



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

GABINETE DA VICE-REITORIA - GVR/GR

Rod. Washington Luís km 235 - SP-310, s/n - Bairro Monjolinho, São Carlos/SP, CEP
13565-905

Telefone: - <http://www.ufscar.br>

Ofício nº 21/2022/GVR/GR

São Carlos, 12 de setembro de 2022.

Para:
Secretaria dos Órgãos Colegiados
Reitoria

Assunto: **Encaminhando da Proposta do GT referente a Política para
Prevenção e Redução da Violência**

Prezada Senhora,

Aparecida Regina Firmino Canhete,

Encaminho, em documentação anexa (0811252), a Proposta de uma Política Institucional organizada pelo Grupo de Trabalho *Prevenção, Redução e Mitigação de Danos da Violência na Instituição*, instituído pela PORTARIA GR Nº 5135/2021 (0437218).

Solicitamos que a proposta seja encaminhada para ciência da Reitoria e apreciação do Conselho Universitário da Instituição.

Colocamo-nos a disposição para maiores esclarecimentos,

Atenciosamente,

Maria de Jesus Dutra dos Reis
Vice-Reitora
Presidente do Grupo de Trabalho



Documento assinado eletronicamente por **Maria de Jesus Dutra dos Reis, Vice-Reitor(a)**, em 26/09/2022, às 14:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.ufscar.br/autenticacao>, informando o código verificador **0811090** e o código CRC **FFA87AD1**.

Referência: Caso responda a este documento, indicar expressamente o Processo nº 23112.013080/2021-34

SEI nº 0811090

Grupo de Trabalho:

**Política Institucional para Prevenção, Redução e Mitigação de Danos da
Violência**

Proposta Inicial do Grupo de Trabalho
“Prevenção, Redução e Mitigação de Danos
da Violência”, a ser submetida para
apreciação do Conselho Universitário.

UFSCar, setembro de 2022

Grupo de Trabalho

Prevenção, Redução e Mitigação de Danos da Violência na Instituição

Maria de Jesus Dutra dos Reis

(Presidente)

Membros¹

Ana Paula Gonçalves (ProGrad-So)

André Pereira da Silva (ProACE-LS)

Antônio Roberto de Carvalho (ProGPe)

Claudionor Francisco do Nascimento (CPE)

Crispim Antonio Campos (CPE)

Diana Junkes Bueno Martha (ProPq)

Djalma Ribeiro Junior (ProACE)

Gisele Aparecida Zutin Castelani (ProACE)

Jeanne Liliane Marlene Michel (ProPq)

Joel Carlos dos Santos (Ouvidoria)

Letícia de Oliveira dos Santos (CPAD)

Natalia Rejane Salim (SAADE)

Natalia Sevilha Stofel (SAADE)

Ofir Paschoalick Castilho de Madureira (ProGrad-So)

Sandra Abib (Ouvidoria)

Sandro Luiz Montanheiro Francischini (SAADE)

Silmara Helena Capovilla (Ouvidoria)

Thais Carolina Chiusoli (CPAD)

Valderez de Fatima D'Onofre Neves (ProACE/CPAD)

¹ PORTARIA GR Nº 5135/2021 (Processo SEI 23112.013080/2021-34)

APRESENTAÇÃO GERAL

O Grupo de Trabalho “*Prevenção, Redução e Mitigação de Danos da Violência na Instituição*” iniciou suas atividades em 27/04/2021. Foi constituído com o objetivo de apresentar uma Proposta de Política Institucional para *prevenção, redução e mitigação* de danos das diversas formas de violência na instituição; adicionalmente, deveria propor um conjunto de processos e procedimentos para uma discussão institucional ampla desse produto e da sua temática. Desde a sua constituição, o Grupo de Trabalho (GT) realizou 17 reuniões. Os sete primeiros encontros foram dedicados à troca de experiências e informações sobre o fenômeno da violência na instituição, considerando dados, relatórios e impressões etnográficas dos gestores de unidades que acumulam informações diversas sobre o tema, a saber: *Coordenadoria de Processos Administrativos Disciplinares (CPAD)*, *Ouvidoria (O)* da UFSCar, *Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE)*, *Comissão Permanente de Ética (CPE)*, *Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (ProACE)*, *Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (ProGPe)*, *Pró-Reitoria de Graduação (ProGrad)* e *Pró-Reitoria de Pesquisa (ProPq)*. Nos demais encontros foram convidados alguns pesquisadores, de diferentes grupos de pesquisas da UFSCar, envolvidos em investigações sobre a temática da violência, em especial com trabalhos de pesquisa desenvolvidos com a Comunidade Interna da instituição. Esses profissionais apresentaram dados de suas coletas e trocaram experiências. Estiveram conversando com o GT: *Laboratório de Prevenção da Violência (LAPREV)*, *Grupo de Acolhimento Recanto (LAPREV)*, *Núcleo de Estudos de Gênero e Diversidade Sexual (NEGDS)* e *Núcleo de Investigação e Ação Social e Educativa (NIASE)*. Adicionalmente, dados de investigações com participantes da comunidade foram examinados, considerando publicações na forma de artigos, monografias, dissertações ou teses. A seleção dessas informações foi feita considerando o quão recente era a publicação, a população alvo e a pertinência dos resultados para a presente tratativa; a busca dessas fontes de dados não foi exaustiva, não tendo a intenção de implementar uma revisão sistemática dessas fontes, mas produzir exemplares que subsidiassem essa proposta. As reuniões foram registradas em mídia digital, sendo todas as contribuições dos membros, pertinentes ao tema, incorporadas ao documento. A proposta apresenta o produto desse trabalho, sendo representativa da contribuição de todas as pessoas envolvidas. O documento em exame foi organizado apresentando: 1) a *justificativa* da proposta, introduzindo conceitos e evidências para alicerçar as discussões; 2) a *Proposta da política* em si, destacando alguns fundamentos normativos institucionais, detalhando a quem se destina, seus valores, princípios, objetivos gerais, diretrizes e ações estratégicas; registrando, em destaque, algumas ações específicas, quando foram apresentadas no contexto de discussões com relativo consenso, sem rejeição evidente; e, finalmente, 3) Uma proposta de organização para apreciação do documento e continuidade dos trabalhos na instituição.

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA A PREVENÇÃO, REDUÇÃO E/OU MITIGAÇÃO DA VIOLÊNCIA

JUSTIFICATIVA

Universidade como organização de responsabilidade social

As Universidades são organizações sociais com objetivo final de produzir e disseminar conhecimento. Essas organizações têm um papel crucial na sociedade ao liderar processos de produção e disseminação de pesquisa e tecnologia, formando recursos humanos de alta qualificação. Entretanto, sendo dimensionada como organização de responsabilidade social, se enseja que a universidade cumpra inalienavelmente um papel transformador na sociedade onde se insere, sendo igualmente transformada por ela. Dessa perspectiva social, essa organização ao desenvolver seus objetivos fins intrinsecamente teria como atribuição: promover novos conhecimentos e habilidades de forma a atender aos desafios de crescimento sustentável; contribuir para uma maior consciência da responsabilidade pública nas tomadas de decisões; promover comportamentos que resultem numa sociedade mais igualitária e justa; formar cidadãos/cidadãs socialmente comprometidos/as e consumidores/as responsáveis, entre outras. (Hernández, et al., 2020; Luca, et al., 2013; Turkkahraman, 2015).

E essa identidade não é uma representação hodierna. Historicamente, desde os seus primórdios, para além do seu papel de promoção de novos conhecimentos e tecnologias, as universidades exercem fundamental papel no desenvolvimento de novos valores culturais, preparando e promovendo o crescimento das pessoas para novas formas de viver em sociedade. Nesse novo milênio se discute a responsabilidade social da Universidade para além das suas ações extensionistas ou projetos sociais; que reconheça institucionalmente o seu papel de protagonismo nos processos de transformação da sociedade. Espera-se que a universidade se planeje, em todos os níveis, para uma cultura organizacional na direção da responsabilidade social, do comportamento ético, baseado na integridade e no respeito. Para tanto, a instituição precisa se organizar para promover o pensamento crítico e solidário, priorizando atuações trans e interdisciplinares que contribuam para o desenvolvimento e o bem-estar da sociedade onde está inserida (Hernández, et al., 2020; Luca, et al., 2013; Turkkahraman, 2015).

Aliar excelência acadêmica com compromisso social é projetar uma universidade que foque na produção de conhecimentos e na formação de profissionais e de cidadãos/ãs. Falha uma universidade quando consegue formar excelentes profissionais com competências técnicas, mas que não conseguem desenvolver e praticar valores como a reflexão crítica, a solidariedade e a empatia.

Faz parte do papel de uma universidade pública colaborar para a construção de uma sociedade cada vez mais justa e, para tanto, é fundamental evidenciar que a ciência é aliada dos processos de interpretação crítica da sociedade e dos indivíduos.

Violência: definição e tipologia

Um problema social que atinge pessoas de todas as classes, em todos os recantos da terra, é a violência. Esse fenômeno é um flagelo que devasta comunidades, ameaçando vidas, impactando no bem-estar e na saúde de todas as pessoas envolvidas em sua teia. As pesquisas sobre violência produziram inúmeras e, algumas vezes, conflitantes definições desse processo. Por exemplo, pesquisas na área de psicologia social, saúde e etologia animal podem trazer elementos diametralmente distintos para o entendimento do mesmo fenômeno (Hamby, 2017).

No entanto, para o objetivo da construção da política institucional, estamos propondo adotar como alicerce a definição da *Organização Mundial de Saúde (OMS)*. Essa organização define violência como:

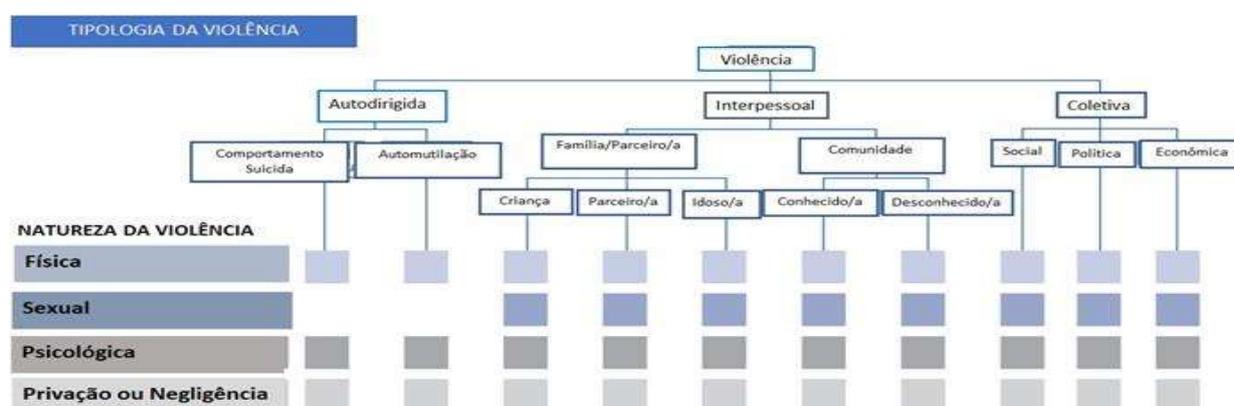
O uso intencional da força ou do poder, real ou na forma de ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação (WHO, 2002, p. 5).

Dessa perspectiva entendemos que *Violência* seria **padrões de comportamentos** que, **intencionalmente** e de **forma coercitiva**, têm como objetivo **estabelecer e manter controle/domínio**, sobre outros seres vivos sencientes, a saber, seres vivos capazes de sentir dor ou desfrutar bem-estar. Em especial, no cerne dessa proposta, estamos enfatizando o fenômeno quanto direcionado para outros seres humanos, tais como: familiares, membros da mesma residência, parceiros/as íntimos/as, colegas ou grupos de trabalho ou comunitários. Violência e outras formas de abuso são entendidos aqui como reflexo direto da tentativa de manutenção do poder exercido pelo abusador sobre sua vítima; como corolário, toda a forma de violência estaria alicerçada numa forma de desigualdade. Por exemplo, a *violência familiar* somente pode ser completamente entendida e endereçada, num determinado grupo social, quando identificamos nas suas raízes os elementos que contribuem para a desigualdade de sexo entre seus membros. Dessa perspectiva, a violência pode ser o resultado de qualquer desequilíbrio ou desigualdade no poder, entre diferentes indivíduos ou grupos; desigualdade que pode ser construída considerando fatores diversos, tais como: idade, habilidade cognitiva e/ou física, papel social, crença, etnicidade, raça, *status* econômico, gênero, orientação sexual, entre outros. (Galtung & Fischer, 2013).

A violência é entendida como um dispositivo de controle aberto e contínuo, uma relação social caracterizada pelo uso real ou virtual da coerção; uso de força ou da opressão justificado pelo não reconhecimento do *outro*, seja da pessoa, classe, gênero ou raça. Da perspectiva esposada pela OMS (WHO, 2002), a *violência* abarca no seu escopo tanto comportamentos extremamente violentos, quanto diferentes formas de abuso; incluiria tanto violência interpessoal, quanto comportamento suicida ou conflitos armados. Envolveria uma variedade de ações indo além dos atos físicos de violência,

abrangendo ameaças e intimidação. Identifica como consequência do comportamento violento aspectos que se estendem para além da morte ou lesões/mutilações físicas; inclui danos psicológicos, privação e impactos no desenvolvimento que comprometem o bem-estar dos indivíduos, famílias e comunidades. Por sua própria natureza e pela extensão dos danos observados, a violência e todas as formas de abuso se configurariam na dimensão oposta da visão contemporânea ensejada para uma sociedade democrática (Santos, 1996; WHO, 2002).

A OMS propõe uma tipologia considerando majoritariamente as características daqueles que cometem o ato violento. Dessa perspectiva são propostas três categorias amplas de violência: 1) autodirigida; 2) interpessoal; e, 3) coletiva. Seriam incluídos na primeira categoria, *violência autodirigida*, comportamentos infligidos pelo próprio indivíduo a si mesmo, sendo tentativas de suicídio e comportamento de automutilação exemplos dessa natureza. A *violência interpessoal*, a segunda categoria, diria respeito àqueles comportamentos violentos exercidos sobre indivíduos por outros indivíduos ou por pequenos grupos de uma comunidade. Dentro da **família**, podemos observar frequentemente, como exemplos desse tipo de violência, comportamentos de abuso a crianças e idosos, violência entre parceiros/as íntimos/as, entre outros; na **comunidade** incluiria comportamentos como atos randômicos de violência, assédio ou abuso sexual por estranhos, violência em ambientes institucionais como escolas, universidades, locais de trabalho, prisões, entre outros. E finalmente, na *violência coletiva* comportamentos violentos são disponibilizados através de grupos organizados; a violência nesses casos tem como objetivo fazer cumprir uma agenda social específica. São exemplos dessa categoria grupos organizados que implementam crimes de ódio, atos de terrorismo, entre outros; guerras, violência de estado, ataques com o objetivo de desequilibrar atividades econômicas, ações que visam isolar sociedades e agrupamentos humanos negando serviços essenciais, entre outros. A Figura 1 disponibiliza uma representação dessas categorias e sua relação com a natureza da violência, a saber: violência física, sexual, psicológica e privação/negligência.



Fonte: OMS, 2002, p. 7.

Figura 1 – Tipologia da Violência

Dizemos que a *violência* é de natureza *física* quando pessoas individualmente (ou um grupo delas) usa uma parte de seu corpo (ex. mãos, braços, torso, entre outros) ou objetos externos (ex. armas, objetos físicos, facas, entre outros) para controlar uma outra pessoa ou grupo. A *violência sexual* ocorre quando uma pessoa é forçada, contra a sua vontade, a tomar parte em atividades sexuais. *Violência Psicológica* envolveria comportamentos de natureza verbal/simbólica, dispostos de tal forma por uma pessoa ou por um grupo, com o objetivo de fomentar medo num indivíduo ou grupo; algumas vezes visa ofender e “ferir” a vítima, produzindo sentimento de autodepreciação ou fomentando a diminuição da percepção do valor humano desse indivíduo ou grupo, objeto desse ato. A *violência por negligência* ocorre quando alguém que tem a responsabilidade de prover cuidado ou assistência, para um indivíduo ou grupo, não o faz causando danos no desenvolvimento e bem-estar físico, cognitivo e/ou emocional.

Embora não esteja presente na tipologia proposta para OMS (2002), a *violência financeira* tem sido objeto de repetidos estudos nas duas últimas décadas. A *violência financeira* tem sido especialmente investigada na literatura que endereça a *violência entre parceiros íntimos* (Postmus, et al., 2011; Stelko-Pereira, et. al., 2010). Entendida como um tipo de *violência patrimonial* contra a vítima, envolve condutas que configuram a retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos. Usualmente esse tipo de violência é construído numa relação em que a vítima fica submetida a vontade do vitimador por dependência econômica, por empobrecimento das condições de autossuficiência. Embora majoritariamente estudada nas relações de parcerias íntimas, esse tipo de violência tem sido objeto de estudo com populações de idosos (Alarcon, et al., 2019), adolescentes e jovens adultos homossexuais (Braga, et al, 2018), entre outros.

Para a sociedade do atual milênio, uma reflexão importante sobre violência nos foi apresentada e organizada por Galtung (Galtung & Fischer, 2013). Esse autor defende que para construirmos a paz em sociedade, precisamos entender o triângulo da violência. Propõe três tipos de violência, considerando a visibilidade do responsável e a sua persistência nos grupos humanos: 1) violência direta; 2) violência estrutural; e, 3) violência cultural. A *violência direta* seria aquela mais conhecida e visível. Seriam atos que causam danos físicos a alguém ou alguma coisa. Atos como socos, tapas, bombardeios no *front* de guerra, ataques terroristas são exemplos desse tipo de violência. Nesses atos a responsabilidade do agressor é usualmente aparente.

A *violência estrutural* é um tipo de violência indireta, onde o ator não é identificável. Essa violência se apresentaria diretamente relacionada à constituição e estrutura do sistema socioeconômico; seria produto da desigualdade na distribuição de poder e bens. Para os autores, a violência promovida contra esses indivíduos ou grupos seria empobrecimento, fome, falta de acesso a

bens e recursos. Esses processos levariam esses indivíduos à morte, adoecimento e perda de bem-estar, sem que necessariamente sejamos capazes de identificar nominalmente os culpados.

A *violência cultural* é considerada aquela mais sutil, indireta e, infelizmente, duradoura. Ela nasceria na esfera simbólica, nas crenças e nos costumes dos seres humanos; nesse caso, crenças, regras, hábitos sociais e culturalmente arraigados são utilizados para justificar ou legitimar atos de violência. Essa violência estaria alicerçada nas diferenças culturais, étnicas e de gênero, se manifestando através da arte, religião, ideologia, linguagens e ciência. O preconceito racial e a intolerância religiosa, seriam alguns dos exemplos desse tipo de violência. Na violência cultural, atos violentos e danosos, que produzem profundo sofrimento, podem ser legitimados e socialmente aceitos por sua longa persistência nas relações sociais e de poder.

Naturalmente, todas as definições de violência apresentadas nesse escopo não esgotam ou contém toda a complexidade envolvida nas dinâmicas impostas pela temática. Além disso, a violência acontece num ambiente físico e econômico dinâmico e complexo. É importante entender como aspectos do ambiente físico, social, econômico e cultural interagem para produzir condições cada vez menos violentas, promotoras de igualdade e de paz social. De fato, defende-se que uma das responsabilidades sociais da ciência atual é produzir conhecimento sobre esse fenômeno e seus processos. No entanto, o objetivo aqui foi delimitar algumas dimensões do que foi entendido como *violência* na proposta delineada, constituindo a base para a sua estruturação e desenvolvimento.

Violência no Brasil e na UFSCar

Usualmente quando falamos em violência nas instituições de ensino superior a representação mais imediata e universalmente identificada são as práticas dos *troles*. Esse processo de iniciação à vida acadêmica tem sido objeto de preocupação por décadas, desafiando as instituições a encontrar o equilíbrio entre receber, acolher e proteger os iniciados das forças de exercício de poder que emerge nesse antigo ritual de passagem (Silva, 2016; Tercetti, 2020; Vicente, 2021)

No entanto, a violência em comunidades universitárias vai muito além dos limites do exercício dos *troles*. Essas instituições refletem a sociedade que a circunda e dentro dos seus limites são observados todos os tipos de violência: estupro, agressão, brigas, violência no namoro, assédio sexual, ódio, preconceitos, perseguição, conduta desordeira, crimes contra a propriedade, automutilação e suicídio, e em casos extremos, assassinato (Langford, 2004; GAO, 2020).

O *Atlas da Violência*, na sua última edição publicada em 2021, retratou a violência no Brasil utilizando majoritariamente indicadores retirados do *Sistema de Informações sobre mortalidade (SIM)* e do *Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan)* do Ministério da Saúde, analisando os dados até o ano de 2019. Segundo essa publicação foram registrados 45.503 homicídios no Brasil no ano

de 2019, o que corresponderia a 21,7 mortes por 100 mil habitantes. A violência é a principal causa de morte de jovens no Brasil; em 2019, 51,3% das vítimas de homicídios foram jovens entre 15 e 29 anos, sendo homens 93,9% dessas vítimas. De fato, a correlação entre a violência letal e a masculinidade não é observada unicamente no Brasil; os homens são a maioria das vítimas, assim como são os perpetradores majoritário da violência (Cerqueira, 2021).

No mesmo ano, 3.737 mulheres foram vitimadas por homicídios oficialmente registrados e outras 3.756 sofreram mortes violentas, mas sem indicação precisa da causa. O número de mulheres assassinadas nas suas residências foi de 1.246; sendo, portanto, o feminicídio responsável por 33,3% dos óbitos. Dos casos registrados oficialmente como morte por homicídio, 66% eram mulheres negras. O documento afirma que *“em 2009, a taxa de mortalidade de mulheres negras era 48,5% superior à de mulheres não negras, e onze anos depois a taxa de mortalidade de mulheres negras é 65,8% superior à de não negras”* (p.38). No entanto, o viés racial nas mortes violentas não se restringe somente às mulheres. Os negros representaram 77% das vítimas de homicídios no País. No cômputo foi observado que a taxa de violência letal contra pessoas negras foi 162% maior que entre não negras.

O Documento do IPEA (Cerqueira, 2021) continua apontando indicadores de violência contra a população LGBTQIA+, povos indígenas, moradores de ruas, portadores de deficiências e idosos. Embora em todos esses casos os dados sejam marcados pela subnotificação ou pela ausência de informações comparáveis ao longo dos anos, os indicadores envolvendo todas essas populações demonstram uma face violenta do País. As estatísticas desvelam um Brasil estruturado pelo racismo, pela transfobia, pela misoginia e por outras violências e preconceitos característicos de um país colonizado, marcado pela escravização e pelo patriarcalismo.

E a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) não tem como fugir desse legado. Pesquisa realizada entre maio e outubro de 2018, teve como objetivo geral mapear a violência de gênero na instituição, em especial nos cursos de seu *Campus* em São Carlos. A pesquisa descritiva-transversal e inferencial disponibilizou um questionário *on-line* para membros dessa comunidade (Montrone, et al., 2020). Foram registradas 2.277 respostas, com 84% dos respondentes apresentado uma idade menor que 26 anos, sendo 41% de cursos ligados ao *Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia* (CCET), 33% do *Centro de Educação e Ciências Humanas* (CECH) e 26% do *Centro de Ciências Biológicas e da Saúde* (CCBS). Na amostra, 97% declarou-se cisgênero, 31% bissexual/homossexual, e 26% de etnia parda ou negra. Observou-se que 74,4% dos/as estudantes presenciaram algum evento que identificaram como violento e 36,1% declararam ter sofrido algum tipo de violência de gênero. As formas mais testemunhadas foram: 1) violência psicológica tais como humilhar, insultar, ameaçar ou perseguir (75,1%); 2) comentários sexistas sobre a capacidade intelectual das mulheres ou seu papel na sociedade (74,1%); 3) comentários sobre forma de vestir ou estilo de cabelo (63,3%); 4) beijo ou acaricia sem

consentimento; (4) ameaça por comentários, olhares, mensagens eletrônicas, perseguições ou ser vigiadas (52,6%); (5) rumores sobre vida sexual; (6) pressão para ter relações sexuais (41,8%); (7) pressão para manter relações afetivo-sexuais (33,8%); e, (8) agressões físicas como bater, empurrar, chutar ou amarrar (24,8%).

Destacando informações sobre aqueles/as que declaram ter sofrido violência, vemos:

Dentre os/as estudantes que declaram ter sofrido violência, os tipos mais relatados foram: psicológica (77%); moral (65%); sexual (31%) e física (12%). No caso da violência sexual, o assédio (40%) e a exploração sexual (33,3%) foram os mais citados, seguidos de estupro (6,93%) e atentado violento ao pudor (4,13%). (Montrone, et al. 2020, p. 12)

A pesquisa aponta ainda que a vivência abusiva acontece em repúblicas (55,2%), mas igualmente em áreas dentro do *campus* da instituição, a saber: 1) nas salas de aula (51,8%); 2) nas áreas abertas do *campus* (46,5); na sala de professor (12,6%) e na moradia estudantil (11,3%). Professores respondem por 39,7% das agressões e os colegas por 37,1%. A pesquisa aponta que estudantes mulheres, que presenciaram ou sofreram algum tipo de violência, especialmente bissexuais, brancas/os ou negras/os, descrevem mais frequentemente vivenciar a instituição como um lugar inseguro.

E quanto analisam eventuais medidas de proteção e prevenção da violência, o artigo descreve que (p.14):

- ✓ 65% dos/as estudantes apontaram não saber o que fazer caso sofram algum tipo de violência na universidade;
- ✓ 94% acreditam que seja necessário um serviço que ajude as pessoas que sofrem violência de gênero;
- ✓ 90,3% consideraram que este serviço deve atender homens e mulheres no *campus*;
- ✓ 91,3% veem a importância de trabalhar o tema violência em alguma disciplina, projeto de extensão ou outros espaços de debates;
- ✓ 48% dos/as estudantes não se sentem seguros na universidade; e 39,2% dos/as estudantes afirmaram que não frequentam determinados locais na universidade por medo e falta de segurança.
- ✓ 81% afirmaram que não existem campanhas de prevenção à violência de gênero no seu curso nem no *campus*.

Entrevistando 11 estudantes do sexo feminino, a maioria de São Carlos e do seu entorno, outra investigação corrobora que essas estudantes estavam expostas a múltiplos cenários de violência (Navarro, 2021). As participantes discorrem sobre agressões físicas, violência emocional e violência sexual em diferentes momentos das suas vidas. Os resultados mostram sequelas dessa violência na forma de medo, insegurança, baixa autoestima, depressão, ansiedade, distorções da representação do seu próprio corpo, entre outras. Essas experiências claramente deixaram marcas que seguirão essas mulheres ao longo das suas vidas. Ter sido exposto/a a condições diversas de violência também tem

vido relacionado com outras vulnerabilidades, especificamente ao consumo excessivo de álcool (Priolo Filho, 2013)

Uma análise quantitativa e documental dos processos de desligamento e reintegração dos estudantes de graduação, produzida através do exame de registros da *Divisão de Gestão e Registro Acadêmico* (DIGRA/ProGrad), foi realizada abrangendo o período entre o segundo semestre de 2018 e o segundo de 2019. O resultado dessa investigação mostrou que *redução da saúde física e mental, problemas de relacionamento com professor, assédio sexual/ violência de gênero*, aparecem como elementos que desempenham papel importante na instabilidade de estudantes na relação formal com a instituição e as condições para a conclusão do processo formativo (Durães, 2020).

Em dissertação que avaliou qualitativamente dimensões das políticas de permanência das ações afirmativas na instituição, 17 discentes cotistas descrevem suas experiências no cotidiano da UFSCar (Cavichiolo, 2019). Embora reconhecendo a importância do que estava sendo implementado naquele momento como parte da política, esses discentes descrevem condições preocupantes de banalização da violência, preconceito, racismo, falta de acolhimento e empatia das pessoas com quem convivem diurnamente. Mesmo as pesquisas que escutam servidores envolvidos na implementação dessas políticas de inclusão, para promoção da diversidade, reconhecem a complexidade e os limites que ainda enfrentamos nas atividades diárias de atuação (Pereira, 2020).

As experiências de racismo não começam nos espaços da instituição, mas acompanham nossos/as estudantes e servidores/as negros/as desde suas primeiras experiências nos bancos escolares, estendendo-se sem muita resistência para os espaços acadêmicos institucionais (Spindola, 2022). Acrescenta um elemento desafiador e doloroso na vivência diária, tensionando o exercício da carreira profissional e a maternagem de mulheres negras (Martins, 2021), adicionando sofrimento diário as experiências do docente negro e daqueles em formação para a docência (Machado, 2007; Silva, 2013).

Pesquisas endereçando participantes de diferentes culturas indígenas na instituição revelam comportamento preconceituoso por parte dos não indígenas, alguns deles servidores na instituição; são descritas experiências persistentes de desvalorização da capacidade cognitiva, do modo de vida e dos costumes desses povos. Os resultados evidenciam a necessidade de ampliação dos processos de trocas culturais numa via dupla, para o crescimento e transformação de todos/as envolvidos/as, na direção do respeito à diversidade (Momo, 2019; Corezonmaé, 2017).

Nesse momento histórico, para aqueles/as preocupados/as com direitos humanos e defesa da vida é fundamental debruçar-se sobre as questões envolvendo a violência direcionada para as pessoas LGBTQIA+. Infelizmente estatísticas preocupantes e vergonhosas nos alcançam pela *Transgender Europe*, uma rede de advogados que atua em defesa dessa população em grande parte da Europa, através dos dados organizados por projeto dessa organização que registra mortes dessa população ao

redor do planeta. A pesquisa computa dados de documentação judicial/oficial que indiquem morte violenta por homofobia/transfobia, sendo as últimas estatísticas divulgadas referentes ao período entre 01 de outubro de 2020 e 30 de setembro de 2021 (Trans Murder Monitoring, 2021). Infelizmente esse período foi o mais violento, desde o início do projeto em 2008, registrando o maior recorde de mortes nessa população. Oficialmente foram computados 375 assassinatos de pessoas gênero diversas e trans; dessas vítimas 96% eram trans mulheres ou pessoas transfemininas, sendo que 70% dos assassinatos foram registrados na América do Sul e Central. O Brasil liderou pelo 13º ano o número de mortes, sendo o país onde se registrou, no período em análise, 33% dos homicídios (125 casos), seguido por México (65 casos) e Estados Unidos (53 casos). E essa ferocidade estrutural e cultural, não contida, atravessa os espaços e adentra as universidades, fomentado episódios de violência física, *bullying*, preconceito, entre outros; violência direcionada tanto para a comunidade estudantil, quanto à servidores da instituição (Castelani, 2018; Cardoso, 2022; Yamaguti, 2022).

A violência contra pessoas com deficiência ainda é um tema que precisa de mais estatísticas e indicadores no País. No entanto, os resultados em geral mostram que pessoas com deficiência, quando comparadas aos seus pares sem deficiências, são usualmente mais vulneráveis a sofrerem violência. Pesquisa examinando indicadores do *Disque Direitos Humanos-Disque 100* (Lima, 2018), identificou que entre os anos de 2011 e 2017 foram registradas, em média, 8.800 denúncias (DP=2.879) envolvendo essa população. A maioria dos casos eram relatos de negligência (35,8%), com as violações acontecendo no espaço do lar (85,6%). As vítimas eram majoritariamente mulheres (52,8%) e pardas (29,7%). Com a ampliação e fortalecimento das políticas de inclusão, se faz cada dia mais urgente gerar condições efetivas para lidar com os desafios, presentes na nossa sociedade com relação a essa população, majoritariamente constituídos pelos processos sociais de estigmatização (Goffman, 1988).

Adicionalmente, a ocorrência de conflitos interpessoais e práticas de assédio moral no trabalho, principalmente pelas práticas abusivas das relações de poder, também têm consequências negativas para a saúde mental e qualidade de vida dos servidores, para as organizações públicas e para a própria sociedade. É fundamental para o bom funcionamento da institucional, a efetiva gestão dos conflitos internos presentes nas relações entre as diferentes categorias, em especial reduzindo ruídos que levam a crises e até a processos de solicitação de remoção de unidades, sem razões funcionalmente justificáveis (Almeida, 2018; Loureiro, 2015; Witzel, 2020).

Trabalho que entrevistou mulheres bolsistas produtividades do CNPq, em exercício no ano de 2015 (75 docentes), identificou também nesse grupo uma percepção recorrente de pressão e desvalorização do próprio trabalho, alimentada predominantemente por vieses de gênero. O conteúdo das entrevistas desvela tensões criadas pelas vivências da vida diária dessas mulheres – no exercício da maternidade, no papel de cuidadora de familiar idoso, entre outros- e as exigências de produtividade

das agências de fomento; elementos que adicionam estressor diário às atividades acadêmicas. Essas mulheres admitem ter dificuldades de trabalhar num ambiente tipicamente androcêntrico; identificando no convívio do dia-a-dia a *“falta de reconhecimento da capacidade, problemas que se perpetuam ao longo do tempo”* (Carvalho, 2015, pg.123).

Somando-se a todo esse cenário é importante destacar o compromisso que precisamos ter com a população de trabalhadores terceirizados que cotidianamente laboram em nossos *campi*. A terceirização de serviços promoveu a redução da máquina estatal, aumentando concomitantemente um grupo de trabalhadores que exerce funções anteriormente providas por funcionários públicos concursados, porém sem que os direitos trabalhistas e conquistas profissionais lhes fossem igualmente estendidos. A precarização do trabalho e a desigualdade observada diariamente nas vivências institucionais, apresenta para a instituição um quadro de violência e desigualdade social difícil de ser ignorada, com sofrimentos que batem rotineiramente nas nossas “portas e salas” (D’Angelo, 2015; Roldão, 2022).

Para além dos dados observados em pesquisa, vale a pena examinar o registro geral das ocorrências violentas registradas pelas unidades institucionais que lidam administrativamente com o tema. A Ouvidoria Geral da UFSCar descreve que, para os quatro *campi*, no período de janeiro 2018 a agosto 2022, ocorreram 63 manifestações sobre casos de supostas violências, dos quais destacaram 20 ocorrências de assédio sexual, 34 assédios moral, e 09 ocorrências de registro de racismo, como descrito na Tabela 01.

Tabela 01 - Casos de Violência Registrados na Ouvidoria - 2018/2022

Conduta	N
Assédio sexual	20
Assédio Moral	34
Racismo	9
Total	63

Fonte: Ouvidoria Geral da UFSCar, 2022

Por sua vez, a Coordenadoria de Processos Administrativos Disciplinares (CPAD) aponta, na Tabela 02, os indicadores de abertura de expedientes disciplinares no intervalo de 2018 a agosto de 2022, para os quatro *campi*.

Tabela 02 - Casos de Violência Processos Investigativos ou Punitivos - 2018/2022

Conduta	2018	2019	2020	2021	2022
Assédio moral	1	1	-	1	-
Assédio sexual	1	-	-	1	3

Fonte CPAD/UFSCar, 2022.

A Prefeitura do *Campus* de São Carlos encaminhou para comissão o registro de eventos lançados nos boletins internos da instituição, nos períodos de 2018 a 2021. A unidade registra, em média, 608 ocorrências nesse *campus*, tendo computado no período 99 furtos/roubos (incluindo assalto à mão armada), 34 diferentes tipos de prestação de socorro e 46 acidentes de veículos.

A violência que perpassa as relações sociais, acontecem em condições físicas que se apresentam no seu entorno. Considerando o funcionamento diário e complexo da instituição, com diferentes níveis de inserção na comunidade dos seus municípios, também é importante pensarmos os espaços abertos e as áreas construídas da instituição como ambientes de convivência e troca; potencialmente facilitadores ou inibidores do exercício da violência. As condições dos ambientes físicos precisam ser dimensionadas e organizadas como um dos fatores de segurança e bem-estar da comunidade (Sui, 2018). Uma ambiência que favoreça uma variedade de experiências vividas, iluminação adequada, espaços com funcionalidade, porém produzindo equilíbrio para o bem-estar dos seres sencientes que o povoam; espaços para promoção de encontros saudáveis, lazer e práticas sociais, mas também contribuindo para a prevenção de ações violentas (Ali, et al., 2020; Huang, et al., 2022). É importante coordenar com diferentes atores sociais, internos e externos, para que um ambiente seguro seja fomentado dentro dos nossos espaços e que esse bem-estar transborde para além das fronteiras limites dos nossos “muros”.

Conclusão

A violência tem sido um fenômeno frequente e naturalizado nas vivências diárias no País e no interior da instituição. Para exercer plenamente sua função de transformação social, precisamos enfrentar a realidade dessa violência dentro dos nossos próprios muros e nos municípios onde estamos inseridos. Parece fundamental e urgente que a UFSCar desenvolva um arcabouço normativo, práticas formativas e preventivas de controle da violência, com procedimentos efetivos para mitigação e remediação da violência, contribuindo assim para uma comunidade mais saudável e produtiva e uma sociedade mais igualitária e justa. A política proposta, com seus princípios, valores e metas tem como objetivo desenhar um processo que nos parece estar no core da vocação da instituição, comprometida com a defesa do ensino público, da valorização da diversidade, da excelência acadêmica nunca dissociada da sua responsabilidade social.

PROPOSTA DA POLÍTICA NA UFSCar

Fundamentos nas Normativas Vigentes

A UFSCar é reconhecida pela sua excelência acadêmica que anda lado a lado com o seu compromisso social. Essa instituição foi uma das pioneiras em promover políticas de ações afirmativas, com o compromisso de colaborar para a democratização do acesso ao ensino superior de grupos sociais que historicamente estão excluídos das universidades devido à grande assimetria de oportunidades, decorrente de uma sociedade estruturada em cima de relações violentas tais como o racismo, o sexismo, a LGBTQIA+fobia, o capacitismo.

Este compromisso com a construção de uma sociedade que seja cada vez mais justa e assentada em relações de equidade, está descrito e reiterado em diversos documentos que tem como objetivo firmar os princípios que sustentam a UFSCar e orientar ações, estratégias, projetos e processos institucionais.

1) ESTATUTO DA UFSCar

No próprio Estatuto da UFSCar encontramos, no seu artigo 2o. os seguintes princípios:

Art. 2º. A Universidade goza de autonomia didático-científica, administrativa, de gestão financeira e patrimonial e reger-se-á pelos seguintes princípios: I - excelência acadêmica; II - **compromisso com uma sociedade democrática, soberana, com participação popular e justiça social**; III - gratuidade do ensino; IV - indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; V - livre acesso ao conhecimento; VI - **promoção de valores democráticos e da cidadania**; VII - **gestão democrática, participativa e transparente**; VIII - **sustentabilidade e responsabilidade ambiental**; IX - valorização da dedicação integral ao ensino, à pesquisa e à extensão; X - integração no sistema nacional de ensino².

O compromisso com a construção constante de uma sociedade democrática, soberana, com participação popular e justiça social e com a promoção de valores democráticos exigem o imperativo ético de colocar a universidade pública a favor de processos que visem a reflexão crítica acerca das diversas formas de violências que pairam e sustentam as relações sociais e a própria estrutura social brasileira e, ao mesmo tempo, lançar mão de ações que visem o combate à estas violências.

Neste sentido, é de extrema importância manter este debate sempre aberto e atento junto à comunidade universitária, lembrando princípios e construindo caminhos para que possamos atuar na prevenção, redução e mitigação de danos da violência na Instituição.

² Disponível em <https://www2.ufscar.br/acesso-a-informacao/institucional/legislacao>

2) Diretrizes do PDI afins com uma política de prevenção/mitigação da violência

No Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) atualmente em vigor (2018-2022)³ reconhecemos elementos da identidade e planejamento institucional que têm afinidade com as temáticas relacionadas a violência. A missão da instituição seria “desenvolver, ensinar e disseminar a Ciência e Tecnologia gratuitamente, e preservar a memória e as culturas local, regional e nacional” (PDI, p. 35). E no próprio desenvolvimento dessa missão, encontramos que a mesma “*deve ser implementada por meio de políticas que valorizem preceitos éticos, morais e sociais, e que fortaleçam a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão bem como a relação dialógica da instituição com diferentes segmentos da sociedade, de tal forma que, sendo parte dela, contribua para a construção de uma sociedade democrática, justa e ambientalmente sustentável*”. (PDI, p. 35)

Ao detalhar suas políticas institucionais, destaca sua responsabilidade social especificamente salientando como eixos dessa política:

Promoção de ações afirmativas de inclusão social e permanência na educação superior, garantindo o ingresso nos cursos de graduação por meio da destinação de 50% das vagas pelo sistema de cotas destinadas a estudantes de baixa renda oriundos de escolas públicas, pessoas negras, pardas ou índios e deficientes físicos. (PDI, p. 82).

Respeito aos direitos humanos, com uma pauta propositiva de defesa à diversidade étnica, religiosa, de gênero, de classe ou casta, com repúdio a prática de atos que importem em qualquer tipo de discriminação ou violação de direitos. (PDI, p. 82)

Abordagem equilibrada que otimize as sinergias entre as vertentes econômica, social e ambiental, de modo a privilegiar o desenvolvimento sustentável. (PDI, p. 83)

Nas diretrizes voltadas para as ações estratégicas de permanência estudantil encontramos que

“as estratégias endereçadas para a permanência estudantil são as seguintes: buscar a garantia do caráter público e gratuito da Instituição, trabalhar a inclusão educacional e social, pautada na igualdade de condições, para acesso e permanência com êxito do/a estudante no seu percurso educacional; analisar, planejar e promover ações que visem à redução dos índices de evasão e retenção universitária, quando motivadas por fatores socioeconômicos; mitigar os efeitos das desigualdades sociais e regionais na permanência e conclusão da educação superior; trabalhar a convivência, com base no respeito e na solidariedade, observando preceitos éticos; preparar o corpo discente para intervir de forma consciente, crítica e criativa na sociedade, respeitando as diversidades culturais, as diferenças individuais e coletivas, como agente de formação e de transformação dessa mesma sociedade; colaborar com a eliminação de preconceitos e discriminações, respeitando as diversidades étnicas, culturais, sociais, sexuais, geracionais, religiosas; promover ações de permanência e assistência estudantil de forma transdisciplinar”. (PDI, p. 117-118).

³ Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Disponível em <https://www.spdi.ufscar.br/arquivos/planejamento/pdi/pdi-ufscar-2018-2022.pdf>.

3) Diretrizes da política de ações afirmativas, diversidade e equidade da ufscar afins a Política

A UFSCar é uma das poucas universidades que estabeleceu uma política institucional para o cuidado com as ações afirmativas, diversidade e equidade, compreendendo que, além de mecanismos de reservas de vagas para grupos sociais historicamente alijados do ensino superior, é também necessário cuidar das relações pessoais e institucionais no âmbito da universidade.

Neste sentido, a *Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar*⁴ aponta uma série de diretrizes gerais e específicas que visam o combate a toda e qualquer forma de violência e de preconceito, bem como (re)afirma o compromisso da UFSCar para a construção de uma sociedade cada vez mais justa.

Abaixo seguem os princípios que orientam a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar:

- Defesa da universidade pública, gratuita, laica como garantia de direitos para a educação na diversidade, para a promoção da equidade;
- Reconhecimento da participação decisiva dos povos indígenas, dos africanos escravizados e de seus descendentes para a construção da nação, da cultura brasileiras;
- Reconhecimento da diversidade social, histórica, cultural da nação brasileira, do igual direito à educação, ou seja, do direito a estudo de qualidade em todos os níveis de ensino, concomitante à formação para cidadania responsável pela construção de sociedade justa e democrática;
- Reconhecimento da diversidade cultural como um dos componentes centrais da excelência acadêmica;
- Compromisso com o combate de todas as formas de discriminação, preconceitos, e violências étnica, racial, socioeconômica, por identidade de gênero, por orientação sexual, contra a mulher, contra pessoas com deficiência, garantindo-se o respeito aos direitos legais, bem como à valorização de identidades próprias, tendo em vista a construção e consolidação de uma sociedade democrática e participativa;
- Reconhecimento de que injustiças históricas perpetradas em nosso país têm levado a desigualdades de oportunidades no acesso ao ensino superior e a permanência no mesmo e de que políticas públicas e institucionais de ações afirmativas, são meio para reparação de tais injustiças;
- Reconhecimento e valorização do protagonismo de povos e segmentos sociais historicamente discriminados;
- Reconhecimento da importância de cultura dialógica e colaborativa entre a UFSCar e setores, serviços, equipamentos e órgãos externos a ela, a fim de garantir o fortalecimento da diversidade e a promoção da equidade;
- Reconhecimento de que ações voltadas à equidade envolvem toda a comunidade acadêmica, que se constitui de todas as pessoas com vínculo formal com a universidade, ou seja: estudantes de graduação, pós-graduação, extensão, técnico-administrativos; pessoal terceirizado; docentes; crianças atendidas pela Unidade de Atendimento a Criança; entre outras pessoas;

⁴ Disponível em: http://blog.saade.ufscar.br/wp-content/uploads/2016/11/Politica_acoes_afirmativas_diversidade_equidade_da_ufscar.pdf

- Reconhecimento de que a mobilidade e intercâmbio entre estudantes e pesquisadores da UFSCar com outros de diferentes países e culturas, fortalece a diversidade e colabora com a promoção da equidade na universidade;
- Compromisso com a produção, promoção e divulgação de conhecimentos, atitudes, posturas e valores que eduquem para a diversidade e para a equidade;
- Valorização e inclusão de diferentes epistemologias advindas de diferentes raízes étnico-culturais brasileiras, nos processos de ensino, pesquisa e extensão, expandindo as fronteiras de conhecimentos na direção de uma universidade mais plural e diversificada;
- Combate ao racismo, ao sexismo, LGBTfobia e todas as formas de discriminações e preconceitos;
- Inclusão, nas bases curriculares, em projetos de pesquisa, em atividades extensionistas, de conhecimentos oriundos de culturas e sabedoria dos povos indígenas, povos da floresta, comunidades quilombolas, bem como de outras comunidades tradicionais;
- Compromisso com a implantação da legislação referente à promoção da equidade e ao combate a quaisquer formas de discriminação e preconceito;
- Respeito ao tempo, dinâmicas de organizações sociais, perspectivas de mundo, vivências, memória de pessoas nas suas diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, mulheres, negros/as, indígenas, pessoas com deficiência, na elaboração de políticas institucionais e nas dinâmicas e etapas administrativas internas;
- Respeito a realidade local e regional de cada campus, ao se formularem e executarem políticas de combate a todas as formas de racismos, preconceitos, violências

Detalhamento da Proposta

A política de prevenção, redução e mitigação da violência na instituição precisa ser organizada no contexto da transversalidade e de sua pluralidade. Todas as práxis institucionais devem ser estruturadas de forma a fomentar o livre pensar aos docentes, discentes, técnico-administrativos e colaboradores, estimulando uma prática baseada nos princípios da ética, do respeito à diversidade, da solidariedade e da justiça social. Mas, a Universidade deve ser pensada também no seu tempo. Nesse sentido, é fundamental privilegiar uma organização inovadora, criativa e socialmente sensível, que permita manter a tradição de excelência acadêmica, atuação democrática e compromisso social numa sociedade global em reconstrução e reorganização enquanto submetida às exigências da pandemia e no período pós-pandêmico.

A violência na instituição pode ser identificada envolvendo diferentes níveis de interação. Podemos observar processos violentos entre membros de diferentes categorias, a saber: docente/discente, docente/técnico-administrativo, servidores/terceirizados, discentes/terceirizados. No entanto, a violência e processos abusivos também podem ser observados entre membros de uma mesma categoria, a saber: entre alunos, entre técnicos-administrativos e entre docentes. Dessa forma, qualquer ação para promover uma redução da violência, deve prever regulamentação e atuação para esses diversos níveis de vivências abusivas. Para essa implementação parece fundamental organizar processos formativos sobre violência e formas de contê-la, nas mais diferentes esferas da instituição, em especial a capacitação continuada para gestão das relações humanas e mediação de conflitos.

Primordialmente precisamos reconhecer que a prevenção e a redução da violência é responsabilidade de todas as pessoas.

Além das ampliações na política de formação, precisamos investir na estruturação, aperfeiçoamento e divulgação ampla das unidades envolvidas nos processos de recebimento e apuração de denúncias, de forma a aumentar a efetividade e eficácia das suas funções. No recebimento e apuração das denúncias deve ser previsto um processo de acolhimento da vítima, ético e humanamente estruturado, prevendo e fortalecendo redes de apoio. Para tanto, parece fundamental aperfeiçoar normativas internas que regulem todos esses processos, definindo inclusive de forma mais clara as estruturas e esferas de responsabilidade (*accountability*).

Finalmente, para o desenvolvimento e acompanhamento de qualquer política é imprescindível constituir uma base de dados sólida e constantemente atualizada, com evidências para tomada de decisão, estabelecimento de prioridades e avaliação efetiva das ações implementadas. Para esse processo de coleta de informações, desenvolvimento de ações na esfera formativa, preventiva e reguladora, é crucial organizar esses processos de tal forma que as diferentes ações no combate à violência possam ter algum tipo de governança de integração.

População Alvo

A política para a *prevenção, redução e mitigação da violência* deve envolver em sua organização e execução todos os atores presentes na comunidade, a saber: docentes efetivos, temporários ou voluntários; técnicos-administrativos efetivos, temporários ou voluntários; discentes de graduação, discentes de pós-graduação *stricto sensu* e/ou *lato sensu*, trabalhadores terceirizados quando em atividade na instituição; membros da comunidade externa quando em atividade na UFSCar.

Valores da Política

- ✓ Educação para a não-violência
- ✓ Equidade e Igualdade
- ✓ Responsabilidade social
- ✓ Atuação baseada em evidências
- ✓ Ambiente seguro para relações seguras
- ✓ *Accountability* (*Responsabilização* e responsabilidades)

Princípios norteadores da política proposta

- ✓ Todas as pessoas têm direito a um ambiente seguro e protegido.
- ✓ A violência tem suas raízes sociais e culturais na desigualdade.
- ✓ Saúde, bem-estar e produtividade crescem num ambiente livre da violência.
- ✓ A prevenção da violência é responsabilidade de todas as pessoas.
- ✓ O comportamento violento pode ser prevenido ou mitigado por uma intervenção efetiva.
- ✓ A eliminação da violência exige uma atuação abrangente, inter e transdisciplinar, para prevenção, práticas educativas, ofertas de serviços organizados, e acompanhamento de indicadores de sua presença na instituição;
- ✓ O controle e mitigação da violência exige normativas claras regulando as relações, em todas as unidades administrativas/acadêmicas da instituição, evitando abusos e perdas de direitos.
- ✓ Ampliação, fortalecimento e desenvolvimento das estruturas que lidam com as condições de violência denunciadas e identificadas na instituição.
- ✓ As estratégias de controle e mitigação da violência devem ter especial atenção às populações com maiores vulnerabilidades socioeconômicas, especialmente apresentando maior risco de vitimização por violência estrutural e/ou cultural.
- ✓ Fatores como orientação sexual, identidade de gênero, *status* econômico, deficiências/transtornos físicos ou mentais e etnicidade, aumentam significativamente o risco de violência.
- ✓ Crimes e atos de violência exigem consequências efetivas e justas.

Objetivos/metasp da política

Alguns objetivos/metasp apresentam aderência a propostas defendidas pela OMS (2002)

- 1) Aumentar a capacidade de coleta de dados e informações sobre violência na instituição e nos municípios onde está inserida;
- 2) Promover a pesquisa sobre violência, investigando suas causas, consequências e forma de prevenção, priorizando demandas da própria organização e na comunidade do seu entorno;
- 3) Promover a prevenção primária da violência na instituição;
- 4) Promover igualdade e equidade social e de gênero para a prevenção da violência;
- 5) Fortalecer o cuidado e os serviços de suporte às vítimas de violência da instituição;
- 6) Promover governança institucional dos processos que favoreçam o fortalecimento e desenvolvimento de uma instituição não-violenta e promotora da paz social.

ALGUMAS DIRETRIZES ESTRATÉGICAS E AÇÕES RELATIVAS AOS OBJETIVOS PROPOSTOS

OBJETIVO 1: Aumentar a capacidade de coleta de dados e informações sobre violência na instituição e nos municípios onde está inserida.

Manter um banco de informações sobre violência envolvendo membros da comunidade, agregando informações internas da instituição (ex. boletim de ocorrência internos, denúncias ouvidoria, etc) e dos municípios onde está inserida (ex. registro em delegacias de furtos, roubos, denúncias no Conselho Tutelar, Delegacia das Mulheres, etc.);

Divulgar de forma transparente informações que permitam identificar evidências de condições de riscos (ex. *site* institucional com mapa da violência dos municípios, estatísticas das incidências de violência envolvendo a comunidade na instituição e nos seus municípios, etc.).

OBJETIVO 2: Promover a pesquisa sobre violência, investigando suas causas, consequências e forma de prevenção, priorizando demandas da própria organização e da comunidade no seu entorno.⁵

Observatório de dados sobre violência institucional, promovido e mantido por diferentes profissionais da instituição, com formação multidisciplinar e interprofissional. Promover esse trabalho, se desejado pelos envolvidos, junto ao Instituto de Estudos Avançados e Estratégicos (IEAE) da UFSCar;

Desenvolver instrumentos para coleta e análise de variáveis relativas à violência na instituição envolvendo toda a comunidade; nessa investigação estaria prevista a participação de pesquisadores (as) e coletivos da UFSCar

Alguns exemplos de ações específicas propostas:

- ✓ Desenvolver um questionário a ser respondido por toda a comunidade universitária a fim de coletar dados sobre as formas de convivência positivas e/ou negativas presentes nas interações que acontecem na UFSCar.

OBJETIVO 3: Promover a prevenção primária da violência na instituição.

Promover e ampliar, numa parceria entre ProGPe, ProACE e SAADE, uma política educativa de capacitação de docentes, técnicos-administrativos e estagiários de apoio, para uma atuação efetiva, ética e culturalmente sensível com o objetivo de reduzir o assédio físico, moral ou sexual, favorecendo o respeito às diferenças culturais, sociais, religiosas, sexuais, entre outras;

Promover ações de capacitação em gestão de recursos humanos para servidores(as), docentes e técnicos-administrativos, que assumem cargos de chefia, desenvolvendo competências sobre temas como Resolução de Conflitos, Comunicação não-violenta, Habilidades Sociais, entre outros;

Promover, em parceria com a ProACE e a SAADE, capacitações endereçadas a comunidade interna e externa para o reconhecimento do que se configura como práticas de assédio moral, assédio sexual, racismo institucional, discriminação de gênero, entre outras;

Promover, integrado com as políticas de formação dos servidores e de assistência estudantil, processos de formação voltados para: educação em direitos humanos, educação das relações étnico-raciais,

⁵ Durante as discussões no Grupo de Trabalho, algumas sugestões foram apresentadas na forma de ações específicas a serem implementadas, derivadas das experiências dos profissionais e pesquisadores envolvidos com o tema. Essas propostas vão além dos objetivos do desenho geral da Política. Estaremos, no entanto, disponibilizando essas contribuições em texto colocado em destaque para ciência e posterior exame dos interessados

educação das relações de gênero e educação inclusiva, conscientização dos direitos previstos pelas normativas e legislações, entre outros.

Promover práticas humanizadas de acolhimento e inserção na instituição.

Planejar os espaços da institucionais, externos e internos, para promover a vivência de segurança, como um espaço vivo, autônomo, igualitário e saudável.

Alguns exemplos de ações específicas propostas:

- ✓ Capacitação promovida pela ProgPe - numa parceria entre ProGPe, ProACE e SAADE e desenvolvida ao longo dos três anos de Probatório - na qual, além de apresentar a organização, os novos servidores, docentes e técnicos-administrativos receberiam orientações sobre temas como: 1) resolução de conflitos; 2) comunicação não violenta; 3) aspectos estruturais da violência, identificando e reduzindo aspectos tais como: racismo, sexismo, assédio moral, entre outros.
- ✓ Capacitação de Servidores do quadro efetivo, assumindo cargos de Chefias e Coordenações. Essa capacitação versaria sobre temas como como: motivação, resolução de conflitos, empatia, negociação não violenta, assertividade, respeito às diferenças, entre outros.
- ✓ Promover atividades de formação para discentes de graduação, pós-graduação, *lato sensu* e *stricto sensu*, sobre temas afins para o entendimento da violência, seus efeitos e formas de preveni-la (ex. ACIEPES, disciplinas obrigatórias e/ou optativas atividades de extensão, disciplinas de pós, mesas e reflexões em diferentes eventos institucionais, entre outros);
- ✓ Organizar capacitação para profissionais atuando na instituição, terceirizados (ex. seguranças do apoio terceirizado, etc) e de segurança pública (ex. polícia militar, polícia municipal, polícia federal, etc.), para promover maior qualidade nas relações humanas, reduzindo a violência na interação com esses profissionais;
- ✓ Promover uma semana de “Diversidade na Universidade”, de forma sazonal, onde sejam abordados temas sobre os diversos tipos de violências, assédios, discriminações e preconceitos. E principalmente o tema sobre a importância da diversidade dentro da UFSCar.
- ✓ Promover eventos para trocas de experiências qualificadas, baseadas no respeito mútuo, entre diferentes grupos culturais: indígenas, estudantes estrangeiros, entre outros.
- ✓ Produção de manuais, textos de orientação, vídeos, material de multimídia visual, sobre o tema da violência e sua prevenção.
- ✓ Promover e aprimorar o Trote Solidário como uma medida de proteção e prevenção da violência.
- ✓ Melhorar a iluminação e medidas de segurança de áreas identificadas como inseguras.
- ✓ Planejar e ampliar os espaços públicos e abertos da ufscar de tal forma que favoreçam a promoção de atividades de convívio, lazer, recreativas e esportivas.

OBJETIVO 4: Promover igualdade e equidade social e de gênero para a prevenção da violência.

Desenvolver, junto à ProACE, ProGrad, ProPG, ProGPe, Prefeituras Universitárias, CPAd, Ouvidoria UFSCar, coordenada pela SAADE, campanhas de informação e eventos conjuntos sobre a temática de combate a violência, endereçando temas como: assédio moral, sexual, trote humanizado, combate a violência, comportamento de *bystanders*, rede de apoio para a prevenção da violência, entre outros.

Promover nos diversos espaços físicos e grupos sociais da instituição discussões sobre igualdade social e equidade, ampliando ações efetivas para permanência estudantil, inclusão social, respeito às diferenças, entre outros.

Ampliar e implementar normativas de inclusão visando uma maior diversidade étnico-racial no quadro de servidores e nas funções de gestão.

OBJETIVO 5: Fortalecer o cuidado e os serviços de suporte às vítimas de violência da instituição.

Trabalhar, junto à ProACE e SAADE, para fortalecer as estruturas de coibição às práticas de assédio e discriminação de qualquer natureza entre estudantes e servidores(as) da instituição, reforçando e divulgando as vias e unidades protegidas para acolhimento de denúncias e demandas da comunidade universitária.

Desenhar e implementar uma equipe multiprofissional de apoio institucional para o acolhimento às vítimas, prevendo a participação de profissionais como psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros, cientistas sociais, médicos, advogados, entre outros;

Capacitar acadêmicos e profissionais de diferentes formações para atuar na identificação, orientação, apoio e acompanhamento de vítimas de violência.

Desenvolver - junto à ProACE, ProGrad, ProPG, ProGPe, Unidades Administrativas (departamentos, coordenações, centros), Prefeituras Universitárias, CPAd, Ouvidoria UFSCar - protocolos para acolhimento e encaminhamento de denúncias e proteção às pessoas vitimadas; estabelecendo medidas educativas; aperfeiçoando os processos de apuração e de responsabilização das pessoas envolvidas; dentre outras);

Articular com grupos de pesquisa - nas temáticas de diversidade étnico-racial, de gênero e de inclusão/acessibilidade - o estabelecimento de um programa de saúde mental para estudantes e o corpo de servidores/as com uma linha de combate aos danos causados por preconceitos (étnicos, raciais, de gênero, de sexualidades, contra pessoas com deficiência, dentre outros).

Trabalhar junto à ProAd para fortalecer e ampliar os mecanismos institucionais que fiscalizam os serviços terceirizados na instituição, com foco não apenas na qualidade do serviço prestado, mas também com mecanismos que permitam a denúncia e investigação de práticas desumanas ou antiéticas pelas empresas contratadas e a promoção de medidas que melhorem a condição de trabalho desses(as) trabalhadores(as);

Promover e fortalecer, de forma articulada, as ações estratégicas previstas na Política de Saúde Mental, especialmente aquelas relativas ao Eixo 1 (Promoção e Prevenção (com especial atenção à prevenção e pósvenção do suicídio) e ao Eixo 7 (Combate à Violência Institucional / Trote / Bullying / Assédio Moral / Assédio Sexual/ Xenofobia/ Racismo Institucional, envolvendo nesse processo as Unidades para promoção de Saúde na instituição (USE, HU, DeAS, DeACEs).

OBJETIVO 6: Promover governança institucional dos processos que favoreçam o fortalecimento e desenvolvimento de uma instituição não-violenta e promotora da paz social.

Propor e aperfeiçoar normativas institucionais para promover e fortalecer os processos de equidade e igualdade, fortalecer as ações de responsabilidade social da instituição, promover ambientes físico e socialmente seguros, especialmente identificando os processos de *accountability* (responsabilização).

Consolidar a Ouvidoria como mais um órgão orientado a promover o aperfeiçoamento do funcionamento da Universidade como instituição participativa e democrática, ampliando e estruturando essa unidade como um importante agente de mediação de conflito; e

Ampliar e fortalecer o Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), promovendo a transparência junto à sociedade e a identificação de demandas sociais para a instituição.

Aperfeiçoar os Processos Investigativos.

Alguns exemplos de ações específicas propostas:

- ✓ Documento institucional na forma de “*Carta de compromisso com o comportamento ético, comprometido com a prevenção da violência e com a construção da igualdade e equidade*”. (Documento obrigatório durante a contratação ou qualquer vinculação na instituição, para toda a comunidade).
- ✓ Revisão de regimentos para incluir itens de resolução de conflitos e responsabilização, permitindo analisar e legislar com mais propriedade sobre condições de conflitos e violência envolvendo diferentes membros da comunidade (ex. aluno vs aluno, docente vs ta, etc)]
- ✓ Promover e aperfeiçoar o funcionamento da Comissão Permanente de Ética para fortalecer e ampliar sua atuação;
- ✓ Promover mudanças no Regimento institucional de forma a desenhar uma câmara assessora do Conselho Universidade no caso de recursos encaminhados das Comissões Administrativas;

Em função de mudanças que estavam em andamento na estrutura da *Coordenadoria de Processos Administrativos Disciplinares (CPAD)*, encaminhamentos bastante específicos e operacionais foram apresentados para essa unidade da organização, a saber:

- ✓ Recuperar a *Minuta para regulamentação do Sistema de Apuração de Infrações Disciplinares na UFScar* para ciência e atualização da proposta concluída em 2016 (Processo SEI 23112.003599/2016-47);
- ✓ Adotar critérios de priorização para análise de notícias/denúncias/representações.
- ✓ Registrar a obtenção de evidências nos procedimentos investigativos.
- ✓ Estabelecer controles e prazos no acompanhamento das fases subsequentes dos procedimentos investigativos.
- ✓ Estabelecer sede de juízo de admissibilidade.
- ✓ Estruturar uma comissão de acolhimento de denúncias que permita ouvir com qualificação e empatia, com protocolos para encaminhamento para outras unidades de resolução, tais como: comissão para juízo de admissibilidade, comissão de mediação de conflitos, apoio em saúde física e mental, orientações sobre a responsabilidade dentro da instituição, entre outros;
- ✓ Utilizar matriz de responsabilização como elemento norteador do procedimento investigativo para subsidiar o juízo de admissibilidade.
- ✓ Estabelecer medidas para que os procedimentos investigativos sejam executados, resguardando-se os dados dos envolvidos e as informações de acesso restrito ou sigiloso.
- ✓ Adotar o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) como mecanismo preferencial de solução de conflitos.
- ✓ Adotar critérios de priorização para instauração dos procedimentos acusatórios.
- ✓ Estruturar apoio técnico para as comissões processantes.
- ✓ Estruturar apoio administrativo para as comissões de PAD e PAR
- ✓ Capacitar os servidores para atuar de forma efetiva e eficiente nessas comissões;

PROPOSTA DE ATIVIDADES PARA A CONTINUIDADE DOS TRABALHOS

- 1) Submissão da Proposta para o Conselho Universitário (ConsUni) para apreciação, ajustes e aprovação.
- 2) Delinear, com os representantes do ConsUni, estratégias para capilarizar e envolver a comunidade na participação das discussões referentes a Política e as estratégias para organização das ações;
- 3) Ampliar ações prevendo especialmente a participação de Grupos de Pesquisa e dos Coletivos.
- 4) O GT sugeriu como uma das estratégias de trabalho o estabelecimento de comissões que possam disseminar e aprofundar as discussões, com toda a comunidade, em especial sobre as ações estratégicas e específicas da política aprovada. Essas comissões deverão ser compostas com a participação de membros da instituição de todas as categorias, organizadas de forma promover o aperfeiçoamento e encaminhamento dessas ações.

Alguns eixos temáticos específicos de trabalho foram sugeridos pelo GT. Eventualmente, pode ser que um mesmo eixo temático demande duas ou mais comissões:

- ✓ Estabelecer normativas em diferentes setores para regulamentar aspectos das relações éticas, não violentas e suas responsabilidades. (ex., Código de conduta institucional para servidores e discentes; norma da Kappa, entre outras);
- ✓ Identificar evidências de prioridades na atuação da prevenção e redução da violência na instituição através de sistematização de dados;
- ✓ Capacitação e formação de servidores para prevenção da violência;
- ✓ Atividades acadêmicas - pesquisa, extensão, ensino de graduação e pós-graduação - para a prevenção, redução e mitigação da violência.
- ✓ Proposta de protocolo de cuidado para acolhimento, mediação e acompanhamento da vítima de violência de qualquer natureza;
- ✓ Desenvolvimento de uma instância colegiada responsável pela admissibilidade, isto é, de exame inicial e apuração investigativa em casos de infrações administrativas e desvios de conduta.

REFERÊNCIAS

- Alarcon, M. F. S., Paes, V.P., Damaceno, D.G., Sponchiado, V.B.Y., & Marin, M.J.S. (2019). Violência financeira: circunstâncias da ocorrência contra idosos. *Revista Brasileira de Geriatria e Geontologia*, 22 (6), 1-11. <https://doi.org/10.1590/1981-22562019022.190182>.
- Ali, P. C., Jesus, L.A.N, & Ramos, L.L.A. (2020). Espaços livres de uso público no contexto da segurança urbana. *Ambiente Construído*, 20 (3), 67-86. <https://doi.org/10.1590/s1678-86212020000300418>.

- Almeida, I. P. (2018). *Emergência e resolução de conflitos e/ou assédio moral na administração pública e seus impactos na saúde mental dos servidores*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos. UFSCar, São Carlos, SP.
- Braga, I. F., Oliveira, W.A., Silva, J.L., Mello, F.C.M., Silva, M.A.I. (2018). Family violence Against gay and lesbian adolescents and Young people: a qualitative study. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71 (3), 1221-1227. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0307>.
- Cardoso, T. V. B. (2022). *Construção das transmasculinidades: memórias e narrativas*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos da Condição Humana. UFSCar. Sorocaba, SP.
- Carvalho, C.C.B. (2015). *Equidade de gênero na ciência? Um estudo sobre as pesquisadoras bolsistas produtividades da Universidade Federal de São Carlos*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos (PPGGOSP). UFSCar. São Carlos, SP.
- Castelani, G.A.Z. (2018). *Transgêneras nos espaços universitários: as alunas trans*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos. UFSCar, São Carlos, SP.
- Cavichiolo, K.S. (2019). *Ações afirmativas: políticas de permanência para estudantes cotistas na Universidade Federal de São Carlos*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos (PPGGOSP). UFSCar, São Carlos, SP.
- Cerqueira, D., et al (2021). *Atlas da Violência*. São Paulo: FBSP/IPEA.
- Corezomaé, L. F. (2017). *Escola Indígena: compreendendo os processos educativos relacionados à afirmação da identidade Umutina*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, SP.
- D'Angelo, C.L.S. (2015). *Reflexos da terceirização no serviço público federal: análise de elementos do contrato de serviço de limpeza da Universidade Federal de São Carlos frente à reforma do estado*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos (PPGGOSP). UFSCar, São Carlos, SP.
- Durães, R. R.P. (2020). *Análise do processo dos pedidos de recursos dos estudantes de graduação a UFSCar*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos (PPGGOSP). UFSCar, São Carlos, SP.
- Galtung, J., & Fischer, D. (2013). Violence: Direct, Structural and Cultural. Em, Johan Galtung. *SpringerBriefs on Pioneers in Science and Practice* (vol 5). Springer, Berlin, Heidelberg. Chapter 3, pp 35-40. https://doi.org/10.1007/978-3-642-32481-9_3.
- GAO (2020). *Higher Education: Approaches and strategie used in College campus surveys on sexual violence*. USA: United States Government Accountability Office.
- Goffman, E. (1988). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. New Jersey, EUA: Prentice-Hall/Tradução Livro Técnicos e Científicos Editora Ltda.
- Hamby, S. (2017). On defining violence, and why it matters. *Psychology of Violence*, 7 (2), 167-180.
- Hernández, A. C. C., Ripoll, R. R., Velazco, J. J. H. G., & Hernández, I.V.R. (2020). University Social Responsibility in the organizational happiness management. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (2), 427-440. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3815332>.

- Huang, D., Ceccato, V., & Kytta, M. (2022). Safety perceptions in university campuses: the role of environment. *Crime Prevention and Community Safety*, 24, 266-285. <https://doi.org/10.1057/s41300-022-00148-y>.
- Langford, L. (2004). *Preventing violence and promoting safety in Higher Education settings: Overview of comprehensive approach*. Newton, MA: Department of Education, The Higher Education Center for Alcohol and Other Drug Abuse and Violence Prevention.
- Lima, M. (2018). *Um estudo sobre denúncias de violência registradas no Disque 100 – Pessoas com deficiência*. Monografia. Licenciatura em Educação Especial. UFSCar, São Carlos, SP.
- Loureiro, T. (2015). *Remoção e vivências de prazer-sofrimento de servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de São Carlos*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos (PPGGOSP). UFSCar, São Carlos, SP.
- Luca, G. G., Botomé, S. S., & Botomé, S. P. (2013). Comportamento constituinte do objetivo da universidade: formulações de objetivos de uma instituição de ensino superior em depoimentos de chefes de departamento. *Acta Comportamental*, 21 (4), 459-480.
- Machado, L.H.A. (2007). *Professores negros, experiências de discriminação, de racismo e pedagogias anti-racistas*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE). UFSCar. São Carlos, SP.
- Martins, S. (2021). *Repercussões da experiência de racismo nas ocupações maternas de mulheres negras: estratégias de enfrentamento*. Tese. Programa de Pós-Graduação em Terapia Ocupacional (PPGTO). UFSCar. São Carlos, SP.
- Momo, M.E.E. (2019). *Os povos indígenas e sua produção acadêmica no âmbito do Programa de Ações Afirmativas da UFSCar*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos (PPGGOSP). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, SP.
- Montrone, A.V. G., Fabbro, M. R. C., Dias, T. C. M., Fusari, L. M., & Moreira, D. B. (2020). Violência de gênero numa universidade pública brasileira: saindo da invisibilidade. *Gênero*, 21 (1), 6-23. <https://doi.org/10.22409/rg.v21i1.46596>.
- Navarro, G. A.P. (2021). *Cartografia do corpo em estudantes universitárias vítimas de violência sexual*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGpsi). UFSCar. São Carlos, SP.
- Pereira, W.C.D. (2020). *O ambiente institucional e a dinâmica organizacional: as políticas de diversidade em uma Universidade Federal*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos (PPGGOSP). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, SP.
- Postmus, J. L., Plummer, S.B., McMahon, S., Murshid, N.S., & Kim, M.S. (2011). Understanding economic abuse in the lives of survivors. *Journal of Interpersonal Violence*, XX (X), 1-20. DOI: 10.1177/0886260511421669.
- Priolo Filho, S.R. (2013). *Consumo de álcool entre Universitários: histórico de violência como risco e religião como fator de proteção*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGpsi). UFSCar. São Carlos, SP.
- Roldão, J. M. L. (2022). *As representações sociais sobre trabalho de trabalhadoras da limpeza de empresa terceirizada em universidade pública*. Relatório Técnico Final aprovado na conclusão do Projeto de Iniciação Científica. FAPESP. UFSCar, São Carlos, SP.
- Santos, J. V. T. (1996). A violência como dispositivo de excesso de poder. *Revista Sociedade e Estado*, 10 (2), 281-298.

- Silva, M. L. (2013). *Enfrentamento ao racismo e discriminações na educação superior: experiências de mulheres negras na construção da carreira docente*. Tese. Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE). UFSCar. São Carlos, SP.
- Silva, R. M. (2016). *“Só vencem os fortes”: a barbárie do trote na educação agrícola*. Tese. Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, SP.
- Spindola, C. S. (2022). *Resistência e negritude: experiências de enfrentamento ao racismo de jovens negros universitários*. Monografia. Curso de Psicologia. UFSCar. São Carlos, SP.
- Stelko-Pereira, A. C., & Williams, L. C. A. (2010). Sobre o conceito de violência: distinções necessárias. Em: L. C. A. Williams, J. M. D. Maia, & K. S. A. Rios, (Orgs.) *Aspectos psicológicos da violência*. Santo André: ESETec.
- Sui, X. (2018). Study on the impact factors of campus safety of college students. *Advances in Intelligent Systems Research*, 168, 886-889.
- Trans Murder Monitoring (2021). *TVT TMM Update: Trans day of remembrance 2021*. Recuperado de: <https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2021/>, em 09/09/2022.
- Tercetti, T. B. (2020). *Todo mundo sangra o mesmo: uma pesquisa bibliográfica sobre a prevenção e a cultura da violência universitária*. Monografia (TCC). Curso de Licenciatura em Ciências Biológicas. UFSCar. Araras, SP.
- Turkkahrama, M. (2015). Education, teaching and school as a social organization. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 186, 381-387. DOI:[10.1016/j.sbspro.2015.04.044](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.044).
- Vicente, N.E.F. (2021). *Modelo dialógico de prevenção e resolução de conflitos: é possível utilizá-lo como superação da violência causada em trotes universitários?* Monografia (TCC). Curso de Licenciatura em Ciências Biológicas. UFSCar. Araras, SP.
- WHO (2002). *World report on violence and health*. Geneva: World Health Organization.
- Witzel, A.C.P. (2020). *Gestão de conflitos em organizações públicas: uma análise em órgãos municipais*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos (PPGGOSP). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, SP.
- Yamaguti, E.T. (2022). *Os mares revoltos de luta, resistência e beleza: a arte na transformação do silêncio em linguagem e ação dos corpos gays com deficiência*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudo da Condição Humana. UFSCar. Sorocaba, SP.