

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**  
**Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional**  
**Curso de Psicologia**



**Trabalho de Conclusão de Curso**

**DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE ACADÊMICO: UMA REVISÃO DE LITERATURA**

**Lourdes Rodrigues Dutra**

Pelotas, 2020

**Lourdes Rodrigues Dutra**

**DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE ACADÊMICO:  
UMA REVISÃO DE LITERATURA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Faculdade Psicologia da Universidade Federal de Pelotas, orientado pela Prof.<sup>a</sup> Laís Vargas Ramm, como requisito parcial à obtenção do título de Psicólogo.

Orientadora: Laís Vargas Ramm

Coorientadora: Karine Szuchman

Pelotas, 2020

Lourdes Rodrigues Dutra

Discriminação no Ambiente Acadêmico: Uma Revisão de Literatura

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Banca examinadora:

Prof.M.a Laís Vargas Ramm (Orientadora)

Professora Substituta do Curso de Psicologia da Universidade Federal de Pelotas e Doutoranda em Informática na Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof.M.a Karine Szuchman (Coorientadora)

Doutoranda em Psicologia Social e Institucional pela Universidade federal do Rio Grande do Sul

Psicóloga Clínica Gelci de Lima Nunes Milech CRP07/29619

Pós-Graduada: em Psicologia Clínica: Avaliação Psicológica e Psicoterapia.

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas  
Catalogação na Publicação

D978d Dutra, Lourdes Rodrigues

Discriminação no ambiente acadêmico :  
uma revisão de literatura / Lourdes Rodrigues  
Dutra ; Laís Vargas Ramm, orientadora ; Karine  
Szuchman, coorientadora. — Pelotas, 2020.

35 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação  
em Psicologia) — Faculdade de Medicina,  
Universidade Federal de Pelotas, 2020.

1. Psicologia. 2. Discriminação. 3. Idadismo.  
4. Universidade. 5. Preconceito. I. Ramm, Laís  
Vargas, orient.

II. Szuchman, Karine, coorient. III. Título.

Elaborada por Elionara Giovana Rech CRB: 10/1693

Dedico meu Trabalho de Conclusão de Curso a minha amiga Janer Cardoso da Silva, um dos presente da Psicologia, que nos momentos mais difíceis foi apoio, foi força inspiradora que me fez permanecer nesta minha caminhada;

A meu irmão Fernando Rodrigues Dutra, por toda paciência me orientando, pela minha falta de habilidade, nessas novas tecnologias;

E a todas aquelas companheiras, parceiras, que trouxeram luz a esta minha trajetória as amigas queridas, entre elas: Elaine Lemke, Carolina Lima, Claudia Nickel, Letícia Leite, Luciane Ludtke, Lucimar Fontoura, Paula Barcelos, Quezia Isnardi e Sandra Pinto Leão.

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é reconhecer com humildade, que em muitos momentos precisamos de alguém.

Agradecer é reconhecer que ninguém se faz sozinho, que é preciso uma palavra de incentivo, um abraço de apoio, um gesto de compreensão e uma atitude de amor;

Meus agradecimentos vão primeiramente a Deus, criador de todos nós;

Aos meus pais, Esmeraldo Castro Dutra e Antônia Rodrigues Dutra (in memoriam), pelo milagre da vida, dedicação e amor;

Ao meu filho Maicon Dutra Rodrigues e meu neto Théo Borges Rodrigues, amor incondicional, continuidade da minha vida...

A todos os meus familiares, estando perto ou distantes, pois são parte do que sou;

As amizades construídas ao longo de minha existência... A cada sorriso, que me trouxe segurança; a cada conversa despretensiosa e sem juízo de valores, que me fizeram sentir parte de algo; a cada 'puxão de orelha', muitas vezes tão necessário, que me auxiliou a crescer;

A todos da equipe do NAI - Núcleo de Acessibilidade e Inclusão, em especial a tutoria tão necessária no auxílio para o meu aprendizado;

Agradeço especialmente a minha orientadora professora Laís Ramm e coorientadora professora Karine Szuchman, pelo conhecimento passado, paciência e compreensão ao longo da construção do meu Trabalho de Conclusão de curso;

A psicóloga Gelci Nunes Milech, membro da banca, pela atenção e tempo empreendido no meu TCC;

Aos verdadeiros mestres, que foram dedicados, empáticos e generosos. Que transmitiram muito mais que conhecimento, também amor, eternizado na figura da professora Camila Peixoto Farias;

Aos mestres que souberam sobrepor suas próprias limitações, doando-se por inteiro;

Aos que simplesmente nos passaram conhecimento;

Enfim, a todos aqueles e aquelas que de alguma forma, me ajudaram a chegar até aqui, porque sem vocês eu não teria conseguido, recebam o meu muito obrigada, repleto de muito amor e carinho.

*Idadismo: preconceito contra idade*

*Na minha trajetória acadêmica, fui podada naquilo que sou...*

*Subordinada ao poder da caneta vermelha, não pude falar...*

*Fingi que não via, fingi que não ouvia e tive que fingir, que também não sentia...*

*Mas, o que o preconceito não sabia, é que tudo aquilo que é podado, cresce para florescer.*

*Lourdes Rodrigues Dutra*



## Lista de abreviaturas e siglas

BVS	Biblioteca virtual de Saúde
BVS-PSI	Biblioteca virtual de Saúde de Psicologia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
LILACS	Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde
SCIELO	Scientific Electronic Library Onlin

## SUMÁRIO:

1 - INTRODUÇÃO	11
2 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	13
3 - PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO	14
3.1 - Preconceito	15
3.2 - Discriminação	17
4. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A PRÁTICA DA DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL	18
5 - IDADISMO	20
5.1 - Preconceito e Discriminação etária no Brasil	23
6 - DISCRIMINAÇÃO NA UNIVERSIDADE	27
7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	33

## **RESUMO:**

O presente trabalho buscou promover uma reflexão a respeito do preconceito e da discriminação, tendo como objetivo geral analisar a ocorrência de discriminação em ambientes acadêmicos, visto que deveria ser este, em teoria, um espaço diverso e inclusivo. Dessa forma, buscamos através de uma revisão da literatura sobre essas interações enfatizar especialmente o idadismo. Todavia, constatou-se uma carência de material que correlacione diretamente o idadismo à universidade, sendo as outras formas discriminatórias mais enfatizadas neste contexto. Verificou-se a ocorrência dos mais diversos tipos de discriminação, constando entre os mais explorados a discriminação racial e de gênero, cuja prática pode se dar tanto de aluno para aluno, como hierarquizada. Fica evidente, portanto, a necessidade de aprofundamento do tema através de debates e pesquisas sobre o preconceito etário no contexto acadêmico.

Palavras Chaves: Preconceito, Discriminação, Idadismo, Universidade.

## 1 - INTRODUÇÃO

O ingresso em uma instituição de ensino superior possui grande significado para a maioria dos discentes. Todavia, neste ciclo de estudos há muitos atravessadores envolvidos para além da apropriação do conteúdo ensinado, de forma que o ambiente acadêmico pode acabar representando um grande desafio para o aluno.

No ensino fundamental e médio um dos desafios preponderantes é o *bullying*, expressão esta que é utilizada para descrever diferentes situações, desde a prática de “zoar” a outra pessoa, até formas mais contundentes como casos de agressão (MALTA *et al.*, 2009). Já durante a graduação, embora as formas discriminatórias não se deem de maneira tão explícita como no ensino básico, não significa que as mesmas inexistam. Apesar de vir com outra roupagem, no ensino superior se constatou o assédio moral uma prática comum, podendo inclusive ser reforçado pela cultura institucional (SIROTA, 2008).

Guimarães; Faria & Ferreira (2010) trazem o assédio moral como um mecanismo de defesa utilizado no contexto educacional, por parte de professores com relação a alunos, com expressão exagerada de autoridade, a fim de afirmar seus postos. As autoras afirmam que a prática do assédio moral culmina por causar danos psíquicos àqueles que foram alvos do mesmo, interferindo negativamente na autoestima do sujeito, bem como no desempenho acadêmico e na relação docente - discente.

Obviamente há diversas maneiras de discriminação que ocorrem nos distintos grupos onde o ser humano convive, todavia nesta pesquisa optamos por destacar a discriminação em relação à idade no ambiente acadêmico. Observamos as diferentes faixas etárias que compartilham as mesmas salas nas universidades e o crescente número de pessoas que têm ingressado nos cursos de graduação após os 40 anos de idade, iniciando sua formação acadêmica após inúmeras outras vivências e, a maioria das vezes, concomitantemente com outras diversas atividades, laborais e domésticas. Estes estudantes têm sobre si a mesma cobrança que alunos jovens que

se dedicam exclusivamente aos estudos e que vieram de uma formação básica recente e, portanto, mais atualizada aos moldes educacionais vigentes, passando por situações em que o desempenho é comparado com os demais colegas sem que seja levado em conta as diferentes realidades que se encontram dentro de uma mesma sala de aula.

Desse modo, cabe explorar mais minuciosamente como se dão essas interações entre alunos e professores, quais as diferentes discriminações que ocorrem no meio acadêmico, qual o papel das IES (Instituições de Ensino Superior) na manutenção desse modelo de atuação e como se dão as consequências nos processos educacionais.

Assim sendo, a pesquisa se justifica dada a extrema relevância do tema e a dificuldade de abordá-lo diretamente, haja visto os diferentes atravessamentos pelo qual perpassa essa temática, as relações de poder envolvidas, bem como as possíveis consequências para os envolvidos, gerando resistência para se discutir o assunto. O que me motivou a optar por abordar este tema foram as distintas experiências discriminatórias vivenciadas e observadas durante o curso, tanto por parte de professores, quanto por parte de outros alunos, principalmente com relação à idade. Logo, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a ocorrência de discriminação em ambientes acadêmicos, investigando seus diferentes tipos, em especial a ocorrência de discriminação etária nos cursos de graduação.

Desta forma, o trabalho constitui-se desta introdução, seguido dos procedimentos metodológicos, na sessão seguinte a discriminação e o preconceito são contextualizados, contendo subseções que discorrem mais pormenorizadamente sobre cada um deles em separado, a seguir na quarta seção fazemos algumas considerações sobre a prática da discriminação no Brasil, e na quinta seção falamos sobre o idadismo especificamente, contendo uma subseção sobre a discriminação etária no Brasil, posteriormente na sexta seção tratamos da discriminação na universidade. E por fim temos as considerações finais.

## 2 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Como método foi realizada uma revisão integrativa da literatura sobre a ocorrência de discriminação em ambientes acadêmicos, especialmente nas IES. A busca se deu nas bases de dados Scientific Electronic Library Online (SCIELO), Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), e BVS de Psicologia (BVS-PSI). Para a busca, foram utilizadas como palavras-chave: “discriminação etária” “discriminação na universidade” “discriminação no ambiente acadêmico”, “idadismo na universidade” e “universidades brasileiras e discriminação”. Assim sendo, foram considerados para critérios de inclusão artigos que abordam a discriminação nas IES e que estão escritos em língua portuguesa, inglesa ou espanhola. Sendo excluídos artigos diversos à temática, bem como os escritos em idiomas diferentes dos anteriormente citados.

O procedimento de seleção do material que foi utilizado se deu inicialmente pela leitura dos títulos, seguidos dos resumos e por fim o texto completo. Visando assim extrair dados coerentes com a proposta da presente pesquisa, como da ocorrência da discriminação, tipos de discriminação ocorridos no ambiente acadêmico e os impactos destes sobre os discentes.

Através das buscas, foram encontrados 550 artigos, sendo 114 artigos na plataforma Scielo, 420 na Lilacs, e 16 na BVS-Psi. Posteriormente esses artigos foram analisados pelo título para constatar se eram potencialmente elegíveis. O critério de inclusão foi conter em seu título informações sobre discriminação, idadeísmo, ageísmo, estudantes, universidade, universitários. Assim, com base nesta busca foram selecionados 41 artigos pelo título. E a terceira etapa consistiu em selecionar os textos através do resumo, sendo selecionados 18 artigos pelo resumo, e apresentado o resultado de 7 artigos, sendo 3 sobre discriminação na universidade e 4 sobre idadeísmo.

Constatou-se que ainda é muito incipiente a produção acadêmica sobre ageísmo, visto que entre esses 18 artigos selecionados apenas 4 abordavam diretamente o tema, porém nenhum abordava diretamente a questão desse modo de discriminação em ambiente acadêmico.

A grande maioria dos artigos encontrados que relacionam a discriminação com o ambiente acadêmico tratam da questão do racismo e das cotas, seguidos da questão de gênero. Deste modo, nas subseções posteriores faremos a apresentação e discussão dos resultados encontrados nos artigos selecionados, tratando primeiramente da discriminação na universidade, e na outra subseção posterior falaremos da questão da discriminação etária no Brasil.

### **3 - PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO**

Quando as sociedades, as pessoas, ou as instituições, excluem, distinguem ou restringem outras pessoas, com base em sua idade, raça, sexo, orientação sexual ou crença, estão incorrendo em discriminação. E esta por sua vez é uma maneira de interação violenta (REALPHE, 2015).

Segundo Leme (2006) o exercício sistemático do respeito é a melhor forma de combater o preconceito. Para o autor, a atenção e individualização no trato constituem o verdadeiro respeito. De modo que o preconceito é acima de tudo a ausência de respeito à pessoa humana.

Segundo o Dicionário Michaelis On-line da Língua Portuguesa (2020), "preconceito" é definido como: "conceito ou opinião formados antes de ter os conhecimentos necessários sobre determinado assunto", bem como, "opinião ou sentimento desfavorável concebido antecipadamente ou independente de experiência ou razão; prevenção", e "atitude emocionalmente condicionada, baseada em crença, opinião ou generalização, determinando simpatia ou antipatia para com indivíduos ou grupos", ou ainda, "superstição que obriga certos atos ou impede que eles sejam praticados".

Já a palavra discriminação é definida pelo mesmo dicionário como: "capacidade de discriminar ou distinguir; discernimento", ou "ato de segregar ou de não aceitar uma pessoa ou um grupo de pessoas por conta da cor da pele, do sexo, da idade, credo religioso, trabalho, convicção política etc.", ou "ato contrário ao princípio de igualdade"

De onde depreendemos que embora a palavra preconceito e a palavra discriminação sejam comumente usadas para descrever o mesmo tipo de procedimento,

há uma distinção entre ambas. Podemos compreender através das definições que preconceito é algo que está internalizado no sujeito envolvido por fardo elemento afetivo a respeito de grupos ou indivíduos em função do contexto em que estão inseridos (MODESTO *et al*, 2017, p.1).

O preconceito pode persistir somente no campo das ideias, não sendo necessariamente externado em uma atitude discriminatória, embora também possa ser visto em atitudes. Ao passo que a discriminação se constitui necessariamente da atitude de segregar, discriminar e ir de fato contra o princípio da igualdade. Ou seja, a discriminação seria a ação que externaria o preconceito internalizado, culminado numa forma distinta de tratar, grupos e pessoas, fazendo uma distinção geralmente negativa (MODESTO *et al*, 2017, p.1).

### **3.1 - Preconceito**

*O ser humano, às vezes, é desumano.*

*E o maior defeito, é o preconceito.*

*Que o deixa insano, no engano...*

*E ainda se acha perfeito.*

*Nivaldo Duarte*

Após termos feito breve diferenciação acima do significado de cada uma das palavras, preconceito e discriminação, nesta subseção discorreremos um pouco mais sobre o preconceito, em separado, e na próxima subseção falaremos sobre a discriminação.

Segundo Crochík (1996), o preconceito não se daria em função das peculiaridades do objeto alvo e ao passo em que essas seriam indiferentes, algo seria notado neste objeto que levaria a determinada ação. De forma que o preconceito se daria através da generalização e atribuição de características com base a determinado grupo em que o objeto de preconceito pertença. Ou seja, o preconceituoso partindo de uma visão distorcida da realidade, atribuiria ao sujeito alvo atributos e procedimentos os quais no entendimento dele todas as pessoas inseridas naquela camada apresentariam. E isso seria o que acaba obstaculizando que esse indivíduo imbuído



de preconceito se aproxime e se permita conhecer a individualidade daquele sujeito, a quem ele já previamente classificou e categorizou, mantendo assim sua ideia preconcebida e estereotipada.

Dessa forma nota-se a grande importância dos estereótipos na constituição do preconceito, sendo o estereótipo definido como “imagem, ideia que categoriza alguém ou algo com base apenas em falsas generalizações, expectativas e hábitos de julgamento, ou, “aquilo que não possui originalidade; banalidade, chavão, lugar-comum” (MICHAELIS, 2020).

Logo, podemos considerar o estereótipo produto da cultura que, conforme, Crochík (1996), “nasce no próprio processo de adaptação do homem à natureza, que na nossa cultura implicou uma dominação a mais, visto que o poder entre os homens - exercido inicialmente pela força - transformou-se em violência sublimada”.

Todavia, essa necessidade de dominação em forma de preconceito, segundo Leme (1999; 2006) pode ser expressa de distintas formas, sendo profusamente difundida em nosso dia a dia. Ou seja, aparece em modo de preconceito cultural, social, de cor ou raça entre vários outros. De modo que cabe pensar sobre as diferentes formas de preconceito produzidas na cultura vigente, e no quanto essas formas de preconceito, em especial o de idade, é expresso de maneira velada.

Em busca rápida através da ferramenta de busca “Google”, do navegador de internet Google Chrome, por “formas comuns de preconceito” a maioria dos sites retorna com questões sobre preconceito racial, sexismo, machismo, religião, gordofobia etc. Apenas um, entre dez sites consultados, trata dentre outras formas de preconceito, como o preconceito com relação à idade, que é o principal foco deste trabalho. Conforme França et al (2017), dentre as diversas formas de preconceitos, de todos os “ísmos”, para o *ageísmo* ainda tem se dado pouca visibilidade tanto na sociedade como um todo, quanto nos trabalhos acadêmicos. Sendo, portanto, uma forma de preconceito ainda silenciosa, que afeta os indivíduos em diferentes contextos sociais. Assim sendo, abordaremos este assunto mais pormenorizadamente em outra seção.

### 3.2 - Discriminação

De acordo com Massignam, Bastos, Nedel (2015, p. 541, *apud*, Parker 2012, p.164) a discriminação é:

...uma espécie de resposta comportamental ao estigma e ao preconceito, definidos como atitudes negativas em relação ao valor de grupos sociais específicos, ou como uma forma efetivada de estigma ou preconceito, [*e dessa forma, constituindo uma*] nítida distinção entre as ideias, atitudes ou ideologias, e suas consequências comportamentais em ações discriminatórias.

Desta forma, no ato discriminatório prepondera uma relação de poder entre grupos onde discriminadores pertencentes a determinada classe dominante atribuem menor valor ao grupo que se distingue deles, excluindo-os, por não possuir as mesmas características (MASSIGNAM, BASTOS, NEDEL, 2015).

Esse ato discriminatório pode se dar tanto de maneira direta quanto indireta. Portanto, a discriminação direta se dá de forma intencional, com o intento de tratar de maneira desigual o sujeito, por conta de suas peculiaridades individuais ou grupais. Ao passo que na discriminação indireta o ato discriminatório é dissimulado, sem que tenha por finalidade discriminar. Todavia, as consequências se dão em função das rotinas ou regimes governamentais supostamente neutros, mas que culminam em ações discriminatórias (RIBEIRO, 2018). Um exemplo de discriminação direta, com relação ao idadismo seria impedir o ingresso de adultos mais velhos nos cursos de graduação.

A discriminação pode ainda ser categorizada como positiva ou negativa. De modo que a discriminação positiva visa compensar o desequilíbrio social, estabelecendo garantias a grupos que histórica e sociologicamente foram marginalizados, privados de direitos básicos. Um exemplo de discriminação positiva bastante atual seria a questão das cotas para ingresso a universidade (SANTOS, 2014). Ao passo que a discriminação negativa é o entendimento comum que se tem de discriminação, ou seja, a aplicação de parâmetros diferentes, negando à pessoa o que lhe é de direito (VILA, 2015). Neste trabalho daremos ênfase às formas de discriminação negativa, em especial a discriminação etária.

#### **4. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A PRÁTICA DA DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL**

Embora a sociedade brasileira esteja marcada há séculos pelo estigma negativo atribuído às diferenças, sejam elas referentes a cor, sexo, raça etc. (BANDEIRA; BATISTA, 2002), nós brasileiros possuímos um mito de sermos uma nação não violenta, um Brasil cordial que respeita e se orgulha da diversidade. Sendo uma nação onde, em teoria, não há discriminação.

Marilena Chauí, filósofa e historiadora, escreve no texto "Democracia e Sociedade Autoritária" (2012) sobre esse mito. Diz a autora que o mito é mantido por meio da interpretação que se faz dos fatos: admitimos a ocorrência da violência e criamos explicações para negá-la. Nos utilizamos de mecanismos de conservação do mito: a exclusão, a distinção, o jurídico, o sociológico e a inversão do real.

O mecanismo de exclusão, por exemplo, pode ser visto quando ocorrem atos violentos e se atribui a pessoas externas à nação brasileira, embora estas sejam brasileiras natas e vivam no país, de modo que exclui os brasileiros violentos como não sendo parte do nosso povo. Ou seja, esse mecanismo de exclusão afirma que aquilo que é contrário ao mito não é parte dele (CHAUÍ, 2012).

Já o mecanismo da distinção, segundo Chauí (2012) age separando o que é essência do que é considerado acidente, algo suportável. De acordo com esse mecanismo nós brasileiros somos essencialmente não violentos, e os fatos que contrariam isso são considerados transitórios, acidentais e isolados, sendo incapazes de macular a nossa fama de povo alegre e pacífico.

O mecanismo jurídico permite circunscrever quais grupos são violentos, delimitando quais delitos são considerados crimes passíveis de punição. Dessa forma, permite que outras violências praticadas pela parte da população que não está circunscrita como violenta, sejam praticadas sem punição.

Outro dos mecanismos, o processo sociológico, fala da manifestação de uma anomia que ocorre pelo processo não concluído de substituição de formas de sociabilidade, e que desaparecerá quando for finalizado. Essa perspectiva coloca as violências como algo episódico ou passageiro, atribuindo por exemplo, a migração do

campo para a cidade como fator preponderante para o estabelecimento da violência na mesma (CHAUÍ, 2012).

Todos esses reforçadores do mito fazem com que a violência passe despercebida, ou seja, mesmo que haja discriminação dos mais variados tipos e nos diferentes espaços da sociedade, em especial no ambiente acadêmico que é o foco da nossa pesquisa, a tendência é que essa problemática seja minimizada, tratada como algo esporádico, com baixo impacto e baixa probabilidade de ocorrer novamente. Ademais, criam-se explicações numa tentativa de justificar e negar os fatos, produzindo assim, discursos de não violência, de um Brasil alegre e divertido, que evita o confronto com a realidade do quanto somos preconceituosos entre nós, nos mais diversos espaços que ocupamos.

Conforme destaca Chauí (2012), o mito são ações resultantes de outras ações sociais que o confirmam e produzem valores, ideias, práticas e comportamentos que são reproduzidos pela sociedade. Tendo uma função repetidora e apaziguadora, fabricando e negando ideologias simultaneamente.

Na definição de Chauí (2012) sobre violência está “toda prática e toda ideia que reduza um sujeito à condição de coisa, que viole interior e exteriormente o ser de alguém”, assim explicita-se o fato de que a violência está para além dos delitos circunscritos como violentos. Levando em consideração a violação interior, como a autora coloca, cabe a reflexão sobre os tipos de violências psicológicas já citadas no começo deste texto, entre elas, a discriminação com relação ao gênero e à idade, que podem aparecer como assédio moral.

Podemos pensar também a questão da violência contra a mulher ser atribuída como consequência das mudanças de papel dos gêneros e da busca da igualdade entre homens e mulheres, considerando essa questão como algo transitório devido a homens e mulheres não estarem bem adaptados a seus novos papéis, criando a ilusão de que quando todos estiverem bem adaptados a essa nova ordem não existirão mais casos de violência contra mulheres.

Seguindo ainda na questão das mulheres, o machismo pode ser usado para explicar o mecanismo de inversão do real, uma vez que este se dissimula com a máscara da proteção, sendo justificado pela fragilidade da mulher. Ou ainda, em casos

de estupro é comum se atribuir a culpa à mulher, por ser muito provocativa e sedutora (CHAUÍ, 2012).

Sendo nossa sociedade altamente hierarquizada, essas tendências de subjugação perpassam as relações sociais e intersubjetivas, e se espraiam pelos mais diversos campos. Inclusive nas escolas e universidades as relações são estabelecidas de forma assimétrica, marcadas por sujeitos vistos como superiores e inferiores, onde o inferior não é visto como sujeito de direitos, não tem espaço para ser reconhecido como tal, sendo desconsiderada sua subjetividade.

Nas relações dos que se veem como iguais há cumplicidade, não há diferentes hierarquias. Todavia, onde há assimetria no nível hierárquico, econômico ou social, o considerado inferior tem a incumbência de obedecer ao passo que o outro está no direito de mandar, o que denota os micropoderes capilarizados no cotidiano das inter-relações (CHAUÍ, 2012).

Assim, podemos considerar que as políticas sociais implementadas pelo governo, como é o caso das cotas para estudantes de escolas pública, de baixa renda, negros e índios, vêm numa tentativa de minimizar as diferenças de oportunidades, possibilitando a acesso à universidade a essas populações que são muitas vezes estigmatizadas e vistas como inferiores. Todavia, tais políticas não têm se mostrado suficientes para extinguir o embate a que são submetidos estes estudantes no ambiente acadêmico.

## 5 - IDADISMO

*“Idosos e menos idosos não podemos olvidar que o envelhecimento é um processo humano. Por isso, o idadismo é um problema humano que nos pode tocar e o seu combate não fere ninguém e ajuda todas as pessoas”.*

*Félix Neto, 1999*

De acordo com o Dicionário Priberam da Língua Portuguesa on-line (2020), idadismo ou etarismo, são compreendidos como sinônimos e usados para designar a discriminação baseada em idade.

Segundo, Marques - Costa (2017), "Idadismo é a tradução portuguesa do termo inglês "*ageism*", que significa uma atitude preconceituosa e discriminatória com base na idade, sobretudo em relação a pessoas mais velhas." O termo ageísmo, foi cunhado por Robert Neil, médico americano gerontologista e psiquiatra, em 1969, para designar a discriminação empregada a pessoas mais idosas (KAIRALLA, 2019).

Marques - Costa (2017), exemplifica o idadismo como a expectativa que se tem em relação ao comportamento dos idosos de modo geral, esperando que as pessoas desta faixa etária se comportem de acordo com o estereótipo que a sociedade tem deles, e caso não atendam a essa expectativa, usando roupas ou praticando atividades que não são esperadas para a idade, estarão sujeitos ao preconceito por parte dos demais.

Segundo, Sousa et al (2014), apesar de ser preponderante nas relações interpessoais, as atitudes discriminatórias e falas preconceituosas com relação às pessoas de mais idade são tão naturalizadas que os que as expressam nem se dão conta que o fazem. Podendo ser emitido de forma jocosa, como se tratando de uma brincadeira (LEME,1999; 2006). O autor inclusive cita alguns exemplos, de como se dão comumente essas colocações, por vezes ironizadas: "Nem parece que tem essa idade...", ou ainda desdenhando: "Quem gosta de velho é reumatismo!", ou iradas: "Vai cuidar dos netos, dona Maria!" e por vezes ainda disfarçadas de proteção: "Deixa que eu faço vovô, o senhor não tem mais idade para isto!".

Ademais, para além de o preconceito ser algo inerente à história da humanidade, atualmente ele encontra maior possibilidade de difusão, tornando-se mais significativo, dado as facilidades proporcionadas pela tecnologia. Há também de se considerar a lógica utilitarista em que nossa sociedade está inserida, que visa vantagem sobre todas as situações, quer boas, quer más, até mesmo sobre o preconceito que é empregado contra os mais suscetíveis (LEME,1999;2006).

Assim sendo, grande parte do desdém advindo sobre essa população de mais idade se dá em função da visão de um declínio da utilidade da pessoa no decorrer dos anos, se passa a ver a pessoa como menos produtiva devido ao estereótipo que se tem

dos idosos. Conforme pondera França et al (2017, p.767) “os estereótipos negativos podem levar à exclusão dos trabalhadores mais velhos”, visto esta população ser, segundo Vieira (2018), “comumente caracterizada como a antítese dos padrões idealizados”

O desprestígio de características físicas dos idosos e a associação destes a perfis socialmente desvalorizados, como os de incompetência e improdutividade, são um fenômeno evidente, que implica menosprezo ao grupo e diminuição de seu status social. Esses elementos formam a base do chamado idadismo, que se refere a formas sistemáticas de preconceito e discriminação contra indivíduos de idade avançada (VIEIRA, 2018, p.13).

Logo, quando se analisa a pessoa mais velha em relação ao mercado de trabalho, tem-se a ideia estereotipada de que o trabalhador com mais idade irá produzir menos e, portanto, gerará menos lucro ao empregador, de forma que isso faz com que ele não seja bem quisto em ambientes laborais. De forma análoga, também tende a não ser bem-vindo em ambientes acadêmicos, justamente por este estereótipo de baixa produtividade e pouca competência.

Para além disso, têm-se o fato da expectativa de vida, que é menor do que a de um jovem, ou de que um adulto jovem o que pode fazer com que as pessoas com mais idade sejam consideradas um estorvo no meio acadêmico, porque em teoria terão menos tempo para utilizar os ensinamentos adquiridos durante a graduação. Visto que, Segundo Buron (2016, p.1) “a universidade em si contempla uma proposta de formar jovens para o mercado de trabalho, através do conhecimento formado e lapidado dentro dela mesma”, e as IES deveriam possuir, de acordo com Tartaruga (2010, p.13), entre outros fatores, um “quadro de estudantes em processo de qualificação para inserção futura no mercado de trabalho e, também, detentores do conhecimento da realidade local e regional e suas necessidade”.

Ou seja, a universidade já é vista como uma preparação para o mercado de trabalho, e mais especificamente pensada para jovens, logo, o fato de estar sendo frequentada por pessoas com mais idade, que terão pouco tempo para atuar como profissionais ou nem chegarão a fazê-lo, pode ser considerado apenas mais um fator para onerar os cofres públicos, tal como são consideradas as aposentadorias, já que os

aposentados recebem salário não tendo mais uma vida economicamente ativa e, em teoria, fazem maior uso dos sistemas de saúde. Conforme explicitado por Costanzi; Ansiliero (2017, p.8) “o processo de envelhecimento populacional tende a pressionar as despesas da Seguridade Social – tanto as da Previdência Social, quanto aquelas de Saúde e também Assistência Social “

Ou seja, o prolongamento da vida não quer dizer necessariamente qualidade de vida. Mesmo para os que têm acesso aos muitos recursos disponibilizados para a longevidade, ainda continua sendo um desafio ser idoso. Visto que há uma pressão sobre o idoso para que este se adapte aos padrões, e quando isto não ocorre no tempo esperado, culmina em incompreensão e mesmo impaciência por parte dos demais. De modo que, no ideal de qualidade de vida que tanto se propagandeia no mercado, através de produtos e serviços, o envelhecimento tenha se tornado algo que precisa a qualquer custo ser mascarado, maquiado, disfarçado (CASTRO, 2016).

Em nossas sociedades o preconceito com relação à idade é altamente difundido (BYTHEWAY, 2011) e a imagem do idoso provoca distintos graus de rejeição, despertando fantasias com relação à morte, recordando de maneira perturbadora a finitude da vida (CASTRO, 2016). Ainda, no entendimento comum o processo de envelhecimento e perda de vigor gradativo chega a chocar mais que a própria morte (CASTRO, 2017).

## **5.1 - Preconceito e Discriminação etária no Brasil**

A seguir apresentaremos o resultado das pesquisas realizadas, encontradas nos artigos selecionados, especialmente aquelas que apresentam a questão da ocorrência de idadismo no Brasil.

Goldani (2010), em “Ageism” in Brazil\* What is it? Who does it? What to do with it?” apresenta o resultado de algumas pesquisas que já foram realizadas sobre Discriminação, dentre elas a “Pesquisa de Valores Mundiais” realizada em 2006, que demonstrou que um grupo de pessoas que os brasileiros não gostariam de ter como vizinhos são os idosos, todavia comparado a outros grupos estigmatizados, como:



alcoolistas, ex-detentos, prostitutas etc., em termos percentuais os idosos foram os menos rejeitados.

Couto et al (2009), traz o resultado de uma pesquisa aplicada no Estado do Rio Grande do Sul, com 111 participantes, das cidades de Porto Alegre e Rio Grande. Sendo 81 da primeira e 30 da segunda respectivamente. Com idades entre 56 e 85 anos, a amostra contou com maior representatividade do sexo feminino, 92 participantes, e minoria do sexo masculino 19. Os participantes estavam integrados a grupos de atividade para a terceira idade, possuíam mobilidade e autonomia para executar as tarefas diárias, e apresentavam boas condições de saúde física e mental. Inicialmente foi aplicado um questionário com a finalidade de obter dados biosociodemográficos, e para avaliar especificamente a discriminação contra idosos foi utilizada o *Ageism Survey*,<sup>1</sup>

Os resultados da pesquisa apontaram que no Brasil, os itens que apresentaram zero pontos percentuais foram a 'recusa em alugar imóvel', 'ser ignorado pelo garçom', 'ter promoção no trabalho negada', negar liderança. Ao passo que o item 'ser vítima de violência' teve incidência de 7%, sendo o país que apresentou o maior índice neste quesito comparado a outros países avaliados, como Canadá, EUA e Portugal, o que pode estar associado a variáveis socioeconômicas mais preponderantes no Brasil, como maior índice de pobreza e marginalidade (COUTO et al, 2009)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Esse instrumento foi criado em 2000 e testado em 2001 pelo pesquisador americano Erdmand Palmore, do Centro para o Estudo do Envelhecimento e Desenvolvimento Humano da Duke University (Palmore, 2001, 2004). Em sua versão original, o Ageism Survey foi composto por 20 itens e por três questões sobre a idade, o sexo e o grau de instrução do respondente. Os itens do instrumento abordam exemplos de estereótipos negativos, atitudes e discriminação pessoal e institucional contra idosos. Na resposta a cada item, a pessoa é instruída a assinalar o número que corresponde à frequência com que cada episódio descrito ocorreu com ela. Há três possibilidades de resposta: (0) o episódio "nunca ocorreu"; (1) "ocorreu uma vez"; e (2) "ocorreu mais do que uma vez".

No Brasil, a validação do Ageism Survey ainda não foi realizada. Para este estudo, foi utilizada a versão de 20 itens que foi adaptada para Portugal. Entretanto, para aplicação no Brasil foi realizada uma adaptação linguística do instrumento a fim de torná-lo mais fiel à realidade brasileira. Especificamente para este estudo, algumas modificações foram implementadas no instrumento. Assim, mantiveram-se os 20 itens da versão original e foram acrescentados cinco novos itens.

<sup>2</sup> Os 16 tipos de discriminação aos quais foram atribuídos algum grau de estresse (nada estressante, medianamente estressante ou extremamente estressante), a porcentagem de participantes que viveu o tipo de discriminação e avaliou o seu grau de estresse, a média de estresse e o desvio-padrão atribuídos ao tipo de discriminação e a ordenação dos tipos de discriminação do mais estressante ao menos estressante.

A pesquisa *supra* citada, avaliou ainda, o nível de estresse correspondente a cada situação de discriminação. O que indicou que dos 16 itens avaliados, 10 deles já foram vivenciados, avaliado por uma escala que vai de 0 a 2, apresentou média inferior a um, o que pode indicar, que a despeito da experiência discriminatória sofrida, na avaliação dos participantes o evento não foi de alto ou médio grau de estresse (COUTO et al).

E França et al (2017), apresentou uma pesquisa sobre ageísmo no contexto organizacional, o instrumento adotado, ao passar por adaptações fez uso de 28 itens que visavam medir: Normas/Políticas Organizacionais, Saúde e Segurança no Trabalho, Aspectos Cognitivos, Liderança/Aceitação de Ordens, Inteligência emocional e Produtividade nas organizações. Em continuação foi realizado um segundo estudo, com mais de 2.400 trabalhadores, de todas as regiões do Brasil, com idade acima de 18 anos<sup>3</sup>. Os trabalhadores foram divididos em mais jovens, até 35 anos de idade, e mais velhos, acima dos 50 anos. De onde se demonstrou haver expressivas diferenças entre os dois grupos no que tange às atitudes negativas e positivas com relação ao envelhecimento.

De forma que no contexto organizacional os trabalhadores com menos escolaridade e maior idade, bem como pessoas do sexo feminino, tendem a apresentar atitudes mais positivas com relação ao envelhecimento, ao passo que, participantes mais jovens do sexo masculino com menor escolaridade apresentam atitudes mais negativas neste mesmo contexto (FRANÇA et al, 2017).

Rozendo (2016), traz os resultados de uma pesquisa realizada, onde foi aplicado o instrumento *Ageism Survey* com pessoas acima de 60 anos, participantes de um grupo para idosos. Na primeira etapa se constatou que o instrumento utilizado não se adequava à realidade dos entrevistados, de modo que foi feita uma segunda

---

<sup>3</sup> O banco de dados foi criado utilizando e-mails de amigos e colaboradores e a técnica da bola de neve, onde cada participante foi estimulado a convidar amigos de sua rede social online. Participaram deste segundo estudo 600 trabalhadores de empresas públicas (56%) e privadas (44%), de grande (38%) e médio porte (62%), dos setores: de energia, transporte, educacional, bancário, informática, forças armadas e industrial. A maior parte da amostra era do sexo feminino (66%), com idades entre 18 e 75 anos (M=42,36; ±13,11) e a maior parte (62%) não exercia cargo de chefia. A maioria possuía pós-graduação (61%) e pouco mais da metade (53%) era casada ou vivia com companheiro (a). A região Sudeste obteve a maior representatividade (50%), seguida do Nordeste (23%), Norte (11%), Centro-Oeste (9,0%) e Sul (7%).

etapa com um questionário elaborado pensando na realidade da população alvo da pesquisa. A partir deste, os resultados apresentados mostraram que 80% dos respondentes se sentiam mais respeitados após os 60 anos de idade, e 60% destes declaram se sentir mais respeitados após o ingresso no grupo de atividades para idosos. Muitos dos entrevistados não se veem como idosos, a despeito do ano de nascimento, e os que se consideram idosos passaram a ter esta percepção entre os 60 e 65 anos de idade, período em que passaram a ser tratados como idosos. Dentre os fatores que colaboram para a autopercepção como idosos, houve o advento dos problemas de saúde, seguido do nascimento dos netos e por último a aposentadoria.

Dentre os resultados da pesquisa acima mencionada, está também o fato de os indivíduos pesquisados sentirem uma sensação de acolhimento e pertença nos grupos da terceira idade, sendo um espaço que eles enxergam como livre de discriminação. Observou-se que 10% dos entrevistados considera que as repartições públicas são o espaço onde eles mais são discriminados e 20% deles deixaram de frequentar espaços pelo receio da discriminação, todavia não houve relatos de discriminação por outros grupos. Os participantes consideram ainda que nos grupos de terceira idade, o ageísmo é pouco significativo entre participantes e é um espaço onde há promoção dos direitos do idosos (ROZENDO, 2016).

Rozendo (2016) traz ainda considerações sobre os resultados, ressaltando a realidade socioeconômica em que estão inseridos os pesquisados, o que pode fazer com que a terceira idade seja sentida como um período de maior inclusão e qualidade de vida, dado ao fato de sua vida pregressa estar pautada em maior discriminação devido à pobreza e à baixa escolaridade. O autor ainda pondera o explicitado por Couto (2009), de que a não percepção do ageísmo pode tratar-se de um mecanismo de defesa. Além do ponderado por Kite e Wagner (2004) que a sensação de pertença faz com que os indivíduos considerem o grupo em que estão inseridos melhor que os demais.

## 6 - DISCRIMINAÇÃO NA UNIVERSIDADE

Tendo em vista que a grande maioria dos artigos encontrados sobre discriminação na universidade tratam da questão racial e das cotas, seguida da questão de gênero, optamos por se fazer representar neste trabalho um artigo que aborda a discriminação de forma geral, sem especificar o tipo, outro que trata da questão de gênero e por fim um que trata da questão racial.

Dentre os artigos encontrados, um estudo qualitativo realizado em 2008, no Rio de Janeiro, RJ, cuja amostra se constituiu de 5 grupos focais com 43 universitários. Sendo selecionados estudantes de ambos os sexos, de diferentes cursos, com diversas relações candidato/vaga, de instituições públicas de ensino superior, nas categorias de cor/raça auto classificadas branca, parda e preta. Sendo usado um roteiro com as expressões preconceito e discriminação, questionando os entrevistados sobre vivências discriminatórias através do método de interpretação de sentidos, buscou-se compreender o contexto e a causa das falas dos participantes (BASTOS et al, 2010).

Dentre os participantes da pesquisa 20 eram do sexo feminino, 23 do sexo masculino, dezessete autodeclarados brancos, doze como pardos, dez como pretos, um como amarelo, e três sem informação de cor ou raça. E suas idades variavam entre 19 e 33 anos. Dentre os aspectos relevantes deste estudo, foi o fato de os pesquisadores intencionalmente não darem ênfase a nenhum tipo específico de discriminação, para com isto, propiciar a liberdade de expressão dos entrevistados naquilo em que eles se sentiram de algum modo discriminados (BASTOS et al, 2010).

A pesquisa apontou forte componente subjetivo na experiência discriminatória, onde os entrevistados se reconheciam não somente como vítimas de discriminação, mas também se viam como agentes discriminadores em determinadas situações. Os participantes foram praticamente unânimes com relação à visão de que a discriminação e o preconceito são ampliados em situações de pobreza. E em grande parte dos relatos as relações de poder foram colocadas como responsáveis pela materialização do preconceito em forma de atos discriminatórios, culminando em atentados à dignidade e cidadania dos vitimados, seja em forma de violência física ou

psicológica. Foram expressos relatos de situações em que as relações de poder entre professores e alunos, ou policial e cidadão comum, facilitaram a ação discriminatória (BASTOS et al, 2010).

Dentre os artigos selecionados está também um estudo longitudinal de caráter qualitativo sobre educação, alto desempenho acadêmico e a questão de gênero, realizado em universidades espanholas, no quinquênio 1999 - 2004, tendo como população alvo estudantes premiados por seu alto desempenho acadêmico no ensino médio. Com 121 participantes, a pesquisa teve como objetivo principal explorar como a população alvo estava posicionada ante a questão de gênero no que tange à percepção dos estereótipos sociais e à assunção de papéis, em três cenários diferentes: ambiente acadêmico, contexto social e ambiente familiar (FERNÁNDEZ *et al*, 2006).

Como procedimento metodológico para a coleta de dados formaram grupos de discussão e obtiveram como resultados a percepção, por parte dos sujeitos da pesquisa, de que a busca pela igualdade de gênero tem sido construída gradativamente, ressaltando que ainda há uma inegável discriminação com relação às mulheres, e isto independe da classe social em que esteja inserida. Ainda observou-se que ocorre de diferentes formas, tanto positiva quanto negativa, para com discentes do sexo feminino, ou seja, por vezes, em função do gênero, eram tratadas como incapazes, ou eram favorecidas por isso. A partir desse estudo seus propositores concluíram que a despeito dos avanços constatados nas décadas anteriores, há ainda a necessidade de mais ações em prol da igualdade entre homens e mulheres (FERNÁNDEZ *et al*, 2006).

Referente à questão racial, selecionamos o artigo de Modesto et al (2017), que traz uma pesquisa realizada com 210 estudantes de uma universidade pública, dos quais 28 foram excluídos da amostra. Das entrevistas válidas 76,85% foram realizadas com estudantes do sexo feminino, com idades entre 16 e 46 anos. Os 182 participantes válidos foram distribuídos de maneira aleatória em três grupos: 56 participantes receberam notícia fictícia de valorização da universidade por ter

implantado o sistema de cotas, outros 62 participantes as cotas foram apresentadas como uma ameaça, e outros 64 participantes ficaram no grupo controle<sup>4</sup>.

Visando a avaliação do preconceito por parte dos participantes, o instrumento utilizado foi a Escala de Racismo Moderno, adaptada ao contexto brasileiro, que é composta por 14 itens e foram utilizadas medidas de autorrelato por questões éticas e dificuldades de mensuração. Testaram a hipótese de que perceber uma ameaça como real operaria como um mediador entre o preconceito e a discriminação e uma segunda “que pressupunha um efeito de moderação de uma ativação situacional da ameaça real na relação entre preconceito e discriminação” (MODESTO et al, 2017, p.5). A primeira hipótese foi confirmada e pessoas mais preconceituosas encararam como uma ameaça real o ingresso de estudantes cotistas na universidade, consideraram que a universidade passava por uma perda de qualidade a partir do ingresso dos estudantes cotistas. Visto que havia uma justificativa, pessoas com um índice mais alto de preconceito externavam maior discriminação (MODESTO et al, 2017).

Os autores ainda ponderam sobre o uso de justificativas como forma de legitimar a discriminação, sobretudo no Brasil, em instituições públicas de ensino, onde é prevalente o regulamento antipreconceito. De modo que a discriminação se expressa mais livremente quando em posse de justificativas aparentemente não preconceituosas. Já a segunda hipótese testada não foi confirmada, de modo que apresentar as cotas como sendo uma ameaça não fez com que houvesse maior índice de discriminação em relação à situação proposta que valoriza a universidade pela questão das cotas, ou da condição neutra apresentada ao grupo controle (MODESTO et al, 2017).

---

<sup>4</sup> Para avaliar a percepção das políticas afirmativas como uma ameaça real para a universidade foi utilizado um item (“Você, como estudante desta universidade, acredita que a qualidade da instituição diminuiu após a implementação da política de cotas raciais?”). A ideia de ameaça real neste caso envolve o entendimento que a redução da qualidade do ensino, em função da política de cotas, prejudica todos os estudantes. Esse entendimento está de acordo com o conceito de ameaça real utilizado em outros estudos (Stephan et al., 2016). Escolhemos esse tipo de ameaça por ser comum o uso de argumentos dessa natureza na oposição às cotas. Para a manipulação experimental da ameaça, foi apresentado um cenário no formato de uma suposta notícia de jornal. A partir da notícia, buscamos manipular três condições experimentais: presença da ameaça (era informado que a qualidade das instituições públicas foi reduzida após a entrada dos estudantes cotistas), valorização (era informado que a qualidade das instituições públicas aumentou após a entrada dos estudantes cotistas) e controle (notícia neutra sobre as instituições públicas).

Embora não tenhamos encontrado sequer um artigo que aborde a discriminação etária para com estudantes universitários mais velhos, nem entre os discentes nem por parte dos docentes para com os discentes, cabe fazermos algumas considerações sobre o tema. Atualmente, conforme dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a expectativa de vida dos brasileiros tem aumentado em cerca de 30 anos, se comparado a década de 40 (PARADELLA, 2018). Dada a maior expectativa de vida, é comum, atualmente, que essa população mais idosa esteja ativa e inserida em espaços que antes não era tão comum vê-la, como é o caso das escolas e universidades.

Constanzi e Ansiliero (2017, p.8) afirmam que “o envelhecimento populacional pressiona as contas, pressiona as despesas da Seguridade Social – tanto as da Previdência Social, quanto aquelas de Saúde e Assistência Social”. Considerando esse desequilíbrio fiscal tão mencionado quando se trata dos gastos públicos com os aposentados, parece até desejável que a população com mais idade se mantenha mais ativa por mais tempo, movimentando a economia, retardando a aposentadoria, o que pode incluir maior qualificação mesmo após certa idade. Todavia, esta hipótese ainda não parece estar sendo considerada, uma vez que os estereótipos negativos podem gerar exclusão dos trabalhadores mais velhos (FRANÇA et al, 2017).

De modo análogo, é possível imaginarmos que o mesmo ocorra nas salas de aula das IES, com estudantes mais velhos. Conforme Guimarães; Faria & Ferreira (2010) no contexto educacional o assédio pode ser usado como um mecanismo de defesa, como uma maneira exagerada para afirmar sua posição de autoridade, culminando por interferir negativamente na autoestima dos sujeitos alvos de tal discriminação, causando danos psíquicos e prejudicando o desempenho acadêmico dos mesmos.

Tendo em vista o crescente número de adultos mais velhos que têm ingressado nas universidades, sendo uma tendência nos próximos anos, visto o aumento que já ocorreu em anos anteriores. Entre 2000 e 2010 o número de alunos com idade superior a 50 anos que ingressou em cursos superiores aumentou em 182%, ao passo que no mesmo período aumentou apenas 73% o número de alunos com idade inferior a 50 anos (COSTA, 2016).

## 7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho buscamos trazer uma reflexão sobre a discriminação dentro das universidades e como ela acontece. Intencionamos abordar mais especificamente a discriminação por idade nas salas de aula dos cursos de graduação.

Todavia, a despeito de eu mesma ter sofrido isso na pele - em função de iniciar minha primeira graduação após os 45 anos de idade, e estar concluindo agora com mais de 50 anos – não encontramos trabalhos que relacionassem diretamente o idadismo com o ambiente acadêmico. O único trabalho encontrado, através das buscas e palavras selecionadas, tratava do preconceito dos estudantes de cursos na área de saúde que teriam para com as pessoas idosas que atenderiam. Isso limitou demasiadamente nossa possibilidade de inferência sobre o tema.

Logo, esta foi uma das grandes limitações de nosso estudo, mostrando que a despeito de já haver alguns poucos trabalhos tratando sobre ageísmo, e de este fato já ter começado a ser abordado, por exemplo, com relação ao ambiente organizacional, é necessário ainda aprofundar muito mais. Trazer, portanto, essa discussão para dentro da universidade, explicitando como isto acontece com relação a estudantes mais velhos.

A pesquisa aplicada na Universidade Federal de Santa Catarina, apresentada por Zunino et al (2016), respondeu a vários de nossos questionamentos, demonstrando a elevada incidência de discriminação no ambiente acadêmico em uma universidade pública, e cujos motivos para discriminação segundo os resultados variam desde hábitos de vida, valores morais, éticos e estéticos, cor/raça, condição socioeconômica e o fato de ser mais velho.

Cabe ressaltar ainda que, embora normalmente se considere uma pessoa idosa a partir dos 60 anos ou mais, se constata a prática do idadismo contra pessoas que ainda não alcançaram esta idade, mas que estão inseridas em ambientes em que se espera que sejam frequentados por pessoas mais jovens como é o caso da universidade. Conforme constatado nas pesquisa realizada com estudantes da UFSC,



onde se evidenciou que estudantes entre 28 e 52 anos sofrem maior discriminação que estudantes mais jovens.

Constatamos ainda, através dos estudos disponíveis nas plataformas de busca, que a maior parte dos estudos, especialmente os produzidos no Brasil, tratam da discriminação por questões raciais e de cotas, ao passo que estudos em língua espanhola abordam principalmente a discriminação de gênero dentro das universidades. De onde se constata que a discriminação se dá em todos os ambientes, mesmo naqueles em que em teoria combateriam toda espécie de violação à subjetividade humana, como é o caso das universidades. E ocorre das mais variadas formas, sendo favorecido pela assimetria nas relações de poder, como é o caso das relações entre professores e alunos, ou entre autoridades policiais e civis. Além de estar presente em distintos países, visto que muitos dos estudos analisados eram internacionais, mostrando-se realmente a discriminação como algo que está enraizado na cultura da humanidade.

Também a falta de material sobre o idadismo nas universidades nos leva a conclusão de que é um assunto em que ainda há pouco interesse em ser tratado e que precisa ganhar espaço nas discussões, da mesma forma que a questão de gênero e do racismo já começaram a ganhar notoriedade, embora o debate sobre essas questões ainda precise evoluir bastante também, haja visto que o preconceito persiste.

Esperamos que este trabalho sirva para instigar novas abordagens sobre o tema, a fim de trazer consciência sobre a questão e sua relevância, e o modo como isto pode vir a ser prejudicial a quem sofre. E ainda, que da mesma forma que outros tipos de discriminação, o idadismo comece a ganhar espaço nas discussões em sala de aula, especialmente dentro do curso de psicologia onde, via de regra, temos espaço para debater sobre vários temas relevantes. Então que este também se torne um tema considerado relevante para o debate e que todas as formas de discriminação sejam denunciadas, que haja reflexão sobre a ignorância de sua prática e que isso gradativamente faça com que diminua sua incidência com vistas à extinção. Assim sendo, fica também como sugestão para futuros trabalhos, uma pesquisa *in loco*, que trate especificamente sobre a ocorrência de idadismo nas universidades.

## REFERÊNCIAS

BANDEIRA; BATISTA. **Preconceito e discriminação como expressões de violência** Rev. Estud. Fem. vol.10 no.1 Florianópolis Jan. 2002.

BASTOS, J. L; et al.**Experiências de discriminação entre universitários do Rio de Janeiro**. Rev Saúde Pública 2010;44(1):28-38.

BYTHEWAY B. **Unmasking age: The significance of age in social research**. Bristol: Polity, 2011.

BURON, R.M. **o papel da universidade na formação do perfil profissional**. Relatório técnico-científico. XXI Jornada de Pesquisa. UNIJUÍ,2016. p.1.

CASTRO, G. S. **O idadismo como viés cultural: refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias**. *Galáxia (São Paulo)* [online]. 2016, n.31, pp.79-91. ISSN 1519-311X. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-25542016120675>.

CASTRO, Gisela G. S. **Precisamos discutir sobre idadismo**. Mais 60. Estudos sobre Envelhecimento Volume 28 | Número 67 maio de 2017.

CHAUÍ, M. **Democracia e sociedade autoritária**. Comunicação & Informação, v. 15, n. 2, p. 149-161, jul./dez. 2012.

COSTA, R. **Calouro depois dos 50**. Isto é on-line, 2016. Disponível em: [https://istoe.com.br/212248\\_CALOURO+DEPOIS+DOS+50/](https://istoe.com.br/212248_CALOURO+DEPOIS+DOS+50/). Acesso em: 30/12/2020

COSTANZI, R. N; ANSILIERO, Graziela. **Impacto fiscal da demografia na previdência social**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea 2017.

COUTO et al. **Avaliação de Discriminação contra Idosos em Contexto Brasileiro – Ageísmo**. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Out-Dez 2009, Vol. 25 n. 4, pp. 509-518.

CROCHÍK, J. L. **Preconceito, indivíduo e sociedade**. Temas psicol. vol.4 no.3 Ribeirão Preto dez. 1996.

MICHAELIS, Carolina. MICHAELIS, Henriette **Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa**. 2020. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/discrimina%C3%A7%C3%A3o/>. Acesso em: 17 dez 2020.

FERNÁNDEZ, et al. **Estudiantes universitarios ante la cuestión de género: estudio propedéutico para la intervención pedagógica.** Ensaio: aval.pol.públ.Educ, vol.14 no .53, Rio de Janeiro Oct./Dec. 2006.

FRANÇA et al. **Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros.** Rev. Bras. Geriatr. Gerontol., Rio de Janeiro, 2017;20(6): 767.

GOLDANI; A. M. **“Ageism” in Brazil\* What is it? Who does it? What to do with it?** R. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 385-405, jul./dez. 2010.

GUIMARÃES; FARIA; FERREIRA. **Sala de aula e perversão: uma análise psicanalítica acerca da relação professor x aluno.** Rio de Janeiro, 2010.

IDADISMO. In: **Dicionário Priberam da Língua Portuguesa.** 2020. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/idadismo>. Acesso em: 18 dez 2020.

KAIRALLA, M. **Já ouviu falar em ageismo? A Madonna ajuda a entender.** Veja Saúde. 2019. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/blog/chegue-bem/ja-ouviu-falar-em-ageismo-a-madonna-ajuda-a-entender/> . Acesso em: 23 dez 2020.

KITE, M. E.; WAGNER, L. S. (2004). **Attitudes toward older adults.** In: Nelson, T.D. (Org.). *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons*, 129-162. Massachusetts, EUA: MIT.

LEME, L.E.G. **“Quem gosta velho é reumatismo”** in Pinsky,J. **12 Faces do preconceito.** 8ª ed. São Paulo: contexto: 2006.

MALTA, et al. **Bullying nas escolas brasileiras: resultados da Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar (PeNSE), 2009.**

MASSIGNAM, F.M; BASTOS, J.L; NEDEL. F.B. **Discriminação e saúde: um problema de acesso.** Epidemiol. Serv. Saúde v.24 n.3 Brasília set. 2015.p.541.

MODESTO, et al. **Racismo e Políticas Afirmativas: Evidências do Modelo da Discriminação Justificada.** Psicologia: Teoria e Pesquisa Vol. 33, pp. 1-8. Brasília, 2017. P.1

PARADELLA, R. **Expectativa de vida do brasileiro sobe para 76 anos; mortalidade infantil cai.** Estatísticas Sociais, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23206-expectativa-de-vida-do-brasileiro-sobe-para-76-anos-mortalidade-infantil-cai>. Acessado em: 19/10/2019.

PRECONCEITO. In: **Michaelis Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa.**2020. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/preconceito/>. Acesso em: 17 dez 2020.

REALPHE, S.P.M; et al. ¿“*sutilezas*” de la discriminación y la violencia basada en el género? *Situación de los y las estudiantes de pregrado y posgrado de una facultad de medicina en bogota d.c.* Revista Med 23 (1): 27-37, 2015.

RIBEIRO; V.C.G. **Todos os tipos de discriminação.** Disponível em: [file:///D:/Downloads/TCU%20sem%20Barreiras%20-%2076-%202018%20-Todas%20as%20formas%20de%20discriminacao%20\\_2\\_.pdf](file:///D:/Downloads/TCU%20sem%20Barreiras%20-%2076-%202018%20-Todas%20as%20formas%20de%20discriminacao%20_2_.pdf) Acesso em: 22 dez 2020.

ROZENDO; A.S. **Ageísmo: um estudo com grupos de Terceira Idade.** Revista Kairós Gerontologia, 19(3), pp. 79-89. ISSNe 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil: FACHS/NEPE/PEPGG/PUC-SP. 2016.

SANTOS, G.C.R. **O Instituto da Discriminação Positiva como manifestação do Princípio Constitucional da Igualdade.** 2014. Disponível em: [igu https://geiselramos.jusbrasil.com.br/artigos/146770275/o-instituto-da-discriminacao-positiva-como-manifestacao-do-principio-constitucional-da-aldade](https://geiselramos.jusbrasil.com.br/artigos/146770275/o-instituto-da-discriminacao-positiva-como-manifestacao-do-principio-constitucional-da-aldade). Acesso em: 20 dez 2020.

SIROTA, A. **Humilhação social: uma reflexão sob o ponto de vista psicanalítico.** Estud. Psicol. (Campinas) vol. 25 no. 4 Campinas Oct/Dec. 2008.

SOUSA, A.C.S de; et al. **Alguns apontamentos sobre o idadismo: a posição de pessoas idosas diante desse agravo à sua subjetividade.** Estud. interdiscipl. envelhec., Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 853-877, 2014.

VIEIRA, R.S.S **Idadismo: A influência de subtipos nas atitudes sobre os idosos /** Rodrigo de Sena e Silva Vieira. -- Salvador, 2018.p13.

VILA, A.B. **Discriminações negativas de forma genérica nas relações de trabalho: Um breve apanhado sobre as discriminações nas relações de trabalho, corriqueiras na atualidade.**2015. Disponível em: <https://andrebeliene.jusbrasil.com.br/artigos/236946324/discriminacoes-negativas-de-forma-generica-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 20 dez 2020.

TARTARUGA, I.G.P. **As inovações nos territórios e o papel das universidades: notas preliminares para o desenvolvimento territorial no Estado do Rio Grande do Sul.** Textos para Discussão FEE N° 81. 2010. p.13.