178, p. 87–94, 2017.

KOMBO, B. *et al.* “Facing Our Fears”: Using facilitated film viewings to engage communities in HIV research involving MSM in Kenya. **Cogent Medicine**, v. 4, p. 1–12, 2017.

KRIEGER, N. A glossary for social epidemiology. **Journal of Epidemiology & Community Health**, v. 55, n. 10, p. 693–700, 2001.

KRIEGER, N. *et al.* Discrimination and Its Consequences for Health DISCRIMINATION AND HEALTH INEQUITIES*. **International Journal of Health Services**, v. 44, n. 4, p. 63–125, 2014.

LEWIS, T. T.; COGBURN, C. D.; WILLIAMS, D. R. **Self-reported experiences of discrimination and health: scientific advances, ongoing controversies, and emerging issues.** [s.l: s.n.]. v. 11, 2015.

LOPES, R. E. *et al.* Juventude Pobre, Violência e Cidadania. **Saúde e Sociedade**, v. 17, p. 63–76, 2008.

MAJOR, B.; QUINTON, W. J.; MCCOY, S. K. Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. **Law and Social Inquiry**, v. 34, p. 251–330, 2006.

MBURU, G. *et al.* Resisting and challenging stigma in Uganda: the role of support groups of people living with HIV. **Journal of the International AIDS Society**, v. 16, p. 1–7, 2013.

MENESES, A.; GOMES, A. Fenomenologia, Humanização e Promoção da Saúde: uma proposta de articulação. **Saude e Sociedade**, v. 17, n. 1, p. 143–152, 2008.

MIRABAL, B. *et al.* Developing Partnerships to Advance Youth Violence Prevention in Puerto Rico. The Role of an Academic Center of Excellence. **American Journal of Preventive Medicine**, v. 34, n. 3 SUPPL., 2008.

MOEHLECKE, S. Ação Afirmativa: História e Debates No Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, p. 197–217, 2002.

MOSCHETA, M. S.; SOUZA, L. V; SANTOS, M. A. Health care provision in Brazil: A dialogue between health professionals and lesbian, gay, bisexual and transgender service users. **Journal of Health Psychology**, v. 21, n. 3, p. 369–378, 2016.

NARDI, H. C.; QUARTIERO, E. Educando para a diversidade: desafiando a moral sexual e construindo estratégias de combate à discriminação no cotidiano escolar. **Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)**, n. 11, p. 59–87, 2012.

NEELY-BARNES, S. L. *et al.* “It’s our job”: Qualitative study of family responses to ableism. **Intellectual and Developmental Disabilities**, v. 4, n. 48, p. 245–258, 2010.

PARADIES, Y. A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. **International Journal of Epidemiology**, v. 35, p. 888–901, 2006.

PARK, I. J. K. *et al.* Does anger regulation mediate the discrimination–mental health link among Mexican-origin adolescents? A longitudinal mediation analysis using multilevel modeling. **Developmental Psychology**, v. 53, n. 2, p. 340–352, 2017.

RAMOS, A.; NATÁLIA. Educar para a interculturalidade e cidadania: princípios e desafios. 2016.

SILVA, G. M. D. DA. Ações afirmativas no Brasil e na África do Sul. **Tempo Social**, v. 18, n. 2, p. 131–165, 2006.

TAQUETTE, S. R. Interseccionalidade de Gênero, Classe e Raça e Vulnerabilidade de Adolescentes Negras às DST/aids. **Saude e Sociedade**, v. 19, n. SUPPL.2, p. 51–62, 2010.

THONON, B. *et al.* The effects of a documentary film about schizophrenia on cognitive, affective and behavioural aspects of stigmatisation. **Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry**, v. 50, p. 196–200, 2016.

TURATO, E. R. **Tratado de metodologia da pesquisa clínico- qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas de saúde e humanas**. [s.l: s.n.],2011.

UNESCO. **World Social Science Report World Social Science Report**, 2016.

WALLACE, S.; NAZROO, J.; BÉCARES, L. Cumulative effect of racial discrimination on the mental health of ethnic minorities in the United Kingdom. **American Journal of Public Health**, v. 106, n. 7, p. 1294–1300, 2016.

WILLIAMS, D. R.; MOHAMMED, S. A. Discrimination and racial disparities in health: Evidence and needed research. **Journal of Behavioral Medicine**, p. 20–47, 2009.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência aqui apresentada, com servidores técnico administrativos, possui relevância científica por sua temática. A discriminação é um fenômeno injusto, que permeia diversos espaços e contextos da sociedade. Os atos discriminatórios podem ocasionar sofrimento psicológico, adoção de comportamentos negativos, como o consumo de álcool e tabaco, estresse, ansiedade, além das alterações nos sistemas fisiológicos do organismo.

Este trabalho apresenta ineditismo e originalidade, uma vez que desvela um modelo de compreensão das estratégias para enfrentamento à discriminação entre servidores de uma instituição pública. O contexto cultural do indivíduo apresenta um papel central e interliga-se com as demais estratégias. O estabelecimento de leis e políticas públicas, a mídia, as cotas para acesso a concursos e universidades e a educação informal são estratégias de enfrentamento que sofrem influência da cultura local para sua formulação e implementação. As cotas permitem um maior acesso à educação formal que, por sua vez, é potencial para a transformação cultural. Gerou-se uma nuvem das palavras mais prevalentes no estudo relacionadas ao enfrentamento do fenômeno discriminatório, que pode ser visualizada na figura 2. Tal nuvem permite uma visão abrangente das palavras mais relevantes na fala dos sujeitos da pesquisa, o que facilita a interpretação dos textos.

O modelo de enfrentamento à discriminação indica que as estratégias podem ser efetivas, quando formuladas de acordo com a cultura local. No presente momento é escassa a reflexão científica sobre o efeito das estratégias de enfrentamento existentes na redução da discriminação. Em busca de uma sociedade mais igualitária e inclusiva, sugere-se o desenvolvimento de estudos futuros que avaliem as estratégias implementadas no Brasil e seus efeitos na diminuição da discriminação. Os objetivos pretendidos no presente estudo foram atingidos.

As contribuições do presente estudo são a implementação das estratégias de enfrentamento à discriminação por instituições públicas e privadas e demais espaços da sociedade.

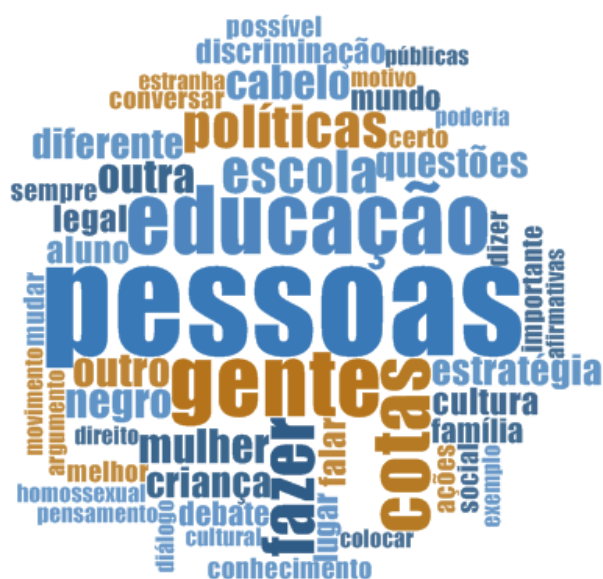


Figura 2 - Nuvem de palavras que representa o enfrentamento à discriminação.

REFERÊNCIAS

ASSARI, S. et al. Racial Discrimination during Adolescence Predicts Mental Health Deterioration in Adulthood: Gender Differences among Blacks. **Frontiers in Public Health**, v. 5, p. 1–10, 2017.

BACCEGA, M. A. O estereótipo e as diversidades. **Comunicação & Educação**, v. 13, p. 7–14, 1998.

BANDEIRA, L. Três décadas de resistência feminista contra o sexismo e a violência feminina no Brasil: 1976 a 2006. **Sociedade e Estado**, v. 24, n. 2, p. 401–438, 2009.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 4. ed. [s.l.] Edições 70, Lda, 2010.

BASÁÑEZ, T. et al. Perceived discrimination as a risk factor for depressive symptoms and substance use among Hispanic adolescents in Los Angeles. **Ethnicity & Health**, v. 18, n. 3, p. 244–261, 2013.

BASTOS, J. L. et al. Experiences of discrimination among university students in the city of Rio de Janeiro. **Revista de saúde pública**, v. 44, n. 1, p. 28–38, 2010a.

BASTOS, J. L. et al. Racial discrimination and health: A systematic review of scales with a focus on their psychometric properties. **Social Science and Medicine**, v. 70, n. 7, p. 1091–1099, abr. 2010b.

BASTOS, J. L. D. **Desigualdades “Raciais” em Saúde: Medindo a experiência de discriminação auto-relatada no Brasil**. [s.l.] Universidade Federal de Pelotas, 2010.

BLANK, R. M.; DABADY, M.; CITRO, C. F. **Panel on Methods for Assessing Discrimination Library of Congress Cataloging-in-Publication Data**. [s.l.: s.n.].

BRASIL. **Lei 3.353 de 13 de Maio de 1888**, 1888.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

BRASIL. DOCUMENTO SUBSIDIÁRIO À POLÍTICA DE INCLUSÃO. p. 48, 2005.

BRASIL MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas 2005**, 2005.

BRASIL MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **A CONSOLIDAÇÃO DA INCLUSÃO ESCOLAR NO BRASIL**. 2016.

BRASIL MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Brasil Sem Homofobia - Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual**. p. 32, 2004.

BRASIL MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Política nacional de saúde integral de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais - LGBT**. [s.l: s.n.].

CARRARA, S. Políticas e direitos sexuais no Brasil contemporâneo *Sexual Rights and Politics on Contemporary Brazil*. p. 131–147, 2010.

CARTER, S. E. et al. Anxiety mediates perceived discrimination and health in African-American women. **American Journal of Health Behavior**, v. 40, n. 6, p. 697–704, 2016.

CECÍLIA NUNES FROEMMING, E. et al. **Projeto Rompa o Silêncio Centro de Referência em Direitos Humanos na Prevenção e Combate à Homofobia**. [s.l: s.n.].

COELHO, I. Z.; BASTOS, J. L.; CELESTE, R. K. Moderators of the association between discrimination and alcohol consumption: findings from a representative sample of Brazilian university students. **Trends in Psychiatry and Psychotherapy**, v. 37, n. 2, p. 72–81, jan. 2015.

FORHAN, M.; SALAS, X. R. Inequities in Healthcare: A Review of Bias and Discrimination in Obesity Treatment. **Canadian Journal of Diabetes**, v. 37, p. 205–209, 2013.

GARCIA, A.; MOULIN DE SOUZA, E. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário*. **RAP**, v. 44, n. 6, p. 1353–77, 2010.

GOFFMAN, E. **DA IDENTIDADE DETERIORADA** Erving Goffman. 1975.

GOODMAN, A. et al. The healthcare experiences of Aboriginal peoples living in Vancouver's inner city , Western Aboriginal Harm Reduction Society. **Social Science & Medicine**, v. 178, p. 87–94, 2017.

GRAHAM, N. Reducing stigma and discrimination against older people with mental disorders: a technical consensus statement. **revista psiq. clín.**, v. 34, n. 1, p. 39–49, 2007.

HEIDEGGER, M. **Todos Nós -- ninguém: um enfoque fenomenológico do social**. [s.l: s.n.].

KAISER, C. R.; MAJOR, B. A social psychological perspective on perceiving and reporting discrimination. **Law and Social Inquiry**, v. 31, n. 4, p. 801–830, 2006.

KRIEGER, N. Shades of Difference: Theoretical Underpinnings of the Medical Controversy on Black/White Differences in the United States, 1830–1870. **International Journal of Health Services**, v. 17, n. 2, p. 259–278, 1987.

KRIEGER, N. et al. Racial and gender discrimination: risk factors for high blood pressure? **Social science & medicine (1982)**, v. 30, n. 12, p. 1273–1281, 1990.

KRIEGER, N. Embodying Inequality: A Review of Concepts, Measures, and Methods for Studying Health Consequences of Discrimination. **International Journal of Health Services**, v. 29, n. 2, p. 295–352, 1999.

KRIEGER, N. A glossary for social epidemiology. **Journal of Epidemiology & Community Health**, v. 55, n. 10, p. 693–700, 2001.

KRIEGER, N. et al. Experiences of discrimination: Validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health. **Social Science and Medicine**, v. 61, p. 1576–1596, 2005.

KRIEGER, N. et al. Discrimination and Its Consequences for Health DISCRIMINATION AND HEALTH INEQUITIES*. **International Journal of Health Services**, v. 44, n. 4, p. 63–125, 2014.

MAJOR, B.; QUINTON, W. J.; MCCOY, S. K. Antecedents and consequences

of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. **Law and Social Inquiry**, v. 34, p. 251–330, 2006.

MASSIGNAM, F. M.; BASTOS, J. L. D.; NEDEL, F. B. Discriminação e saúde: um problema de acesso. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 24, n. 3, p. 544–541, 2015.

MATTHEWS, E. **Compreender Merleau- Ponty**. 1. ed. [s.l.] Vozes, 2010.

MENESES, A.; GOMES, A. Fenomenologia, Humanização e Promoção da Saúde: uma proposta de articulação. **Saude e Sociedade**, v. 17, n. 1, p. 143–152, 2008.

MUSTANSKI, B.; ANDREWS, R.; PUCKETT, J. A. The effects of cumulative victimization on mental health among lesbian, gay, bisexual, and transgender adolescents and young adults. **American Journal of Public Health**, v. 106, n. 3, p. 527–533, 2016.

ONU. **Portal das Nações Unidas no Brasil**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/aumentam-sobrepeso-e-obesidade-no-brasil-aponta-relatorio-de-fao-e-opas/>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

PARADIES, Y. A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. **International Journal of Epidemiology**, v. 35, p. 888–901, 2006.

PARK, I. J. K. et al. Does anger regulation mediate the discrimination–mental health link among Mexican-origin adolescents? A longitudinal mediation analysis using multilevel modeling. **Developmental Psychology**, v. 53, n. 2, p. 340–352, 2017.

RAO, D. et al. Stigma in the workplace: Employer attitudes about people with HIV in Beijing, Hong Kong, and Chicago. **Social Science and Medicine**, v. 67, n. 10, p. 1541–1549, 2008.

ROBINSON, E.; SUTIN, A.; DALY, M. Perceived weight discrimination mediates the prospective relation between obesity and depressive symptoms in U.S. and U.K. adults. **Health Psychology**, v. 36, n. 2, p. 112–121, 2017.

SCHLINDERWEIN MEIRELLES, B. et al. Percepções Da Qualidade De Vida

De Pessoas Com Hiv / Aids *. **Rev Rene Fortaleza**, v. 11, n. 3, p. 68–76, 2010.

SILVA, F. M. “Educação e docência”: um estudo sobre as relações de gênero e diversidade na escola. **Revista Ártemis**, v. XXII, n. 1, p. 17–31, 2016.

SILVA, J.; LOPES, R.; DINIZ, N. Fenomenologia. **Reben**, v. 2, n. 61, p. 254–257, 2008.

SILVÉRIO, V. R. AÇÃO AFIRMATIVA E O COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL NO BRASIL. **Cadernos de Pesquisa**, v. 117, n. 117, p. 219–246, 2002.

TAKEDA LELIS, R. et al. Discriminação Vivenciada por pessoas que vivem com HIV/AIDS nos serviços de saúde: um estudo qualitativo. **Revista Ciência Plural**, v. 2, n. 3, p. 17–29, 2016.

TURATO, E. R. **Tratado de metodologia da pesquisa clínico- qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas de saúde e humanas**. [s.l: s.n.].

UNESCO. **World Social Science Report World Social Science Report**, 2016.

WALLACE, S.; NAZROO, J.; BÉCARES, L. Cumulative effect of racial discrimination on the mental health of ethnic minorities in the United Kingdom. **American Journal of Public Health**, v. 106, n. 7, p. 1294–1300, 2016.

WILLIAMS, D. R. et al. Racial Differences in Physical and Mental Health. **Journal of Health Psychology**, v. 2, n. 3, p. 335–351, 1997.

WILLIAMS, D. R.; MOHAMMED, S. A. Discrimination and racial disparities in health: Evidence and needed research. **Journal of Behavioral Medicine**, p. 20–47, 2009.

Apêndice A



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com a responsável pela pesquisa.

Obrigado (a) pela atenção, compreensão e apoio!

Eu, _____, residente e domiciliado _____, nascido (a) em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa 'Experiências de discriminação em estudantes e servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul'.

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1º - Foram explicadas as justificativas e os objetivos da pesquisa.

O presente estudo tem o propósito de analisar os sentidos atribuídos às experiências de discriminação por estudantes e servidores técnico-administrativos, vinculados à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e como reagem a tais experiências.

2º - Foram explicados os procedimentos que serão utilizados:

Entendi que se concordar em fazer parte deste estudo irei participar de uma entrevista individual a respeito do assunto 'discriminação'. Nesta entrevista, poderei expressar minhas ideias, percepções e atitudes acerca da discriminação, as experiências pelas quais

eventualmente passei e em que situações de vida isto ocorreu. Toda informação fornecida será estritamente confidencial e ninguém irá identificar quem participou deste estudo.

3º - Foram descritos os benefícios que poderão ser obtidos:

O benefício esperado com a pesquisa será conhecer os sentidos atribuídos às experiências de discriminação por estudantes e servidores técnico-administrativos, vinculados à UFRGS e como reagem a tais experiências.

4º - Estou ciente de que não haverá riscos para a minha saúde resultantes da participação na pesquisa.

5º - Foi dada garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa.

Caso você tenha novas perguntas sobre este estudo, ou se pensar que houve algum prejuízo pela sua participação nesse estudo, pode conversar com professora Ramona Fernanda Ceriotti Toassi (pesquisadora responsável) ou no telefone 0XX5181785269 a qualquer hora ou com o Comitê de Ética e Pesquisa da UFRGS, no telefone 0XX (51)3308-3738.

Desse modo, acredito ter sido suficientemente informado (a) a respeito do que li ou do que leram para mim, descrevendo o estudo.

Eu discuti com a professora Ramona Fernanda Ceriotti Toassi sobre a minha decisão de participar do estudo. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas. A minha assinatura neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido dará autorização à pesquisadora responsável pelo estudo de utilizar os dados obtidos quando se fizer necessário, incluindo a divulgação dos mesmos, sempre preservando minha privacidade.

Porto Alegre, _____, _____ de 20__ __ (dia, mês).

Assinatura do (a) sujeito de pesquisa voluntário: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Apêndice B

Tópico 1 – Situações e experiências de discriminação

- 1) Já que o assunto da pesquisa são as experiências discriminatórias, como você define discriminação? E o preconceito?
- 2) Ao longo da sua história de vida, você percebeu alguma situação em que foi tratada de forma diferente com relação às pessoas ao redor? Diante disso, houve alguma situação que lhe marcou ou chamou sua atenção? (parentes, amigos, colegas, etc).
- 3) Teve algum prejuízo com tal situação?
- 4) Você já presenciou alguma situação de discriminação? Como foi?
- 5) Você acha que a discriminação pode acontecer em qualquer espaço?
- 6) E no seu espaço de trabalho (ambiente universitário), você percebe a discriminação?
- 7) Entre os relatos de discriminação, qual você acha mais grave e menos grave?
- 8) Em sua opinião, toda discriminação é injusta?
 - o que causa mais impacto? E em quem? O que afeta mais? É quando tem mais perda?
 - vulnerabilidade – grupos mais vulneráveis sofrem mais, independente de ser algo 'forte'
 - resiliência
 - Apoio social – autoimagem - stress

Tópico 2 – Reações à discriminação

- 9) Quando você ou alguém que você conhece é discriminado, aparece algum sentimento que normalmente aparecem?
- 10) No seu entendimento, o que a discriminação provoca (tanto em termos emocionais: tristeza, raiva, ansiedade, nervosismo); quanto físicos (provocar): aceleração dos batimentos cardíacos, dor em alguma parte do corpo, fraqueza)?

Tópico 3 – Estratégias para redução de preconceito e discriminação

- 11) O que você entende que poderia ser feito para reduzir o preconceito e discriminação na sociedade brasileira?"
- 12) Fique à vontade para acrescentar o que julgar necessário.

Identificação:

Informações sobre o entrevistado (a): curso – semestre – sexo – idade

Anexo A

Escala de Discriminação Explícita

Questionário sobre discriminação

As perguntas abaixo referem-se a algumas experiências que você pode ter passado ao longo de sua vida, especialmente quando se relacionando ou interagindo com outras pessoas. Leia as perguntas com atenção e marque um X na resposta que você achar melhor. Não há respostas certas ou erradas, queremos saber apenas o que ocorreu com você e algumas opiniões suas em relação a estas ocasiões.

1.a Alguma vez, você já foi confundido com um funcionário de um estabelecimento, quando, na verdade, você era um cliente? Por exemplo, confundido com um vendedor, balconista ou garçom?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

1.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não
 Sim, uma ou poucas vezes
 Sim, muitas vezes
 Sim, todas as vezes

1.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não
 Sim, um pouco
 Sim, razoavelmente
 Sim, muito

1.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- Doença ou deficiência física
 Minha condição econômica ou classe social
 Minha cor ou raça
 Minha forma de vestir
 O fato de eu ser homem ou mulher
 O local onde moro
 Minha idade
 Minha orientação política
 Minha orientação sexual
 Minha religião ou culto
 Outro(s) motivo(s). Qual(is), então?

 Não sei

2 Você já confundiu um cliente com um funcionário de um estabelecimento comercial? Por exemplo, confundiu um cliente com um vendedor, balconista ou garçom?

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

3.a Ao fazer compras em lojas ou freqüentar bares, lanchonetes e restaurantes, você já foi tratado como se não pudesse pagar pelo que queria?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

3.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

3.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

3.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Doença ou deficiência física | <input type="checkbox"/> Minha orientação política |
| <input type="checkbox"/> Minha condição econômica ou classe social | <input type="checkbox"/> Minha orientação sexual |
| <input type="checkbox"/> Minha cor ou raça | <input type="checkbox"/> Minha religião ou culto |
| <input type="checkbox"/> Minha forma de vestir | <input type="checkbox"/> Outro(s) motivo(s). Qual(is), então? |
| <input type="checkbox"/> O fato de eu ser homem ou mulher | _____ |
| <input type="checkbox"/> O local onde moro | _____ |
| <input type="checkbox"/> Minha idade | <input type="checkbox"/> Não sei |

4.a Ao freqüentar lojas, restaurantes ou lanchonetes, alguma vez você já foi mal tratado em relação a outros clientes?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

4.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

4.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

4.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Doença ou deficiência física | <input type="checkbox"/> Minha orientação política |
| <input type="checkbox"/> Minha condição econômica ou classe social | <input type="checkbox"/> Minha orientação sexual |
| <input type="checkbox"/> Minha cor ou raça | <input type="checkbox"/> Minha religião ou culto |
| <input type="checkbox"/> Minha forma de vestir | <input type="checkbox"/> Outro(s) motivo(s). Qual(is), então? |
| <input type="checkbox"/> O fato de eu ser homem ou mulher | _____ |
| <input type="checkbox"/> O local onde moro | _____ |
| <input type="checkbox"/> Minha idade | <input type="checkbox"/> Não sei |

5 Ao freqüentar lojas, estabelecimentos comerciais, restaurantes ou lanchonetes, alguma vez você já tratou um funcionário mal sem que ele tenha dado motivos para isso? Considere apenas as situações em que seu tratamento foi injusto.

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

6.a Ao freqüentar repartições públicas, como receita federal, cartório, departamentos de trânsito, companhias de água, luz ou esgoto, você já foi mal tratado em relação às outras pessoas?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

6.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

6.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

6.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- Doença ou deficiência física Minha orientação política
 Minha condição econômica ou classe social Minha orientação sexual
 Minha cor ou raça Minha religião ou culto
 Minha forma de vestir Outro(s) motivo(s). Qual(is), então?
 O fato de eu ser homem ou mulher _____
 O local onde moro _____
 Minha idade Não sei _____

7 Ao freqüentar repartições públicas, como receita federal, cartório, departamentos de trânsito, companhias de água, luz ou esgoto, alguma vez você tratou um funcionário mal sem que ele tenha dado motivos para isso?

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

8.a Alguma vez, você já foi perseguido, revistado ou detido por profissionais de segurança ou policiais sem que tenha dado motivos para isso?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

8.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

8.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

8.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- Doença ou deficiência física Minha orientação política
 Minha condição econômica ou classe social Minha orientação sexual
 Minha cor ou raça Minha religião ou culto
 Minha forma de vestir Outro(s) motivo(s). Qual(is), então?
 O fato de eu ser homem ou mulher _____
 O local onde moro _____
 Minha idade Não sei _____

Por favor, vá para a próxima página e responda a pergunta seguinte.

9.a Alguma vez, você já foi tratado como se fosse pouco inteligente ou incapaz de realizar alguma atividade na escola? Considere situações em que você foi tratado assim, mesmo achando que era capaz ou suficientemente inteligente para realizar as atividades.

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

9.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

9.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

9.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- Doença ou deficiência física Minha orientação política
 Minha condição econômica ou classe social Minha orientação sexual
 Minha cor ou raça Minha religião ou culto
 Minha forma de vestir Outro(s) motivo(s). Qual(is), então?
 O fato de eu ser homem ou mulher _____
 O local onde moro _____
 Minha idade Não sei

10 Você já tratou alguém como se esta pessoa fosse pouco inteligente ou incapaz de realizar alguma atividade na escola?

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

11.a Alguma vez, você já foi tratado como se fosse pouco inteligente ou incapaz de realizar alguma atividade na universidade, no trabalho ou outro local? Considere situações em que você foi tratado assim, mesmo achando que era capaz ou suficientemente inteligente para realizar as atividades.

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

11.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

11.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

11.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- Doença ou deficiência física Minha orientação política
 Minha condição econômica ou classe social Minha orientação sexual
 Minha cor ou raça Minha religião ou culto
 Minha forma de vestir Outro(s) motivo(s). Qual(is), então?
 O fato de eu ser homem ou mulher _____
 O local onde moro _____
 Minha idade Não sei

12 Você já tratou alguém como se esta pessoa fosse pouco inteligente ou incapaz de realizar alguma atividade na universidade, no trabalho ou outro local?

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

13.a Alguma vez, você já foi avaliado em provas ou outros trabalhos acadêmicos da escola ou da universidade de forma mais rigorosa do que seus colegas?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

13.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

13.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

13.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Doença ou deficiência física | <input type="checkbox"/> Minha orientação política |
| <input type="checkbox"/> Minha condição econômica ou classe social | <input type="checkbox"/> Minha orientação sexual |
| <input type="checkbox"/> Minha cor ou raça | <input type="checkbox"/> Minha religião ou culto |
| <input type="checkbox"/> Minha forma de vestir | <input type="checkbox"/> Outro(s) motivo(s). Qual(is), então? |
| <input type="checkbox"/> O fato de eu ser homem ou mulher | _____ |
| <input type="checkbox"/> O local onde moro | _____ |
| <input type="checkbox"/> Minha idade | <input type="checkbox"/> Não sei |

14.a Alguma vez, você já foi avaliado de forma mais rigorosa do que seus colegas em algum estágio ou trabalho profissional?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

14.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

14.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

14.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Doença ou deficiência física | <input type="checkbox"/> Minha orientação política |
| <input type="checkbox"/> Minha condição econômica ou classe social | <input type="checkbox"/> Minha orientação sexual |
| <input type="checkbox"/> Minha cor ou raça | <input type="checkbox"/> Minha religião ou culto |
| <input type="checkbox"/> Minha forma de vestir | <input type="checkbox"/> Outro(s) motivo(s). Qual(is), então? |
| <input type="checkbox"/> O fato de eu ser homem ou mulher | _____ |
| <input type="checkbox"/> O local onde moro | _____ |
| <input type="checkbox"/> Minha idade | <input type="checkbox"/> Não sei |

Por favor, vá para a próxima página e responda a pergunta seguinte.

15.a Ao tentar ficar ou namorar com alguém, alguma vez você já foi rejeitado(a) por essa pessoa?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

15.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

15.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

15.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Doença ou deficiência física | <input type="checkbox"/> Minha orientação política |
| <input type="checkbox"/> Minha condição econômica ou classe social | <input type="checkbox"/> Minha orientação sexual |
| <input type="checkbox"/> Minha cor ou raça | <input type="checkbox"/> Minha religião ou culto |
| <input type="checkbox"/> Minha forma de vestir | <input type="checkbox"/> Outro(s) motivo(s). Qual(is), então? |
| <input type="checkbox"/> O fato de eu ser homem ou mulher | _____ |
| <input type="checkbox"/> O local onde moro | _____ |
| <input type="checkbox"/> Minha idade | <input type="checkbox"/> Não sei |

16.a Alguma vez, a família de alguma pessoa com quem você ficou, namorou ou casou rejeitou você ou tentou impedir sua relação com ele(a)?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

16.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

16.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

16.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Doença ou deficiência física | <input type="checkbox"/> Minha orientação política |
| <input type="checkbox"/> Minha condição econômica ou classe social | <input type="checkbox"/> Minha orientação sexual |
| <input type="checkbox"/> Minha cor ou raça | <input type="checkbox"/> Minha religião ou culto |
| <input type="checkbox"/> Minha forma de vestir | <input type="checkbox"/> Outro(s) motivo(s). Qual(is), então? |
| <input type="checkbox"/> O fato de eu ser homem ou mulher | _____ |
| <input type="checkbox"/> O local onde moro | _____ |
| <input type="checkbox"/> Minha idade | <input type="checkbox"/> Não sei |

Por favor, vá para a próxima página e responda a pergunta seguinte.

17.a Alguma vez, você já foi chamado por nomes, palavras ou termos dos quais não gostou? Pense que isto pode ter acontecido em locais públicos, ruas, ônibus, shoppings, bancos, lojas, festas ou outros eventos.

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

17.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

17.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

17.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- Doença ou deficiência física Minha orientação política
 Minha condição econômica ou classe social Minha orientação sexual
 Minha cor ou raça Minha religião ou culto
 Minha forma de vestir Outro(s) motivo(s). Qual(is), então?
 O fato de eu ser homem ou mulher _____
 O local onde moro _____
 Minha idade Não sei

18 Você já se referiu a alguém com nomes, palavras ou termos na presença de uma pessoa e ela não gostou?

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

19.a Alguma vez, você já foi excluído de um grupo de colegas da escola ou da universidade?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

19.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

19.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

19.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- Doença ou deficiência física Minha orientação política
 Minha condição econômica ou classe social Minha orientação sexual
 Minha cor ou raça Minha religião ou culto
 Minha forma de vestir Outro(s) motivo(s). Qual(is), então?
 O fato de eu ser homem ou mulher _____
 O local onde moro _____
 Minha idade Não sei

20 Você já excluiu alguém de um grupo de colegas da escola ou da universidade?

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

21.a Alguma vez, você já foi excluído de um grupo de colegas de estágio ou trabalho?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

21.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

21.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

21.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Doença ou deficiência física | <input type="checkbox"/> Minha orientação política |
| <input type="checkbox"/> Minha condição econômica ou classe social | <input type="checkbox"/> Minha orientação sexual |
| <input type="checkbox"/> Minha cor ou raça | <input type="checkbox"/> Minha religião ou culto |
| <input type="checkbox"/> Minha forma de vestir | <input type="checkbox"/> Outro(s) motivo(s). Qual(is), então? |
| <input type="checkbox"/> O fato de eu ser homem ou mulher | _____ |
| <input type="checkbox"/> O local onde moro | _____ |
| <input type="checkbox"/> Minha idade | <input type="checkbox"/> Não sei |

22 Você já excluiu alguém de um grupo de colegas do estágio ou trabalho?

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

23.a Alguma vez, você já foi excluído de um grupo de amigos do bairro ou de pessoas em outros locais?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

23.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

23.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

23.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Doença ou deficiência física | <input type="checkbox"/> Minha orientação política |
| <input type="checkbox"/> Minha condição econômica ou classe social | <input type="checkbox"/> Minha orientação sexual |
| <input type="checkbox"/> Minha cor ou raça | <input type="checkbox"/> Minha religião ou culto |
| <input type="checkbox"/> Minha forma de vestir | <input type="checkbox"/> Outro(s) motivo(s). Qual(is), então? |
| <input type="checkbox"/> O fato de eu ser homem ou mulher | _____ |
| <input type="checkbox"/> O local onde moro | _____ |
| <input type="checkbox"/> Minha idade | <input type="checkbox"/> Não sei |

24 Você já excluiu alguém de um grupo de amigos do bairro ou de pessoas em outros locais?

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

25.a Alguma vez, você já participou de um processo seletivo para conseguir emprego ou estágio e foi recusado, mesmo tendo os pré-requisitos para assumir o cargo ou função?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

25.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

25.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

25.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- Doença ou deficiência física Minha orientação política
 Minha condição econômica ou classe social Minha orientação sexual
 Minha cor ou raça Minha religião ou culto
 Minha forma de vestir Outro(s) motivo(s). Qual(is), então?
 O fato de eu ser homem ou mulher _____
 O local onde moro _____
 Minha idade Não sei _____

26.a Ao frequentar postos de saúde, hospitais, prontos-socorros ou outros serviços de saúde, alguma vez você já foi mal tratado em relação a outras pessoas? Considere apenas a forma como as pessoas interagiram com você e não a qualidade do tratamento médico que você pode ter recebido.

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

26.b Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

26.c Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

26.d Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- Doença ou deficiência física Minha orientação política
 Minha condição econômica ou classe social Minha orientação sexual
 Minha cor ou raça Minha religião ou culto
 Minha forma de vestir Outro(s) motivo(s). Qual(is), então?
 O fato de eu ser homem ou mulher _____
 O local onde moro _____
 Minha idade Não sei _____

27 Ao frequentar postos de saúde, hospitais, prontos-socorros ou outros serviços de saúde, alguma vez você já tratou um funcionário mal sem que ele tivesse dado motivos para isso? Considere apenas as situações em que seu tratamento foi injusto.

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

28.a Alguma vez, você já foi tratado injustamente em alguma outra situação não mencionada nas perguntas acima?

- Não, isto nunca aconteceu comigo
 Sim, isso aconteceu comigo uma ou poucas vezes
 Sim, isso aconteceu comigo várias vezes
 Sim, isso aconteceu comigo muitas vezes

28.b Onde isto aconteceu? Lembre-se que você pode escrever mais de um lugar.

28.c Nestas ocasiões, você se sentiu discriminado?

- Não Sim, muitas vezes
 Sim, uma ou poucas vezes Sim, todas as vezes

28.d Ainda nestas ocasiões, você se sentiu incomodado?

- Não Sim, razoavelmente
 Sim, um pouco Sim, muito

28.e Quando isto aconteceu, qual ou quais foram os motivos para você ter sido tratado assim? Lembre-se que você pode marcar mais de uma opção, se desejar.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Doença ou deficiência física | <input type="checkbox"/> Minha orientação política |
| <input type="checkbox"/> Minha condição econômica ou classe social | <input type="checkbox"/> Minha orientação sexual |
| <input type="checkbox"/> Minha cor ou raça | <input type="checkbox"/> Minha religião ou culto |
| <input type="checkbox"/> Minha forma de vestir | <input type="checkbox"/> Outro(s) motivo(s). Qual(is), então? |
| <input type="checkbox"/> O fato de eu ser homem ou mulher | <hr/> |
| <input type="checkbox"/> O local onde moro | <hr/> |
| <input type="checkbox"/> Minha idade | <input type="checkbox"/> Não sei |

29.a Você já tratou alguém injustamente em alguma outra situação não mencionada nas perguntas acima?

- Não sei
 Não
 Sim, algumas vezes
 Sim, várias vezes
 Sim, muitas vezes

29.b Onde isto aconteceu? Lembre-se que você pode escrever mais de um lugar.

Anexo B

Escala de Discriminação para o Dia-a-dia

The Everyday Discrimination Scale

- Measure:

In your day-to-day life, how often do any of the following things happen to you?

1. You are treated with less courtesy than other people are.
2. You are treated with less respect than other people are.
3. You receive poorer service than other people at restaurants or stores.
4. People act as if they think you are not smart.
5. People act as if they are afraid of you.
6. People act as if they think you are dishonest.
7. People act as if they're better than you are.
8. You are called names or insulted.
9. You are threatened or harassed.

Recommended response categories for all items:

Almost everyday

At least once a week

A few times a month

A few times a year

Less than once a year

Never

- Follow-up Question (Asked only of those answering “A few times a year” or more frequently to at least one question.): What do you think is the main reason for these experiences?

(CHECK MORE THAN ONE IF VOLUNTEERED). RECOMMENDED
OPTIONS

1. Your Ancestry or National Origins
2. Your Gender
3. Your Race
4. Your Age

5. Your Religion
6. Your Height
7. Your Weight
8. Some other Aspect of Your Physical Appearance
9. Your Sexual Orientation
10. Your Education or Income Level

OTHER POSSIBLE CATEGORIES TO CONSIDER

1. A physical disability
2. Your shade of skin color (NSAL)
3. Your tribe (SASH) Other (SPECIFY) _____

Anexo C

Medida de Experiências de Discriminação

Measure	Question (English version)	Stem
Experience of Discrimination (EOD)	Introduction: "This next section is going to ask about how you and others like you are treated, and how you typically respond"	
<i>Response to unfair treatmentf</i>	If you feel you have been treated unfairly, do you usually: (please select the best response)	1. Accept it as a fact of life 2. Try to do something about it
	If you have been treated unfairly, do you usually: (please select the best response)	1. Talk to other people about it 2. Keep it to yourself
<i>Discrimination</i>	Have you ever experienced discrimination, been prevented from doing something, or been hassled or made to feel inferior in any of the following situations because of your race, ethnicity, or color? (1) At school? (2) Getting hired or getting a job? (3) At work? (4) Getting housing? (5) Getting medical care? (6) Getting service in a store or restaurant? (7) Getting credit, bank loans, or a mortgage? (8) On the street or in a public setting? (9) From the police or in the courts?	For each situation to which the participant replied "yes" (versus "no"), the follow-up question was: How many times did this happen? 1. Once 2. Two or three times 3. Four or more times
Worry questions	(1) When you were a child or teenager (up to age 18), how much did you worry about people in your racial/ethnic group experiencing unfair treatment because of their race, ethnicity, or color? (2) When you were a child or teenager (up to age 18), how much did you worry about your experiencing unfair treatment because of your race, ethnicity, or color? (3) In the last year, how much did you worry about people in your racial/ethnic group experiencing unfair treatment because of their race, ethnicity, or color? (4) In the last year, how much did you worry about your experiencing unfair treatment because of your race, ethnicity, or color?	The response options for the "worry" questions were: 1. Most of the time 2. Some of the time 3. Rarely or never
Global questions	(1) How often do you feel that racial/ethnic groups who are not white, such as African Americans and Latinos, are discriminated against? (choose the number that best represents how you feel) (2) How often do you feel that you, personally, have been discriminated against because of your race, ethnicity, or color? choose the number that best represents how you feel)	Response options were: 1. Never 2. Rarely 3. Sometimes 4. Often

Filed complaint	Have you ever filed a formal complaint because of racial discrimination?	1. Yes 2. No
Williams questions	Introduction: "In the following questions, we are interested in the way other people have treated you or your <i>beliefs</i> about how other people have treated you. Can you tell me if <i>any</i> of the following has ever happened to you?"	
<i>Major discrimination</i>	<p>(1) At any time in your life, have you ever been unfairly fired?</p> <p>(2) For unfair reasons, have you ever not been hired for a job?</p> <p>(3) Have you ever been unfairly denied a promotion?</p> <p>(4) Have you ever been unfairly stopped, searched, questioned, physically threatened or abused by the police?</p> <p>(5) Have you ever been unfairly discouraged by a teacher or advisor from continuing your education?</p> <p>(6) Have you ever been unfairly prevented from moving into a neighborhood because the landlord or a realtor refused to sell or rent you a house or apartment?</p> <p>(7) Have you ever moved into a neighborhood where neighbors made life difficult for you or your family?</p> <p>(8) Have you ever been unfairly denied a bank loan?</p> <p>(9) Have you ever received service from someone such as a plumber or car mechanic that was worse than what other people get?</p>	<p>For each situation to which the participant replied "yes," the follow-up question was: What do you think was the main reason for this experience?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Your ancestry or national origins 2. Your gender 3. Your race 4. Your age 5. Your religion 6. Your height or weight 7. Your shade of skin color 8. Your sexual orientation 9. Your education or income level 10. A physical disability 11. Other
<i>Day-to-day unfair treatment</i>	<p>In your day-to-day life, how often have any of the following things happened to you?</p> <p>(1) You have been treated with less courtesy than other people</p> <p>(2) You have been treated with less respect than other people</p> <p>(3) You have received poorer service than other people at restaurants or stores</p> <p>(4) People have acted as if they think you are not smart</p> <p>(5) People have acted as if they are afraid of you</p> <p>(6) People have acted as if they think you are dishonest</p> <p>(7) People have acted as if they're better than you are</p> <p>(8) You have been called names or insulted</p> <p>(9) You have been threatened or harassed</p> <p>(10) You have been followed around in stores</p>	<p>Response options were:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Four or more times 2. Two or three times 3. Once 4. Never <p>Respondents who indicated any of these events occurred at least once were then asked one question, covering all the situations: What do you think was the main reason for this/these experience(s)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Your ancestry or national origins 2. Your gender 3. Your race 4. Your age 5. Your religion 6. Your height or weight 7. Your shade of skin color 8. Your sexual orientation 9. Your education or income level 10. A physical disability 11. Other

<i>Response to unfair treatment</i>	<p>How did you respond to this/these experience(s)? Please tell me if you did each of the following things.</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Tried to do something about it (2) Accepted it as a fact of life (3) Worked harder to prove them wrong (4) Realized that you brought it on yourself (5) Talked to someone about who you were feeling (6) Expressed anger or got mad (7) Prayed about the situation 	<p>Response option for each item:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yes 2. No
Measure Experience of Discrimination (EOD)	<p>Question (Spanish version) Introduction: "En esta sección se le preguntará acerca de cómo usted, y otros como usted, son tratados, y cómo usted responde típicamente" En caso de sentir que ha sido tratado de manera injusta, usted normalmente: (por favor elija la mejor respuesta) Si usted ha sido tratado injustamente, usted normalmente: (por favor elija la mejor respuesta)</p>	<p>Stem</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. lo toma como un hecho de su vida 2. trata de hacer algo al respecto 1. habla acerca de esto con otras personas 2. se lo guarda para sí mismo
<i>Response to unfair treatment</i>		
<i>Discrimination</i>	<p>¿Alguna vez ha experimentado discriminación, no se le ha permitido hacer algo, se le ha molestado o hecho sentir inferior en alguna de las siguientes situaciones debido a su raza, etnia o color?</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ¿En la escuela? (2) ¿Al ser contratado u obtener un empleo? (3) ¿En el trabajo? (4) ¿Al obtener una casa? (5) ¿Al obtener asistencia médica? (6) ¿El requerir servicio en una tienda o restaurante? (7) ¿Al obtener crédito, préstamos bancarios o hipotecarios? (8) ¿En la calle, en un lugar público? (9) ¿De la policía o en las cortes? 	<p>For each situation to which the participant replied "Sí" (versus "No"), the follow-up question was:</p> <p>¿Cuántas veces ocurrió esto?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. una vez 2. dos o tres veces 3. cuatro o más veces
Worry questions	<ol style="list-style-type: none"> (1) Cuando era niño o adolescente (hasta los 18 años), ¿cuánto se preocupó de que gente de su grupo racial/étnico experimentara trato injusto debido a su raza, etnia o color? (2) Cuando era niño o adolescente (hasta los 18 años), ¿cuánto se preocupó de que usted experimentara trato injusto debido a su raza, etnia o color? (3) Durante el año pasado, ¿cuánto se preocupó de que gente de su grupo racial/étnico experimentara trato injusto debido a su raza, etnia o color? (4) Durante el año pasado, ¿cuánto se preocupó de que usted experimentara trato injusto debido a su raza, etnia o color? 	<p>The response options for the "worry" questions were:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Casi todo el tiempo 2. Algunas veces 3. Rara vez o nunca

Global questions	<p>(1) ¿Con qué frecuencia siente que grupos raciales/étnicos, quienes no son blancos, como afroamericanos y latinos, son discriminados? (Escoja el número que mejor represente su sentimiento)</p> <p>(2) ¿Con qué frecuencia siente que usted, personalmente, ha sido discriminados, dada su raza, etnia o color? (Escoja el número que mejor represente su sentimiento)</p>	<p>Response options were:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Con frecuencia
Filed complaint	<p>¿Alguna vez ha presentado una queja formal por causas de discriminación racial?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí 2. No
Williams questions	<p>Introduction: "En las siguientes preguntas, estamos interesados en la manera que otras personas te tratan a ti y tus creencias. Puedes decir si cualquiera de lo siguiente le ha ocurrido."</p>	
<i>Major discrimination</i>	<p>(1) ¿Alguna vez en su vida, usted ha sido despedido injustamente? En cualquier veces en su vida, usted jamás ha sido despedido injustamente?</p> <p>(2) ¿Por razones injustas le han sido negado empleo?</p> <p>(3) ¿Por razones injustas le ha sido negado una promoción?</p> <p>(4) ¿Alguna vez has sido parado, registrado físicamente, interrogado, amenazado o abusado injustamente por la policía?</p> <p>(5) ¿Ha sido desanimado injustamente por un maestro o consejero de continuar su educación?</p> <p>(6) ¿A usted le han impedido injustamente mudarse a un vecindario porque al propietario o un corredor de bienes raíces nego venderle o alquilarle una casa o apartamento?</p> <p>(7) ¿Usted se ha mudado a otro vecindario donde los vecinos les han hecho la vida difícil para usted o para su familia?</p> <p>(8) ¿Le ha sido a usted negado injustamente un préstamo bancario?</p> <p>(9) ¿Has recibido servicio de alguien como un plomero o mecánico de autos que era peor del que otras personas recibieron?</p>	<p>For each situation to which the participant replied "Sí" (versus "No"), the follow-up question was: ¿Cual piensas fue la principal razón por esta experiencia?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tu ascendencia u orígenes nacionales 2. Tu sexo 3. Tu raza 4. Tu edad 5. Tu religión 6. Tu altura o peso 7. Tu color de piel 8. Tu orientación sexual 9. Tu educación o nivel de ingresos 10. Una incapacidad física 11. Otra razón
<i>Day-to-day unfair treatment</i>	<p>¿En su vida día a día, cuántas veces le sucedio las siguientes cosas?</p> <p>(1) Usted ha sido tratado con menos cortesía que a otra gente</p> <p>(2) Usted ha sido tratado con menos respeto que a otra gente</p> <p>(3) Usted ha recibido el servicio más bajo que otra gente en restaurantes o tiendas</p> <p>(4) Personas han actuado como si ellos piensan que usted no es inteligente</p> <p>(5) Personas han actuado como si ellos tienen miedo de usted</p>	<p>Response options were:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuatro o más veces 2. Dos o tres veces 3. Una vez 4. Nunca <p>Respondents who indicated any of these events occurred at least once were then asked one question, covering all the situations:</p>

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (6) Personas han actuado como si ellos piensan que usted no es honrado (7) Personas han actuado como si ellos son mejor que usted es (8) Usted ha sido llamado por apodos o insultad (9) Usted ha sido amenazado o ha sido acosado (10) Usted ha sido vigilado en las tiendas | <p>¿Cual piensa fue para usted la razón principal de estas experiencias? ¿Diría usted...?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Tu ascendencia u orígenes nacionales 2. Tu sexo 3. Tu raza 4. Tu edad 5. Tu religión 6. Tu altura o peso 7. Tu color de piel 8. Tu orientación sexual 9. Tu educación o nivel de ingresos 10. Una incapacidad física 11. Otra razón |
|---|---|

Response to unfair treatment

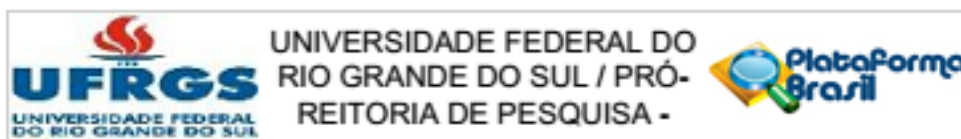
¿Cómo respondió usted a estas experiencias (s)? Dígame por favor si usted hizo cada una de las siguientes cosas.

- (1) Trato de hacer algo
- (2) Lo acepto como un hecho de la vida
- (3) Trabajo más duro para probar que estaban
- (4) Se dio cuenta que usted lo trajo en usted mismo
- (5) Hablo con alguien acerca de cómo usted se sentía
- (6) Expreso cólera o se enojo
- (7) Oro acerca de la situación

Response option for each item:

- 1. Sí
- 2. No

Anexo D



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: EXPERIÊNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO EM ESTUDANTES E SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Pesquisador: Ramona Fernanda Ceriotti Toassi

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 15322813.6.0000.5347

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL/COMITÊ DE ÉTICA EM

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 303.041

Data da Relatoria: 13/06/2013

Apresentação do Projeto:

De acordo com o parecer anterior.

Objetivo da Pesquisa:

De acordo com o parecer anterior.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Acrescentou esclarecimento sobre atendimento a ser disponibilizado aos sujeitos, se abalados pelos procedimentos da pesquisa: serão encaminhados ao Serviço de Psicologia, do Curso de Psicologia da UFRGS

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

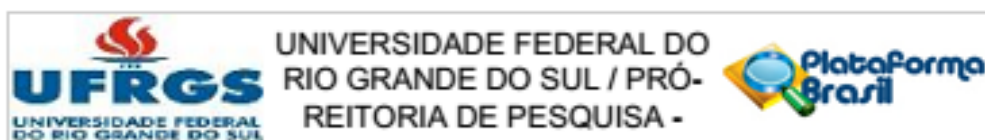
A nova apresentação da pesquisa especifica que a forma de participação dos pesquisadores da UFRGS, do pesquisador da UFSC e do aluno de graduação da UFRGS é semelhante. Foram incluídos nos anexos o parecer completo da COMPESQ e nova via do projeto, com digitação corrigida. Houve a retirada da informação incorreta sobre critérios de exclusão.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A apresentação dos Termos de apresentação obrigatória foi alterada, conforme a recomendação feita em parecer anterior, houve a exclusão da solicitação do número do RG dos participantes.

Foram anexadas autorizações das diferentes COMGRADS dos cursos onde será realizada a

Endereço: Av. Paulo Gama, 110 - 2º andar do Prédio da Reitoria - Campus Centro
 Bairro: Farroupilha CEP: 90.040-060
 UF: RS Município: PORTO ALEGRE
 Telefone: (51)3308-3738 Fax: (51)3308-4085 E-mail: etica@propeq.ufrgs.br



Continuação do Parecer: 303.041

pesquisa: Licenciatura em Artes, Licenciatura em Matemática, Bacharelado em Matemática, Licenciatura em Física (diurna e noturna); Odontologia, Arquitetura e Urbanismo e Medicina. Estas autorizações foram solicitadas e respondidas por via digital.

Recomendações:

Nada a acrescentar.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Foram atendidas as recomendações feitas sobre pendências, no parecer anterior. Recomenda-se aprovação.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Encaminhe-se.

PORTO ALEGRE, 13 de Junho de 2013

Assinador por:
José Artur Bogo Chies
(Coordenador)

Endereço: Av. Paulo Gama, 110 - 2º andar do Prédio da Reitoria - Campus Centro
Bairro: Farroupilha CEP: 91.040-060
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-3738 Fax: (51)3308-4085 E-mail: etica@propesq.ufrgs.br