

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

**O PODER QUE NÃO SE NOMEIA: ASSÉDIO, SILENCIAMENTO E
DESIGUALDADES A PARTIR DE EXPERIÊNCIAS NA UNIVERSIDADE**

Diogo Braga Dias
Magister Scientiae

**RIO PARANAÍBA - MINAS GERAIS
2025**

DIOGO BRAGA DIAS

**O PODER QUE NÃO SE NOMEIA: ASSÉDIO, SILENCIAMENTO E
DESIGUALDADES A PARTIR DE EXPERIÊNCIAS NA UNIVERSIDADE**

Dissertação Mestrado Profissional apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional (Profissionalizante), para obtenção do título de Magister Scientiae.

Orientador: Diego Costa Mendes

**RIO PARANAÍBA - MINAS GERAIS
2025**

FICHA CATALOGRÁFICA

FICHA DE ASSENTIMENTO DE APROVAÇÃO

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, pela oportunidade de receber uma educação sólida e por todas as vezes em que abdicaram de si mesmos para me proporcionar o melhor. Este trabalho é também fruto dos valores, esforços e sacrifícios que sempre me inspiraram.

À minha esposa, pelo carinho, zelo, paciência e compreensão em um período tão delicado e desafiador. Sua presença constante foi essencial para que eu pudesse seguir com firmeza nesta jornada. Agradeço ainda, de modo especial, pela dádiva de ser pai e pela oportunidade de compartilhar a alegria da espera do nosso filho Davi, gerado com tanto amor e cuidado.

À Universidade Federal de Viçosa, pela oportunidade de realizar minha formação em nível de pós-graduação.

À Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), pela viabilização da oferta em rede nacional do Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), possibilitando a concretização deste projeto.

Ao meu orientador, Professor Dr. Diego Costa Mendes, pelo apoio, pelas orientações precisas e pela dedicação no desenvolvimento deste trabalho. Sua contribuição foi fundamental para que esta pesquisa se consolidasse.

Este trabalho foi realizado com o apoio das seguintes agências brasileiras de fomento à pesquisa: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG) e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

RESUMO

Esta dissertação, organizada em três artigos científicos, investiga o assédio moral e sexual no ensino superior brasileiro por meio de um desenho multimetodológico e multiescalar. O objetivo central foi analisar, de forma integrada, a ocorrência, os determinantes e os modos de manifestação do fenômeno, articulando prevalências, fatores de risco, consequências e respostas institucionais. O Artigo 1 apresenta uma revisão integrativa que sistematiza a produção nacional recente e evidencia elevada prevalência, atravessamentos de gênero e hierarquia e lacunas persistentes - sobretudo a articulação de métodos, avaliações longitudinais e estudos situados em microarranjos organizacionais. O Artigo 2, de natureza quantitativa (N=590), combina estatísticas descritivas e inferenciais (testes t, ANOVA, análise fatorial exploratória e regressão) para estimar prevalência e identificar preditores. Gênero, nível acadêmico e percepções sobre a resposta institucional emergem como variáveis associadas à vitimização, enquanto a análise fatorial revela dimensões latentes de intimidação, exclusão simbólica e silenciamento, sinalizando que o assédio opera como padrão institucionalizado, mais do que como evento episódico. O Artigo 3, qualitativo (25 entrevistas em laboratórios/grupos de pesquisa e empresas juniores), explicita mecanismos que sustentam tais padrões: hierarquias formais e informais, cultura produtivista, dependências acadêmicas, financeiras e reputacionais, medo de retaliação e descrédito nos canais de apoio — dispositivos que naturalizam a violência, produzem silêncio e moldam percepções sobre eficácia institucional. Em perspectiva interseccional, os achados apontam assimetrias de exposição e de acesso à proteção segundo gênero, raça/cor, orientação sexual, nível acadêmico e vínculo institucional, advertindo para a necessidade de políticas sensíveis a tais clivagens. Teoricamente, a dissertação propõe um modelo explicativo que integra estruturas, padrões e mecanismos; metodologicamente, demonstra a adequação do desenho multimetodológico para objetos complexos; empiricamente, oferece evidências acionáveis que vinculam confiança institucional a redução de vitimização e aumento de reportes. Como desdobramento aplicado, apresenta-se um Produto Técnico Tecnológico que institucionaliza ações de prevenção, identificação, acolhimento e responsabilização, traduzindo diagnóstico em capacidade organizacional e definindo indicadores de monitoramento (prevalência, confiança e qualidade do acolhimento). Conclui-se que o assédio é fenômeno estrutural que exige respostas estáveis, transparentes e avaliáveis, capazes de reconfigurar incentivos, rotinas e relações de autoridade no cotidiano universitário.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio sexual; Universidades; Relações de poder; Instituições de ensino superior.

ABSTRACT

This dissertation, structured as three scientific articles, examines moral and sexual harassment in Brazilian higher education through a multi-method, multi-level design. The overarching aim was to integrate evidence on occurrence, determinants, and modes of manifestation, combining prevalence, risk factors, consequences, and institutional responses. Article 1 presents an integrative review that synthesizes recent national scholarship, documenting high prevalence, gendered and hierarchical power dynamics, and persistent gaps - notably mixed-method articulation, longitudinal evaluation, and studies situated in specific organizational micro-arrangements. Article 2 is a quantitative study (N=590) employing descriptive and inferential statistics (t-tests, ANOVA, exploratory factor analysis, and regression) to estimate prevalence and identify predictors. Gender, academic level, and perceptions of institutional response emerge as variables associated with victimization, while factor analysis uncovers latent dimensions of intimidation, symbolic exclusion, and silencing, indicating that harassment operates as an institutionalized pattern rather than an episodic event. Article 3 is a qualitative inquiry (25 interviews in research labs/groups and junior enterprises) that explicates the mechanisms sustaining these patterns: formal and informal hierarchies, productivity-driven culture, academic, financial, and reputational dependencies, fear of retaliation, and distrust of support channels — devices that normalize violence, produce silence, and shape perceptions of institutional effectiveness. From an intersectional perspective, the findings indicate asymmetries in exposure and access to protection by gender, race/skin color, sexual orientation, academic level, and institutional ties, underscoring the need for policies sensitive to these cleavages. Theoretically, the dissertation advances an explanatory model integrating structures, patterns, and mechanisms; methodologically, it demonstrates the fitness of a mixed-method architecture for complex objects; empirically, it offers actionable evidence linking institutional trust to reduced victimization and increased reporting. As an applied outcome, the work proposes a Technical-Organizational Product to institutionalize prevention, reporting, support, and accountability, translating diagnosis into organizational capacity and defining monitoring indicators (prevalence, trust, and quality of support). The study concludes that harassment is a structural phenomenon requiring stable, transparent, and evaluated institutional responses capable of reconfiguring incentives, routines, and authority relations in everyday academic life.

Keywords: Moral harassment; Sexual harassment; Universities; Power relations; Higher education institutions.

LISTA DE SIGLAS

AFE – Análise Fatorial Exploratória
ANOVA – Análise de Variância
CEP – Comitê de Ética em Pesquisa
CRC – Correlação Intraclasse (Coeficiente de Correlação Intraclasse)
EJ – Empresa Júnior
GLLMs - Modelagens estatísticas não-lineares ou modelos mistos
IC – Intervalo de Confiança
IFES – Instituições Federais de Ensino Superior
KMO – Kaiser-Meyer-Olkin (Teste de Adequação da Amostra)
LAB – Laboratório de Pesquisa
LGBTQIAPN+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros
MG – Minas Gerais
PTT - Produto Técnico Tecnológico
SPSS – Statistical Package for the Social Sciences
TCC – Trabalho de Conclusão de Curso
TDAH – Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade
UFU – Universidade Federal de Uberlândia
UFV – Universidade Federal de Viçosa
USP – Universidade de São Paulo

1. INTRODUÇÃO GERAL.....	11
REFERÊNCIAS.....	13
2. CAPÍTULO I.....	15
ASSÉDIO NAS UNIVERSIDADES: PREVALÊNCIA, FATORES DE RISCO, CONSEQUÊNCIAS E INTERVENÇÕES NO CONTEXTO BRASILEIRO*.....	15
2.1 INTRODUÇÃO.....	16
2.2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.3 PERCURSO METODOLÓGICO.....	22
2.4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	26
2.4.1 Prevalência do assédio no contexto universitário.....	26
2.4.2 Especificidades do assédio nas universidades.....	28
2.4.3 Consequências do assédio.....	30
2.4.4 Intervenções necessárias.....	32
2.4.5 Sugestões para estudos futuros.....	33
2.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	35
3. CAPÍTULO II.....	40
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ENSINO SUPERIOR: ANÁLISE ESTATÍSTICA DE PERCEPÇÕES E FATORES PREDITORES.....	40
3.1 INTRODUÇÃO.....	41
3.2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	43
3.2.1 Assédio moral e sexual no espaço acadêmico.....	44
3.2.2 Dinâmicas de poder e cultura universitária.....	45
3.2.3 Interseccionalidade e vulnerabilidade estrutural universitária.....	46
3.3 PERCURSO METODOLÓGICO.....	48
3.4 ANÁLISES E RESULTADOS.....	51
3.4.1 Perfil sociodemográfico e experiências de assédio.....	51
3.4.2 Consistência das escalas: que (in)coerências as respostas revelam sobre a instituição?.....	53
3.4.3 Análise fatorial: revelando os bastidores simbólicos da violência institucional.....	57
3.4.3.1 FATOR 1: INTIMIDAÇÃO E ASSÉDIO COMO ESTRUTURA INSTITUCIONALIZADA.....	59
3.4.3.2 FATOR 2: PERCEPÇÃO INSTITUCIONAL FRAGMENTADA E DESLEGITIMADA.....	60
3.4.3.3 FATOR 3: ASSÉDIO E PODER COMO EIXO ESTRUTURANTE DO SOFRIMENTO.....	61
3.4.4 Correlações: redes de sentido entre vivências e percepções.....	62
Quadro 12. Matriz de correlação “Percepção institucional e impactos das relações de poder”.....	66
3.4.5 Diferenças estatisticamente significativas e desigualdades estruturais: uma análise dos teste t.....	67
3.4.5.1 ASSIMETRIAS ENTRE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO.....	67
3.4.5.2 EXPERIÊNCIAS DE ASSÉDIO E SUAS REPERCUSSÕES SUBJETIVAS.....	69
3.4.5.3 CONTRADIÇÕES E POSSIBILIDADES INTERPRETATIVAS.....	70
3.4.5.4 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E INSTITUCIONAIS.....	71

3.4.6 ANOVA: espaços institucionais como territórios desiguais.....	71
Fonte: elaborado pelos autores.....	74
3.4.7 Regressão linear: preditores de assédio e os bastidores do poder disciplinar.	75
3.4.8 Propostas para estudos futuros.....	77
3.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	78
REFERÊNCIAS.....	79
4. CAPÍTULO III.....	83
ENTRE O SILÊNCIO E O PODER: EXPERIÊNCIAS DE ASSÉDIO EM MICROESPAÇOS ACADÊMICOS.....	83
4.1 INTRODUÇÃO.....	84
4.2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	86
4.2.1 Poder e hierarquias informais nos microespaços universitários.....	86
4.2.2 Violência estrutural e cultura produtivista.....	87
4.2.3 Assédio nos microssistemas universitários.....	88
4.3 PERCURSO METODOLÓGICO.....	89
4.4 ANÁLISES E RESULTADOS.....	93
4.4.1 Assédio moral e hierarquias informais: o poder que não se nomeia.....	93
4.4.2 Silêncio, medo e retaliação: as barreiras simbólicas da denúncia.....	95
4.4.3 A cultura da excelência e o produtivismo como violência estrutural.....	97
4.4.4 Assédio sexual e invisibilização: quando o corpo é também campo de disputa...	98
4.4.5 Interseccionalidades e desigualdades nas experiências de assédio.....	100
4.4.6 Possibilidades para estudos futuros: interrogar o invisível e ampliar as escutas.	102
4.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	103
REFERÊNCIAS.....	105
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS GERAIS.....	108
APÊNDICE A: ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO.....	112
APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA - EMPRESA JÚNIOR.....	127
APÊNDICE C: ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA - LABORATÓRIO/GRUPO DE PESQUISA.....	128
APÊNDICE D: PRODUTO TÉCNICO TECNOLÓGICO.....	129

1. INTRODUÇÃO GERAL

O assédio moral e sexual constitui um fenômeno complexo e de múltiplas dimensões, presente em diversos contextos organizacionais, mas que assume contornos particularmente inquietantes no ambiente universitário. Pesquisas demonstram que tais práticas não apenas refletem dinâmicas assimétricas de poder, mas também contribuem para a manutenção de estruturas sociais de dominação, reforçando desigualdades históricas (Foucault, 1979; Bourdieu, 1998). As Instituições de Ensino Superior (IES), ao desempenharem funções de ensino, pesquisa e extensão, configuram-se como espaços de socialização, formação cidadã e produção de conhecimento (Chauí, 2003). Nesse sentido, deveriam representar ambientes orientados pela promoção da dignidade, da equidade e da justiça. Entretanto, observa-se que as relações de poder, as hierarquias acadêmicas e as disputas institucionais frequentemente se tornam férteis para práticas de assédio, gerando sofrimento psíquico, exclusão simbólica e impactos diretos na trajetória acadêmica e profissional dos indivíduos (Dejours, 2007; Hirigoyen, 2006).

A problemática adquire maior relevo quando analisada sob a ótica do setor público, especialmente nas universidades federais, regidas por um marco jurídico específico. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, assegura a inviolabilidade da honra e da imagem e veda práticas discriminatórias, estabelecendo o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado brasileiro. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora destinada prioritariamente às relações privadas, oferece balizas importantes para a responsabilização de condutas abusivas no trabalho (Souto Maior, 2011). Leis mais recentes, como a Lei nº 13.185/2015 (Programa de Combate à Intimidação Sistemática), a Lei nº 14.540/2023 (Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Administração Pública) e a Portaria SGP/SEDGG/ME nº 9.907/2022, reforçam a necessidade de criação de ambientes institucionais seguros e comprometidos com a prevenção de práticas de violência. No campo da educação superior, essas normativas tensionam as universidades a estruturar canais de denúncia, políticas de acolhimento e estratégias de responsabilização, em consonância com o que recomenda a literatura sobre governança e institucionalidade no setor público (Pacheco, 2010; Abrucio, 2017).

As especificidades da organização universitária tornam o problema ainda mais intrincado. A universidade é um microssistema social singular, no qual coexistem múltiplas formas de vínculo — docentes, técnicos administrativos, estudantes, terceirizados, bolsistas e voluntários. Essa pluralidade de vínculos se articula em redes hierárquicas e informais que

podem reforçar assimetrias de poder e dependência, criando condições para abusos (Bourdieu, 1996). Laboratórios de pesquisa, grupos de extensão, empresas juniores e colegiados de curso constituem microespaços nos quais as relações acadêmicas, permeadas por dependência intelectual, econômica e institucional, ora favorecem a cooperação, ora se convertem em práticas de dominação e silenciamento (Freire, 1987; Chauí, 2003). Esse contexto evidencia a urgência de investigar como o assédio se manifesta nesses espaços e como as instituições têm enfrentado essa realidade.

A relevância desta pesquisa sustenta-se em três dimensões complementares. No plano teórico e acadêmico, contribui para o fortalecimento de um campo ainda em desenvolvimento no Brasil, respondendo à carência de estudos sistemáticos sobre assédio em universidades públicas (Jacoby e Monteiro, 2014; Linhares e Laurenti, 2018). No plano pragmático-organizacional, oferece subsídios para gestores e órgãos colegiados desenvolverem políticas de prevenção, acolhimento e responsabilização alinhadas às demandas da comunidade acadêmica. No plano social, reforça o papel das universidades enquanto espaços de promoção de cidadania, equidade e direitos humanos, valores indispensáveis para a consolidação de sociedades democráticas (Habermas, 1997).

No âmbito desta dissertação, além da investigação empírica, foi elaborado um Produto Técnico Tecnológico (PTT), concebido como um plano integrado de ações e atividades destinadas à prevenção, identificação, acolhimento e responsabilização de situações de assédio no ambiente da UFV. O PTT representa uma tentativa de articular teoria e prática, traduzindo os achados da pesquisa em um instrumento aplicável capaz de induzir mudanças organizacionais concretas, alinhadas ao compromisso institucional com os direitos humanos (Souza e Medeiros, 2021).

O objetivo geral desta dissertação é analisar, de forma integrada e multimetodológica, a ocorrência, os determinantes e os modos de manifestação do assédio moral e sexual no ensino superior brasileiro — incluindo prevalências, fatores de risco, consequências e respostas institucionais — combinando revisão da literatura, análise estatística de variáveis sociodemográficas e institucionais e investigação qualitativa das relações de poder e dos mecanismos de silenciamento em microespaços, a fim de explicar padrões de ocorrência e subsidiar ações de prevenção, acolhimento e responsabilização. A estruturação em três artigos científicos possibilita uma progressão analítica: o primeiro, de caráter teórico, sistematiza a literatura nacional; o segundo, de natureza quantitativa, explora padrões estatísticos em uma amostra de 590 questionários; e o terceiro, qualitativo, aprofunda as vivências em microespaços universitários a partir de 25 entrevistas. Essa arquitetura

metodológica favorece uma visão ampla e crítica, ao mesmo tempo em que ilumina aspectos objetivos e subjetivos do fenômeno (Braun e Clarke, 2006; Bardin, 2011).

A adoção do formato em múltiplos artigos, portanto, não apenas organiza o percurso investigativo, mas também enriquece a análise ao articular diferentes dimensões epistemológicas. O primeiro artigo estabelece a base teórica; o segundo amplia a compreensão a partir de dados quantitativos; e o terceiro desvela dimensões simbólicas e subjetivas que dificilmente emergem em análises estatísticas. Dessa forma, a dissertação pretende contribuir tanto para o avanço do debate acadêmico quanto para a formulação de políticas institucionais eficazes e socialmente relevantes.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, F. L. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. *Revista de Administração Pública*, v. 41, n. esp., p. 67-86, 2017.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2011.

BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BOURDIEU, P. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, 1996.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

CHAUÍ, M. *A universidade pública sob nova perspectiva*. Revista Brasileira de Educação, n. 24, p. 5-15, 2003.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FOUCAULT, M. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 1979.

HABERMAS, J. *Direito e democracia: entre facticidade e validade*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JACOBY, A. R.; MONTEIRO, J. K. Mobbing of working students. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, v. 24, n. 57, p. 39-47, 2014.

LINHARES, Y.; LAURENTI, C. Uma análise de relatos verbais de alunas sobre situações de assédio sexual no contexto universitário. *Revista Perspectivas*, v. 9, n. 2, p. 234-247, 2018.

PACHECO, R. S. Políticas públicas e redes de políticas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 25, n. 74, p. 81-98, 2010.

SOUTO MAIOR, J. L. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

SOUZA, A. P.; MEDEIROS, M. A. Gestão universitária e enfrentamento de assédio: desafios contemporâneos. *Revista Gestão Universitária*, v. 10, n. 2, p. 45-62, 2021.

2. CAPÍTULO I

ASSÉDIO NAS UNIVERSIDADES: PREVALÊNCIA, FATORES DE RISCO, CONSEQUÊNCIAS E INTERVENÇÕES NO CONTEXTO BRASILEIRO*

HARASSMENT IN UNIVERSITIES: PREVALENCE, RISK FACTORS, CONSEQUENCES AND INTERVENTIONS IN THE BRAZILIAN CONTEXT

*Artigo apresentado no VIII Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, realizado de 01/07/2024 a 03/07/2024, em Florianópolis-SC. O trabalho consta nos Anais do evento e foi alterado mediante contribuições advindas do congresso

Diego Braga Dias

Universidade Federal de Viçosa (UFV)
Viçosa, Minas Gerais, Brasil
diego.dias@ufv.br

Diego Costa Mendes

Universidade Federal de Viçosa (UFV)
Viçosa, Minas Gerais, Brasil
diego@ufv.br

RESUMO

Objetivo: examinar o que a literatura brasileira revela sobre a prevalência do assédio nas universidades, identificar os principais fatores de risco, as consequências para as vítimas e para o ambiente acadêmico, e analisar as intervenções propostas para prevenir e combater o assédio. **Procedimentos:** optou-se pela revisão integrativa como método de revisão de literatura. As plataformas de base de conhecimentos utilizadas foram: *Spell*, *Web of Science*, *Scielo*, *Scopus* e Periódicos Capes. O período analisado foi de janeiro de 2013 a dezembro de 2023. Após utilizados critérios de aceitação e rejeição, foram selecionados 39 artigos para serem analisados através de Análise de Conteúdo. **Principais resultados:** Os resultados apontam para uma alta prevalência de assédio em universidades, exacerbada por dinâmicas culturais, institucionais e de gênero, resultando em ambientes hostis e desiguais. As repercussões são graves, prejudicando a saúde mental das vítimas, seu desempenho acadêmico e profissional, além de afetar negativamente o clima organizacional. Esses impactos restringem o bem-estar individual e o progresso acadêmico. É crucial que as universidades adotem políticas de não tolerância ao assédio, implementem programas educativos continuados e estabeleçam suportes efetivos para as vítimas, promovendo uma mudança cultural para um ambiente mais inclusivo e respeitoso. **Proposições para estudos futuros:** Estudos futuros devem avaliar continuamente a eficácia de políticas anti-assédio, explorar intervenções específicas e sua eficácia em contextos variados, e realizar pesquisas longitudinais para entender o impacto a longo prazo dessas políticas no ambiente acadêmico.

Palavras-chave: Assédio; Assédio nas universidades; Ambiente Universitário.

ABSTRACT

Objective: To examine what Brazilian literature reveals about the prevalence of harassment in universities, identify the main risk factors, the consequences for victims and the academic environment, and analyze proposed interventions to prevent and combat harassment. **Procedures:** An integrative review was chosen as the literature review method. The knowledge base platforms used were: Spell, Web of Science, Scielo, Scopus, and Periódicos Capes. The period analyzed was from January 2013 to December 2023. After applying acceptance and rejection criteria, 39 articles were selected for analysis through Content Analysis. **Main results:** The results indicate a high prevalence of harassment in universities, exacerbated by cultural, institutional, and gender dynamics, resulting in hostile and unequal environments. The repercussions are severe, affecting the mental health of the victims, their academic and professional performance, and negatively impacting the organizational climate. These impacts restrict individual well-being and academic progress. It is crucial that universities adopt no-tolerance policies for harassment, implement ongoing educational programs, and establish effective supports for victims, promoting a cultural shift towards a more inclusive and respectful environment. **Propositions for future studies:** Future studies should continually assess the effectiveness of anti-harassment policies, explore specific interventions and their effectiveness in various contexts, and conduct longitudinal research to understand the long-term impact of these policies on the academic environment.

Keywords: Harassment; Harassment in universities; University environment

2.1 INTRODUÇÃO

A compreensão do assédio nas organizações evoluiu significativamente nas últimas décadas, refletindo uma crescente conscientização sobre seus múltiplos impactos — desde a saúde mental dos indivíduos afetados até o desempenho e o clima organizacional como um todo. Bowling e Beehr (2006) desenvolveram um modelo teórico baseado em atribuição e reciprocidade que explica a conexão entre o assédio e suas potenciais causas e consequências, revelando como fatores ambientais e de diferenças individuais podem contribuir para o assédio, o qual está negativamente relacionado ao bem-estar de empregados e suas organizações. Da mesma forma, Chamberlain et al. (2008) destacam a influência da cultura organizacional, composição de gênero e poder do trabalhador na manifestação específica do assédio sexual, sugerindo que atributos organizacionais não apenas influenciam a presença do assédio no local de trabalho, mas também a forma específica como ele se manifesta.

O assédio, então, não é meramente um problema interindividual, mas está enraizado nas estruturas e culturas das organizações, o que exige uma abordagem sistêmica para sua prevenção e intervenção. As pesquisas indicam que a percepção sobre os esforços da liderança para combater o assédio é crucial. Offermann e Malamut (2002) descobriram que as mulheres que percebem que os líderes fazem esforços honestos para interromper o assédio se

sentem significativamente mais livres para reportar incidentes e estão mais satisfeitas com o processo de reclamação, evidenciando o papel mediador da liderança entre a política organizacional e os resultados relacionados ao assédio.

No cenário acadêmico brasileiro, o assédio moral entre professores de universidades públicas é uma realidade preocupante, refletindo dinâmicas de poder e competição que transcendem os limites éticos e solidários que deveriam pautar as relações no ambiente acadêmico. Caran, Sêcco, Barbosa, e Robazzi (2010) identificaram que 40,7% dos docentes em uma universidade pública brasileira admitiram ter sido vítimas de assédio moral por parte de chefes, superiores e colegas, evidenciando que este é um problema comum e reconhecido dentro da instituição. Esta situação é agravada pelo fato de as universidades serem espaços de intensa competição por posições e recursos para pesquisa e publicação, facilitando a ocorrência do fenômeno do assédio.

A produção científica sobre assédio moral e sexual nas universidades brasileiras tem crescido, como demonstrado por Costa et al. (2015), que analisaram dissertações e teses sobre o tema, evidenciando uma predominância de estudos com perspectiva multidisciplinar e destacando a necessidade de expandir as visões sobre o bullying para promover o avanço dos debates e questões pertinentes.

Outro estudo importante, realizado por Silva et al (2023), discute o uso da categoria "assédio" por jovens estudantes de escolas públicas para compreender experiências de violência e discriminação de gênero dentro e fora da escola. Este estudo revela que o assédio é visto como uma categoria polissêmica que, ao nomear a violência, ajuda a enfrentar hierarquias de gênero e geração e desigualdades, sugerindo que as jovens têm questionado normas e atitudes que alimentam desigualdades de gênero nas escolas e denunciado o silêncio ou a inadequação da instituição em enfrentar o problema.

A relevância da questão do assédio nas universidades é também sublinhada pela produção científica que cresce em torno do tema, refletindo uma conscientização cada vez maior sobre as suas dinâmicas, consequências e sobre as estratégias de prevenção e intervenção necessárias para mitigar seus efeitos nocivos no ambiente acadêmico.

Este artigo propõe abordar o tema do assédio nas universidades brasileiras através de uma revisão sistemática da literatura, estruturada em seções que discutirão a prevalência do assédio, os fatores de risco associados, as consequências para os indivíduos e a comunidade acadêmica, e as intervenções propostas ou em andamento. Tal abordagem metodológica visa proporcionar uma análise abrangente e atualizada, fundamentando-se em evidências científicas para sugerir caminhos para a mitigação do problema.

O objetivo principal deste trabalho é examinar o que a literatura brasileira revela sobre a prevalência do assédio nas universidades, identificar os principais fatores de risco, as consequências para as vítimas e para o ambiente acadêmico, e analisar as intervenções propostas para prevenir e combater o assédio. As questões de pesquisa que orientam este estudo buscam elucidar até que ponto as universidades brasileiras estão equipadas para lidar com o assédio, quais são os *gaps* de conhecimento existentes e como as políticas e práticas podem ser aprimoradas. Através deste exame, o artigo visa contribuir significativamente para o debate sobre políticas públicas e estratégias institucionais voltadas para a criação de ambientes universitários mais seguros e acolhedores no Brasil.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

O assédio, compreendido em suas múltiplas facetas, segundo Nunes e Tolfo (2014), constitui um fenômeno intrincado que permeia as esferas da vida social e profissional, manifestando-se sob a forma de condutas abusivas e persistentes que atentam contra a dignidade e a integridade do indivíduo. Essas condutas, longe de serem episódicas ou isoladas, caracterizam-se pela sua recorrência e pela capacidade de infundir um estado de constante insegurança e desconforto nas vítimas. Tais comportamentos, que podem variar desde insinuações desrespeitosas e diminutivas até atos de coerção física ou psicológica, acarretam repercussões substanciais sobre o bem-estar emocional e físico das pessoas afetadas, desencadeando uma gama de distúrbios psicológicos que incluem, mas não se limitam a, ansiedade, depressão, estresse pós-traumático, dentre outras patologias correlatas. (Nunes e Tolfo 2014)

No ambiente organizacional, de acordo com o estudo de Fonseca, Mattos e Corrêa (2021), o assédio emerge como uma manifestação de desequilíbrios de poder, onde os perpetradores, valendo-se de sua posição hierárquica ou de sua influência implícita, empreendem em práticas de intimidação e subjugação direcionadas a indivíduos percebidos como mais vulneráveis ou subordinados. Este fenômeno não apenas denota uma quebra no ethos de respeito mútuo, indispensável à saúde das relações profissionais, como também evidencia falhas estruturais no tecido organizacional que permitem, ou mesmo incentivam, a perpetuação dessas dinâmicas destrutivas. A literatura especializada, tal como a contribuição seminal de Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (2003), lança luz sobre essa problemática, oferecendo uma análise detalhada sobre como os comportamentos de assédio se ancoram em estruturas de poder desigual e se manifestam através de uma variedade de ações opressivas

que buscam minar a autonomia, a autoestima e a capacidade de desempenho dos indivíduos atingidos.

A compreensão aprofundada dessas dinâmicas, vista no estudo de Maito et al (2019), é crucial para a elaboração de estratégias eficazes de intervenção e prevenção, exigindo um comprometimento institucional robusto com a promoção de ambientes de trabalho e de aprendizado caracterizados pelo respeito, pela equidade e pela valorização da diversidade. Nesse contexto, emerge a necessidade premente de políticas organizacionais claras e assertivas, que não apenas proíbam expressamente todas as formas de assédio, mas que também estabeleçam mecanismos efetivos de denúncia e de responsabilização, assegurando que tais condutas sejam prontamente identificadas e combatidas, e que as vítimas recebam o suporte necessário para superar os traumas e as adversidades decorrentes dessas experiências.

De acordo com Pereira e Campos (2021), a diferenciação entre assédio moral e assédio sexual reside essencialmente na natureza específica e na intenção subjacente aos comportamentos abusivos manifestados. O assédio moral, frequentemente caracterizado por uma série de condutas nocivas que incluem, mas não se limitam a, intimidações verbais, críticas injustificadas, isolamento e exclusão deliberada, revela uma tentativa sistemática de minar a confiança, a autoestima e a integridade profissional da vítima. Esta forma de assédio serve como um mecanismo para instaurar um regime de medo e subserviência, desestabilizando a vítima e comprometendo sua capacidade de funcionar de maneira eficaz dentro do ambiente organizacional. Por outro lado, o assédio sexual distingue-se por sua conotação explicitamente sexual, manifestando-se através de uma ampla gama de ações que vão desde comentários sexuais indesejados, piadas de natureza sexual, a gestos físicos não solicitados e intrusivos. Essas ações não apenas violam a autonomia corporal e a dignidade da vítima, mas também perpetuam uma cultura de objetificação sexual e discriminatória, minando a igualdade de oportunidades e contribuindo para a criação de ambientes de trabalho hostis e excludentes (Pereira e Campos 2021).

Ambos os tipos de assédio, embora distintos em seus mecanismos específicos de manifestação, convergem no seu impacto profundamente prejudicial sobre o bem-estar psicológico e emocional das vítimas, fomentando atmosferas de trabalho permeadas por tensão, medo e desconfiança (Nunes e Torga 2020). A presença persistente dessas práticas abusivas não só erode a moral e a produtividade individual, mas também compromete a coesão, a solidariedade e o desempenho coletivo dentro das organizações (Pereira e Campos 2022).

Nas instituições de ensino superior, segundo Nunes (2022), a complexidade das dinâmicas organizacionais e hierárquicas acrescenta uma camada adicional de desafio ao enfrentamento do assédio, tornando a gestão de pessoas uma tarefa ainda mais intrincada. As universidades, com sua estrutura peculiar que mescla elementos de uma organização tradicional com a missão de promover conhecimento e inovação, estão imersas em uma cultura que valoriza a hierarquia acadêmica e a excelência. Essa valorização pode, inadvertidamente, criar um ambiente onde a dependência de estudantes em relação a seus professores e orientadores — não apenas para avaliações, mas também para oportunidades de pesquisa e avanço acadêmico — se torna uma porta aberta para o abuso de poder (Nunes 2022).

Segundo Mota, Pimentel e Mota (2023), a competição acirrada por recursos, publicações de prestígio, e posições de destaque dentro da comunidade acadêmica pode estimular comportamentos predatórios e abusivos, sob a falsa premissa de que tais ações são justificáveis em nome da excelência acadêmica. Esse cenário é exacerbado pela dependência dos estudantes de pós-graduação e pesquisadores jovens em relação a figuras de autoridade para o progresso de suas carreiras, criando assim um terreno fértil para o desenvolvimento de relações abusivas que podem variar desde o assédio moral até formas mais graves de assédio sexual (Mota, Pimentel e Mota 2023).

Além disso, a natureza fechada de muitos ambientes acadêmicos, onde o isolamento em laboratórios, salas de estudo e escritórios predomina, pode contribuir para uma sensação de impunidade entre os agressores, que se sentem protegidos pela aura de respeitabilidade e intelectualidade que envolve a academia (Francisco e Camargo 2017). A complexidade das relações de poder, entrelaçadas com a expectativa de lealdade e a pressão por resultados, cria um ambiente onde o assédio pode não apenas ocorrer, mas também ser sistematicamente ignorado ou minimizado pelas estruturas de poder existentes, que muitas vezes estão mais focadas em preservar a imagem da instituição do que em proteger as vítimas ou em promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

No Brasil, as universidades estão imersas em um tecido social complexo, marcado por profundas desigualdades sociais e uma rica diversidade cultural. Segundo Fonseca et al (2017), essas características, embora enriqueçam o ambiente acadêmico, também introduzem desafios significativos no que tange à prevenção e ao combate ao assédio. Minorias étnicas, de gênero e sexuais frequentemente se veem em posições de vulnerabilidade aumentada, onde a discriminação não apenas prolifera mas também se entrelaça com práticas de assédio

moral e sexual, criando uma multiplicidade de barreiras que impactam negativamente sua trajetória acadêmica e bem-estar.

Nesse contexto, Nunes (2020) cita que as dinâmicas de poder e privilégio presentes nas estruturas universitárias podem amplificar as vozes de alguns enquanto silenciam as de outros, muitas vezes relegando questões de assédio contra minorias a uma posição de menor importância nas agendas institucionais. O reconhecimento e a valorização da diversidade dentro do espaço acadêmico, portanto, não devem ser percebidos meramente como cumprimento de uma obrigação moral ou social, mas como um imperativo ético que demanda ação proativa. Requer-se das universidades uma abordagem que não apenas reconheça a existência dessas desigualdades, mas que também se comprometa a dismantelar as estruturas de poder que perpetuam o assédio e a discriminação (Nunes 2020).

Ao aprofundar a análise dos impactos do assédio nas universidades brasileiras, observa-se que as consequências vão além das experiências individuais de trauma e estresse, permeando a estrutura organizacional e a cultura acadêmica de maneira extensiva. Moura, Camfield e Dal Pizzol (2021) relatam os efeitos psicológicos adversos vivenciados pelas vítimas, incluindo ansiedade, depressão e, em casos extremos, pensamentos suicidas, podem levar a um declínio significativo no engajamento acadêmico e na participação em atividades universitárias. Este fenômeno não só compromete o desempenho e a progressão acadêmica dos estudantes afetados, mas também pode resultar em uma evasão acadêmica elevada, à medida que as vítimas procuram evitar ambientes que perpetuam ou negligenciam o assédio (Moura, Camfield e Dal Pizzol 2021).

A criação de um ambiente hostil e excludente, resultante da tolerância institucional ao assédio, segundo Jacoby e Monteiro (2014), repercute na qualidade do ambiente educacional como um todo, afetando a dinâmica entre professores e alunos, e entre os próprios alunos. Essa atmosfera de medo e desconfiança impede a formação de um espaço seguro para a aprendizagem e o debate, elementos essenciais para o desenvolvimento intelectual e a inovação. A falta de diversidade e inclusão, exacerbada pelo assédio, limita a pluralidade de perspectivas e experiências no ambiente acadêmico, comprometendo a riqueza e a profundidade do conhecimento produzido. Nesse sentido, a universidade falha em seu papel de promover uma sociedade mais justa e igualitária, refletindo e perpetuando, em vez disso, desigualdades e preconceitos existentes na sociedade mais ampla (Jacoby e Monteiro 2014).

No longo prazo, o assédio nas universidades pode transformar as relações entre indivíduos, promovendo uma cultura de medo e silêncio. Possas (2017) enfatiza que para enfrentar esse desafio, é fundamental que as instituições de ensino superior adotem políticas

claras de tolerância zero ao assédio, promovam treinamentos para conscientização da comunidade acadêmica, e estabeleçam canais seguros e acessíveis para denúncias. Somente através de uma abordagem holística e inclusiva, as universidades brasileiras poderão mitigar os impactos do assédio e promover um ambiente acadêmico mais seguro e acolhedor para todos os seus membros (Possas 2017).

2.3 PERCURSO METODOLÓGICO

A revisão integrativa, como discutido por Botelho, Cunha e Macedo (2011), é uma metodologia sistemática e rigorosa que permite a identificação, análise e síntese de evidências relevantes em um tema de pesquisa específico. Esta abordagem é valorizada pela sua capacidade de minimizar viés e oferecer uma visão abrangente e imparcial do conhecimento existente, englobando estudos com variados delineamentos metodológicos. Isso a torna especialmente útil para explorar temas de forma ampla, reunindo múltiplas perspectivas e tipos de evidências em campos como os estudos organizacionais.

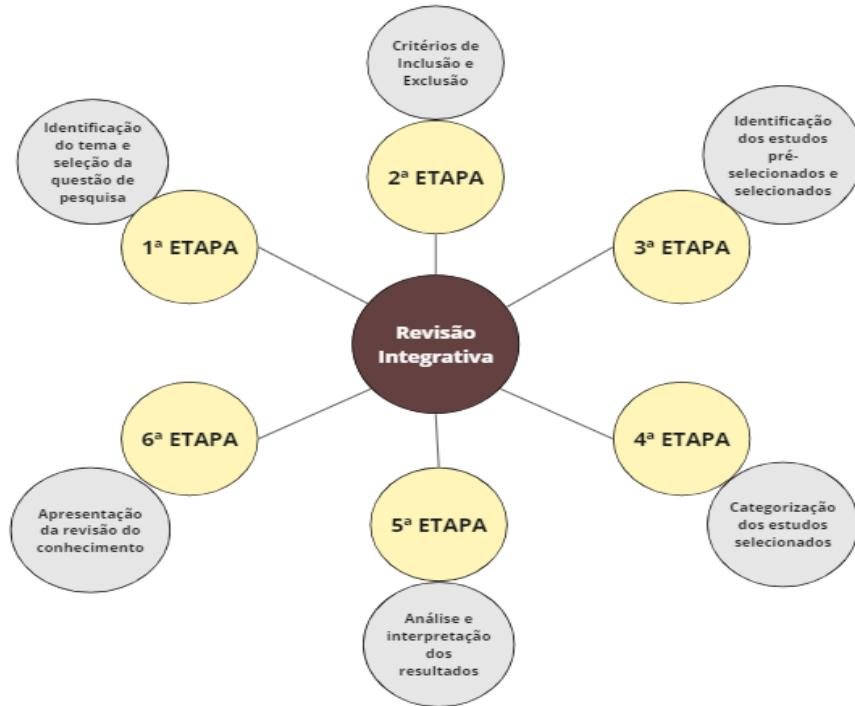
O método promove uma compreensão profunda de fenômenos ao integrar conhecimento de estudos experimentais e não experimentais, teóricos e metodológicos. A flexibilidade da revisão integrativa em incluir diversificados tipos de estudos facilita a obtenção de uma visão compreensiva sobre o estado da arte de um tema, contribuindo significativamente para o avanço do conhecimento e desenvolvimento teórico. Este método se mostra particularmente valioso em áreas interdisciplinares, onde a complexidade dos fenômenos demanda uma análise que transcenda as fronteiras tradicionais da pesquisa.

Como destacado por Botelho, Cunha e Macedo (2011), a revisão integrativa é um método crucial para a síntese de evidências, permitindo avaliar e interpretar sistematicamente as pesquisas empíricas existentes. Isso envolve identificar padrões, lacunas e contradições na literatura, o que é fundamental para o avanço do conhecimento e para a tomada de decisões informadas. Assim, a revisão integrativa emerge como uma ferramenta poderosa tanto para a pesquisa quanto para a prática, facilitando a incorporação de evidências científicas em processos decisórios baseados em evidências, particularmente nos estudos organizacionais e na área da saúde.

Botelho, Cunha e Macedo (2011) ressaltam a importância de processos claramente estabelecidos, conforme representado na Figura 1. O ponto inicial é a criação de uma pergunta de pesquisa precisa, detalhada e focada em uma questão de significativa importância. Portanto, as perguntas a seguir foram selecionadas como fundamentais para a

realização deste estudo: i) qual a prevalência do assédio e os fatores de risco associados nas universidades brasileiras? ii) quais são as especificidades do assédio no âmbito das universidades? iii) quais são as consequências do assédio e as intervenções propostas para combatê-lo?

Figura 1. Processo de Revisão Integrativa



Fonte: Adaptado de Botelho, Cunha e Macedo (2011)

Em seguida, estabeleceram-se os critérios para a pesquisa bibliográfica. Realizou-se uma busca avançada por publicações cujos títulos incluíam os termos "assédio", "universidade" e "universitário". As bases de dados consultadas incluíram o Portal *Spell*, Scopus, *Web of Science*, Scielo e Periódicos Capes. O intervalo temporal considerado para a análise foi de dez anos, de janeiro de 2013 a dezembro de 2023, como demonstrado na Figura 2.

Figura 2. Critérios de busca bibliográfica



Fonte: Elaborado pelos autores

Botelho, Cunha e Macedo (2011) enfatizam a necessidade de definir claramente os critérios de inclusão e exclusão para os estudos considerados. Esses critérios precisam ser estabelecidos previamente e implementados de maneira objetiva e transparente. De acordo com os autores, a seleção dos estudos inclui uma análise rigorosa de sua qualidade metodológica, que pode incluir a verificação de processos como randomização, blindagem, seleção de amostras e outros fatores importantes.

Quadro 1. Critérios de aceitação e rejeição dos estudos

ACEITAÇÃO	REJEIÇÃO
● Artigos que tratam diretamente sobre Assédio em contexto universitário	✗ Artigos que não tratam diretamente sobre Assédio em contexto universitário
● Artigos publicados na íntegra	✗ Artigos que não estejam integralmente publicados
● Artigos com acesso livre (gratuitos)	✗ Artigos sem acesso livre (pagos)
● Artigos que abordam o cenário brasileiro	✗ Artigos que enfocam a realidade de outros países
● Artigos que tenham sido publicados de janeiro de 2013 até dezembro de 2023	✗ Artigos publicados antes de 2013
	✗ Artigos duplicados

Fonte: elaborado pelos autores

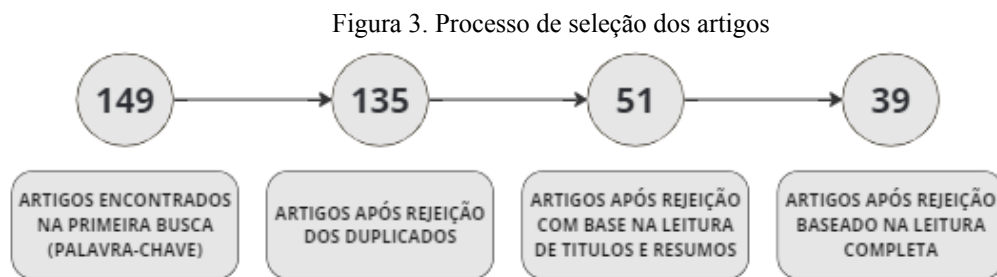
A implementação destes critérios marcou o começo da segunda etapa do processo, conforme detalhado no Quadro 1. Foi estabelecido que apenas os estudos que cumprissem todos os critérios de inclusão de forma simultânea seriam considerados. Em contrapartida, quaisquer estudos que se encaixassem em pelo menos um dos critérios de exclusão foram imediatamente eliminados.

Seguindo a seleção e avaliação dos estudos, Botelho, Cunha e Macedo (2011) destacam a importância de coletar dados de forma sistemática e compilar um resumo dos achados. Esta compilação pode ser realizada através de uma meta-análise, que é quantitativa, ou por meio de uma revisão qualitativa, enfocando os resultados mais significativos.

Na terceira etapa do processo, foi criado um formulário para registrar informações cruciais como título, autor, ano de publicação, objetivo do estudo e referências. Utilizando essa estrutura, juntamente com os critérios de seleção e exclusão previamente estabelecidos, procedeu-se à escolha dos estudos relevantes. Durante este procedimento, de um total de 149 (cento e quarenta e nove) artigos, 14 (catorze) trabalhos foram eliminados devido à repetição e outros 84 (oitenta e quatro) foram descartados por não atenderem aos critérios específicos de aceitação.

Iniciou-se a análise integral dos estudos restantes, resultando na exclusão de 12 (doze). Com isso, a etapa de seleção foi finalizada, incluindo 39 (trinta e nove) artigos para a revisão, conforme ilustrado na Figura 3.

Durante a quarta fase, conhecida como categorização, Botelho et al (2011) destacam a relevância de organizar os estudos escolhidos em eixos temáticos para simplificar a análise e a compilação dos dados. Eles salientam que, nesta fase, é possível agrupar os estudos baseando-se nos conceitos ou temas emergentes, o que auxilia na identificação de padrões e tendências presentes na literatura e contribui para uma mais fácil síntese e interpretação dos achados. Portanto, procedeu-se à categorização dos artigos selecionados, considerando a presença frequente de certos aspectos nos resultados dos estudos.



Fonte: elaborado pelos autores

A interpretação dos dados coletados representa um momento crucial na revisão sistemática. Nesta quinta fase, Cook, Mulrow e Haynes (1997) ressaltam a necessidade de os revisores considerarem a diversidade metodológica dos estudos, sua qualidade e a consistência dos achados. Eles também sublinham a importância de avaliar a qualidade geral das evidências e de identificar áreas onde faltam conhecimentos. Esta etapa é detalhada no segmento subsequente, intitulado "resultados".

Concluindo, a sexta fase transcorre ao longo de todo o estudo em questão. É importante mencionar que tanto Botelho, Cunha e Macedo (2011) quanto Cook, Mulrow e Haynes (1997) concordam que a execução de uma revisão sistemática deve ser transparente e minuciosamente documentada, permitindo que outros pesquisadores possam replicar o processo e avaliar sua precisão.

Nesta revisão integrativa, cada um dos artigos selecionados será analisado através da técnica de análise de conteúdo conforme estabelecido por Bardin (1977). Essa metodologia é reconhecida por sua eficácia em sistematizar e interpretar o conjunto de dados de comunicação de maneira objetiva, transparente e replicável. Por meio dessa abordagem,

seremos capazes de extrair significados profundos e insights relevantes dos textos, possibilitando uma compreensão mais abrangente dos temas abordados nos artigos. Isso será essencial para alcançar os objetivos da revisão, garantindo uma avaliação rigorosa e sistemática da literatura.

2.4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O processo de categorização e seleção dos trabalhos culminou na escolha de 39 (trinta e nove) artigos que atendem aos critérios previamente estabelecidos. A análise do conjunto de dados revela a ampla abordagem da temática, destacando que os estudos selecionados cobrem uma variedade de campos do conhecimento. Isso enriquece significativamente a discussão sobre o assédio, especialmente em ambientes universitários, graças à contribuição de múltiplas disciplinas que oferecem perspectivas complementares sobre diferentes tipos de organizações e aspectos críticos específicos a cada uma.

Com esta contextualização, passaremos agora à análise dos resultados, organizados em subtópicos específicos, que incluem: a prevalência de assédio no contexto universitário; as especificidades do assédio nas universidades; as consequências do assédio; as intervenções necessárias; e sugestões para estudos futuros.

2.4.1 Prevalência do assédio no contexto universitário

A prevalência de assédio em ambientes universitários é um fenômeno complexo que envolve múltiplas dimensões, incluindo fatores culturais, institucionais e de gênero, que são evidenciados em diversos trabalhos analisados.

O estudo de Trombini-Fricki et al. (2023) destaca a importância do clima ético institucional nas universidades, ressaltando que políticas e práticas que promovem respeito e não discriminação são cruciais para prevenir o assédio. Este ponto é ecoado por Sá, Folriani e Rampazo (2017), que observam como o assédio sexual reflete não apenas comportamentos individuais, mas também uma estrutura cultural que perpetua a desigualdade de gênero nas instituições de ensino superior. Em casos investigados, a prevalência de assédio foi notada tanto por colegas quanto por professores, reforçando a necessidade de uma abordagem institucional para mudanças.

Possas (2017) argumenta que as práticas sociais e a violência de gênero são naturalizadas dentro do espaço acadêmico, chamando atenção para a necessidade de revisões

epistemológicas e uma desconstrução das narrativas hegemônicas que perpetuam a violência de gênero.

Adicionalmente, Passos de Sousa Leal et al. (2023) e Peres et al. (2016) revelam dados alarmantes sobre a violência sexual, com altas taxas de comentários sexistas e degradantes, especialmente nos primeiros anos de curso em escolas médicas. Estes estudos destacam a grave subnotificação e a normalização desses comportamentos em ambientes acadêmicos, apontando para a necessidade urgente de intervenções eficazes que protejam os estudantes.

Em um contexto mais amplo, estudos como o de Zanatta et al. (2018) e Fonseca et al. (2017) examinam as consequências do assédio nos desempenhos acadêmico e psicológico dos estudantes, destacando impactos significativos como ansiedade, depressão e declínio no desempenho acadêmico, principalmente em cursos de Enfermagem.

A pesquisa de Jacoby e Monteiro (2014) ressaltam a prevalência do assédio moral, ou 'mobbing', em estudantes-trabalhadores e como o abuso de poder por parte dos docentes é um componente crítico desta dinâmica, frequentemente resultando em um ambiente competitivo e tóxico.

A pesquisa de Nunes (2020) revela que o assédio moral na pós-graduação frequentemente emerge de interações entre docentes e discentes, onde o abuso de poder é um fator primordial. Este fenômeno é frequentemente perpetuado pela superioridade hierárquica dos professores, que utilizam sua posição para intimidar e diminuir estudantes e colegas, visando a manutenção de um ambiente competitivo e muitas vezes tóxico (Nunes, 2020).

A análise dos dados e testemunhos provenientes dos estudos revela uma realidade alarmante que ressalta a urgência de abordagens mais eficazes e compassivas no combate ao assédio. Mulheres, frequentemente vistas como alvos preferenciais em uma estrutura dominada pela hegemonia masculina, enfrentam não apenas o assédio sexual, mas também uma discriminação que permeia tanto suas interações diárias quanto as oportunidades de avanço acadêmico e profissional. A situação é ainda mais grave para as estudantes que também estão empregadas, especialmente aquelas inseridas em campos tradicionalmente dominados por homens, como a medicina e a enfermagem, onde a hierarquia e a pressão por desempenho se entrelaçam perigosamente com o abuso de poder. Nesses contextos, o assédio moral e sexual não só compromete a integridade física e emocional das vítimas, mas também mina a essência de suas trajetórias profissionais e acadêmicas, frequentemente levando ao abandono de carreiras.

Na pós-graduação, este cenário é exacerbado pela competitividade acirrada e pelo controle que professores e superiores exercem sobre o futuro dos discentes, estabelecendo um ambiente onde o abuso de poder é frequentemente utilizado como ferramenta de manipulação e coerção. Adicionalmente, o *bullying* entre calouros e veteranos, uma prática enraizada na cultura acadêmica, continua a ser uma fonte de trauma e exclusão, refletindo as dinâmicas de poder desiguais que definem muitas interações estudantis.

Reconhecer esses grupos de prevalência não é apenas um exercício de catalogação de injustiças; é um imperativo ético que exige uma resposta robusta e multifacetada das instituições, que devem não apenas punir os transgressores, mas também criar uma cultura de respeito, inclusão e segurança que desmonte as bases do assédio e promova uma verdadeira igualdade no cenário acadêmico brasileiro.

2.4.2 Especificidades do assédio nas universidades

A revisão de estudos sobre as especificidades do assédio sexual e moral em ambientes universitários destaca uma realidade preocupante, onde a violência se manifesta de múltiplas formas e é sustentada por uma cultura de impunidade e estruturas de poder arraigadas. Inicialmente, Nunes e Tolfo (2013) apontam que uma grande porcentagem de vítimas hesita em formalizar queixas devido à falta de confiança nas instituições para resolver eficazmente tais questões, refletindo uma cultura institucionalizada de tolerância ou negligência em relação a esses atos.

Essa cultura de silêncio e tolerância é exacerbada por comportamentos abusivos frequentemente mascarados por interações cotidianas que parecem inofensivas, como piadas e brincadeiras sexuais, que na verdade são expressões de uma cultura de dominação que reforça estereótipos e perpetua o assédio, como discutido por Linhares e Laurenti (2018). Tais práticas não apenas afetam negativamente a trajetória acadêmica das estudantes, mas também impactam profundamente seu bem-estar emocional e psicológico (Linhares e Laurenti, 2018).

Além disso, a pesquisa de Alves et al. (2022) contribui para uma compreensão mais profunda dessas dinâmicas, indicando que as ações de violência são frequentemente mediadas pela percepção de violência, estratégias de enfrentamento dos professores e a gestão organizacional da violência por parte das instituições de ensino. Este ponto é reforçado pelo estudo de Paixão et al. (2014), que descreve como o assédio moral se manifesta através de constrangimento, pressão para obter vantagens, falta de respeito, condutas difamatórias

recorrentes, obstáculos ao propósito da docência, e ameaças à integridade moral e física dos professores.

Por sua vez, Maito, Panúncio-Pinto e Vieira (2022) e Barbosa, Romani-Dias e Berlato (2023) expandem essa discussão, mostrando como o assédio moral é especialmente prevalente e como respostas agressivas a ações feministas que combatem o machismo no ambiente acadêmico exacerbam as tensões entre os gêneros, refletindo a complexa dinâmica de poder e resistência dentro das universidades.

Essa complexidade é ainda mais iluminada pelo estudo de Oliveira et al. (2018), que investiga a realidade dos trabalhadores da Unidade de Manutenção de uma universidade pública brasileira, mostrando como a precarização do trabalho contribui para a vulnerabilidade ao assédio, criando um ambiente propício ao surgimento de conflitos e violências, incluindo o assédio moral.

Por fim, projetos como o "Ouvidoria Acolhidas" da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), como descrito por Francisco e Camargo (2017), demonstram abordagens institucionais que buscam oferecer acolhimento jurídico e psicológico a mulheres vítimas de assédio, ressaltando a importância de respostas institucionais proativas às demandas urgentes por apoio às vítimas dessas agressões.

A persistência do assédio em ambientes universitários, conforme evidenciado nos estudos analisados, é intensificada por características específicas dessas instituições que cultivam e até mesmo facilitam tais comportamentos destrutivos. A natureza hierárquica profundamente enraizada nas universidades cria um terreno fértil para o abuso de poder, onde professores e administradores detêm influência significativa sobre o futuro acadêmico e profissional dos estudantes. Esta dinâmica não apenas perpetua o assédio moral e sexual, mas também estabelece um ciclo vicioso de medo e silenciamento entre as vítimas, que muitas vezes se veem desamparadas diante da falta de ação institucional eficaz.

Além disso, a competição acadêmica exacerbada, frequentemente valorizada pelas instituições como um símbolo de excelência e rigor, paradoxalmente contribui para um ambiente onde o assédio é minimizado como uma faceta lamentável, porém tolerada, da vida universitária. A impunidade que muitas vezes acompanha estes atos abusivos é sustentada não apenas pela subnotificação, decorrente do temor de represálias ou de prejuízos à carreira, mas também pela precariedade das políticas de enfrentamento, que são frequentemente inadequadas ou ineficazes para tratar a complexidade e a especificidade dos casos de assédio dentro desses ambientes de poder desequilibrado.

Portanto, as universidades, enquanto espaços de avanço intelectual e desenvolvimento social, devem reavaliar e fortalecer suas estruturas e políticas, promovendo uma cultura de zero tolerância ao assédio, garantindo que todas as denúncias sejam tratadas com a máxima seriedade e integridade, e fomentando um ambiente acadêmico que seja verdadeiramente inclusivo, respeitoso e seguro para todos os seus membros.

2.4.3 Consequências do assédio

A análise dos efeitos do assédio sexual e moral em ambientes universitários revela uma série de consequências devastadoras para a saúde mental, o bem-estar emocional e a produtividade dos indivíduos, bem como para o clima organizacional das instituições. Nunes e Tolfo (2015) destacam como o assédio moral deteriora a saúde mental dos indivíduos, levando a condições como estresse, desmotivação, depressão e ansiedade, que comprometem não apenas a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também sua capacidade de contribuir efetivamente para as atividades acadêmicas e administrativas.

Adicionalmente, o ambiente organizacional nas universidades é severamente impactado. Nunes e Tolfo (2015) também ressaltam que um ambiente marcado por relações abusivas e competição exacerbada mina a confiança, a colaboração e o engajamento dentro da comunidade acadêmica, prejudicando a inovação e a troca de ideias (Nunes e Tolfo, 2015). Esse cenário é agravado pelo aumento da sobrecarga de trabalho e pela falta de suporte institucional adequado, especialmente em contextos como o trabalho remoto, que se intensificaram durante a pandemia. Magalhães e Rotenberg (2022) apontam que estas condições exacerbaram o estresse e a ansiedade entre os trabalhadores e criaram um terreno fértil para o assédio moral.

Além disso, Gomes e Lima (2019) identificam uma cultura institucional que favorece a impunidade dos assediadores, exacerbando os relatos de estresse, ansiedade, depressão e até mesmo pensamentos suicidas, o que sublinha a necessidade de intervenções organizacionais profundas para enfrentar esses problemas. Nunes, Tolfo e Espinosa (2019) complementam que a discrepância entre o discurso institucional e a realidade vivenciada pelos trabalhadores, juntamente com a ausência de políticas claras e efetivas, contribui para a perpetuação do assédio, impedindo a implementação adequada de medidas preventivas e corretivas.

Esses fatores contribuem para um ambiente onde os indivíduos sentem-se cada vez mais isolados e impotentes. Drago et al. (2020) discutem como o sofrimento moral se manifesta em situações de conflitos éticos e morais relacionados à gestão inadequada de

recursos e à falta de autonomia para tomadas de decisão eticamente corretas, especialmente entre enfermeiros gerentes. Esse sofrimento é exacerbado pela gestão de pessoas, onde a falta de autonomia e as ineficiências dos processos de avaliação de desempenho fomentam o absenteísmo e a insubordinação, contribuindo para um ambiente desfavorável (Drago et al., 2020).

Outro aspecto preocupante é como o assédio afeta especificamente as mulheres no contexto acadêmico, onde a objetificação e a comodificação do corpo feminino perpetuam a violência e a discriminação, como discutido por Barbosa, Romani-Dias e Veludo-de-Oliveira (2020). Esta cultura de violência não só desumaniza as mulheres, mas também prejudica significativamente seu desenvolvimento profissional (Barbosa, Romani-Dias e Veludo-de-Oliveira, 2020).

Finalmente, a pesquisa de Mota, Pimentel e Mota (2023) destaca a correlação entre as pressões acadêmicas e o surgimento de distúrbios psíquicos entre os estudantes, mostrando como o ambiente universitário pode exacerbar condições como depressão e ansiedade, especialmente quando permeado por experiências de assédio.

A investigação sobre as consequências do assédio em ambientes universitários revela uma gama de repercussões devastadoras que não apenas afetam a integridade individual dos envolvidos, mas também comprometem a estrutura e o propósito fundamental dessas instituições. Entre as consequências predominantes, a deterioração da saúde mental de estudantes e funcionários surge como um dos impactos mais alarmantes, manifestando-se através de estresse agudo, depressão e ansiedade, que frequentemente culminam em pensamentos suicidas em casos extremos. Esta dimensão psicológica é particularmente exacerbada no contexto universitário devido à pressão constante por desempenho e sucesso acadêmico, um atributo quase exclusivo desses ambientes.

Adicionalmente, a dinâmica de poder desigual e a cultura de silenciamento contribuem para um ambiente onde os assediadores frequentemente operam com impunidade, uma característica distintiva das instituições de ensino que, devido à sua hierarquia e à valorização da antiguidade e do mérito acadêmico, proporcionam um escudo protetor ao comportamento predatório. Além disso, o impacto no clima organizacional, que afeta a colaboração, a inovação e a troca de ideias, é uma consequência particularmente nociva no âmbito universitário, onde tais elementos são essenciais para o avanço do conhecimento e desenvolvimento profissional.

Essas questões são agravadas pela objetificação e comodificação do corpo feminino, que não apenas desumaniza as mulheres, mas também impede seu desenvolvimento

profissional e acadêmico, estabelecendo obstáculos adicionais que são especificamente pronunciados em instituições educacionais. Portanto, as universidades enfrentam o desafio único de erradicar uma cultura enraizada de assédio que ameaça sua missão educativa e formativa, exigindo uma transformação profunda que assegure um ambiente seguro, respeitoso e igualitário para todos os membros da comunidade acadêmica.

2.4.4 Intervenções necessárias

As intervenções necessárias para combater o assédio moral e sexual em ambientes universitários exigem uma abordagem holística e multifacetada que enfatize o compromisso institucional e a mudança cultural. Primeiramente, como Nunes e Tolfo (2015) enfatizam, é crucial que as instituições reconheçam a existência do problema e se comprometam com a criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Isto inclui o desenvolvimento e a implementação de políticas claras contra o assédio, além de canais seguros e acessíveis para que as vítimas possam reportar incidentes sem temer represálias.

Além disso, a educação e a conscientização sobre o assédio devem ser promovidas continuamente entre todos os membros da comunidade universitária. *Workshops*, seminários e campanhas de informação são fundamentais para cultivar uma cultura de respeito e integridade, onde o assédio é claramente inaceitável (Nunes e Tolfo, 2015). Gomes e Lima (2019) também destacam a necessidade de políticas de não tolerância, programas de treinamento para a sensibilização e canais de suporte psicológico para as vítimas, enfatizando a importância da transparência e da aplicação de medidas disciplinares contra os assediadores.

A pesquisa de Magalhães e Rotenberg (2022) sublinha a importância de adaptar as condições de trabalho às novas modalidades, como o teletrabalho, exigindo regulamentações claras e apoio institucional para prevenir o assédio e garantir o bem-estar psicológico dos trabalhadores em todas as modalidades de trabalho. Da mesma forma, Trombini-Fricki et al. (2023) apontam para a importância de uma cultura organizacional que valorize a diversidade, o bem-estar dos membros da comunidade acadêmica e o engajamento institucional em práticas éticas, promovendo um ambiente universitário que não apenas desencoraja o assédio mas também fortalece o suporte social e a igualdade.

A necessidade de mudanças organizacionais profundas também é ecoada por Fonseca, Mattos e Corrêa (2021), que sugerem a implementação de políticas institucionais claras abordando as causas profundas do assédio, juntamente com treinamentos regulares, criação

de canais seguros de denúncias e medidas disciplinares efetivas contra os agressores. Paixão et al. (2014) reforçam essa visão, destacando a importância de estabelecer canais claros e acessíveis para relatar incidentes e criar um sistema de apoio robusto para as vítimas

Finalmente, a pesquisa de Barbosa, Romani-Dias e Veludo-de-Oliveira (2020) e a iniciativa "Ouvidoria Acolhidas" (Francisco e Camargo, 2017) mostram que além das políticas e treinamentos, é essencial alterar as normas culturais e institucionais que sustentam a objetificação e comodificação das mulheres e normalizam o comportamento abusivo. Estas intervenções devem ser acompanhadas de uma abordagem sistemática e institucionalizada que inclua não apenas medidas punitivas, mas também estratégias educativas e preventivas que promovam a equidade de gênero e um ambiente seguro e inclusivo para todos os membros da comunidade acadêmica.

2.4.5 Sugestões para estudos futuros

As sugestões para pesquisas futuras sobre assédio moral e sexual em ambientes universitários sublinham a necessidade de uma abordagem mais abrangente e sistemática, que não apenas aborde os sintomas, mas também as causas profundas desses comportamentos prejudiciais. Uma revisão das recomendações apresentadas nos diversos estudos indica uma série de direções valiosas para a investigação futura.

Primeiramente, é essencial ampliar o escopo das amostras em estudos sobre assédio, a fim de obter dados mais representativos e conclusivos. Estudos como os de Moura, Camfield e Dal Pizzol (2021) e Costa et al. (2015) sugerem a necessidade de explorar a incidência do assédio em diferentes setores dentro das universidades e a eficácia das políticas organizacionais atuais para mitigar esses comportamentos. Isso inclui uma análise detalhada do papel da gestão de pessoas e das práticas de prevenção utilizadas pelas instituições.

Outra área fundamental é a investigação das dinâmicas de poder e controle que caracterizam o assédio moral em universidades, destacando como essas práticas afetam diversos grupos dentro da comunidade acadêmica. Estudos futuros deveriam empregar metodologias que combinem dados quantitativos e qualitativos para capturar a complexidade e as nuances do assédio, como sugerido por Nunes, Tolfo e Nunes (2013) e Nunes (2020). Essas abordagens poderiam incluir a exploração das consequências a longo prazo do assédio para a saúde mental e o bem-estar dos envolvidos.

Além disso, é recomendável que pesquisas futuras explorem as diferenças culturais no entendimento e na experiência do assédio moral. Essa investigação pode ajudar a desenvolver

estratégias de prevenção e intervenção mais adaptadas culturalmente, como apontado por Silva, Martins e Silva (2015) e outros. A análise das respostas institucionais e a eficácia das intervenções já implementadas é crucial para identificar lacunas e possíveis melhorias.

Avaliar o impacto do assédio moral na saúde psicológica dos estudantes e sua correlação com o desempenho acadêmico também é um campo promissor para estudos futuros. Como sugerido por Silva, Martins e Silva (2015), seria produtivo acompanhar a eficácia dessas intervenções ao longo do tempo através de estudos longitudinais.

Finalmente, é imperativo que as futuras pesquisas abordem as práticas e políticas institucionais que reforçam ou desafiam a hegemonia masculina e as dinâmicas de gênero dentro das universidades. A implementação e avaliação de políticas robustas e estratégias de prevenção integradas são essenciais para criar ambientes acadêmicos seguros e inclusivos. Estudos comparativos entre diferentes universidades poderiam revelar práticas eficazes e áreas que requerem atenção urgente, como indicado por Santos e Silva (2022).

Essas direções não apenas fornecem uma base sólida para o desenvolvimento futuro da pesquisa sobre assédio em ambientes acadêmicos, mas também destacam a necessidade de abordagens interdisciplinares e colaborativas, envolvendo acadêmicos, administradores e estudantes na busca por soluções duradouras e significativas.

2.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conclusão deste estudo de revisão integrativa sobre o assédio nas universidades brasileiras destaca uma problemática multifacetada, com implicações profundas tanto para os indivíduos quanto para as instituições envolvidas. Conforme delineado no objetivo geral, esta revisão buscou examinar a literatura sobre a prevalência do assédio, identificar os principais fatores de risco, as consequências para as vítimas e o ambiente acadêmico, e analisar as intervenções propostas para prevenir e combater essa questão.

Os resultados evidenciaram uma alta prevalência de assédio, influenciada por fatores culturais, institucionais e de gênero, que culminam em um ambiente muitas vezes hostil e desigual. As consequências são severas, afetando a saúde mental das vítimas, diminuindo seu desempenho acadêmico e profissional, e deteriorando o clima organizacional das universidades. Esses impactos não apenas comprometem o bem-estar individual, mas também o desenvolvimento acadêmico e a inovação.

Diante das intervenções necessárias, é imperativo que as universidades adotem políticas claras de não tolerância ao assédio, implementem programas educativos contínuos e

estabeleçam sistemas de apoio eficazes e acessíveis para as vítimas. Estas medidas devem ser acompanhadas de uma mudança cultural significativa dentro das instituições, visando um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

Para estudos futuros, é essencial que haja uma contínua avaliação das políticas implementadas, para garantir sua eficácia e fazer ajustes conforme necessário. Pesquisas adicionais deveriam focar na análise de intervenções específicas e sua efetividade em diferentes contextos dentro das universidades brasileiras. Além disso, estudos longitudinais poderiam fornecer insights mais profundos sobre o impacto a longo prazo das políticas de prevenção e combate ao assédio no ambiente acadêmico. A expansão das pesquisas para incluir mais variáveis demográficas também poderia enriquecer a compreensão das dinâmicas de assédio, oferecendo uma base mais robusta para o desenvolvimento de intervenções mais específicas e inclusivas.

Essa revisão integrativa sublinha a necessidade urgente de uma ação coletiva e sistemática para enfrentar o assédio nas universidades, visando não apenas remediar suas consequências, mas prevenir sua ocorrência, garantindo assim um ambiente acadêmico seguro e propício ao desenvolvimento intelectual e pessoal de todos os seus membros.

REFERÊNCIAS

ALVES, A. G.; ROCHA CESAR, F. C.; BARBOSA, M. A.; OLIVEIRA, L. M. de A. C.; DA SILVA, E. A. S.; RODRÍGUEZ-MARTÍN, D. (2022). Dimensões da violência do aluno contra o professor. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27(3), 1027-1038. DOI: 10.1590/1413-81232022273.07002021.

BARBANTI, P. C. M.; OLIVEIRA, S. R. L. d.; MEDEIROS, A. E. d.; BITENCOURT, M. R.; VICTORINO, S. V. Z.; BITENCOURT, M. R.; ALARCÃO, A. C. J.; EGGER, P. A.; PELLOSO, F. C.; BORGESAN, D. H. P.; ... CARVALHO, M. D. d. B. (2022). Prevalência e impacto da violência acadêmica na educação médica. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11519). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811519>.

BARBOSA, A. dos S.; ROMANI-DIAS, M.; BERLATO, H. (2023). Masculinidades hegemônicas como contrarresistência no contexto universitário. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(4). DOI: 10.1590/1679-395120220102.

BARBOSA, A. S.; ROMANI-DIAS, M.; VELUDO-DE-OLIVEIRA, T. M. (2020). As Facetas da Comodificação de Mulheres: Violência no Contexto Universitário de Administração. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(6), 582-599. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190378>.

BARDIN, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

BOEN, M. T.; LOPES, F. L. (2019). Vitimização por stalking: um estudo sobre a prevalência em estudantes universitários. *Revista Estudos Feministas*, 27(2). DOI: 10.1590/1806-9584-2019v27n250031.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, 5(11), 121-136.

BOWLING, N.; BEEHR, T. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>.

CARAN, V.; SÊCCO, I.; BARBOSA, D.; ROBAZZI, M. (2010). Moral harassment among professors in a public university in Brazil. *Acta Paulista De Enfermagem*, 23, 737-744. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002010000600004>.

CASTRO, M. R. de; ZEITOUNE, R. C. G.; TRACERA, G. M. P.; MORAES, K. G.; BATISTA, K. C.; NOGUEIRA, M. L. F. (2020). Humanization in the work of nursing faculty. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(1). DOI: 10.1590/0034-7167-2017-0855.

CHAMBERLAIN, L.; CROWLEY, M.; TOPE, D.; HODSON, R. (2008). Sexual Harassment in Organizational Context. *Work and Occupations*, 35, 262-295. <https://doi.org/10.1177/0730888408322008>.

COOK, D. J.; MULROW, C. D.; HAYNES, R. B. (1997). Systematic reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. *Annals of Internal Medicine*, 126(5), 376-380.

COSTA, I. C. P.; COSTA, S. F. G.; ANDRADE, C. G.; OLIVEIRA, R. C.; ABRÃO, F. M. S.; SILVA, C. R. L. (2015). Produção científica acerca de assédio moral em dissertações e teses no cenário brasileiro. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(2), 267-276. DOI: 10.1590/S0080-623420150000200012.

DRAGO, L. C.; RAMOS, F. R. S.; BREHMER, L. C. F.; SILVEIRA, L. R.; BRITO, M. J. M. (2020). Sofrimento moral de enfermeiros gerentes em um hospital universitário. *Revista Online de Pesquisa: Cuidado é Fundamental*, 12, 1074-1080. DOI: 10.9789/2175-5361.rpcfo.v12.7776.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 3-40). CRC Press.

FONSECA, D. D. F.; MATTOS, C. A. C. de; CORRÊA, A. de C. (2021). Assédio moral e sexual no serviço público: Características e reflexos nos pedidos de remoção em uma instituição de ensino superior da região Norte do Brasil. *Revista Gual*, 14(3), 68-90. DOI: 10.5007/1983-4535.2021.e79018.

FONSECA, K. B. C.; MICUCCI, M. D.; COSTA, P. de S.; LEMES, S.; SANTOS, N. de A.; CUNHA, J. V. A. da (2017). Incidência do Bullying nos Cursos de Administração e Ciências Contábeis. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21(1), 79-92. <http://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2017/02111079>.

FRANCISCO, C. P.; CAMARGO, B. C. (2017). Desafios da extensão para a comunidade universitária: o primeiro ano do projeto “Ouvidoria Acolhidas”. Em *Extensão*, 16(2), 147-154.

FREITAS, M. C.; ÉSTHER, A. B.; SANTOS, J. C. (2023). Diversidade, estigmatização e pertencimento no contexto universitário. *Cadernos de Pesquisa*, 53, e09940. DOI: 10.1590/198053149940.

GOMES, L. F. G.; LIMA, M. E. A. (2019). O assédio moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(1), 1-14. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v22i1p1-14.

JACOBY, A. R.; MONTEIRO, J. K. Mobbing of working students. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, v. 24, n. 57, p. 39-47, 2014. doi:10.1590/1982-43272457201406.

LINHARES, Y.; LAURENTI, C. Uma análise de relatos verbais de alunas sobre situações de assédio sexual no contexto universitário. *Revista Perspectivas*, v. 9, n. 2, p. 234-247, 2018.

MAFFISSONI, A. L.; SANES, M. D. S.; OLIVEIRA, S. N.; MARTINI, J. G.; LINO, M. M. Violência e suas implicações na formação em enfermagem: revisão da literatura. *Revista Cuidarte*, v. 11, n. 2, e1064, 2020. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.1064>.

MAGALHÃES, T. A.; ROTENBERG, L. Trabalho remoto em uma universidade: condições de trabalho, sobrecarga e assédio moral. *SER Social*, v. 25, n. 51, 2022. DOI: 10.26512/sersocial.v24i51.43132.

MAITO, D. C.; PANÚNCIO-PINTO, M. P.; SEVERI, F. C.; VIEIRA, E. M. Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade. *Interface (Botucatu)*, v. 23, e180653, 2019. <https://doi.org/10.1590/Interface.180653>.

MAITO, D. C.; PANÚNCIO-PINTO, M. P.; VIEIRA, E. M. Violência interpessoal no ambiente acadêmico: percepções de uma comunidade universitária. *Interface (Botucatu)*, v. 26, e220105, 2022. DOI: 10.1590/interface.220105.

MOTA, A. A. S.; PIMENTEL, S. M.; MOTA, M. R. S. Expressões de sofrimento psíquico entre estudantes na Universidade Federal do Tocantins. *Educ. Pesqui.*, v. 49, e254990, 2023. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202349254990>.

MOURA, F. Q.; CAMFIELD, C. E. R.; DAL PIZZOL, J. M. R. Assédio moral e sexual no trabalho: análise e concepção dos acadêmicos sobre a violência. *Desenvolvimento em Questão*, v. 19, n. 55, p. 230-245, 2021. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2021.55.11195>.

NUNES, T. S. Assédio Moral em Universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 5, n. 4, p. 148-155, 2013. Disponível em: <http://www.apgs.ufv.br>.

NUNES, T. S. Assédio moral na pós-graduação: práticas e elementos culturais propiciadores. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 14, n. 1, 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351569604009>.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. *Organizações em Contexto*, v. 9, n. 18, p. 25-50, 2013.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 17, n. 41, p. 21-37, 2014. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2015v17n41p21>.

NUNES, T. S.; TORGA, E. M. M. F. Assédio moral na pós-graduação: as consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma Universidade Estadual brasileira. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, v. 28, n. 11, 2020. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4883>.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; CANTERA ESPINOSA, L. M. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. *Organizações em Contexto*, v. 15, n. 29, p. 191-214, 2019.

OFFERMANN, L.; MALAMUT, A. When leaders harass: the impact of target perceptions of organizational leadership and climate on harassment reporting and outcomes. *The Journal of Applied Psychology*, v. 87, n. 5, p. 885-893, 2002. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.885>.

OLIVEIRA, F. de; SATO, L.; QUEIROZA, C. C. M.; SAKÔ, D. H.; OLIVEIRA, F. M. U. de; BASTOS, J. A.; ANDRADE, C. F.; MORTADA, S. P. Pesquisa-intervenção participativa com trabalhadores da Unidade de Manutenção de uma universidade pública: precarização, memória e resistência. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 43, supl. 1, e3s, 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000012518>.

PAIXÃO, R. B.; MELO, D. R. A.; SOUZA-SILVA, J. C.; NÉRIS, J. S. O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários. *REGE - Revista de Gestão*, v. 21, n. 3, p. 415-432, 2014. DOI: 10.5700/rege538.

PASSOS DE SOUSA LEAL, I.; MOURA, L. C. S.; SOUZA, S. M. S.; MADEIRO, A.; RUFINO, A. C. Violência sexual contra mulheres estudantes em escolas médicas. *Revista Brasileira de Educação Médica*, v. 47, n. 3, e106, 2023. <https://doi.org/10.1590/1981-5271v47.3-2022-0325>.

PEREIRA, G. A. S.; CAMPOS, M. C. Percepções sobre violência de gênero: um estudo com mulheres que vivenciam o campus universitário da UEL-Londrina/PR. *Ateliê Geográfico*, v. 16, n. 1, p. 254-270, 2022.

PERES, M. F. T.; BABLER, F.; ARAKAKI, J. N. L.; QUARESMA, I. Y. V.; BARRETO, A. D. A. L.; SILVA, A. T. C.; ELUF-NETO, J. Mistreatment in an academic setting and medical students' perceptions about their course in São Paulo, Brazil: a cross-sectional study. *Sao Paulo Medical Journal*, v. 134, n. 2, p. 130-137, 2016. DOI: 10.1590/1516-3180.2015.01332210.

POSSAS, L. M. V. Sobrevivências e violência de gênero no espaço: avanços, ambiguidades e perspectivas. *Revista do Instituto de Políticas Públicas de Marília*, v. 3, n. 1, p. 97-106, 2017. DOI: 10.33027/2447-780X.2017.v3.n1.08.p97.

SÁ, B. S.; FOLRIANI, M. D.; RAMPAZO, A. V. Assédio sexual: o poder do macho na universidade. *Estudos de Administração e Sociedade*, v. 3, n. 2, p. 22-31, 2017. Disponível em: <http://www.revistaeas.uff.br>.

SILVA, C.; LEITE, V.; PONTES, J.; SANTOS, F.; OLIVEIRA, J.; HIRAISHI, V.; PEREIRA, S.; SIMÕES, J. Dimensions of harassment at school: dialogs about gender with young high school students in São Paulo/Brazil. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 2023. <https://doi.org/10.1590/interface.220647>.

TROMBINI-FRICKI, L.; ZECHI, J. A. M.; PEREIRA, A. C. S.; YANO, V. A. N.; CUNHA, J. M.; CORTEZ, P. A. Escala de Clima Ético Universitário (ECEU): propriedades psicométricas. *Revista Portuguesa de Educação*, v. 36, n. 2, e23044, 2023. <http://doi.org/10.21814/rpe.31246>.

VENTURA, E. F.; TEIXEIRA, L. A. A.; OLIVEIRA, R. R. Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*, v. 14, n. 4, p. 56-72, 2017. DOI: 10.21450/rahis.v14i4.4757.

VIEIRA, E. M.; PANÚNCIO-PINTO, M. P.; MAITO, D. C.; MARTINEZ, M. C. Psychometric properties of an instrument for assessing university administrators' knowledge on gender-based violence. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 76, n. 6, e20220770, 2023. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0770>.

ZANATTA, E. A.; KÜGER, J. H.; DUARTE, P. L.; HERMES, T. C.; TRINDADE, L. L. Violência no contexto de jovens universitários de enfermagem: repercussões na perspectiva da vulnerabilidade. *Revista Baiana de Enfermagem*, v. 32, e25945, 2018. DOI: 10.18471/rbe.v32.25945.

3. CAPÍTULO II

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ENSINO SUPERIOR: ANÁLISE ESTATÍSTICA DE PERCEPÇÕES E FATORES PREDITORES

MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN HIGHER EDUCATION: STATISTICAL ANALYSIS OF PERCEPTIONS AND PREDICTOR FACTORS

Diogo Braga Dias

Universidade Federal de Viçosa (UFV)
Viçosa, Minas Gerais, Brasil
diogo.dias@ufv.br

Fernanda Maria de Almeida

Universidade Federal de Viçosa (UFV)
Viçosa, Minas Gerais, Brasil
fernanda.almeida@ufv.br

Diego Costa Mendes

Universidade Federal de Viçosa (UFV)
Viçosa, Minas Gerais, Brasil
diego@ufv.br

RESUMO

Este artigo investiga a prevalência e os fatores associados ao assédio moral e sexual no ambiente universitário, a partir de uma pesquisa quantitativa com 590 estudantes de graduação e pós-graduação de uma universidade federal. Utilizaram-se escalas Likert em questionário online, analisadas por meio de estatísticas descritivas, alfa de Cronbach, matriz de correlação, testes t de Student, ANOVA, análise fatorial exploratória e regressão linear. Os resultados indicaram prevalência significativa de assédio, especialmente entre mulheres, estudantes de graduação e participantes que relataram baixa confiança nas instâncias institucionais de apoio. A análise fatorial revelou que o assédio se organiza em dimensões que incluem intimidação, humilhação pública, exclusão simbólica e silenciamento. A regressão linear evidenciou que gênero, nível acadêmico e percepção institucional são preditores relevantes da vivência de assédio. Os achados confirmam que o fenômeno transcende interações individuais, estando enraizado em dinâmicas de poder e cultura institucional. Conclui-se que políticas de enfrentamento devem incorporar estratégias de prevenção, acolhimento das vítimas e fortalecimento das instâncias institucionais, superando respostas meramente punitivas.

Palavras-chave: Assédio; Relações de poder; Análise quantitativa.

ABSTRACT

This article investigates the prevalence and associated factors of moral and sexual harassment in the university environment, based on a quantitative survey with 590 undergraduate and

graduate students from a federal university. Likert scale questionnaires were applied online, and data were analyzed through descriptive statistics, Cronbach's alpha, correlation matrix, Student's t-test, ANOVA, exploratory factor analysis, and linear regression. Results revealed a significant prevalence of harassment, particularly among women, undergraduate students, and respondents reporting low confidence in institutional support mechanisms. Factor analysis indicated that harassment is structured across dimensions such as intimidation, public humiliation, symbolic exclusion, and silencing. Linear regression showed that gender, academic level, and institutional perception are relevant predictors of harassment experiences. Findings confirm that harassment transcends individual interactions and is rooted in power dynamics and institutional culture. It is concluded that effective policies must integrate prevention strategies, victim support, and institutional strengthening, moving beyond merely punitive responses.

Keywords: harassment; Power relations; Quantitative analysis.

3.1 INTRODUÇÃO

O assédio nas universidades brasileiras tem se consolidado como um fenômeno estrutural e multidimensional, atravessado por dinâmicas de poder e por uma cultura institucional frequentemente marcada pelo silenciamento das vítimas. Embora a literatura tenha avançado na descrição de suas manifestações e impactos, a análise empírica sistemática das relações entre variáveis sociodemográficas, vínculos institucionais e percepções sobre as respostas institucionais ainda é incipiente, especialmente quando se busca compreender o assédio como resultado de engrenagens sociais e simbólicas que se articulam no espaço universitário (Hirigoyen, 2002; Dejours, 2007; Ahmed, 2017).

O assédio moral caracteriza-se por condutas repetitivas de humilhação, constrangimento ou exclusão, geralmente associadas a assimetrias de poder, gerando degradação das condições de trabalho e sofrimento psicológico (Hirigoyen, 2006; Dejours, 2007). Já o assédio sexual refere-se a comportamentos de natureza sexual, não desejados, que utilizam posições de autoridade, hierarquia ou influência para impor constrangimento, favorecimento ou intimidação, configurando abuso de poder e violação da liberdade sexual (Brasil, 2001; Magalhães e Rotenberg, 2010). Em ambos os casos, trata-se de práticas que comprometem não apenas a saúde e a trajetória das vítimas, mas também a qualidade das relações institucionais, reproduzindo dinâmicas de desigualdade e silenciamento (Bourdieu, 1998; Freitas, 2001).

Nas últimas décadas, estudos sobre assédio moral e sexual passaram a evidenciar que tais práticas não são apenas desvios individuais de conduta, mas efeitos de estruturas organizacionais que legitimam ou naturalizam comportamentos abusivos (Saffioti, 2004;

Lima e Bandeira, 2016). No ambiente universitário, esse problema adquire contornos específicos: hierarquias acadêmicas rígidas, dependência institucional para progressão na carreira, disputas por recursos e uma cultura de excelência permeada por práticas meritocráticas formam um terreno fértil para o exercício do poder disciplinar e simbólico (Foucault, 1979; Bourdieu, 1998). Como consequência, o assédio deixa de ser um episódio pontual para assumir a forma de uma violência institucionalizada, sustentada por mecanismos de invisibilização e pela baixa efetividade das respostas institucionais (Ahmed, 2017).

Apesar dos avanços na literatura, persiste uma lacuna importante: poucos estudos quantitativos têm investigado, de maneira integrada, como as variáveis sociodemográficas, as percepções de poder e a resposta institucional se relacionam com a vivência de assédio no espaço universitário. Pesquisas anteriores tendem a privilegiar abordagens qualitativas, voltadas à análise de narrativas de vítimas, ou estudos de prevalência que, embora relevantes, pouco avançam na compreensão dos mecanismos explicativos que sustentam o fenômeno (Einarsen et al., 2011; Maito, Panúncio e Vieira, 2022). Assim, torna-se necessário adotar metodologias quantitativas capazes de articular a análise de dados empíricos com modelos explicativos ancorados teoricamente, oferecendo uma visão mais robusta sobre como se estruturam as experiências de assédio e as respostas institucionais no contexto universitário.

Neste sentido, este artigo adota uma abordagem quantitativa descritivo-explicativa, orientada pela seguinte pergunta de pesquisa: como variáveis sociodemográficas, vínculos institucionais e percepções sobre relações de poder influenciam a vivência e a avaliação de situações de assédio moral e sexual no contexto universitário? Parte-se da hipótese de que tais vivências e percepções não se distribuem aleatoriamente, mas refletem desigualdades estruturais ligadas ao nível acadêmico, ao vínculo institucional e à experiência prévia de vitimização. Ao investigar essas relações, busca-se não apenas mapear padrões estatísticos, mas também interpretá-los reconhecendo o assédio como um fenômeno situado na confluência entre poder, cultura institucional e vulnerabilidades interseccionais.

Dessa forma, o estudo tem como objetivo geral compreender como as variáveis sociodemográficas, os vínculos institucionais e as percepções sobre a instituição e sua estrutura de poder influenciam a experiência de assédio moral e sexual em uma universidade pública brasileira. Para atingir esse objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos: i. analisar a prevalência de assédio moral e sexual entre diferentes grupos sociodemográficos e vínculos institucionais; ii. investigar as relações entre experiências de assédio e percepções sobre poder e resposta institucional, identificando padrões de correlação e fatores explicativos; iii. avaliar o impacto de variáveis interseccionais — como gênero,

raça, orientação sexual e nível acadêmico — na vivência do assédio e na confiança nos mecanismos institucionais de enfrentamento.

A relevância deste estudo é, portanto, dupla. No campo acadêmico, contribui para suprir a escassez de análises quantitativas que tratam do assédio universitário em sua complexidade estrutural, oferecendo evidências empíricas capazes de fundamentar futuras investigações e de tensionar abordagens reducionistas que compreendem o assédio apenas como problema individual ou episódico. No campo prático, os achados pretendem subsidiar a formulação de políticas institucionais mais eficazes, orientadas não apenas à criação de canais formais de denúncia, mas à construção de uma cultura universitária comprometida com a responsabilização, a equidade e a prevenção das violências simbólicas e materiais.

Assim, o artigo está estruturado de modo a apresentar, inicialmente, um breve referencial teórico que contextualiza e fundamenta o debate sobre assédio moral e sexual no espaço universitário. Em seguida, descreve-se o percurso metodológico adotado para a investigação quantitativa, destacando os procedimentos de coleta, organização e análise dos dados. Posteriormente, são discutidas as análises e os resultados obtidos, enfatizando sua relação com os marcos teóricos e com a problemática central da pesquisa. Por fim, as conclusões sintetizam os principais achados e refletem sobre suas implicações acadêmicas, institucionais e sociais, apontando também caminhos para futuras pesquisas e intervenções.

3.2 REFERENCIAL TEÓRICO

A construção de um referencial teórico sólido representa um dos pilares fundamentais da investigação científica, não apenas por oferecer os conceitos operacionais que sustentam a análise, mas, sobretudo, por delinear os marcos epistemológicos e críticos que permitirão interpretar o objeto de estudo com profundidade, coerência e densidade analítica. No caso desta pesquisa, que busca compreender as manifestações de assédio moral e sexual no ambiente universitário, bem como suas relações com as estruturas de poder, a resposta institucional e as interseccionalidades implicadas, torna-se imprescindível articular diferentes correntes teóricas para iluminar os sentidos e os silenciamentos que atravessam os dados empíricos. Esta seção organiza-se, portanto, em três eixos conceituais interligados: (1) assédio moral e sexual; (2) dinâmicas de poder e cultura universitária; e (3) interseccionalidade e vulnerabilidade estrutural.

3.2.1 Assédio moral e sexual no espaço acadêmico

O assédio moral e sexual constitui um fenômeno complexo, multidimensional e estrutural, profundamente enraizado nas relações sociais, simbólicas e institucionais. No caso do assédio sexual, trata-se de um conjunto de práticas ou manifestações de conotação sexual não consentidas que visam constranger, submeter ou violar a liberdade da vítima (Hirigoyen, 1998). Estas manifestações podem ocorrer de forma verbal, gestual ou física e se tornam particularmente danosas quando inseridas em contextos de hierarquia e assimetria de poder, como os ambientes institucionais (Dejours, 2007). Segundo Dejours (2007), o assédio sexual pode produzir um sofrimento ético profundo, ao representar uma quebra de confiança no pacto institucional de proteção e respeito à dignidade do outro. Já Butler (2004) argumenta que a violência de cunho sexual opera na fronteira entre o corpo e a norma, ativando dispositivos que regulam os corpos que podem ou não ser reconhecidos como legítimos na esfera pública.

No caso do assédio moral, compreendido como um processo sistemático de violência psíquica no ambiente de trabalho ou estudo, as ações reiteradas de hostilidade, invisibilização, sabotagem, humilhação ou isolamento produzem o rebaixamento da autoestima, o adoecimento mental e a perda da identidade profissional e social do sujeito (Hirigoyen, 1998). No espaço universitário, tais práticas se reproduzem de modo insidioso, muitas vezes encobertas por uma retórica de excelência, competitividade e meritocracia. Conforme Saffioti (2004), o assédio moral não apenas reflete o patriarcado estrutural das instituições, mas se ancora em dinâmicas simbólicas que atribuem às vítimas a responsabilidade por sua vulnerabilidade, reforçando a culpabilização e a naturalização da violência.

Ambos os tipos de assédio, ao se manifestarem na universidade, revelam sua inscrição em estruturas de poder mais amplas. O espaço acadêmico, longe de ser neutro ou igualitário, reproduz desigualdades sociais através de suas práticas, normas e hierarquias (Bourdieu, 1998; Ahmed, 2017). É nesse contexto que se faz necessário articular o fenômeno do assédio às dinâmicas de poder, não apenas como uma relação entre sujeitos individuais, mas como um mecanismo institucionalizado de controle, exclusão e disciplinamento, o que será aprofundado na seção de Análise de Resultados.

3.2.2 Dinâmicas de poder e cultura universitária

Foucault (1979) oferece uma perspectiva crucial para compreender o assédio não como um evento isolado ou uma simples transgressão de normas, mas como uma expressão concreta das tecnologias de poder que operam cotidianamente nas instituições modernas. Em sua análise genealógica, o poder deixa de ser visto como algo detido por um agente central — como o Estado — e passa a ser entendido como uma rede capilar de relações que atravessam os corpos, os discursos, os saberes e as práticas sociais. Esse poder disciplinar não se impõe apenas pela força, mas pela produção de normas, pela vigilância constante e pela administração minuciosa da conduta dos sujeitos, o que ele denomina de "microfísica do poder".

No espaço universitário, esse tipo de poder se manifesta de maneira particularmente intensa e sutil. As relações entre professores e estudantes são atravessadas por dispositivos disciplinares que operam não só nos currículos e nas avaliações, mas também nos silêncios, nas omissões e nos rituais de validação acadêmica (Foucault, 1979). A hierarquia da produção científica, os critérios de mérito, as práticas de orientação e os processos de exclusão simbólica são todos exemplos da forma como o poder se naturaliza e se legitima sob a aparência de neutralidade institucional (Bourdieu, 1998). Nessa lógica, o assédio não é um desvio da norma, mas uma consequência possível — e muitas vezes funcional — de um regime disciplinar que valoriza a obediência, a docilidade e o conformismo. Assim, compreender o assédio à luz da teoria foucaultiana implica reconhecer que ele é, antes de tudo, um sintoma de um modelo de gestão das condutas, em que a subjetividade dos indivíduos é constantemente moldada, regulada e, quando necessário, punida por dispositivos de poder que se disfarçam de práticas pedagógicas ou administrativas.

Bourdieu (1998) aprofunda essa perspectiva ao introduzir a noção de domínio simbólico: um tipo de poder que se exerce com o consentimento dos dominados, por meio da imposição de visões de mundo que legitimam as desigualdades. A universidade funciona, nesse sentido, como um espaço de reprodução das elites culturais, em que o capital simbólico opera como critério de consagração. O assédio, sob essa lente, emerge não como desvio, mas como dispositivo de controle, que pune, exclui ou silencia os corpos e saberes considerados não hegemônicos.

Embora investida de um imaginário democrático, a cultura universitária é profundamente marcada por relações excludentes, por um ethos meritocrático e por uma história de exclusão de saberes e sujeitos dissidentes. Ahmed (2017) argumenta que as

instituições produzem mecanismos de neutralização da crítica, em que o ato de denunciar é interpretado como uma ruptura com a harmonia institucional e não como um gesto de responsabilidade ética. Tais dispositivos de neutralização operam como engrenagens simbólicas da violência institucional, deslegitimando a dor, fragilizando o acolhimento e perpetuando ciclos de silêncio e impunidade.

Santos (2008) define esse paradoxo como "razão indolente": a recusa à escuta, à pluralidade e à autocrítica. Tal lógica institucional gera um campo de impunidade e silenciamento, onde a existência de protocolos e comissões não necessariamente se traduz em ação efetiva. Como indicam os dados desta pesquisa, a desconfiança nas instâncias formais de acolhimento e o temor de retaliação são dimensões centrais do modo como o assédio é vivenciado e gerido no espaço universitário.

Outro aspecto crítico diz respeito à baixa confiança nos mecanismos formais de enfrentamento ao assédio. Estudos como os de Ahmed (2017) e Bento (2017) demonstram que a existência de canais de denúncia não garante, por si só, sua legitimidade simbólica. Frequentemente, tais mecanismos operam mais como dispositivos de neutralização de conflitos e proteção da imagem institucional do que como instrumentos eficazes de responsabilização. Os dados preliminares desta pesquisa corroboram esse diagnóstico: mais de 66% dos respondentes afirmaram desconhecer os canais de denúncia de assédio existentes na universidade, revelando uma lacuna significativa entre o discurso normativo e a prática institucional.

Dessa forma, o entrelaçamento entre poder disciplinar, dominação simbólica e cultura institucional evidencia que o assédio não é uma patologia do sistema, mas um efeito de suas engrenagens. As relações assimétricas, os valores meritocráticos, a despolitização dos conflitos e a administração estratégica do silêncio operam em conjunto para produzir sujeitos moldados à lógica da obediência e da exclusão (Foucault, 1979; Bourdieu, 1998; Ahmed, 2017). Reconhecer essa arquitetura do poder é condição necessária para desvelar as estruturas de violência simbólica e institucional que atravessam a vida universitária, e para problematizar o papel que a própria universidade desempenha na reprodução dessas formas de dominação.

3.2.3 Interseccionalidade e vulnerabilidade estrutural universitária

A literatura recente tem apontado a urgência de discutir a qualidade da resposta institucional ao assédio, especialmente nas universidades, onde estruturas formais de escuta e

acolhimento muitas vezes operam como dispositivos de contenção e neutralização da crítica, em vez de catalisadores de transformação. Ahmed (2017) propõe o conceito de "uso institucional do silêncio" para descrever essa lógica, revelando que, ainda que existam canais de denúncia, sua presença simbólica não garante acessibilidade, acolhimento ou proteção efetiva às vítimas. Trata-se de uma política de gestão do conflito que, como alerta Bento (2017), frequentemente privilegia a manutenção da imagem institucional em detrimento da justiça, perpetuando práticas de "gestão do dano". Nesse contexto, a ausência de responsabilização dos agressores e a fragilidade das respostas institucionais podem produzir um ciclo de impunidade simbólica, em que a (des)confiança institucional pode se tornar um indicativo sensível da legitimidade ou da falência dos dispositivos de enfrentamento.

No entanto, essa análise da resposta institucional não pode ser dissociada das desigualdades estruturais que organizam a própria experiência da violência no espaço universitário. Crenshaw (1991), ao desenvolver a teoria da interseccionalidade, alerta para o fato de que os sujeitos não vivenciam a opressão de maneira unidimensional, mas como um entrelaçamento de marcadores sociais como gênero, raça, orientação sexual, condição socioeconômica, entre outros. A aplicação dessa lente ao contexto universitário revela que a exposição ao assédio — assim como o acesso à proteção e à escuta — é profundamente desigual. Mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+, com deficiência ou em condição de vulnerabilidade socioeconômica enfrentam obstáculos adicionais não apenas para denunciar, mas para serem reconhecidas como sujeitos de direito dentro da instituição (Hirata, 2014).

Gênero, raça, orientação sexual e posição acadêmica interagem de forma a potencializar situações de vulnerabilidade e a restringir o acesso das vítimas a redes de apoio e a mecanismos de denúncia (Crenshaw, 1991). No caso brasileiro, pesquisas apontam que estudantes pertencentes a grupos historicamente marginalizados são desproporcionalmente expostos a práticas de assédio, ao mesmo tempo em que enfrentam obstáculos adicionais para obter acolhimento e reconhecimento institucional (Lima e Bandeira, 2016; Bento, 2017). Essa sobreposição de opressões não apenas intensifica os efeitos do assédio sobre as vítimas, como também evidencia a insuficiência de políticas institucionais uniformes, incapazes de lidar com as desigualdades que estruturam a vida acadêmica.

Essas desigualdades podem se intensificar na pós-graduação, onde a estrutura hierárquica da pesquisa acadêmica — baseada em relações de orientação, editais, bolsas e redes de influência — coloca estudantes em situações de forte dependência institucional. Freire (1996), ao criticar a educação bancária, já denunciava a autoridade docente naturalizada e raramente problematizada, o que abre espaço para práticas autoritárias e

silenciadoras. Hooks (1994), ao propor uma pedagogia da transgressão, sugere que só é possível romper com esse ciclo a partir de práticas pedagógicas baseadas em escuta, afeto e descentramento do poder. No entanto, tais propostas ainda encontram forte resistência em uma cultura universitária pautada por valores meritocráticos e estruturas verticalizadas de autoridade.

Compreender a resposta institucional ao assédio requer, portanto, um olhar que vá além da normatividade procedimental e considere as vulnerabilidades sociais, simbólicas e epistêmicas que moldam a forma como a violência é percebida, denunciada e respondida (Hirata, 2014; Bento, 2020). A análise empírica desta pesquisa - que será explorada nas seções seguintes - propõe expor essa dinâmica: as maiores percepções de assédio foram identificadas entre mulheres, pessoas LGBTQIAPN+ e estudantes da pós-graduação. Essa distribuição pode não ser acidental, e sim revelar um padrão estrutural em que a violência é seletiva, estrategicamente distribuída e funcional à manutenção de uma ordem desigual (Saffioti, 2004; Lima e Bandeira, 2016). Nesse sentido, discutir accountability institucional exige não apenas mecanismos formais de responsabilização, mas uma crítica profunda às engrenagens da exclusão que atravessam o campo acadêmico. Somente a partir dessa articulação entre interseccionalidade, cultura institucional e compromisso ético-político com a transformação será possível construir uma resposta ao assédio que não silencie, mas que acolha e repare (Dal'maso e Andrades 2021; Andrade, 2020).

3.3 PERCURSO METODOLÓGICO

Este artigo adota uma abordagem quantitativa de natureza descritivo-explicativa, orientada pelo objetivo de compreender como se configuram as experiências e percepções sobre o assédio moral e sexual no espaço universitário, bem como os modos pelos quais marcadores institucionais e sociodemográficos interferem na forma como essas violências são vividas, reconhecidas e interpretadas pelos sujeitos. Fundamenta-se no pressuposto de que os fenômenos do assédio não se distribuem aleatoriamente no tecido social universitário, mas obedecem a lógicas de poder, vulnerabilização e silenciamento que podem ser parcialmente captadas por meio de técnicas estatísticas robustas, desde que ancoradas em uma concepção crítica de análise.

A pergunta de pesquisa que estrutura esta investigação é: “Como variáveis sociodemográficas, vínculos institucionais e percepções sobre relações de poder influenciam a vivência e a avaliação de situações de assédio moral e sexual no contexto universitário?” A

hipótese orientadora sustenta que experiências de assédio e avaliações da resposta institucional variam significativamente conforme o nível acadêmico, o vínculo com a universidade e a experiência prévia de vitimização, refletindo desigualdades estruturais nos modos de inserção institucional.

A população da universidade em estudo compreende aproximadamente 19.997 pessoas, entre discentes de graduação, discentes de pós-graduação, servidores docentes e servidores técnico-administrativos em educação. A amostra foi composta por 590 participantes, selecionados por amostragem não probabilística, do tipo conveniência. A estratégia de coleta consistiu na aplicação de um questionário estruturado em formato digital, via plataforma *Google Forms*, amplamente divulgado por meio de *QR Codes* apresentados em salas de aula e *links* divulgados em canais institucionais de comunicação. A coleta ocorreu entre novembro de 2024 e março de 2025, respeitando os intervalos de férias institucionais e períodos de recesso. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição, conforme parecer número 81901524.8.0000.5153, e respeitou todas as diretrizes éticas de proteção aos participantes, incluindo o Termo de consentimento Livre e Esclarecido.

O questionário, elaborado pelo próprio pesquisador com base na literatura especializada sobre assédio institucional, foi estruturado com escalas do tipo Likert de cinco pontos, distribuídas em blocos temáticos sobre vivências de assédio moral e sexual, relações de poder, percepção da eficácia institucional e bem-estar subjetivo. Também foram incluídas questões de caracterização sociodemográfica, permitindo recortes por gênero, idade, orientação sexual, raça/cor, vínculo com a universidade, entre outros.

A análise dos dados foi realizada no *software* Jamovi, versão 2.6.26, a partir de um encadeamento metodológico que visou assegurar o rigor estatístico e a consistência teórica na interpretação dos achados. Inicialmente, recorreu-se às estatísticas descritivas — médias, desvios padrão, frequências e proporções — com o intuito de mapear os principais traços da amostra e estabelecer uma linha de base interpretativa dos fenômenos investigados. Essa etapa é fundamental para qualquer pesquisa social, pois permite identificar tendências gerais, comportamentos centrais e padrões de dispersão que, por si só, já podem revelar assimetrias significativas (Hair et al., 2009).

Em seguida, foi aplicada a análise de confiabilidade interna das escalas utilizadas, por meio do coeficiente Alfa de Cronbach, a fim de avaliar a consistência das respostas em cada bloco temático. A confiabilidade de uma escala é condição indispensável para a validade das inferências estatísticas que dela derivam, uma vez que mede o grau em que os itens de um

mesmo construto estão correlacionados entre si, indicando coerência semântica e estabilidade interpretativa dos sujeitos (Pasquali, 2010; Field, 2009).

Após a verificação da confiabilidade, foi conduzida uma análise de correlações entre variáveis numéricas e ordinais, com uso dos coeficientes de Pearson e Spearman, dependendo da natureza das variáveis. Esta técnica é particularmente útil para explorar relações lineares entre fenômenos mensuráveis, tais como a associação entre presenciar assédio moral e a percepção sobre o impacto das relações de poder. A matriz de correlações permite, ainda, mapear redes de sentido entre vivências concretas e construções subjetivas, servindo como base para formulação de hipóteses mais complexas e fundamentadas teoricamente (George e Mallery, 2003).

Dando sequência ao percurso analítico, empregou-se o teste t de Student para amostras independentes, com o propósito de verificar se havia diferenças estatisticamente significativas nas médias de percepção e vivência de assédio entre grupos distintos — por exemplo, entre estudantes da graduação e da pós-graduação, ou entre vítimas e não vítimas de assédio. O teste t é uma ferramenta estatística de alta sensibilidade para identificar desigualdades estruturais quando aplicadas a grupos binários, sendo amplamente reconhecida por sua precisão inferencial em estudos sociais (Field, 2009).

Para explorar comparações entre três ou mais grupos, como diferentes vínculos institucionais (discentes, docentes, técnicos administrativos), foi utilizada a técnica da Análise de Variância (ANOVA). A ANOVA permite detectar se há diferenças significativas nas médias dos grupos analisados e em que medida essas diferenças se devem ao fator analisado ou ao acaso. No contexto desta pesquisa, essa técnica revelou ser particularmente eficaz para identificar zonas de maior vulnerabilidade institucional e disparidades de percepção em função do lugar ocupado na estrutura universitária (Hair et al., 2009).

Buscando compreender a estrutura latente dos construtos investigados, foi aplicada a Análise Fatorial Exploratória (AFE), uma técnica estatística multivariada que tem como objetivo identificar agrupamentos coerentes de itens que compartilham variância comum. A AFE permite reduzir a complexidade dos dados, revelando fatores subjacentes que organizam simbolicamente as experiências dos sujeitos. No campo das ciências sociais, seu uso se justifica quando se pretende acessar dimensões subjetivas e não observáveis diretamente, como as representações sociais sobre o assédio institucional (Pasquali, 2010).

Por fim, foram realizados modelos de regressão linear simples e múltipla, com o intuito de identificar quais variáveis são mais relevantes na predição das vivências de assédio e das percepções institucionais. A regressão linear possibilita isolar os efeitos de múltiplos

preditores, controlando variáveis confundidoras e permitindo inferências explicativas mais robustas. A escolha por essa técnica está ancorada na necessidade de compreender como múltiplas dimensões — estruturais, subjetivas e relacionais — operam simultaneamente na produção de sofrimento institucional (Hair et al., 2009; Field, 2009).

Todas as análises foram conduzidas com nível de significância de $p < 0,05$, critério amplamente aceito na literatura científica para rejeição da hipótese nula. Essa delimitação estatística garante maior segurança nas conclusões obtidas, ao reduzir a probabilidade de erro tipo I, isto é, a rejeição incorreta da hipótese nula, conforme discutido por Field (2009). Trata-se de uma convenção estatística amplamente adotada nas ciências sociais aplicadas, que busca equilibrar o rigor técnico com o compromisso ético de não incorrer em inferências precipitadas diante da complexidade dos fenômenos investigados. A sequência metodológica adotada, articulando análises descritivas, exploratórias e explicativas, visa, portanto, não apenas a sofisticação técnica, mas sobretudo a produção de conhecimento crítico sobre os mecanismos de reprodução da violência e da desigualdade no espaço universitário.

3.4 ANÁLISES E RESULTADOS

A seção de análises e resultados apresenta a síntese interpretativa dos dados produzidos ao longo da pesquisa, articulando estatísticas descritivas, testes de consistência e técnicas inferenciais para elucidar as múltiplas dimensões do assédio moral e sexual no ambiente universitário. O objetivo central é compreender como as variáveis sociodemográficas, os vínculos institucionais e as percepções sobre a instituição e sua estrutura de poder influenciam a experiência de assédio moral e sexual em uma universidade pública brasileira. Ao organizar a exposição em diferentes blocos analíticos — desde o perfil dos participantes até modelagens estatísticas mais robustas — busca-se oferecer não apenas uma descrição numérica, mas uma leitura crítica capaz de conectar os achados empíricos às discussões teóricas apresentadas na introdução e no referencial teórico.

3.4.1 Perfil sociodemográfico e experiências de assédio

A composição sociodemográfica dos participantes da pesquisa revela elementos centrais para a interpretação das experiências de assédio no ambiente universitário. A maioria absoluta dos respondentes é composta por estudantes (78,1%), sobretudo da graduação (87,4%). O perfil dos respondentes também é marcadamente feminizado (55,9%) e composto

por uma parcela significativa de sujeitos que se identificam como não heterossexuais (20%) e com grupos raciais historicamente marginalizados (37,8% entre pardos e pretos). A interseccionalidade proposta por Crenshaw (1991) torna-se, portanto, uma chave interpretativa fundamental, pois permite compreender como marcadores de gênero, raça e sexualidade se entrecruzam para conformar experiências de opressão específicas e, muitas vezes, invisibilizadas.

A incidência de assédio moral e sexual é um dado particularmente relevante: 26,6% dos participantes afirmaram ter sido vítimas de assédio moral e 7,8% de assédio sexual. Esses percentuais indicam que o assédio é um fenômeno disseminado e que transcende experiências individuais isoladas, assumindo contornos institucionais. Tais achados estão em consonância com os apontamentos de Lima e Bandeira (2016), que descrevem como as universidades se configuram como espaços ambíguos, ao mesmo tempo produtores de conhecimento e reprodutores de violências simbólicas e materiais.

Um dado alarmante é o desconhecimento generalizado sobre os canais institucionais de enfrentamento ao assédio: 66,4% dos respondentes afirmaram não conhecê-los. Essa lacuna comunicacional revela não apenas a ineficácia das estratégias institucionais de divulgação e formação, mas também uma possível crise de legitimidade dos mecanismos existentes, tal como discutido por Saffioti (2004), que enfatiza a relação entre a impunidade estrutural e a perpetuação das violências de gênero.

A distribuição por centros de ensino (agrárias, exatas, humanas e biológicas) demonstra uma certa homogeneidade, o que permite afirmar que a percepção sobre o assédio não se limita a áreas específicas do conhecimento, mas está difusamente presente em todo o tecido institucional. Por outro lado, a predominância de estudantes jovens entre os respondentes também pode contribuir para uma sensação ampliada de insegurança frente às relações de poder estabelecidas, como indica Mattar (2007) ao tratar das relações entre perfil sociodemográfico e percepção de risco institucional.

Em síntese, os dados descritivos apontam para um perfil de respondentes majoritariamente composto por estudantes de graduação, mulheres, sujeitos não heterossexuais e integrantes de grupos raciais historicamente marginalizados, evidenciando vulnerabilidades interseccionais relevantes. As taxas de assédio moral e sexual, somadas ao desconhecimento dos canais institucionais de denúncia, revelam a disseminação do problema e a insuficiência das estratégias de enfrentamento. Além disso, a homogeneidade entre diferentes centros de ensino indica que o fenômeno atravessa todo o espaço universitário, reforçando sua dimensão estrutural.

3.4.2 Consistência das escalas: que (in)coerências as respostas revelam sobre a instituição?

Antes de aprofundar nas correlações e inferências, foi necessário verificar a confiabilidade das escalas utilizadas, e para isso utilizou-se o Alfa de Cronbach. Esta medida estatística é amplamente reconhecida como fundamental em pesquisas que empregam questões do tipo Likert, pois avalia a consistência interna dos conjuntos de itens que compõem uma escala. Em outras palavras, o Alfa de Cronbach indica o grau em que os itens de uma escala estão correlacionados entre si, ou seja, se de fato medem um mesmo construto psicológico ou social (Mattar, 2007).

Quadro 2. Síntese da Composição das Escalas analisadas Alfa de Cronbach.

Escala	Objetivo	Itens do Questionário que a compõem
Resposta Institucional ao Assédio”	Medir como os respondentes percebem a atuação da universidade diante de casos de assédio.	<ul style="list-style-type: none">- Como você avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio moral?- Você acredita que os canais de denúncia de assédio moral são eficazes?- Como você avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio sexual?
Clima Organizacional e Bem-Estar	Avaliar como os respondentes percebem o ambiente acadêmico e o bem-estar no contexto institucional.	<ul style="list-style-type: none">- Você sente que a universidade promove um ambiente de trabalho/estudo saudável e respeitoso?- Em geral, você está satisfeito com sua experiência na universidade?- Como você percebe o impacto das relações de poder na universidade e sua possível influência na ocorrência de assédio (moral ou sexual) e no seu bem-estar emocional?
Exposição a Abusos de Poder	Avaliar a frequência de experiências de pressão ou intimidação no ambiente institucional.	<ul style="list-style-type: none">- Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder superior na universidade?- Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder semelhante à sua na universidade?- Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral/sexual na universidade?

Fonte: elaborado pelos autores

Para integrar as análises, foram criadas três escalas compostas, estruturadas a partir do agrupamento de questões do questionário que tratavam de um mesmo tema. A lógica de construção consistiu em reunir itens que possuíam conteúdo semântico semelhante e que, em

conjunto, permitissem mensurar dimensões específicas relacionadas ao fenômeno estudado, como pode ser verificado no Quadro 2. Dessa forma, a Escala “Resposta Institucional ao Assédio” foi formada por três perguntas que avaliam a percepção dos respondentes quanto à atuação da universidade diante de casos de assédio moral e sexual, bem como a eficácia dos canais de denúncia. A Escala “Clima Organizacional e Bem-Estar” reuniu três itens voltados à percepção de ambiente acadêmico saudável, satisfação institucional e efeitos das relações de poder no bem-estar dos estudantes. Já a Escala “Exposição a Abusos de Poder” foi composta por três questões que investigam experiências pessoais e presenciadas de intimidação e assédio, tanto em relações hierárquicas superiores quanto horizontais. Assim, cada escala buscou captar, de forma integrada, dimensões distintas, mas complementares, do assédio e das relações de poder na universidade, permitindo análises estatísticas mais robustas e coerentes com os objetivos do estudo.

Quadro 3. Estatísticas de Fiabilidade de Escala “Exposição a abusos de poder”

α de Cronbach	
escala	0.791

Fonte: elaborado pelos autores

A escala "Exposição a Abusos de Poder", como ilustra o Quadro 2, apresentou um valor de $\alpha = 0,791$, o que é considerado, conforme a literatura especializada, um nível satisfatório de confiabilidade interna (Mattar, 2007; Hair et al., 2009). Valores superiores a 0,7 indicam que os itens que compõem a escala apresentam correlações consistentes entre si, ou seja, estão medindo aspectos convergentes de um mesmo fenômeno psicológico ou social. No presente caso, tal resultado aponta que os respondentes interpretaram e responderam os itens de maneira coerente e estável, o que denota a robustez psicométrica da escala ao captar percepções sobre situações de uso abusivo de poder no ambiente universitário. Isso confere maior validade às análises subsequentes que utilizam essa escala como variável preditora ou explicativa, reduzindo o risco de interpretações distorcidas e ampliando a segurança nas inferências empíricas extraídas dos dados. A consistência interna elevada sugere que os itens da escala foram compreendidos de forma homogênea pelos respondentes, o que fortalece a fidedignidade dos resultados obtidos. Conforme aponta Hair et al. (2009), a utilização de escalas com boa confiabilidade é essencial para assegurar que os construtos avaliados tenham respaldo empírico e teórico, o que confere robustez às conclusões do estudo. Assim, a confiabilidade estatística observada não apenas garante qualidade metodológica, como

também sinaliza que os conteúdos temáticos abordados pela escala correspondem a experiências reconhecidas e significativas para os sujeitos da pesquisa.

Quadro 4. Estatísticas da Fiabilidade dos itens da Escala “Exposição a abusos de poder”

	Correlação item-total	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder superior na universidade?	0.674	0.700
Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder semelhante à sua na universidade?	0.616	0.732
Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral na universidade?	0.711	0.679
Você já presenciou algum comportamento que considera assédio sexual na universidade?	0.422	0.815

Fonte: elaborado pelos autores

De maneira mais específica, os itens mais alinhados ao construto central foram o de ter presenciado assédio moral (correlação item-total = 0,711) e o de sentir-se intimidado por alguém em posição de poder superior (0,674). Ambos demonstram forte aderência ao eixo temático de abusos de autoridade e exposição direta a práticas coercitivas. Já o item sobre presenciar assédio sexual apresentou uma correlação item-total inferior (0,422), sugerindo que embora dialogando com o tema, tal item pode representar uma dimensão paralela — mais grave, mais pontual ou mais difícil de ser identificada pelos respondentes. Caso esse item fosse removido, o Alfa de Cronbach da escala subiria para 0,815, o que indica uma maior coesão estatística entre os demais itens. Ainda assim, optou-se por mantê-lo por sua relevância substantiva e por contribuir para uma leitura mais completa da vivência de abusos de poder na universidade.

Já as demais escalas apresentaram valores de Alfa de Cronbach inferiores a 0,7, indicando menor consistência interna. Especificamente, a escala "Resposta Institucional frente ao assédio" obteve $\alpha = 0,607$. Embora abaixo do limiar ideal, esse valor pode ser considerado marginalmente aceitável em contextos de pesquisa exploratória (George e Mallery, 2003). A análise dos itens que a compõem revelou que a menor correlação item-total (0,343) foi observada no item "Você acredita que os canais de denúncia de assédio moral são eficazes?", sugerindo uma desvinculação estatística em relação aos demais. Esse item, por

tratar de um aspecto mais objetivo e funcional — a operacionalidade dos canais — difere dos outros dois que se concentram na avaliação subjetiva da resposta institucional diante de assédio moral e sexual. A exclusão deste item elevaria o alfa para 0,622. Essa divergência reforça a hipótese de que os respondentes diferenciam claramente entre o discurso institucional (resposta ampla da universidade) e os mecanismos efetivos de enfrentamento ao assédio (canais de denúncia). Portanto, o baixo alinhamento interno pode ser interpretado como reflexo de uma clivagem real entre o que a instituição afirma como política e o que efetivamente executa no cotidiano.

Quadro 5. Estatísticas da Fiabilidade dos Itens da escala “Clima organizacional e Bem-Estar”

	Correlação item-total	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
Você sente que a universidade promove um ambiente de trabalho/estudo saudável e respeitoso?	0.202	0.661
Em geral, você está satisfeito com sua experiência na universidade?	0.488	0.239
Como você percebe o impacto das relações de poder na universidade e sua possível influência na ocorrência de assédio (moral ou sexual) e no seu bem-estar emocional?	0.489	0.236

Fonte: elaborado pelos autores

Na escala "Clima Organizacional e Bem-Estar", como apresentado no Quadro 5, o Alfa de Cronbach foi de 0,558, considerado insatisfatório segundo os critérios tradicionais (Hair et al., 2009). A menor correlação item-total (0,202) foi observada no item que trata da percepção sobre a promoção de um ambiente saudável e respeitoso. A exclusão deste item aumentaria substancialmente o Alfa para 0,661, aproximando-o de um patamar mais aceitável. Essa discrepância sugere que esse item pode ser interpretado de forma distinta pelos respondentes — talvez mais normativa ou idealizada — em comparação aos outros dois que remetem à experiência concreta e emocional dos sujeitos com a instituição. É possível, portanto, que o termo "ambiente saudável" tenha sido compreendido como uma expectativa ou valor institucional genérico, dissociado da vivência empírica do bem-estar e da satisfação subjetiva no contexto universitário. Além disso, a combinação na mesma escala de itens que avaliam percepção subjetiva com itens que tratam de macroestruturas institucionais (como relações de poder) pode ter comprometido a coesão temática.

Dessa forma, os dados indicam que há uma percepção mais consolidada sobre vivências diretas ou observadas de assédio e intimidação (Escala 3), enquanto os aspectos institucionais e subjetivos relacionados à cultura organizacional são percebidos de maneira mais fragmentada. A maior consistência da escala sobre exposição a abusos reforça a centralidade dessa experiência na vida acadêmica dos respondentes. Já a menor consistência das escalas sobre clima e resposta institucional pode refletir o fato de que a universidade, embora possua normativas e canais de denúncia, falha em assegurar práticas coesas e legitimadas pela comunidade. A percepção da eficácia institucional é, portanto, tensionada por experiências heterogêneas, que oscilam entre confiança, ceticismo e invisibilização do problema.

Esses resultados sugerem ainda que escalas que tratam de vivências concretas tendem a obter maior coesão psicométrica do que aquelas voltadas à percepção institucional ou subjetiva. Isso está em consonância com estudos anteriores que apontam para a maior estabilidade de respostas relacionadas a eventos objetivos, em comparação com aquelas dependentes de interpretações mais abstratas (Pasquali, 2010; Dejours, 2007). A construção de escalas mais robustas em investigações futuras pode se beneficiar da separação entre dimensões operacionais (ex: canais de denúncia), emocionais (ex: bem-estar subjetivo) e institucionais (ex: avaliação das respostas da universidade), permitindo captar a complexidade do fenômeno do assédio em ambientes universitários de forma mais precisa.

3.4.3 Análise fatorial: revelando os bastidores simbólicos da violência institucional

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) foi utilizada nesta pesquisa como técnica estatística de redução de dados e revelação de estruturas latentes que organizam os significados compartilhados pelos participantes. Essa metodologia é particularmente eficaz em investigações que operam com escalas do tipo Likert, pois permite a identificação de agrupamentos coerentes de itens com base em suas correlações internas, revelando fatores que representam dimensões subjetivas relevantes (Hair et al., 2009).

No contexto desta pesquisa, a AFE foi aplicada com o intuito de compreender como as experiências com o assédio moral e sexual, e a percepção da resposta institucional são internalizadas pelos sujeitos. Em vez de observar os dados de forma fragmentada, a AFE proporciona uma leitura integrada do ambiente institucional, evidenciando a forma como as relações de poder, os mecanismos de silêncio e as estruturas de sofrimento se articulam simbolicamente. Tal estratégia analítica é essencial para pesquisas que abordam fenômenos

complexos e subjetivos como a violência institucional, cujo reconhecimento muitas vezes escapa aos instrumentos descritivos tradicionais (Hair, 2009).

Quadro 6. Síntese da Composição das Escalas AFE.

Escala	Objetivo	Itens do Questionário que a compõem
Intimidação/Assédio	Avaliar a frequência de experiências diretas ou presenciadas de intimidação, pressão e assédio no ambiente universitário.	<ul style="list-style-type: none"> - Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder superior na universidade? - Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder semelhante à sua na universidade? - Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral na universidade? - Você já presenciou algum comportamento que considera assédio sexual na universidade?
Percepção Institucional	Medir como os respondentes percebem a atuação da universidade diante de casos de assédio e o clima organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Como você avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio moral? - Você acredita que os canais de denúncia de assédio moral são eficazes? - Como você avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio sexual? - Você sente que a universidade promove um ambiente de trabalho/estudo saudável e respeitoso? - Em geral, você está satisfeito com sua experiência na universidade?
Relações de Poder e Assédio	Compreender a percepção dos efeitos das relações de poder sobre o bem-estar e sua possível influência na ocorrência de assédio.	<ul style="list-style-type: none"> - Como você percebe o impacto das relações de poder na universidade e sua possível influência na ocorrência de assédio (moral ou sexual) e no seu bem-estar emocional? - Você já presenciou algum comportamento que considera assédio sexual na universidade? - Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral na universidade?

Fonte: elaborado pelos autores

Para colaborar com a qualidade das análises, foram criadas três escalas compostas, estruturadas a partir do agrupamento de questões do questionário que tratavam de um mesmo tema. A lógica de construção consistiu em reunir itens que possuíam conteúdo semântico semelhante e que, em conjunto, permitissem mensurar dimensões específicas relacionadas ao fenômeno estudado, como pode ser verificado no Quadro 6. A Escala “Intimidação/Assédio” foi formada por quatro questões que investigam experiências diretas ou presenciadas de intimidação, pressão e situações de assédio moral e sexual no contexto universitário. A

Escala “Percepção Institucional” reuniu cinco itens voltados à avaliação da atuação da UFV diante de casos de assédio, da eficácia dos canais de denúncia, bem como da percepção geral sobre o ambiente acadêmico e a satisfação institucional. Já a Escala “Relações de Poder e Assédio” foi composta por três itens que abordam a percepção dos efeitos das relações de poder sobre o bem-estar e sua possível influência na ocorrência de assédio, além da observação de episódios de assédio moral e sexual. Assim, cada escala buscou captar, de forma integrada, dimensões distintas, mas complementares, do assédio e das relações de poder na universidade, permitindo análises estatísticas mais robustas e coerentes com os objetivos do estudo.

3.4.3.1 FATOR 1: INTIMIDAÇÃO E ASSÉDIO COMO ESTRUTURA INSTITUCIONALIZADA

A primeira estrutura latente extraída, com KMO = 0,749 (adequado) e Bartlett significativo ($p < 0,001$), agrega quatro itens que refletem vivências diretas ou indiretas de abuso de poder: sentir-se intimidado por superiores (carga fatorial = 0.800), por pares (0.704), presenciar assédio moral (0.816) e assédio sexual (0.469), como pode ser visto no Quadro 7. O fator resultante, denominado “Vivência de Contextos Intimidatórios e Abusivos”, apresenta forte coesão interna, especialmente entre os três primeiros itens. A contribuição mais fraca do item sobre assédio sexual sugere que esta experiência, embora conectada, é percebida de forma mais grave ou distinta do assédio moral e da intimidação interpessoal.

Quadro 7. AFE para Escala “intimidação/assédio”

	Fator/1	Singularidade
Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder superior na universidade?	0.800	0.360
Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder semelhante à sua na universidade?	0.704	0.505
Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral na universidade?	0.816	0.335
Você já presenciou algum comportamento que considera assédio sexual na universidade?	0.469	0.780

Fonte: elaborado pelos autores

Essa estrutura indica que o assédio na universidade não é um episódio isolado, mas integra uma ambiência organizacional onde o medo, a vigilância e a coerção são experiências

partilhadas. O fato de que a intimidação por figuras de autoridade se relaciona estatisticamente com a percepção e a vivência do assédio pode reforçar a ideia de uma cultura institucional permissiva, na qual as práticas abusivas são naturalizadas e normatizadas. (Hair et al, 2009; Hirata, 2014)

3.4.3.2 FATOR 2: PERCEPÇÃO INSTITUCIONAL FRAGMENTADA E DESLEGITIMADA

O segundo modelo fatorial, referente à avaliação institucional, apresentou KMO = 0,538 — limítrofe, mas ainda dentro de uma faixa aceitável — e Bartlett significativo ($p < 0,001$), confirmando a fatorabilidade. Os itens agrupados com maiores cargas fatoriais foram: resposta da universidade ao assédio moral (0.695), ao assédio sexual (0.653) e percepção de eficácia dos canais de denúncia (0.427), como ilustra o Quadro 8. Já os itens “ambiente saudável” e “satisfação geral com a universidade” não apresentaram cargas relevantes, indicando que são conceitualmente distintos das percepções formais sobre o enfrentamento ao assédio.

Quadro 8. AFE para Escala “percepção institucional”

	Fator/1	Singularidade
Como você avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio moral?	0.695	0.518
Você acredita que os canais de denúncia de assédio moral são eficazes?	0.427	0.818
Como você avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio sexual?	0.653	0.573
Você sente que a universidade promove um ambiente de trabalho/estudo saudável e respeitoso?		0.998
Em geral, você está satisfeito com sua experiência na universidade?		0.990

Fonte: elaborado pelos autores

Essa fragmentação sugere que os participantes dissociam a instituição em múltiplas camadas simbólicas: de um lado, a dimensão normativa e burocrática, que envolve a existência de canais e políticas; de outro, a experiência subjetiva de pertencimento, que pode ser positiva mesmo diante de falhas institucionais. Como aponta Menegon (2021), é comum em ambientes universitários que haja descompasso entre discursos institucionais e práticas concretas, o que compromete a credibilidade dos mecanismos formais de enfrentamento ao assédio.

O item “canais de denúncia são eficazes” apresentou uma das menores cargas (0.427) e a maior singularidade (0.818), o que indica que essa variável tem comportamento estatístico próprio, dissociado das demais, sugerindo que os respondentes julgam esses canais como ineficazes, mesmo quando avaliam positivamente outros aspectos da instituição. Essa desconfiança pode ser explicada pela inoperância histórica desses canais ou pela percepção de impunidade, conforme demonstram os estudos de Lima et al. (2020) sobre violência institucional em universidades brasileiras.

3.4.3.3 FATOR 3: ASSÉDIO E PODER COMO EIXO ESTRUTURANTE DO SOFRIMENTO

Por fim, a terceira estrutura fatorial envolveu as variáveis “percepção do impacto das relações de poder sobre o assédio e o bem-estar” (carga negativa de -0.451), “presenciar assédio moral” (0.963) e “presenciar assédio sexual” (0.462), apresentadas no Quadro 9. Apesar do KMO relativamente baixo (0.578), os testes de Bartlett indicaram fatorabilidade ($p < 0,001$), permitindo a interpretação.

Quadro 9 . AFE para Escala “relações de poder e assédio”

	Fator/1	Singularidade
Como você percebe o impacto das relações de poder na universidade e sua possível influência na ocorrência de assédio (moral ou sexual) e no seu bem-estar emocional?	-0.451	0.7968
Você já presenciou algum comportamento que considera assédio sexual na universidade?	0.462	0.7865
Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral na universidade?	0.963	0.0719

Fonte: elaborado pelos autores

A carga extremamente alta da variável “presenciar assédio moral” evidencia que esta experiência se tornou central na constituição simbólica do sofrimento institucional, possivelmente mais visível, reconhecível e recorrente (Andrade, 2020; Butler, 2004). Já a carga negativa do item “percepção do impacto do poder” apresenta desafios interpretativos: embora estatisticamente válida, pode indicar uma codificação invertida ou revelar que a consciência crítica sobre o poder se dissocia da experiência empírica do assédio — isto é, sujeitos que presenciam assédio podem não associá-lo diretamente às estruturas de poder, como resultado de uma naturalização institucional (Dal’maso e Andrades, 2014; Foucault, 1979).

Essa estrutura revela a coexistência de dois níveis simbólicos: um concreto (presenciar assédio) e outro abstrato (reflexão sobre o poder). Sua dissociação aponta para uma lacuna na formação política dos membros da comunidade acadêmica, que tende a focar no evento individual de assédio sem perceber sua origem sistêmica, como já alertavam Foucault (1979) e Andrade (2020) sobre a banalização do poder disciplinar e simbólico nas instituições de ensino superior.

Em conjunto, os três modelos fatoriais apontam para uma estrutura institucional fragmentada, onde experiências de assédio são reconhecidas, mas nem sempre atribuídas a causas estruturais. A AFE revela não apenas a presença de sofrimento difuso e desconforto institucional, mas também a dificuldade em integrar essa experiência com a crítica ao poder.

O fator mais robusto — “Contexto Intimidatório” — pode ser interpretado como uma variável latente fundamental para modelagens futuras, inclusive com potencial para ser usada como variável dependente em regressões explicativas. Já os fatores associados à percepção institucional devem ser usados com cautela, dada sua baixa coesão interna, servindo mais como indicadores de contradição e disjunção do que de consenso simbólico.

Essas constatações reforçam a necessidade de políticas institucionais que não apenas criem canais formais de denúncia, mas que promovam uma cultura institucional pautada pela transparência, responsabilização e escuta ativa (Lima e Bandeira, 2016). A Análise Fatorial Exploratória, nesse estudo, não apenas cumpre seu papel técnico de reduzir dados, mas se converte em ferramenta hermenêutica de interpretação da complexidade simbólica das violências institucionais no ambiente universitário (Hair et al, 2009).

3.4.4 Correlações: redes de sentido entre vivências e percepções

A correlação de Pearson e o coeficiente de Spearman foram utilizados como técnicas inferenciais com o objetivo de investigar a existência e a intensidade das relações entre variáveis numéricas e ordinais — especialmente as escalas do tipo Likert utilizadas ao longo do questionário adotado. Tais técnicas são apropriadas quando se deseja explorar padrões de associação entre fenômenos mensuráveis em escala contínua ou ordinal com boa aproximação numérica, sendo amplamente utilizadas em ciências sociais aplicadas pela sua capacidade de indicar relações lineares entre variáveis de natureza subjetiva e objetiva (Hair et al., 2009). Seu uso nesta pesquisa se justifica pela necessidade de entender como dimensões subjetivas, como a percepção de relações de poder ou o bem-estar emocional, se correlacionam com variáveis objetivas como idade ou frequência de exposição ao assédio.

Além disso, permitem identificar associações relevantes que podem sugerir vínculos causais indiretos, orientar a formulação de hipóteses e sustentar a interpretação de fenômenos complexos em ambientes institucionais, como o universitário, onde variáveis subjetivas têm forte impacto nas práticas cotidianas. A escolha pela correlação de Pearson e Spearman, portanto, não se dá apenas por conveniência técnica, mas pela sua adequação teórica à proposta de mapear os entrelaçamentos entre estruturas simbólicas e experiências empíricas vividas pelos sujeitos da pesquisa (Hair et al., 2009).

Quadro 10. Matriz de correlação “intimidação x experiência de assédio”

		intimidado por alguém em posição de poder superior?	intimidado por alguém em posição de poder semelhante?	presenciou assédio moral na universidade?
intimidado por alguém em posição de poder semelhante?	Spearman	0.621	—	
	gl	588	—	
	p-value	<.001	—	
presenciou assédio moral na universidade?	Spearman	0.615	0.544	—
	gl	588	588	—
	p-value	<.001	<.001	—
presenciou assédio sexual na universidade?	Spearman	0.329	0.313	0.475
	gl	588	588	588
	p-value	<.001	<.001	<.001

Fonte: elaborado pelos autores

Mais especificamente, a análise de correlação permite verificar se existe uma associação linear entre dois fenômenos e qual é a direção dessa relação: positiva (quando uma variável aumenta, a outra também tende a aumentar), negativa (quando uma variável aumenta, a outra tende a diminuir) ou inexistente (sem relação linear significativa). Além disso, o valor do coeficiente de correlação (r de Pearson ou ρ de Spearman) fornece uma medida quantitativa da força dessa associação, enquanto o valor de p indica se essa relação é estatisticamente significativa ou se pode ter ocorrido por acaso.

Essa abordagem é especialmente útil quando se pretende compreender como fatores individuais — como faixa etária ou percepção do poder institucional — se articulam com vivências subjetivas e sociais, como a vitimização por assédio ou a avaliação da resposta da

universidade (Hair et al., 2009; Lima, 2020). Por meio da correlação, é possível ir além das médias e frequências descritivas e começar a construir hipóteses explicativas mais complexas sobre os mecanismos sociais e institucionais que moldam a experiência do assédio no ambiente acadêmico.

A forte correlação entre presenciar assédio moral e assédio sexual ($\rho = 0,475$; $p < 0,001$), demonstrado no Quadro 10, confirma que ambas as práticas não apenas coexistem nos mesmos espaços institucionais, mas frequentemente se retroalimentam como expressões de uma mesma lógica estrutural de opressão (Menegon, 2021). Este achado sugere a existência de uma cultura institucional permissiva, na qual fronteiras éticas são sistematicamente negligenciadas e as condutas abusivas podem se tornar parte do cotidiano. A sobreposição entre os dois tipos de assédio indica que não se tratam de fenômenos isolados, mas de manifestações interligadas de relações de poder desiguais e normalizadas (Dejours, 2007; Menegon, 2021).

Quadro 11. Matriz de correlação “Idade x experiência de assédio x bem-estar”

		Idade	presenciou assédio moral na universidade?	presenciou assédio sexual na universidade?
presenciou assédio moral na universidade?	Pearson	0.182	—	
	gl	588	—	
	p-value	<.001	—	
presenciou assédio sexual na universidade?	Pearson	0.055	0.445	—
	gl	588	588	—
	p-value	0.184	<.001	—
Como percebe o impacto do poder na universidade e sua influência na ocorrência de assédio e no seu bem-estar emocional?	Pearson	-0.057	-0.434	-0.208
	gl	588	588	588
	p-value	0.166	<.001	<.001

Fonte: elaborado pelos autores

Adicionalmente, a correlação negativa entre a percepção do poder institucional e o bem-estar emocional ($\rho = -0,434$; $p < 0,001$), como observado no Quadro 11, aponta que a própria estrutura hierárquica da universidade — mesmo na ausência de um episódio explícito de assédio — é percebida como fonte de sofrimento psíquico. Tal resultado permite inferir que o mal-estar emocional não decorre apenas de interações abusivas pontuais, mas da vivência contínua em um ambiente institucional que favorece relações assimétricas, punitivas

ou distantes. Isso reforça a leitura de que a organização universitária, quando orientada por lógicas verticais e autoritárias, pode gerar efeitos deletérios sobre a saúde mental de seus membros (Silva e Carrieri, 2021).

A idade apresentou correlações interessantes e não homogêneas com variáveis centrais. Observou-se uma correlação positiva e fraca entre a idade e a frequência com que se presenciou assédio moral ($r = 0,182$; $p < 0,001$), o que sugere que participantes mais velhos tendem a relatar com mais frequência ter presenciado esse tipo de comportamento. Essa associação pode decorrer de uma maior vivência institucional, que acumula exposições a diferentes episódios abusivos, ou de uma maior consciência institucional e capacidade de reconhecimento de situações abusivas com base em experiências acumuladas (Bourdieu, 1999). Também é possível que tais sujeitos ocupem posições de observação privilegiada, como cargos de gestão, onde as relações de poder ficam mais expostas.

Em contrapartida, a idade mostrou correlação quase nula com a percepção de assédio sexual ($r = 0,055$; $p = 0,184$) e com a percepção do impacto das relações de poder sobre o bem-estar ($r = -0,057$; $p = 0,166$), ambas estatisticamente não significativas. Isso pode indicar que a exposição e a sensibilidade ao assédio sexual atravessam todas as faixas etárias, não sendo exclusividade nem dos mais novos nem dos com mais idade. Já a ausência de correlação com a percepção das relações de poder pode refletir uma naturalização institucional do poder, onde a hierarquia é vista como parte inquestionável do funcionamento da universidade — o que reforça o argumento de Foucault (1979) sobre os efeitos de invisibilidade e neutralização do poder quando ele está profundamente institucionalizado.

Outro achado importante foi a correlação positiva e moderada entre a percepção do impacto das relações de poder e a satisfação com a universidade ($\rho = 0,479$; $p < 0,001$). Isso indica que quanto mais negativamente os participantes percebem as estruturas de poder, menor é sua satisfação global com a instituição. Essa associação reforça a hipótese de que o mal-estar institucional não se restringe a práticas de assédio explícito, mas emerge da própria organização simbólica e hierárquica do espaço universitário.

A percepção de eficácia dos canais de denúncia também apresentou correlação com a avaliação da resposta institucional ao assédio moral ($\rho = 0,281$; $p < 0,001$), embora de forma fraca. Isso evidencia que, ainda que os canais formais estejam presentes, sua efetividade percebida não é suficiente para elevar a confiança dos respondentes nas respostas institucionais. Essa dissonância pode refletir desinformação, subutilização dos canais ou uma cultura de descrença generalizada quanto à capacidade de responsabilização efetiva.

Conforme destaca Andrade (2020), canais de denúncia mal estruturados podem servir mais à legitimação formal da instituição do que à proteção real dos indivíduos.

Quadro 12. Matriz de correlação “Percepção institucional e impactos das relações de poder”

		Como avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio moral?	canais de denúncia de assédio moral são eficazes?	Como avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio sexual?	A universidade promove ambiente saudável e respeitoso?	satisfeito com sua experiência na universidade?
canais de denúncia de assédio moral são eficazes?	Spearman	0.281	—			
	gl	588	—			
	p-value	<.001	—			
Como avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio sexual?	Spearman	0.451	0.299	—		
	gl	588	588	—		
	p-value	<.001	<.001	—		
A universidade promove ambiente saudável e respeitoso?	Spearman	0.038	-0.070	0.072	—	
	gl	588	588	588	—	
	p-value	0.358	0.088	0.082	—	
satisfeito com sua experiência na universidade?	Spearman	-0.154	-0.036	0.084	0.201	—
	gl	588	588	588	588	—
	p-value	<.001	0.388	0.040	<.001	—
Como percebe o impacto do poder na universidade e sua influência na ocorrência de assédio e no seu bem-estar emocional?	Spearman	-0.116	-0.076	0.006	0.162	0.479
	gl	588	588	588	588	588
	p-value	0.005	0.066	0.883	<.001	<.001

Fonte: elaborado pelos autores

Por fim, vale destacar que a avaliação da resposta da universidade ao assédio moral apresentou forte correlação com a avaliação da resposta ao assédio sexual ($\rho = 0,451$; $p < 0,001$), revelando que os respondentes percebem a postura institucional frente aos dois tipos de assédio de maneira coesa. Isso indica que há uma imagem institucional integrada — seja ela positiva ou negativa — que guia o julgamento dos sujeitos.

Em síntese, os dados da matriz de correlações revelam uma rede complexa de relações entre variáveis perceptivas e objetivas, indicando que as experiências de assédio e os sentimentos de mal-estar estão entrelaçados com a forma como os sujeitos leem o ambiente institucional e as relações de poder ali estabelecidas. Esses achados reforçam a importância de intervenções que não apenas combatam atos específicos de assédio, mas que questionem e reformulem as dinâmicas estruturais de poder nas universidades.

3.4.5 Diferenças estatisticamente significativas e desigualdades estruturais: uma análise dos teste t

A aplicação de testes t para amostras independentes permitiu explorar de forma mais robusta as diferenças nas percepções e vivências sobre o assédio moral e assédio sexual entre subgrupos da comunidade acadêmica da universidade estudada, especialmente considerando os recortes de gênero, nível acadêmico (graduação e pós-graduação) e experiência de vitimização. A técnica estatística utilizada — o t de Student — é amplamente reconhecida por sua capacidade de identificar diferenças significativas entre médias, possibilitando não apenas a descrição, mas a explicitação de desigualdades estruturais em contextos institucionais (Field, 2009).

3.4.5.1 ASSIMETRIAS ENTRE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO

Os resultados demonstram que estudantes da graduação percebem de forma significativamente mais intensa o impacto das relações de poder sobre a ocorrência de assédio (moral ou sexual) e o bem-estar emocional ($t = -2,15$; $p = 0,032$), quando comparados àqueles da pós-graduação. A média para estudantes da graduação foi de 3,09, enquanto para a pós-graduação foi de 2,79. Essa diferença pode ser interpretada à luz da vulnerabilidade estrutural dos discentes de graduação, que ocupam posições mais iniciais na hierarquia institucional, muitas vezes sem redes de proteção consolidadas (Lima e Bandeira, 2016).

Por outro lado, o fato de que pós-graduandos relataram presenciar com maior frequência situações de assédio moral ($M = 2,21$) do que graduandos ($M = 1,76$), com diferença significativa ($t = 3,032$; $p = 0,003$), sinaliza que os espaços da pós-graduação configuram-se como ambientes mais propensos à normalização do assédio moral. Essa constatação dialoga com a literatura que aponta a verticalização e a intensa pressão por produtividade na pós-graduação como fatores que favorecem práticas abusivas, especialmente na relação orientador-orientando (Hirigoyen, 2002; Motta e Ribeiro, 2021). A

dependência de bolsas, publicações e avaliações institucionais amplifica a vulnerabilidade do pós-graduando, dificultando a denúncia e o enfrentamento da violência simbólica e material.

Quadro 13. Teste T “graduação x pós-graduação”

		Estatística	gl	p
canais de denúncia de assédio moral são eficazes?	t de Student	2.12	459	0.035
Está satisfeito com sua experiência na universidade?	t de Student	-4.42	459	<.001

Descritivos

	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão	Erro-padrão
canais de denúncia de assédio moral são eficazes?	Pós-Graduação	58	3.55	4.00	0.535	0.0703
	Graduação	403	3.39	3.00	0.546	0.0272
Está satisfeito com sua experiência na universidade?	Pós-Graduação	58	3.52	4.00	1.158	0.1521
	Graduação	403	4.10	4.00	0.907	0.0452

Fonte: elaborado pelos autores

Curiosamente, como aponta o Quadro 13, mesmo com essa maior exposição, estudantes da pós-graduação relataram uma avaliação levemente mais favorável à eficácia dos canais de denúncia ($M = 3,55$) do que os de graduação ($M = 3,39$), diferença considerada estatisticamente significativa ($t = 2,12$; $p = 0,035$). Essa disparidade pode estar associada ao maior conhecimento administrativo desses estudantes ou a uma expectativa institucional mais baixa, que suaviza a frustração com os canais formais.

Ainda assim, estudantes de graduação demonstraram maior satisfação geral com a experiência universitária ($M = 4,10$) em comparação aos pós-graduandos ($M = 3,52$), com diferença altamente significativa ($t = -4,42$; $p < 0,001$). Esse resultado sugere que o ambiente da pós-graduação, mais exigente e menos acolhedor, impõe desafios emocionais e institucionais mais intensos. Como observam Santos e Oliveira (2020), o acúmulo de funções e a indefinição do papel do pós-graduando — simultaneamente estudante e trabalhador informal — contribuem para um sentimento crônico de desamparo.

3.4.5.2 EXPERIÊNCIAS DE ASSÉDIO E SUAS REPERCUSSÕES SUBJETIVAS

Outro resultado de destaque refere-se à percepção do impacto das relações de poder entre os participantes. Quando comparados, aqueles que relataram experiências de assédio — seja moral ou sexual — apresentaram média significativamente inferior ($M = 2,45$) à dos que não vivenciaram tais situações ($M = 3,20$) quanto à percepção do impacto das relações de poder ($t = -8,234$; $p < 0,001$), como exposto no Quadro 14. Esse achado corrobora a hipótese central da pesquisa ao evidenciar que a experiência prévia de vitimização influencia de forma decisiva a percepção das estruturas institucionais, ainda que não esgote todas as dimensões ligadas às desigualdades estruturais mencionadas (Bourdieu, 1999; Saffioti, 2004).

Quadro 14. Teste T “relações de poder x percepção institucional”

		Estadística	gl	p
Como você percebe o impacto das relações de poder na universidade e sua possível influência na ocorrência de assédio (moral ou sexual) e no seu bem-estar emocional?	t de Student	-8.234	588	<.001
Como você avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio sexual?	t de Student	0.651	588	0.516

Descritivos

	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão	Erro-padrão
Como você percebe o impacto das relações de poder na universidade e sua possível influência na ocorrência de assédio (moral ou sexual) e no seu bem-estar emocional?	Sim	157	2.45	2.00	1.009	0.0805
	Não	433	3.20	3.00	0.955	0.0459
Como você avalia a resposta da universidade a incidentes de assédio sexual?	Sim	157	3.40	3.00	0.492	0.0392
	Não	433	3.37	3.00	0.484	0.0233

Fonte: elaborado pelos autores

No entanto, ao analisar especificamente a violência sexual, observou-se que a avaliação da resposta institucional não diferiu entre vítimas e não vítimas ($t = 0,651$; $p = 0,516$). Esse resultado sugere que o descrédito em relação aos mecanismos institucionais de enfrentamento da violência sexual é generalizado, afetando inclusive aqueles que vivenciaram diretamente essa forma de assédio. Tal cenário pode ser indicativo de uma cultura institucional permissiva e marcada pelo silenciamento (Santos; Oliveira, 2020).

3.4.5.3 CONTRADIÇÕES E POSSIBILIDADES INTERPRETATIVAS

Alguns achados merecem análise mais cautelosa. Um exemplo relevante é a comparação entre a satisfação com a universidade e a crença na eficácia dos canais de denúncia. Observou-se que a média de satisfação entre os que consideram os canais eficazes foi inferior ($M = 3,24$) à dos que os avaliam como ineficazes ($M = 4,17$), diferença altamente significativa ($t = -10,76$; $p < 0,001$), ilustrado no Quadro 15. Esse dado, aparentemente contraintuitivo, sugere que a avaliação institucional não se relaciona de modo linear à percepção de eficácia. Uma possível explicação é que aqueles que reconhecem os canais como eficazes podem ser justamente os que já os acionaram, vivenciando situações concretas de assédio, denúncia e desgaste institucional. Assim, a experiência prática tende a produzir maior criticidade quanto ao funcionamento da universidade como um todo (Hirigoyen, 2002; Menegon, 2021).

Quadro 15. Teste T “Satisfação x crença nos canais”

		Estatística	gl	p
Você acredita que os canais de denúncia de assédio moral são eficazes?	t de Student	3.46	588	<.001
Em geral, você está satisfeito com sua experiência na universidade?	t de Student	-10.76	588	<.001

Descritivos

	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão	Erro-padrão
Você acredita que os canais de denúncia de assédio moral são eficazes?	Sim	157	3.56	4.00	0.523	0.0417
	Não	433	3.39	3.00	0.550	0.0264
Em geral, você está satisfeito com sua experiência na universidade?	Sim	157	3.24	3.00	1.150	0.0918
	Não	433	4.17	4.00	0.844	0.0406

Fonte: elaborado pelos autores

Em contraste, participantes que avaliam os canais como ineficazes — ou sequer os conhecem — podem não ter recorrido a eles, construindo uma visão mais abstrata ou idealizada da instituição. Nesse sentido, a maior satisfação não expressa necessariamente confiança, mas um distanciamento das experiências de denúncia e dos efeitos de frustração e desamparo que marcam quem percorre esse caminho (Lima e Bandeira, 2016). O resultado evidencia, portanto, uma tensão institucional importante: a universidade preserva sua imagem

positiva enquanto não é diretamente confrontada com os casos de violência, mas revela fragilidades e contradições quando seus mecanismos de enfrentamento são testados.

3.4.5.4 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E INSTITUCIONAIS

Os resultados dos testes t demonstram que os marcadores sociais de diferença — como gênero, nível acadêmico e experiência com o assédio — produzem percepções distintas sobre o ambiente institucional, confirmando os pressupostos da interseccionalidade (Crenshaw, 1991) e das teorias críticas sobre o poder simbólico (Bourdieu, 1999). Entre esses marcadores, o gênero assume papel central: mulheres e pessoas não heterossexuais tendem a relatar maior exposição a situações de assédio e maior descrédito nas respostas institucionais, revelando que as desigualdades de gênero estruturam tanto a vivência da violência quanto a forma como se percebe a efetividade das políticas de enfrentamento. Dessa forma, os dados evidenciam que a desigualdade não se limita ao acesso formal aos direitos, mas atravessa a experiência cotidiana da vida acadêmica, moldando interpretações e respostas ao assédio.

Do ponto de vista institucional, tais achados impõem a necessidade de revisão das políticas de prevenção, com especial atenção à composição das comissões de acolhimento e ao fortalecimento de práticas de escuta ativa e responsabilização. Mais do que mecanismos burocráticos, é preciso promover transformações culturais que enfrentem as raízes do machismo e da hierarquização acadêmica. Como destaca Hirigoyen (2002) e Menegon (2021), o assédio moral e sexual não são desvios de conduta individuais, mas sintomas de estruturas organizacionais doentias. Incorporar a dimensão de gênero de maneira transversal nas políticas institucionais é, portanto, condição indispensável para romper ciclos de violência e silenciamento.

3.4.6 ANOVA: espaços institucionais como territórios desiguais

A Análise de Variância (ANOVA) desponta, neste estudo, como ferramenta essencial para compreender as diferenças de experiências, percepções e avaliações institucionais em um ambiente universitário atravessado por relações de poder e opressões estruturais. Sua aplicação visa identificar se há diferenças estatisticamente significativas nas médias de respostas entre três ou mais grupos, o que permite investigar não apenas variações numéricas, mas diferenças qualitativas na experiência institucional de segmentos com posições desiguais na estrutura universitária.

A escolha metodológica pela ANOVA se justifica tanto pela robustez técnica quanto

pela necessidade teórica de abordar a universidade não como um bloco homogêneo, mas como um mosaico institucional onde coexistem culturas, lógicas de poder, redes de proteção e zonas de vulnerabilidade. Conforme Hair et al. (2009), a ANOVA é especialmente eficaz quando se busca identificar grupos que divergem significativamente em suas percepções sobre um mesmo fenômeno, fornecendo subsídios empíricos para políticas públicas internas mais eficazes e direcionadas.

Quadro 16. ANOVA - Relações de Poder x Atividade

Como você percebe o impacto das relações de poder na universidade e sua possível influência na ocorrência de assédio (moral ou sexual) e no seu bem-estar emocional?

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p	η^2
Atividade	24.7	2	12.35	12.2	<.001	0.040
Resíduos	592.3	587	1.01			

Fonte: elaborado pelos autores

Os resultados indicam que o tipo de vínculo institucional (discente, docente, técnico-administrativo) é a variável com maior força explicativa das diferenças nas percepções sobre o impacto das relações de poder, presença de assédio moral e sexual, bem como avaliação do ambiente institucional. Discentes são os que mais percebem negativamente o impacto das relações de poder no bem-estar emocional e na ocorrência de assédio ($F = 12.2$, $p < .001$, $\eta^2 = 0.040$), o que reforça a ideia de que a posição subordinada nas hierarquias institucionais potencializa a sensibilidade aos abusos, como demonstrado no Quadro 16. Essa leitura encontra respaldo em Foucault (1975), para quem o poder se exerce nos corpos e comportamentos através de técnicas disciplinares cotidianas, muitas vezes naturalizadas.

Por outro lado, técnico-administrativos (TAEs) aparecem como grupo intermediário, percebendo o impacto do poder com menor intensidade do que discentes, mas com mais consciência do que docentes. Essa posição ambígua revela sua inserção paradoxal: fazem parte da engrenagem institucional, mas não do núcleo de tomada de decisão. Já os docentes tendem a apresentar menor percepção crítica sobre o impacto das relações de poder, o que pode ser interpretado como produto de sua própria inserção em posições de autoridade institucional. Em outras palavras, estão menos sujeitos aos efeitos danosos do poder porque o exercem com maior frequência.

No que diz respeito à presença de assédio moral, a ANOVA ($F = 21.2$, $p < .001$, $\eta^2 = 0.067$) revela que pós-graduandos e TAEs são os que mais relatam presenciar tais situações, apresentado no Quadro 17. Esse dado reforça o entendimento de que relações prolongadas e hierárquicas, como aquelas estabelecidas entre orientadores e orientados, são propensas a formas de microgerenciamento abusivo (Santos, 2020). A estrutura da pós-graduação, com alta dependência de bolsas, publicações e orientações, cria um ambiente no qual o poder se exerce de forma menos regulada e mais difícil de denunciar.

Quadro 17. ANOVA - Presença de assédio x Atividade

Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral na universidade?

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p	η^2
Atividade	47.6	2	23.81	21.2	<.001	0.067
Resíduos	660.6	587	1.13			

Fonte: elaborado pelos autores

Quanto à percepção sobre um ambiente institucional saudável e respeitoso ($F = 5.04$, $p = 0.007$, $\eta^2 = 0.017$), apresentado no Quadro 18, os dados indicam diferenças discretas, mas significativas, apontando para uma variação que tende a uma direção negativa na avaliação do ambiente institucional, entre os grupos. Embora a variação seja pequena, ela aponta para uma cultura institucional marcada por tensões difusas, que se refletem em todos os grupos institucionais de forma semelhante, indicando que docentes, discentes e técnico-administrativos compartilham percepções críticas quanto ao clima organizacional. Isso indica que a universidade não tem conseguido produzir um clima organizacional efetivamente protetivo, corroborando estudos sobre desgaste emocional em espaços de formação acadêmica (Dal'Maso e Andrades, 2021).

Quadro 18. ANOVA - Percepção Institucional x Atividade

Você sente que a universidade promove um ambiente de trabalho/estudo saudável e respeitoso?

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p	η^2
Atividade	2.32	2	1.162	5.04	0.007	0.017
Resíduos	135.37	587	0.231			

Fonte: elaborado pelos autores

Em relação à cor/raça, os resultados não apresentaram diferenças estatisticamente

significativas em nenhuma das variáveis ($p > 0.5$), o que pode refletir limitações metodológicas ou subnotificação por medo de retaliação. A interseccionalidade, conforme Crenshaw (1991), exige que se analisem as experiências de opressão não apenas pela raça, mas em articulação com gênero, orientação sexual, classe e outras dimensões. A categorização simples por cor/raça pode, portanto, ser insuficiente para captar essas nuances. Da mesma forma, a orientação sexual também não mostrou diferenças estatisticamente significativas ($p = 0.146$), mas isso não invalida a existência de assimetrias estruturais. A literatura apresenta que grupos LGBTQIAPN+ tendem a vivenciar assédios mais frequentes e intensos, mas muitas vezes evitam declarar essas experiências por medo de exposição, represálias ou invisibilização institucional (Mello e Perilo, 2015).

O estado civil, por sua vez, emergiu como variável de interesse moderado ($F = 3.79$, $p < .001$, $\eta^2 = 0.044$), demonstrado no Quadro 19. Pessoas casadas ou com filhos demonstraram maior frequência de relatos de assédio moral. Esse resultado pode estar associado ao fato de permanecerem por mais tempo em espaços institucionais formais e em interações cotidianas mais estáveis e prolongadas, o que amplia a probabilidade de presenciar ou vivenciar situações abusivas. Já participantes solteiros ou em relações informais relataram menos ocorrências, possivelmente por circularem de forma mais flexível entre grupos e atividades, reduzindo sua exposição a relações hierárquicas rígidas.

Quadro 19. ANOVA - Presença de assédio x Estado Civil

Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral na universidade?

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p	η^2
Estado Civil	30.9	7	4.41	3.79	<.001	0.044
Resíduos	677.4	582	1.16			

Fonte: elaborado pelos autores

No que se refere ao gênero, embora a ANOVA não tenha identificado diferenças estatisticamente significativas em todas as variáveis analisadas, a literatura mostra que mulheres e pessoas de identidades de gênero dissidentes tendem a relatar maior exposição ao assédio moral e sexual e maior desconfiança em relação aos canais institucionais (Lima; Bandeira, 2016). Isso sugere que a ausência de significância estatística pode estar relacionada ao silenciamento das vítimas, e não à inexistência de desigualdades de gênero. Assim, a análise de gênero, através de outras técnicas estatísticas, continua sendo fundamental para compreender como as estruturas de poder se reproduzem no espaço universitário.

Por fim, embora algumas variáveis como centro de ciências e campus não tenham apresentado significância estatística, uma interpretação qualitativa permanece relevante para enxergar subjetividades.

3.4.7 Regressão linear: preditores de assédio e os bastidores do poder disciplinar

A regressão linear foi utilizada como estratégia metodológica para identificar quais fatores são mais relevantes na predição da vitimização por assédio moral e sexual no contexto universitário. Trata-se de uma das técnicas mais robustas da estatística inferencial, pois permite avaliar simultaneamente múltiplos preditores e controlar os efeitos de cada variável independentemente, possibilitando inferências mais realistas e menos enviesadas (Field, 2009).

Os modelos aplicados revelaram quatro dimensões centrais de análise: a percepção e vivência direta do assédio moral, o impacto emocional das relações de poder, a satisfação com a experiência na universidade e a relação entre vitimização e capacidade de reconhecimento do assédio. Em todos os modelos, a variável "atividade institucional" (se o respondente era estudante, docente ou técnico-administrativo) mostrou-se significativa, evidenciando que a posição estrutural ocupada dentro da universidade afeta diretamente a percepção, experiência e resposta ao assédio.

O primeiro modelo investigou os preditores da percepção de assédio moral ("Você já presenciou comportamentos que considera assédio moral?"). A regressão revelou que servidores técnico-administrativos têm maior probabilidade de relatar que presenciaram situações de assédio moral, com coeficiente $\beta = 0,7287$ ($p < 0,001$). Nenhuma outra variável sociodemográfica foi estatisticamente significativa. Esse achado sugere uma exposição maior ou uma maior consciência entre técnico-administrativos, que se situam em uma posição de vulnerabilidade dupla: são subordinados aos docentes, mas também exercem poder funcional sobre discentes, operando em uma zona intermediária do poder universitário (Lipsky, 1980). Nessa posição, estão mais expostos a pressões verticais e conflitos horizontais.

Curiosamente, o segundo modelo mostrou que, embora os técnico-administrativos relatem mais presenciamentos de assédio, são os que menos percebem impacto emocional das relações de poder sobre o bem-estar (coeficiente $\beta = -0,4838$; $p = 0,003$). Essa dissonância pode indicar dois processos complementares: a naturalização da violência simbólica, vista como parte do funcionamento institucional (Bourdieu, 1999), e o desenvolvimento de

mecanismos de defesa psíquica, como a dissociação emocional e o silenciamento das próprias vulnerabilidades.

No terceiro modelo, que avaliou a satisfação geral com a experiência na universidade, mais uma vez a variável "atividade" apresentou peso significativo: servidores técnico-administrativos mostraram menor nível de satisfação (coeficiente $\beta = -0,5081$; $p = 0,001$). Isso reforça a ideia de que esse grupo vivencia uma sobrecarga institucional, que se manifesta tanto nas interações interpessoais quanto na percepção do clima organizacional.

O quarto modelo, por sua vez, apontou que a experiência direta de assédio moral é o preditor mais forte para que um respondente reconheça situações de assédio moral ao seu redor ($\beta = -1,49508$; $p < 0,001$). O sinal negativo se explica pela codificação da variável (sendo "sim" = 0 e "não" = 1), e indica que quem foi vítima torna-se mais atento à ocorrência de violências semelhantes. Esse dado sustenta a ideia de que a dor educa, como propõe Paulo Freire (1970), pois a experiência do assédio promove uma tomada de consciência que rompe com o ciclo de invisibilidade e silenciamento.

Adicionalmente, nenhum dos modelos identificou efeitos significativos de gênero, cor/raça ou orientação sexual. Ainda que tais variáveis possam ser importantes em análises qualitativas ou em modelos interacionais, seus efeitos isolados não foram suficientemente fortes para influenciar as percepções analisadas. Tal resultado não implica em neutralidade dos marcadores sociais, mas sim que suas influências podem ser mediadas por outras variáveis, como cultura departamental, redes de apoio ou experiências anteriores.

Por fim, chama a atenção o dado de que o conhecimento sobre canais de denúncia não apresentou qualquer relevância preditiva. Isso sugere que, mesmo com acesso à informação formal, não há, necessariamente, um aumento na percepção do assédio. Tal resultado pode refletir uma descrença institucional, em que os canais de denúncia são vistos como ineficazes ou apenas simbólicos, o que já foi apontado em estudos sobre violências institucionais (Hirigoyen, 2002; Santos, 2005).

Os achados reforçam a importância de uma abordagem interseccional e institucionalmente sensível na formulação de políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio. Os servidores técnico-administrativos emergem como grupo-chave para a instituição, tanto pela vulnerabilidade observada quanto pelo papel que exercem na dinâmica organizacional. As intervenções, portanto, devem ir além da formalidade normativa, investindo em formação, acolhimento e reconhecimento institucional.

3.4.8 Propostas para estudos futuros

A presente dissertação avançou significativamente na compreensão das manifestações de assédio moral e sexual no ambiente universitário, especialmente ao evidenciar como as dinâmicas institucionais de poder e os papéis organizacionais moldam experiências e percepções de vitimização. No entanto, os resultados também apontam para lacunas interpretativas e potenciais analíticos que podem ser explorados por meio de estudos futuros complementares e aprofundamentos metodológicos.

Em primeiro lugar, os modelos estatísticos demonstraram que variáveis como gênero, cor de pele, estado civil e orientação sexual não apresentaram significância estatística direta na regressão linear. No entanto, isso não invalida a hipótese de que tais marcadores sociais atuem de forma interseccional em contextos qualitativos ou em interações contextualmente mediadas (Collins, 2000; Crenshaw, 1991). Sugere-se, portanto, o desenvolvimento de modelagens estatísticas não-lineares ou modelos mistos (GLMMs) que capturem efeitos moderadores e interativos entre variáveis sociodemográficas e organizacionais, superando a limitação dos modelos lineares tradicionais.

Além disso, os dados mostraram que servidores técnico-administrativos compõem o grupo com maior índice de percepção de assédio moral, mas paradoxalmente relatam menor impacto emocional dessas experiências. Essa dissonância pode ser investigada mais a fundo por meio de estudos qualitativos longitudinais, capazes de identificar estratégias subjetivas de adaptação, normalização ou resistência frente à violência institucional. Abordagens como a fenomenologia hermenêutica (Van manen, 1990) ou a análise narrativa (Riessman, 2008) permitiriam capturar os modos como os sujeitos ressignificam suas experiências ao longo do tempo, algo que as abordagens quantitativas, por si só, não alcançam.

Outro campo promissor diz respeito à percepção institucional sobre os canais de denúncia, os quais, mesmo quando conhecidos pelos participantes, não se mostraram significativamente associados à redução na percepção de assédio. Essa constatação indica um descrédito simbólico que merece ser investigado sob a ótica da sociologia institucional. Estudos futuros podem explorar os processos de construção de confiança institucional a partir de abordagens como a teoria da legitimação (Suzuki e Silva, 2020) ou a sociologia da ausência e da emergência (Santos, 2002), questionando por que, mesmo diante da existência formal dos canais, os sujeitos não os reconhecem como vias eficazes de resolução.

Do ponto de vista metodológico, seria relevante ampliar a coleta de dados para além do recorte atual, incluindo estudantes e servidores recém-ingressos e egressos da instituição,

de modo a analisar como o tempo de exposição ao ambiente universitário altera a percepção do fenômeno do assédio. Estudos com delineamento longitudinal ou estudos de coorte poderiam captar transformações nas atitudes e crenças ao longo do percurso institucional.

Além disso, propõe-se o uso de métodos visuais e participativos, como mapas afetivos, oficinas de fotovoz (*photovoice*), ou cartografias sociais, que permitam não apenas investigar, mas também intervir nos modos de representação e reconhecimento do assédio institucional. Tais abordagens podem oferecer insumos mais acessíveis para populações vulnerabilizadas que tradicionalmente encontram barreiras na participação de pesquisas formais.

Por fim, sugere-se a formulação de estudos interinstitucionais e comparativos, que avaliem como diferentes universidades públicas brasileiras (com distintas políticas de enfrentamento, estruturas administrativas e culturas institucionais) lidam com a temática do assédio. Isso permitiria identificar boas práticas, gargalos estruturais e possibilidades de replicação de experiências exitosas, consolidando uma epistemologia crítica sobre a violência institucional em contextos acadêmicos.

Assim, os estudos futuros não apenas aprofundariam a base empírica deste trabalho, como também teriam potencial para expandir o debate sobre o enfrentamento ao assédio para além dos diagnósticos, contribuindo para transformações políticas, pedagógicas e institucionais de caráter emancipatório.

3.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação partiu da hipótese central de que as vivências e percepções de assédio moral e sexual no ambiente universitário não se distribuem aleatoriamente entre os sujeitos, mas refletem desigualdades estruturais ligadas ao nível acadêmico, ao vínculo institucional e à experiência prévia de vitimização. Os resultados obtidos sustentam essa hipótese ao evidenciar que discentes, sobretudo de graduação e pós-graduação, bem como técnico-administrativos em situações de maior exposição, relataram percepções mais críticas sobre o impacto das relações de poder e maior frequência de situações de assédio, em contraste com docentes em posições de maior autoridade. Esses achados confirmam que a posição ocupada na hierarquia universitária é determinante na forma como se vivenciam e se interpretam práticas abusivas, reforçando que o assédio se inscreve em dinâmicas institucionais de poder e não em eventos isolados.

O alcance do objetivo geral – compreender como variáveis sociodemográficas, vínculos institucionais e percepções sobre a estrutura de poder influenciam a experiência de assédio moral e sexual em uma universidade pública brasileira – foi plenamente atendido. As análises demonstraram que marcadores sociais como gênero, estado civil, vínculo acadêmico e experiência prévia de vitimização interagem de maneira complexa, revelando que a universidade constitui um espaço atravessado por múltiplas formas de desigualdade. Essa leitura se fortalece quando situada na perspectiva da interseccionalidade (Crenshaw, 1991), que permite compreender como gênero, raça, orientação sexual, classe e outros marcadores se entrecruzam, ampliando vulnerabilidades e condicionando diferentes modos de percepção do ambiente institucional.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa contribui ao mostrar que o assédio moral e sexual, enquanto prática reiterada e muitas vezes naturalizada, é expressão de desigualdades estruturais que atravessam as relações acadêmicas, conectando-se a processos de silenciamento, insegurança e deslegitimação institucional. Do ponto de vista prático, reforça-se a urgência de políticas institucionais efetivas, que vão além de protocolos burocráticos e se consolidem como estratégias de acolhimento, formação continuada e responsabilização capazes de transformar a cultura universitária, legitimar institucionalmente e romper com a banalização da violência.

Apesar das limitações relacionadas ao caráter transversal da pesquisa, à utilização de autorrelatos e ao recorte em uma única instituição, os achados oferecem pistas valiosas para investigações futuras. Estudos longitudinais e comparativos entre diferentes contextos universitários podem aprofundar a compreensão das singularidades e regularidades do fenômeno, ampliando o alcance de políticas públicas de prevenção e enfrentamento. Em síntese, os resultados reafirmam que o combate ao assédio nas universidades brasileiras não pode ser conduzido como ação episódica, mas deve integrar uma transformação estrutural orientada pela promoção da dignidade, da equidade e do pleno desenvolvimento da comunidade acadêmica.

REFERÊNCIAS

AHMED, S. *Living a feminist life*. Durham: Duke University Press, 2017.

ANDRADE, L. A. Canais de denúncia e violência institucional: desafios e contradições em contextos universitários. *Revista de Administração Pública*, v. 54, n. 3, p. 456–478, 2020.

- BENTO, B. A universidade como um campo de batalhas morais. *Cadernos Pagu*, n. 50, p. 1–23, 2017.
- BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.
- BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Acrescenta ao Código Penal o art. 216-A, tipificando o crime de assédio sexual. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2001.
- BUTLER, J. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.
- COLLINS, P. H. *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. New York: Routledge, 2000.
- COLLINS, P. H. *Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento*. São Paulo: Boitempo, 2019.
- CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. In: PAREDES, M.; RIBEIRO, D. (Orgs.). *Interseccionalidade*. São Paulo: Sueli Carneiro; Polén, 2020. p. 25–42.
- CRENSHAW, K. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, v. 43, n. 6, p. 1241–1299, 1991.
- DAL'MASO, L.; ANDRADES, A. Assédio moral no ensino superior: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 22, n. 1, p. 1–14, 2021.
- DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- FIELD, A. *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. 16. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- FOUCAULT, M. *Vigiar e punir*. Petrópolis: Vozes, 1975.
- FOUCAULT, M. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 1979.
- FREIRE, P. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1970.
- FREITAG, B. *Escola, Estado e Sociedade*. São Paulo: Moraes, 1980.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e gestão do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001.
- GEORGE, D.; MALLERY, P. *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*. 4. ed. Boston: Allyn & Bacon, 2003.
- HAIR, J. F. et al. *Análise multivariada de dados*. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOOKS, B. *Teaching to transgress: education as the practice of freedom*. New York: Routledge, 1994.

LIMA, L. P.; BANDEIRA, L. M. Assédio moral e sexual no ambiente universitário: velhas práticas, novos contornos. *Revista Gênero*, v. 17, n. 1, p. 159–179, 2016.

LIMA, L. A. et al. A institucionalização da violência simbólica nas universidades públicas: silêncios, impunidade e sofrimento institucional. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 10, n. 1, p. 221–243, 2020.

LIMA, T.; MENDES, F. O mercado como ethos formativo: uma análise crítica das empresas juniores. *Educação e Sociedade*, v. 42, p. e237961, 2021.

LIPSKY, M. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation, 1980.

MAGALHÃES, T. A.; ROTENBERG, L. Assédio sexual no trabalho: revisão de literatura e desafios para a saúde do trabalhador. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 15, n. 3, p. 717–726, 2010.

MATTAR, F. N. *Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento*. São Paulo: Atlas, 2007.

MELLO, L.; PERILO, C. A violência contra LGBT no contexto universitário. *Revista Gênero*, v. 16, n. 2, p. 209–229, 2015.

MENEGON, N. Conflitos e poder nas universidades públicas brasileiras: assédio, silenciamento e institucionalidade. *Revista Ciências Sociais Unisinos*, v. 57, n. 1, p. 55–65, 2021.

MOTTA, R. A.; RIBEIRO, C. C. Produção acadêmica e sofrimento psíquico na pós-graduação: entre a precarização e o assédio. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, v. 18, n. 40, 2021.

PASQUALI, L. *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

RIESSMAN, C. K. *Narrative methods for the human sciences*. Thousand Oaks: Sage, 2008.

SAFFIOTI, H. I. B. *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, B. de S. *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência*. São Paulo: Cortez, 2002.

SANTOS, B. de S. *A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória*. São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, M.; OLIVEIRA, A. C. Silenciamentos institucionais e violências de gênero no espaço universitário. *Cadernos Pagu*, n. 58, 2020.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE, S. Clima e cultura organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SUZUKI, R.; SILVA, V. F. A confiança institucional como fator determinante na efetividade de políticas públicas. *Revista de Administração Pública*, v. 54, n. 2, p. 362–381, 2020.

VAN MANEN, M. *Researching lived experience: human science for an action sensitive pedagogy*. Albany: SUNY Press, 1990.

4. CAPÍTULO III

ENTRE O SILÊNCIO E O PODER: EXPERIÊNCIAS DE ASSÉDIO EM MICROESPAÇOS ACADÊMICOS

BETWEEN SILENCE AND POWER: HARASSMENT EXPERIENCES IN ACADEMIC MICROSPACES

Diogo Braga Dias

Universidade Federal de Viçosa (UFV)
Viçosa, Minas Gerais, Brasil
diogo.dias@ufv.br

Diego Costa Mendes

Universidade Federal de Viçosa (UFV)
Viçosa, Minas Gerais, Brasil
diego@ufv.br

RESUMO

Este artigo visa compreender como o assédio moral e sexual, as relações de poder e os mecanismos de silenciamento se manifestam em microespaços universitários — especificamente em laboratórios de pesquisa e empresas juniores, a partir de 25 entrevistas semiestruturadas com estudantes de graduação e pós-graduação. O material foi transcrito, codificado e submetido à análise de conteúdo (Bardin, 2011) e análise temática (Braun & Clarke, 2006). Os resultados evidenciam que o assédio opera de forma velada e persistente, sustentado por hierarquias formais e informais, culturas de produtividade e naturalização da violência. Identificaram-se categorias centrais como abuso de poder, silenciamento, exclusão simbólica, banalização da violência e ineficácia institucional. As falas revelaram que, além de danos emocionais e acadêmicos, as vítimas frequentemente optam pelo silêncio diante do medo de retaliação e da descrença em medidas institucionais. O estudo evidencia que o assédio não se reduz a episódios isolados, mas se constitui como prática estrutural e cultural que atravessa relações acadêmicas cotidianas. Conclui-se que o enfrentamento do fenômeno exige ações institucionais que promovam cultura de respeito, acolhimento e democratização dos espaços universitários.

Palavras-chave: Assédio; Universidades; Pesquisa qualitativa; Relações de poder.

ABSTRACT

This article aims to understand how moral and sexual harassment, power relations, and mechanisms of silencing manifest themselves in university micro-spaces — specifically in research laboratories and junior enterprises — based on 25 semi-structured interviews with undergraduate and graduate students. The material was transcribed, coded, and subjected to content analysis (Bardin, 2011) and thematic analysis (Braun & Clarke, 2006). The results show that harassment operates in a covert and persistent manner, sustained by formal and informal hierarchies, cultures of productivity, and the normalization of violence. Core categories identified include abuse of power, silencing, symbolic exclusion, trivialization of

violence, and institutional ineffectiveness. The statements revealed that, in addition to emotional and academic harm, victims often choose silence due to fear of retaliation and disbelief in institutional measures. The study demonstrates that harassment is not limited to isolated episodes but constitutes a structural and cultural practice that permeates everyday academic relationships. It concludes that addressing the phenomenon requires institutional actions that foster a culture of respect, support, and democratization of university spaces.

Keywords: Harassment; Universities; Qualitative research; Power relations.

4.1 INTRODUÇÃO

O assédio moral refere-se a condutas repetitivas de humilhação, constrangimento ou exclusão que degradam as condições de trabalho ou estudo e geram sofrimento psicológico, geralmente associadas a relações assimétricas de poder. O assédio sexual, por sua vez, envolve comportamentos de natureza sexual não desejados, que utilizam posições de autoridade ou influência para impor constrangimento ou intimidação, configurando abuso de poder e violação da liberdade individual. Ambos comprometem a dignidade da vítima e refletem práticas estruturais de violência institucional (Hirigoyen, 2006; Dejours, 2007; Brasil, 2001; Magalhães e Rotenberg, 2010).

O assédio moral e sexual nas universidades públicas brasileiras constitui um fenômeno estrutural e profundamente enraizado nas dinâmicas de poder que atravessam a vida acadêmica (Lima e Bandeira, 2016). Embora tradicionalmente associado às hierarquias formais, o assédio também emerge em espaços menos visíveis, nos quais relações sociais e acadêmicas se organizam sob lógicas próprias — os microespaços universitários, como laboratórios de pesquisa e empresas juniores. Nesses ambientes, a proximidade entre os sujeitos, a dependência de recursos simbólicos e materiais e a ausência de mecanismos institucionais eficazes criam um terreno fértil para práticas abusivas que, frequentemente, permanecem silenciadas ou naturalizadas (Foucault, 1979; Bourdieu, 1998; Ahmed, 2017; Andrade, 2020; Lima e Bandeira, 2016).

Os microespaços universitários representam contextos singulares de interação social, nos quais coexistem formalidade institucional e informalidade relacional. Em laboratórios de pesquisa, a concentração de poder na figura de orientadores e líderes de grupo reforça dinâmicas verticalizadas de dependência acadêmica, impactando diretamente as condições de autonomia dos estudantes e limitando sua capacidade de resistência frente a práticas abusivas (Bourdieu, 1998). Já nas empresas juniores, apesar de um discurso de horizontalidade e autogestão, observam-se mecanismos sutis de exclusão, controle simbólico e pressão

produtivista, que reproduzem a lógica meritocrática e as hierarquias implícitas presentes na universidade (Louro, 1997; Hirata, 2014).

Nessas estruturas, o poder não se manifesta apenas de forma explícita ou coercitiva, mas por meio de mecanismos difusos e internalizados, que moldam condutas e delimitam fronteiras de pertencimento. Essa “microfísica do poder” é reforçada por dispositivos simbólicos que legitimam práticas de dominação, conferindo-lhes aparência de normalidade e neutralidade (Foucault, 1979). Assim, estudantes frequentemente internalizam padrões de aceitação ou conformidade diante de situações de abuso, percebendo-as como parte inerente do processo de formação acadêmica (Bourdieu, 1998; Dejours, 2007; Bento, 2017; Maito, Panúncio e Vieira, 2022).

Outro elemento central é o silêncio institucional, conceito desenvolvido por Ahmed (2017) para descrever como universidades frequentemente operam não apenas pela omissão, mas por mecanismos ativos de neutralização das denúncias. Nos microespaços, esse silêncio é amplificado pela proximidade entre vítimas e agressores, pelo medo de retaliações e pela percepção de que “falar” pode significar a perda de oportunidades acadêmicas ou profissionais. Como consequência, consolidam-se práticas de silenciamento que transformam a violência em experiência cotidiana e invisível, reforçando a ideia de que a resistência é inútil.

Apesar do avanço da literatura sobre assédio no ambiente universitário, poucas pesquisas têm se dedicado a compreender de forma aprofundada como essas práticas se articulam nas relações de poder específicas de laboratórios de pesquisa e empresas juniores. A maioria dos estudos concentra-se em análises institucionais amplas ou em dados de prevalência, negligenciando as dimensões relacionais e subjetivas que caracterizam esses microespaços (Einarsen et al., 2011; Maito, Panúncio e Vieira, 2022). Ao ignorar essas particularidades, perde-se a oportunidade de revelar as engrenagens sutis que sustentam a reprodução do assédio e do silenciamento no cotidiano acadêmico.

Diante desse cenário, este estudo adota uma abordagem qualitativa orientada pela escuta das narrativas dos estudantes, buscando reconstruir os sentidos atribuídos às experiências de assédio e poder em microespaços universitários. Assim, o objetivo geral deste artigo é: compreender como o assédio moral e sexual, as relações de poder e os mecanismos de silenciamento se manifestam em microespaços universitários — especificamente em laboratórios/grupos de pesquisa e empresas juniores — a partir das experiências narradas por estudantes. Para atingir esse objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos: i. descrever como se configuram as relações de poder nos microespaços universitários,

considerando hierarquias formais e informais; ii. identificar práticas de assédio moral e sexual e seus vínculos com dinâmicas de poder e cultura produtivista; iii. analisar os mecanismos de silenciamento institucional e subjetivo, bem como seus efeitos na reprodução das desigualdades e na naturalização das violências.

A relevância deste estudo reside na possibilidade de iluminar dimensões pouco exploradas do fenômeno do assédio, articulando dados qualitativos a um referencial crítico capaz de tensionar os discursos institucionalizados sobre prevenção e enfrentamento. Ao revelar como as práticas abusivas são vividas, naturalizadas e silenciadas em espaços concretos da vida universitária, busca-se não apenas produzir conhecimento acadêmico, mas também oferecer subsídios para a construção de políticas e práticas de transformação institucional que tornem a universidade um espaço mais seguro, inclusivo e democrático.

4.2 REFERENCIAL TEÓRICO

O alicerce teórico desta investigação tem como foco as dinâmicas simbólicas, relacionais e subjetivas que estruturam micrororganizações da vida cotidiana universitária, a fim de enfatizar como tais espaços funcionam como microssistemas de poder, reprodutores de práticas institucionais e culturais que favorecem a manutenção de desigualdades. Para tanto, são mobilizados três eixos conceituais interligados: (1) poder e hierarquias informais nos microespaços; (2) cultura produtivista e violência estrutural; e (3) assédio nos microssistemas universitários.

4.2.1 Poder e hierarquias informais nos microespaços universitários

O conceito de poder, segundo Foucault (1979), não deve ser entendido como uma propriedade concentrada em um ponto específico, mas como uma rede de relações capilares que atravessam os indivíduos, moldando comportamentos, discursos e subjetividades. Essa abordagem desloca a análise do poder de uma lógica centralizada para uma dinâmica difusa, na qual múltiplos atores e práticas contribuem para sua manutenção. Nos microespaços universitários – como laboratórios, grupos de pesquisa e empresas juniores –, esse poder se exerce de maneira sutil e constante, manifestando-se por mecanismos cotidianos de vigilância, normalização de condutas e disciplinamento implícito, os quais criam padrões de conformidade e controle (Foucault, 1979; Lima e Bandeira, 2016; Maito, Panúncio e Vieira, 2022).

A “microfísica do poder” se expressa, por exemplo, na supervisão docente rigorosa, na distribuição desigual de oportunidades de pesquisa e na construção de redes de

dependência acadêmica, nas quais orientadores ou líderes detêm recursos materiais e simbólicos cruciais para o progresso dos subordinados. Essas relações geram vínculos assimétricos de lealdade e subordinação, que moldam não apenas trajetórias acadêmicas, mas também identidades profissionais e comportamentos aceitáveis dentro desses contextos. (Foucault, 1979; Ahmed, 2017)

Bourdieu (1998) complementa essa análise ao enfatizar que a reprodução dessas hierarquias não depende apenas de coerção explícita, mas do poder simbólico, exercido por meio da legitimação de determinados saberes, práticas e perfis acadêmicos em detrimento de outros. Esse poder simbólico atua de forma invisível e eficaz, naturalizando posições de dominação e transformando estruturas arbitrárias em verdades institucionalizadas.

Nos microespaços, essa dominação simbólica regula quem é ouvido e quem permanece silenciado, estabelece fronteiras de pertencimento e define quais comportamentos e discursos são validados como legítimos (Bourdieu, 1998). Assim, o assédio deve ser compreendido como um efeito concreto dessas engrenagens de poder e não como meros conflitos interpessoais, mas como um fenômeno sustentado pelas estruturas culturais e simbólicas que regem a vida acadêmica (Lima e Bandeira, 2016) .

4.2.2 Violência estrutural e cultura produtivista

A perpetuação do assédio nos microespaços não pode ser dissociada do papel desempenhado pelas instituições na gestão dos conflitos. Ahmed (2017) argumenta que as universidades frequentemente recorrem ao “uso institucional do silêncio”, operando por meio de dispositivos que desencorajam denúncias e desviam a atenção da raiz dos problemas. Esse silenciamento não é apenas administrativo, mas simbólico, pois atua na deslegitimação das vozes das vítimas e na manutenção de um pacto tácito de proteção institucional. Bento (2017) acrescenta que essas práticas resultam em uma cultura de medo e retaliação, na qual estudantes e pesquisadores optam pelo silêncio como forma de autopreservação.

Além disso, a lógica produtivista descrita por Hirata (2014) exerce papel fundamental na naturalização de relações abusivas. A valorização extrema de resultados, publicações e métricas de desempenho fomenta um ambiente de competição que enfraquece a solidariedade e reforça estruturas hierárquicas verticais. Louro (1997) aponta que essa lógica também reforça padrões normativos excludentes, ao marginalizar sujeitos que não se enquadram nos modelos dominantes de sucesso acadêmico. Assim, o assédio emerge como um produto de uma cultura institucional que transforma o sofrimento em parte do funcionamento cotidiano,

tornando-o invisível ou mesmo aceitável. (Dal’maso e Andrades, 2021; Lima e Bandeira, 2016)

A violência estrutural, portanto, não é apenas resultado de atos isolados, mas da interação entre o silêncio institucional e a pressão produtivista, que juntos criam um contexto no qual as vítimas têm poucas alternativas de resistência (Butler, 2004; Saffioti, 2004; Bento, 2017). Esse cenário evidencia que o enfrentamento do assédio requer não apenas mecanismos formais de denúncia, mas uma mudança profunda na cultura institucional que sustenta essas práticas.

4.2.3 Assédio nos microssistemas universitários

O assédio nos microssistemas universitários deve ser entendido como um fenômeno relacional que combina dimensões estruturais, simbólicas e subjetivas. Saffioti (2004) afirma que as práticas de assédio moral e sexual se enraízam em estruturas patriarcais e hierárquicas que atravessam as instituições, naturalizando relações de dominação e desigualdade. Butler (2004) complementa essa análise ao sustentar que os corpos e identidades nos espaços acadêmicos são regulados por normas sociais que definem quem pode ser legitimado e quem é mantido à margem, reforçando processos de exclusão e silenciamento.

Nos microespaços acadêmicos, como laboratórios, grupos de pesquisa e empresas juniores, essas dinâmicas se intensificam. A proximidade hierárquica entre estudantes, pesquisadores e lideranças cria relações de dependência que dificultam a denúncia e ampliam o poder coercitivo dos superiores. Ahmed (2017) destaca que tais contextos favorecem o medo de retaliação e o silêncio, uma vez que redes reduzidas de convivência aumentam a visibilidade e a exposição dos indivíduos que tentam resistir. Além disso, a informalidade das relações nesses ambientes permite que formas sutis de assédio moral – como a exclusão de projetos, a desvalorização simbólica de contribuições e o uso do trabalho acadêmico para fins pessoais – se misturem a práticas explícitas de coerção sexual, reforçando e ampliando a opressão.

Fundamenta-se na concepção de que tais espaços, embora operem dentro dos marcos formais institucionais, produzem e reproduzem práticas sociais que escapam frequentemente à vigilância normativa, funcionando como territórios de subjetivação, disciplinamento, hierarquização e, em muitos casos, violência simbólica e institucionalizada. O assédio, nesse contexto, não é entendido apenas como transgressão episódica ou individualizada, mas como prática enraizada em estruturas sociais assimétricas, sustentada por regimes de verdade que

legitimam a autoridade, silenciam a denúncia e inviabilizam a reparação.(Ahmed, 2017; Butler, 2004; Andrade, 2020)

A teoria da interseccionalidade, desenvolvida por Crenshaw (1991) e aprofundada por Collins (2019) e Spivak (2010), fornece uma lente fundamental para compreender que essas experiências não são homogêneas. Mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+ e estudantes em condição socioeconômica vulnerável vivenciam formas mais graves de violência acadêmica, resultantes da sobreposição de múltiplos eixos de opressão que atuam de maneira simultânea. Nos laboratórios, grupos de pesquisa e empresas juniores, essas interseccionalidades influenciam não apenas a exposição ao assédio, mas também a capacidade de reação e o acesso a mecanismos de proteção e reparação, evidenciando que a análise do assédio nesses contextos requer a articulação entre poder, cultura institucional e desigualdades estruturais, reconhecendo que tais práticas não são anomalias, mas componentes de um sistema institucional mais amplo.

Além disso, a interseccionalidade atua como vetor central na compreensão dessas experiências. Gênero, raça, orientação sexual, deficiência e posição acadêmica interagem, produzindo vulnerabilidades específicas que intensificam a exposição ao assédio e dificultam a busca por reparação institucional (Crenshaw, 1991; Collins, 2019). Mulheres, estudantes negros e pessoas LGBTQIAPN+, por exemplo, enfrentam barreiras adicionais para denunciar, não apenas pela ausência de canais eficazes, mas também pelo descrédito social e simbólico atribuído às suas vozes (Bento, 2017; Ahmed, 2017).

4.3 PERCURSO METODOLÓGICO

Este artigo adota uma abordagem qualitativa, orientada pelo objetivo de investigar como o assédio moral e sexual, bem como as dinâmicas de poder, se manifestam nos chamados microespaços da universidade pública — especificamente em laboratórios/grupos de pesquisa e empresas juniores.

A investigação empírica foi construída com base em 25 entrevistas semiestruturadas, realizadas com discentes que vivenciaram — direta ou indiretamente — relações de poder e episódios de assédio em microespaços da universidade. Foram entrevistadas 15 pessoas vinculadas a laboratórios e/ou grupos de pesquisa e 10 integrantes de empresas juniores. A seleção dos participantes foi realizada por conveniência e acessibilidade, sendo a maioria composta por estudantes que, ao final do questionário aplicado na etapa quantitativa da pesquisa, demonstraram interesse em participar da fase qualitativa. Esta estratégia, embora não probabilística, mostrou-se eficaz para acessar sujeitos que possuíam envolvimento direto

com as temáticas investigadas, o que é desejável em estudos qualitativos voltados à reconstrução de sentidos e à análise da experiência vivida (Minayo, 2008). As entrevistas foram realizadas entre fevereiro e maio de 2025, em formato presencial ou remoto, conforme disponibilidade dos participantes, tendo sido todas gravadas com autorização prévia. A transcrição integral dos áudios foi realizada com o auxílio da ferramenta de inteligência artificial *HappyScribe* e posteriormente revisada manualmente, a fim de assegurar fidedignidade ao material textual analisado. No Quadro 3 foi sintetizado o perfil dos participantes das entrevistas.

Quadro 3. Síntese do perfil dos entrevistados

Grupo/Microespaço	Empresas Juniores (n=10)	Laboratórios/Grupos (n=15)
Gênero	5 Feminino 5 Masculino	6 Feminino 9 Masculino
Orientação Sexual	5 Heterossexuais 3 Bissexuais 1 Homossexual 1 Pref. não resp.	9 Heterossexuais 4 Homossexuais 1 Bissexual 1 não declarado
Raça/Cor	6 Brancos 3 Pardos 1 não declarado	7 Brancos 4 Pardos 3 Pretos 1 não declarado
Estado Civil	9 Solteiros 1 Casada	11 Solteiros 3 Casados 1 União estável
Faixa Etária (anos)	19–30	22–39
Vínculo/Inserção Acadêmica	Estudantes de graduação	Graduação (IC, estágio), mestrado, doutorado, pós-doc
Tempo de participação	3 <6m 3 entre 6–12m 1 >24m 3 entre 12–24m	3 até 12m 2 entre 12–24m 6 >24m 4 longa trajetória (10+ anos)

Fonte: elaborado pelos autores.

A construção do roteiro das entrevistas partiu de eixos temáticos que foram previamente definidos a partir da literatura. As perguntas abordaram questões como: as relações de poder percebidas nos espaços universitários; a organização hierárquica e a divisão de tarefas; o grau de autonomia ou subordinação vivenciado; a presença ou ausência de situações de assédio moral e sexual; a resposta institucional diante dessas situações; e as estratégias subjetivas e coletivas adotadas pelos sujeitos diante do sofrimento. A estrutura

semiestruturada permitiu, ao mesmo tempo, a comparabilidade entre entrevistas e a abertura necessária para que emergissem narrativas espontâneas e densas, frequentemente marcadas por ambivalências afetivas e silenciamentos estruturais (Minayo, 2008). A estrutura completa do roteiro das entrevistas pode ser verificada nos apêndices B e C.

A coleta de entrevistas foi finalizada a partir do critério de saturação teórica dos dados, ou seja, no momento em que novas entrevistas deixaram de acrescentar informações relevantes e passaram a apresentar respostas repetitivas em relação às categorias já identificadas. A saturação é amplamente reconhecida na literatura como um indicador de suficiência da amostra em pesquisas qualitativas, uma vez que evidencia que o fenômeno investigado já foi explorado de maneira consistente e não emergem novas dimensões analíticas relevantes. Assim, considerou-se atingido o ponto de saturação quando as falas dos participantes passaram a reforçar padrões previamente estabelecidos, sem introduzir elementos substantivamente novos (Minayo, 2008).

O corpus analítico foi submetido a um duplo procedimento metodológico, combinando a Análise de Conteúdo, segundo Bardin (2011), e a Análise Temática, conforme proposta por Braun e Clarke (2006). A escolha por essa triangulação metodológica visou garantir, simultaneamente, o rigor da codificação sistemática e a profundidade hermenêutica da interpretação temática. O processo analítico percorreu as etapas da pré-análise, leitura flutuante e exaustiva, categorização, organização dos trechos codificados e interpretação dos dados, em conformidade com os marcos metodológicos clássicos da análise de conteúdo. A análise temática, por sua vez, orientou a identificação de padrões latentes nos discursos, permitindo a construção de temas transversais às experiências narradas, não redutíveis a categorias prévias, mas emergentes da própria materialidade discursiva. Trata-se, portanto, de um percurso metodológico que não apenas organiza o material empírico, mas o tensiona à luz de uma problematização teórica sobre poder, sofrimento e institucionalidade.

Quadro 2. Categorias e Granularidades.

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS				
A. Situações de assédio	A1. Assédio moral	A2. Assédio sexual	A3. Abuso de poder acadêmico / corporativo		
B. Estrutura de poder e hierarquia	B1. Relação tutor/orientador ↔ discente	B2. Pós-doc / doutorando / mestrando / IC	B3. Cargos em programas (PET, EJ, liderança, coordenação)	B4. Cultura departamental (corporativismo, “medo do titular”)	B5. “Perfil ideal” / centralização de poder

C. Sobrecarga e condições de trabalho	C1. Demandas de tempo fora do comum	C2. Prazos irrealistas / cultura de “performance”	C3. Falta de recursos ou apoio técnico (análises retidas, equipamentos inacessíveis)		C4. Romantização da sobrecarga / pressão
D. Reações e consequências	D1. Físicas	D2. Psicológicas	D3. Acadêmicas	D4. Relacionais (inimizades, silenciamento)	
E. Canais e respostas institucionais	E1. Conhecimento (ou desconhecimento) dos canais	E2. Percepção de efetividade	E3. Propostas de melhoria nos canais e respostas institucionais		
F. Estratégias de enfrentamento	F1. Ação coletiva	F2. Troca de orientação, mudança de laboratório ou saída da EJ	F3. Confronto direto (questionar professor, expor em rede, mediação)	F4. Procura de apoio (Divisão Psicossocial, grupos terapêuticos)	F5. Propostas institucionais de longo prazo

Fonte: elaborado pelos autores.

A codificação foi realizada com auxílio da ferramenta *Microsoft Excel*, que permitiu a construção de um banco de dados contendo os trechos extraídos das transcrições, organizados conforme categorias amplas e subcategorias temáticas. Foram identificadas seis categorias centrais (denotadas por letras: A, B, C, D, E, F), articuladas a 24 subcategorias de maior granularidade (A1, B2, C4, F3, entre outras), como ilustrado no Quadro 2, totalizando 389 unidades de registro. As categorias abrangem desde experiências explícitas de assédio e violência até formas mais sutis e simbólicas de exclusão, invisibilização, culpabilização da vítima, negligência institucional e manipulação de vínculos de poder sob a lógica do produtivismo acadêmico e do empreendedorismo universitário. A organização minuciosa dos códigos possibilitou o mapeamento de padrões recorrentes e a identificação de contradições internas nas narrativas, revelando, por exemplo, como práticas abusivas podem ser simultaneamente percebidas como injustas e como “normais” no cotidiano acadêmico — o que remete à noção de “banalização da injustiça” discutida por Dejours (2007).

Importante destacar que os microespaços analisados apresentam racionalidades distintas, ainda que compartilhem traços comuns no modo de organização do poder. Os laboratórios de pesquisa, por exemplo, tendem a reproduzir dinâmicas hierárquicas altamente verticalizadas, centradas na figura da liderança docente e na lógica da produtividade acadêmica. Já as empresas juniores, embora constituídas sob a bandeira da horizontalidade e da autogestão, revelam camadas de opacidade decisória e naturalização de práticas sexistas e meritocráticas que também produzem sofrimento e silenciamento. Essa constatação,

emergente do material empírico, exige uma leitura sensível às especificidades organizacionais e simbólicas de cada ambiente, mas também atenta aos atravessamentos estruturais de gênero, raça, classe e orientação sexual — articulados à luz da teoria da interseccionalidade (Crenshaw, 1991; Collins, 2019).

Em termos éticos, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética (parecer 81901524.8.0000.5153) e seguiu todos os preceitos da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Os nomes dos participantes foram substituídos por identificadores alfanuméricos e as falas foram editadas exclusivamente para fins de clareza, sem alteração do conteúdo substantivo. Reconhece-se, ainda, o lugar do pesquisador no campo, adotando-se uma postura epistemológica reflexiva e crítica, que compreende a análise como situada e politicamente comprometida com os sujeitos pesquisados (Behar, 1996). A metodologia, neste sentido, não se limita à descrição das experiências, mas busca desvelar os modos pelos quais a universidade, enquanto instituição moderna, regula, normatiza e, não raramente, silencia o sofrimento daqueles que ocupam posições de menor poder nos seus espaços internos. Ao tornar visível o que frequentemente é negado ou relativizado, a pesquisa reafirma a centralidade da escuta qualificada como instrumento de transformação institucional.

4.4 ANÁLISES E RESULTADOS

Esta seção apresenta a análise qualitativa de 25 entrevistas realizadas com estudantes vinculados a dois microespaços de uma universidade pública brasileira: laboratórios/grupos de pesquisa e empresas juniores. O objetivo é compreender como as experiências de assédio moral e/ou sexual, poder e silenciamento institucional se manifestam em contextos acadêmicos e realidades diversas. A seguir, são discutidos cinco grandes eixos temáticos que emergiram do corpus.

4.4.1 Assédio moral e hierarquias informais: o poder que não se nomeia

Apesar de os espaços universitários se apresentarem, por vezes, como horizontais ou colaborativos, os dados revelam a existência de relações assimétricas de poder marcadas por práticas de assédio moral naturalizado, especialmente nos microespaços investigados. Tanto em laboratórios quanto em empresas juniores, observam-se formas veladas de dominação, muitas vezes justificadas como exigência, disciplina ou “preparo para o mercado”.

Em laboratórios, essas dinâmicas se expressam em práticas como sobrecarga desproporcional, exigência de tarefas pessoais, isolamento simbólico e deslegitimação de interesses acadêmicos dos estudantes. Um exemplo claro aparece no seguinte relato:

Ela [docente orientadora] proibia adoecer: uma vez faltei a um encontro por estar com febre e ela disse que isso demonstrava falta de comprometimento. (Entrevista LAB 2)

Outro trecho ilustra como a autoridade docente ultrapassa os limites da relação acadêmica:

Exigia serviços pessoais: tirar xerox, buscar café, até resolver problemas do filho dela, como se isso fosse parte da bolsa de pesquisa. (Entrevista LAB 2)

Tais práticas refletem o que Bourdieu (1998) denomina de violência simbólica — formas de dominação que se exercem de modo invisível, sendo aceitas como legítimas tanto por quem as impõe quanto por quem as sofre. A hierarquia no campo acadêmico não se apresenta apenas como estrutura formal, mas como prática cotidiana que se impõe nos gestos, falas e omissões. O campo científico, segundo o autor, se organiza por disputas de poder simbólico que, ao se institucionalizarem, passam a parecer “naturais” ou “esperadas”.

Em empresas juniores, onde a lógica do empreendedorismo universitário se impõe com força, o assédio moral se manifesta de maneira distinta, porém igualmente danosa: por meio da cobrança incessante por desempenho, da desvalorização emocional e do controle difuso entre pares. Trechos das falas dos entrevistados pontuam:

As metas eram tratadas como se fossem a única coisa importante. Se você não cumpria, era excluído das decisões ou não recebia oportunidades. (Entrevista EJ 6)

Era comum ouvir que quem não aguentava a pressão não servia pra empresa júnior. Como se fosse fraqueza. (Entrevista EJ 9)

As falas indicam a existência de uma “hierarquia não nomeada” que atua como forma de coerção simbólica, sustentada pela cultura da excelência e do mérito, conforme discutido por Louro (1997) ao tratar das normas de conduta e pertencimento em espaços institucionalizados. A meritocracia, longe de ser neutra, opera como filtro de exclusão e naturalização da desigualdade.

Ainda que os discursos institucionais dessas organizações preguem horizontalidade e protagonismo estudantil, as práticas evidenciam camadas de subordinação e exclusão não visíveis à primeira vista, reproduzindo estruturas autoritárias disfarçadas de autonomia. Como nota Foucault (1979), o poder se exerce não apenas por ordens explícitas, mas por mecanismos difusos de controle, expectativa e internalização de normas — uma lógica plenamente visível na maneira como estudantes se autocensuram para manter posições de prestígio ou evitar retaliações.

4.4.2 Silêncio, medo e retaliação: as barreiras simbólicas da denúncia

Um dos temas mais recorrentes nas entrevistas foi o medo de represálias e o consequente silenciamento das experiências de assédio moral e/ou sexual. O silêncio, nos depoimentos, não é apenas ausência de fala, mas um mecanismo complexo de autopreservação diante da fragilidade percebida nas estruturas institucionais de acolhimento. Ao mesmo tempo, esse silêncio também se relaciona a práticas de constrangimento público e exposição simbólica, que funcionam como dispositivos de manutenção da ordem hierárquica e reforçam a estrutura de poder, garantindo a continuidade das práticas de opressão e assédio. Em laboratórios, a hierarquia acadêmica cria relações de dependência direta entre orientador e orientando, dificultando qualquer tipo de enfrentamento. Como narram os estudantes:

Mesmo depois de tudo o que aconteceu, eu não denunciei. Precisava da carta de recomendação, da nota, da orientação pro TCC. Denunciar era queimar meu próprio futuro. (Entrevista LAB 6)

Vi colegas sendo expostos publicamente depois de tentarem denunciar. Aquilo foi um recado claro pra todo mundo: ‘fiquem quietos’. (Entrevista LAB 11)

Fizeram piadas com a minha fala em uma reunião, ironizando o que eu disse na frente de todos. Depois disso, parei de falar, porque era sempre ridicularizado. (Entrevista LAB 9)

Me responsabilizaram sozinha por um erro coletivo, me expuseram diante de toda a equipe e foi extremamente humilhante. (Entrevista EJ 2)

Essa lógica perversa está profundamente relacionada ao que Foucault (1979) identifica como funcionamento capilar do poder: o poder não precisa ser imposto por violência física ou regras explícitas, mas opera como uma presença difusa, internalizada, que

regula comportamentos pelo medo e pela vigilância indireta. A possibilidade de denúncia, portanto, é muitas vezes anulada não por proibição, mas pela antecipação da punição.

Nas empresas juniores, embora a estrutura seja gerida por estudantes, o receio de “manchar a imagem” ou “desgastar o grupo” também aparece como freio à denúncia:

A gente sabia que aquilo era errado, mas a preocupação era mais com o impacto pra empresa. Denunciar era expor todo mundo, inclusive a gente. (Entrevista EJ 5)

Aqui, o que se observa é um fenômeno de autopolicimento discursivo (Louro, 1997), em que os sujeitos internalizam a lógica da preservação institucional acima de sua integridade. A denúncia é percebida como quebra de lealdade, e não como exercício de direito — o que reforça o isolamento de vítimas e a perpetuação da violência.

Além disso, os depoimentos revelam a preocupação constante com o futuro profissional e com as aspirações de carreira, seja acadêmica ou no mercado de trabalho. Muitos estudantes evitam a denúncia por temerem comprometer cartas de recomendação, estágios ou oportunidades futuras, o que conecta esse silêncio não apenas à lealdade institucional, mas também às expectativas de inserção e ascensão profissional. Dessa forma, o medo da retaliação se soma ao receio de prejudicar a trajetória de carreira, reforçando o ciclo de opressão e assédio.

Outro aspecto relevante diz respeito tanto ao desconhecimento quanto à desconfiança nos canais institucionais. Muitos entrevistados relataram não saber como acionar os mecanismos formais de denúncia da universidade, o que demonstra falhas de comunicação e de formação institucional. Esse desconhecimento, diferente da desconfiança, revela um déficit estrutural de informação que já constitui barreira inicial para a efetivação de direitos:

A gente não sabia nem por onde começava a denúncia. E diziam que mesmo se denunciasse, ia dar em nada. (Entrevista EJ 3)

Além do desconhecimento, sobressai também uma descrença generalizada quanto à eficácia dos canais existentes e da própria estrutura institucional de enfrentamento ao assédio. Essa percepção de ineficácia foi identificada em uma parcela significativa dos respondentes, que relataram não confiar nos mecanismos oficiais de denúncia ou nas instâncias de responsabilização. Como observa Crenshaw (1991), o silêncio institucional frente à violência é uma forma de opressão.

A sensação coletiva que emerge é a de que os canais não apenas falham em acolher, mas reforçam um clima de descrédito e insegurança, alimentando um ciclo de medo, normalização e revitimização. O silêncio, nesse contexto, não é ausência de vontade, mas ausência de espaço legítimo e seguro para a fala.

4.4.3 A cultura da excelência e o produtivismo como violência estrutural

Tanto nos laboratórios quanto nas empresas juniores, emergiu de forma contundente o discurso da produtividade como critério de valor e pertencimento, acompanhado por uma pressão contínua por desempenho e entrega de resultados. Essa lógica, frequentemente mascarada sob ideais de formação, protagonismo e preparo para o “mundo real”, foi apontada pelos participantes como um dos principais fatores de sofrimento psíquico e exclusão simbólica. Além disso, tais práticas de cobrança excessiva e vigilância contínua se articulam diretamente ao assédio, na medida em que produzem constrangimentos, humilhações e deslegitimação da subjetividade dos estudantes sob o pretexto da excelência.

Nos laboratórios de pesquisa, a lógica do desempenho acadêmico está associada à quantidade de relatórios, experimentos, submissões de artigos e à competitividade por bolsas. Um estudante relatou:

Era como se a iniciação científica tivesse que me engolir. Não importava se eu estava mal, com problemas, se precisava faltar. Tinha que produzir o tempo todo. (Entrevista LAB 8)

Esse relato revela o modo como a cultura acadêmica pode se constituir como um sistema de controle disciplinar, tal como analisado por Foucault (1979): o corpo do estudante é capturado pela lógica da vigilância contínua, da avaliação constante e da conformação a normas que não necessariamente partem de regras explícitas, mas de expectativas internalizadas. Essa dinâmica, quando naturalizada, abre espaço para formas de assédio moral que se manifestam em cobranças abusivas, constrangimentos públicos e punições simbólicas para quem não corresponde ao ritmo esperado.

Nas empresas juniores, esse discurso aparece associado à ideia de “preparo para o mercado”, com metas agressivas, cobranças em finais de semana e jornadas não remuneradas que ultrapassam o razoável. Alguns entrevistados pontuam:

Era comum passar 10 horas por dia resolvendo demandas da EJ e ainda ser criticado por não entregar mais. (Entrevista EJ 7)

Tinha colega que dizia que dormir era luxo. E se você reclamasse, diziam que você não era ‘perfil’ pra EJ. (Entrevista EJ 2)

Esse tipo de discurso opera como mecanismo de exclusão, estabelecendo um padrão ideal de estudante que, na prática, exclui quem tem outras demandas, fragilidades, ou simplesmente ritmos diferentes. É o que Louro (1997) analisa como normatividade produtivista: um conjunto de expectativas sobre o corpo e a mente que legitima a sobrecarga e deslegitima o cuidado de si, reforçando padrões de assédio moral travestidos de exigência por desempenho.

Essa cultura se desdobra em impactos emocionais e físicos relevantes, como indica o seguinte relato:

Eu chorava quase todo dia, mas ninguém via isso como um problema. Só perguntavam se o relatório tava pronto. (Entrevista LAB 4)

Nesse sentido, a lógica produtivista assume um caráter estrutural de violência, ao transformar o mérito em exigência constante, apagando a subjetividade dos estudantes. Como observa Hirata (2002), o trabalho invisível — emocional, relacional, de autocontrole — é muitas vezes o mais exigente e o mais desvalorizado no espaço acadêmico.

A naturalização da sobrecarga e o elogio à resiliência extrema contribuem para um cenário de adoecimento coletivo que, paradoxalmente, é interpretado como sinal de comprometimento e excelência. A ausência de políticas institucionais voltadas ao cuidado, ao equilíbrio e ao acolhimento reforça esse modelo meritocrático excludente e cria um terreno fértil para práticas de assédio moral sustentadas pelo discurso da excelência e da competitividade.

4.4.4 Assédio sexual e invisibilização: quando o corpo é também campo de disputa

Embora menos frequente que o assédio moral, o assédio sexual aparece de forma clara e preocupante nas entrevistas, especialmente nos laboratórios de pesquisa. As situações relatadas não são apenas isoladas, mas refletem uma estrutura de naturalização da objetificação e da desigualdade de gênero, especialmente em contextos de hierarquia acadêmica consolidada.

As entrevistas deixam evidente ainda que os relatos de assédio sexual envolveram exclusivamente mulheres, o que reforça a compreensão dessa prática como violência de

gênero. A ausência de menções ao assédio sexual por parte de homens não significa sua inexistência, mas sinaliza que, de maneira estrutural, o corpo feminino é o principal alvo dessa forma de violência, revelando a íntima relação entre assédio sexual, desigualdade de gênero e manutenção do patriarcado (Butler, 2003; Saffioti, 2004)

Em vários relatos, estudantes apontam comportamentos abusivos de professores ou superiores hierárquicos, que utilizam sua posição para fazer insinuações, convites inapropriados ou manter um clima constante de tensão sexualizada. Um relato marcante:

Ele fazia piadas com o corpo das alunas e dizia que era só brincadeira. Quando alguém reclamava, virava a pessoa chata, a exagerada. (Entrevista LAB 7)

Essas situações classificadas como 'brincadeira' podem funcionar, na realidade, como formas de disfarçar o assédio e mascarar violências de gênero, machismo e problemas estruturais do patriarcado.

Outro trecho demonstra a prática de aproximação com conotação sexual velada:

Começou elogiando meu desempenho, depois passou a mandar mensagens à noite, com emojis, perguntas pessoais... até me chamar pra ir à casa dele conversar sobre o projeto. (Entrevista LAB 10)

A associação entre elogios profissionais e abordagens pessoais escancara a mistura de poder e desejo que estrutura muitas das relações de assédio sexual na universidade. Como observa Saffioti (2004), o assédio sexual em ambientes acadêmicos não é apenas fruto de desejo individual, mas da estrutura patriarcal que legitima o uso do corpo feminino como moeda simbólica em relações hierárquicas.

O silêncio diante desses episódios é quase regra. Muitas estudantes relatam que evitaram denunciar para não "se queimar" com o orientador ou com o grupo, ou ainda por medo de serem desacreditadas:

Pensei em denunciar, mas quem ia acreditar? Ele era o 'queridinho do departamento'. Eu era só uma bolsista nova. (Entrevista LAB 14)

Essa dinâmica expressa o que Crenshaw (1991) nomeia como interseccionalidade da opressão: as mulheres, sobretudo negras, pobres ou LGBTQIAPN+, enfrentam barreiras múltiplas à validação de suas experiências, sendo vistas como menos confiáveis ou menos dignas de credibilidade institucional.

Os condicionantes relacionados ao corpo feminino se diferenciam substancialmente daqueles impostos ao corpo masculino. Enquanto os homens raramente são alvo de vigilância ou comentários sobre aparência física, as estudantes mulheres relatam constante objetificação e controle simbólico, o que impacta diretamente suas trajetórias acadêmicas e profissionais. Esse desequilíbrio de gênero reforça as barreiras de ascensão na carreira, já que, ao mesmo tempo em que precisam provar competência técnica, muitas enfrentam o peso adicional de lidar com situações de assédio sexual ou insinuações que desqualificam sua legitimidade no espaço científico e institucional (Hirata, 2002; Saffioti, 2004).

Outro aspecto crítico diz respeito à subnotificação de episódios de assédio sexual, especialmente nas EJs. Essa ausência não pode ser lida ingenuamente como inexistência de ocorrências, mas sim como um possível efeito do silêncio — construído tanto por dinâmicas culturais (valorização do desempenho, lealdade à “marca” da EJ, vergonha internalizada) quanto por dispositivos institucionais (falta de canais seguros, medo de retaliação, descrença na responsabilização dos agressores). Assim, o que não é dito torna-se, também, um dado. O silêncio, aqui, pode não ser ausência, mas sim presença eloquente de uma estrutura que desautoriza o testemunho. Em espaços com forte cultura de desempenho, competitividade e lealdade ao grupo, os limites entre abordagem inapropriada e comportamento aceito tornam-se difusos, e o assédio é frequentemente mascarado de “brincadeira”, “interesse” ou “clima leve”.

Como nota Foucault (1976), o corpo é um território político: nele se inscrevem relações de poder, normas de conduta e disputas de dominação. Nos relatos das entrevistadas, fica evidente que o corpo feminino é frequentemente transformado em objeto de vigilância, julgamento e controle simbólico, sendo ao mesmo tempo desejado e vigiado, empoderado e silenciado.

Em suma, o assédio sexual, embora menos numeroso nas ocorrências explícitas, concentra um alto grau de violência simbólica, emocional e institucional, representando uma das formas mais cruéis de dominação nos espaços universitários.

4.4.5 Interseccionalidades e desigualdades nas experiências de assédio

As entrevistas evidenciam que o assédio moral, o silenciamento e a pressão institucional não afetam todos os estudantes de forma homogênea. Ao contrário, os dados indicam que certos grupos são mais vulneráveis às violências simbólicas e estruturais, especialmente mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+ e estudantes em situação de

vulnerabilidade socioeconômica. A análise interseccional permite compreender como diferentes marcadores sociais operam de forma articulada, produzindo desigualdades específicas e cumulativas (Crenshaw, 1991).

Em diversos relatos, estudantes negras e/ou periféricas relatam dificuldade de pertencimento, subestimação de sua capacidade intelectual e tratamento desrespeitoso ou condescendente por parte de colegas e superiores. Um exemplo marcante:

Me corrigiam o tempo todo, como se eu nunca soubesse o que estava fazendo. E isso só acontecia comigo, que era a única negra do laboratório. (Entrevista LAB 13)

Essa vivência está diretamente ligada ao que Crenshaw (1991) define como interseccionalidade estrutural: a experiência da opressão não é apenas somatória (ser mulher + ser negra), mas qualitativamente distinta e complexa. A estudante não sofre apenas sexismo ou racismo, mas uma forma de deslegitimação que é própria da intersecção entre os dois, manifestando-se também como formas específicas de assédio, nas quais a hierarquia acadêmica e a violência simbólica se combinam para reforçar exclusões e vulnerabilidades.

Em empresas juniores, estudantes LGBTQIAPN+ relataram que a cultura organizacional, ainda que se apresentasse como “moderna” e “aberta”, tolerava piadas homofóbicas veladas, invisibilização de casais homoafetivos e ausência de discussões sobre diversidade:

Fiz parte da diretoria por um ano e nunca vi um debate sobre diversidade sexual. Mas piada com gay tinha toda semana. (Entrevista EJ 4)

Esse tipo de ambiente produz uma forma de assédio invisível — o não reconhecimento como sujeito pleno — que, segundo Butler (2004), é uma das formas mais sutis e letais de exclusão: o apagamento identitário como forma de violência simbólica.

Além disso, a análise mostra que estudantes que apresentaram questões de saúde mental, enfrentam obstáculos específicos. Relatos indicam falta de adaptação das rotinas e punição implícita por baixa produtividade:

Depois que comecei o tratamento psicológico, deixaram de me chamar pros projetos importantes. Diziam que eu não ia dar conta. (Entrevista EJ 8)

Essa lógica de exclusão reforça o modelo capacitista e meritocrático que predomina nos espaços universitários, como criticado por Hirata (2002) ao abordar a invisibilidade das diferenças no mundo do trabalho. A ausência de suporte institucional para lidar com as singularidades dos sujeitos aprofunda o sentimento de inadequação e isolamento.

Por fim, é importante destacar que os microespaços analisados não apenas reproduzem desigualdades sociais existentes, mas também as legitimam por meio de uma linguagem técnica e meritocrática, que disfarça a exclusão sob o discurso da competência, do “perfil ideal” e da “melhor performance”.

A interseccionalidade, portanto, é mais que um marcador analítico — é uma lente indispensável para compreender as camadas de poder e exclusão que estruturam o cotidiano acadêmico e seus mecanismos (in)visíveis de assédio.

4.4.6 Possibilidades para estudos futuros: interrogar o invisível e ampliar as escutas

A partir da análise realizada, emergem múltiplas lacunas e potenciais caminhos para estudos futuros que busquem aprofundar a compreensão sobre o assédio, as relações de poder e as formas de silenciamento no espaço universitário. Esses caminhos não apenas complementam os achados da presente pesquisa, mas também respondem a uma demanda ética e política de produzir conhecimento comprometido com a transformação institucional.

Um primeiro eixo que merece aprofundamento diz respeito às experiências de estudantes com deficiência e neurodivergências. Embora alguns relatos apontem para exclusão simbólica e capacitismo, o número de entrevistas que abordam esse tema foi pequeno. Estudos futuros podem focar especificamente em como esses sujeitos experienciam o assédio e o apagamento institucional, considerando, por exemplo, os efeitos da pressão produtivista sobre corpos que operam fora da norma hegemônica.

Outro caminho relevante diz respeito à análise das respostas institucionais — não apenas a percepção que estudantes têm delas, mas a lógica de funcionamento dos canais formais de denúncia, as limitações de estrutura, a formação (ou ausência dela) de quem acolhe e julga os casos. Uma abordagem etnográfica, com observação participante ou análise documental interna, pode lançar luz sobre os entraves burocráticos e culturais que perpetuam a impunidade.

Também há espaço para pesquisas que explorem as trajetórias de denunciantes e suas consequências de longo prazo, tanto acadêmicas quanto emocionais. Como a denúncia afeta a

permanência estudantil, o desempenho, a saúde mental e as relações interpessoais? Quais os mecanismos informais de retaliação que operam nas entrelinhas da vida universitária?

Outra proposta é aprofundar a análise dos marcadores de privilégio, não apenas das opressões. Compreender como os sujeitos historicamente mais protegidos (homens brancos, heterossexuais, cisgêneros, sem deficiência) percebem ou negam a existência do assédio pode revelar aspectos fundamentais da manutenção das estruturas de dominação. Pesquisas com foco nos agressores, por exemplo, ainda são escassas e altamente necessárias — não para culpabilização individualizada, mas para compreensão dos mecanismos de reprodução da violência institucional.

Por fim, é urgente ampliar a escuta para outros microespaços acadêmicos pouco estudados: centros acadêmicos, atléticas, grupos de extensão, ligas, coletivos — cada qual com sua própria configuração de poder e normas internas. A descentralização da análise pode contribuir para uma cartografia mais densa e diversa das dinâmicas de assédio na universidade brasileira.

Como observa Collins (2009), o conhecimento situado é uma ferramenta poderosa de emancipação: ao partir das experiências concretas, torna-se possível interrogar o invisível e confrontar o que foi naturalizado. Estudos futuros comprometidos com essa ética do engajamento poderão contribuir não apenas para o debate acadêmico, mas para a reconfiguração efetiva das práticas institucionais e da vida estudantil.

4.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo qualitativo buscou compreender como o assédio moral e sexual, as relações de poder e os mecanismos de silenciamento se manifestam em microespaços universitários — especificamente em laboratórios/grupos de pesquisa e empresas juniores — a partir das experiências narradas por estudantes. As narrativas revelaram que o assédio se estrutura em hierarquias informais e práticas de poder não nomeadas, sustentadas por uma cultura produtivista que valoriza desempenho em detrimento da dignidade. Elementos como silenciamento, medo de retaliação, invisibilização de corpos e desigualdades interseccionais emergiram como barreiras significativas para a denúncia e para o reconhecimento institucional da violência.

Os achados respondem diretamente ao objetivo deste estudo ao mostrarem que: a posição na hierarquia universitária (discentes e pós-graduandos mais expostos; TAEs em posição intermediária; docentes com menor percepção crítica) condiciona tanto a ocorrência quanto a interpretação do fenômeno; o gênero opera como vetor central do assédio sexual,

concentrado nos relatos de mulheres; o desconhecimento e o descrédito dos canais institucionais moldam as trajetórias de denúncia e; culturas de produtividade e excelência criam ambiente propício à naturalização de constrangimentos, humilhações e silenciamentos.

Além disso, as práticas de assédio assumem configurações distintas: em Laboratórios/Grupos de Pesquisa predominam relações verticalizadas de dependência (orientador–orientando), com microgerenciamento, tarefas pessoais, isolamento simbólico e maior incidência de assédio sexual; nas Empresas Juniores sobressaem controle entre pares, cobrança por metas, exposição pública de erros e lealdade grupal que inibe a denúncia, com manifestações de assédio muitas vezes mascaradas como “brincadeiras” ou como exigências de performance. Essas singularidades reforçam que o assédio é sensível às formas locais de organização do trabalho formativo e das hierarquias informais.

Do ponto de vista teórico, os achados reforçam a necessidade de ampliar a compreensão do assédio como um fenômeno multidimensional, atravessado por relações simbólicas de poder e por dinâmicas de exclusão pouco visíveis nas estatísticas. Como contribuição teórica, o estudo demonstra que onde houver hierarquia e trabalho — inclusive trabalho formativo, não celetista ou estatutário — há condições para a ocorrência de assédio, estendendo o debate para espaços de aprendizagem e socialização profissional, como os laboratórios de pesquisa e as empresas juniores. Do ponto de vista prático, ressaltam a urgência de estratégias institucionais que contemplem não apenas a normatização e a punição, mas também o fortalecimento de espaços de escuta, acolhimento e transformação cultural nos cotidianos acadêmicos. Tais iniciativas, contudo, só produzem efeitos concretos quando legitimadas pela comunidade acadêmica; de nada adianta criar ferramentas e protocolos se estes não são reconhecidos como confiáveis, acessíveis e eficazes. É necessário, portanto, um esforço institucional contínuo para construir e manter essa legitimidade, de modo que os mecanismos de enfrentamento ao assédio sejam de fato apropriados e utilizados pelos sujeitos que deles necessitam.

Porém, este estudo apresenta duas limitações principais que orientam a leitura dos achados. Primeiro, a amostragem intencional, baseada na adesão voluntária a entrevistas em profundidade, pode ter produzido viés de auto-seleção, privilegiando participantes com maior elaboração discursiva, engajamento no tema ou sensação mínima de segurança para falar; com isso, vozes mais silenciadas — sobretudo de vítimas de assédio sexual e de estudantes em maior vulnerabilidade institucional — podem ter permanecido à margem (Spivak, 2010). Segundo, o recorte analítico em dois microespaços (Laboratórios/Grupos de Pesquisa e Empresas Juniores), embora adequado ao objetivo de compreender sociabilidades densas, não

abrange a diversidade de experiências vividas em outros contextos (salas de aula, estúdios, centros acadêmicos, atividades de extensão, entre outros), recomendando cautela na extrapolação dos resultados para a universidade como um todo.

Esses limites não invalidam os achados; antes, explicitam seu alcance e indicam caminhos de investigação: ampliar o escopo empírico para outros microcontextos, combinar estratégias de amostragem que reduzam o viés de auto-seleção e realizar estudos comparativos e longitudinais capazes de acompanhar os efeitos de políticas institucionais sobre as trajetórias estudantis.

Assim, a própria natureza qualitativa da investigação, centrada em um número reduzido de entrevistas, impede generalizações estatísticas, mas oferece pistas analíticas relevantes. Pesquisas futuras poderão ampliar o escopo, adotar metodologias comparativas e realizar estudos longitudinais, de modo a aprofundar a compreensão sobre as repercussões das políticas institucionais nas trajetórias estudantis.

Em última instância, as vozes dos participantes revelam que o assédio universitário não é apenas um problema individual, mas uma questão estrutural que se infiltra nas práticas cotidianas e nos modos de gestão acadêmica. Enfrentá-lo exige coragem institucional para interrogar o invisível e construir ambientes que priorizem o respeito, a equidade e a pluralidade como valores centrais da vida universitária.

REFERÊNCIAS

AHMED, S. *Living a feminist life*. Durham: Duke University Press, 2017.

ANDRADE, L. A. Canais de denúncia e violência institucional: desafios e contradições em contextos universitários. *Revista de Administração Pública*, v. 54, n. 3, p. 456–478, 2020.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BEHAR, R. *The vulnerable observer: anthropology that breaks your heart*. Boston: Beacon Press, 1996.

BENTO, B. A universidade como um campo de batalhas morais. *Cadernos Pagu*, n. 50, p. 1–23, 2017.

BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Acrescenta ao Código Penal o art. 216-A, tipificando o crime de assédio sexual. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2001.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, n. 2, p. 77–101, 2006.

BUTLER, J. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

BUTLER, J. *Vida precária: o poder do luto e da violência*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

COLLINS, P. H. *Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento*. São Paulo: Boitempo, 2019.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. In: PAREDES, M.; RIBEIRO, D. (Orgs.). *Interseccionalidade*. São Paulo: Sueli Carneiro; Polén, 2020. p. 25–42.

DAL'MASO, L.; ANDRADES, A. Assédio moral no ensino superior: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 22, n. 1, p. 1–14, 2021.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

EINARSEN, S. et al. *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. 2. ed. Boca Raton: CRC Press, 2011.

FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FOUCAULT, M. *História da sexualidade I: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Graal, 1976.

FOUCAULT, M. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 1979.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, v. 26, n. 1, p. 61–73, 2014.

HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LIMA, L. P.; BANDEIRA, L. M. Assédio moral e sexual no ambiente universitário: velhas práticas, novos contornos. *Revista Gênero*, v. 17, n. 1, p. 159–179, 2016.

LOURO, G. L. *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista*. Petrópolis: Vozes, 1997.

MAGALHÃES, T. A.; ROTENBERG, L. Assédio sexual no trabalho: revisão de literatura e desafios para a saúde do trabalhador. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 15, n. 3, p. 717–726, 2010.

MAITO, D. C.; PANÚNCIO, J. B.; VIEIRA, P. R. S. Assédio moral no ensino superior: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 23, n. 1, p. 1–13, 2022.

MINAYO, M. C. de S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 11. ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

SAFFIOTI, H. I. B. *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SPIVAK, G. C. Pode o subalterno falar? In: LANDRY, D.; MACLEAN, G. (Orgs.). *Teoria pós-colonial: uma crítica introdutória*. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2010. p. 288–311.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS GERAIS

Esta dissertação cumpriu o objetivo de analisar, de forma integrada e multimetodológica, a ocorrência, os determinantes e os modos de manifestação do assédio moral e sexual no ensino superior brasileiro, articulando evidências de três frentes complementares — revisão integrativa da literatura, estudo quantitativo com base em *survey* e investigação qualitativa em microespaços universitários — para explicar padrões de ocorrência e subsidiar ações de prevenção, acolhimento e responsabilização. Ao operar simultaneamente nas escalas macro, meso e micro, o trabalho pretende evitar tanto o risco de uma descrição fragmentária quanto o de uma generalização abstrata, permitindo construir um quadro coerente no qual estruturas institucionais, padrões mensuráveis e experiências situadas se implicam mutuamente.

A revisão integrativa mostrou que a literatura nacional converge quanto à elevada prevalência de práticas de assédio e aponta, de forma recorrente, a centralidade das assimetrias de poder, do gênero e de culturas institucionais permissivas para a reprodução do problema. Também evidenciou lacunas analíticas importantes — notadamente a baixa presença de recortes interseccionais sistemáticos, a carência de avaliações longitudinais e a subexploração de microarranjos organizacionais específicos do ambiente universitário. Essas lacunas não apenas justificaram a composição metodológica adotada, como orientaram a construção dos instrumentos do *survey* e do roteiro de entrevistas, funcionando como eixo de problematização que atravessa os capítulos empíricos.

No estudo quantitativo, os resultados indicaram que a vitimização não se distribui aleatoriamente: variáveis sociodemográficas, vínculos institucionais e, com especial destaque, percepções sobre a resposta da instituição emergiram como preditores significativos de experiências de assédio. As análises fatoriais e inferenciais revelaram dimensões latentes associadas à intimidação, à exclusão simbólica e ao silenciamento, sugerindo que as ocorrências se organizam como padrão institucionalizado, e não como eventos pontuais. A robustez estatística desses achados fornece lastro empírico para sustentar a tese de que o fenômeno está embutido em formas de coordenação do trabalho acadêmico e em rotinas de socialização universitária, extrapolando a esfera do “desvio individual”.

A investigação qualitativa, por sua vez, desceu ao nível dos mecanismos que tornam inteligíveis esses padrões. Nas entrevistas realizadas em laboratórios de pesquisa e empresas juniores, a combinação de hierarquias formais e informais, culturas produtivistas e dependências assimétricas (acadêmicas, financeiras e reputacionais) apareceu como o

dispositivo que estrutura o uso abusivo do poder, ao mesmo tempo em que produz barreiras de fala e confiança. O medo de retaliação, a descrença na eficácia dos canais de apoio e a naturalização cotidiana da violência compõem um circuito de silêncio que, reiterado, estabiliza a prática assediadora ao conferir-lhe aparência de “normalidade” organizacional. Assim, o estudo qualitativo explicita o “como” e o “por quê” dos achados quantitativos: percepções institucionais não são meras opiniões individuais, mas sedimentações de experiências vividas em arranjos concretos de autoridade e dependência.

A confrontação entre os três artigos permite afirmar, de modo integrado, a tese central desta dissertação: onde houver hierarquia e trabalho — mesmo quando o trabalho assume a forma de formação, tutoria e cooperação acadêmica — existem condições objetivas para a emergência de práticas de assédio. O ensino superior não é exceção; ao contrário, alguns de seus microespaços organizacionais (laboratórios/grupos e empresas juniores) articulam vínculos verticalizados, metas competitivas e valorações simbólicas que, se não forem contrabalançadas por governança clara, transparência e responsabilização, tendem a favorecer a reprodução de abuso, intimidação e silenciamento. Nessa chave, a dissertação desloca o debate do plano das condutas individuais para o plano dos sistemas de coordenação e das culturas institucionais, sem, contudo, invisibilizar experiências singulares e seus efeitos emocionais, acadêmicos e profissionais.

Do ponto de vista teórico, a contribuição repousa nessa articulação entre estruturas, padrões e mecanismos. Ao mostrar que as dimensões identificadas estatisticamente (intimidação, exclusão e silenciamento) correspondem a práticas observáveis e afetos socialmente produzidos (medo, vergonha, retração), a pesquisa reforça a necessidade de conceber o assédio como fenômeno estrutural-institucional, cujo enfrentamento requer intervenções que reconfigurem incentivos, rotinas e relações de autoridade. Do ponto de vista metodológico, a arquitetura multimetodológica demonstrou adequação para um objeto de alta complexidade, ao conjugar mapeamento de lacunas, mensuração de padrões e explicitação de mecanismos, indicando ainda a conveniência de aperfeiçoar instrumentos psicométricos que separem, com maior nitidez, dimensões operacionais, emocionais e institucionais. Do ponto de vista empírico, a convergência entre os artigos legitima a ênfase na confiança institucional como variável causal relevante: as pessoas reportam mais (e se protegem melhor) quando percebem que há escuta, acolhimento e responsabilização claros; inversamente, ambientes percebidos como ineficazes ou punitivos para a vítima amplificam a subnotificação e retroalimentam a impunidade.

A dimensão interseccional atravessa, de forma transversal, os achados. Ainda que nem todos os recortes tenham atingido significância em todos os desfechos, o conjunto de evidências, dialogando com a literatura, sustenta que gênero, raça/cor, orientação sexual, nível acadêmico e vínculo institucional modulam tanto a exposição ao assédio quanto o acesso a proteção e reparação. Ignorar essas interações produz diagnósticos cegos para assimetrias concretas. Políticas, protocolos e métricas precisam ser sensíveis a essas clivagens, sob pena de perpetuar invisibilidades que, no limite, se convertem em novas formas de violência institucional.

A principal implicação prática desta dissertação é que, se o assédio se apresenta como padrão institucionalizado, a resposta também deve ser institucionalizada. Por isso, o trabalho não se encerra no diagnóstico: ele se converte em um Produto Técnico Tecnológico (apêndice D) que operacionaliza um conjunto integrado de ações, articulando prevenção, identificação, acolhimento e responsabilização. Na prevenção, destacam-se formações contínuas, comunicação clara de expectativas e pactos de convivência; na identificação, fluxos simplificados e sigilosos, com canais acessíveis e confiáveis; no acolhimento, atendimento psicossocial e jurídico com garantia de não retaliação; na responsabilização, procedimentos céleres, transparência de resultados e mecanismos de *accountability* que reconstruam a confiança comunitária. Ao traduzir evidência em rotina organizacional, o PTT conecta a agenda científica à agenda de governança, oferecendo um roteiro factível para reduzir a prevalência do fenômeno e mitigar seus efeitos.

Por fim, a pesquisa abre uma agenda promissora de continuidade. É recomendável avaliar, com desenhos longitudinais, a efetividade de protocolos e formações, acompanhando indicadores combinados de prevalência, qualidade do acolhimento e confiança institucional. Também é pertinente expandir a cartografia dos microespaços, incluindo outras instâncias de socialização estudantil e científica, e aprofundar estudos sobre trajetórias de denúncia, retaliação e reparação, com atenção especial aos marcadores de privilégio e aos perfis de agressores. O aperfeiçoamento de escalas e instrumentos, de modo a captar a complexidade do fenômeno sem diluí-lo, constitui desdobramento metodológico coerente com as evidências aqui reunidas.

Em síntese, ao integrar literatura, padrões estatísticos e narrativas situadas, esta dissertação demonstra que o assédio no ensino superior brasileiro não é um acidente moral, mas um efeito previsível de hierarquias e culturas quando não reguladas por práticas institucionais efetivas. O principal legado é duplo: um mapa de mecanismos que explica a persistência do fenômeno e um roteiro de ação que permite enfrentá-lo. Reconhecer, medir e

agir deixam de ser etapas estanques e passam a compor um ciclo virtuoso de produção de conhecimento e transformação institucional. Nesse sentido, a obra responde ao objetivo geral proposto e entrega bases sólidas — analíticas e operacionais — para que universidades públicas avancem rumo a ambientes de formação e trabalho mais seguros, justos e dignos.

APÊNDICE A: ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) Sr.(a) está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa: “**assédio no ambiente universitário**”. Nesta pesquisa, pretendemos compreender como o assédio pode se manifestar nas relações entre discentes no contexto universitário.

A justificativa desse estudo deve-se à necessidade de ampliar as pesquisas sobre assédio entre discentes nas universidades, já que no contexto universitário os estudos estão mais voltados a investigar a realidade do assédio nas relações de trabalho entre servidores ou relações entre docentes e discentes.

Para esta pesquisa, adotaremos o seguinte procedimento para coleta de dados: questionário. Ao final do estudo, os dados obtidos ficarão arquivados na instituição, no Departamento onde trabalham os pesquisadores responsáveis, sob os cuidados dos mesmos, por um período de 5 (cinco) anos a contar do término da pesquisa. Após esse tempo os dados serão devidamente descartados.

A sua participação é voluntária e o(a) Sr.(a) tem plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. Além disso, a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade.

Como riscos inerentes à pesquisa tem-se a possibilidade de constrangimento, cansaço ou algum tipo de desconforto para responder determinados questionamentos, em especial aqueles que possam estar relacionados a algum fator associado ao adoecimento mental.

Destaca-se que os resultados da pesquisa estarão à sua disposição e também serão apresentados à instituição, podendo eventualmente subsidiar a gestão de saúde mental das universidades, sobretudo nas ações que se destinam a prevenir o adoecimento mental relacionado ao assédio.

Cabe esclarecer ainda que o(a) Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira em decorrência da sua participação nesta pesquisa. Contudo, assegura-se o direito a indenização no caso de eventuais danos identificados e comprovados.

Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Portanto, o(a) Sr.(a) não será identificado(a) em quaisquer publicações oriundas deste estudo e as informações cedidas serão aplicadas apenas para finalidades acadêmicas.

o Eu afirmo que fui informado(a) dos objetivos da pesquisa “**assédio no ambiente universitário**” de maneira clara e detalhada. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar. Recebi todas as

informações deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Nome dos Pesquisadores Responsáveis:

Diogo Braga Dias (discente/PROFIAP/UFV)

Prof. Diego da Costa Mendes (orientador/PROFIAP/UFV)

Universidade Federal de Viçosa – UFV

Endereço: Universidade Federal de Viçosa

Departamento de Administração e Contabilidade (DAD)

Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP

Av. Peter Henry Rolfs, s/n, Campus Universitário,

CEP 36570-900, Viçosa – MG

Telefone: +55 (31) 3612-2403

E-mail: diogo.dias@ufv.br / diego@ufv.br

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário CEP 36570-900, Viçosa – MG

Telefone: +55 (31) 3612-2316

E-mail: cep@ufv.br

www.cep.ufv.br

Parte 1: Divisão de Grupos

1. Qual sua atividade na UFV?
 - () Estudante (**pular pra questão 2**)
 - () Servidor Técnico Administrativo (**pular pra questão 62**)
 - () Servidor Docente (**pular pra questão 62**)
 - () Terceirizado (**pular pra questão 62**)

2. Qual atividade exerce como estudante?
 - () Pós-Graduação (**pular pra questão 5**)
 - () Graduação (**pular pra questão 3**)

3. Qual Centro de Ciências (ou campus) o seu curso pertence?
 - () CCA (Campus Viçosa) (**pular para questão 4**)
 - () CCB (Campus Viçosa) (**pular para questão 4**)
 - () CCE (Campus Viçosa) (**pular para questão 4**)

- () CCH (Campus Viçosa) **(pular para questão 4)**
 - Campus Florestal **(pular para questão 4)**
 - Campus Paranaíba **(pular para questão 4)**
4. Participa ou já participou de Empresa Júnior?
- () Sim **(pular pra questão 6)**
 - () Não **(pular pra questão 62)**
5. Participa ou já participou de Laboratório de Pesquisa?
- () Sim **(pular para questão 34)**
 - () Não **(pular para questão 62)**

Parte 2: Empresas Juniores

6. Qual é o seu gênero?
- () Masculino
 - () Feminino
 - () Não binário
 - () Prefiro não responder
7. Qual sua orientação sexual?
- () Heterossexual
 - () Homossexual
 - () Bissexual
 - () Outro (especificar): _____
 - () Prefiro não responder
8. Qual sua cor de pele?
- () Branco
 - () Preto
 - () Pardo
 - () Amarelo
 - () Indígena
9. Qual seu Estado Civil?
- () Solteiro
 - () Casado
 - () União Estável
 - () Divorciado
 - () Outro (especificar): _____
10. Qual é a sua idade? ____ (apenas números)
11. Exerce ou já exerceu cargo de gestão na EJ?

- () Sim
- () Não

12. A quanto tempo participa da Empresa Júnior?

- () Menos de 6 meses
- () Entre 6 meses e 12 meses
- () Entre 12 meses e 24 meses
- () Mais de 24 meses

13. Como você avalia a organização e a divisão de tarefas na empresa júnior que faz parte?

- () Muito boa
- () Boa
- () Regular
- () Ruim
- () Muito ruim

14. A hierarquia na empresa júnior a qual você é membro é clara e bem definida?

- () Totalmente concordo
- () Concordo
- () Neutro
- () Discordo
- () Totalmente discordo

15. Como você avalia as relações interpessoais dentro da empresa júnior?

- () Muito boas
- () Boas
- () Regulares
- () Ruins
- () Muito ruins

16. Você sente que há uma distribuição justa de poder e responsabilidades na sua empresa júnior?

- () Totalmente concordo
- () Concordo
- () Neutro
- () Discordo
- () Totalmente discordo

17. Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder superior na sua empresa júnior?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

18. Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder semelhante à sua na empresa júnior?
- () Nunca
 - () Raramente
 - () Às vezes
 - () Frequentemente
 - () Sempre
19. Você acredita que a posição de poder na sua empresa júnior influencia nas decisões e na alocação de tarefas?
- () Totalmente concordo
 - () Concordo
 - () Neutro
 - () Discordo
 - () Totalmente discordo

Questões sobre Assédio

Assédio Moral:

Definição: O assédio moral é caracterizado por comportamentos repetitivos e prolongados que visam humilhar, desqualificar e diminuir a autoestima da vítima, criando um ambiente de trabalho hostil e degradante. Esse tipo de assédio pode se manifestar através de insultos, ridicularizações e exclusões, entre outras práticas (Hirigoyen, 2002).

20. Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral na sua empresa júnior?
- () Nunca
 - () Raramente
 - () Às vezes
 - () Frequentemente
 - () Sempre
21. Você já foi vítima de assédio moral na sua empresa júnior?
- () Nunca
 - () Raramente
 - () Às vezes
 - () Frequentemente
 - () Sempre
22. Em caso afirmativo, qual foi a natureza do assédio moral? (pode marcar mais de uma opção)
- () Verbal
 - () Físico
 - () Psicológico
 - () Outro (especificar): _____
23. Como você avalia a resposta da sua empresa júnior a incidentes de assédio moral?
- () Muito eficaz

- () Eficaz
 - () Neutra
 - () Ineficaz
 - () Muito ineficaz
 - () Não consigo avaliar
24. Você conhece os canais de denúncia de assédio moral disponíveis na UFV?
- () Sim
 - () Não
25. Você acredita que os canais de denúncia de assédio moral são eficazes?
- () Concordo Totalmente
 - () Concordo
 - () Neutro
 - () Discordo
 - () Totalmente discordo

Assédio Sexual

Definição: O assédio sexual envolve condutas de natureza sexual não desejadas, como insinuações, toques indesejados e comentários inadequados. Esse tipo de assédio cria um ambiente degradante e pode causar sérios danos emocionais e psicológicos à vítima. (Fitzgerald et al., 1995).

26. Você já presenciou algum comportamento que considera assédio sexual na sua empresa júnior?
- () Nunca
 - () Raramente
 - () Às vezes
 - () Frequentemente
 - () Sempre
27. Você já foi vítima de assédio sexual na sua empresa júnior?
- () Nunca
 - () Raramente
 - () Às vezes
 - () Frequentemente
 - () Sempre
28. Em caso afirmativo, qual foi a natureza do assédio sexual? (pode marcar mais de uma opção)
- () Insinuações
 - () Toque Físico
 - () Comentários Inadequados
 - () Outro (especificar): _____
29. Como você avalia a resposta da sua empresa júnior a incidentes de assédio sexual?
- () Muito eficaz
 - () Eficaz
 - () Neutra

- () Ineficaz
- () Muito ineficaz
- () Não consigo avaliar

Satisfação e Bem-estar

30. Como você avalia o impacto das relações de poder na Empresa Júnior e a possível ocorrência de assédio sobre o seu bem-estar emocional?
- () Muito positivo
 - () Positivo
 - () Neutro
 - () Negativo
 - () Muito negativo
31. Você sente que a sua empresa júnior promove um ambiente de trabalho saudável e respeitoso?
- () Totalmente concordo
 - () Concordo
 - () Neutro
 - () Discordo
 - () Totalmente discordo
32. Em geral, você está satisfeito com sua experiência na empresa júnior que faz parte?
- () Muito satisfeito
 - () Satisfeito
 - () Neutro
 - () Insatisfeito
 - () Muito insatisfeito
33. Há algo mais que você gostaria de acrescentar sobre a sua experiência em relação ao assédio nas empresas juniores?
- () Sim (especificar): _____ **(pular pra questão 83)**
 - () Não **(pular pra questão 83)**

Parte 3: Laboratórios de Pesquisa

34. Qual é o seu gênero?
- () Masculino
 - () Feminino
 - () Não binário
 - () Prefiro não responder
35. Qual sua orientação sexual?
- () Heterossexual
 - () Homossexual

- () Bissexual
 - () Outro (especificar): _____
 - () Prefiro não responder
36. Qual sua cor de pele?
- () Branco
 - () Preto
 - () Pardo
 - () Amarelo
 - () Indígena
37. Qual seu Estado Civil?
- () Solteiro
 - () Casado
 - () União Estável
 - () Divorciado
 - () Outro (especificar): _____
38. Qual é a sua idade? ____ (apenas números)
39. Qual atividade exerce atualmente no Laboratório de Pesquisa?
- () Iniciação Científica
 - () Estágio
 - () Mestrado
 - () Doutorado
 - () Pós-Doutorado
40. A quanto tempo participa do Laboratório de Pesquisa?
- () Menos de 6 meses
 - () Entre 6 meses e 12 meses
 - () Entre 12 meses e 24 meses
 - () Mais de 24 meses

Configuração das Relações

41. Como você avalia a organização e a divisão de tarefas no Laboratório de Pesquisa que faz parte?
- () Muito boa
 - () Boa
 - () Regular
 - () Ruim
 - () Muito ruim
42. A hierarquia no Laboratório de Pesquisa ao qual você é membro é clara e bem definida?
- () Totalmente concordo
 - () Concordo

- () Neutro
- () Discordo
- () Totalmente discordo

43. Como você avalia as relações interpessoais dentro do Laboratório de Pesquisa?

- () Muito boas
- () Boas
- () Regulares
- () Ruins
- () Muito ruins

Condicionantes do Poder

44. Você sente que há uma distribuição justa de poder e responsabilidades no Laboratório de Pesquisa?

- () Totalmente concordo
- () Concordo
- () Neutro
- () Discordo
- () Totalmente discordo

45. Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder superior no seu Laboratório de Pesquisa?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

46. Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder semelhante à sua no Laboratório de Pesquisa?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

47. Você acredita que a posição de poder no seu Laboratório de Pesquisa influencia nas decisões e na alocação de tarefas?

- () Totalmente concordo
- () Concordo
- () Neutro
- () Discordo
- () Totalmente discordo

Questões sobre Assédio

Assédio Moral

Definição: O assédio moral é caracterizado por comportamentos repetitivos e prolongados que visam humilhar, desqualificar e diminuir a autoestima da vítima, criando um ambiente de trabalho hostil e degradante. Esse tipo de assédio pode se manifestar através de insultos, ridicularizações e exclusões, entre outras práticas (Hirigoyen, 2002).

48. Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral no seu Laboratório de Pesquisa?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

49. Você já foi vítima de assédio moral no seu Laboratório de Pesquisa?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

50. Em caso afirmativo, qual foi a natureza do assédio moral? (pode marcar mais de uma opção)

- () Verbal
- () Físico
- () Psicológico
- () Outro (especificar): _____

51. Como você avalia a resposta de seu Laboratório de Pesquisa a incidentes de assédio moral?

- () Muito eficaz
- () Eficaz
- () Neutra
- () Ineficaz
- () Muito ineficaz
- () Não consigo avaliar

52. Você conhece os canais de denúncia de assédio moral disponíveis na UFV?

- () Sim
- () Não

53. Você acredita que os canais de denúncia de assédio moral são eficazes?

- () Concordo Totalmente
- () Concordo
- () Neutro
- () Discordo
- () Totalmente discordo

Assédio Sexual

Definição: O assédio sexual envolve condutas de natureza sexual não desejadas, como insinuações, toques indesejados e comentários inadequados. Esse tipo de assédio cria um ambiente degradante e pode causar sérios danos emocionais e psicológicos à vítima. (Fitzgerald et al., 1995).

54. Você já presenciou algum comportamento que considera assédio sexual no seu Laboratório de Pesquisa?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

55. Você já foi vítima de assédio sexual no seu Laboratório de Pesquisa?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

56. Em caso afirmativo, qual foi a natureza do assédio sexual? (pode marcar mais de uma opção)

- () Insinuações
- () Toque Físico
- () Comentários Inadequados
- () Outro (especificar): _____

57. Como você avalia a resposta do seu laboratório de Pesquisa a incidentes de assédio sexual?

- () Muito eficaz
- () Eficaz
- () Neutra
- () Ineficaz
- () Muito ineficaz
- () Não consigo avaliar

Satisfação e Bem-estar

58. Como você avalia o impacto das relações de poder no Laboratório de Pesquisa e a possível ocorrência de assédio (moral ou sexual) sobre o seu bem-estar emocional?

- () Muito positivo
- () Positivo
- () Neutro
- () Negativo
- () Muito negativo

59. Você sente que o seu Laboratório de Pesquisa promove um ambiente de trabalho saudável e respeitoso?

- () Totalmente concordo

- () Concordo
- () Neutro
- () Discordo
- () Totalmente discordo

60. Em geral, você está satisfeito com sua experiência no Laboratório de Pesquisa que faz parte?

- () Muito satisfeito
- () Satisfeito
- () Neutro
- () Insatisfeito
- () Muito insatisfeito

61. Há algo mais que você gostaria de acrescentar sobre a sua experiência em relação ao assédio (moral ou sexual) nos Laboratórios de Pesquisa?

- () Sim (especificar): _____ (**pular pra questão 83**)
- () Não (**pular pra questão 83**)

Parte 4: Demais membros da Comunidade Universitária

62. Qual é o seu gênero?

- () Masculino
- () Feminino
- () Não binário
- () Prefiro não responder

63. Qual sua orientação sexual?

- () Heterossexual
- () Homossexual
- () Bissexual
- () Outro (especificar): _____
- () Prefiro não responder

64. Qual sua cor de pele?

- () Branco
- () Preto
- () Pardo
- () Amarelo
- () Indígena

65. Qual seu Estado Civil?

- () Solteiro
- () Casado
- () União Estável
- () Divorciado
- () Outro (especificar): _____

66. Qual é a sua idade? ____ (apenas números)

67. Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder superior na sua UFV?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

68. Você já se sentiu intimidado ou pressionado por alguém em posição de poder semelhante à sua na UFV?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

Questões sobre Assédio

Assédio Moral:

Definição: O assédio moral é caracterizado por comportamentos repetitivos e prolongados que visam humilhar, desqualificar e diminuir a autoestima da vítima, criando um ambiente de trabalho hostil e degradante. Esse tipo de assédio pode se manifestar através de insultos, ridicularizações e exclusões, entre outras práticas (Hirigoyen, 2002).

69. Você já presenciou algum comportamento que considera assédio moral na UFV?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

70. Você já foi vítima de assédio moral na UFV?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

71. Em caso afirmativo, qual foi a natureza do assédio moral? (pode marcar mais de uma opção)

- () Verbal
- () Físico
- () Psicológico
- () Outro (especificar): _____

72. Como você avalia a resposta da UFV a incidentes de assédio moral?

- () Muito eficaz
- () Eficaz
- () Neutra
- () Ineficaz
- () Muito ineficaz
- () Não consigo avaliar

73. Você conhece os canais de denúncia de assédio moral disponíveis na UFV?

- () Sim
- () Não

74. Você acredita que os canais de denúncia de assédio moral são eficazes?

- () Concordo Totalmente
- () Concordo
- () Neutro
- () Discordo
- () Totalmente discordo

Assédio Sexual

Definição: O assédio sexual envolve condutas de natureza sexual não desejadas, como insinuações, toques indesejados e comentários inadequados. Esse tipo de assédio cria um ambiente degradante e pode causar sérios danos emocionais e psicológicos à vítima. (Fitzgerald et al., 1995).

75. Você já presenciou algum comportamento que considera assédio sexual na UFV?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

76. Você já foi vítima de assédio sexual na UFV?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre

77. Em caso afirmativo, qual foi a natureza do assédio sexual? (pode marcar mais de uma opção)

- () Insinuações
- () Toque Físico
- () Comentários Inadequados
- () Outro (especificar): _____

78. Como você avalia a resposta da UFV a incidentes de assédio sexual?

- () Muito eficaz
- () Eficaz

- () Neutra
- () Ineficaz
- () Muito ineficaz
- () Não consigo avaliar

Satisfação e Bem-estar

79. Como você avalia o impacto das relações de poder na UFV e a possível ocorrência de assédio sobre o seu bem-estar emocional?

- () Muito positivo
- () Positivo
- () Neutro
- () Negativo
- () Muito negativo

80. Você sente que a UFV promove um ambiente de trabalho/estudo saudável e respeitoso?

- () Totalmente concordo
- () Concordo
- () Neutro
- () Discordo
- () Totalmente discordo

81. Em geral, você está satisfeito com sua experiência na UFV?

- () Muito satisfeito
- () Satisfeito
- () Neutro
- () Insatisfeito
- () Muito insatisfeito

82. Há algo mais que você gostaria de acrescentar sobre a sua experiência em relação ao assédio nas UFV?

- () Sim (especificar): _____ (**pular pra questão 83**)
- () Não (**pular pra questão 83**)

Parte 5: Convite para Entrevista

83. Gostaria de participar de uma entrevista semiestruturada para tratar do assunto de forma mais profunda?

- () Sim
- () Não

Se sim, insira o seu e-mail para contato: _____

APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA - EMPRESA JÚNIOR

1. Qual é o seu gênero?
2. Qual sua orientação sexual?
3. Qual raça você se define?
4. Qual seu Estado Civil?
5. Qual sua idade?
6. Exerce ou já exerceu cargo de gestão na EJ?
7. A quanto tempo participa da Empresa Júnior?
8. Como você avalia as relações interpessoais dentro da empresa júnior? Existe uma hierarquia clara?
9. Como você se sente em relação aos vínculos sociais e profissionais dentro da empresa júnior?
10. Você acredita que a sua participação na empresa júnior já gerou algum dano físico, psíquico ou social a você? Se sim, poderia detalhar?
11. Pra você, o que é assédio? Como você consegue identificá-lo?
12. Você já testemunhou ou ouviu falar sobre comportamentos considerados assédio dentro da empresa júnior? Se sim, poderia descrever?
13. Você já foi vítima de assédio na sua empresa júnior? Em caso afirmativo, qual foi a natureza do assédio?
14. Você conhece os canais de denúncia contra assédio disponíveis na UFV? Você acredita que os canais de denúncia de assédio são eficazes?
15. Qual suporte você acredita que a universidade poderia dar às EJs com relação à prática do assédio?
16. Há algo mais que você julgue importante abordar sobre sua experiência na empresa júnior e que não foi discutido?

APÊNDICE C: ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA - LABORATÓRIO/GRUPO DE PESQUISA

1. Qual é o seu gênero?
2. Qual sua orientação sexual?
3. Qual raça você se define?
4. Qual seu Estado Civil?
5. Qual sua idade?
6. Qual atividade acadêmica você exerce? PIBIC, IC, estágio, mestrado, doutorado ou pós-doc?
7. A quanto tempo participa do laboratório e/ou grupo de pesquisa?
8. Como você descreveria a organização e a estrutura do laboratório e/ou grupo em termos de divisão de tarefas e responsabilidades?
9. Como você se sente em relação a essa organização e divisão de tarefas?
10. Como você avalia as relações interpessoais dentro do laboratório e/ou grupo de pesquisa? Existe uma hierarquia clara?
11. Como você se sente em relação aos vínculos sociais e profissionais dentro do laboratório e/ou grupo de pesquisa?
12. Você acredita que a sua participação no laboratório e/ou grupo de pesquisa já gerou algum dano físico, psíquico ou social a você? Se sim, poderia detalhar?
13. Pra você, o que é assédio? Como você consegue identificá-lo?
14. Você já testemunhou ou ouviu falar sobre comportamentos considerados assédio dentro do laboratório e/ou grupo de pesquisa? Se sim, poderia descrever?
15. Você já foi vítima de assédio no seu laboratório e/ou grupo de pesquisa? Em caso afirmativo, qual foi a natureza do assédio?
16. Você conhece os canais de denúncia contra assédio disponíveis na UFV? Você acredita que os canais de denúncia de assédio são eficazes?
17. Qual suporte você acredita que a universidade poderia dar aos laboratórios e/ou grupo de pesquisa com relação à prática do assédio?
18. Há algo mais que você julgue importante abordar sobre sua experiência no laboratório e/ou grupo de pesquisa e que não foi discutido?

APÊNDICE D: PRODUTO TÉCNICO TECNOLÓGICO

No âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), além da produção acadêmica tradicional organizada nesta dissertação em forma de três artigos científicos, exige-se também a elaboração de um Produto Técnico e Tecnológico (PTT). Esse produto busca materializar a dimensão aplicada da pesquisa, traduzindo os resultados obtidos em ações concretas capazes de gerar impacto direto no contexto institucional em que a investigação se desenvolveu.

Considerando que o presente trabalho teve como foco a análise do assédio moral e sexual no ambiente universitário, em suas múltiplas dimensões — da revisão crítica da literatura, passando pela análise estatística da prevalência e dos fatores associados, até a exploração qualitativa das vivências de estudantes em microespaços acadêmicos —, o PTT foi concebido como resposta prática às evidências e lacunas identificadas. Seu objetivo central é implementar um conjunto integrado de ações e atividades voltadas à prevenção, identificação, acolhimento e responsabilização de casos de assédio no ambiente universitário da Universidade Federal de Viçosa (UFV).

O plano parte do reconhecimento de que o assédio constitui um fenômeno estrutural, que compromete não apenas trajetórias individuais, mas também a missão institucional da universidade. Nesse sentido, o PTT propõe medidas que envolvem desde ações educativas e de sensibilização até a construção de fluxos institucionais de denúncia, acolhimento e responsabilização, sempre alinhados ao princípio do respeito à dignidade humana e da promoção de uma cultura organizacional inclusiva e democrática.

A seguir, apresenta-se o PTT desenvolvido a partir desta dissertação, estruturado em eixos que refletem a articulação entre teoria, evidências empíricas e prática institucional. Esse documento busca não apenas oferecer subsídios para a formulação de políticas públicas internas, mas também constituir-se como referência para outras universidades e instituições interessadas em enfrentar de forma consistente e sustentável o desafio do assédio em ambientes acadêmicos.