

# Diversidade no meio universitário: influência dos atributos comportamentais e demográficos no relacionamento e desempenho de alunos de graduação em Administração

## *Diversity in the university: influence of behavior and demographic attributes over students' relationship and academic performance*

Daniel Jardim Pardini<sup>a</sup>  
Cristiana Fernandes De Muylder<sup>b</sup>  
Bruno Medeiros Falcão<sup>c</sup>

---

**RESUMO:** Este estudo objetiva avaliar os efeitos dos atributos da diversidade no meio universitário, em especial, nas relações interpessoais e no desempenho acadêmico de estudantes universitários de uma instituição de ensino superior privada. No Brasil, o aumento do contingente de alunos de graduação motivado por programas do governo que beneficia pessoas de baixo poder aquisitivo e de cor negra e parda tem contribuído para aumentar a diversidade no ambiente universitário. Grande parte da literatura que aborda os impactos da diversidade em instituições de ensino superior é estadunidense e concentra-se basicamente em atributos étnicos e raciais. Com este trabalho, buscamos ampliar o conhecimento sobre as manifestações da diversidade no ambiente acadêmico incorporando atributos comportamentais (valores, crenças religiosas, preferência sexual e atividades de lazer) e demográficos (faixa etária, formação básica educacional e renda) no processo investigativo. Por meio de uma metodologia qualitativa e quantitativa são exploradas questões sobre a forma de como esses atributos afetam os resultados acadêmicos e quantificados os dados qualitativos para verificar a frequência das manifestações desses construtos. Pelos resultados é possível inferir que o aumento da heterogeneidade demográfica renda provoca mudanças nos hábitos de lazer e desempenho dos estudantes e favorece a diminuição de preconceitos relacionados à preferência sexual.

**Palavras-chave:** Diversidade. Atributos comportamentais e demográficos. Desempenho acadêmico.

**ABSTRACT:** This research aims to evaluate the influence of diversity attributes for students' relationship and academic performance in a Brazilian private university. Brazil has adopting government policies that focuses on including people with low financial opportunities and African origin, increasing the access to a high education and also the diversity in this context. Most references dealing with similar issues of diversity impacts are from US universities and it is mostly focused on ethnic and racial attributes. This study intends to explore also behavioral attributes (values, religion, sexual preferences and income). Using a qualitative and quantitative research method this work explores the way those attributes affects academic performance and the qualitative data justifies the answers. Research results shows that the demographic heterogeneity affects leisure habits and sexual preferences bias.

**Keywords:** Diversity. Behavior and demographic attributes. Academic performance.

**JEL:** M19, Business Administration; Others.

---

<sup>a</sup> Doutor em Administração pelo CEPEAD-UFMG-Birmingham University. Professor e Pesquisador do Programa de Pós-graduação em Administração. Coordenador do Mestrado em Administração de Sistemas de Informação e Gestão do Conhecimento da FUMEC. E-mail: <daniel.pardini@fumec.br>.

<sup>b</sup> Doutora em Economia Aplicada pela UFV. Professora, Doutora e Pesquisadora do Programa de Pós-graduação em Administração e do Mestrado em Administração de Sistemas de Informação e Gestão do Conhecimento da FUMEC. E-mail: cristiana.muylder@fumec.br>.

<sup>c</sup> Mestre em Administração pela Universidade FUMEC. E-mail: <bruno.falcao@superig.com.br>.

## 1 Introdução

Nos últimos anos, a diversidade tem recebido mais atenção em função da intensidade com que o assunto se apresenta. O tema tem sido tratado por estudiosos interessados em compreender a dinâmica relacional que rege as diferenças entre pessoas de diferentes raças, etnias e religiões nas organizações (Nkomo; Cox Jr., 1999) e as implicações no desempenho de indivíduos e grupos organizacionais (Thomas; Ely, 1996; Kochan et al., 2003). Na literatura brasileira, a diversidade tem sido bastante explorada no ambiente organizacional. Estudos recentes abordam as repercussões de práticas sociais no ambiente de trabalho que possibilitem oportunidades iguais a grupos discriminados como deficientes físicos (Vergara; Irigaracy, 2007), mulheres (Aguilar; Siqueira, 2007) e *gays* (Ferreira; Siqueira, 2007). Ainda no escopo organizacional, algumas pesquisas buscam associar a diversidade ao desempenho de times funcionais (Hanashiro; Queiroz, 2005, 2006). A proposta do presente artigo é avaliar os efeitos da diversidade no meio universitário, um ambiente ainda pouco explorado nas investigações sobre o tema no Brasil.

Nas pesquisas existentes sobre os impactos da diversidade no convívio acadêmico, é consensual a necessidade de se compreender melhor os benefícios trazidos para o ensino superior (Bowen et al., 1999; Brown, 2004; Zepke, 2005). Nas últimas três décadas e meia, a diversidade e as intervenções a ela relacionadas evoluíram de modo a englobar um amplo conjunto de propósitos, questões e iniciativas nos *campus* de universidades (Chang, 2005). Visto que o entendimento e a disposição de um estudante para interagir com a diversidade nem sempre são assegurados, é necessário esforço sustentado e coordenado para compreender melhor seus efeitos no desenvolvimento e aprendizado do corpo discente.

Grande parte dessas pesquisas tem sido realizada em universidades norte-americanas contemplando, em especial, os atributos raça e etnia. Neste trabalho, propõe-se abrir espaço para se discutir a diversidade no âmbito da educação superior, indo além dos aspectos de natureza racial e étnica, incluindo outros atributos: valores, comportamentos, formação educacional, localização residencial, naturalidade, experiência profissional, renda, idade, lazer e preferência sexual.

## 2 Diversidade – conceitos e linhas teóricas

Mesmo sendo uma temática há muito estudada em outras disciplinas como a Sociologia, a Ciência Política e a Psicologia, as pesquisas sobre diversidade nas organizações tiveram seu ápice na década de 1990. Na tentativa de uma construção teórica mais embasada sobre o fenômeno, algumas correntes como a teoria da identidade social, a teoria das relações intergrupais, a demografia organizacional, as teorias de assimilação e a etnologia têm contribuído para explicar a dinâmica da diversidade nas organizações.

Pela literatura existente, sabe-se que ainda não se chegou a um consenso em torno da concepção da diversidade nos estudos organizacionais (Jackson; Ruderman, 1996; Nkomo; Cox Jr., 1999; Hanashiro; Queiroz, 2005). No Brasil, pela ausência de tradição de pesquisa sobre o tema (Hanashiro; Queiroz, 2006) só recentemente têm proliferado estudos sobre diversidade.

A falta de arcabouço teórico mais consistente colabora para que as definições de diversidade variem entre significados mais restritos, que enfatizam, por exemplo, raça, etnia e gênero, e interpretações mais amplas, que dizem respeito às diversas diferenças individuais existentes entre as pessoas (Nkomo; Cox Jr., 1999). As abordagens restritas são interpretadas como se referindo aos indivíduos pertencentes a um gênero, a um grupo minoritário e há pesquisas que abordam assuntos específicos sobre racismo, sexismo, heterossexismo ou outras formas de discriminação individual e coletiva (Cross et al., 1994). Nessa visão simplificada, a diversidade é decifrada como a representação de pessoas inseridas num sistema social com afiliações a grupos claramente diferentes em termos do significado cultural (Cox Jr., 1994).

Uma das críticas à definição restrita está no fato de a perspectiva não se aprofundar nas possíveis interações existentes entre as categorias em análise. Além disso, frequentemente, raça e gênero são tratados como sendo características com consequências só para minorias, ignorando a amplitude dessas e outras categorias (Nkomo; Cox JR., 1999).

Em outra vertente, encontramos linhas teóricas que ampliam o conceito de diversidade (Fleury, 2000; Thomas Jr., 1991; Jamieson; O'Mara, 1991; Loden; Rosender, 1991). Fleury

(2000) define diversidade como uma mistura de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria, sendo os de maioria aqueles cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos demais.

Nessa linha, Jamieson e O'Mara (1991) e Thomas Jr. (1991) propõem uma série de atributos de diversidade, alguns associados a aspectos demográficos – idade, formação educacional, estilo de vida e origem geográfica – e outros a aspectos comportamentais – história pessoal, personalidade e preferência sexual. Seguindo a abordagem ampliada, Loden e Rosender (1991) classificam os atributos de diversidade segundo as características naturais e transformacionais das pessoas. Assim, idade, etnia, gênero, raça, orientação sexual e habilidades físicas associam-se à dimensão primária imutável. Formação educacional, localização geográfica e experiência no trabalho constituem-se elementos da dimensão secundária mutável.

### 3 Diversidade e desempenho nas perspectivas da heterogeneidade e homogeneidade

Outros estudos sobre diversidade buscam associar o construto ao desempenho. São pesquisas que têm se preocupado em analisar o impacto das diferenças no comportamento e desempenho de indivíduos, times de trabalho e organizações (Cox Jr., 1994; Hanashiro; Godoy; Carvalho, 2004). Em geral, as dimensões de diversidade raça, etnia, gênero e nacionalidade acabam afetando os resultados individuais, intergrupais e organizacionais, muitas vezes manifestados na satisfação, identidade e envolvimento com as atividades diárias da organização.

Por sua vez, as pesquisas que buscam associar diversidade e desempenho revestem-se de certas restrições. Kochan et al. (2003) afirmam que duas razões explicam as limitações nas pesquisas de diversidade e desempenho: as dificuldades de caráter sensitivo, difíceis de serem discutidas quando o objeto de análise são os cenários organizacionais, e a própria relutância das instituições em aceitar um processo investigativo dessa natureza.

Os estudos de heterogeneidade e homogeneidade têm auxiliado no entendimento dos

efeitos da diversidade no desempenho de indivíduos e grupos. Pesquisas sobre diversidade, como os realizados por Cox Jr. (1994) e Fleury (2000), indicam que um ambiente composto de pessoas que apresentam quaisquer tipos de dessemelhança favorece a propagação de conflitos interpessoais e problemas de comunicação. Por outro lado, beneficia o processo de tomada de decisão e propicia um bom ambiente para o exercício da criatividade.

Revisando alguns trabalhos sobre os efeitos da heterogeneidade nas pessoas, Nkomo e Cox Jr. (1999) sugerem que aspectos demográficos heterogêneos exercem impactos positivos e negativos sobre os resultados dos grupos de trabalho. Segundo os autores, a heterogeneidade coletiva, quando comparada à homogeneidade, apesar de reduzir a coesão do grupo e a satisfação dos seus componentes, aumenta a capacidade de criação, a qualidade da tomada de decisão e a inovação nas atividades conjuntas.

O processo de intermediação deve ser levado em conta quando está em jogo o desempenho dos grupos. Triandis, Hall e Evans (1965), comparando o resultado da criatividade em grupos homogêneos e heterogêneos, constatam que, se não há intervenção para dirigir as diferenças de atitude, os grupos heterogêneos se tornam menos criativos do que os grupos homogêneos. De maneira contrária, os resultados se invertem quando é acionado algum tipo de treinamento destinado a aumentar o entendimento e a comunicação entre os membros dos grupos.

Em sentido oposto, vários estudos evidenciam efeitos negativos advindos do desempenho de grupos heterogêneos. Ao contrário da heterogeneidade, a homogeneidade promove a integração, a confiança e a fácil comunicação, com vantagens na implementação das ações (Ancona; Caldwell, 1992; O'Reilly; Flatt, 1989; Tuckman, 1965). Neste estudo, pretendemos analisar essa dinâmica que move as manifestações de heterogeneidade e homogeneidade para entender as interações entre diversidade, relacionamento e desempenho no meio universitário.

### 4 A diversidade no ambiente universitário

No caso das faculdades e universidades, a diversidade abrange praticamente todos os aspectos da vida no *campus*. Principalmente nos

Estados Unidos, questões sobre a diversidade têm se tornado progressivamente objeto de atenção dessas instituições. Essa preocupação advém do crescente número de pessoas representando diferentes tipos de população e da necessidade de adequação do clima que sustenta o ambiente de diversidade entre os grupos sociais no ambiente universitário (Brown, 2004).

Há ampla evidência na literatura que atesta os benefícios apresentados por universidades que possuem comunidades acadêmicas diversificadas (Antonio, 1999; Humphreys, 1999; Hurtado, 1999). Brown (2004) indica que muitos estudantes ainda consideram o ambiente do *campus* desinteressante em relação às suas necessidades, experiências passadas e expectativas educacionais. Alguns alunos frequentemente se sentem marginalizados pelas culturas institucionais existentes (Humphreys, 1999).

Smith e Schonfeld (2000) descrevem que a diversidade não causa problemas: simplesmente realça várias questões polêmicas discutidas nas instituições de ensino. Uma vez que o processo de aprendizagem envolve interações entre o corpo discente e docente, a diversidade pode vir a desafiar os padrões preestabelecidos. Esse contexto demanda que as faculdades e universidades adotem uma postura mais pró-ativa em busca do aumento da diversidade, tanto no corpo docente, quanto na população estudantil. No caso brasileiro são crescentes os debates sobre a temática no meio universitário.

#### 4.1 Breve contextualização do setor de educação superior no Brasil

O setor de educação superior no Brasil vem, nos últimos anos, sendo exposto a novos desafios derivados de mudanças significativas no segmento. Até o início da década passada as Instituições de Ensino Superior (IES) estavam habituadas a atuar em um ambiente bem mais confortável e estável do que o atual caracterizado por baixas taxas de crescimento no número de matrículas, bem como pelo clima competitivo menos hostil entre as instituições.

Hoje, as IES brasileiras têm enfrentado alta competitividade no mercado, em decorrência do elevado número de faculdades privadas abertas. Em 2001, eram 1.208 instituições de ensino particulares, e 1.789 em 2006: um crescimento de 48% em seis anos (Rodrigues; Ribeiro, 2006). Para se ter uma ideia, 94% das instituições autorizadas pelo Governo Federal no ano de 2005 eram parti-

culares (Klingl, 2005). Nelas estão matriculados cerca de  $\frac{3}{4}$  dos universitários do Brasil.

Atualmente, parcelas da sociedade constituídas pelas classes de baixo poder aquisitivo e pelas pessoas de cor negra e parda têm sido as mais beneficiadas pelos programas do Governo Federal relacionados à inclusão no ensino superior. Recente pesquisa registra um forte crescimento de negros e pardos nas IES brasileiras. Em 1995, o percentual de participação dessa classe racial era de 18%. Em 2001, passou para 22% e, em 2005, atingiu 30% dos estudantes matriculados nas IES brasileiras (Gois, 2006).

Da mesma maneira que aumentou o número de faculdades e universidades no Brasil, a abertura de cursos de ensino superior também apresentou elevadas taxas de crescimento. Segundo Castro (1981), em menos de 30 anos os cursos de graduação em Administração no território brasileiro alcançaram dimensões significativas. De dois cursos, em 1954, passou-se para 31, em 1967; 177, em 1973 e 244, em 1978. Dados mais recentes, do Censo do Instituto Nacional de Estatística e Pesquisa do Ministério da Cultura (2007), indicam a existência de 2.484 cursos de graduação em Gerenciamento e Administração em 2005.

Como consequência da entrada desse grande contingente de alunos nas IES privadas, desencadeou-se um debate questionando-se a qualidade de ensino e qual o papel dessas instituições na política de inclusão social proposta pelo Estado. Uma das contrapartidas oferecidas pelo Governo Federal foi a adoção do Programa Universidade para Todos (PROUNI), que fornece bolsas de estudos a alunos de baixo poder aquisitivo em troca de benefícios de ordem fiscal. Assim, uma relevante parcela de pessoas de baixa renda tem sido beneficiadas, o que tem contribuído para aumentar a diversidade nas faculdades e universidades privadas do país.

Recentemente, a temática diversidade passou a ser discutida no âmbito das universidades e das políticas públicas necessárias para diminuir as desigualdades no acesso aos cursos de graduação. Apesar dos esforços para se explorar a questão no meio universitário brasileiro, a diversidade ainda se limita às questões de renda e raça. Assim, o foco dos debates tem sido direcionado para a inclusão de alunos de baixo poder aquisitivo em IES privadas e para a criação de instituições de ensino destinadas exclusivamente a uma classe racial (Maggie; Fry, 2002).



O presente estudo pretende ampliar a discussão sobre o tema no ambiente de convivência das universidades, propondo pesquisar outras variáveis, além das questões de raça e etnia já tão exploradas na literatura. O interesse da pesquisa pretende entender como a manifestação desses atributos impacta na convivência e resultados dos estudantes no meio acadêmico. A seção seguinte descreve a metodologia utilizada no estudo.

## 5 Metodologia

A metodologia adotada neste estudo abrangeu técnicas de natureza qualitativa e quantitativa. Em uma primeira etapa, utilizou-se a abordagem qualitativa para evidenciar os atributos de diversidade associados ao relacionamento e desempenho dos alunos de graduação. Posteriormente, procedeu-se à quantificação dos dados qualitativos, para determinar a frequência dos construtos objetos do estudo.

Para analisar o material extraído das entrevistas, adotou-se a análise temática, uma das modalidades da análise de conteúdo largamente utilizada em pesquisas das ciências sociais e políticas. A análise temática é vista como uma forma simplificada da análise de conteúdo coletada nos discursos, entrevistas individuais e coletivas e depoimentos registrados no processo investigatório. Seu objetivo é descobrir as significações dos termos que são utilizados espontaneamente pelos participantes e relacioná-los com temas julgados relevantes, para mapear os problemas encontrados na situação a ser investigada (Fereday; Muir-Cochrane, 2006). Os textos gerados das entrevistas são desmembrados em unidades (categorias) e classificados em consonância com reagrupamentos analógicos. Essas operações visam descobrir os núcleos de sentido que compõem a comunicação, preocupando-se com a frequência desses núcleos sob a forma de dados segmentáveis e comparáveis (Minayo, 2006).

A pesquisa teve como unidade de análise os alunos regulares do curso de graduação em Administração do turno da noite de uma instituição de ensino superior privada, localizada na cidade de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais. A escolha da IES deveu-se ao fato de a instituição ter aderido ao programa PROUNI, projeto do Governo Federal que prevê o financiamento dos estudos de graduação para alunos carentes,

o que possibilitou a investigação de ambientes de convivência mesclado por perfis de alunos de baixa e alta renda, de diferentes formações educacionais e origens étnicas diversas (a IES mantém um programa com o governo português, recebendo alunos afro-descendentes nos cursos de graduação).

A coleta de dados foi realizada observando-se uma sequência de procedimentos. Primeiramente, foram identificados representantes de turma e professores, de cada período do curso de Administração, para entrevistas preliminares. A justificativa para a escolha dos representantes deveu-se ao fato dos mesmos conhecerem melhor o ambiente de relacionamentos em sala e os possíveis alunos que poderiam contribuir para com o estudo. Por meio destas informações foi possível verificar a presença dos principais perfis dos discentes a serem entrevistados em cada turma: por faixa etária, formação básica educacional, renda, crença religiosa, preferência sexual e outros atributos. As entrevistas com os professores objetivaram colher percepções que amparassem as manifestações da diversidade e comparar os ambientes acadêmicos antes e depois da adoção do programa PROUNI pela IES.

Na coleta, utilizou-se de um roteiro de entrevista dividido em duas partes destinado a explorar questões associadas às manifestações de heterogeneidade e homogeneidade relacionadas a aspectos comuns do grupo (valores, perfil, dados demográficos, preferência sexual, atividades de lazer e o fato de ser bolsista ou não) e de que maneira esses atributos podem influenciar no desempenho em sala de aula. Ao final das entrevistas, solicitou-se a discentes e docentes a indicação de outros alunos que pudessem contribuir com o objetivo do estudo. No total, foram realizadas, ao longo do primeiro semestre de 2007, 36 entrevistas, sendo 28 com estudantes e 8 com professores.

No tratamento dos dados, agruparam-se os atributos de diversidade dos alunos por categorias temáticas, subtemas e núcleos de sentidos. Observando as classificações de Jamieson e O'Mara (1991) e Thomas Jr. (1991), as manifestações foram categorizadas em temáticas de diversidade comportamental (subtemas: valores comuns, hábitos de lazer e estudo e preferência sexual) e temáticas de diversidade demográfica (subtemas: faixa etária, naturalidade, localização residencial, experiência profissional, formação educacional, renda e condições econômicas

para arcar com o curso). Para cada subtema, evidenciaram-se os núcleos de sentido mais representativos para auxiliar na análise das características homogêneas e heterogêneas, que associa o respectivo atributo aos núcleos temáticos relacionamento e desempenho dos alunos, cujos resultados são descritos na próxima seção.

## 6 A interação entre os construtos diversidade, relacionamento e desempenho

Neste tópico, são descritas as influências dos atributos de diversidade no relacionamento e desempenho de alunos de graduação em Administração da IES privada pesquisada. Seguindo a tipologia proposta por Jamieson e O'Mara (1991) e Thomas Jr. (1991), a análise dos resultados é realizada utilizando atributos de natureza comportamental e demográfica.

### 6.1 Relações de influência entre os atributos comportamental e os construtos relacionamento e desempenho

A Tabela 1 mostra os resultados das manifestações dos estudantes em relação aos impactos dos subtemas de diversidade comportamental nos núcleos temáticos relacionamento e desempenho.

### 6.1.1 Valores comuns

Pela quantificação dos textos extraídos das entrevistas, verificou-se que 71,43% dos entrevistados consideram importante a existência de valores comuns na formação e aproximação dos grupos em sala de aula. Segundo apurado nas manifestações, a crença religiosa foi o núcleo de sentido com mais ocorrências.

O depoimento abaixo revela que, não necessariamente, a heterogeneidade religiosa representa uma limitação na formação e aproximação dos grupos:

No meu grupo as pessoas são totalmente diferentes. Tem gente que até não acredita em Deus. Mas tem gente evangélica, tem católica. Tem até um grupo que é formado por pessoas evangélicas. É o grupo que menos dá trabalho em sala de aula. É o grupo que parece que mais estuda. E assim, sem causar nenhum problema, entendeu? (Entrevistado 23)

A heterogeneidade religiosa é respeitada e prevalece a percepção de que a homogeneidade, relatada na presença dos evangélicos, sinaliza algumas condutas comuns – “o grupo que menos dá trabalho” – no ambiente de sala de aula. Apesar de os entrevistados se manifestarem divididos em relação aos valores afetarem ou não os resultados, a homogeneidade dos grupos

**Tabela 1** – Influência dos atributos de diversidade comportamental no relacionamento e desempenho de alunos de graduação.

Núcleos temáticos e subtemas	Núcleo temático Relacionamento freq.	Núcleo temático Relacionamento % freq.	Núcleo temático Desempenho freq.	Núcleo temático Desempenho % freq.
Manifestações apuradas	28	100%	28	100%
Subtema: Valores Comuns do Grupo				
– interfere	20	71,43%	14	50%
– não interfere	8	28,57%	14	50%
Subtema: Hábitos de Lazer e Estudo				
– interfere	25	89,29%	20	71,43%
– não interfere	3	10,71%	6	21,43%
– relativo	-	-	2	7,14%
Subtema: Preferência Sexual				
– interfere	10	35,71%	1	3,57%
– não interfere	17	60,71%	26	92,86%
– relativo	-	-	1	3,57%
– não opinou	1	3,57%	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.

religiosos é lembrada impactando de maneira positiva no desempenho desses alunos:

Pelo menos na minha turma a crença religiosa tem sido capaz de interferir positivamente no desempenho em sala de aula. Existe um grupo evangélico formado em decorrência dessa crença religiosa que possui um desempenho diferenciado dos demais alunos, isso em função de um maior comprometimento com os estudos e pela união dos integrantes deste grupo (Entrevistado 26).

Por sua vez, a ideologia religiosa e a própria sustentação legal do Estado brasileiro em respeito às crenças de determinadas religiões, acabam interferindo no desempenho de alunos fiéis a esses cultos. Conforme levantado por docentes que vivenciam essas situações, o não comparecimento de estudantes “adventistas do 7º dia” nas aulas de sexta-feira, por exemplo, gera regimes de exceção difíceis de serem contornados junto aos outros discentes da turma.

### 6.1.2 Hábitos de lazer e estudo

Na percepção de 89,29% dos alunos, hábitos de lazer e estudo influenciam na aproximação dos estudantes e formação de grupos sociais e de estudo. A amizade e união são fortalecidas pelo compartilhamento de “gostos” e “passagens de vida” semelhantes. Os casos de entretenimento a seguir ilustram essa constatação:

Tem gente que gosta do tradicional boteco, bar. Tem gente que não vai. Então isso já forma uma integração do pessoal que vai. Tem o pessoal que gosta de ir ao cinema, daí vai também. Um churrasco na casa do outro ou qualquer tipo de outra atividade. Isso realmente influencia (Entrevistado 13).

Um fato observado por alguns professores mais antigos da IES refere-se à vertiginosa diminuição da frequência de alunos nos bares no entorno da instituição com o aumento do número de alunos advindos do programa PROUNI. O aumento da diversidade, o comprometimento dos novos alunos e a questão da renda, atributo que será analisado mais à frente, justificam essa mudança de postura.

Quanto aos hábitos de estudo, os grupos também se identificam e atuam em consonância com o compartilhamento de comportamen-

tos: os “comprometidos com os estudos”, os que “evitam conversas paralelas”, os que “participam e prestam atenção nas aulas, fazem todas as atividades acadêmicas em conjunto e formam grupos de estudo extraclasse”, aqueles “formados por pessoas brincalhonas e extrovertidas” e outros que “falam muito e atrapalham a aula”.

Na opinião de 71,43% dos entrevistados, compartilhar hábitos de lazer e estudo influenciam no desempenho dos alunos. De forma positiva a homogeneização no exercício de hábitos comuns facilita na programação de tarefas, na estruturação de grupos de estudo e em outras atividades cooperativas. Negativamente, a formação de grupos homogêneos prejudica as aulas.

### 6.1.3 Preferência sexual

Para 60,71% dos entrevistados, a preferência sexual não interfere no relacionamento dos alunos. Quanto a este subtema, cabe destacar, pelos depoimentos dos docentes, que o incremento da diversidade com a chegada dos alunos de PROUNI diminuiu as manifestações de preconceito em relação aos estudantes com preferência por pessoas do mesmo sexo.

De maneira oposta, 35,71% dos alunos confirmam que esse atributo comportamental impacta negativamente no relacionamento em classe. As principais alegações se justificam pelo próprio distanciamento provocado pelos grupos de homossexuais e por atitudes preconceituosas de alguns outros alunos:

Eu percebo assim. Pode dar um exemplo? Lá na sala tem três pessoas que são homossexuais que andam sempre juntas. Mas eu me dou super bem com elas, entendeu? Faça trabalho, o que for. E me dou super bem com elas, maior respeito. Mas eu acho que ali tem um grupo e existem preconceitos por certas pessoas (Entrevistado 9).

No caso da preferência sexual, a heterogeneidade não se traduz em empecilho nas relações interpessoais; entretanto, a opção por atitudes homogêneas pode provocar atritos advindos de ambos os lados, dos que se agrupam por opção sexual e daqueles que assumem uma postura preconceituosa em relação a essa postura. A grande maioria dos entrevistados, 92,86%, revela que a preferência sexual não interfere no desempenho.

## 6.2 Relações de influência entre os atributos demográficos e os construtos relacionamento e desempenho

A Tabela 2 mostra os resultados associados às manifestações dos alunos de graduação em relação aos impactos dos subtemas de diversidade demográficos nos núcleos temáticos relacionamento e desempenho.

### 6.2.1 Faixa etária

De acordo com os depoimentos, 57,14% dos entrevistados confirmam que a faixa etária inter-

feri na formação de grupos em sala de aula. De modo geral, os alunos se aproximam e se relacionam com aqueles da mesma geração. Nas manifestações de alguns estudantes com faixa etária entre 19 e 23 anos, a imposição de pensamentos e opiniões dos estudantes mais velhos, justificada pela idade e experiência já vivida, foi vista como um dificultador nas relações pessoais.

Se a heterogeneidade do sub-tema faixa etária pode interferir na harmonia dos grupos, o mesmo não ocorre com tanta frequência em relação aos impactos no desempenho em sala

**Tabela 2** – Influência dos atributos de diversidade demográficos no relacionamento e desempenho de alunos de graduação.

Núcleos temáticos e subtemas	Núcleo temático Relacionamento freq.	Núcleo temático Relacionamento % freq.	Núcleo temático Desempenho freq.	Núcleo temático Desempenho % freq.
Manifestações Apuradas	28	100%	28	100%
Subtema: Faixa Etária				
– interfere	16	57,14%	11	39,29%
– não interfere	11	39,29%	16	57,14%
– relativo	1	3,57%	1	3,57%
Subtema: Naturalidade				
– interfere	13	46,43%	8	28,57%
– não interfere	15	53,57%	20	71,43%
Subtema: Localização Residencial				
– interfere	12	42,86%	20	71,43%
– não interfere	16	57,14%	7	25%
– relativo	-	-	1	3,57%
Subtema: Experiência Profissional				
– interfere	20	71,43%	24	85,71%
– não interfere	5	17,86%	4	14,29%
– relativo	3	10,71%	-	-
Subtema: Formação Educacional				
– interfere	6	21,43%	15	53,57%
– não interfere	21	75%	11	39,29%
– relativo	1	3,57%	2	7,14%
Subtema: Renda				
– interfere	14	50%	14	50%
– não interfere	14	50%	13	46,43%
– relativo	-	-	1	3,57%
Subtema: Condições Econômicas p/ arcar com os gastos do curso – detentor ou não de bolsa				
– interfere	7	25%	14	50%
– não interfere	20	71,43%	13	46,43%
– relativo	-	-	1	3,57%
– não opinou	1	3,57%	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.



(39,29% contra 57,14% confirmam que as diferenças de idade influenciam nos resultados acadêmicos).

### 6.2.2 Naturalidade

A quantidade de entrevistados que acreditam que a naturalidade não interfere nas relações interpessoais supera em apenas 3,57% pontos percentuais a opinião dos entrevistados que acreditam que a naturalidade é capaz de ajudar ou dificultar o relacionamento dos estudantes.

Dentre os 46,43% dos entrevistados que relatam que a naturalidade influencia nas relações entre os estudantes, 28,57% destacam negativamente o impacto do referido atributo no relacionamento dos estudantes. Alguns núcleos de sentido explicam esses comportamentos. A diferença cultural existente entre as localidades de origem dos alunos, por exemplo, é identificado como fator de “brincadeiras desrespeitosas”, derivadas da diversidade de sotaques das regiões. Positivamente, a heterogeneidade desperta o interesse recíproco em conhecer outras culturas, pressuposto para a aproximação de estudantes da capital com aqueles de localidades diversas.

Cabe destacar também os relatos dos afro-descendentes, atestando a boa receptividade dos colegas brasileiros. Diferentemente dos estudos de Brown (2004) sobre a percepção negativa do clima dos *campi* norte-americanos, por estudantes afro-americanos, os entrevistados afro-descendentes revelam que a naturalidade não interfere nas relações interpessoais. A sensação positiva do *campus* da Faculdade por esse grupo talvez se justifique pelas raízes culturais brasileiras, que têm como uma de suas matrizes básicas a África negra (Motta; Caldas, 1997).

O depoimento de um afro-descendente retrata que a língua comum também auxilia no processo de socialização dos alunos moçambicanos: “Eu acho que a naturalidade não interfere nas relações porque eu saí de um país que também fala português. A minha interação com a turma onde eu estou foi muito simples. Foi fácil demais me encaixar lá” (Entrevistado 17)

Pela percepção da maioria dos entrevistados (71,43%), a naturalidade não seria um fator de aumento ou diminuição do desempenho dos alunos. A heterogeneidade aqui se revela tanto negativamente, em casos específicos em que a

personalidade recatada do interiorano se manifesta de maneira prejudicial nos estudos, como de forma positiva, conforme acontece com alguns estudantes originados de outras localidades que fazem uso do seu tempo para se manterem responsáveis, comprometidos e dedicados com as atividades acadêmicas.

### 6.2.3 Localização residencial

Para 57,14% da amostra dos graduandos, a localização residencial não interfere no relacionamento dos estudantes. Em uma proporção menor, mas significativa, 42,86% acreditam que a distância entre a residência e a faculdade afeta os relacionamentos. Desses alunos, mais da metade confirmam que residir próximo de um colega é um fator de aproximação, em função de algumas características semelhantes daqueles que moram em uma mesma região, e do espírito cooperativo renovado nos contatos da “volta para casa” após as aulas. De maneira negativa, uma pequena parcela dos entrevistados alega preconceitos em relação àqueles alunos que residem bastante afastados da Faculdade.

Por outro lado, grande parte dos estudantes (71,43%) admite que a elevada distância entre a residência e a IES afeta negativamente o desempenho. Isso se deve ao cansaço nos trajetos diários até a residência, a desmotivação, excesso de faltas e atrasos nas aulas:

Com certeza esse fator influencia o desempenho daqueles estudantes que moram distantes da Faculdade. É o cansaço, né? Normalmente as pessoas trabalham, vêm pra Faculdade. Aí é a questão mesmo do deslocamento, que compromete o bem-estar físico mesmo. A pessoa está indisposta, está cansada, baixa concentração, então influencia (Entrevistado 12).

Existem ainda os alunos que trabalham em locais distantes da residência e da faculdade e demandam um tempo exponencial perfazendo essas distâncias.

### 6.2.4 Experiência profissional

É ponto comum para a maioria dos estudantes que a experiência profissional interfere nos relacionamentos (71,43%) e no desempenho (85,71%). Entre os pontos positivos da bagagem profissional evidenciou-se o espírito cooperativo dos que estão empregados. Na convivência diária, os alunos que trabalham usam sua experiência profissional para orientar, expor casos do

ambiente de trabalho para ilustrar determinadas situações ou até aconselhar os que não atuam no mercado, repassando-lhes a visão prática dos ensinamentos teóricos lecionados em classe.

Negativamente, alguns entrevistados revelam o afastamento que ocorre entre os alunos que têm e os que não têm experiência profissional. O depoimento de um dos entrevistados retrata essa situação:

Um grupo igual ao nosso, de pessoas jovens, que não tem experiência profissional que venha a acrescentar, tem gente que se afastou do nosso grupo por isso, porque tem uma percepção totalmente diferente de mercado. E, acaba que se distancia porque a gente tem uma noção totalmente diferente deles. A gente está aprendendo agora, eles já estão há um tempo no mercado de trabalho. Então acaba que afasta porque eles procuram pessoas que pensam como eles (Entrevistado 5).

O relato demonstra que a homogeneização de grupos profissionais e não-profissionais pode causar certo desconforto nas relações da turma. Essas aparentes desarmonias, no entanto, parecem não influenciar no desempenho nas aulas. Para grande parte dos estudantes ouvidos, o conhecimento prático trazido pelos alunos empregados amplia o conhecimento, auxilia a realização de atividades e trabalhos acadêmicos, fortalece o aprimoramento do raciocínio lógico e facilita a concatenação entre teoria e prática lecionadas nas disciplinas.

### 6.2.5 Formação educacional

Para 75% dos estudantes, a formação educacional não influencia nas relações interpessoais. Por outro lado, pouco mais da metade (53,57%) das manifestações dos entrevistados revela que a formação educacional interfere no desempenho dos estudantes. Segundo alguns depoentes, os alunos que cursaram o ensino médio em instituições privadas apresentam melhor formação do que aqueles que vieram do ensino público. O depoimento abaixo ilustra essa situação:

É igual àquela questão do ensino médio, da escola particular e da escola pública. A gente sabe que o ensino da escola particular é bem melhor, então a pessoa tem uma bagagem melhor. Agora a gente que estudou em escola pública já tem que esforçar mais. Então acaba que influencia o desempenho escolar (Entrevistado 15).

A heterogeneidade no processo de formação educacional, que faz a diferença no desempenho, está associada ao fator renda, outro atributo demográfico analisado na pesquisa apresentado a seguir.

### 6.2.6 Renda

O subtema renda divide a opinião dos entrevistados, tanto em relação aos impactos no relacionamento, como nos resultados acadêmicos dos alunos. Um dos efeitos negativos apurados nas relações pessoais advém do distanciamento dos estudantes, inclusive fora da Faculdade, motivado por condições socioeconômicas distintas. Segundo o relato de um docente da instituição, com o aumento de graduandos remanescentes de classes desprovidas de renda, diminuiu o volume de material didático – livros e cópias de artigos e apostilas – utilizados nas aulas.

Pelo fato de a Faculdade não disponibilizar um acervo de referências na biblioteca, que atenda a todos os alunos, o fator renda acaba sendo um diferencial para aqueles que a detêm. Um dos discentes exemplifica essa questão:

Numa Faculdade você tem bastantes gastos, livros caros e talvez você precise mesmo ter uma oportunidade por causa da renda. E a Faculdade não tem esse suporte preciso: total de livros por total de estudantes. Então isso aí eu acho que pode interferir dentro mesmo da sala com livros, material didático (Entrevistado 28).

Outro aspecto a se considerar na análise da diversidade diz respeito ao fato dos alunos terem ou não financiamento estudantil para a realização do curso.

### 6.2.7 Condições econômicas para arcar com o curso

As condições econômicas para arcar com os gastos do curso (detentor ou não de bolsa de estudo) não se revelou um elemento de diversidade capaz de interferir nas relações interpessoais dos graduandos. Porém, em relação à sua influência no desempenho dos estudantes, o atributo dividiu a percepção dos entrevistados. Uma das possíveis razões, para explicar a influência das condições econômicas para arcar com o curso nos resultados em sala, justifica-se pela exigência do plano de financiamento do governo federal que prevê que os estudantes bolsistas alcancem um aproveitamento mínimo de 75% em

todas as disciplinas cursadas. Essa percepção é evidenciada no depoimento abaixo:

O fato de ser bolsista eu acho que acaba que interfere, porque igual ao meu caso. Eu acabo esforçando mais até porque a gente tem medo de perder a bolsa, de ficar pra trás. Então a gente acaba se esforçando além do que até a gente estaria disposto. Mas eu acho que acaba interferindo sim essa questão. E deveria ser o contrário, quem paga deveria estudar mais. Mas gera um efeito totalmente ao contrário (Entrevistado 15).

Conforme revelado por um professor, a heterogeneidade deste atributo remete à possibilidade de indisposições também por parte daqueles alunos que pagam integralmente a mensalidade do curso.

## 7 Conclusões

O objetivo deste artigo consistiu em analisar a influência dos atributos da diversidade no relacionamento e desempenho de alunos de graduação em Administração numa IES Privada. A temática diversidade, apesar de bastante explorada na literatura de estudos organizacionais, ainda apresenta poucos estudos no meio universitário. A maioria das pesquisas realizadas, além de terem origem norte-americana, limita-se a discussões sobre os atributos raça e etnia. Este estudo amplia o universo de investigação, propondo a relação de atributos comportamentais e demográficos com a convivência e desempenho obtidos no ambiente universitário.

A análise dos resultados permite inferir algumas peculiaridades presentes no campus da IES estudada. Em relação aos atributos comportamentais, a diversidade religiosa, que caracteriza o estado laico brasileiro, reflete a aceitabilidade dos alunos em relação a grupos que se aglutinam com base nesse valor.

O incremento da heterogeneidade promovida pela inclusão de alunos beneficiados por programas de financiamento a pessoas carentes provoca impactos em hábitos de lazer e estudo e no próprio desempenho desses alunos em sala. Curioso perceber que o aumento da diversidade acaba por diminuir também preconceitos associados à preferência sexual de estudantes homossexuais. A heterogeneidade cultural inerente ao povo brasileiro influencia também na aceitabilidade de alunos oriundos de outras cul-

turas, como é o caso específico dos estudantes afro-descendentes.

Entre os atributos demográficos, cabe destacar os impactos positivos da experiência profissional nas relações pessoais e desempenho dos alunos. São constatações que enriquecem o conteúdo e a dinâmica das aulas. Por sua vez, a heterogeneidade decorrente da renda na formação educacional dos estudantes, deveria receber uma atenção maior das IES no acompanhamento daqueles alunos que não tiveram as mesmas oportunidades no ensino de formação média.

O trabalho apresenta algumas limitações. Primeiro, o fato de a pesquisa ter contemplado apenas o curso de Administração da IES, o que deve afetar diretamente atributos como experiência profissional e educacional. Deve-se mencionar que a investigação foi realizada com alunos do turno da noite de uma Instituição Privada, o que compromete possíveis generalizações da vivência no campus da faculdade. Para pesquisas futuras, sugere-se a replicação do estudo para outros cursos e Instituições Públicas de Ensino Superior. Quanto à metodologia utilizada, apesar de as pesquisas demográficas serem em sua maioria de cunho quantitativo, propõe-se também a adoção de métodos discursivos de investigação.

Se de um lado parece ser notória a necessidade de se compreender melhor a influência da diversidade no ensino superior, por outro exige um repensar dos gestores acadêmicos sobre como lidar com o fenômeno. Este trabalho representa um primeiro esforço para se evidenciar a influência da diversidade no desempenho de alunos do ensino superior brasileiro. O estudo pode vir a deixar pistas para profissionais do ensino sobre como as diferenças sociais repercutem no comportamento e resultados do corpo discente.

## Referências

- AGUIAR, G. S.; SIQUEIRA, M. V. S. Diversidade cultural no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais... Rio de Janeiro: ANPAD*, 2007.
- ANCONA, D. G.; CALDWELL, D. F. Demography and design: predictors of new product team performance. *Organization Science*, [s.l.], v. 3, n. 3, p. 321-341, 1992.
- ANTONIO, A. L. Racial diversity and friendship groups in college: what the research tells us. *Diversity Digest*, [s.l.], Summer, 1999.

- BOWEN, W. et al. A report card on diversity: lessons for business from higher education. *Harvard Business Review*, [s.l.], p. 139-149, 1999.
- BROWN, L. I. Diversity: the challenge for higher education. *Race Ethnicity and Education*, [s.l.], v. 7, n. 1, Mar. 2004.
- CASTRO, C. M. O ensino de administração e seus dilemas: notas para debate. *RAE*, São Paulo: FGV, v. 21, n. 3, p. 58-61, jul./set. 1981.
- CHANG, M. J. *Reconsidering the diversity rationale*. Liberal education, [s.l.], Winter, 2005. Disponível em: <<http://www.diversityweb.org>>. Acesso em: 15 dez. 2006.
- COX JR., T. *Cultural diversity in organizations: theory, research, and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler, 1994.
- CROSS, E.Y. et al. *The promise of diversity*. Burr Ridge, IL: Irwin, 1994.
- FEREDAY, J.; MUIR-COCHRANE, E. Demonstrating rigor using thematic analysis: a hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*, [s.l.], v. 5, p. 1-11, 2006.
- FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *RAE*, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000.
- GOIS, A. Cresce o número de negros nas universidades. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 20 nov. 2006. Cotidiano, p. c1.
- HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S.; CARVALHO, S. G. Estudos em diversidade: reflexões teóricas e evidências práticas. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 3., 2004, Atibaia. *Anais...* Atibaia: ENEO, 2004.
- HANASHIRO, D. M. M.; QUEIROZ, R. C. O efeito da diversidade nos times multifuncionais: um estudo na indústria automobilística. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2006.
- HANASHIRO, D. M. M.; QUEIROZ, R. C. O efeito da diversidade no desempenho dos times de trabalho: um *trade-off* entre homogeneidade e heterogeneidade? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. *Anais...* Brasília: ANPAD, 2005.
- HUMPHREYS, D. *The impact of diversity on college students: the latest research*. [s.l.]: ASHE-ERIC Higher Education Reports, 1999.
- HURTADO, S. *How diversity affects teaching and learning: climate of inclusion has a positive effect on learning outcomes*. 1999. Disponível no site: <<http://www.diversityweb.org/Leadersguide/DREI/shurtado.html>>. Acesso em: 10 jan. 2007.
- JACKSON, S. E.; RUDERMAN, M. N. *Diversity in work teams: research paradigms for a changing workplace*. Washington: American Psychological Association, 1996.
- JAMIESON, D.; O'MARA, J. *Managing workforce 2000*. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
- KLINGL, E. Explosão no ensino superior. *Estado de Minas*, Belo Horizonte, 25 set. 2005. Nacional, p. 14.
- KOCHAN, T. et al. The effects of diversity on business performance: report of the diversity research network. *Human Resource Management*, [s.l.], v. 42, n. 1, p. 3-21, 2003.
- LODEN, M.; ROSENDER, J. *Workforce America*. Homewood, IL: Business One Irwin, 1991.
- MAGGIE, Y.; FRY, P. O debate que não houve: a reserva de vagas para negros nas universidades brasileiras. *Enfoques – Revista Eletrônica*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 93-117, 2002.
- MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 9. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2006.
- MOTTA, Fernando, C. P.; CALDAS, Miguel P. *Cultura organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas, 1997.
- NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R. et al. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.
- O'REILLY, C.; FLATT, S. Executive team demography, organizational innovation and firm performance. *Administrative Science Quarterly*, Ithaca, 1989.
- RODRIGUES, C. M. C.; RIBEIRO, J. L. D. A responsabilidade social em IES: uma dimensão de análise do SINAES. *Revista Gestão Industrial*, [s.l.], v. 2, n. 4, p. 112-123, 2006.
- SMITH, D. G.; SCHONFELD, N. B. The benefits of diversity: what the research tells us. *About Campus*, [s.l.], v. 5, n. 5, p. 16-23, Nov./Dec. 2000. Disponível em: <<http://www.ebscohost.com>>. Acesso em: 22 abr. 2006.
- THOMAS JR., R. R. *Beyond race and gender: unleashing the power of your total work force by managing diversity*. New York: AMACOM, 1991.
- TRIANDIS, H. C.; HALL, E. R.; EWEN, R. B. Member heterogeneity and dyadic creativity. *Human Relations*, [s.l.], v. 18, p. 33-35, 1965.
- TUCKMAN, B. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, Washington, DC, v. 63, p. 384-399, 1965.
- VERGARA, S. C.; IRIGARAY, H. A. R. Os múltiplos discursos sobre diversidade no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- ZEPKE, N. Diversity, adult education and the future: a tentative exploration. *International Journal of Lifelong Education*, [s.l.], v. 24, p. 165-178, 2005.