

EIXO TEMÁTICO 9 | QUESTÕES DE GÊNERO, RAÇA/ETNIA E SEXUALIDADES

DESAFIOS E ESTRATÉGIAS NO COMBATE ÀS OPRESSÕES CONTRA MULHERES EM AMBIENTES ACADÊMICOS: panorama sobre o assédio nas instituições federais de ensino do Sudeste Brasileiro

CHALLENGES AND STRATEGIES IN COMBATING OPPRESSION AGAINST WOMEN IN ACADEMIC ENVIRONMENTS: an overview of harassment in federal educational institutions in southeastern Brazil

Marla Beatriz de Oliveira Ribeiro¹
Flávia Augusta S. de Melo Lopes²

RESUMO

O artigo discute a temática das opressões contra mulheres, especificamente, através de estratégias de combate elaboradas em ambientes acadêmicos. Empregou uma revisão sistemática de literatura, que incluiu a pesquisa em bancos de dados. Os textos inicialmente selecionados foram categorizados com base na relevância da temática e na temporalidade, priorizando trabalhos publicados nos últimos cinco anos. De caráter quanti-qualitativo, pôs em foco a investigação dos recursos e mecanismos empregados na luta contra o assédio moral e sexual direcionado a estudantes e profissionais mulheres em diversas instituições de ensino superior da região sudeste do país, território brasileiro em que se concentra a maior parte das matrículas. As estratégias institucionais, apontadas no estudo, revelam a necessidade de se construir políticas permanentes e horizontais, vislumbrando uma nova realidade de combate da violência contra a mulher, bem como sua prevenção e atendimento nos espaços acadêmicos.

Palavras-chave: Assédio institucional; Mulheres; Instituições acadêmicas.

ABSTRACT

The article discusses the issue of oppression against women, specifically through strategies for combating it developed in academic environments. It used a systematic literature review, which included searching databases. The texts initially selected were categorized on the

¹ Assistente Social na Universidade Federal Triângulo Mineiro, mestra em Serviço Social (PUC Goiás), marla.ribeiro@uftm.edu.br.

² Assistente Social, docente na Universidade Federal de Alagoas, mestra em Educação (UFS) e doutora em Serviço Social (UFPE), flavia.augustasm@hotmail.com.

basis of the relevance of the theme and temporality, prioritizing works published in the last five years. This quantitative and qualitative study focused on investigating the resources and mechanisms used in the fight against moral and sexual harassment directed at female students and professionals in various higher education institutions in the southeast of the country, where the majority of enrollments are concentrated. The institutional strategies pointed out in the study reveal the need to build permanent and horizontal policies, envisioning a new reality in the fight against violence against women, as well as its prevention and care in academic spaces.

Keywords: Institutional harassment; Women; Academic institutions.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem-se testemunhado um aumento significativo nos relatos de casos de assédio contra mulheres em instituições de ensino superior no Brasil. Essa tendência alarmante reflete uma manifestação profundamente enraizada de uma sociedade machista e patriarcal que viola os direitos fundamentais e submete as mulheres a diversas formas de violência, tanto no âmbito profissional quanto na vida privada. A questão da violência e do assédio, no âmbito aqui tratado, está intrinsecamente ligada às inúmeras desigualdades históricas e estruturais que persistem em nossa sociedade.

O presente estudo, de caráter quanti-qualitativo, pôs em foco a investigação dos recursos e mecanismos empregados na luta contra o assédio moral e sexual direcionado a estudantes e profissionais mulheres em diversas instituições de ensino superior da região sudeste do país, território brasileiro em que se concentra a maior parte das matrículas. Essas instituições incluem institutos e universidades federais, onde a violência de gênero é uma realidade preocupante.

Metodologicamente, este estudo empregou uma revisão sistemática de literatura, que incluiu a pesquisa em bancos de dados, como Scielo, Google Acadêmico e Portais de Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). *A posteriori*, os textos inicialmente selecionados foram categorizados com base na relevância da temática e na temporalidade, priorizando trabalhos publicados nos últimos cinco anos. Em seguida, os dados coletados foram organizados para a realização de uma síntese e revisão das informações. Os descritores utilizados abrangeram termos como assédio; violência de gênero; ambiente acadêmico e; políticas de proteção às mulheres.

Além disso, a pesquisa documental desempenhou um papel fundamental nesta investigação, particularmente na análise de sítios virtuais das instituições federais de ensino da região sudeste durante os meses de setembro a outubro de dois mil e vinte e três. Como palavra-chave da pesquisa utilizamos “assédio” e, posteriormente, fizemos uma leitura, filtro e fichamento das publicações encontradas. Entre os principais documentos consultados, destacam-se o Plano Pedagógico Institucional, resoluções e circulares das 27 instituições pesquisadas. O trabalho está organizado em quatro itens: a presente introdução; patriarcado e violência contra a mulher; panorama sobre o assédio nas instituições federais de ensino no sudeste brasileiro; conclusão e referências.

2 PATRIARCADO E VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

O vocábulo “violência” é de origem latina, derivado de vis ou força. Sendo utilizado em diferentes sentidos, como força da natureza (do vento, do mar, etc.); força física, que obriga um ser humano a fazer o que não quer; força social, a qual determina condições de oprimidos e explorados; e força moral, intelectual, que domina mentes (GUARINELLO, 2007).

Almeida (2004) traz ao debate que a gênese da violência está enraizada na sociedade patriarcal, uma vez que, na percepção dessa pesquisadora, os processos de produção da violência são resultantes de um mundo que atribui valores desiguais às pessoas. Acrescenta que essa disparidade na atribuição de valor aos sujeitos tem como primeiro *lócus* os lares e as famílias. Dessa forma, observa-se que a desigualdade no universo familiar foi instituída com tanta intensidade que passou com o tempo a ser assimilada como normal e natural.

“A célula elementar das relações violentas, portanto, são as relações de gênero por serem o protótipo das relações hierárquicas - embora quem subjuga e quem é subjugado possam, em outras situações, também receber as marcas de raça, idade, classe social, etnia, nação ou região” (Almeida, 2004, p. 01).

Assim, na perspectiva de Almeida (2004), a base da violência se encontra nas construções sociais de gênero da sociedade patriarcal, sendo perpetuado ao longo do tempo o reconhecimento da figura masculina como símbolo de poder, força e virilidade. Às mulheres foi então reservado o lugar de cuidar do lar, da criação dos filhos, considerado, de acordo com Silva (2010), lugar de subalternidade.

Contudo, como toda construção social, segundo Engels (1984), o papel das mulheres na sociedade teve um início distinto. Ao examinar estudos antropológicos de grupos sociais antigos na América, o autor identifica uma sociedade matriarcal, onde as mulheres detinham poder político e cultural sobre seus clãs, coordenando a divisão de tarefas para garantir a subsistência coletiva.

Com o desenvolvimento das técnicas produtivas e do início da possibilidade de acumulação do fruto do trabalho, há um rompimento do comunismo primitivo matriarcal e uma necessidade de definir a parentalidade dos futuros filhos que possam herdar individualmente o que foi acumulado coletivamente. Este período também testemunhou um aumento dos conflitos entre clãs, impulsionando o desenvolvimento de armas e a transformação do excedente em propriedade privada masculina, baseada na linhagem familiar, agora determinada pelo vínculo paterno corroborado pela imposição unilateral da monogamia. Isso marca o início da família patriarcal, refletindo o desenvolvimento histórico e econômico sob princípios patriarcais.

A consolidação dessas estruturas na sociedade moderna, incluindo a família e a economia, reconfigura os papéis de gênero na divisão do trabalho e estabelece uma hierarquia de funções diferencialmente valorizadas, seja pelo reconhecimento social ou pela remuneração desigual. Gama (2014) observa que muitas empresas multinacionais exploram essas desigualdades para aumentar sua acumulação, pagando salários mais baixos às mulheres para o mesmo trabalho ou intensificando sua jornada de trabalho ao impor outras atribuições que não seriam exigidas de um homem.

Assim, a opressão masculina sobre as mulheres institucionalizou espaços que regulamentaram e restringiram a liberdade feminina em prol da manutenção do *status quo* e da preservação da propriedade privada. A condição das mulheres na sociedade moderna reflete a objetificação da vida e a restrição da liberdade e emancipação humana em favor dos interesses de uma ideologia dominante conservadora, consolidando e naturalizando a desigualdade, a violência e a objetificação das mulheres.

Diante disso, ao longo dos anos, diversos grupos de mulheres têm construído diferentes formas de resistência, especialmente evidentes no século XIX. Essas manifestações deram origem a uma variedade de movimentos feministas que, por meio da luta social e da resistência coletiva, expuseram as contradições da sociedade patriarcal. Ao se unirem a outros coletivos

sociais, esses movimentos mobilizaram respostas do Estado contra a parte da desigualdade e a opressão de gênero (PRÁ, 2003).

Segundo Gohn (2010), as mulheres representam o contingente principal dentre os que se mobilizam pela luta por questões coletivas. Essa capacidade de organização e expressão feminina faz com que se identifiquem aliados sujeitos políticos coletivos que corroboram para que haja a transversalidade da luta feminista com outras tantas constitutivas das lutas sociais, mostrando que a classe social não é homogênea, mas que tem etnia, tem sexo (CISNE, 2014).

Dessa forma, a luta feminista tem conquistado inúmeras vitórias no campo da emancipação política das mulheres. Ao longo do tempo, ela conseguiu garantir avanços significativos, como o direito ao voto no Brasil, em 1932, e a igualdade de deveres e responsabilidades decorrentes da sociedade conjugal pela Constituição Federal de 1988, entre outras conquistas marcadas pautadas por diferentes projetos de sociedade. Esses marcos são fundamentais para reduzir desigualdades de gênero e são resultado de uma luta constante em meio às contradições inerentes ao sistema capitalista, que às vezes questiona a ideologia dominante e outras vezes se vê cooptado por ela.

Nesse movimento de avanços e retrocessos, marcada por intensa pressão e mobilização feminina, tem-se a criação da Lei Federal nº 11.340/2006, conhecida como "Lei Maria da Penha", que foi promulgada para instituir mecanismos de proteção e definir as diversas formas de violência contra a mulher no país. Essas formas abrangem: 1. Violência física: caracterizada como a agressão à integridade ou saúde corporal da mulher. 2. Violência psicológica: relacionada aos danos emocionais e à autoestima da vítima. 3. Violência sexual: ocorre em situações de relação sexual não consentida ou quando há prejuízo aos direitos reprodutivos da mulher. 4. Violência patrimonial: configura-se na retenção ou destruição de objetos da mulher, como documentos e instrumentos de trabalho. 5. Violência moral: envolve calúnia, difamação ou injúria contra a vítima.

Por outro lado, existindo concomitantemente, há a Lei nº 12.318/2010, conhecida como a "Lei de Alienação Parental" que, ao usar do argumento do melhor interesse da criança, obriga o contato da mulher com o autor da violência de doméstica. Dessa forma, contraditoriamente, o Estado patriarcal se mune de um instrumento jurídico-legal para a manutenção da opressão de gênero (CFESS, 2022)

Nesse contexto, é inerente da luta feminista se unir a diversas outras lutas para alcançar não apenas a emancipação política, mas também a emancipação humana. Nos termos de

Montano e Duriguetto (2011), não haverá emancipação da *trabalhadora-mulher* numa sociedade machista e patriarcal, assim como a *mulher-trabalhadora* não será emancipada num sistema capitalista. Portanto, a luta contra o machismo e a opressão deve ser complementada pela luta contra outras formas de desigualdade, como desigualdade étnica e racial, que são intrínsecas ao sistema capitalista. Somente ao abordar e superar essas diversas expressões de desigualdade é que poderemos verdadeiramente avançar em direção a uma sociedade mais justa e igualitária.

Com base nos elementos históricos que delineiam as origens das desigualdades de gênero e os esforços coletivos para combatê-las, a próxima seção versa sobre as abordagens institucionais adotadas pelo Estado, por meio das instituições de ensino superior federais na região sudeste do Brasil, para lidar administrativamente com as questões relacionadas às violências e opressões enfrentadas pelas mulheres em ambientes acadêmicos.

3 PANORAMA SOBRE O ASSÉDIO NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO NO SUDESTE BRASILEIRO.

Inicialmente, as mulheres foram excluídas do ensino formal, com sua educação domiciliar fortemente influenciada pela divisão sexual do trabalho, na qual eram ensinadas a cuidar da casa, dos filhos e do marido, enquanto os homens eram direcionados para o trabalho remunerado, especialmente em áreas como medicina e advocacia, principalmente nas classes mais privilegiadas.

Uma mudança significativa ocorreu com a Revolução Industrial (1760 - 1840), que possibilitou uma expansão na produção e acumulação. Nesse período, as mulheres começaram a ingressar nas fábricas e a vender sua força de trabalho, embora recebessem salários inferiores aos dos homens, uma tendência que persiste até hoje (IBGE, 2020).

Essa dinâmica do mundo do trabalho exerceu pressão sobre a formação da força de trabalho feminina. No Brasil, em 1827, foi permitido que meninas ingressassem em colégios e recebessem uma educação além da básica. No entanto, segundo Motta (2014), o acesso feminino ao ensino superior só foi conquistado mais tarde, em 1879, com a Reforma do Ensino Primário e Secundário, instituída pelo Decreto número 7.247, embora universidades existissem no país desde 1808, com a chegada da família real portuguesa. Em contraste, há mais de quatro décadas, em 1837, os Estados Unidos se tornaram o primeiro país a permitir que mulheres

cursassem o ensino superior através de uma universidade exclusiva para mulheres, a Women's College.

Esse descompasso histórico fez com que a primeira mulher a obter o diploma universitário, Maria Augusta Generoso Estrela, em 1882, tivesse se graduado por uma instituição estrangeira, norte-americana, e não por uma universidade brasileira. Somente em 1887, Rita Lobato Velho Lopes se tornou a primeira mulher a obter um diploma universitário em uma universidade brasileira, graduada por uma instituição localizada na Bahia, embora ela tenha iniciado seus estudos no Rio de Janeiro.

Nesse sentido, a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino foi um importante coletivo e meio de mobilização para a inserção acadêmica de mulheres no país, especialmente nos anos 1920 e 1930, criando e acionando redes de relações políticas significativas para discutir essas pautas no congresso, como a nacionalização do ensino público e a criação de um pavilhão feminino no projeto da Casa do Estudante do Brasil na cidade universitária, atual UFRJ, como forma de promover a permanência estudantil às mulheres no país (MOTTA, 2014).

Ao longo dos anos, os coletivos e o movimento feminista se desenvolveu politicamente, socialmente e, sobretudo no campo científico e acadêmico. A temática sobre gênero passou a ser objeto de pesquisas científicas muitas vezes publicadas em vários idiomas. Contemporaneamente, segundo estudos do Observatório Ibero-americano de Ciência, Tecnologia e Sociedade - OCTS (OEI, 2019), 72% dos textos publicados no país incluem pelo menos uma autora brasileira.

Em 2018, de acordo com a V Pesquisa Nacional do Perfil Socioeconômico e Cultural dos(as) Graduandos(as) das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES, 2019), as mulheres são 54,6% do total de estudantes na rede federal, sendo que na região sudeste brasileira essa porcentagem sobe para 56,7%, representando um significativo avanço histórico.

Porém, somente a ampliação do acesso feminino ao ensino superior não significa, necessariamente, maior aceitação social e segurança para as mulheres no ambiente acadêmico. O ensino superior no Brasil acompanha as marcas do desenvolvimento histórico nacional alicerçadas nas bases estruturais classistas e de gênero. Nunes e Tolfo (2015) identificaram, na análise de vários estudos, que têm sido comuns as situações de assédio no ambiente acadêmico. Elas decorrem tanto de ameaças internas, ou seja, praticadas pelos próprios colegas ou superiores hierárquicos, quanto ameaças externas, praticadas por pessoas estranhas à

instituição, porém que se utilizaram do espaço acadêmico para praticar algum tipo de violência contra a mulher.

Esses autores explicam que os espaços governamentais são reconhecidos como de representação de poder estatal e de seu organograma institucional, assim, muitas vezes, essa simbologia inibe a vítima a denunciar os abusos sofridos. Acrescentam que nas universidades existe uma tendência de desenvolvimento de um sistema de apadrinhamento, o qual gera relações de vantagens para alguns, enquanto que outros constituem-se alvos potenciais para o assédio (NUNES; TOLFO; NUNES, 2013).

O Conselho Federal de Serviço Social (CFESS, 2011, p. 01) destaca a importância de as organizações, independentemente do setor em que ocorra o assédio, estabelecerem e implementarem políticas de prevenção e combate à violência no ambiente de trabalho. Essas políticas têm como objetivo conscientizar tanto os gestores quanto os colaboradores sobre esse tipo de violência e as medidas a serem adotadas após sua identificação.

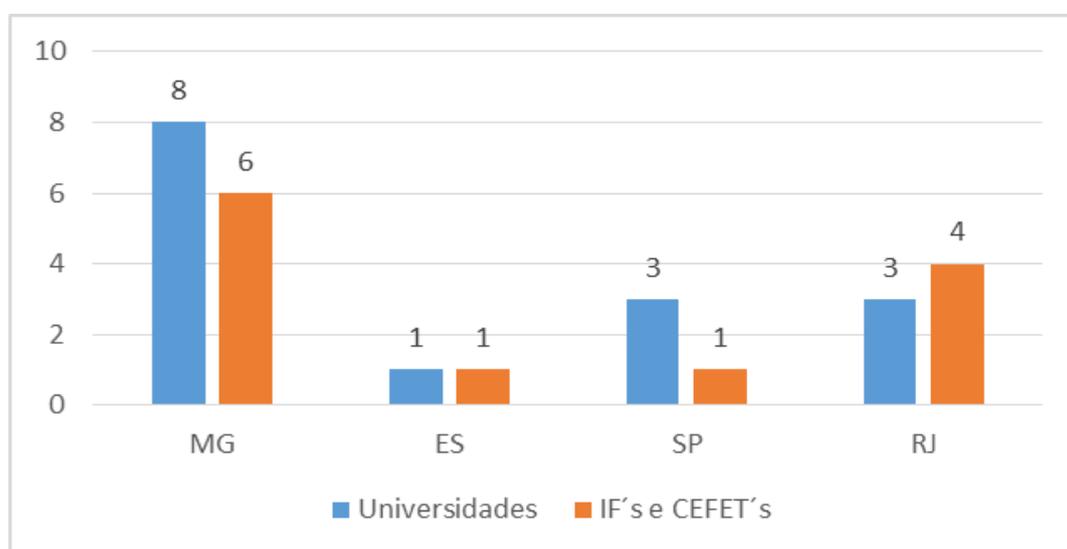
Nesse contexto, a Controladoria-Geral da União lançou em 2023 o Guia Lilás, que oferece diretrizes para a prevenção e o tratamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do Governo Federal. Esse documento representa um avanço significativo no reconhecimento das diversas formas de assédio enfrentadas pelas mulheres dentro do Poder Executivo, além de fornecer orientações e referências às Ouvidorias Federais sobre como lidar com denúncias relacionadas a essas questões. Espera-se que esse guia oriente as ações de todas as instituições do governo federal, incluindo as universidades e institutos federais.

No contexto acadêmico brasileiro, dentre os 248 municípios da região sudeste que contam com no mínimo um campus da rede federal de ensino superior, há 27 instituições³

³ As instituições pesquisadas: Universidade Federal do Rio de Janeiro -UFRJ, Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG, Universidade Federal de Uberlândia - UFU, Universidade Federal de Viçosa -UFV, Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP, Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF, Universidade Federal de Lavras - UFLA, Universidade Federal do Espírito Santo - UFES, Universidade Federal do ABC - UFABC, Universidade Federal de São Carlos - UFSCar, Universidade Federal Fluminense - UFF, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM, Universidade Federal de São João Del Rey -UFSJ, Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP, Instituto Federal do Sul de Minas - IFSulMG, Instituto Federal do Sudeste de Minas - IFSudesteMG, Instituto Federal de São Paulo - IFSP, Instituto Federal do Rio de Janeiro - IFRJ, Colégio Pedro II - CPPII, Instituto Federal de Minas Gerais - IFMG, Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais-CEFET/MG, Instituto Federal do Triângulo Mineiro - IFTM, Instituto Federal do Norte de Minas Gerais - IFNMG, Instituto Federal do Espírito Santo - IFES, Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio de Janeiro-CEFET/RJ, Instituto Federal Fluminense -IFF.

diferentes de ensino superior distribuídas entre os estados da seguinte maneira: Minas Gerais (MG) o estado com o maior número de instituições de ensino superior na região sudeste, totalizando 14 instituições, o que equivale a, aproximadamente, 52% do total. Em seguida, o estado do Rio de Janeiro (RJ) com 7 instituições, seguido por São Paulo (SP), contando com 4 instituições, e o Espírito Santo (ES) em laranja, com 2 instituições. O Gráfico 1, logo abaixo, ilustra a natureza dessas instituições agrupadas por estado. O grupo azul representa as Universidades, enquanto o grupo laranja engloba as instituições que compõem a modalidade da Educação Profissional e Tecnológica (EPT)⁴ brasileira: os Institutos (IF's) e os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET's).

Gráfico 1- Natureza das instituições



Fonte: Levantamento realizado pelas autoras

De maneira geral, não há muita diferença no perfil das trabalhadoras entre as universidades e os IFs/CEFETs em termos da variedade de cargos ocupados. Isso se deve ao fato de que ambas empregam docentes, técnicas administrativas e trabalhadoras terceirizadas. No entanto, o público discente nessas instituições é mais diversificado, especialmente em relação

⁴ Modalidade de ensino ofertada pelos IF's e CEFET's, que, além da graduação e pós-graduação, oferecem o ensino técnico de forma subsequente, integrada e/ou concomitante. Os CEFET's são instituições da EPT que não aderiram ao processo de *ifetização* no período do REUNI (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais). Acerca da *ifetização*, alguns pesquisadores, a exemplo de Frigotto (2018), se refere ao processo de mudanças das antigas instituições de ensino profissional, científico e tecnológico (técnico) (outrora chamados de CEFET's), para a nova institucionalidade dos IF's.

à faixa etária. Os IFs e CEFETs oferecem Educação Profissional e Tecnológica (EPT), abrangendo desde o ensino básico até a pós-graduação *stricto sensu*, o que inclui alunos adolescentes entre 14 e 17 anos e pessoas com maior idade. Por outro lado, as universidades oferecem cursos que vão da graduação ao doutorado, direcionados predominantemente para adultos e jovens acima de 17 anos.

Um fato que chama atenção em relação às cartilhas é que as mesmas apresentam conteúdos similares, contendo conceitos, tipos de assédio, perfil dos assediadores, como identificar se está sendo vítima de assédio, e canais de denúncia, sendo a maioria as ouvidorias do governo federal ou institucionais, sem canais específicos para assédio. A UFOP, IFSP, UFMG, UFF, CPII, apresentaram esse tipo de material. Todavia, a UFOP, UFLA, UFJF e o IFSP, embora não tenham política institucional estabelecida, possuem um fluxo protocolar de canais institucionais específicos para lidar com tais casos.

A UFJF, por exemplo, possui uma ouvidoria especializada em ações afirmativas, desde 2016, que recebe denúncias de assédio. Já a UFOP, além de possuir um canal temático para registro, desenvolveu aplicativo a ser acionado pela vítima. A UFLA possui ouvidoria da mulher e da diversidade, que se coloca à disposição, especificamente, para as situações de assédio. O IFSP não possui uma ouvidoria, contudo, disponibiliza um e-mail para a abertura de representação funcional nesses casos.

Ao observar as instituições que possuem uma política institucional consolidada, pode-se destacar a UFABC, UFSCar, UFRRJ, UFV, IFSudesteMG,. A primeira, traz um documento que contempla a Diversidade Sexual e de Gênero, com foco na promoção da igualdade e equidade de gênero e no combate às violências contra as mulheres e as pessoas LGBTQIA+. A segunda, elaborou a política institucional para prevenção, redução e mitigação de danos da violência, tomando por base o abrangente conceito de violências da ONU.

No tocante a UFRRJ, essa traz a política de acolhimento às pessoas em situação de violência e promoção da equidade e, conceitualmente, segue uma direção de abordagem similar a UFSCar. Por sua vez, a UFV criou a política de promoção dos Direitos Humanos e combate às opressões que tem o intuito de combater as opressões ligadas ao assédio moral e sexual, violência de gênero e preconceitos em virtude de raça, cor, etnia, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade, classe social, e características físicas ou deficiências.

Concernente ao IFSudesteMG, salienta-se que ele possui a política de prevenção e combate ao assédio e à violência mais direcionada para o tema “assédio”. Ou seja, há uma diversidade teórica no trato do assédio, na qual a UFABC e a UFV direcionam a discussão para o combate às opressões; a UFSCar e UFRRJ abordam por dentro do debate das violências, e o IFSudesteMG trata de forma mais específica à temática.

Na mesma linha, a diversidade de concepções também foi observada na UFES, que está atualmente em processo de elaboração de sua política interna. Nesse sentido, foi estabelecida uma comissão, em colaboração com movimentos sindicais, com foco principal no combate ao assédio moral. O objetivo dessa comissão é desenvolver um documento que promova a humanização nas relações de trabalho, facilite o recebimento de solicitações para mediação de conflitos e promova melhorias nas condições laborais. Isso inclui a implementação de ações que visam aprimorar a qualidade das relações de trabalho e adotar práticas para prevenir o assédio moral. (UFES, 2018)

As categorias de análise da pesquisa, foram divididas em três grupos, tomando por base as ações e serviços de combate e enfrentamento ao assédio nas instituições pesquisadas, a saber: 1) não possui política, ações e nem protocolos institucionais estabelecido- UFRJ e IFSulMG; 2) possui política, GT de elaboração do documento, minuta, cartilha ou algum tipo de protocolo- UFMG, UFU, UFV, UFOP, UFJF, UFLA, UFES, UFABC, UFSCar, UFF, UFRRJ e IFSudesteMG, IFSP, IFRJ, CII ; 3) desenvolve somente ações e campanhas temáticas, mas não possui política, ações e nem protocolos institucionais estabelecido - UFSJ, UFTM, UNIFESP e IFMG, CEFET/MG, IFTM, IFNMG, IFES, CEFET/RJ, IFF.

As características apontadas pelos dados fazem perceber que 15 das 27 instituições pesquisadas, que corresponde a aproximadamente 58% da amostra, possuem política, GT de elaboração do documento, minuta, cartilha ou algum tipo de protocolo sobre o assédio. Isso sinaliza que mais da metade das IFE's examinadas têm consolidado ou buscado se instrumentalizar no combate ao assédio, rompendo o silenciamento, a não discussão ou as meras campanhas esporádicas e superficiais em torno do assunto.

Além desse aspecto, pode-se notar uma tendência: a maioria dos institutos federais desenvolve somente ações e campanhas temáticas, mas, não possui política, ações e nem protocolos institucionais estabelecidos. Em contrapartida, a maior parte das universidades possui política, grupo de trabalhos, minutas de documentos, cartilhas ou protocolos estabelecidos sobre o assédio.

4 CONCLUSÃO

As reflexões apontadas no estudo revelam que os espaços acadêmicos reproduzem os padrões de desigualdades e opressões da sociedade, eles são parte constitutiva de uma cultura forjada em relações de poder que estabelecem desigualdades manifestadas a partir do recorte de gênero. Para as mulheres, o direito à educação e ao trabalho foram pautas de inúmeras e sucessivas lutas coletivas. A incorporação destas pautas em nosso país ainda é um campo de disputa ideológica, política e econômica.

As desigualdades de gênero, expressas a partir dos dados de violências institucionais acadêmicas, são indicadores que ratificam os marcadores de que as instituições de ensino superior não comportam as diversidades, mesmo com maiores números de matrículas em cursos superiores, as mulheres ainda enfrentam inúmeros obstáculos para a permanência nos espaços acadêmicos. No âmbito do trabalho, na maioria dos casos, não consegue ocupar cargos da alta gestão na estrutura institucional, a exemplo da proporção entre reitores e reitoras.

As estratégias institucionais, apontadas no estudo, revelam a necessidade de se construir políticas permanentes e horizontais, vislumbrando uma nova realidade de combate da violência contra a mulher, bem como sua prevenção e atendimento nos espaços acadêmicos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, T. M. C. de. As raízes da violência na sociedade patriarcal. **Revista Sociedade e Estado**. Brasília, jan/jun, 2004.

ANDIFES. Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior. **V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES - 2018**. Brasília (DF): ANDIFES, 2019

BRASIL. **Lei nº 11.340**, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Dispõe sobre a criação dos juizados de violência doméstica e familiar contra a mulher.

CFESS. Conselho Federal de Serviço Social. **CFESS Manifesta: assédio moral nas relações de trabalho**. 2011. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/cfess_manifesta_assedioFINAL.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CISNE, M. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2014.

CGU. Controladoria Geral da União. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2024.

ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

GAMA, A.S. **Trabalho, família e gênero: impactos do direito do trabalho e da educação infantil**. São Paulo: Cortez, 2014.

GOHN, M.G. **Movimentos Sociais e redes de mobilizações civis no Brasil contemporâneo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

GUARINELLO, N. L. Violência como espetáculo: o pão, o sangue e o circo. **Revista História**. Franca, 2007.

HOPPEN, N. H. F; JUNQUEIRA, B. D. Retrato dos estudos feministas, de mulheres e de gênero no Brasil (1971 - 2019): a consolidação do campo científico, aprendizados e desafios. In: **Encontros Bibli**. v. 28. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/92103>. Acesso em: 14 fev. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística. Rendimento do trabalho: Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>. Acesso em: 14 fev. 2024.

MONTAÑO, C.; DURIGUETTO, M. L. **Estado, classe e movimento social**. São Paulo: Cortez, 2011

MOTTA, D. Pesquisa analisa a trajetória de inserção das mulheres no ensino superior. Notícias FAPERJ, 2014. Disponível em: <https://siteantigo.faperj.br/?id=2748.2.6>. Acesso em: 14 fev. 2024.

NUNES, T.; TOLFO, S.; NUNES, L. Assédio Moral em Universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. **Revista Organizações em Contexto – Online**. São Bernardo do Campo, v. 9, n. 18, p. 25-61, 2013.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R. **O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária**. Revista de Ciências da Administração, v. 17, n. 41, abril, 2015, pp. 21-36. Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, Brasil.

OEI. Organização de Estados Ibero-americanos para a Educação. **Estudo da OEI aponta conquista das mulheres do meio científico no Brasil**. Disponível em:

<https://oei.int/pt/escritorios/brasil/noticia/estudo-da-oei-aponta-conquista-das-mulheres-do-meio-cientifico-no-brasil>. Acesso em: 14 fev. 2024.

PRÁ, J. Fórum Municipal da Mulher de Porto Alegre. **Monitorando as políticas públicas: um desafio feminista**. Porto Alegre/RS, Articulação de Mulheres Brasileiras (AMB), 2003. Disponível em: http://www.articulacaodemulheres.org.br/publique/me_dia/rmportoalegre.pdf. Acesso em: 16 out. 2023.

SILVA, Sérgio Gomes da. Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher. **Psicologia ciênc. prof. Brasília**, v. 30, n.3. set. 2010. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932010000300009>>. Acesso em: 14 out. de 2023.

UFES. **Resolução nº 03/2018**. Cria, no âmbito da Universidade Federal do Espírito Santo, a Comissão de Humanização nas Relações de Trabalho para Estudos, Recebimento de Solicitações para Mediação de Conflitos. Espírito Santo. 2018. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao.n.03.2018-assedio_moral.pdf#overlay-context=resolu%25C3%25A7%25C3%25B5es-de-2018-cun