



## O ASSÉDIO EM AMBIENTES EDUCACIONAIS: COMO AS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS ESTÃO LIDANDO COM ELE?

### HARASSMENT IN EDUCATIONAL ENVIRONMENTS: HOW ARE BRAZILIAN UNIVERSITIES DEALING WITH IT?



Cristiana Trindade Ituassu – UFMG  
Stefania de Castro Helmold – PUC  
Minas



#### RESUMO

O assédio tem se tornado a cada dia um tema de reconhecida importância para organizações diversas, embora dificilmente seja estudado fora do contexto empresarial. Em um cenário de ascensão do número de estudantes de nível superior no país, este estudo teve como objetivo compreender como se dão os episódios de assédio dentro das universidades. Abordou-se o tema utilizando-se questionário digital, com 2.525 respostas, analisado qualitativamente através do método de Análise de Conteúdo. Foi possível concluir que o assédio é muito presente no cotidiano de alunos, professores e trabalhadores de Instituições de Ensino Superior, e que o desconhecimento do tema, aliado ao despreparo das universidades para tratá-lo, acaba por contribuir para os números alarmantes de violência dentro dos campi. É mais frequente entre alunos, do sexo feminino, onde poucas ocorrências são denunciadas, algumas vezes por desconhecimento dos mecanismos institucionais de denúncia ou por medo de represálias. Quando denunciados, os casos de assédio raramente geram consequências para os agressores. Ressalta-se assim a importância dos estudos dos temas relacionados ao assédio dentro das universidades, para que situações deste tipo não comprometam a qualidade de ensino, os resultados, o aprendizado e a saúde dos estudantes e trabalhadores.

**Palavras Chave:** Assédio moral. Assédio sexual. IES.

#### ABSTRACT

Harassment has become a topic of recognized importance every day for different organizations, although it is rarely studied outside the business context. In a scenario of rising numbers of higher education students in the country, this study aimed to understand how episodes of harassment occur within universities. The topic was approached using a digital questionnaire, with 2,525 responses, analyzed



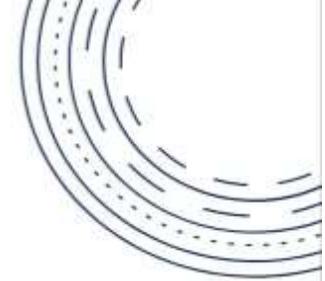
qualitatively using the Content Analysis method. It was possible to conclude that harassment is very present in the daily lives of students, teachers and workers at Higher Education Institutions, and that the lack of knowledge about the topic, combined with the unpreparedness of universities to deal with it, ends up contributing to the alarming numbers of violence within of the campuses. It is more common among female students, where few incidents are reported, sometimes due to lack of knowledge of institutional reporting mechanisms or fear of reprisals. When reported, cases of harassment rarely generate consequences for the attackers. This highlights the importance of studying topics related to harassment within universities, so that situations of this type do not compromise the quality of teaching, results, learning and health of students and workers.

**Key words:** Moral harassment. Sexual harassment. HEI.

## 1. INTRODUÇÃO

A educação superior no Brasil vem crescendo de maneira vertiginosa. O percentual de pessoas com mais de 25 anos com ensino superior completo no Brasil passou de 3,4% em 2000 para 11,3% em 2010 (IBGE, 2000; IBGE, 2012). Pesquisas mais recentes realizadas pela OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, aponta que a parcela de jovens brasileiros, entre 25 e 34 anos, que concluíram a graduação até 2021 é de 21% (OECD, 2023). O país conta também com mais de 9 milhões de estudantes universitários, sendo 58,90% do sexo feminino (INEP, 2022).

O crescimento da parcela da população no ensino superior brasileiro, sobretudo das mulheres, propiciou um cenário desafiador para as instituições de ensino, envolvendo questões como a evasão escolar, a renovação dos currículos visando consonância com os temas da atualidade e novos requerimentos de mercado, uma nova visão da educação como produto e dos alunos como clientes, e também as contemporâneas perspectivas sociais de ética e moralidade. Dentre esses desafios, alguns temas são pungentes e se faz necessário um maior esforço para entendê-los, como o assédio, a violência e o adoecimento dentro do ambiente acadêmico. Para Hirigoyen (2008), o assédio se manifesta por meio de ações e palavras direcionadas a alguém, que perduram por um determinado período, no



intuito de minar sua integridade física e/ou psíquica. Estes danos acabam por acarretar diversos problemas, como adoecimento, baixo aproveitamento, evasão escolar e até suicídios, que poderiam ser evitados com um protocolo de combate a essas práticas.

O Assédio, moral ou sexual, vem sendo amplamente discutido na literatura, sobretudo nas ciências administrativas (Freitas, 1996; Oletto, 2016), na psicologia (Leyman, 1990; Hirigoyen, 2006) e no direito (Nascimento, 2004; Garbin, 2009) e, embora tenha se constituído como um tema de discussão importante, pouco se pesquisa sobre o assédio em outros âmbitos de interação social, que não o do trabalho.

Através de uma revisão sistemática da literatura disponível, na perspectiva do assédio em instituições de ensino superior, foram encontrados 57 artigos científicos que contemplavam o tema, sendo 18 deles relacionados à IES brasileiras. Dentre os 39 artigos internacionais encontrados, quinze tratavam das experiências de alunos em relação ao assédio, um fazia uma análise documental em textos da instituição e os demais traziam revisões bibliográficas sobre o tema. Entre os 18 artigos brasileiros, 13 expunham as perspectivas de professores em relação ao assédio, e apenas 6 dedicavam-se a entender como o estudante vivenciava o assédio dentro da instituição.

Diante dessa constatação, o presente trabalho busca aprofundar as discussões da temática do assédio sob a perspectiva dos alunos de instituições de ensino superior no Brasil, respondendo à pergunta: Como se dão as dinâmicas de assédio que envolve estudantes nas instituições de ensino superior brasileiras?

Em termos práticos, dentre os públicos que esta pesquisa pode vir a beneficiar encontram-se as instituições de ensino superior brasileiras, seus estudantes e a sociedade como um todo. Afinal, acredita-se que compreender melhor o fenômeno do assédio – seja moral ou sexual – nesse ambiente é fundamental para se enfrentar o desafio do combate a essa prática e minimizar, portanto, suas consequências. Entre elas, encontram-se o adoecimento dos discentes, perda de produtividade, evasão escolar, redução da qualidade de ensino,



problemas para as instituições envolvendo clima de desconfiança e hostilidade, possíveis processos administrativos e jurídicos e outras questões ainda, que atrapalham a constituição das IES como um espaço de respeito em que se constrói conhecimento e saber.

## **2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Segundo Hirigoyen (2008), o processo de assédio está presente tanto na vida doméstica quanto na esfera profissional, e pode ser analisado a partir de diferentes perspectivas, conforme contextos históricos e culturais nos quais está inserido. A autora (2008, p. 60) define assédio como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”, principalmente no ambiente de trabalho, embora a definição em questão possa ser transportada para qualquer outro contexto organizacional.

Para Fukuda (2012), o assédio é uma violência de caráter sexista, visto que se transforma a distinção biológica em uma desigualdade pautada pela opressão, na qual a vítima não é vista como ser humano, mas sim como objeto sujeito ao poder do outro. Também segundo Teixeira e Rampazo (2017), há uma hierarquização histórica daqueles sujeitos construídos como masculinos, que se utilizam de suas posições privilegiadas, legitimadas socialmente, para objetificar mulheres, independentemente da posição hierárquica que ocupem.

Nesse ponto, é importante ressaltar que, por mais que as mulheres sofram com o assédio em diversos microambientes sociais, isso acontece especialmente na academia, onde as estudantes, professoras e pesquisadoras sofrem “intensos processos de deslegitimação enquanto produtoras e organizadoras de conhecimento” (Teixeira; Rampazo, 2017, p. 1167). Isto se dá de forma estruturada a fim de que o saber retido por estas mulheres não as leve a posições de poder nas organizações de ensino. É preciso lembrar, portanto, o papel fundamental que tem a instituição de ensino nesse contexto. A ela cabe formar os profissionais mais



qualificados de uma sociedade. Logo, as IES têm a obrigação de informar sobre e combater o assédio dentro de suas instalações, a fim de que ele não seja naturalizado e propagado para as demais instâncias de trabalho, nas quais seus alunos futuramente vão atuar.

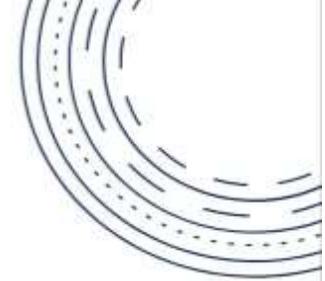
#### a. **Assédio Moral**

Este trabalho considera o assédio moral conforme o conceito de Hirigoyen (2008, p. 65), como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica”, resguardando-se as características de desequilíbrio de poder, direcionalidade e temporalidade supracitados. Abarca-se também nessa definição a característica de perversão da atitude trazido por Freitas (2001) e a percepção da autora que dissocia o assédio ao ambiente de trabalho, abarcando assim os demais cenários sociais onde ocorre o assédio moral, incluindo as relações interpessoais na universidade.

No entanto, muito pouco se discute sobre assédio moral fora do ambiente do trabalho. Mesmo quanto se objetiva tratar do assédio dentro das Instituições de Ensino Superior, os autores brasileiros abordam constantemente as relações de trabalho de professores e servidores, em detrimento das vivências de assédio vividas por alunos, e é nesta lacuna de abordagem que este trabalho estenderá seus esforços.

#### b. **Assédio sexual**

Observando-se a ineficiência da definição jurídica de assédio sexual na legislação brasileira, este trabalho abarcará os conceitos mais amplos de assédio, utilizados pelos estudos organizacionais (Freitas, 2001; Teixeira; Rampazo, 2017; dentre outros), optando-se ainda em incluir o estupro como o possível resultado mais brutal do assédio sexual nas organizações, em consonância com a literatura internacional. Isso posto, entende-se o assédio sexual como uma imposição de poder por meio de ações de cunho sexual, visando dominar e inferiorizar uma das partes envolvidas, não necessariamente ligada à hierarquia, mas desde que o assediador conte com meios de constranger e prejudicar a vítima, causando a ela



danos à sua integridade física ou psíquica, à sua imagem, ou a qualquer outro bem ou direito que lhe seja caro. Essa definição distancia o conceito da ideia de que o assédio precisa estar ligado ao ambiente de trabalho; extingue a impressão de que o assédio se relaciona à hierarquia formal ou de gênero; e amplia a abrangência do termo para vários outros contextos sociais onde ocorra.

Especificamente no Brasil, uma pesquisa realizada pelo Instituto Avon e Data Popular (2015) apontou que 56% das mulheres participantes já haviam sofrido assédio sexual dentro das universidades. Além disto, 73% das respondentes da pesquisa conheciam casos de assédio sexual nas dependências das IES.

Assim como no assédio moral, o assédio sexual é tão ou mais subnotificado nas universidades. Estudos sugerem que apenas 25% de todos os crimes cometidos dentro dos campi são reportados às autoridades (Fisher et al., 1998 apud Clodfelter et al., 2010, p. 458). Em sua pesquisa, Clodfelter et al. (2010) descobriram que 12,5% das vítimas de violência sexual no campus queria relatar às autoridades o ocorrido, mas nenhuma delas o fez. Dois terços das vítimas acreditavam que suas experiências não eram importantes o bastante para serem reportadas. Dois terços das vítimas relataram suas experiências para indivíduos que não são ligados à comunidade acadêmica, ou seja, as consideram importante o bastante para contar a alguém, mas não o suficiente para dar queixa ou recorrer a mecanismos formais de controle e combate. É necessário ressaltar ainda que as pesquisas supracitadas foram realizadas em instituições estrangeiras, podendo não representar o contexto brasileiro de forma adequada.

### **3. METODOLOGIA**

Este estudo se utilizou de pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória. A pesquisa com questionário, em especial o eletrônico, é indicada porque “o respondente não é identificável, portanto, o sigilo é garantido” (Gerhardt; Silveira, 2009, p. 39). No caso de temas delicados como o assédio, o sucesso do estudo depende de criar um ambiente seguro em que os indivíduos possam se manifestar, garantindo assim que o façam da maneira mais livre possível.



Considerando ser este um estudo de identificação de problema, optou-se por uma amostra não-probabilística. Disponibilizado através de link de acesso, o questionário autoaplicável foi respondido por 2.525 participantes, através de indicações do tipo “bola de neve”, no período de 18/10/2018 a 31/10/2018. Isso incluiu aqueles que participaram ou participam da comunidade acadêmica brasileira, no papel de discente, docente ou funcionário. Dos 2.525 participantes, foram desprezados 826 questionários. Restaram então 1.699 questionários a serem analisados.

Considerou-se a Análise de Conteúdo a metodologia mais adequada para a análise de dados, provenientes das falas dos respondentes, mais especificamente a categorização temática.

Na fase de exploração do material, organizaram-se categorias de análise para cada pergunta, a fim de que estas “sejam suficientes para incluir todas as respostas e sejam organizadas de forma tal que não seja possível colocar uma determinada resposta em mais de uma categoria” (Gerhardt; Silveira, 2009, p. 81). Para que se pudessem identificar categorias e subcategorias, determinaram-se unidades de registro, ou seja, as palavras-chave das falas, observadas através de sua frequência; e unidades de contexto, que se referem às falas em sua totalidade, que possibilitam compreender a utilização das unidades de registro em determinado enunciado (Bardin, 2008).

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Dos 1.699 respondentes da pesquisa, 85,82% (1.453) se consideram mulheres cisgênero, 12,60% (214) homem cisgênero, 0,35% (6) homem transgênero, 0,29% (5) mulher transgênero e 1,24% (21) de outros gêneros não listados. Acredita-se que o número muito superior de mulheres respondentes da pesquisa tenha relação com a prevalência das vítimas de sexo feminino (Fukuda, 2012; Teixeira; Rampazo, 2017), o que gera maior interesse em responder à pesquisa. Mulheres cis e transgênero foram agrupadas no gênero feminino, e homens cis e transgênero foram identificados no sexo masculino.



O perfil dos respondentes é, predominantemente, de mulheres com até 32 anos de idade, de cor branca ou parda, com ensino superior completo ou incompleto, de orientação hétero ou bissexual, solteira e moradora das regiões sudeste e sul do país.

Dentre todos os respondentes, 896 (53,68%) relataram já ter sofrido assédio dentro das IES. Destes, 86,54% eram mulheres, 12,23% homens e 1,23% pessoas que se identificavam com outros gêneros. Dentre todas as mulheres respondentes, 53,36% afirmaram já ter sofrido assédio em algum momento de seu percurso acadêmico. Os valores encontrados corroboram com os encontrados, também, pelo Instituto Avon e Data Popular (2015), que apontou que 56% das mulheres já haviam sofrido assédio alguma vez dentro das universidades. Entre os homens, esse número equivale a 50,45%.

#### **a. Providências tomadas**

De acordo com as respostas analisadas, apenas 33,32% das vítimas acionaram algum tipo de ajuda quando assediadas. 66,62% disseram que não procuraram nenhum tipo de ajuda, enquanto 0,06% não responderam ou não sabiam responder. A denúncia (18,46%), o confronto direto (5,02%) e a abertura de boletins de ocorrência (1,74%) foram as medidas mais comumente tomadas. Os estudos de Fisher et al. apud Clodfelter et al. (2010, p. 458) apontam que apenas 25% dos crimes cometidos dentro dos campi são reportados, sendo assim, os resultados encontrados corroboram com a literatura internacional e evidenciam a importância de se trabalhar esse aspecto, qual seja, os canais de combate ao assédio e as punições para os agressores.

Dentre as pessoas que responderam que não acionaram nenhuma ajuda, 15,74% afirmaram sentir medo de represálias, 7,84% disseram que não resolveria nada denunciar, 3,11% alegaram não saber a quem recorrer e 4,21% disseram sentir vergonha ou culpa.

“Não. Não sabia a quem recorrer para relatar o ocorrido, especialmente ao descobrir que o professor em questão tinha esse tipo de comportamento com frequência e outras denúncias não levaram a nada” (84).



“Não. Talvez por achar que não teria sua voz ouvida. E/ou que as pessoas fossem defender o agressor” (60).

“Ela não quis tomar nenhuma providência, porque por ela ser mulher não iriam acreditar nela e por ele ser um professor e na época coordenador do curso, tinha muito poder então ela não quis entrar numa briga que certamente iria perder” (507).

“Não. Fiquei tão perplexa por estar vivenciando aquilo, justamente naquele espaço, que a única coisa que consegui fazer foi olhar para o rosto do agressor e dizer ‘é sério isso?’. E mais uma vez ver o sorriso e olhar cínico daquele imbecil” (1405)

“Não fazemos nada por vergonha, medo de nos prejudicarmos em outras disciplinas deste setor, mas as conversas surgem, e todos alunos sabem do comportamento desse professor” (767).

Além disto, 208 pessoas que denunciaram relataram também as consequências, ou ausência delas, resultantes do processo. Destas, 54,81% relataram que suas denúncias não surtiram nenhum efeito. Em 14,90% dos casos, resultaram em afastamento dos agressores, 4,33% em demissão e, surpreendentemente, em 5,29% dos casos a vítima foi afastada de suas atividades.

“Prestou queixa na ouvidoria da faculdade, funcionário foi afastado por uns dias” (733).

“Fomos desencorajados por outros alunos que já passaram por isso com a mesma docente, posto que todos da faculdade sabiam do comportamento da docente e nenhuma providência nunca foi tomada em relação à mesma. Disseram no que seria perda de tempo e ganho de estresse” (1356).

“Todas as envolvidas fizeram um B.O. porém depois de alguns meses sem resultado a principal vítima retirou a queixa, e fomos orientadas pela delegada a retirar também” (103).

“Não tomei nenhuma atitude pois vítimas alertaram que a coordenação já havia repreendido o professor e que ele não tinha parado, então não adiantaria reclamar. Acredito que as demais vítimas que conheço não tomaram nenhuma providência pelo mesmo motivo e também pelo assediador ser juiz de direito” (246).

Em outros casos, as vítimas acreditavam que a violência sofrida era irrelevante. Além do desconhecimento, este é um importante fator para a subnotificação de assédio, principalmente moral. Clodfelter et al. (2010) afirmaram que 66% vítimas acreditavam que suas experiências não eram importantes o bastante para serem reportadas, como visto neste estudo.

“Não, acredito que seja porque foi assédio verbal e a vítima pode ter achado que não é tão relevante quanto um assédio físico” (537).

“Não. Acho que ela não tomou providências por conta do namoro dela na época, ela não queria se expor e também pelo fato dele (agressor) não ter tentado mais nada com ela e também porque não teve nenhum tipo de agressão física” (1410).



“Fingir que não aconteceu ajuda a esquecer mais rápido, em casos de menor gravidade” (597).

Em alguns relatos, é perceptível o dano físico ou psicológico causado pelo assédio em muitos indivíduos.

“Em nenhum dos dois casos tomei providencias... No segundo caso principalmente, pois apenas me sentia um lixo e suja e por muito tempo me zombaram duvidando da minha sexualidade” (1444).

“Reclamações em Ouvidoria, busca por proteção na hierarquia institucional, pedido de conversa com o professor. A consequência foi negligência da instituição por muito tempo. Faziam parecer que não era nada, que eu e outras pessoas estávamos inventando ou perseguindo o professor (numa suposta inversão das práticas). Por fim eu me sentia sem energia para estudar e tive pensamentos suicidas por uns 2-3 meses devido ao estresse e à falta de confiança institucional que me fazia parecer mentiroso” (91).

“Sim, abandonei o curso. Isso me trouxe muitos problemas psicológicos e físicos, como gastrite, além de me fazer perder um ano com um curso que não pude terminar” (1923).

## **b. Como as universidades combatem o assédio?**

Quando perguntados sobre os mecanismos institucionais disponíveis para o combate e a conscientização sobre o assédio nas IES, 19,72% dos participantes desta pesquisa responderam que conheciam os mecanismos disponíveis; 6,36% responderam que desconheciam os mecanismos institucionais; 73,40% disseram que em suas instituições não havia mecanismos oficiais de combate e conscientização contra o assédio.

Entre aqueles que responderam que conheciam os mecanismos, 57,19% das pessoas não os descreveram. Os mecanismos mais citados entre os participantes foram o de ouvidoria, 27,25% e de palestras educacionais, 7,19%. Importante ressaltar que, por mais que os respondentes soubessem da existência dos canais de comunicação institucionais, frequentemente esses eram tidos como ineficientes.

“Ouvidoria, mas muito alunos reclamam de ser ineficaz, pois os acusados sempre têm acesso sobre quem denunciou, sendo que devia ser anônimo” (808).

“Sei da Ouvidoria, mas dizem que não serve pra nada” (1823).

“Sim, mas há casos em que a instituição se posicionou contrária a quem sofreu o abuso” (576).

“A instituição prega que nós mulheres devemos denunciar todo tipo de assédio vivido na instituição, mas nunca vi dar nenhum suporte devido,

inclusive já vi alunas perdendo a voz dentro das faculdades por terem o assédio mascarado ou esquecido” (287).

“Agora temos uma ouvidoria e um núcleo de direitos humanos. Mas nenhum acusado nunca foi punido” (1632).

“Eu sei que existe, mas sei que a instituição nunca faz nada. Tem um professor que literalmente tentou agarrar uma menina depois da aula e ele está lá de boa” (2122).

Outro importante achado refere-se aos danos à imagem da IES, à qual se referia Freitas (2001). É possível entender, por meio das falas dos respondentes, que a inoperância das instituições frente ao assédio acaba por gerar nos assediados e observadores do assédio um conceito negativo sobre a IES em questão.

“Desconheço. A instituição possui a fama de não tomar partido sobre esses casos” (1772).

“Essa instituição não toca no assunto” (2241).

“Esta instituição não estava focada em combater o assédio” (212).

“Na instituição em questão, pouco se fala do assunto. Já aconteceram outras situações, inclusive de estupro dentro de um dos DA, e a instituição tentou esconder o ocorrido, tentando minimizar com o afastamento da pessoa por 3 meses” (263).

Também foi observada a ausência dos mecanismos de conscientização sobre assédio, essenciais para que o combate a essa prática ocorra. Foram reconhecidas, na fala do respondente de número 769, a dificuldade e a importância de saber identificar o assédio, para então denunciá-lo. Em outro relato (592), o respondente deixa clara a fragilidade do sistema de combate ao assédio que, segundo o participante, era eficaz com um coordenador de curso e, quando este fora substituído, deixou de funcionar, ou seja, tratava-se de algo pouco institucionalizado

“A faculdade disponibiliza um e-mail e um canal de telefone de ouvidoria, mas nenhum específico em relação a comportamentos fora dos padrões éticos da instituição. Pouco se fala em relação a essa prática e não há campanhas de conscientização, pelo menos não durante os 4 anos que estudei na instituição. Em relação ao meu curso especificamente, durante os 3 primeiros anos do curso, tivemos uma coordenadora bastante acessível em relação a tais temas, porém após seu desligamento, o novo coordenador sempre tentava minimizar qualquer situação anormal que fosse lhe render trabalho extra” (592).

“Apenas a ouvidoria da universidade, mas não há conscientização sobre como identificar e denunciar abusos”. (769)

“Existe um canal de ouvidoria, que é pouco discutido ou explicitado. Mas em 6 anos de Universidade não me recordo de atividades com o objetivo de debater as relações tóxicas entre alunos e professores” (2279).

Um outro achado que requer atenção se refere a situações contrárias a denúncia, vivenciadas por diversas pessoas que responderam à pesquisa. Em



alguns casos, os alunos são advertidos a não denunciar, tem medo de denunciar e as instituições não resguardam seu sigilo ou protegem as vítimas. Todas essas situações contribuem para a subnotificação dos casos de assédio das IES brasileiras.

“Dizem haver grupos de apoio e uma comissão pra tratar casos de assédio, mas os alunos são advertidos a não fazer denúncia” (606).

“Não, pois pode ser um risco denunciar um orientador...” (187).

“Não. Alguns Centros Acadêmicos em parceria com algumas estudantes tentam se mobilizar com campanhas, mas em sua maioria se omitem. As universidades em geral ainda mantém uma postura conservadora, na qual se acredita que a culpa pelo assédio é da mulher” (1128).

“Sim. Através da Ouvidoria. Mas não é conhecida na (nome da instituição). E, ainda por cima, o processo todo expõe a vítima e favorece o agressor” (2187).

“Sim. Não vejo interesse na conscientização dentro da faculdade (as iniciativas são demasiadamente tímidas e ineficazes) e no hospital (imagino que por medo de escândalos) as coisas tendem a ser ‘abafadas’” (2325).

É importante ressaltar que, informalmente, os alunos conversam sobre os casos, sendo esta uma forma de resistência à violência. Caso citado por Souza et al. (2020), no ano de 2016 uma página denominada Meu Professor Abusador publicou 640 denúncias de assédio onde professores eram os agressores, sem contar outros casos relatados em comentários. Diante da fragilidade do sistema e da inoperância das IES, os alunos têm se organizado a fim de criar seus próprios mecanismos de resistência e combate ao assédio. Essas assertivas reforçam ainda a importância das organizações estudantis para a garantia de um ambiente acadêmico seguro e saudável. Para muitos alunos, eles são o único recurso com que se pode contar. Os coletivos, os Diretórios Acadêmicos e Centros Acadêmicos e as conversas entre alunos foram os mais citados quando os respondentes foram perguntados sobre os mecanismos de combate ao assédio, com 42,00%, 25,00% e 22,00% respectivamente.

“A faculdade não fala muito sobre isso, a não ser quando tem alguma palestra. As atléticas e movimento estudantil que ajuda muito nessa conscientização” (1817).

“Exatamente desse assunto não. As alunas criaram um coletivo de mulheres para representar e auxiliar nessas situações. Mas é algo que partiu de alunas, não da faculdade. Este que foi fundamental para a diminuição do machismo presente na Universidade composta, em sua maioria, por engenharia e homens [...]” (1813).

“Na minha universidade a reitoria não faz nada, o que vemos é a equipe do núcleo Maria da penha preocupado, que apesar de a função ser prestar

serviço à comunidade externa, a mulheres em situação de violência doméstica, elas desenvolvem trabalhos pensando o ambiente universitário” (2212).

Embora a maioria das respostas apontem no sentido de que não há preparo das instituições no tratamento e combate das situações de assédio, 5 respostas trataram de casos positivos de instituições com políticas adequadas ou inovadoras no combate ao assédio. Esse número, contudo, é extremamente baixo diante de todas as respostas obtidas (representa menos de 0,30% delas).

“No caso de assédio sexual, a universidade conta com equipe de apoio e denúncia” (2310).

“Sei que a (nome da universidade) tem uma central feminina de denúncia de assédios, mas nunca usei o canal” (2410).

“Sim. A Universidade recebe o assédio como um assunto sério e toma medidas cabíveis exequíveis” (424).

“Sim. Tem um WhatsApp para acionar sempre que ocorrer algum problema desse tipo” (1722).

“Sim. Um ótimo canal e a ouvidoria” (1651).

### **c. Como as IES abordam o tema?**

Quando perguntado se o tema do assédio já havia sido abordado no contexto acadêmico, 17,42% responderam de forma positiva, 82,11% responderam negativamente, e 0,47% responderam não saber.

Dentre aquelas pessoas que responderam positivamente, 35,71% responderam que haviam tido contato com o tema por meio de medidas institucionais, como palestras, reuniões com colegiado, semanas de calouros, material gráfico, dentre outros.

64,29% disseram ter o tema abordado em sala de aula, em trabalhos e pesquisas das disciplinas.

“Em algumas falas de alguns professores. Uma vez houve uma convidada em uma matéria para falar sobre feminismo e entrou nesse assunto” (1775).

“Parcialmente em matérias sobre sociologia, ética ou comportamento organizacional” (2498).

“Por ter cursado direito, o tema foi tratado em diversas disciplinas de direito penal, Medicina legal, direito administrativo” (2174).

“Sim, como estudei Jornalismo e frequentei aulas da Comunicação em geral, era frequente os debates de temas sociais, reflexões sobre assédio e esse tipo de coisa” (2341).

“Sim, existe a cadeira de direito e gênero (uma cadeira optativa) que discute o tema assédio” (1297).



Dentre aqueles que responderam à pesquisa, 16,36% relataram ter conhecimento sobre assédio através de coletivos, atuação das entidades estudantis, de conversas com alunos, ou seja, ou informalmente ou sem apoio direto da instituição. Estes números revelam que o combate ao assédio nas instituições tem uma participação muito expressiva dos alunos, que se organizam no sentido de resistir e combater a prática. Contudo, como este tipo de organização é informal e não oficial, é impossível que a instituição tenha algum nível de controle da adequação e segurança das informações que ali circulam. As IES precisam, assim, se apropriar do tema.

“Apenas por outros alunos, em palestras organizadas por movimentos estudantis” (2250).

“Não em disciplinas do curso, mas o Centro Acadêmico do curso de Engenharia Ambiental da (*nome da universidade*) realizou uma roda de debate a respeito do papel, importância e também dificuldades enfrentadas pelas mulheres no meio acadêmico” (1698).

“Não em sala de aula. Mas o Centro Acadêmico, ao saber de algumas situações como essa, espalhou cartazes pelos corredores do Departamento denunciando práticas de assédio e misoginia com frases ditas por este e outros professores do curso” (452).

“O Coletivo Feminista da unidade fez algumas rodas de conversa sobre o assunto, mas a universidade sempre abafava os casos e se recusava a criar ouvidorias para receber os casos” (1185).

“Sim. Pelo coletivo de mulheres que iniciou uma campanha, mas sofreu algumas retaliações por parte de representantes de instituições dentro da universidade” (2047).

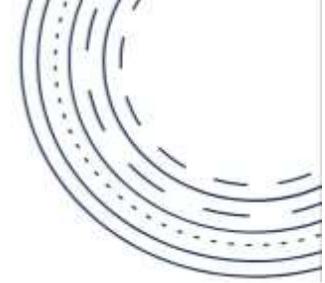
Outro ponto comum nos relatos foi a dependência que a tratativa do tema tem das professoras de sexo feminino. São elas que mais se importam em falar e divulgar informações, muito provavelmente por também serem as que, dentre os docentes, sofrem mais com o assédio. Os comportamentos negativos de professores do sexo masculino também foram ressaltados. Estes dados sugerem a necessidade de maior engajamento dos docentes no combate ao assédio, independente do gênero.

“Apenas pelo coletivo feminista e por poucas professoras feministas que resolveram falar fora do programa” (1632).

“Sempre, pelas nossas professoras mulheres incríveis” (2362).

“Sim, em algumas aulas professoras falaram sobre isso, sendo muito coerentes em seus discursos, porém sem nos orientar acerca de medidas a serem tomadas” (1198).

“Só entre professoras mulheres que marcaram uma reunião na surdina



com alunas para trocar experiências de assédio entre as mulheres e os professores do departamento” (1867).

#### **d. O que as universidades podem fazer?**

Os mecanismos de combate foram citados por 35,31% dos respondentes, sendo que os subgrupos mais citados foram o de criação de canais de denúncia mais efetivos, seguros e anônimos, seguido de aumento da segurança.

“Abrir espaços para denúncias em nível de reitoria, pois na unidade haverá certamente perseguição do aluno” (188).

“Acho que as instituições devem oferecer canais de denúncia e divulgá-los. Mais do que tudo, deve tratar as vítimas com sigilo, por outro lado, deve haver uma punição clara e severa em casos de assédio, sendo que qualquer processo não pode demorar ou correr o risco não punir o culpado, fragilizando ainda mais a vítima [...]” (2345)

“Acho que tem que parar o corporativismo entre os professores. Vejo muito professor tentando diminuir as asneiras do outro. Além disso tem que ter mecanismos de proteção das alunas contra o assédio moral dos professores. Porque raramente o assédio sexual vem isolado. O assediador muitas vezes ameaça reprovar ou prejudicar a aluna caso ela denuncie e isso é muito grave, porque muitas estudantes perderam as esperanças de serem cuidadas pelas instituições da Universidade” (2501).

“Deveria ter um conselho ou uma orientadora mulher para que ficasse fácil a comunicação com ela. No meu caso como sou mulher tendo outra mulher para falar seria melhor eu me sentiria mais à vontade para falar do que com um homem que tende a minimizar o ocorrido” (818).

O quesito de conscientização foi citado por 58,51% dos participantes, sendo muito mencionadas as palavras conscientizar, falar e palestras.

“A faculdade em que eu estudei era católica, por isso a dificuldade em lidar com o tema [...]. Mas a possibilidade de um debate sobre questões mais sérias, como as que envolvem os casos de assédio dentro da instituição, infelizmente, me pareceu sempre bastante distante. Acho que o mínimo que poderia ter sido feito era abrir o jogo, pra que os alunos participassem e entendessem que o assunto é muito sério. A preocupação da coordenação, em conjunto com as freiras, sempre foi de esconder os casos - principalmente aqueles envolvendo professores - o mais discretamente possível. Triste. Muitas meninas ficaram expostas à convivência com professores sem o menor senso” (691).

“Acho que divulgar melhor as informações de como proceder em casos de assédio e tornar público o apoio em casos como esse. É importante que a vítima saiba que pode fazer algo, que terá segurança em fazê-lo” (2426).

“Conscientizar os alunos. O cara que abusou de mim provavelmente não acha que abusou, acha que ok forçar uma menina a transar



mesmo que ela não queira e deixe isso claro. Os alunos e alunas precisam entender o que é abuso [...]” (443).

“Devemos ter espaços físicos de articulações e debates. [...] Para que de fato, o assédio possa ser entendido e aí reprimido, impossibilitado e criminalizado dentro de um ambiente majoritariamente machista ao qual as coisas ainda se naturalizam numa postura para além de ética, moral, machista e hegemônica” (1373).

“Especificamente na cozinha, precisaríamos de uma conscientização de que o corpo feminino não é público e que a produção feminina pode ser igualizada à masculina. Deveríamos discutir mais sobre a banalização da invasão dos corpos, mostrando o que acontece com o emocional e o físico das vítimas depois” (662).

“Devem abordar mais o assunto nos horários da aula e cobrar dos alunos e professores consciência crítica com vista a posturas mais praticáveis e condizentes com a multiculturalidade, a pluralidade e a diversidade que existe na universidade [...]” (476).

A punição foi indicada por 35,31% das pessoas, sendo punir e investigar termos recorrentes quanto a essa questão.

“Apurar as denúncias com mais atenção. Sabe-se do transtorno que uma denúncia dessas causas à instituição e eles tentam abafar de todo jeito... A vítima se torna o problema ao invés do agressor...” (2396).

“[...] afastamento imediato do agressor. Maior publicização e maior clareza quanto à punição do agressor. Assédio sexual como o que ocorreu é crime e deve ser punido conforme a lei” (581).

“Colocar no edital como forma de punição a perda do cargo. Porque pra mim na universidade funcionários devem ter respeito pelos alunos. Os professores não podem usar da autoridade pra conseguir algo de alunos. Chega a ser prostituição, se o professor querer uma aluna ela tem que ceder...caso não, é reprovada ou prejudicada de alguma forma” (206).

Em relação ao apoio à vítima, este foi descrito por 17,07% indivíduos, sendo apoiar, acolher e acreditar palavras frequentemente associadas.

“Estimulem a denúncia, tenham psicólogos preparados para atender essas situações e fortaleçam coletivos de mulheres” (1623).

“Deveriam dar importância. A sensação que tenho é que sempre abafam o caso. [...] Realizar campanhas frequentes para oferecer mais informação e políticas de segurança às pessoas que mais sofrem assédio como mulheres e LGBTQ” (1946).

“[...] Também são necessários grupos de apoio às mulheres dentro de cada faculdade, uma vez que estes auxiliam no processo de cura e formam uma rede de proteção e apoio às mulheres” (1891).

“As instituições devem aumentar a credibilidade da vítima no momento que ela ainda é vítima não deve ser contestada. E dar um apoio psicológico e social para a vítima. Além de aconselhar as melhores atitudes para principalmente não prejudicar a vida acadêmica” (1931).



“Deve respeitar suas alunas e ouvir o que elas têm a dizer, não jogar a culpa nelas. Quando você se sente acuada e pede ajuda, é porque alguma coisa não está certa, e tratar a vítima como grande responsável pela situação só machuca mais” (1902).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As descobertas deste trabalho demonstram que o assédio é uma questão relevante a ser abordada pelas IES brasileiras, uma vez que claramente faz parte do cotidiano dos alunos, professores e funcionários delas. O assédio se constitui, sobretudo, uma forma de violência de gênero e se caracteriza como um fator importante a ser considerada sobre a segurança das mulheres que convivem nestes espaços.

Esforços para combater as várias formas de violência presentes no cotidiano dos estudantes são essenciais para a construção de um ambiente saudável de aprendizagem e minimizar possíveis consequências negativas para indivíduos e organizações. É notável o desconhecimento sobre o tema e sobre mecanismos institucionais de combate à violência, o que consiste em grande barreira para a notificação dos casos. Além disto, o medo de represálias foi amplamente citado como fator preponderante para a decisão das vítimas de não tomar atitude frente à agressão, o que demonstra a fragilidade dos mecanismos institucionais em proteger seus usuários. É necessário repensar a forma com que são construídas as políticas de segurança nas IES, a fim de que sejam efetivas e credibilizadas, interrompendo assim um ciclo de retroalimentação da violência.

Destacou-se nos resultados obtidos o papel dos coletivos de alunos que, informalmente, constituem espaços de debate, resistência e apoio às vítimas, frente às lacunas deixadas pelas políticas institucionais. Não foram encontradas outras pesquisas que relatassem o papel das organizações estudantis no combate ao assédio, podendo constituir um tópico significativo para estudos futuros.

Um ambiente saudável e seguro é uma condição fundamental, entre outras coisas, para a formação de cidadãos capazes de ser empáticos e solidários com o outro, de respeitar os colegas em situação de maior ou menor fragilidade e de resistir a práticas que não respeitam a dignidade humana. É esse perfil de



profissional que toda universidade deve procurar formar, e a pesquisa desenvolvida buscou oferecer contribuições nesse sentido.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Ed. rev. atual. Lisboa: Edições 70, 2008. 281 p.

CLODFELTER, Tammatha A.; TURNER, Michael G.; HARTMAN, Jennifer L.; KUHNS, Joseph B. Sexual harassment victimization during emerging adulthood. **Crime and Delinquency**. v. 56., n. 3, p. 455-481, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0011128708324665>. Acesso em 05/07/2024.

FISHER, B. S.; SLOAN, J. J.; CULLEN, F. T.; LU, C. Crime in the ivory tower: The level and sources of student victimization. *Criminology*, v. 36, p. 671-710. 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1998.tb01262.x>. Acesso em: 05/07/2024.

FREITAS, Maria Esther de. Assédio sexual: a proposta perversa. **RAE Light**. São Paulo: v. 3, n. 3, p. 4-9. 1996.

FREITAS, Maria Esther de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: v. 41, n. 2, p. 8-19. 2001. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37707>. Acesso em: 5 jul. 2024.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual: uma releitura a partir das relações de gênero. **Simbiótica**. Vitória: v. único, n. 01, p. 119 – 135. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.47456/simbitica.v1i1.4512>. Acesso em: 05/07/2024.

GARBIN, Andreia de Conto. **Representações na mídia impressa sobre assédio moral no trabalho**. 2009. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. 169 p.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. 1.ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 6.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. 223 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006 350 p.



INSTITUTO AVON; DATA POPULAR. (2015). **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. 2015. Disponível em: [http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2015/12/Pesquisa-Instituto-Avon\\_V9\\_FINAL\\_Bx.pdf](http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2015/12/Pesquisa-Instituto-Avon_V9_FINAL_Bx.pdf). Acesso em: 1 de novembro de 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo demográfico 2000: Educação e Deslocamento – Resultado da Amostra. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2000. Tabela 1.11.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo demográfico 2010: Educação e Deslocamento – Resultado da Amostra. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2012.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS - INEP. Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2020. Brasília: **INEP**, 2022.

LEYMAN, Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**. New York: v. 5, n. 2, p. 119-126. 1990.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro Nascimento. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr**. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 10/10/2018.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO – OCDE. Education at a Glance 2023. Slovenia: **OECD**, 2023. Disponível em: [https://gpseducation.oecd.org/Content/EAGCountryNotes/EAG2023\\_CN\\_SVN\\_pdf.pdf](https://gpseducation.oecd.org/Content/EAGCountryNotes/EAG2023_CN_SVN_pdf.pdf). Acesso em: 28/05/2024.

OLETO, Alice de Freitas.; PAIVA, Kely Cesar Martins de. **Assédio moral : um estudo sobre jovens trabalhadores**. 2016. 104 f., enc. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUBD-ANYQKS>>. Acesso em: 05/07/2024.

SOUZA, Rebeca Hennemann Vergara de; FRANÇA, Maria Paula da Silva; PEREIRA, Camila Macêdo. Violência de gênero e assédio sexual em uma Universidade Piauiense: aproximações ao campo de estudo. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba: v. 6, n. 5, p. 26705-26721. 2020. Disponível em: 10.34117/bjdv6n5-213. Acesso em: 05/07/2024.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; RAMPAZO, Adriana da Silva Vinholi. Assédio sexual no contexto acadêmico da Administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente?. **FAROL - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**. Belo Horizonte: v. 4, n. 11, 1151 – 1235. 2017. Disponível em:



<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/4586>.  
Acesso em: 05/07/2024.

---

## Sobre as autoras

### Stefania de Castro Heldold

Mestranda em Administração pela Pontífica Universidade Católica de Minas Gerais. Possui graduação em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (2019). Atualmente vinculada ao Núcleo de Estudos em Recursos Humanos e Relações de Trabalho (NERHURT), do PPGA - Programa de Pós-Graduação em Administração da PUC Minas, atuando principalmente nos seguintes temas: violência organizacional, gênero, sexualidade, assédio sexual e moral, migrações, ensino superior, andragogia, administração e pedagogia tradicional.

[stehelmold@gmail.com](mailto:stehelmold@gmail.com), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7987-8120>

### Cristiana Trindade Ituassu

Doutora em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo. Mestre em Administração com ênfase em Mercadologia e Administração Estratégica pela Universidade Federal de Minas Gerais. Especialista em Gestão Estratégica de Marketing pela PUC Minas, onde se formou em Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda. Professora Adjunta da área de Organizações, na Universidade Federal de Minas Gerais (Faculdade de Ciências Econômicas). [crsituassu@face.ufmg.br](mailto:crsituassu@face.ufmg.br), ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9095-7954>

### Tramitação:

*Recebido em: 05/07/2024*

*Aprovado em: 06/08/2024*