

Análise do discurso sobre assédio em uma universidade federal brasileira a partir da percepção das mulheres

Discourse analysis on harassment at a Brazilian federal university from women's perceptions

Análisis del discurso sobre el acoso en una universidad federal brasileña a partir de la percepción de las mujeres

GT05 - Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional no Serviço Público

Betânia Barros Lourenço, Universidade Federal de Viçosa

Diego Costa Mendes, Universidade Federal de Viçosa

Junior José Pires, Universidade Federal de Viçosa

RESUMO

Este estudo analisa as práticas discursivas de gênero sobre o assédio a partir da percepção de mulheres de uma universidade federal brasileira. Os dados foram produzidos por entrevistas semiestruturadas e examinados à luz da Análise Crítica do Discurso, conforme Norman Fairclough, possibilitando compreender experiências, interpretações e estratégias discursivas mobilizadas diante de situações de assédio. Os resultados indicam que o fenômeno se manifesta de modo difuso e naturalizado no cotidiano acadêmico, sendo narrado por repertórios atravessados por medo e silenciamento, mas também por resistência e enfrentamento. Os discursos evidenciam que as desigualdades de gênero estruturam as vivências universitárias, influenciando comportamentos e o reconhecimento institucional das violências. Conclui-se que enfrentar o assédio requer problematizar as práticas discursivas que o sustentam, com ênfase em ações formativas e institucionais voltadas à transformação das relações de gênero. Para pesquisas futuras, sugerem-se estudos comparativos interinstitucionais, investigações com outros grupos da comunidade acadêmica e abordagens interseccionais na produção discursiva sobre o assédio.

Palavras-chave: Discurso. Assédio. Universidade Federal. Análise do Discurso

ABSTRACT

This study analyzes gendered discursive practices surrounding harassment from the perspective of women at a Brazilian federal university. Data were generated through semi-structured interviews and examined through the lens of Critical Discourse Analysis, according to Norman Fairclough, enabling an understanding of the experiences, interpretations, and discursive strategies mobilized in situations of harassment. The results indicate that the phenomenon manifests in diffuse and naturalized ways within everyday academic life, narrated through repertoires marked by fear and silencing, but also by resistance and coping. The discourses reveal that gender inequalities structure university experiences, influencing behaviors and the institutional recognition of violence. The study concludes that confronting harassment requires problematizing the discursive practices that sustain it, with emphasis on educational and institutional actions aimed at transforming gender relations. Future research should include interinstitutional comparative studies, investigations involving other groups within the academic community, and intersectional approaches to the discursive production of harassment.

Keywords: Discourse. Harassment. Federal University. Discourse Analysis.

RESUMEN

Este estudio analiza las prácticas discursivas de género sobre el acoso desde la percepción de mujeres de una universidad federal brasileña. Los datos se produjeron mediante entrevistas semiestructuradas y se examinaron a la luz del Análisis Crítico del Discurso, según Norman Fairclough, lo que permitió comprender experiencias, interpretaciones y estrategias discursivas movilizadas ante situaciones de acoso. Los resultados indican que el fenómeno se manifiesta de manera difusa y naturalizada en la vida académica cotidiana, narrado a través de repertorios atravesados por el miedo y el silenciamento, pero también por la resistencia y el afrontamiento. Los discursos evidencian que las desigualdades de género estructuran las vivencias universitarias, influyendo en los comportamientos y en el reconocimiento institucional de las violencias. Se concluye que enfrentar el acoso requiere problematizar las prácticas discursivas que lo sostienen, con énfasis en acciones formativas e institucionales orientadas a la transformación de las relaciones de género. Para futuras investigaciones, se sugieren estudios comparativos interinstitucionales, investigaciones con otros grupos de la comunidad académica y enfoques interseccionales en la producción discursiva sobre el acoso.

Palabras clave: Discurso. Acoso. Universidad federal. Análisis del discurso.

1. Introdução

Enquanto espaços historicamente marcados pela reprodução de desigualdades presentes na sociedade, as instituições de ensino superior são fundadas em mecanismos de poder intrinsecamente ligados à forma como o Estado patriarcal se organiza e opera, mesmo que essas ações sejam construídas a partir de um discurso de que as instituições educacionais promovem a democracia e a igualdade (Lozano, 2019; Lima & Ceia, 2022).

Assim como o Estado patriarcal, as instituições de ensino superior também são espaços instituídos por e para os homens. Desde sua origem, as universidades se consolidaram como espaços voltados à produção, circulação e legitimação de saberes e práticas masculinas, centrados na figura do professor com formação universitária. Nesse processo, as IES contribuíram para normalizar, no cotidiano institucional, a violência contra as mulheres (Lozano, 2019).

Motivada por diversas razões, a violência de gênero está ancorada em uma cultura que legitima o controle e poder do homem sobre o corpo feminino, contra a qual pouca resistência existe por parte da sociedade e do Estado. Tal cultura se sustenta em desigualdades históricas na distribuição do poder entre os gêneros, gerando profundas consequências de exclusão e marginalização para as mulheres, especialmente quando articuladas a outras dimensões identitárias, como classe social e etnia (Bandeira, 2017).

Diante dessa perspectiva estrutural, as mulheres constituem uma minoria dentro das IES, um "outro" que deve aderir e conformar-se ao padrão masculinizado construído a partir do exercício da violência, da subjugação e subordinação desse "outro", padrão esse que rege as práticas e dinâmicas universitárias dentro e fora da sala de aula (Herrera, García & Tapia, 2015; Lozano, 2019).

O assédio, em suas múltiplas manifestações, constitui uma forma de violência estrutural que se insere nas relações de poder e nas dinâmicas sociais, especialmente nos contextos organizacionais (Freitas, 2001; Nunes & Tolfo, 2014). Com o objetivo primordial de produzir conhecimento e formar profissionais capazes de solucionar problemas sociais e desafios científicos, as universidades são ambientes que não estão isentos dessa violência (Brito, Barbosa, Pavani, Costa & Nardi, 2022).

No contexto universitário, essa prática se entrelaça com dinâmicas de poder acadêmico, status hierárquico e culturas organizacionais permissivas, que muitas vezes dificultam o reconhecimento e o enfrentamento do problema (Freitas, 2001; Nunes & Tolfo, 2014). Nessa perspectiva, o assédio emerge como uma estratégia de manutenção da ordem patriarcal, ao reforçar papéis de submissão, controle e silenciamento, sobretudo contra as mulheres (Besley, Jackson & Peters, 2022; Avitia-Carlos, Chávez-Flores & Candolfi-Arballo, 2024).

Por conseguinte, pesquisas e levantamentos realizados em instituições federais de ensino superior brasileiras têm revelado a persistência de casos de assédio e a necessidade de ações de prevenção e enfrentamento do fenômeno (Furlin & Delgado, 2024). De acordo com o relatório do Tribunal de Contas da União (TCU, 2025), entre 2021 e 2023, houve um aumento de 44,8% nos processos judiciais sobre assédio sexual, com mais de 360 mil novas ações registradas, destacando as universidades como ambientes frequentes na ocorrência de assédio.

Embora nos últimos anos tenham surgido importantes iniciativas nas universidades como coletivos feministas e núcleos de gênero (Almeida & Zanello, 2022), o debate sobre o assédio ainda se encontra em construção, uma vez que muitas instituições ainda não possuem uma política de prevenção e de combate ao assédio institucionalizada (TCU, 2025).

Nesse sentido, as normativas sancionadas pelo Governo Federal como a Lei n. 14.540/2023, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual (Brasil, 2023); o Decreto n. 12.122/2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (Brasil, 2024a) e a Portaria n. 6.719/2024, que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações (Brasil, 2024b) tem atuado como ferramentas legais na prevenção e combate do fenômeno.

Tais informações tornam evidente que a dimensão discursiva do fenômeno é tão relevante quanto a instituição de políticas de prevenção e combate ao assédio, pois é por meio do discurso que se produzem e reproduzem representações, justificativas e mecanismos de poder que naturalizam a violência e delimitam o que pode ser dito e não dito sobre ela (Fairclough, 2016). Nesse cenário, compreender o assédio a partir da perspectiva das mulheres cisgênero torna-se fundamental para revelar como os discursos que circundam a prática são construídos, legitimados e, por vezes, naturalizados no cotidiano universitário, uma vez que as mulheres são as principais vítimas dessa violência.

Diante do exposto, este estudo tem por objetivo analisar o discurso sobre assédio a partir da percepção das mulheres de uma universidade federal brasileira. A investigação busca identificar como as narrativas de mulheres cisgênero constroem significados sobre o assédio e de que maneira essas construções refletem ou contestam as estruturas simbólicas e institucionais que sustentam tal violência. O artigo está dividido em cinco partes, iniciado pela introdução, seguido do referencial teórico acerca das desigualdades de gênero e do assédio no contexto universitário. A terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos da pesquisa. Em sequência, é exposta a análise e interpretação dos dados, e por fim, as considerações finais.

2. Referencial Teórico

2.1 Desigualdades de gênero

Até o século XVIII, o ocidente não compreendia a sexualidade humana através do binarismo, ou seja, dividido entre masculino e feminino. A mulher era enxergada como um exemplar inferior de um sexo único; uma forma invertida e inferior do homem (Souza & Carrieri, 2010).

As mudanças ocorridas a partir das revoluções francesa e industrial acabaram influenciando a forma como a ciência concebia questões relacionadas ao sexo e estabeleceram como padrão a razão e a objetividade, atributos relacionados ao masculino. Além disso, a era moderna iniciada no mundo ocidental estruturou sua sociedade com base no tradicionalismo da cultura patriarcal, na qual o masculino preponderava sobre o feminino, tomando contornos de uma relação de poder biológico (Capelle & Melo, 2010; Souza & Carrieri, 2010).

No que se refere às diferenças entre homens e mulheres, as primeiras abordagens sobre o conceito de gênero, a partir da década de 1970, consideravam as características biológicas de cada sexo como responsáveis pela desigualdade entre eles. A partir desse conceito, o gênero começou a ser compreendido como um produto construído pela socialização e pelo acesso a experiências diferentes por homens e mulheres, influenciado pela história e a cultura e ditando como a pessoa deve ser e agir (Andrade, Capelle, Brito, Paula Neto & Vilas Boas, 2002; Capelle & Melo, 2010).

Para Scott (1995), o gênero é um componente central na constituição das relações sociais, estruturado a partir das diferenças socialmente percebidas entre os sexos. Nessa perspectiva, o gênero não deve ser visto como algo natural ou imutável, mas como uma construção social histórica, sujeita a transformações ao longo do tempo e que não se restringe à dimensão biológica. Além disso, essa construção assume um caráter simbólico e relacional, funcionando como um princípio organizador das relações de poder que atravessam diferentes esferas sociais, como a família, o mundo do trabalho e a política.

Freitas, Êsther, e Santos (2023) apontam que o masculino e o feminino se relacionam a partir de uma lógica de dominação-submissão, em que se opõem e se diferenciam. Essa divisão marca a superioridade de um em relação ao outro e uma relação de poder historicamente enraizada do masculino sobre o feminino (Louro, 2022).

Diante dessa construção, as mulheres foram tratadas como seres humanos inferiores e sinônimo de fragilidade, de obediência e subordinação ao homem. O gênero feminino foi desvalorizado, e lhes foi ensinado, desde pequenas, como se comportarem, como agirem e pensarem (Pereira & Campos, 2022). Desta forma, a mulher é tida como subalterna, com status inferior ao do homem. Dado isso, a mulher acaba sendo subjugada pelo domínio patriarcal, contribuindo assim para a contínua naturalização da objetificação de seus corpos, fazendo com que diversas formas de violência aconteçam, com a simples finalidade de reafirmar o poder do masculino (Sá, Folriani & Rampazo, 2017).

Tais desigualdades construídas socialmente explicam, em parte, os altos índices de violência contra as mulheres em âmbito mundial, pois a concepção de que o sexo masculino é superior e pode exercer todo e qualquer tipo de violência e opressão desencadeia atos de violação contra o corpo feminino. Esses episódios de violência são causados não apenas por agressores próximos às vítimas, mas também por homens desconhecidos que se sentem superiores e autorizados a praticar violência física, moral e psicológica (Pereira & Campos, 2022).

Essa construção da inferioridade do feminino também atinge aqueles que não correspondem ao ideal de masculino esperado. Dessa forma, as relações de superioridade e subalternidade masculinas são relacionadas ao quanto esses indivíduos se ajustam à heteronormatividade, o que hierarquiza a masculinidade. Assim, o homem mais valorizado é o mais másculo; todas as demais manifestações de masculinidade são percebidas em posições inferiores (Saraiva, Santos & Pereira, 2020). Assim, gênero e patriarcado operam como um sistema de supressão tanto de mulheres como de homens não dominantes (Souza, Moraes, Duarte & Higashi, 2012).

Nesse cenário, a participação feminina no mercado de trabalho, em praticamente todas as atividades econômicas e profissões, é compreendida como uma conquista recente. No entanto, essa feminização trouxe à tona

uma realidade complexa, diversificada e contraditória, marcada pela precariedade da ocupação feminina comparativamente à masculina, pelas segregações ocupacionais e hierárquicas, somadas a remunerações sistematicamente inferiores às dos homens (Lombardi, 2024). Além disso, à medida que as mulheres ocuparam espaços que anteriormente não ocupavam, os reflexos da desigualdade de gênero se estenderam às relações laborais, trazendo à tona situações de violência (Morandi, Tosta & Nunes, 2018).

No ambiente universitário, nota-se uma relação estreita entre a masculinidade e o neoliberalismo, expressa por meio do individualismo, a naturalização das desigualdades e os papéis de gênero que, por consequência, desembocam em práticas violentas (Lima & Ceia, 2022).

2.2 O assédio no contexto universitário

O assédio configura-se como um fenômeno sustentado por comportamentos intolerantes, expressos por meio de violências verbais, físicas e psicológicas e classificado em duas categorias principais: assédio moral e assédio sexual (Freitas, 2001; Barreto & Heloani, 2015).

De forma geral, o assédio moral pode ser definido como uma conduta abusiva, intencional e frequente que visa a diminuir, humilhar e constranger um indivíduo ou grupo no ambiente de trabalho ou acadêmico (Freitas, 2007). No contexto organizacional, o assédio moral é considerado uma violência sutil e silenciosa, identificado pela exposição recorrente da vítima a situações constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, isolamento social, atribuição de tarefas degradantes, além de sabotagem profissional ou acadêmica (Freitas, 2001; Nunes & Tolfo, 2014). Enquanto um processo sistêmico e gradual, a vítima é submetida a um constante estado de tensão e insegurança, com consequências que podem acarretar prejuízos no trabalho, além do desenvolvimento de transtornos como a depressão, ansiedade e síndrome de burnout (Freitas, 2001; Gomes & Lima, 2019).

Para mais, o assédio moral é normalmente encontrado dentro de ambientes hierarquizados. Por esse motivo, os casos de assédio mais comuns estão na dinâmica entre chefes e empregados, embora também seja possível encontrar a prática a partir de cargos menores para com os superiores. Essas dinâmicas permitem o estabelecimento de três modelos principais de assédio moral: vertical, horizontal e ascendente. O assédio moral vertical é aquele em que um subordinado é agredido por um superior. O tipo horizontal é caracterizado pela agressão de um colega a outro de mesmo nível hierárquico. Já o modelo de assédio ascendente é mais raro, em que um superior é agredido por um subordinado (Freitas, 2001; Almeida, Vieira & Almeida, 2023). Com isso, os fatores determinantes do assédio moral dizem respeito a sua natureza recorrente, a intencionalidade e ao desequilíbrio de poder, que impossibilita ou dificulta a defesa da vítima (Freitas, 2001; Heloani, 2004).

Já o assédio sexual consiste em uma prática fundamentada no sexismo, expressa por meio de condutas verbais, não verbais e físicas, de cunho sexual e indesejadas pela vítima. Essas condutas podem se materializar por meio de imagens pornográficas, insinuações, gestos e palavras obscenas, além de propostas eróticas sujas. No assédio sexual, a característica predominante é a desigualdade, não apenas de gênero, mas por um dos elementos da relação possuir meios de penalizar e rebaixar o outro (Freitas, 2001; Sá, Folriani & Rampazo, 2017).

Algumas características presentes nas organizações podem favorecer o surgimento de comportamentos violentos, abusivos e humilhantes. Ambientes permeados por uma cultura e clima organizacionais permissivos, competição excessiva entre os membros e a valorização exagerada das hierarquias faz com que o comportamento ético e democrático seja interpretado como fraqueza por aqueles que detêm o poder (Freitas, 2007).

Nas organizações públicas, traços culturais como o apego às rotinas e regras, a supervalorização da hierarquia, o paternalismo nas relações, competitividade pelo poder, o apadrinhamento político, além do sentimento de injustiça contribuem para as ocorrências de assédio (Tolfo & Nunes, 2017).

Nas instituições de ensino superior, o assédio assume aspectos que refletem as dinâmicas sociais de opressão a grupos marginalizados com base em gênero, raça, classe e outras categorias sociais (Albuja, 2018; Souza & Costa, 2022). Além disso, a presença de estruturas hierárquicas, dinâmicas permissivas e práticas sexistas contribuem para um ambiente de hostilidade, culpabilização das vítimas e naturalização da violência (Bellini & Mello, 2022). Nos espaços das universidades, o assédio moral e o assédio sexual são compreendidos como demonstrações de poder intelectual e sexual (Lozano, 2019).

Além das tipificações expostas, cabe destacar outra prática opressora que ocorre dentro das universidades: o assédio organizacional ou institucional. Este tipo de assédio é caracterizado por “condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais para conseguir o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo” (CGU, 2024, p. 31). No assédio organizacional ou institucional, as

consequências são o comprometimento da saúde física e emocional dos envolvidos, esgotamento físico, mental, sentimento de incapacidade, depressão, ansiedade, insônia, entre outras descompensações.

3. Procedimentos metodológicos

Esta pesquisa buscou analisar o discurso sobre assédio a partir da percepção das mulheres cisgênero da comunidade acadêmica de uma instituição federal de ensino superior brasileira, uma vez que o fato de ser mulher tem relação com os casos de assédio moral e sexual. Trata-se de um estudo qualitativo, de caráter teórico-empírico, realizado através de um estudo de caso.

A pesquisa obteve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da universidade da qual os autores estão vinculados e respeitou os preceitos éticos da pesquisa com seres humanos. Para participar da pesquisa, cada sujeito foi esclarecido sobre os objetivos do estudo e assinou um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A coleta de dados deu-se por meio de entrevistas semiestruturadas visando compreender os entendimentos, os significados e as vivências dessas mulheres acerca do assédio. As primeiras participantes foram contatadas a partir do interesse manifestado em um formulário sobre a temática do assédio, aplicado na universidade investigada pelo grupo de pesquisa ao qual os autores estão vinculados e também autorizado pelo CEP.

Para chegar às entrevistadas, utilizou-se a técnica bola de neve. O método consiste, em um primeiro momento, na localização de pessoas com o perfil necessário para a pesquisa dentro da população geral, chamadas de sementes. Em seguida, solicita-se que as pessoas indicadas pelas sementes indiquem novos contatos a partir de sua própria rede pessoal, e assim sucessivamente (Vinuto, 2014).

A definição do número de participantes deu-se por meio da técnica de saturação dos dados, que determina a interrupção das entrevistas com novos participantes quando as informações contidas nos discursos se repetem, indicando que a ampliação do campo empírico não irá vislumbrar novas questões relevantes para a pesquisa (Fontanella, Ricas & Turato, 2008). Além disso, buscou-se contemplar todas as categorias da comunidade acadêmica. Para tanto, o corpus foi composto pelos discursos provenientes das entrevistas realizadas com 20 participantes, realizadas pessoalmente ou por meio da ferramenta Google Meet, entre os meses de agosto e setembro de 2025.

Após a conclusão das entrevistas, as falas foram transcritas, codificadas e analisadas através da Análise Crítica do Discurso (ACD), sob o modelo tridimensional desenvolvido por Norman Fairclough, uma vez que a ACD tem como objetivo desvelar práticas sociais hegemônicas e denunciar as relações de poder e de opressão sofridas por grupos vulneráveis (Fairclough, 2016; Gonçalves-Segundo, 2018).

De acordo com o teórico, o discurso é uma prática social reprodutora e transformadora de realidades sociais. Já o sujeito da linguagem é compreendido como um ser capaz de transformar suas próprias práticas discursivas, opondo-se e reformulando a dominação e as formações ideológicas socialmente presentes em seus discursos (Fairclough, 2016). Além disso, a linha teórico-metodológica de Fairclough permite compreender as organizações como resultado de interações dialéticas entre discurso e outros aspectos da vida social, e não apenas como produtos de processos linguísticos ou comunicacionais. Assim, a ACD oferece um olhar crítico sobre a forma como as organizações são construídas e mantidas (Onuma, 2020).

Por fim, neste trabalho foram analisadas as falas provenientes das entrevistas, coletando as percepções dos atores institucionais participantes da construção da política de combate às opressões e identificando padrões discursivos sobre as opressões no ambiente universitário.

4. Análise dos dados e resultados

Conforme explicitado anteriormente, foram entrevistadas 20 mulheres cisgênero integrantes da comunidade acadêmica da instituição federal de ensino superior analisada. Visando resguardar a identidade das entrevistadas, utilizou-se um código de referência para identificar os participantes. O quadro abaixo descreve o perfil das entrevistadas no que tange o vínculo com a instituição, o nível de escolaridade, a cor/raça, a idade e o tempo em que estão na universidade.

Quadro 1 – Perfil das entrevistadas

CÓDIGO	VÍNCULO	ESCOLARIDADE	COR OU RAÇA	IDADE	TEMPO NA INSTITUIÇÃO
E1	Docente	Doutorado	Branca	61 anos	16 anos

E2	Técnica-administrativa	Doutorado	Branca	38 anos	6 anos
E3	Discente graduação	Graduação incompleta	Parda	21 anos	2,5 anos
E4	Técnica-administrativa	Mestrado	Branca	47 anos	13 anos
E5	Técnica-administrativa	Mestrado	Branca	37 anos	12 anos
E6	Docente	Doutorado	Branca	34 anos	2 anos
E7	Docente	Doutorado	Branca	45 anos	14 anos
E8	Discente pós-graduação	Mestrado	Branca	31 anos	4,5 anos
E9	Discente pós-graduação	Mestrado	Parda	35 anos	4,5 anos
E10	Técnica-administrativa	Doutorado	Preta	42 anos	13 anos
E11	Técnica-administrativa	Especialização	Branca	49 anos	12 anos
E12	Técnica-administrativa e discente pós-graduação	Mestrado	Branca	41 anos	13 anos
E13	Técnica-administrativa e discente pós-graduação	Especialização	Branca	39 anos	12 anos
E14	Técnica-administrativa e discente pós-graduação	Mestrado	Parda	30 anos	1,5 anos
E15	Técnica-administrativa	Mestrado	Branca	38 anos	12 anos
E16	Técnica-administrativa	Especialização	Preta	32 anos	7 anos
E17	Terceirizada	Ensino Médio	Parda	36 anos	3 anos
E18	Técnica-administrativa	Graduação	Parda	45 anos	3 anos
E19	Técnica-administrativa	Mestrado	Parda	29 anos	3 anos
E20	Técnica-administrativa	Mestrado	Branca	56 anos	14 anos

Fonte: elaborado pelos autores

O corpus da pesquisa é constituído pelas falas das entrevistadas acerca do assédio. Conforme explicitado anteriormente, a análise utilizou a ACD a partir do modelo tridimensional proposto por Fairclough.

4.1 O ambiente universitário

A universidade federal que constitui o lócus desta pesquisa é uma das mais antigas instituições de ensino superior do país. Sua estrutura oferta os ensinos médio e técnico, cursos de graduação e programas de pós-graduação. Atualmente, conta com mais de 3 mil servidores ativos e cerca de 20 mil estudantes matriculados.

Localizada em uma cidade interiorana do sudeste brasileiro, a universidade tem um papel central no contexto regional. Sua presença, tanto em termos espaciais quanto pela quantidade de pessoas direta e indiretamente envolvidas em suas atividades, faz do município uma cidade universitária. Assim, a vida social, econômica e cultural da região é significativamente atravessada pelas dinâmicas institucionais e pelas interações promovidas pela universidade.

Nesse sentido, foi possível observar que a maioria das entrevistadas possuía um histórico de relação com a instituição: muitas delas foram ex-alunas, eram moradoras da cidade onde se localiza o campus ou ainda conheciam a universidade antes mesmo de ingressarem na instituição. No entanto, para essas mulheres, as experiências do assédio na instituição fizeram com que o encantamento anterior se deteriorasse:

Minha história com a [universidade] já tem um pouco mais de 20 anos. [...] Eu vim para fazer um curso de da área de exatas, que já é conhecido, assim, a área de exatas já é conhecida como uma área mais exigente, mais rígida. [...] Por isso, um pouco de tempo depois que eu entrei para ser técnica, eu entrei com essa vontade de retribuir o meu conhecimento, colocar em prática tudo, todo o conhecimento que ela colocou, só que acabei indo para um local que eles minaram, eles realmente me desanimaram nesse sentido. (E5)

Eu saí de uma vila, de um lugar bem no interior de [estado] e fui para outra cidade [...] cursar graduação. Lá eu me formei em [curso]. Logo em seguida entrei no mestrado acadêmico, fiz [curso]. Só que os meus melhores professores, eles tinham estudado na [universidade]. Então, era um sonho para mim, entrar em uma universidade tão renomada. Além disso, o curso que eu queria, que é [curso], ele é um curso de excelência na [universidade]. [...] Era o supassumo, sabe? Era um objetivo de vida. Mas infelizmente, eu tive muitos problemas e meio que apagou um pouquinho desse encantamento que eu tive e que eu tinha pela universidade. (E9)

Na prática social, os enunciados revelam um cenário em que a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram e viabilizam o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho (Bruschini, Lombardi, Mercado & Ricoldi, 2024). No entanto, essas novas oportunidades também trazem consigo problemas. O relato de E5 evidencia um processo de naturalização da violência nesses espaços entendidos como masculinos, marcados por uma constante desqualificação intelectual (Martins, Bandeira & Dias, 2022) e mostra como a universidade opera na manutenção de práticas violentas, que corroem o comprometimento e o desejo de permanência das mulheres, contribuindo para processos de exclusão. Na fala de E9, observa-se o papel social das universidades, vistas como instituições de prestígio, mas também de controle e violência, uma vez que as mulheres e as minorias sociais são os principais alvos de assédio dentro do ambiente acadêmico (Brito *et al.*, 2022).

Na dimensão discursiva, as entrevistadas se posicionam como sujeitas que encontram, no cotidiano institucional, práticas de assédio e hostilidade que corroem sua relação com o trabalho. Nota-se que o enunciado da E9 é moldado por narrativas de mobilidade social, que compreendem a universidade como instrumento de ascensão frente à exclusão social das mulheres (Bandeira, 2017). No entanto, a quebra desse ideal expõe como mulheres frequentemente entram na instituição com uma expectativa positiva, mas acabam confrontando práticas misóginas que minam os seus objetivos. A nível textual, emergem expressões associadas a expectativas positivas “sonho”, “objetivo de vida” e “curso de excelência” e, contrapostas a elas, marcas de desencanto “minaram” e “apagou”. Essa oposição lexical constrói uma narrativa de ruptura, indicando que a universidade, idealizada como espaço de reconhecimento, torna-se um ambiente de desgaste e patogênico (Figueiredo, Silva & Santana, 2020).

De forma geral, as relações das entrevistadas com os demais grupos da comunidade acadêmica são percebidas como boas. Por sua vez, o ambiente e as violências relatadas ao longo das entrevistas foram majoritariamente destacados como “conflituoso” e “com problemas”. Percebeu-se nos enunciados a dificuldade das entrevistadas em assumir as violências sofridas, o que pode ser explicado pelo desconhecimento sobre a situação vivenciada ou ainda a negação da violência sofrida (Barreto, 2017).

Ainda sobre a universidade, as discentes destacaram a competitividade no ambiente acadêmico em se tratando dos professores:

Entre os próprios professores, [...] eu não sei uma palavra melhor, mas eu diria um pouco tóxica, porque é muito competitivo, sabe? Então, todos os setores, investimento e tudo mais, é muito competitivo. E assim, os estudantes tentam se ajudar, só que [...] a gente acaba se sentindo muito pressionado aqui dentro por nota, por resultado sempre. (E3)

Tive algumas dificuldades em relação à equipe. [...] Tem pessoas que não gostam de compartilhar, são pessoas que são mais fechadas, às vezes encara a gente como um concorrente futuro, então não gosta de transferir conhecimentos. (E8)

O ambiente é de muita competição, é você por si só, não tem ajuda, as pessoas ignoram mesmo. (E9)

Na prática social, as falas revelam que a instituição está permeada por uma cultura de competição ancorada em uma lógica neoliberal que se sobrepõe à cooperação e cria condições para o surgimento de ambientes tóxicos, hostis e emocionalmente desgastantes (Rosa & Clavero, 2020). As práticas relatadas representam situações de violência intensificadas pelas exigências ao corpo docente e discente que, ao atingirem níveis elevados, precarizam as relações interpessoais (Nunes, 2022). A nível discursivo, as entrevistadas utilizam termos como “competitivo”, “pressão”, “concorrente”, que indicam que essas práticas são discursivamente difundidas, legitimadas e habituais dentro da universidade. As falas apresentam um léxico permeado por sentidos de competição, isolamento e disputa, compondo um retrato discursivo de um ambiente institucional hostil. O termo “tóxico” revela uma avaliação negativa de forte carga semântica, caracterizando um ambiente laboral prejudicial à saúde emocional. Já as sentenças “é você por si só”, “não tem ajuda” reforçam o isolamento como elemento central do ambiente acadêmico.

Dessa forma, percebe-se que o ambiente universitário, seja relacionado ao trabalho ou ao estudo, é caracterizado como tóxico, desgastante e competitivo, o que dificulta a manutenção de mulheres nessas instituições.

4.2 Casos de assédio e as experiências das mulheres

No que concerne à conceituação de assédio e a sua diferenciação entre assédio moral e sexual, percebeu-se que as entrevistadas compreendiam os aspectos gerais de cada violência. No entanto, observou-se diferenças entre

ARTIGO

as participantes: parte delas identificou e relatou as violências sofridas no ambiente universitário; ao passo que outro grupo relatou não ter sofrido violências ou tiveram dúvidas em entender as práticas dentro da universidade, mas expuseram situações ao longo da conversa. Esse achado pode indicar uma normalização de práticas violentas que, imposta pela masculinidade, leva a uma dessensibilização ao dano e ao sofrimento causados pela violência, abrindo caminho para uma aceitação normalizada da dor (Lozano, 2019).

De forma geral, a caracterização do assédio moral pelas entrevistadas deu-se por meio de situações sistemáticas de desrespeito, humilhação, acusação, perseguição, recusa de comunicação e isolamento. Já a conceituação de assédio sexual compreendeu toques, contatos, conversas e insinuações de cunho sexual, sem consentimento e reciprocidade das vítimas.

Diante dos relatos, chamou a atenção o fato de que a maior parte das situações violentas sofridas pelas técnico-administrativas foram praticadas por outras mulheres:

Era um ambiente o tempo inteiro de tensão, chegava ao ponto de que se eu ouvisse o passo de uma determinada professora, a batida do sapato dela, eu já ficava tensa, porque eu não sabia como que ela ia chegar, se ela ia chegar gritando, batendo porta ou se ela ia chegar de bom humor. (E5)

A forma como a minha chefe da época conversava com a gente, se reportava a gente. Ela é sempre muito autoritária na forma de falar, de pedir para fazer as atividades. [...] Por exemplo, [...] ela queria que quando eu chegasse eu fosse lá, avisasse ela. Quando eu tivesse saindo do almoço, eu tinha que ir lá avisar ela. Quando eu voltasse também, quando eu tivesse indo embora também. (E14)

Ela queria porque queria fazer carga horária menor. [...] É a dona de tudo. [...] Ela começou me cercar de maneira assim: “pega a chefia, faz essa carga horária maior pra mim, porque eu já estou há 10 anos como chefe. [...] Começaram as perseguições, era uma coisa horrorosa. Eu chegava, as pessoas falavam: “olha, ela fica rindo do jeito que você fala. Ela fica te imitando.” (E18)

Na prática social, os enunciados revelam um contexto institucional onde mulheres em cargos de chefia reproduzem práticas de dominação semelhantes às de estruturas patriarcais, performando autoridade em ambientes masculinizados por meio da adoção de um comportamento mais duro e autoritário (Lombardi, 2024). No entanto, essas mulheres fazem parte de uma estrutura patriarcal e não desconstróem esse comportamento, o que pode indicar que não há uma leitura de gênero sobre as práticas reproduzidas. Discursivamente, as práticas violentas exercidas por mulheres e direcionadas contra as próprias colegas formam parte de um discurso do oprimido que adota um discurso masculino de rejeição do seu próprio sexo; atitude essa que pode estar relacionada à internalização da baixa qualificação da mulher e manutenção dos papéis de gênero (Posthuma & Lombardi, 2024).

Na dimensão textual, emergem situações de humilhação, ameaça, vigilância e desqualificação. Na fala de E5, as expressões “ouvir o passo”, “batida do sapato”, “gritando” indicam manifestações do medo e instabilidade emocional, elementos típicos de assédio moral continuado. O enunciado de E14 evidencia uma prática disciplinadora que regula presença, movimentos e tempo e revela o corpo feminino como alvo de vigilância e controle que extrapola o trabalho. As expressões “começaram as perseguições” e “imitando” revelam a violência psicológica continuada sofrida pela servidora, além de um provável assédio grupal.

Já as docentes relataram ter sofrido situações constrangedoras, intimidadoras ou de desrespeito. No entanto, observou-se que entre esse grupo há certa dificuldade em nomear as violências sofridas, ainda que as práticas não configurem assédio moral:

Para mim, difícil é o meu departamento nos últimos anos, de 2019 para cá [...], mas é a violência velada, né? Eu já tive, já vi situações no colegiado do departamento em que houve desrespeito. Eu não sei se seria o caso de caracterizar como assédio. Tanto do chefe quanto de outros colegas do departamento, interrupção de fala recorrente, a pessoa tá falando, o outro vem fala, começa a falar no lugar, coisas que a gente achava que até pouco tempo atrás que era só uma falta de educação. (E1)

Por ser professora substituta, que é algo bem específico também, porque já tem no imaginário social o que que uma professora substituta faz ou não, né? Então, a professora substituta é sempre aquela pessoa que está substituindo, mas que não vai fazer tão bem assim o papel do professor efetivo. Então, em alguns momentos, eu senti também do corpo discente, uma certa desconfiança. A gente percebe isso de maneira velada em algumas perguntas tendenciosas, querendo nos colocar assim às vezes em saia justa, né? (E6)

Na dimensão social, as falas evidenciam relações de poder assimétricas dentro da instituição e uma cultura de naturalização de violências (Lozano, 2019) e mostram que as relações de trabalho e reconhecimento acadêmico são profundamente relacionados ao masculino. As falas também apontam para a persistência da segregação vertical, na qual cargos de maior prestígio e tomada de decisão permanecem predominantemente ocupados por homens, restringindo o acesso das mulheres a espaços de poder (Lombardi, 2024).

A nível discursivo, observa-se que as mulheres reconhecem que comportamentos anteriormente interpretados como “falta de educação” ou “desconfiança” constituem, na verdade, mecanismos de silenciamento e controle. Essa mudança indica a emergência de um repertório que permite nomear situações de violência e questionar as hierarquias de poder naturalizadas no ambiente universitário. Além disso, as falas revelam como o discurso institucional, frequentemente centrado na neutralidade, no mérito e na racionalidade, invisibiliza dimensões de gênero, contribuindo para a acentuação das desigualdades (Lozano, 2019). Textualmente, os termos “velada”, “desrespeito” e “perguntas tendenciosas” funcionam como marcadores de uma percepção crítica das desigualdades de gênero estruturais. No entanto, a presença de eufemismos e amenizações podem indicar uma naturalização da violência no âmbito universitário (Valls, Puigvert, Melgar & Garcia-Yeste, 2016).

Com relação ao assédio sexual, todas as entrevistadas relataram ter conhecimento de casos ocorridos na universidade. Entre o grupo analisado, percebeu-se que as discentes são as principais vítimas:

Eu já passei por situações com pessoas terceirizadas aqui da [universidade], que eu tive contato. [...] Era uma pessoa que estava sempre presente no departamento que eu atuo e começou, sabe assim, ter mais conversas que não precisavam ter ali. Eu não percebi no começo, que estava sendo muito invasivo, sabe? [...] Aquilo me deixou muito desconfortável. (E3)

Depois que esse técnico entrou, as piadinhas de cunho sexual, é o tempo inteiro que a gente está na secretaria. E aí não é só ele, junta ele, o meu chefe, que é o chefe do departamento também e é o mesmo chefe do meu laboratório. Fica um ambiente constrangedor, principalmente para quem é mulher. Essas piadinhas são de cunho sexual mesmo. A gente acaba não dando liberdade, mas tem que fingir que tá levando a brincadeira. (E5)

Chegar no ambiente de trabalho e falar pra sua orientanda que ela tá bonita, que ela tá cheirosa, que ela é linda. [...] Acho que isso não é uma postura adequada para um professor. Tanto que eu ficava acanhada, calada, não sabia como me comportar, o que responder, como responder. (E9)

Na dimensão social, os enunciados revelam o patriarcalismo presente na instituição, uma vez que as universidades, historicamente dominadas por homens, reproduzem padrões de comportamento masculinos que naturalizam sexualização e controle sobre mulheres (Teixeira & Rampazo, 2017). Nota-se ainda a utilização da hierarquia como mecanismo de coerção das discentes e uma cultura de tolerância que legitima o assédio como parte do cotidiano universitário (Lozano, 2019). Discursivamente, as falas articulam discursos de sexualização do ambiente de trabalho, hierarquias acadêmicas legitimadoras, masculinidades que monopolizam o espaço social e uma cultura de silenciamento feminino. Os enunciados indicam que tais comportamentos ocorrem em múltiplos espaços e levam as entrevistadas à autocensura, à diminuição da interação e ao isolamento como formas estratégicas para evitar retaliação ou novos episódios (Lozano, 2019).

A nível textual, as expressões “conversas que não precisavam ter ali”, “muito invasivo”, “muito desconfortável” revelam a percepção gradual de uma transgressão de limites. Na fala de E5, as expressões “piadinhas de cunho sexual”, “o tempo inteiro” e “tem que fingir que tá levando a brincadeira” mostram continuidade e recorrência do assédio sexual. Os termos “tá bonita”, “cheirosa”, “linda” presentes no enunciado de E9 constituem elogios aparentes que assumem caráter sexualizado no contexto hierárquico professor-orientanda e demonstram como eles exercem seu poder e reforçam sua posição de controle dentro de uma instituição de ensino e de uma interação predominantemente patriarcal (Lozano, 2019). A sequência “ficava acanhada, calada, não sabia como me comportar” revela a vulnerabilidade diante de autoridade do professor.

É necessário destacar que, embora algumas das situações relatadas pelas entrevistadas não constituam assédio moral e sexual, elas não são questões sem importância e não devem ser ignoradas ou banalizadas. A falta de reconhecimento da gravidade dessas situações pode gerar consequências prejudiciais para todos os envolvidos, incluindo servidoras, estudantes e a própria instituição. Ademais, corre-se o risco de que essas violências sejam percebidas como práticas normais, isto é, como elementos constitutivos da cultura e do cotidiano laboral da universidade (Rodrigues & Freitas, 2014).

Entre os fatores que estão intimamente relacionados aos casos de assédio, as entrevistadas destacaram o machismo dos agressores. Segundo o Guia Lilás, o machismo se configura como uma discriminação de gênero, descrito como “atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicos que consideram o masculino superior ao feminino, desqualificando a mulher, favorecendo os interesses e a supremacia masculina em diversas esferas da vida” (CGU, 2024).

O que mais me pegava era essa questão. Tinha uma diferença assim de até na entonação da voz quando eles [os professores] estavam se dirigindo a um homem e quando eles estavam se dirigindo a uma mulher. [...] No nosso programa, não tem uma mulher, são só homens. E não é porque não tem mulher competente, é porque o sistema lá é muito machista. (E9)

Eu tive problemas aqui na [setor] também e acho até que muito por gênero, sabe? Por ser uma mulher ocupando um cargo de chefia e aí alguns homens não conseguiam lidar com isso, sabe? [...] Tem uma pessoa no meu setor que eu fui obrigada a cortar relações por me sentir ameaçada. [...] Eu me sentia ameaçada e coloquei isso pro meu chefe. (E15)

Era nítido que ele não gostava quando mulher falava com ele, sabe? [...] Ele deixava bem claro isso. [...] Os posicionamentos dele eram posicionamentos bem machistas. (E16)

Na prática social, as falas demonstram que a universidade opera sob um regime de gênero que privilegia homens como autoridades legítimas (Lozano, 2019). A observação de que todo um programa acadêmico é composto exclusivamente por homens, aliada à interpretação da entrevistada, revela a persistência de mecanismos de exclusão de mulheres que ultrapassam decisões individuais. Esse cenário reforça o entendimento de que a universidade é um espaço onde a divisão sexual do trabalho e o poder simbólico masculino operam de forma sistemática, limitando a presença e o reconhecimento das mulheres. Já as falas de E15 e E16 expressam episódios de misoginia, em que homens não aceitam ser chefiados por mulheres (CGU, 2024).

Na dimensão discursiva, as falas revelam como essas mulheres interpretam e ressignificam experiências historicamente tratadas como naturais ou inevitáveis (Barreto, 2017). O reconhecimento de que “alguns homens não conseguiam lidar com uma mulher no cargo de chefia” indica a emergência de um contradiscurso que desestabiliza a noção de que posições de autoridade pertencem, por padrão, aos homens. Ao nomear tais comportamentos como machistas, as entrevistadas rompem com a lógica do silenciamento e desafiam as práticas que sustentam o imaginário centrado no homem dentro da universidade. Textualmente, as expressões “diferença na entonação da voz”, “era nítido que ele não gostava quando mulher falava com ele” ou “alguns homens não conseguiam lidar com isso” indicam que a misoginia estrutura essas relações e define comportamentos (CGU, 2024). Já a estrutura “não é porque não tem mulher competente, é porque o sistema é muito machista” reforça a exposição de um sistema discriminatório, e não apenas de casos individuais.

Além do machismo, as entrevistadas relacionam a maternidade às violências sofridas no âmbito da instituição:

O meu filho tinha 5 anos e a escola dele era perto da minha casa, da casa que eu morava e ele saía às 17h e o horário que colocaram para eu trabalhar lá era de 8h ao meio-dia e de 14h às 18h. Aí eu pedi para mudar o meu horário para de 7h às 11h e de 13h às 17h, porque aí eu saía 17h horas daqui e ia lá, buscava ele, que a aula dele acabava 17h e aí se eu chegasse lá 17h20, 17h30 tudo bem, né? Aí buscava ele e levava para casa. Ela não me deixou mudar o horário. Eu fiquei três anos pagando van para pegar meu filho do lado da minha casa e trazer aqui na universidade, porque não tinha ninguém para ficar com ele. (E4)

Teve coisas que foram ficando piores para mim foi depois que eu tive filho. Teve uma docente que levou pro chefe do departamento na época o meu Facebook e mostrou pro chefe do departamento falando que eu tirava licença para tirar foto da minha filha, com o intuito de me prejudicar. (E5)

Na dimensão da prática social, as falas revelam uma estrutura institucional que ignora as desigualdades de gênero relacionadas ao cuidado, configurando a maternidade como obstáculo ao desempenho esperado. Os enunciados se alinham à pesquisa de Bruschini *et al.* (2024), que apontou a presença de filhos pequenos como a principal dificuldade para a ocupação feminina. Em uma lógica machista, patriarcal e racional, os agressores não reconhecem a maternidade como dimensão legítima da vida social, transformando-a em um problema a ser gerido e punido por meio de mecanismos de controle. A recusa de flexibilização de horários e o tratamento dado ao adoecimento de uma criança mostra como a lógica produtivista da universidade é atravessada por valores

patriarcais que responsabilizam exclusivamente as mulheres pelo cuidado (Bruschini *et al.*, 2024) e as penalizam quando esse cuidado atravessa o trabalho.

Discursivamente, nota-se que há entre os membros da instituição um discurso que associa maternidade a falta de comprometimento profissional. A prática de expor redes sociais, fiscalizar licenças e desacreditar justificativas relacionadas ao cuidado infantil funcionam como mecanismos discursivos de disciplinamento que buscam enquadrar a maternidade como desvio da norma laboral. Esse comportamento, entretanto, pune essas mulheres, uma vez que elas “seguem sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares” (Bruschini *et al.*, 2024, p. 100). A nível textual, são notáveis termos e expressões remetem diretamente à tensão entre o papel de mãe e o papel de trabalhadora: “não me deixou mudar o horário”, “três anos pagando van”, “não tinha ninguém para ficar com ele” e “piorou depois que eu fui mãe”. Essas escolhas linguísticas evidenciam a maternidade como marcador de desigualdade e punição das mulheres em seus locais de trabalho, ao passo que os termos “eu pedi”, “ela não me deixou” e “tinha que pagar” revelam falta de autonomia e impotência das entrevistadas perante as chefias, também característico de ambientes assediadores (Freitas, 2001).

Diante dos relatos, fica evidente que o assédio no contexto universitário não se configura como um evento isolado, mas como uma prática social reiterada, sustentada principalmente por assimetrias de gênero.

4.3 A instituição frente ao assédio

No que se refere aos canais de denúncia para os casos de assédio, muitas das entrevistadas disseram desconhecer os meios disponibilizados pela instituição. Já as demais apontaram a Ouvidoria e a Correição como meios de formalização dos casos. Em relação às ações de prevenção e enfrentamento do assédio, algumas das entrevistadas disseram ter visto “alguma coisa”, “uma palestra”, “banner”, “campanha”, mas a maioria diz desconhecer atividades ofertadas pela instituição. A partir desses achados, é possível inferir que as ações pontuais implementadas pela instituição não são suficientes para combater tal fenômeno, ainda que contribuam de certa forma (Chaves, Koga & Guindani, 2025).

Ao serem questionadas sobre possíveis denúncias dos casos, as entrevistadas expressaram o medo de retaliações e a desacreditação dos próprios responsáveis por receber as denúncias, além da punição dos agressores:

Muitas vezes o medo também aprisiona a gente, porque várias vezes eu quis sair de uma orientação e não sair com medo de uma retaliação, porque a gente tá ali vulnerável, né? Querendo ou não, o professor, ele dita se você vai terminar o seu curso ou não. (E9)

Quando eu fui conversar com o [chefe da gestão de pessoas], naquela época, né, 9 anos atrás, para mim aquilo ali já era um tipo de denúncia. [...] A primeira frase que eu ouvi foi: “Eu confio no trabalho dele”. Eu fiquei assim, de pés e mãos atadas, porque seria praticamente a minha palavra contra a dele. (E13)

Você vai ter que se justificar tanto. Você vai ter que causar, criar uma briga tão grande. Você vai se desgastar e pode ser que você vai ficar no mesmo lugar porque a instituição não te ouve. (E19)

A nível social, as falas revelam que a universidade opera sob um regime de proteção aos homens, sobretudo aqueles com prestígio institucional. Nesse sentido, o medo sentido pelas mulheres não é apenas individual, mas efeito de estruturas sociais e institucionais, como hierarquias rígidas e personalistas; o machismo; a cultura de impunidade e a proteção a figuras de poder. Percebe-se a presença de uma ideologia de silêncio e omissão entre os gestores da instituição, que resulta em práticas sociais que levam as vítimas a não denunciar as violências sofridas para não lidar com problemas maiores, vivendo sob a sombra da injustiça (Gamboa-Solís, 2019). No caso da entrevistada E9, a dificuldade de denunciar situações de assédio está ligada à dinâmica de poder entre professor e aluna. Nessas situações, mesmo quando o professor é identificado como assediador, as alunas têm dificuldade de denunciá-lo ou expô-lo publicamente. Essa dificuldade aumenta se o professor tiver um prestígio acadêmico significativo e ocupar uma posição de autoridade intelectual (Lozano, 2019).

Na dimensão discursiva, os enunciados emergem de situações em que a vítima se vê frente a hierarquias rígidas e relações de dependência acadêmica ou laboral. Nota-se que os relatos de retaliação, descrédito e impunidade circulam amplamente no cotidiano universitário, produzindo memórias coletivas de silenciamento e submissão das vítimas (Nunes & Tolfo, 2014).

A nível textual, os enunciados utilizam sistematicamente termos que expressam insegurança, risco e desigualdade estrutural “medo”, “aprisiona”, “receio”, “retaliação”, “desgaste”, “vulnerável”, “pés e mãos atadas”. Esses marcadores indicam que as vítimas se percebem em posição de subalternidade e medo de terem suas

ARTIGO

trajetórias acadêmicas e profissionais prejudicadas (Guzzo & Ordones, 2024). Nota-se a construção de assimetrias entre agressores e vítimas, além da naturalização da impunidade na expressão “instituição não te ouve”. Para mais, as entrevistadas utilizam-se de metáforas de aprisionamento e desgaste “aprisiona a gente”, “de pés e mãos atadas”, “você vai ter que causar uma briga tão grande”, que revelam que as experiências não são apenas administrativas, mas emocionais e psicológicas, uma vez que a falta de acesso à justiça obriga as vítimas a investirem energia no processamento do dano sofrido (Barreto, 2017).

Embora muitas das entrevistadas tenham buscado formas de denunciar as violências vividas, os enunciados elucidam a omissão dos gestores universitários quanto às denúncias:

Eu passei o caso para a comissão coordenadora [...] e simplesmente eles não tomaram providência nenhuma, entendeu? Então foram omissos. (E1)

Eu pedia a chefe do [setor], a curadora do [setor], para fazer alguma coisa. Ela falava assim comigo: não, na hora que ela fizer alguma coisa com você, você fala comigo. Mas não adiantava, sabe? (E4)

Já pedi pro meu chefe, né, no caso, para tirar ele do meu setor, mas nada é feito, né? [...] Tentei falar com diretoria, tentei acionar de alguma forma para resolver, mas é muito difícil, sabe? As estruturas administrativas são muito engessadas quando você tenta lutar contra o sistema. (E15)

Na dimensão social, as falas evidenciam que no ensino superior neoliberal, o valor dos sujeitos não é inerente, mas definido pelo que eles trazem para a instituição. Assim, as pessoas são consideradas de forma diferente, o que fica visível em situações de estresse, como em casos de assédio. Há, então, uma tendência em amenizar casos de assédio perpetrados por professores, dada a geração de receita e o prestígio dos mesmos (Phipps, 2020). A partir da ACD, essa omissão funciona como estratégia de manutenção das desigualdades existentes, proteção de grupos institucionais e controle das mulheres. Os enunciados expõem uma instituição que não apenas falha em proteger, mas produz condições que favorecem o assédio, uma vez que ela ignora um dos elementos propiciadores da violência, ou seja, a omissão (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2019).

Já em relação à prática discursiva, a produção dos enunciados é perpassada por experiências reiteradas de negligência e falta de resposta institucional. As vítimas internalizam essas experiências repetidas e passam a desacreditar nos canais formais e a interpretar a omissão como regra, adotando estratégias alternativas para lidar com os assédios, uma vez que a instituição universitária não reconhece as situações em que elas são abusadas (Lozano, 2019). Nessa lógica, a instituição reforça seus valores patriarcais ao minimizar o sofrimento das mulheres, tratar o assédio como conflito interpessoal e decidir pela não intervenção, desviando-se da sua responsabilidade perante os casos de assédio (Nunes, Tolfo & Espinosa, 2019).

A nível textual, os enunciados utilizam vocábulos fortemente centrados na ausência de ação “não tomaram providência nenhuma”, “omissos”, “silêncio”, “abafa casos”, “não fazia nada”, “engessadas”, que reforça a representação de uma instituição que não age, criando um imaginário de abandono e indiferença. O uso de frases que expressam frustração e descrença “não adiantava”, “é muito difícil” constroem uma realidade discursiva de impotência, indicando que as vítimas internalizam a ideia de que buscar ajuda é inútil. Além da omissão, os verbos “ocultar” e “abafar” mostram que o problema não é apenas falta de ação, mas uma prática ativa de silenciamento.

Entre as entrevistadas que denunciaram os casos de assédio aos canais da instituição, observa-se a ocorrência de situações de revitimização das mesmas a partir do assédio moral organizacional:

Fiz a denúncia aqui na corregedoria, juntei todas as provas que eu tinha e mandei e-mail no sábado. [...] A minha mágoa com a [universidade] é porque eles não fizeram nada. [...] No dia que eu fui falar lá na comissão investigativa que abri contra ela, eles me trataram muito mal, como se eu fosse a errada, como se eu fosse ruim. Como se estivesse mentindo. Eu fiquei muito chateada. [...] Eu costumo dizer que eu sofri assédio moral duas vezes. Sofri com ela e com a própria instituição porque não me ajudava. (E18)

Eles tentam encobrir tudo. Aí o [nome do responsável na gestão de pessoas] falou comigo: “se você abrir processo por assédio moral, aí vai acontecer o seguinte, a gente vai pegar você e jogar você em qualquer lugar”. Já é ameaça, né? Agora, se você pegar e abrir um processo normal de transferência, a gente vai ver um local melhor para você ir. [...] É uma ameaça para você não entrar com processo. Aí você chega na Corregedoria, eles já começam “ah, mas você tem certeza, você vai entrar com esse processo? Isso não vai dar em nada”. (E20)

ARTIGO

No nível da prática social, os enunciados permitem identificar ainda um padrão de funcionamento institucional marcado pela cultura patriarcal, que descredibiliza mulheres, naturaliza as violências e hierarquiza a palavra masculina. Nesse sentido, os discursos e práticas institucionais submetem as vítimas a procedimentos desnecessários, invasivos e repetitivos que geram exposição, estigmatização e sentimento de culpa e culminam na não formalização das denúncias (Lima & Ceia, 2022).

Na dimensão discursiva, o assédio organizacional aparece como um padrão sistêmico caracterizado pela falha deliberada em acolher e investigar. A insistência para que a vítima não registre o assédio sofrido e opte por outro tipo de processo evidencia práticas de proteção da imagem corporativa e encobrimento dos agressores, ou seja, uma barreira institucional. Além disso, demonstra a naturalização dos processos perversos que podem retroalimentar um círculo vicioso que reforça a estigmatização e a solidão das vítimas (Rodrigues & Freitas, 2014). Além disso, a combinação de estruturas de gênero e interseccionais com a ocultação institucional coloca as experiências e necessidades das vítimas em segundo plano (Phipps, 2020).

Textualmente, percebe-se que as falas são marcadas por um campo semântico que expressa sofrimento, desprezo institucional e culpabilização da vítima, expresso nos termos “mágoa”, “não fizeram nada”, “me trataram muito mal”, “como se eu fosse a errada”, “como se estivesse mentindo”, “eles tentam encobrir tudo” e “é uma ameaça”. Esses termos revelam violência simbólica e negação institucional das violências vividas, somadas a elementos de desqualificação e intimidação nos trechos “você tem certeza? Isso não vai dar em nada” e “a gente vai pegar você e jogar você em qualquer lugar” (Lozano, 2019). Em um contexto de trabalho, essas frases expõem atos coercitivos, minimizadores ou intimidatórios, culminando na revitimização dessas mulheres (Fonseca & Castorino, 2025).

Na opinião das entrevistadas, a gestão universitária precisa mudar a forma como trata os casos de assédio. Os membros da comunidade acadêmica devem passar por processos de conscientização sobre o tema através de capacitações, eventos periódicos, palestras e minicursos, ou seja, pela “democratização das informações” (E6). Para elas, o papel da instituição é fomentar uma política sólida de prevenção e combate ao assédio, tornar os processos de denúncia mais claros e resolutivos e punir os agressores:

Infelizmente, as pessoas não deixam de fazer porque elas têm consciência, elas deixam de fazer porque elas são punidas. (E2)

Eu penso que um professor de nível ensino superior, ele já sabe o que é assédio, né? Ele pode não saber definir tão bem e tudo mais, mas assim, ele já sabe o que é adequado ou não ser feito. Talvez o que ele não saiba é o que pode acontecer com ele se ele for um assediador, né? (E6)

Quando a gente sente que há sanção, algum tipo de punição, a gente se sente mais seguro e sente que o instrumento funciona se você for nele. Quando a gente sente que não há, então você não se sente, não sente nem confiança de denunciar, você acha que não vai dar em nada. (E15)

Cabe destacar que a universidade lócus da pesquisa tem fomentado a prevenção e o combate de práticas violentas. A instituição aprovou sua política de combate às opressões e implantou uma comissão permanente vinculada à política em 2024 e 2025, respectivamente. Além disso, outras ações também foram realizadas, como o estabelecimento de uma comissão de saúde mental, além de eventos sobre a temática do assédio.

Na prática social, as falas revelam uma realidade onde os mecanismos de apuração são frágeis e a cultura burocrática age para diluir responsabilidades. E2 e E6 explicitam uma visão realista: comportamento ético não decorre de moralidade, mas de medo da sanção. Isso revela a ausência de políticas formativas eficazes e a inexistência de cultura preventiva, principalmente baseada em gênero (Ramírez, 2019).

Discursivamente, os enunciados permitem inferir que o discurso institucional é consumido como promessa não cumprida, enfraquecendo a confiança no sistema. Nesse sentido, as falas posicionam a instituição como responsável por cuidar das denúncias e cuidar das apurações, uma vez que a ausência de canais claros e acessíveis contribui para perpetuar uma cultura do silêncio, na qual o agressor permanece impune e a vítima internaliza a violência sofrida (Fonseca & Castorino, 2025). A nível textual, os termos recorrentes “punidas”, “punição”, “sanção” indicam que não há responsabilização dos agressores; a necessidade de procedimentos claros e a percepção de que a punição é o único mecanismo eficaz de prevenção. Os termos “infelizmente”, “talvez” e “quando a gente sente” revelam uma tensão entre expectativa normativa e experiência concreta de ineficácia.

A partir das falas, foi possível compreender que o assédio atravessa trajetórias acadêmicas e profissionais, produzindo efeitos duradouros sobre a saúde mental, o desempenho e o pertencimento institucional das mulheres, ao mesmo tempo em que expõe mecanismos de silenciamento, naturalização e responsabilização das vítimas.

Dessa forma, os achados aqui discutidos reforçam a necessidade de políticas universitárias que articulem prevenção, acolhimento e responsabilização, ancoradas em uma perspectiva de gênero e comprometidas com a transformação das relações de poder que sustentam o assédio na universidade (Fonseca & Castorino, 2025).

Considerações finais

Este estudo buscou analisar o discurso sobre assédio em uma universidade federal brasileira a partir da visão das mulheres. Os resultados evidenciam que o assédio nas instituições de ensino superior não é um fenômeno isolado ou restrito a comportamentos individuais, mas está enraizado em práticas discursivas e estruturas institucionais que reproduzem desigualdades históricas, especialmente de gênero. Os discursos analisados mostram que as interações cotidianas refletem e reforçam ideologias patriarcais vigentes no contexto universitário, criando um ambiente hostil para as mulheres da comunidade acadêmica.

A análise realizada reforça que a eficácia de políticas de combate ao assédio depende não apenas da existência formal de normas, mas da percepção social de que elas funcionam. Nesse sentido, a confiança na instituição está diretamente associada à visibilidade das punições, à clareza dos procedimentos e à renovação constante da comunicação interna. Isso evidencia que a dimensão discursiva do combate ao assédio é tão importante quanto sua dimensão normativa.

Além disso, os resultados mostram que os movimentos institucionais recentes representam avanços importantes, mas ainda insuficientes diante das múltiplas camadas de opressão reproduzidas nas práticas cotidianas. Para que as políticas de combate ao assédio alcancem efetividade, é necessário enfrentar não apenas comportamentos individuais, mas as estruturas simbólicas que sustentam a desigualdade, revisitando normas organizacionais e promovendo medidas educativas que visem a criação de ambientes saudáveis para as mulheres, fomentem a solidariedade com as vítimas, desconstrua crenças e estereótipos patriarcais, questione noções arraigadas de feminilidade e masculinidade e capacite os membros da comunidade acadêmica a compreenderem seus direitos, as consequências negativas dessa violência e como combatê-la (Monsalve, Gómez, Giraldo, Piedrahita & Arango, 2024).

Diante desse contexto, faz-se necessário que a gestão universitária reveja a sua prática social. Nesse sentido, gestores e administradores devem reavaliar o acolhimento das denúncias, uma vez que a revitimização dessas mulheres deve ser considerada uma prática inadmissível. Além disso, é imprescindível que haja a responsabilização dos assediadores sem beneficiar grupos específicos da instituição (Clancy, Cortina & Kirkland, 2020). Para mais, é urgente que a universidade ofereça acolhimento às vítimas e facilite, na medida do possível, os processos de remoção dentro da instituição, evitando que essas mulheres sofram ainda mais.

Por fim, conclui-se que o combate ao assédio no contexto universitário demanda um compromisso contínuo, crítico e articulado entre políticas institucionais, mudanças culturais e das práticas discursivas visando transformações da realidade encontrada hoje. Somente por meio dessa integração será possível avançar para uma universidade mais segura, digna, inclusiva, diversa e saudável para toda a comunidade acadêmica (Chaves, Koga & Guindani, 2025).

Para investigações futuras, sugere-se análises comparativas interinstitucionais; pesquisas que explorem as práticas discursivas de outros grupos da comunidade acadêmica, como docentes; e estudos que incorporem uma perspectiva interseccional, analisando como gênero, raça, classe, sexualidade, deficiência e geração se articulam na produção discursiva sobre o assédio.

Referências

- Albuja, P. G., et al. (2018). Sexual harassment in Ecuadorian universities: Content validation for instrument development. *Alteridad*, 13(1), 214–226.
- Almeida, P. L. F. de, Vieira, A. H., & Almeida, L. O. (2023). Direito e linguagem: Uma análise dos discursos legitimadores de assédio moral institucional nos acórdãos do TST. *Ciências Sociais Aplicadas em Revista*, 26(46), 319–341.
- Almeida, H. B. (2022). A visibilidade da categoria assédio sexual nas universidades. In T. M. C. Almeida & V. Zanello (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 195–220). OAB Editora.
- Almeida, T. M. C. (2017). Violências contra mulheres nos espaços universitários. In C. Stevens et al. (Orgs.), *Mulheres e violências: Interseccionalidades* (pp. 384–399). Technopolitik.

- Almeida, T. M. C., & Zanello, V. (2022). Visões sobre a violência contra as mulheres nas universidades: Uma introdução à problemática no Brasil e na América Latina. In T. M. C. Almeida & V. Zanello (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 17–32). OAB Editora.
- Andrade, Á. L. S., Cappelle, M. C. A., Brito, M. J. de., Paula Neto, A. de., & Vilas Boas, L. H. de B.. (2002). Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. *RAE Eletrônica*, 1(2), 1–15.
- Avitia-Carlos, P., Chávez-Flores, Y.-V., & Candolfi-Arballo, N. (2024). Estudiantes ante el hostigamiento y acoso sexual: Percepciones desde el entorno universitario. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 15(43), 50–67.
- Bandeira, L. M. (2017). Trotes, assédios e violência sexual nos campi universitários no Brasil. *Revista Gênero*, 17(2), 49–79.
- Barreto, M. (2017). Violência de gênero e denúncia pública na universidade. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), 262–286.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: A intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 544–561.
- Bellini, D. M. G., & Mello, R. R. (2022). As contribuições científicas para a prevenção e superação da violência de gênero nas universidades. In T. M. C. Almeida & V. Zanello (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 29–57). OAB Editora.
- Besley, T., Jackson, L., & Peters, M. A. (2022). Named or nameless: University ethics, confidentiality and sexual harassment. *Educational Philosophy and Theory*, 54(14), 2422–2433.
- Brasil. (2023). *Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023*. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.540-de-3-de-abril-de-2023-474873723>
- Brasil. (2024a). *Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024*. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-12.122-de-30-de-julho-de-2024-575297946>
- Brasil. (2024b). *Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024*. <https://www.gov.br/cnen/pt-br/aceso-a-informacao/comites-internos/comite-gestor-de-integridade/PortariaMGI%20n%206.719%20de%2013%20de%20setembro%20de%202024%20Instituio%20Plano%20Federal%20de%20Prevenoe%20Enfrentamentodo%20Assdioeda%20Discriminacao%20na%20Administrao.pdf>
- Brito, C., et al. (2022). Harassment in Brazilian universities: How big is this problem? The Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) as a case study. *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 94(2), e20201720.
- Bruschini, C., Lombardi, M. R., Mercado, C. M., & Ricoldi, A. (2024). Trabalho, renda e políticas sociais: Avanços e desafios. In M. R. Lombardi, M. L. Vannichi, & L. Villas Bôas (Orgs.), *Gênero e os trabalhos das mulheres: Percursos de uma trajetória de pesquisa* (pp. 91–132). Fundação Carlos Chagas.
- Cappelle, M. C. A., & Melo, M. C. O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 71–99.
- Chaves, G. R., Koga, Y., & Guindani, E. (2025). Ações e políticas institucionais de enfrentamento à violência de gênero nas universidades públicas brasileiras: Uma revisão sistemática da literatura. *Diversidade e Educação*, 13(1), 1306–1330.
- Clancy, K. B. H., Cortina, L. M., & Kirkland, A. R. (2020). Use science to stop sexual harassment in higher education. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117(37), 22614–22618.
- Controladoria-Geral da União. (2024). *Guia Lilás*. https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contras-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guia_lilas2024.pdf
- Fairclough, N. (2016). *Discurso e mudança social*. Editora UnB.
- Figueiredo, V. C. N., Silva, Q. E. F., & Santana, F. A. L. (2020). Assédio moral e gênero na universidade pública: Ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. *Revista Online de Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1841–1855.
- Fonseca, C. da C., & Castorino, A. B. (2025). Mulheres em situação de violência sexual no ambiente universitário: Uma descoberta a partir da escuta sensível. *Revista da Faculdade de Educação*, 41(1), e4125018.
- Fontanella, B. J. B., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: Contribuições teóricas. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(1), 17–27.
- Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41, 8–19.

- Freitas, M. E. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE Eletrônica*, 6, 1–7.
- Freitas, M. C., Ésther, A. B., & Santos, J. C. (2023). Diversidade, estigmatização e pertencimento no contexto universitário. *Cadernos de Pesquisa*, 53.
- Furlin, N., & Delgado, A. C. C. (2024). Enfrentamento da violência de gênero em universidades federais brasileiras: Mapeamento dos mecanismos institucionais. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 19, e024138.
- Gamboa-Solís, F. D. M. (2019). Acoso sexual en la universidad: De protocolos y protocolos. *Nómadas*, 51, 211–221.
- 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.
- Gonçalves-Segundo, P. R. (2018). Discurso e prática social. In J. R. L. Batista Jr., D. T. B. Sato, & I. F. de Melo (Orgs.), *Análise de discurso crítica para linguistas e não linguistas* (pp. 78–103). Parábola.
- Guzzo, M., & Ordonez, P. (2024, 24 de junho). 81% dos estudantes não denunciaram violências na universidade. *Observatório Caleidoscópio – Unicamp*. <https://observatoriocalcidoscopio.unicamp.br/2024/06/24/81-dos-estudantes-nao-denunciaram-violencias-na-universidade/>
- Heloani, R. (2004). Assédio moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE Eletrônica*, 3(1), 1–18.
- Herrera, C. A. H., García, M. J., & Tapia, E. G. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(176), 63–82.
- Lima, M. M. C., & Ceia, E. M. (2022). Violência de gênero nas universidades: Um panorama internacional do problema. In T. M. C. Almeida & V. Zanello (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 3–28). OAB Editora.
- Lombardi, M. R. (2024a). Introdução. In M. R. Lombardi, M. L. Vannichi, & L. Villas Bôas (Orgs.), *Gênero e os trabalhos das mulheres: Percursos de uma trajetória de pesquisa* (pp. 13–22). Fundação Carlos Chagas.
- Lombardi, M. R. (2024b). A persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. In M. R. Lombardi, M. L. Vannichi, & L. Villas Bôas (Orgs.), *Gênero e os trabalhos das mulheres: Percursos de uma trajetória de pesquisa* (pp. 133–153). Fundação Carlos Chagas.
- Louro, G. L. (2022). *O corpo educado: Pedagogias da sexualidade* (4ª ed.). Autêntica.
- Lozano, C. P. M. (2019). Las instituciones de educación superior y el mandato de masculinidad. *Nómadas*, 51, 117–133.
- Martins, A. P. A., Bandeira, L. M., & Dias, F. M. (2022). Violência de gênero nas universidades. In T. M. C. Almeida & V. Zanello (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 359–382). OAB Editora.
- Monsalve, L. F. D., Gómez, V. M., Giraldo, E. R. R., Piedrahita, M. A. J. & Arango, B. C. C. (2024). Acoso sexual en contextos universitarios: revisión de investigaciones entre el 2006 y el 2020. *Revista de la Educación Superior*, 53(209), 37–58.
- Morandi, T. B., Tosta, K. C. B. T., & Nunes, T. S. (2018). Assédio moral no ambiente laboral: O contexto da violência psicológica contra as mulheres. *Revista CSP – Ciências Sociais em Perspectiva*, 17(32), 186–212.
- Nunes, T. S. (2022). Assédio moral na pós-graduação: Práticas e elementos culturais propiciadores. *Administração Pública e Gestão Social*, 14(1).
- Nunes, T. S., & Tolfo, S. R. (2014). O assédio moral no contexto universitário: Uma discussão necessária. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(41), 21–37.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2019). A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. *Revista Organizações em Contexto*, 15(29), 191–222.
- Onuma, F. M. S. (2020). Contribuição da análise crítica do discurso em Norman Fairclough para além de seu uso como método: Novo olhar sobre as organizações. *Organizações & Sociedade*, 27(94).
- Pereira, G. A. S., & Campos, M. C. (2022). Percepções sobre violência de gênero. *Ateliê Geográfico*, 16(1), 254–270.
- Phipps, A. (2020). Acerto de contas: Assédio sexual e violência na universidade neoliberal. *Gênero e Educação*, 32(2), 227–243.
- Posthuma, A. C., & Lombardi, M. R. (2024). Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. In M. R. Lombardi, M. L. Vannichi, & L. Villas Bôas (Orgs.), *Gênero e os trabalhos das mulheres: Percursos de uma trajetória de pesquisa* (pp. 24–42). Fundação Carlos Chagas.

- Portal TCU. (2025). TCU avalia práticas de combate ao assédio em universidades federais. <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-avalia-praticas-de-combate-ao-assedio-em-universidades-federais>
- Rodrigues, M., & Freitas, M. E. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: Um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(2), 284–301.
- Rosa, R., & Clavero, S. (2020). The challenge of neoliberalism and precarity for gender sensitivity in academia. In E. Drew & S. Canavan (Orgs.), *The gender-sensitive university: A contradiction in terms?* (pp. 16–27). Routledge.
- Sá, B. S. de, Folriani, M. D., & Rampazo, A. V. (2017). Assédio sexual: O poder do macho na universidade. *Estudos de Administração e Sociedade*, 3(2), 22–31.
- Scott, J. (1995). Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. *Revista Educação e Realidade*, 20(2), 71–99.
- Souza, E. M. de, Moraes, M. W. P. S. de, Duarte, P. P. P., & Higashi, R. (2012). A produção científica sobre masculinidade na administração: análise dos trabalhos publicados no decênio 2001-2010. *Gestão E Sociedade*, 6(14), 199–218.
- Souza, E. M., & Carrieri, A. P. (2010). A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 46–70.
- Souza, T. M. C., & Costa, C. L. (2022). Políticas na academia para o enfrentamento às violências de gênero. In T. M. C. Almeida & V. Zanello (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 493–509). OAB Editora.
- Teixeira, J. C., & Rampazo, A. S. V. (2017). Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: Não dito por que não vivenciado? *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(11), 1151–1235.
- Tolfo, S. R., & Nunes, T. S. (2017). Serviço público e assédio moral no trabalho: Paradoxos entre a racionalidade das regras e a informalidade. In J. A. P. Gediell, L. E. Mello, F. C. Zanin, & J. L. A. Silva (Orgs.), *Estratégias autoritárias do Estado empregador: Assédio e resistências* (pp. 155–174). Kaygangue.
- Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish universities: Findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence Against Women*, 22(13), 1519–1539.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: Um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203–220.