



**INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS
CAMPUS OURO BRANCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

MAURO JÚNIOR MORAES DE OLIVEIRA

**POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO CONTRA MULHERES NOS
CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DO INSTITUTO
FEDERAL DE MINAS GERAIS**

OURO BRANCO

2025

MAURO JÚNIOR MORAES DE OLIVEIRA

**POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO CONTRA MULHERES NOS
CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DO INSTITUTO
FEDERAL DE MINAS GERAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – *Campus* Ouro Branco, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Profa. Dra. Heleniara Amorim Moura

Linha de pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

Ouro Branco
2025

48p

Oliveira, Mauro Júnior Moraes de.

Políticas de enfrentamento ao assédio contra mulheres nos cursos de pós-graduação stricto sensu do Instituto Federal de Minas Gerais/ Mauro Júnior Moraes de Oliveira. – 2025.

132f.: il.col.

Orientadora: Heleniara Amorim Moura.

Dissertação (mestrado) – Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, 2025.

1. Mulheres. 2. Assédio moral acadêmico. 3. Políticas de prevenção. 4. Pós-graduação
I. Moura, Heleniara Amorim. II. Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco.
III. Título.

CDU: 343.85



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
Campus Ouro Branco
Diretoria de Ensino
Coordenação Curso Mestrado PROFEPT do Campus Ouro Branco
Avenida Afonso Sardinha, número 90 - Bairro Minas Talco - CEP 36494-018 - Ouro Branco - MG
- www.ifmg.edu.br

**ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DO
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - IFMG**

Realizou-se, no dia 04 (quatro) de abril 2025, com início às 16h (dezesesseis horas), por videoconferência pelo Google Meet, a **defesa de dissertação** do Mestrando **MAURO JÚNIOR MORAES DE OLIVEIRA** no **Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica** (ProfEPT - IFMG), como requisito para a obtenção do título de mestre. A dissertação apresentada para apreciação pela Banca Examinadora intitula-se "**POLÍTICAS DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU DO INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS**". A **dissertação** foi considerada APROVADA.

O **Produto Educacional**, intitulado "CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO" foi VALIDADO pela Banca Examinadora e considerado APROVADO.

A Banca Examinadora foi constituída pelos seguintes membros:

Prof^ª. Dr^ª. Heleniara Amorim Moura (IFMG - Orientadora)

Prof^ª. Dr^ª. Cristia Rodrigues Miranda (EPCAR)

Prof^ª. Dr^ª. Solange Rodrigues (IFMG)

Prof^ª. Dr^ª. Marie Luce Tavares (IFMG)

Prof. Dr. José Fernandes da Silva (IFMG - Suplente)

Certifico que a defesa realizou-se com a participação por videoconferência do(s) membros(s) Prof^ª. Dr^ª. Solange Rodrigues, Prof^ª. Dr^ª. Marie Luce Tavares e Prof^ª. Dr^ª. Cristia Rodrigues Miranda (EPCAR) e que, depois das arguições e deliberações realizadas, cada participante da banca afirmou estar de acordo com o conteúdo do parecer da banca examinadora, redigido nesta ata.

Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata que, após lida e assinada pela orientadora, será encaminhada à Coordenação do ProfEPT - IFMG para registro acadêmico na documentação do mestrando.

Ouro Branco, 25 de junho de 2025.



Documento assinado eletronicamente por **Heleniara Amorim Moura, Professora**, em 26/06/2025, às 22:34, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **2359796** e o código CRC **819F53C8**.

23712.001482/2024-70

2359796v1

Dedico este trabalho à minha amada esposa que, com imenso esforço e determinação, alcançou seu mestrado mesmo em tempos difíceis, sendo um exemplo de superação e inspiração. A meu filho, que me desafia diariamente a ser um pai cada vez melhor, ensinando-me, com sua genialidade incansável e pureza, o verdadeiro significado do amor e da responsabilidade. Amo vocês do tamanho do infinito, pois em vocês encontro minha maior força e meu propósito de vida.

Agradecimentos

À Deus, que iluminou meu caminho e fortaleceu minha jornada, toda a minha gratidão e devoção!

Agradeço à minha família por acreditarem em mim em cada segundo de sacrifício mútuo em que estivemos enfrentando no período de meu curso.

À minha estimada orientadora, Heleniara, minha mais profunda gratidão. Sua dedicação, paciência e sabedoria foram faróis em minha produção acadêmica. Obrigado por acreditar no meu potencial, por cada orientação precisa e pelo apoio inestimável em momentos desafiadores. Seu exemplo inspira não apenas o conhecimento, mas também a grandeza da generosidade. Sua paixão pela educação transformadora é contagiante.

Aos colegas de sala do mestrado, pois todos nas apresentações de meu projeto e minha temática contribuíram de certa forma positiva mencionando importância sobre um tema tão delicado de se apresentar.

Aos professores do programa por todo o saber partilhado, mas em especial à professora Marie, pelo carinho e profissionalismo em momentos difíceis que tive de cessar minha caminhada acadêmica no curso. Ao professor José Fernandes que em trabalho apresentado se dispôs a ajudar com seu conhecimento no desenvolvimento de artigos futuros sobre a temática.

A Solange Rodrigues, titular da banca de defesa desta dissertação, pelos apontamentos e sugestões na qualificação.

A meu grande amigo Pablo Menezes, exemplo de docente de garra e sucesso na instituição. É um grande exemplo.

Ao IFMG, pelo apoio à pesquisa.

*Extremistas mostram o que mais os
assusta: uma menina com um livro.*

Malala Yousafzai

Mais jovem vencedora do Prêmio Nobel da Paz, símbolo da luta pelo direito à educação das meninas, sobrevivente da violência extremista do Talibã.

RESUMO

O presente estudo aborda o tema do assédio contra as mulheres nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, com um enfoque especial sobre acadêmicas do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG). As dificuldades que as mulheres enfrentam ao conciliar a vida acadêmica com responsabilidades familiares, sociais e profissionais são, segundo artigos e reportagens, muitas vezes, intensificadas pelas práticas de assédio moral no ambiente acadêmico. Tais fatores tornaram-se uma preocupação, especialmente ao observar o impacto negativo que essas práticas têm sobre a saúde mental e a carreira acadêmica das mulheres. Nesse contexto, o objetivo geral deste trabalho é realizar uma análise sobre as políticas de combate ao assédio a estudantes mulheres nos cursos de pós-graduação do IFMG, com vistas ao desenvolvimento de material institucional – Cartilha com referências sobre a temática. A metodologia tem abordagem qualitativa e teve como procedimentos a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental, seguidas da análise dos dados com base na análise de conteúdo Bardin (2016), com a finalidade de apresentar as principais falhas e dar respaldo a alunas nos cursos de pós-graduação do IFMG em casos de assédio moral, além de divulgar pontos sobre assédio moral e assim prevenir a instituição quanto a essa prática às alunas no decorrer dos cursos de pós-graduação. Sendo uma Cartilha de esclarecimentos e orientações de como proceder em tais situações.

Palavras-chave: Mulheres, Assédio moral acadêmico; Políticas de prevenção; Pós-graduação.

ABSTRACT

This study addresses the issue of harassment against women in *stricto sensu* graduate courses, with a special focus on female students at the Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG). According to articles and reports, the difficulties women face in reconciling academic life with family, social, and professional responsibilities are often intensified by practices of moral harassment in the academic environment. Such factors have become a concern, especially when observing the negative impact that these practices have on women's mental health and academic careers. In this context, the general objective of this work is to conduct an analysis of policies to combat harassment of female students in IFMG graduate courses, with a view to developing institutional material - a booklet with references on the subject. The methodology has a qualitative approach and had as procedures bibliographical research and documentary research, followed by data analysis based on Bardin's content analysis (2016), with the purpose of presenting the main flaws and providing support to students in IFMG's postgraduate courses in cases of moral harassment, in addition to disseminating points about moral harassment and thus preventing the institution regarding this practice to students during postgraduate courses. Being a Guide of clarifications and guidelines on how to proceed in such situations.

Keywords: Women, Academic bullying; Prevention policies; Postgraduate studies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Linha do tempo- Evolução cronológica das leis para proteção da mulher contra assédio no Brasil.....	47
Figura 2: Visualização referente ao ano de 2021 – Edital 18 (PPGA).....	83
Figura 3: Visualização referente ao ano de 2021 – Edital 26 (MPSTA) –Vagas Remanescentes.....	84
Figura 4: Visualização referente ao ano de 2021 – Edital 31 (PPGA).....	85
Figura 5: Visualização referente ao ano de 2023 – Edital 02 (PPGA).....	86
Figura 6: Visualização referente ao ano de 2024 – Edital 38 (PPGA).....	87
Figura 7: Visualização referente ao ano de 2022 – Edital 49 (PROFGEO).....	89
Figura 8: Capa da Cartilha de Prevenção ao Assédio.....	111
Figura 9: Sumário com a organização temática da cartilha.....	112
Figura 10: Seção introdutória da cartilha: contextualização do assédio no ambiente acadêmico.....	113
Figura 11: Evolução das leis de proteção contra o assédio.....	114
Figura 12: Definição do assédio moral com exemplos ilustrativos.....	115
Figura 13: Definições de Assédio sexual no ambiente acadêmico.....	116
Figura 14: Gráfico sobre a participação feminina nos cursos de mestrado.....	117
Figura 15: Orientações sobre canais de denúncia e papel da Ouvidoria.....	118
Figura 16: Trecho final da cartilha com menção à Portaria nº 321/2024 e à atuação da Corregedoria.....	119

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Lista de notícias sobre Assédio postadas em meios digitais de publicidade.....	28
Quadro 2: Programas de Apoio a Mulheres Acadêmicas e suas Datas de Criação.....	63
Quadro 3: Processos Seletivos para o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica. Campus Ouro Branco.....	78
Quadro 4: Representatividade feminina nos Processos seletivos do MPSTA.....	80
Quadro 5: Representatividade feminina nos Processos seletivos do Mestrado Profissional em Administração. Campus Formiga.....	82
Quadro 6: Representatividade feminina nos Processos seletivos para o Mestrado Profissional em Ensino de Geografia. Campus Ouro Preto.....	89
Quadro 7: Relação de campus pesquisados.....	93
Quadro 8: Relação de trabalhos elaborados por Setores do IFMG.....	96
Quadro 9: Relação total de alunas egressas no Mestrado em Sustentabilidade- Campus Bambuí.....	98
Quadro 10: Relação total de alunas egressas no Mestrado em Educação Tecnológica - Campus Ouro Branco.....	100
Quadro 11: Relação total de alunas egressas no Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede - Campus Ouro Preto.....	102
Quadro 12: Relação total de alunas egressas no Mestrado Profissional em Administração – Campus Formiga.....	103

LISTA DE SIGLAS

BNCC - Base Nacional Comum Curricular

CEG - Câmara de Ensino

CGU - Controladoria-Geral da União

CONSEPE - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

DART - Departamento de Artes

EJA - Educação de Jovens e Adultos

EPT - Educação Profissional e Tecnológica

IFMG - Instituto Federal de Minas Gerais

IFRN - Instituto Federal do Rio Grande do Norte

MEC - Ministério da Educação

MP-SC - Ministério Público de Santa Catarina

MPF - Ministério Público Federal

MPSTA - Mestrado Profissional em Administração, Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental

PCC - Prática como componente curricular

PPG - Programa de Pós-graduação

PPGA - Mestrado Profissional em Administração

PROFEPT - Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

PROFGEO - Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede Nacional

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

UERN - Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

UFERSA - Universidade Federal Rural do Semi-Árido

UFOP - Universidade Federal de Ouro Preto

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFV - Universidade Federal de Viçosa

UNESC - Universidade do Estado de Santa Catarina

USP - Universidade de São Paulo

Unesp - Universidade Estadual Paulista

Univasf - Universidade Federal do Vale do São Francisco

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	16
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	37
2.1	Assédio Moral – Definição, Causas e Consequências.....	37
2.2	Um breve histórico do assédio contra a mulher.....	40
2.3	As legislações que resguardam às Mulheres que Sofrem Assédio Moral.....	43
2.4	Iniciativas de Conscientização e Combate ao Assédio Moral.....	48
2.5	O assédio moral em cursos de pós-graduação de Institutos Federais: uma análise conceitual e teórica.....	51
2.6	As bases da EPT como alicerces a luta contra o Assédio Moral nas salas de Aula.....	53
2.6.1	As Bases da Educação Profissional e Tecnológica no Instituto Federal: Uma perspectiva Freiriana.....	55
2.7	Relações de Poder na Educação: Uma Análise Foucaultiana sobre Assédio e Diferença de Gênero.....	57
2.8	O Guia Lilás e seu Papel na Promoção de Ambientes Institucionais Seguros contra o assédio em instituições federais.....	58
2.9	Alguns programas que promovem ações para as mulheres acadêmicas.....	61
2.9.1	Coletivo basta! E a construção da política de prevenção e enfrentamento à violência de gênero, assédio sexual e assédio moral no âmbito institucional.....	64
2.9.2	A criação do Grupo de Trabalho (GT) pela Portaria nº 321/2024.....	65
3.	METODOLOGIA	
3.1	A Pesquisa Bibliográfica utilizada no trabalho	66
3.2	A Pesquisa documental	67
3.3	Análise de dados de conteúdo (Bardin).....	73
3.4	Caminho metodológico percorrido no trabalho.....	75
4.	ANÁLISE PARCIAL DOS RESULTADOS	
4.1	Contextualização Da Pesquisa.....	76
4.1.1	O Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (PROFEPT) – Campus Ouro Branco.....	77
4.1.2	Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA) – Campus Bambuí.....	79
4.1.3	Mestrado Profissional em Administração (PPGA - IFMG) – CAMPUS FORMIGA.....	82
4.1.4	Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede Nacional – PROFGEO – Campus Ouro Preto.....	88
5.	UMA BREVE ANÁLISE SOBRE AS ORIENTAÇÕES PARA DENÚNCIAS DE ASSÉDIO NOS SITES INSTITUCIONAIS DO INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS (CAMPI BAMBUÍ, FORMIGA, OURO BRANCO E OURO PRETO)	91

5.1	Análise dos Sites dos Institutos Federais (sites institucionais).....	91
5.2	Informações sobre a Ouvidoria.....	93
5.3	Corregedoria Geral, Ouvidoria, Gestão de Pessoas e Setor de Qualidade de Vida no Trabalho contra o Assédio no IFMG.....	95
6.	ANÁLISE GERAL DOS RESULTADOS DE ALUNAS QUE CONCLUÍRAM O CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL NOS CAMPI.....	97
6.1	Análise da Distribuição de Gênero entre os Concluintes do Mestrado em Sustentabilidade (2016-2024).....	98
6.2	Análise da Distribuição de Gênero no Mestrado Profissional em Educação Tecnológica – Campus Ouro Branco.....	100
6.3	Análise da Distribuição de Gênero no Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede – Campus Ouro Preto.....	102
6.4	Análise da Distribuição de Gênero no Mestrado Profissional em Administração – Campus Formiga.....	103
6.5	Perfil das alunas da pós-graduação.....	105
6.6	Revisão da Análise de dados com base na análise de conteúdo e no Referencial Teórico Escolhido.....	106
7.	O PRODUTO EDUCACIONAL.....	106
7.1	Avaliação do Produto Educacional.....	119
8.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
	REFERÊNCIAS.....	124
	ANEXOS.....	130

1- INTRODUÇÃO

Ao longo da minha carreira como professor de Língua Portuguesa, tenho exercido o magistério com turmas de 5º ano do ensino fundamental em escolas públicas e particulares, além de atuar em cursos técnicos e preparatórios para concursos públicos. Também ministrei aulas na Educação de Jovens e Adultos (EJA). Tive a oportunidade de participar de diversos cursos de capacitação e especialização, além de ter cursado várias disciplinas isoladas em dois Cursos de Mestrado. Antes de ingressar no Curso de Mestrado em Educação Tecnológica do Instituto Federal de Minas Gerais, pude observar as dificuldades enfrentadas por alunas em manterem-se ativas em suas atividades acadêmicas e de pesquisa. Fatores como responsabilidades familiares, maternidade e outras questões sociais impõem desafios significativos que dificultam a continuidade de suas trajetórias acadêmicas. Essas dificuldades são agravadas pelo fato de serem mulheres, enfrentando uma sobrecarga de expectativas e responsabilidades que, muitas vezes, culminam no declínio de suas oportunidades.

Durante meu período como mestrando, tive a ocasião de acompanhar de perto a experiência de uma aluna mestranda em uma Instituição Federal, que também é minha esposa. Esse convívio próximo revelou de maneira clara as barreiras adicionais que as mulheres enfrentam na academia, especialmente relacionadas ao assédio moral, que se manifesta de diversas formas, minando a confiança e o desempenho acadêmico.

Ao longo da minha trajetória acadêmica, tive a oportunidade de vivenciar, de forma muito próxima e sensível, os inúmeros desafios enfrentados por minha esposa durante o curso de mestrado. Acompanhar seu percurso foi, ao mesmo tempo, um exercício de admiração e de consciência crítica acerca das desigualdades que ainda persistem no espaço acadêmico, sobretudo em relação às mulheres que acumulam múltiplas jornadas.

Esse período foi intensamente atravessado pela pandemia da Covid-19, o que transformou radicalmente as rotinas familiares e profissionais. As atividades do curso, quase todas concentradas em longas horas on-line, exigiam uma dedicação constante, com prazos apertados, participação em discussões, produção de textos e interação com os grupos de pesquisa. Contudo, a sobrecarga não se limitava ao campo acadêmico: minha esposa também enfrentava as exigências de ser mãe de nosso filho de 9 anos, esposa, responsável pelas tarefas domésticas e profissional autônoma na área da engenharia ambiental.

Vi, de forma direta, o quanto ela se desdobrava para atender a todas essas frentes, muitas vezes abdicando do próprio descanso e da saúde física e mental. Em diversos

momentos, especialmente quando nosso filho adoecia — o que não foi raro naquele período —, ela precisou reorganizar sua agenda por completo para garantir os cuidados necessários a ele, enquanto tentava não comprometer sua trajetória acadêmica. No entanto, foi na reta final do curso, quando o controle da pandemia permitiu a retomada de algumas atividades presenciais, que a desigualdade de condições se tornou ainda mais evidente. Parte importante da formação passou a exigir participação em visitas técnicas e seminários presenciais, alguns deles de grande relevância acadêmica, como eventos realizados em Brasília e na região amazônica. Nessas ocasiões, infelizmente, ela não pôde participar. Por não termos rede de apoio suficiente, e por eu também estar com minha carga horária completamente tomada em três turnos como professor, só consegui estar presente para cuidar de nosso filho em uma dessas atividades. Nos outros dois momentos, cruciais para sua formação enquanto pesquisadora, ela foi forçada a se ausentar.

Ressalvo que essas ausências não foram por falta de interesse, empenho ou competência — qualidades que a definem em tudo que realiza —, mas por barreiras estruturais que ainda hoje pesam de maneira desproporcional sobre as mulheres. Essa experiência me marcou profundamente. Foi nesse contexto que compreendi, com ainda mais nitidez, o quanto é necessário um olhar institucional mais sensível e eficaz sobre a realidade de alunas que, além de acadêmicas, são mães, trabalhadoras e gestoras de suas casas.

A partir desse acompanhamento próximo e afetivo, torno-me também um agente de denúncia e de reflexão. Quanto a plena divulgação de políticas públicas de apoio à permanência de mulheres na pós-graduação, especialmente aquelas com filhos pequenos, representa uma forma velada de exclusão. Ainda mais grave é quando, além da negligência estrutural, enfrentam situações de assédio ou deslegitimação de sua atuação acadêmica. As mulheres merecem atenção especial, com respaldo institucional, orientação adequada e políticas de permanência que sejam de fato eficazes. Se queremos um ambiente acadêmico justo e verdadeiramente democrático, é imperativo combater todas as formas de invisibilização, assédio e impedimento que as afastam das carreiras científicas e dos espaços de liderança na pesquisa.

O tema do assédio moral nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* tornou-se uma preocupação central para mim, especialmente ao observar o impacto negativo que essas práticas têm sobre a saúde mental e a carreira acadêmica das mulheres. Assédio moral refere-se a comportamentos repetidos que humilham, constroem e desqualificam a pessoa, afetando seu desempenho e bem-estar. No ambiente acadêmico, essas práticas podem se manifestar de várias formas, como críticas desproporcionais, isolamento social, atribuição de

tarefas inferiores às competências da pessoa, e outras atitudes que visam desestabilizar emocionalmente a acadêmica.

Percebi ser imprescindível a promoção de um ambiente colaborativo e de apoio mútuo que pode fazer a diferença na retenção e sucesso das mulheres na pós-graduação. Ao refletir sobre minha trajetória e as experiências vividas, reafirmo meu compromisso em contribuir para a construção de um ambiente acadêmico mais justo e igualitário. O combate ao assédio moral é uma luta de todos nós e, como educador, sinto-me impelido a promover e apoiar iniciativas que visem proporcionar ambientes acadêmicos e profissionais em um ambiente seguro e acolhedor.

Assim, é com este espírito de mudança e compromisso que continuo minha jornada acadêmica com meu trabalho, na expectativa de que as reflexões advindas dele possam ajudar a implementar políticas que garantam o bem-estar e a igualdade de oportunidades para todas as estudantes de pós-graduação, que tantas vezes enfrentam obstáculos desproporcionais em sua caminhada acadêmica.

Este trabalho aborda o assédio moral como ação que propicia conduta abusiva e/ou prejudicial ao desenvolvimento laboral de pesquisadoras no ambiente acadêmico. Como demonstrado com propriedade pelos estudiosos Amauri Nascimento e Sônia Nascimento:

[...] entende-se por assédio moral aquelas condutas abusivas, com natureza psicológica, atentando contra a dignidade psíquica da vítima, de maneira repetitiva e prolongada, expondo o trabalhador a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, ofendendo a personalidade do indivíduo, sua dignidade ou integridade psíquica. (Nascimento, 2014, p.1267).

O assédio moral, tanto no contexto profissional quanto no meio acadêmico, compartilha características fundamentais relacionadas ao poder e à hierarquia. No ambiente de trabalho, pode-se manifestar por meio de práticas como a delegação injusta de tarefas, a ridicularização pública, a exclusão social e a difamação. Já no meio acadêmico, manifestações semelhantes incluem críticas constantes e injustificadas, isolamento intelectual e discriminação com base na orientação de pesquisa ou origem acadêmica. Ambos os contextos são permeados pela violência psicológica, resultando em consequências adversas para as vítimas, como o declínio do desempenho, problemas de saúde mental e a redução do bem-estar geral. O combate eficaz ao assédio moral requer a implementação de políticas e ações específicas para promover ambientes de trabalho e acadêmicos mais saudáveis, equitativos e inclusivos, garantindo o respeito pelos direitos e a dignidade de todos os envolvidos.

No meio acadêmico, partindo da hipótese que o assédio pode acarretar sérios prejuízos ou até mesmo abandono das alunas nos cursos de pós-graduação ofertados pelas universidades e outras instituições de ensino superior, apresento ao leitor não apenas as condições necessárias para o entendimento da presença de determinadas práticas em tais ambientes, como também aspectos relevantes de sua caracterização e o quanto o assédio moral pode prejudicar o desenvolvimento da ciência na instituição.

A temática surge da reflexão sobre as diversas ocorrências de fatos veiculados na mídia acerca de tais situações de assédio¹ que atravessam sobretudo a vida das alunas dos cursos superiores e das pós-graduações e que revelam uma realidade alarmante. Outro ponto que impressiona é a cobertura midiática também destacar casos notórios, nos quais o comportamento abusivo foi grave e a mobilização das vítimas se tornou evidente. Esses casos frequentemente ilustram dificuldades das vítimas no decorrer de seus estudos.

Como pesquisador e mestrando, escolhi o Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) para aplicar a pesquisa por diversas razões. Primeiramente, o IFMG tem uma significativa influência na educação superior em Minas Gerais, e suas ações podem servir de exemplo para outras instituições na região. Além disso, a diversidade de alunas nos cursos de pós-graduação do IFMG proporciona um cenário rico para a pesquisa, permitindo a coleta de dados variados e representativos. A diversidade entre as alunas dos cursos de pós-graduação do IFMG, refletida nas diferentes origens socioeconômicas, trajetórias acadêmicas e identidades de gênero, oferece um cenário enriquecedor para a pesquisa sobre assédio moral, permitindo uma análise abrangente das dinâmicas de poder e das experiências vividas dentro do ambiente acadêmico.

O compromisso institucional do IFMG com a melhoria do ambiente acadêmico e a implementação de políticas de bem-estar estudantil torna a instituição um local propício para a aplicação de pesquisas voltadas para a melhoria das condições de estudo. O exemplo e reflexões da pesquisa realizada no IFMG pode levar à formulação de políticas mais eficazes de combate e prevenção ao assédio moral, beneficiando diretamente as alunas e potencialmente influenciando outras instituições. Por fim, minha escolha do IFMG também se baseou na acessibilidade e na disposição da instituição para colaborar com a pesquisa, facilitando o acesso a dados e a participação das alunas. Com essas considerações, o trabalho não só destaca um problema crítico no ambiente acadêmico, como também busca proporcionar soluções práticas e eficazes para melhorar a vida acadêmica das alunas de pós-

¹ Veja Tabela 1. Quadro 19. Notícias sobre casos de Assédio Moral postados na mídia em páginas eletrônicas.

graduação em mestrado profissionais que representam um dos níveis mais elevados de complexidade na educação profissional brasileira.

A educação profissional no Brasil tem desempenhado um papel central na formação de mão de obra qualificada, possibilitando maior inclusão no mercado de trabalho e contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico do país. Historicamente, essa modalidade de ensino evoluiu para atender às demandas de um mercado de trabalho em constante transformação, ao mesmo tempo em que busca cumprir uma função social de oferecer oportunidades de ascensão profissional e redução da desigualdade social.

A rede de Institutos Federais (IFs) tem se destacado na oferta de cursos técnicos e tecnológicos, promovendo o acesso a uma educação de qualidade e gratuita. Criados a partir da Lei nº 11.892/2008, os IFs têm como missão proporcionar educação profissional e tecnológica, articulada com a pesquisa e a extensão, além de fomentar o desenvolvimento regional Brasil (2008).

Os IFs desempenham um papel estratégico na qualificação profissional de jovens e adultos, uma vez que promovem a formação de profissionais preparados para atender às demandas do setor produtivo, ao mesmo tempo em que possibilitam o desenvolvimento de uma consciência crítica e cidadã. A formação profissional nos Institutos Federais não pode ser reduzida à mera capacitação técnica, mas deve integrar conhecimentos científicos e humanísticos para que os estudantes possam atuar com autonomia e inovação no mundo do trabalho. Essa perspectiva reforça a necessidade de um currículo integrado, que contemple tanto as competências técnicas quanto a formação humanística dos alunos. Assim, podemos observar Helena Hirata (2016), ao tratar da relação entre educação e mercado de trabalho, aponta que a educação profissional deve ser compreendida em um contexto mais amplo de transformações socioeconômicas. Com destaque "a formação profissional não pode estar dissociada das dinâmicas sociais que influenciam a inserção e permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho" (Hirata, 2016, p.69). Nesse sentido, os IFs desempenham um papel fundamental ao oferecer formação voltada para a cidadania e para a compreensão crítica da sociedade. Favorecendo a inserção no mercado de trabalho está diretamente relacionada à qualificação profissional, e a educação técnica tem se mostrado uma ferramenta eficaz para reduzir as taxas de desemprego e melhorar as condições de empregabilidade dos indivíduos. A valorização da educação profissional é essencial para a construção de um sistema produtivo mais justo e eficiente, que permita aos trabalhadores o acesso a empregos de qualidade e melhores condições de vida para ambos os gêneros de alunos formados nas Instituições de Ensino Tecnológico.

Helena Hirata (2016) argumenta que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho também se reflete na educação profissional, uma vez que as mulheres ainda encontram dificuldades de acesso e permanência em áreas tradicionalmente masculinas, como engenharia e tecnologia. Para Hirata, observa-se "a educação profissional deve ser um instrumento de transformação social, promovendo a equidade de gênero e a democratização das oportunidades no mundo do trabalho".

As desigualdades de gênero ainda são um desafio significativo dentro da educação profissional e do mercado de trabalho no Brasil. Segundo Hirata (2016), as mulheres frequentemente enfrentam barreiras estruturais e culturais que limitam sua participação em carreiras tradicionalmente masculinas. Essas dificuldades incluem desde estereótipos de gênero que desencorajam meninas a ingressarem em áreas como engenharia, tecnologia e mecânica, até a falta de políticas institucionais claras que promovam a equidade dentro dos espaços educacionais e laborais.

O argumento ao afirmar que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não pode ser dissociada das transformações educacionais e da criação de ambientes mais inclusivos. O acesso à educação profissional precisa ser acompanhado de mecanismos institucionais que garantam condições igualitárias de formação e empregabilidade. Isso significa que não basta oferecer vagas em cursos técnicos; é necessário também criar estratégias para combater preconceitos e garantir que as mulheres possam progredir em suas carreiras com as mesmas oportunidades que os homens. Nos Institutos Federais, o esforço contínuo para promover maior inclusão feminina em cursos técnicos, tecnológicos, bem como nos cursos de graduação e os de Mestrado (os quais são focados no estudo) apresenta importância crucial no combate às dificuldades promovidas pelo assédio moral a alunas. A pesquisa demonstra que, mesmo quando mulheres ingressam nesses cursos de Mestrado, há uma taxa menor de alunas concluintes. Assim, torna-se imprescindível a implementação de políticas afirmativas que garantam suporte adequado para alunas que desejam ingressar e permanecer em cursos com aprovação majoritária masculina.

Com base nas contribuições de Hirata, fica evidente que a educação profissional não pode ser vista apenas como um meio de atender às demandas do mercado, mas sim como um instrumento de transformação social, que deve garantir não apenas a empregabilidade dos estudantes, mas também sua formação crítica, cidadã com isonomia de gênero.

O estudo sobre o assédio sofrido por mulheres em cursos de mestrado no Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) é de extrema importância para garantir um ambiente acadêmico seguro e promover a equidade de gênero. Realizar este estudo no IFMG permitiu a

coleta de dados específicos e contextuais, essenciais para a conscientização de políticas eficazes e medidas preventivas que protejam as alunas e assegurem que possam continuar suas pesquisas em um ambiente respeitoso e livre de assédio. Este estudo teve como foco as mulheres matriculadas em cursos de mestrado do IFMG, incluindo tanto estudantes atuais quanto ex-alunas, no período de 2016 até 2025. A pesquisa buscou compreender a extensão e a natureza do assédio, fornecendo uma base para a implementação de estratégias de prevenção e combate ao assédio dentro da instituição. Além disso, ao abordar essa questão de maneira transparente e proativa, o IFMG pode servir de exemplo para outras instituições de ensino, incentivando uma cultura de responsabilidade e respeito em todo o ambiente acadêmico.

O trabalho está organizado em momentos que abrangem toda a pesquisa. Na introdução, o tema do assédio moral nos cursos de pós-graduação do IFMG é contextualizado, ressaltando a importância de esclarecimentos sobre a temática a alunas dos Cursos de pós-graduação pesquisados, como também a outras alunas do Instituto Federal de Minas Gerais, promovendo um ambiente acadêmico acolhedor. Em seguida, a revisão bibliográfica oferece a fundamentação teórica, reunindo conceitos e histórico das legislações relacionados às práticas de combate ao assédio moral.

Em seguida, a pesquisa documental, que consiste na coleta de dados e informações sobre as normativas, legislações e suportes institucionais presentes no IFMG. Nesta etapa, foi realizada a análise dos dados. Em momento final foi elaborado Produto Educacional, “Cartilha” com referências práticas, voltado especificamente para o esclarecimento de alunas que possam ser vítimas de assédio moral, visando capacitá-las para identificar, relatar e lidar com essas situações. Por fim, as considerações finais sintetizam os passos e análises realizadas na pesquisa, destacando a importância de esclarecer e apoiar alunas que possam estar expostas a esse tipo de violência.

Apresento o tema com relevância para a sociedade, uma vez que faz parte da realidade de muitas mulheres, atualmente, no rol de acadêmicas e pesquisadoras nos cursos de pós-graduação. Além disso, os resultados desta pesquisa podem contribuir para a prevenção da prática do assédio moral que pode levar alunas a abandonar os cursos ofertados pelo Instituto Federal de Educação. Há pouca divulgação dos direitos das estudantes, reconhecendo-as como cidadãs dotadas de capacidade de tratamento diferenciado diante de situações especiais que possam dificultar desproporcionalmente a sua permanência nos cursos e na carreira acadêmica. Outro ponto importante é a carência de apoio na inclusão dessas estudantes, não havendo uma política permanente de

acompanhamento do sucesso ou de problemas enfrentados por essas alunas em busca da conclusão de cursos de pós-graduação no Instituto Federal de Minas Gerais.

Busquei, neste trabalho, priorizar o assédio moral por ser um tipo de agressão mais velada, mais difícil de ser combatida, especialmente, por já estar enraizada na cultura. A ocorrência desse tipo de assédio consiste na cobrança desmedida com certas posturas que podem vir a sujeitar, humilhar ou desestimular as alunas nos cursos de pós-graduação. Por exemplo, uma aluna com filhos pequenos, a depender do meio social, organização familiar, entre outros fatores, apresentará mais dificuldades em atender às exigências do curso.

São situações que deveriam ter uma análise mais humanizada, pois uma pesquisadora que tem inúmeras funções extra-classe será mais sacrificada do que o aluno “homem” que, muitas vezes, tem mais disponibilidade para se dedicar ao trabalho e aos estudos. Esse é apenas um dos exemplos em que a situação de desenvolvimento acadêmico fica mais difícil para as mulheres. É importante também ressaltar situações diversas: se essa mulher recebe ou não ajuda de um companheiro, sua situação econômico-social, o quanto a possibilidade dessa formação irá contribuir para a melhoria da qualidade de vida da família, entre outros fatores que individualizam cada caso.

O tema do assédio moral tem ganhado cada vez mais visibilidade e relevância no contexto do trabalho e da educação, com estudos e pesquisas que destacam suas manifestações e impactos nas diversas esferas da sociedade. Dentre essas esferas, a pós-graduação emerge como um cenário onde esse tipo de violência psicológica pode ser encontrado, especialmente afetando mulheres que cursam ou lecionam em programas de pós-graduação.

De acordo com os estudos *"Mulher e trabalho: visibilizando o tecido e a trama que engendram o assédio moral"* de Bruna Meurer Antunes, Mary Sandra Carlotto e Marlene Neves Strey, percebe-se como o assédio moral pode manifestar-se em diferentes contextos, como o acadêmico, afetando negativamente a saúde emocional das vítimas e até mesmo prejudicando seu desempenho acadêmico Antunes; Carlotto; Strey (2012).

Ainda sob tal ótica, percebe-se, com a pesquisa de Thiago Soares Nunes sobre *"Assédio Moral na Pós-Graduação: Práticas e Elementos Culturais Propiciadores"*, a revelação de certas práticas e elementos culturais que podem contribuir para a ocorrência do assédio moral nesse ambiente. Essa análise é de extrema importância para compreender como essas práticas podem impactar mulheres de forma específica, dadas as dinâmicas de poder e gênero presentes na pós-graduação Nunes (2022).

Em outro estudo, *"Assédio Moral na Pós-Graduação: As Consequências Vivenciadas por Docentes e Discentes de uma Universidade Estadual Brasileira"*, também conduzido por Thiago Soares Nunes em parceria com Eliana Marcia Martins Fittipaldi Torga, é possível observar as consequências diretas do assédio moral vivenciado por discentes em uma universidade estadual brasileira. Esse trabalho destaca o impacto negativo que essa forma de violência pode ter sobre a saúde mental e emocional desses indivíduos, o que pode prejudicar consideravelmente sua trajetória acadêmica e profissional Nunes; Torga (2020).

Diante desse contexto, é fundamental justificar a importância do estudo sobre o assédio moral na pós-graduação, especialmente, a partir das impressões dos autores. Essas pesquisas contribuem para a compreensão da dimensão do problema e das dificuldades enfrentadas por mulheres nesse contexto acadêmico. Através dessas investigações, torna-se possível identificar elementos culturais propiciadores do assédio e pensar em estratégias para sua prevenção e enfrentamento.

No ambiente acadêmico, onde a busca pelo conhecimento e o desenvolvimento profissional devem prevalecer, é essencial criar um ambiente seguro e respeitoso para todas as pessoas, independentemente de seu gênero, raça ou posição hierárquica. O enfrentamento do assédio moral na pós-graduação é um passo importante para construir uma sociedade mais justa e igualitária, onde mulheres possam desempenhar seus papéis acadêmicos com plenitude e sem serem submetidas a qualquer forma de violência psicológica. A continuidade das pesquisas nessa área é de extrema relevância para a construção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e acolhedor.

Um ponto interessante a ser abordado na justificativa da pesquisa é a crescente conscientização e mobilização de órgãos governamentais e judiciais no combate ao assédio moral em instituições de ensino superior, particularmente em cursos de pós-graduação. Este ponto fortalece a relevância e a urgência do seu estudo, alinhando-o com movimentos institucionais e regulatórios de grande importância. O assédio moral nas universidades, especialmente nos cursos de pós-graduação, tem sido uma preocupação crescente, e a atenção dada a esse problema por parte de órgãos governamentais e judiciais ressalta a relevância e a urgência de estudos como o que está sendo proposto. Nos últimos anos, tanto a Controladoria-Geral da União (CGU) quanto a Justiça do Trabalho têm intensificado seus esforços para combater o assédio moral no ambiente acadêmico.

A Controladoria-Geral da União (CGU) tem implementado diversas iniciativas para prevenir e combater o assédio moral e sexual nas instituições federais de ensino, com resultados significativos em alguns casos específicos. Observa-se um aumento nas denúncias de assédio moral e sexual, revelando um ambiente acadêmico marcado por relações de poder desequilibradas que afetam particularmente as mulheres. Casos de humilhação pública, descrédito intelectual, sobrecarga de trabalho e discriminação com base em gênero são frequentemente relatados em programas de pós-graduação, o que desestimula a participação ativa das alunas em suas pesquisas e inibe suas aspirações de liderança acadêmica. Exemplos como os da USP², onde um professor foi exonerado após denúncias de assédio, e da Unesp³, que expôs práticas abusivas de longa data, ilustram a toxicidade de certas relações dentro do meio universitário. Esses relatos enfatizam o impacto profundo que o assédio tem na trajetória acadêmica e emocional das vítimas, bem como a urgência de medidas preventivas.

Diante desse cenário, o presente estudo apresenta-se pela necessidade de investigar como o assédio moral nos cursos de pós-graduação pode ser combatido e prevenir práticas que prejudicam a saúde mental e o progresso acadêmico das estudantes. Além disso, a iniciativa alinha-se aos esforços da Controladoria-Geral da União (CGU), que tem intensificado ações contra o assédio em instituições federais, implementando campanhas de conscientização e criando canais de denúncia acessíveis. Esses movimentos institucionais e regulatórios ressaltam a importância de promover um ambiente acadêmico seguro e ético, em que todas as alunas possam desenvolver seu potencial acadêmico sem medo de retaliação ou discriminação. Com base nessas considerações, este estudo busca contribuir para a formulação de políticas eficazes e o fortalecimento de práticas inclusivas que possam servir de referência para outras instituições. Além dessas intervenções diretas, a CGU também lançou campanhas de conscientização e criou canais de denúncia acessíveis e anônimos para facilitar o relato de casos de assédio. A plataforma "Fala.BR", por exemplo, é um canal digital que permite a qualquer pessoa denunciar irregularidades em instituições públicas, incluindo assédio moral e sexual. Esse tipo de iniciativa tem sido fundamental para aumentar a transparência e a responsabilização nas universidades federais. Ressalvo que, as universidades federais são centros de produção de conhecimento e formação de futuros profissionais e líderes, o que torna imperativo que elas operem dentro de padrões éticos elevados. A presença de irregularidades como o assédio pode minar a credibilidade institucional e afetar a confiança pública. De acordo com Santos (2021), a transparência e a responsabilização em casos de assédio são essenciais para garantir que essas instituições cumpram seu papel educativo e social de maneira justa e segura. As iniciativas de denúncia e investigação desses casos

também demonstram um compromisso com a proteção dos direitos dos indivíduos e a promoção de um ambiente acadêmico saudável e inclusivo, fundamental para a missão educativa das universidades federais.

Os esforços da CGU demonstram um compromisso contínuo com a criação de ambientes acadêmicos mais seguros e saudáveis. A atuação proativa da CGU, juntamente com a implementação de políticas de integridade e a promoção de campanhas educativas, destaca a importância de abordar o assédio moral e sexual de maneira sistemática e eficaz.

O presente estudo tem como foco central a crescente preocupação com o assédio moral no ambiente acadêmico, tendo o contexto dos cursos de pós-graduação ofertados pelo Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG). A temática revela-se particularmente sensível, pois envolve não apenas a violação de direitos individuais, mas também a fragilidade das relações institucionais no que diz respeito à promoção de um ambiente seguro e acolhedor para todas as estudantes. Assim, a pesquisa propõe-se a demonstrar as políticas atualmente adotadas para a prevenção do assédio, bem como apresentar programas que promovem ações para mulheres acadêmicas, desenvolvidos para enfrentá-lo. Nesse contexto, respondendo a seguinte pergunta-problema: Quais são as políticas de prevenção contra o assédio no IFMG e quais ações podem ser realizadas para aprimorar essas políticas dentro da instituição?

Assim, este trabalho tem como objetivo geral apresentar conceitos e orientações sobre como as mulheres podem agir diante de situações de assédio, além de demonstrar as políticas institucionais de enfrentamento ao assédio voltadas às alunas dos cursos de pós-graduação. O estudo busca, ainda, subsidiar a criação de um produto educacional, uma cartilha informativa e instrutiva, que servirá como referência institucional para orientar e apoiar estudantes mulheres.

Os objetivos específicos da pesquisa incluem: (1) demonstrar políticas e programas institucionais já existentes e que visam prevenir e combater o assédio nos ambientes acadêmicos; e (2) apresentar ações práticas que podem ser adotadas por mulheres em situações de assédio, contribuindo, assim, para a construção de uma cultura institucional pautada no respeito, na escuta e na equidade de gênero no ambiente da pós-graduação.

Parte-se do pressuposto de que, embora o tema do assédio moral seja reconhecido como relevante no meio acadêmico, ainda existem lacunas significativas no que se refere à orientação prática e à disseminação de informações sobre o assunto, especialmente entre estudantes mulheres em situação de vulnerabilidade. O desenvolvimento de uma cartilha com instruções claras e acessíveis visa suprir essa carência, promovendo o esclarecimento sobre os aspectos jurídicos, pedagógicos e éticos que envolvem o tema. Acredita-se que, ao oferecer

diretrizes concretas para identificar, prevenir e denunciar situações de assédio, esse material contribuirá para a criação de um ambiente institucional mais acolhedor, seguro e livre de violências simbólicas ou explícitas. Dessa forma, pretende-se fortalecer a cultura de proteção e respeito às alunas dos cursos de mestrado do IFMG, valorizando sua permanência e progresso na vida acadêmica e profissional. Além do primeiro ponto motivacional em que pude presenciar as dificuldades de minha esposa enquanto mestranda, mãe e profissional diante de todas as adversidades surgidas durante o curso de mestrado, também apresento outros pontos que permitiram reforçar a motivação para o desenvolvimento desta pesquisa. Tal ponto surgiu a partir da recorrente veiculação de notícias envolvendo casos de assédio moral e sexual em cursos de pós-graduação, especialmente em instituições públicas de ensino. Esses episódios, amplamente divulgados por veículos de comunicação de grande alcance, revelam não apenas a frequência com que tais situações ocorrem, mas também a dificuldade das instituições em preveni-las ou enfrentá-las de forma efetiva. A seguir, apresenta-se um quadro com algumas dessas notícias, que serviram como ponto de partida para o avanço do desenvolvimento da pesquisa e busca de dados sobre o quantitativo de mulheres egressas nos cursos de mestrado do IFMG. Recentemente, temos observado o aumento de denúncias de assédio moral sofrido por alunas universitárias de cursos de pós-graduação em diferentes instituições de ensino do país. Esses relatos apontam para a persistência de um ambiente acadêmico tóxico e desigual, onde as mulheres ainda enfrentam desafios adicionais em sua jornada acadêmica e profissional. As notícias de assédio em cursos de pós-graduação têm revelado casos de humilhação pública, menosprezo intelectual, sobrecarga de trabalho e discriminação baseada em gênero. Muitas alunas relatam sentir-se desencorajadas a participar de debates acadêmicos, compartilhar suas ideias e assumir papéis de liderança devido ao medo de retaliação e preconceito. Observe algumas dessas notícias no quadro 1 a seguir:

Quadro 1: Lista de notícias sobre Assédio postadas em meios digitais de publicidade.

Nº	Data de postagem	Título da matéria	Resumo	Endereço eletrônico
1	Postado Terça, 14 julho 2020 18:06	Assédio moral e perseguição no meio acadêmico: o terror psicológico dentro da universidade	O assédio moral é uma prática comum em ambientes acadêmicos, especialmente nas universidades, onde os alunos muitas vezes sofrem em silêncio com medo de retaliações. O assédio pode causar danos psicológicos e materiais, e casos de perseguição são relatados com frequência. Um exemplo é o de uma estudante de Pós Graduação que enfrentou desgastes emocionais e financeiros ao ser obrigada a viajar quinzenalmente para reuniões presenciais desnecessárias. O assédio moral doloso, com intenção de prejudicar, pode ter consequências graves na saúde mental das vítimas. Uma mestranda da Universidade de Brasília passou por um longo período de humilhação e constrangimento, resultando em problemas de saúde física e mental. É importante que as vítimas denunciem o assédio e busquem apoio jurídico e psicológico para combater esse problema.	https://www.segs.com.br/segueros/241085-assedio-moral-e-perseguciao-no-meio-academico-o-terror-psicologico-dentro-da-universidade
2	Postado em 05/01/2022	Professor da USP é demitido após denúncias de assédio sexual contra alunas: ‘ele pôs a mão por baixo da minha blusa e abriu meu sutiã’	Um professor da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, da Universidade de São Paulo (Esalq/USP), foi exonerado após denúncias de assédio moral e sexual feitas por oito alunas, todas ex-orientandas. As denúncias mobilizaram a instituição, que instaurou uma sindicância e processo administrativo contra o docente. As vítimas relataram situações de assédio, incluindo toques inadequados e práticas humilhantes. Um aluno também testemunhou tais abusos e afirmou que o professor tinha um sentimento de impunidade. Em março de 2020, o professor foi afastado após um abaixo-assinado, e dois anos e meio depois, a demissão foi efetuada pela congregação da Esalq. A Associação de Docentes da USP comemorou a demissão e destacou a importância de orientação e políticas públicas para combater a violência.	https://www.geledes.org.br/professor-da-usp-e-demitido-apos-denuncias-de-assedio-sexual-contra-alunas-ele-pos-a-mao-por-baixo-da-minha-blusa-e-abriu-meu-sutia/

(Continuação) Quadro 1: Lista de notícias sobre Assédio postadas em meios digitais de publicidade.

Nº	Data de postagem	Título da matéria	Resumo	Endereço eletrônico
3	Publicado: 13/08/2021 15h35 Última modificação: 16/08/2021 11h06	Pesquisa da Univasf investiga assédio moral aos discentes no ambiente acadêmico.	Uma pesquisa em andamento no Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) busca levantar informações sobre a percepção dos estudantes sobre o assédio moral no ambiente acadêmico. A mestranda, orientada por um professor, estuda o assédio moral sofrido pelos alunos da Univasf e procura entender se os estudantes conhecem o tema, em que condições ocorre, como se sentem acolhidos pela universidade diante dessas situações e o que pensam sobre as medidas institucionais para coibir a prática. O questionário estará disponível para preenchimento até 30 de agosto e as informações serão tratadas de forma sigilosa. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Integração do Sertão (FIS).	https://portais.univasf.edu.br/noticias/pesquisa-da-univasf-investiga-assedio-moral-aos-discentes-no-ambiente-academico
4	Postado em 13/12/2021 11h09	Alunas e professoras acusam professor de assédio	Um professor de paleontologia da Unirio está sendo acusado de abusos morais e sexuais por dezenas de estudantes e pesquisadores, com casos que remontam a 2007. Após denúncias apresentadas no programa “Fantástico” da TV Globo, a universidade decidiu afastá-lo até a conclusão do processo apuratório. Pelo menos 23 mulheres relataram assédios, retaliações e ameaças feitas pelo docente, que nega as acusações. A instituição informou que o processo administrativo foi aberto após denúncia formal do Diretório Acadêmico Chico Mendes. Outros pesquisadores também estão auxiliando as vítimas nas acusações e a advogada Tathiana Costa pretende apresentar uma denúncia ao Ministério Público, reunindo provas para o caso.	https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/12/13/alunas-e-professoras-acusam-professor-do-rio-de-abusos-morais-e-sexuais.htm

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

(Continuação) Quadro 1: Lista de notícias sobre Assédio postadas em meios digitais de publicidade.

Nº	Data de postagem	Título da matéria	Resumo	Endereço eletrônico
5	Postado em Folhapress 02/05/22 – 16h16	Universidade do Porto apura acusação de assédio de professor contra aluna brasileira	A Universidade do Porto investiga assédio de um professor contra uma aluna brasileira. Ela o procurou para orientação acadêmica, mas foi coagida a manter relações sexuais sob ameaças de prejudicar sua trajetória na faculdade. A estudante engravidou, o docente a agrediu ao saber da gravidez, e ela sofreu um aborto espontâneo. Outro professor na mesma universidade foi demitido por comentários xenofóbicos contra alunas brasileiras. Denúncias de assédio têm crescido em universidades portuguesas. Estudantes protestam contra o assédio.	https://www.tnh1.com.br/noticia/nid/universidade-do-porto-apura-acusacao-de-assedio-de-professor-contra-aluna-brasileira/
6	Postado em 02/06/2022 10:40 / atualizado em 02/06/2022 10:41	Estudante da UFOP denuncia: ‘Perdi o mestrado porque virei mãe’	Uma estudante de pós-graduação em Ecologia da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) teve o título de mestre negado mesmo após apresentar sua dissertação sobre a flora de sempre-vivas na Serra do Caraça. O motivo foi sua incapacidade de entregar as correções no texto dentro do prazo estabelecido, pois deu à luz ao filho alguns dias após a apresentação do trabalho final. O pedido de licença maternidade foi negado, o que a levou a solicitar a prorrogação do prazo ao Programa de Pós-graduação (PPG). No entanto, a resposta foi negativa, uma vez que o prazo é improrrogável, conforme o manual do aluno do PPG. A situação foi encaminhada ao setor jurídico da universidade para determinar a resolução do caso.	https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/ensino-superior/2022/06/5012381-estudante-da-ufop-denuncia-perdi-o-mestrado-porque-virei-mae.html

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

(Continuação) Quadro 1: Lista de notícias sobre Assédio postadas em meios digitais de publicidade.

07	Postado 12 jul 2022 05h00 atualizado em 12 jul 2022 – 15h29	Professor da Unesp teria usado iniciação científica para assediar alunas há pelo menos 11 anos.	Na Universidade Estadual Paulista (Unesp), o professor Marcelo Magalhães Bulhões foi acusado de assédio sexual por alunas e ex-alunas. As denúncias vieram à tona após cartazes com mensagens de teor sexual, supostamente enviadas por ele, terem sido espalhados pelo campus de Bauru. As alunas relataram que Bulhões se aproximava, especialmente, de calouras entre 18 e 19 anos, oferecendo orientação na iniciação científica. O professor foi afastado temporariamente por 180 dias, enquanto uma Comissão de Sindicância investigou as acusações. O caso gerou discussões sobre a importância de combater o assédio sexual nas instituições de ensino e criar um ambiente seguro e respeitoso para todos os estudantes.	https://revistamarieclaire.globo.com/Feminismo/Violencia-de-Genero/noticia/2022/07/professor-da-unesp-teria-usado-iniciacao-cientifica-para-assediar-alunas-ha-pelo-menos-11-anos.html
N°	Data de postagem	Título da matéria	Resumo	Endereço eletrônico
08	Postado 08/09/2022	Professor universitário é indiciado por ameaça e assédio sexual contra alunas no Norte de SC	As investigações sobre um caso de assédio moral e sexual envolvendo um professor da Universidade do Estado de Santa Catarina (UNESC) foram concluídas e encaminhadas ao Ministério Público de Santa Catarina (MP-SC). Cerca de 18 pessoas prestaram depoimento, e pelo menos seis mulheres teriam sido vítimas. O caso foi revelado após uma professora de Direito receber denúncias durante uma aula sobre assédio. Ela decidiu estudar o assédio sexual no ambiente acadêmico e, após receber relatos de 12 alunas, levou o caso ao MP-SC. O professor foi afastado da instituição e enfrenta acusações, sendo apoiado por alguns alunos e docentes enquanto outras vítimas testemunham as chantagens presentes nas relações com estudantes.	https://omunicipio.com.br/professor-universitario-e-indiciado-por-ameaca-e-assedio-sexual-contra-alunas-no-norte-de-sc/

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

(Continuação) Quadro 1: Lista de notícias sobre Assédio postadas em meios digitais de publicidade.

9	<p>Postado Correio Braziliense 30/09/22 – 20h55</p>	<p>Professor da Universidade Federal de Viçosa é investigado por estupro.</p>	<p>O Ministério Público Federal (MPF) investiga um professor da Universidade Federal de Viçosa (UFV), de 43 anos, acusado por 11 mulheres de abuso de poder, violência física, assédio moral, assédio sexual e estupro. O caso foi denunciado pela própria instituição de ensino, e as vítimas relatam que o professor usava o poder e a admiração para seduzir alunas mais jovens, oferecendo vagas em projetos de pesquisa e flertando com elas. O processo está em sigilo, e o docente alega ser a vítima. As denúncias estão repercutindo nas redes sociais.</p>	<p>https://www.tnh1.com.br/noticia/nid/professor-da-universidade-federal-de-vicosa-e-investigado-por-estupro/</p>
10	<p>Postado em 25/05/2023 12:16</p>	<p>Universidades lançam manifesto contra o assédio moral</p>	<p>O primeiro Seminário Nacional de Políticas contra o Assédio em Universidades Públicas no Brasil aconteceu na UFRGS e contou com a participação de várias universidades, estudantes e autoridades. O evento teve como objetivo refletir sobre as políticas universitárias para prevenir e combater o assédio. Ao final do encontro, foi lançado um manifesto que destaca o assédio como uma violência silenciosa que ocorre dentro das instituições. A ideia é promover o reconhecimento e o combate ao assédio no ambiente coletivo. A mestrandia responsável pelo evento destacou a importância do tema e a necessidade de mudar a cultura organizacional nas universidades. A deputada estadual presente no evento também enfatizou a gravidade do assédio e a importância de romper o pacto de silêncio em torno dessa violência.</p>	<p>http://www.ufrgs.br/ufrgs/noticias/universidades-lancam-manifesto-contra-assedio-moral</p>

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

(Continuação) Quadro 1: Lista de notícias sobre Assédio postadas em meios digitais de publicidade.

11	<p> Postado em 13/07/2023 06h31</p>	<p><u>Denúncia</u> PEDIDO DE SOCORRO: Aluna do curso de Música da UERN escreve carta afirmando que sofre “assédio moral, violência psicológica, abuso de autoridade” e não consegue diploma</p>	<p>A carta anônima foi escrita por uma aluna do curso de Música da UERN que enfrentou assédio moral por parte do Departamento de Artes (DART) por mais de um ano. Sua luta começou quando buscou utilizar um artigo publicado como seu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), mas o departamento negou o pedido, alegando questões acadêmicas. No entanto, após recorrer, obteve um parecer favorável que a permitiu apresentar o artigo para uma banca.</p> <p>A situação se complicou quando o DART modificou o PPC do curso, tornando a monografia o único trabalho válido para conclusão. A aluna defendeu-se por meio de um Mandado de Segurança, obtendo uma decisão favorável. Ao apresentar o artigo, foi aprovada, mas um professor da disciplina de TCC II a reprovou e exigiu que escrevesse uma monografia em apenas oito dias. A estudante denunciou a situação nas redes sociais e recebeu apoio e relatos de outras vítimas de assédio. Mesmo diante de inúmeras burocracias administrativas, ela não desistiu de lutar por seus direitos e pede que mais pessoas se juntem a ela para combater o assédio moral e buscar justiça nesse caso. A aluna também é mestranda no curso de Ensino, na UERN/UFERSA/IFRN.</p>	<p>https://www.blogdobg.com.br/pedido-de-socorro-aluna-do-curso-de-musica-da-uern-escreve-carta-afirmando-que-sofre-assedio-moral-violencia-psicologica-abuso-de-autoridade-e-nao-consegue-diploma/</p>
----	---	---	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

(Continuação) Quadro 1: Lista de notícias sobre Assédio postadas em meios digitais de publicidade.

12	<p>02/06/2022 21:57 - atualizado 02/06/2022 23:51</p>	<p>Caso da mestranda da UFOP não é isolado, diz Conselho Municipal da Mulher</p> <p>Mais mulheres relatam a experiência em ser mãe e estudantes na universidade, falta de apoio, direitos e políticas públicas são as principais reclamações</p>	<p>O caso da mestranda da UFOP evidencia a falta de apoio institucional às mulheres que conciliam a maternidade com a pós-graduação. A ausência de políticas específicas e a rigidez dos prazos acadêmicos impõem barreiras que levam muitas alunas a desistirem do curso. Mesmo com legislações que permitem a prorrogação das bolsas, sua aplicação ainda é limitada, demonstrando a necessidade de regulamentações internas mais claras e eficazes. Mesmo com a negativa inicial, a aluna conseguiu entregar a dissertação definitiva antes do julgamento de seu pedido pelo colegiado, mas ainda assim teve o título recusado. Após novas tentativas e debates institucionais, a universidade reviu sua decisão e concedeu a titulação.</p>	<p>https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2022/06/02/interna_gerais.1370851/caso-da-mestranda-da-ufop-nao-e-isolado-diz-conselho-municipal-da-mulher.shtml</p> <p>Endereço da notícia da resposta da Universidade:</p> <p>https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2022/06/15/ufop-concede-mestrado-a-biologa-que-perdeu-titulo-ao-dar-a-luz-apos-dissertacao.htm?cmpid=copiaecola</p>
-----------	---	---	---	--

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Esses relatos evidenciam a urgência de se intensificar os esforços para combater o assédio moral no meio acadêmico, especialmente em cursos de pós-graduação, onde as dinâmicas de poder e hierarquia podem tornar as alunas ainda mais vulneráveis à violência psicológica e ao isolamento social.

Todos os casos relatados envolvem professores como agressores e alunas de cursos superiores como vítimas, evidenciando um problema no ambiente acadêmico.

A distribuição dos tipos de assédio revela um cenário preocupante no ambiente acadêmico. O assédio moral foi o mais prevalente, sendo relatado em 8 dos 11 textos analisados, o que representa aproximadamente 72,7% dos casos. Esse tipo de assédio envolve práticas que visam humilhar, constranger e prejudicar as alunas em suas trajetórias acadêmicas. Além disso, o assédio sexual também aparece com frequência, sendo identificado em 6 dos 11 textos, correspondendo a 54,5% dos casos. Esse tipo de violência inclui desde toques inadequados até coerção sexual, colocando as alunas em situações de extrema vulnerabilidade. Não menos preocupante, a violência psicológica está presente em 5 dos 11 textos, representando 45,5% dos casos. Ela se manifesta por meio de ameaças, manipulações emocionais e comportamentos que afetam a saúde mental das vítimas.

Esses dados indicam que, embora o assédio moral seja o mais comum, o assédio sexual e a violência psicológica também ocorrem com frequência alarmante, reforçando a gravidade do problema. Em relação às consequências para os agressores, observa-se que em 5 dos 11 casos, ou 45,5%, houve algum tipo de ação disciplinar, como afastamento ou demissão. Isso sugere que, em quase metade dos casos, as instituições tomaram medidas diretas contra os responsáveis. No entanto, em 6 dos 11 casos, ou 54,5%, não houve consequências imediatas, o que evidencia uma falha significativa no processo de responsabilização e na resposta institucional às denúncias.

No que diz respeito ao apoio institucional oferecido às vítimas, em 8 dos 11 casos, ou 72,7%, as instituições promoveram algum tipo de investigação ou sindicância, indicando que a maioria tomou medidas para apurar as denúncias. Contudo, em 3 dos 11 casos, ou 27,3%, as vítimas não receberam apoio significativo, permanecendo em situações de vulnerabilidade e desamparo. Embora a maioria das instituições tenha demonstrado alguma forma de suporte, ainda existe uma parcela considerável de casos em que as vítimas ficaram sem o devido amparo. Assim, os dados expõem não apenas a prevalência dos diferentes tipos de assédio, mas também as lacunas nas respostas institucionais, tanto na punição dos agressores quanto no apoio às vítimas.

Nos dados apresentados no texto fornece uma visualização clara e objetiva da distribuição dos tipos de assédio, das consequências para os agressores e do apoio institucional oferecido às vítimas. Eles ilustram as porcentagens de incidência de assédio moral, sexual e violência psicológica, assim como as ações ou a ausência delas em relação aos agressores.

Além disso, percebe-se o nível de suporte recebido pelas vítimas, destacando a disparidade entre os casos em que houve algum tipo de investigação e aqueles em que as vítimas ficaram desamparadas. Esses elementos visuais facilitam a compreensão da gravidade e da frequência dos problemas abordados, reforçando a análise crítica sobre a resposta das instituições frente às denúncias.

Os dados apresentados oferecem uma visão clara e precisa sobre a distribuição dos tipos de assédio, suas consequências para os agressores e o apoio institucional fornecido às vítimas. Eles apresentam as porcentagens de incidência de assédio moral, sexual e violência psicológica, além de expor as ações tomadas ou a ausência delas contra os agressores. Ademais, eles destacam o nível de suporte recebido pelas vítimas, evidenciando a disparidade entre os casos investigados e aqueles em que as vítimas permaneceram desamparadas. Os dados facilitam a compreensão da gravidade e da frequência dos problemas tratados,

enfatizando a importância de uma resposta institucional mais eficaz às denúncias, especialmente no ambiente acadêmico. O suporte e orientação das alunas dos cursos de Mestrado do IFMG é fundamental para garantir um ambiente acadêmico inclusivo e propício ao desenvolvimento de pesquisas de qualidade. Esses aparatos devem funcionar como uma rede de apoio que oferece diretrizes claras para que as alunas possam se orientar durante suas trajetórias acadêmicas, fornecendo informações sobre recursos disponíveis, procedimentos administrativos e acadêmicos, além de promover a conscientização sobre os direitos e deveres das estudantes. A criação de uma Cartilha institucional torna-se, assim, uma ferramenta muito importante, pois sistematiza as políticas de apoio, facilita o acesso a informações cruciais e garante que as alunas tenham a autonomia necessária para enfrentar desafios inerentes à vida acadêmica, como questões relacionadas à conciliação entre estudos e outras responsabilidades. Ela pode abordar temas como, bem-estar emocional, combate ao assédio e discriminação, canais de denúncia, contribuindo não só para o sucesso acadêmico, mas também para a formação de uma comunidade acadêmica mais justa, solidária e igualitária. Portanto, a implementação de um aparato como esse é justificável tanto pela necessidade de orientação quanto pela promoção de um ambiente que assegura a equidade de oportunidades para todas as alunas, especialmente em um contexto de pós-graduação (*Stricto Sensu*), onde as exigências são elevadas.

Em destaque podemos notar caso da notícia de número 12, em que a mestranda conseguiu a concessão do título após enfrentar uma série de negativas institucionais, reflexo da falta de regulamentação específica para a maternidade na pós-graduação e da rigidez dos prazos acadêmicos. Seu caso ganhou ampla repercussão midiática, mobilizando ativistas, entidades acadêmicas e figuras públicas, o que gerou forte pressão social sobre a UFOP. A exposição do problema na mídia evidenciou a falta de suporte às mães pesquisadoras e provocou indignação na sociedade, que passou a cobrar respostas e soluções da instituição. Diante da pressão externa e da necessidade de preservar sua imagem institucional, a universidade revisou sua posição e concedeu o título, evidenciando a urgência de mudanças estruturais para garantir equidade às alunas mães e prevenir que casos semelhantes voltem a ocorrer.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Assédio Moral – Definição, Causas e Consequências

O conceito de assédio moral nas universidades tem evoluído ao longo da história, refletindo mudanças nas dinâmicas de poder e nas percepções sobre comportamentos abusivos. Inicialmente, as relações de poder nas universidades, influenciadas por estruturas hierárquicas rígidas, permitiam práticas de controle e repressão que raramente eram questionadas. Com o avanço das ciências sociais no século XX, estudiosos como Foucault (1979) começaram a examinar o poder não apenas como um mecanismo de repressão, mas também como ação que pode ser resistida e contestada.

Na contemporaneidade, o assédio moral é reconhecido como uma questão significativa no ambiente acadêmico, envolvendo comportamentos abusivos intencionais que buscam desqualificar e fragilizar as vítimas, podendo causar sérios danos físicos e psíquicos Hirigoyen (2012). As universidades, ao serem espaços de intensa interação e competição, frequentemente refletem essas dinâmicas de poder, o que torna crucial a implementação de políticas e intervenções eficazes para prevenir e combater o assédio moral, conforme apontado por Pretti (2021).

O assédio moral no ambiente universitário pode estar associado às relações de poder hierárquico e à discriminação de gênero. Henning et al. (2017) destacam que mulheres e trabalhadores em níveis hierárquicos mais baixos são mais propensos a enfrentar consequências advindas do assédio em comparação a homens e docentes em cargos de liderança. Além disso, a falta de apoio social por parte dos líderes e colegas da vítima é um fator que pode contribuir para a perpetuação do assédio ao longo do tempo Björklund et al. (2020). Hirigoyen (2002), autor de referência acerca do tema, define assédio moral no trabalho como:

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 de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (Hirigoyen, 2002, p. 65)

No Brasil, o assédio moral ganhou relevância jurídica já em 1988, quando da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, onde se estabeleceu a proteção da personalidade como um dos direitos fundamentais do indivíduo, incluindo a consolidação do dano moral como debate constitucional.

Além disso, o assédio moral é uma questão social e comportamental que transcende fronteiras e afeta diversas esferas da sociedade brasileira, incluindo o meio acadêmico. No contexto educacional, ele pode ser especialmente prejudicial, uma vez que compromete a integridade emocional e psicológica das vítimas, interferindo negativamente em seu desempenho acadêmico e, conseqüentemente, em sua vida profissional futura. Pesquisas e estudos têm destacado a prevalência do assédio moral no ambiente acadêmico, com casos alarmantes envolvendo estudantes e profissionais da educação. Esse tipo de comportamento abusivo muitas vezes se manifesta por meio de humilhações públicas, ridicularização, isolamento social e sobrecarga de trabalho, entre outras formas de violência psicológica. No caso específico das mulheres, o assédio moral pode apresentar características misóginas, com ofensas que desvalorizam suas capacidades intelectuais e seus méritos acadêmicos, baseadas unicamente em estereótipos de gênero.

Infere-se, de acordo com Caran (2007), que as conseqüências do assédio moral no meio acadêmico apresentam-se como graves e duradouras. As vítimas podem experimentar estresse crônico, ansiedade, depressão e, em casos extremos, até mesmo abandonar seus estudos ou suas carreiras por não suportarem a pressão psicológica a que são submetidas. Além disso, a cultura do assédio pode criar um ambiente de medo e desconfiança, prejudicando a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos entre os membros da comunidade acadêmica.

É fundamental reconhecer que o combate ao assédio moral no meio acadêmico exige uma abordagem abrangente, envolvendo instituições de ensino, professores, estudantes, funcionários e a sociedade em geral. A conscientização sobre o tema e a criação de políticas institucionais que proíbam e punam essas práticas abusivas são passos cruciais nesse processo, assim como é importante que tal temática seja tratada de forma criteriosa no espaço acadêmico Machado, Muniz e Vieira (2011).

O assédio moral é considerado uma forma sutil de violência, onde as vítimas muitas vezes não percebem as hostilidades nem as conseqüências até que estas se tornem graves Nunes & Torga (2020). Apesar de sua natureza invisível, os efeitos do assédio moral podem ser devastadores e duradouros, afetando a vida da vítima e de quem está ao seu redor (Pellegrini, 2016). Embora o assédio moral possa ocorrer em diversos setores, é particularmente frequente no setor público, especialmente nas áreas social, de saúde e educação Zapf et al. (2011).

A estabilidade do serviço público pode exacerbar o dano do assédio, pois os trabalhadores tendem a não renunciar ao emprego mesmo sob sofrimento Freitas et al. (2008); Nunes (2016).

O modelo de gestão predominante, orientado pela eficácia e avaliações heterônomas, contribui para o individualismo, competitividade e culpabilização dos indivíduos, agravando o problema Barreto & Heloani (2015). No contexto universitário, especialmente na Pós-Graduação, a pressão por produtividade, prazos e atividades intensifica essas questões, afetando tanto docentes quanto discentes Coutinho, Magro, & Budde (2011); Nunes & Torga (2020). Estudantes de Pós-Graduação frequentemente apresentam distúrbios psicológicos devido às altas exigências, como tristeza, depressão e insônia.

A teoria destaca que o assédio no ambiente acadêmico, seja moral ou sexual, é perpetrado e naturalizado por práticas culturais aceitas. Este ambiente, que deveria promover debates, cooperação e diversidade, acaba sendo vulnerável a comportamentos e ações nocivas que favorecem a ocorrência de hostilidades e violência, especialmente o assédio moral.

O assédio moral, especialmente quando direcionado a mulheres, abrange uma variedade de comportamentos abusivos que visam intimidar, humilhar ou desestabilizar a vítima. No contexto acadêmico, essa dinâmica se manifesta de forma particularmente complexa e prejudicial. As condutas que um professor agressor pode tomar contra uma aluna vítima de assédio moral podem incluir, de acordo com Freitas (2021, p.77-97):

- Humilhação pública em sala de aula: O agressor pode utilizar a posição de autoridade para humilhar ou constranger a aluna na frente de outros colegas.

- Discriminação e tratamento diferenciado: O agressor pode discriminar a aluna, dando-lhe tratamento diferenciado ou prejudicando sua participação em atividades acadêmicas.

- Ameaças e intimidação: O agressor pode fazer ameaças veladas ou explícitas à aluna, criando um ambiente de medo e insegurança.

- Isolamento e exclusão: O agressor pode isolar a aluna dos demais colegas, dificultando sua integração e participação no ambiente acadêmico.

- Desvalorização do desempenho acadêmico: Desvalorizando o trabalho e esforço da aluna, minando sua autoconfiança e autoestima.

- Dificultar o acesso a oportunidades acadêmicas: O agressor pode dificultar o acesso da aluna a oportunidades de aprendizado ou desenvolvimento profissional.

O estudo do assédio moral contra as mulheres revela um padrão histórico de controle e opressão que se reflete nas práticas de gestão e nos ambientes acadêmicos contemporâneos. O modelo de gestão atual, com sua ênfase na eficácia e nas avaliações heterônomas, agrava o problema ao promover a competitividade e a culpabilização dos indivíduos, intensificando as condições que levam ao assédio moral Barreto & Heloani (2015). No ambiente acadêmico da Pós-Graduação, essa dinâmica se manifesta na forma de alta pressão e exigências que contribuem para distúrbios psicológicos entre estudantes e um ambiente propenso ao assédio Coutinho, Magro, & Budde (2011). A naturalização do assédio moral, tanto no ambiente acadêmico quanto em outros contextos, demonstra a necessidade urgente de revisar e reformar as práticas institucionais para promover um ambiente mais justo e respeitoso, onde a dignidade e a igualdade sejam verdadeiramente valorizadas Freitas (2021). Compreender essa evolução histórica é fundamental para desenvolver soluções que combatam as injustiças e promovam um ambiente acadêmico e profissional mais equitativo.

2.2 Um breve histórico do assédio contra a mulher

A dominação, exploração e opressão das mulheres se reatualizam na sociedade capitalista contemporânea. Com o impacto da mundialização econômica, política e cultural, bem como o desenvolvimento tecnológico na indústria 4.0, que perpetua a extração da mais-valia e as desigualdades sociais. As relações sociais, baseadas no trabalho, são estruturadas por divisões de classe, raça e sexo.

Cisne e Santos (2018) afirmam que as desigualdades sociais se formam a partir da apropriação do trabalho por um grupo ou classe sobre outro, e que o patriarcado e o racismo são centrais para a intensificação da exploração da força de trabalho. A análise do patriarcado e da divisão sexual do trabalho na realidade brasileira revela a fusão dos sistemas heteropatriarcal, racista e capitalista, essenciais para a reprodução do capital.

As autoras também discutem o conceito de "relações sociais de sexo", que se refere às relações estruturantes de opressão entre os sexos, diferindo do conceito de gênero. Elas destacam a importância de considerar a hierarquia entre os sexos e outras desigualdades estruturantes nas análises feministas, criticando a institucionalização e a despolitização do conceito de gênero em certos estudos. Assim, enfatizam a necessidade de uma perspectiva que leve em conta as bases materiais e hierárquicas das relações sociais de sexo para uma compreensão mais profunda das desigualdades de gênero.

O assédio moral, assim como o assédio sexual, é uma manifestação de poder e controle que reflete e reforça a subordinação das mulheres. Ele se encaixa na narrativa histórica da submissão feminina como uma ferramenta utilizada para manter as mulheres em posições de vulnerabilidade e dependência.

Na sociedade primitiva, as mulheres desempenhavam papéis centrais na organização social e econômica, conferindo-lhes um status significativo. Com a transição para sociedades agrícolas e patriarcais, as dinâmicas de poder começaram a mudar. O controle sobre a reprodução e a sexualidade das mulheres se tornou fundamental para assegurar a legitimidade dos herdeiros e a posse de terras. Essa transição consolidou a dominação masculina, e o assédio moral surgiu como uma forma de reforçar a subordinação feminina.

Nas civilizações antigas, como Mesopotâmia, Egito, Grécia e Roma, a posição das mulheres se tornou mais restrita, e o assédio moral era uma forma comum de manter as mulheres em posições subalternas. As mulheres eram frequentemente vistas como propriedade dos homens, e o assédio moral servia para reforçar essas hierarquias sociais, mantendo as mulheres em posições de vulnerabilidade e dependência. Marie-France Hirigoyen (2019), em sua obra "Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano", destaca como essas práticas eram utilizadas para minar a autoconfiança e a autonomia das mulheres, perpetuando a desigualdade. Percebe-se detalhes sobre os mecanismos de manipulação e controle utilizados contra as mulheres, revelando a profundidade desse abuso encoberto. "As mulheres, particularmente, são vítimas de uma forma de violência que é muitas vezes invisível, mas que corrói lentamente sua autoestima e capacidade de reação" Hirigoyen (2019, p.89). Essa dinâmica, conforme exposta pela autora, revela a urgência de reconhecer e combater tais formas subtis e insidiosas de agressão para promover um ambiente mais justo e saudável para todos.

Durante a Idade Média, a Igreja Católica desempenhou um papel crucial na consolidação de diversas normas que subjogavam as mulheres. Silvia Federici, em sua obra de 2017, observa que as mulheres eram frequentemente responsabilizadas pela queda moral do homem, conforme a narrativa bíblica de Eva. Tais concepções perpetuaram uma visão depreciativa das mulheres, apresentando-as como seres inerentemente inferiores. Essa perspectiva preconceituosa serviu para justificar a imposição de comportamentos coercitivos e assediadores sob o pretexto de serem medidas necessárias para o controle moral e social da época. Portanto, o discurso religioso e cultural da Idade Média não só contribuiu para a perpetuação da desigualdade de gênero, como também desempenhou um papel fundamental na legitimação de práticas repressivas que visavam manter a ordem patriarcal vigente. O

assédio moral, neste contexto, era utilizado para controlar e disciplinar as mulheres, mantendo-as em seu "devido lugar" na sociedade. No Renascimento e além, o poder institucionalizado continuou a explorar essas dinâmicas para manter a ordem social patriarcal.

A Revolução Industrial trouxe novas formas de exploração e desigualdade, com as mulheres entrando na força de trabalho em condições muitas vezes precárias e abusivas. O assédio moral no local de trabalho tornou-se uma ferramenta comum de controle e opressão, utilizado para manter as mulheres em posições subordinadas e para minar suas tentativas de emancipação econômica. Leymann (1990), pioneiro no estudo do assédio moral no trabalho, descreveu como essas práticas sistemáticas visavam destruir a dignidade e a autoestima das trabalhadoras, reforçando sua dependência e subordinação.

No século XX, os movimentos feministas começaram a enfrentar diretamente o problema do assédio moral, reconhecendo-o como uma manifestação de poder e desigualdade de gênero. As campanhas feministas demandaram proteção legal e mudanças sociais para combater o assédio moral no local de trabalho e em outras esferas da vida. A segunda onda do feminismo, nas décadas de 1960 e 1970, trouxe à tona a questão do assédio moral, demandando leis que protegessem as mulheres contra esses abusos. No contexto brasileiro, Margarida Barreto tem sido uma voz importante na denúncia e estudo do assédio moral, particularmente em seu impacto sobre as mulheres trabalhadoras.

Hoje, apesar dos avanços significativos, o assédio moral continua a ser uma realidade para muitas mulheres ao redor do mundo. Ele se manifesta de diversas formas, desde críticas constantes e humilhação pública até isolamento social e sabotagem profissional. O assédio moral serve para manter as mulheres em posições de subordinação e vulnerabilidade, refletindo as dinâmicas de poder e as desigualdades de gênero que persistem ao longo do tempo. Combater o assédio moral é crucial para a luta pela igualdade de gênero e pela emancipação das mulheres em todas as esferas da vida. É necessário continuar promovendo mudanças culturais e legais que reconheçam e protejam as mulheres contra o assédio moral, garantindo ambientes seguros e respeitosos onde elas possam prosperar. Em suma, o assédio moral é uma ferramenta histórica de controle e dominação que deve ser combatida para alcançar uma sociedade mais justa e igualitária.

A opressão feminina, uma herança de estruturas patriarcais históricas, continua a se manifestar de formas contemporâneas no ambiente acadêmico através do assédio moral. As práticas abusivas, como humilhação pública e discriminação, refletem uma continuidade das dinâmicas de poder que historicamente relegaram as mulheres a posições de subordinação (Butler (1999); Freitas (2021)). O assédio moral nas universidades não é um fenômeno isolado,

mas uma manifestação das sutilezas da desigualdade de gênero que evoluíram das práticas opressivas do passado para as formas sutis de controle e exclusão que ainda prevalecem nas instituições acadêmicas Barreto & Heloani (2015).

Uma abordagem direcionada para combater o assédio moral contra mulheres, envolvendo a conscientização ampla sobre o problema, a implementação de políticas institucionais claras, a criação de canais de denúncia seguros, o fornecimento de apoio às vítimas e a responsabilização dos agressores, além de programas de educação e capacitação para reconhecimento e intervenção em casos de assédio moral. Essa estratégia busca não apenas lidar com casos individuais, mas também transformar as normas culturais que perpetuam essa forma de violência. A conscientização sobre essa questão deve ser amplamente difundida para que as pessoas possam identificar comportamentos abusivos e serem agentes de mudança. Nesse sentido, é crucial encorajar as mulheres a denunciarem qualquer forma de assédio moral que possam estar enfrentando, oferecendo-lhes apoio e suporte para que se sintam protegidas e fortalecidas na busca por justiça. A igualdade de gênero e o respeito mútuo são pilares essenciais para a construção de uma sociedade justa, inclusiva e livre de violência. Todos nós temos a responsabilidade de agir contra o assédio moral e promover um ambiente seguro e saudável para todas as mulheres, garantindo-lhes iguais oportunidades em contextos acadêmicos e profissionais. Sendo fundamental o incentivo das instituições acadêmicas para que as mulheres não se sintam limitadas a respeito do rendimento educacional nos cursos de pós-graduação. Uma vez que, suas dificuldades enquanto mães acarretam dificuldades, como afirmado por Prikhidko e Haynes (2018) em que defendem que as mães estudantes de pós-graduação enfrentam desafios para equilibrar a escola e a criação dos filhos e podem se beneficiar de serviços de aconselhamento adaptados às suas necessidades específicas.

2.3 As legislações que resguardam às Mulheres que Sofrem Assédio Moral

No Brasil, a luta contra o assédio moral no meio acadêmico tem encontrado respaldo em legislações que visam proteger os direitos e a integridade das vítimas. Embora ainda haja desafios na efetiva aplicação e fiscalização dessas leis, é indiscutível que elas representam um avanço significativo na busca por um ambiente acadêmico mais saudável e igualitário para mulheres. Uma das principais legislações relacionadas ao tema é a Lei nº 13.185/2015, que estabelece a criação de políticas de prevenção e combate ao *bullying*.

Sendo que, O bullying e o assédio moral, embora distintos em definição e contexto, compartilham características importantes que os interligam, especialmente em situações envolvendo a relação entre professor e aluna. Ambos envolvem comportamentos repetidos de humilhação, intimidação e abuso de poder que visam prejudicar a vítima psicologicamente. No ambiente acadêmico, o assédio moral por parte de um professor pode manifestar-se de forma similar ao bullying, com o professor usando sua posição de autoridade para minar a autoestima da aluna, ridicularizá-la publicamente ou pressioná-la de maneira injusta. Essas ações, muitas vezes disfarçadas de críticas acadêmicas ou disciplinares, criam um ambiente hostil que pode levar a consequências graves para o bem-estar emocional e o desempenho acadêmico da aluna. Assim, o assédio moral pode ser entendido como uma forma de bullying institucionalizado, onde o desequilíbrio de poder é exacerbado pela hierarquia acadêmica. Embora essa lei seja mais direcionada ao ambiente escolar básico, ela contribui para sensibilizar a sociedade como um todo sobre a gravidade do assédio moral e a importância de seu enfrentamento.

No âmbito do ensino superior, a Lei de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (Lei Maria da Penha – Lei nº 11.340/2006) pode ser aplicada em casos de assédio moral, especialmente quando ocorrem em situações de abuso de poder ou violência psicológica. A Lei Maria da Penha reconhece a violência psicológica como uma forma de violência doméstica e prevê medidas protetivas para as vítimas, como a concessão de medidas restritivas de contato e a responsabilização dos agressores.

Além disso, diversos órgãos e instituições, como o Ministério da Educação (MEC), publicaram normativas e legislações como a MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.140, de 27 de outubro de 2022, a qual institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital. E, posteriormente, mencionamos a Lei 14.540 de 3 de abril de 2023 instituindo o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. A lei tem por objetivo prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei.

Embora específicas a um tipo de assédio, no caso o sexual, ou referentes a *bullying* como a lei anteriormente citada, essas legislações apontam para ações de implementação que podem também combater e coibir o assédio moral, como cursos de formação que visam coibir o assédio e garantir um ambiente acadêmico seguro para mulheres. Essas

iniciativas também enfatizam a importância de implementar mecanismos de denúncia e apoio às vítimas, incentivando a criação de comissões de ética e acolhimento em universidades.

Sobre a legislação brasileira que trata especificamente do bullying é a Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, conhecida como a Lei do Bullying. Essa lei institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) em todo o território nacional. Possui artigos importantes que circundam diretamente à temática abordada:

Artigo 1º: Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (bullying) em todo o território nacional, com o objetivo de prevenir e combater a prática de bullying em toda a sociedade.

Artigo 2º: Define bullying como todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-las ou agredi-las, causando dor e angústia à vítima.

Artigo 4º: Estabelece as medidas a serem adotadas pelas escolas e instituições de ensino, públicas e privadas, incluindo a capacitação de professores e equipes pedagógicas, a inclusão de regras contra o bullying nos regimentos internos, a assistência psicológica, social e jurídica às vítimas e aos agressores, entre outras ações.

Artigo 5º: Discorre sobre as campanhas educativas, as quais deverão ser realizadas para conscientizar a sociedade sobre os malefícios do bullying e as formas de combatê-lo.

Artigo 6º: Dispõe que os estabelecimentos de ensino deverão realizar o monitoramento periódico das situações de bullying, promovendo um ambiente de respeito mútuo e de solução pacífica de conflitos.

Artigo 7º: Assegura a todos os envolvidos na comunidade escolar o direito de serem informados sobre as medidas de prevenção e combate ao bullying, bem como sobre os procedimentos a serem seguidos em caso de ocorrência.

Esses artigos representam as principais disposições da Lei nº 13.185/2015 e estabelecem diretrizes claras para a prevenção e combate ao bullying em ambientes escolares e outras instituições.

Apesar dos esforços legislativos e institucionais, é crucial ressaltar que a efetivação dessas medidas enfrenta obstáculos, como a falta de conscientização, a cultura do silêncio e, em alguns casos, a resistência de setores conservadores. É necessário, portanto, continuar promovendo debates e ações educativas que fortaleçam a luta contra o assédio moral no meio acadêmico, bem como a sensibilização da sociedade como um todo para essa problemática.

O enfrentamento ao assédio moral requer uma abordagem holística, na qual sejam considerados os aspectos legais, educacionais e culturais. A legislação é um importante

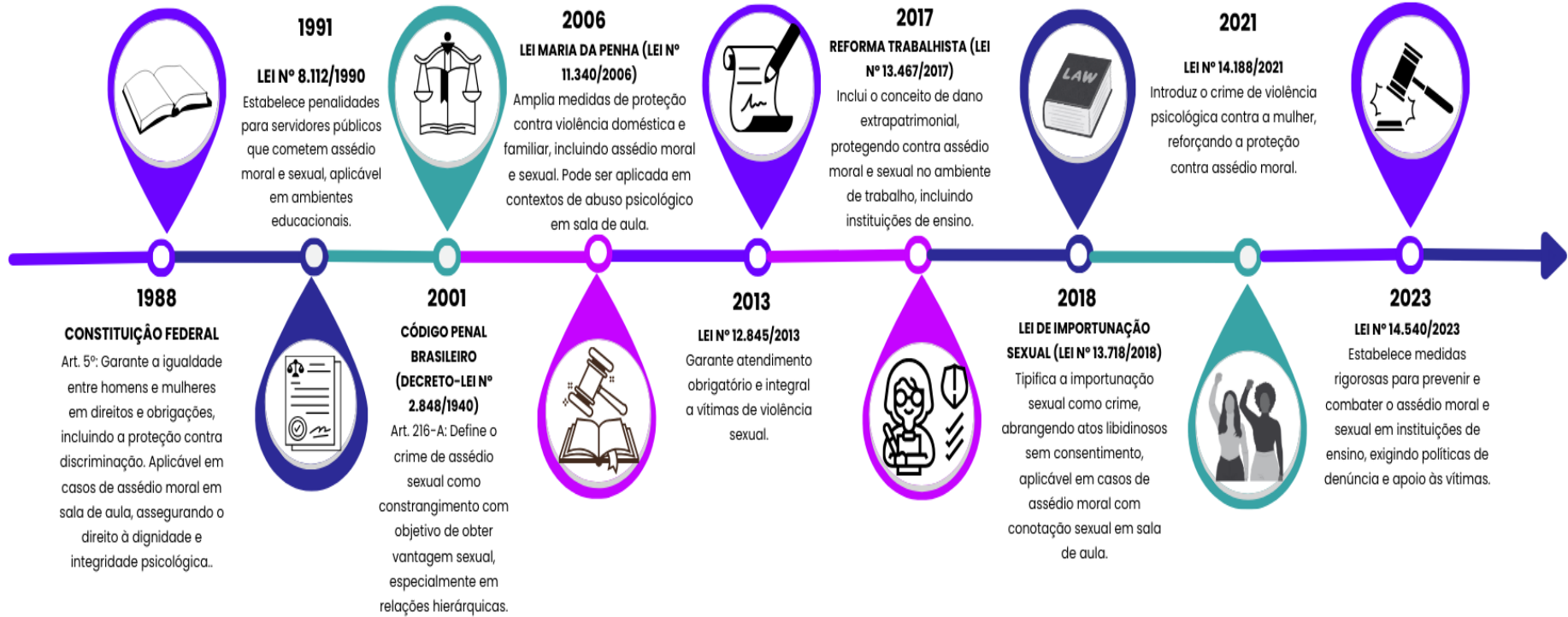
alicerce para garantir direitos e punir agressores, mas é igualmente relevante fomentar a conscientização e a mudança de comportamentos arraigados. A implementação de políticas institucionais, para orientação a alunas e profissionais da educação, bem como o estímulo à denúncia e a garantia de apoio a vítimas são fundamentais para transformar o ambiente acadêmico em um espaço seguro, livre de assédio e violência.

A síntese cronológica apresentada abaixo ilustra as principais legislações voltadas à proteção dos direitos das mulheres no Brasil, destacando dispositivos legais que podem ser acionados em casos de assédio. Essas normativas demonstram a evolução das políticas públicas no âmbito da proteção feminina, refletindo avanços importantes no combate à violência e ao assédio em diferentes esferas. O gráfico a seguir mostra marcos legislativos como a criação da Lei Maria da Penha e a Lei do Femicídio, entre outros dispositivos relevantes, os quais reforçam a importância de um arcabouço jurídico que visa assegurar a dignidade e a segurança das mulheres.

Figura 1 - Linha do tempo- Evolução cronológica das leis para proteção da mulher contra assédio no Brasil.

EVOLUÇÃO DAS LEIS PARA PROTEÇÃO DA MULHER CONTRA ASSÉDIO NO BRASIL.

1988 - 2023



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Esta figura apresenta uma evolução cronológica das principais legislações que estabelecem proteção para as mulheres contra o assédio no Brasil. Ele destaca o ano de criação de cada lei e sua sequência ao longo do tempo, ilustrando o progresso legal na proteção das mulheres em diferentes contextos, incluindo ambientes educacionais. Algumas observações sobre as referidas Leis:

A linha do tempo apresentada reflete a evolução das proteções legais oferecidas às mulheres no Brasil contra o assédio moral e sexual, demonstrando o compromisso crescente do Estado em garantir um ambiente mais seguro e respeitoso para todas. Essas leis fornecem uma base legal sólida para a proteção contra o assédio moral em ambientes educacionais. Ressalva-se que para uma proteção mais completa das mulheres no ambiente escolar, é essencial que haja uma articulação entre diferentes leis e políticas, além de um compromisso efetivo de toda a comunidade escolar.

A evolução das leis brasileiras demonstra um compromisso crescente com a proteção das mulheres contra todas as formas de assédio, tanto moral quanto sexual, em diversos ambientes, incluindo o trabalho e a sala de aula. Essas leis, reforçadas por uma jurisprudência que aplica rigorosamente as normas, asseguram um ambiente mais seguro e igualitário para as mulheres.

2.4 Iniciativas de Conscientização e Combate ao Assédio Moral

Medidas preventivas são a abordagem mais eficaz na redução dos casos de assédio. Exemplos de tais medidas incluem a promoção de ambientes saudáveis, a promoção da igualdade entre indivíduos e o cultivo de relações baseadas na confiança. Além disso, a implementação de normas de conduta ou códigos de ética, com medidas punitivas para os agressores, a criação de canais de denúncia, a realização de seminários, campanhas educativas, pôsteres e palestras também são ações que contribuem para a prevenção do assédio como mencionado por Costa et al. (2015). Apresentando algumas ações são fundamentais para criar um ambiente acadêmico mais respeitoso, inclusivo e seguro para todas as estudantes e profissionais. Os efeitos do assédio moral podem ser reduzidos com prevenções, como notado em Rufino (2006). Entre as ações, podem ser realizadas:

- Campanhas de Conscientização: Instituições de ensino, juntamente com organizações estudantis e movimentos feministas, podem desenvolver campanhas de conscientização que abordem o tema do assédio moral e suas consequências. Por meio de palestras, *workshops*, Guias e outras atividades, a comunidade acadêmica é informada sobre o que constitui o assédio moral, como identificá-lo e como denunciá-lo. Fazendo com que as campanhas colaborem em um ambiente favorável ao rompimento do silêncio e encorajem as vítimas a relatarem casos de assédio, além de sensibilizar os demais membros da comunidade sobre a importância de combater essa prática.

- Formação de Comissões de Ética: Fator recomendável para que as instituições de ensino possam criar comissões de ética e acolhimento, compostas por profissionais especializados em psicologia, assistência social e direito, para atender e apoiar vítimas de assédio moral. Essas comissões podem fornecer um ambiente seguro e confidencial para denúncias, orientação jurídica e psicológica, além de acompanhamento das medidas tomadas para coibir a violência.

- Elaboração de orientações sobre Políticas Institucionais Antiassédio: Os ambientes acadêmicos com tais políticas institucionais específicas de combate ao assédio moral, que estabeleçam procedimentos claros para denúncias, investigações e aplicação de sanções aos agressores. É fundamental que essas políticas sejam divulgadas amplamente para que todos os membros da comunidade acadêmica estejam cientes dos mecanismos de proteção e suporte disponíveis.

- Promoção de Liderança Feminina: Incentivar a participação e liderança feminina em todos os níveis acadêmicos é uma maneira de empoderar mulheres e garantir a representatividade de gênero nas estruturas de poder. Uma maior presença de mulheres em cargos de decisão pode contribuir para a criação de um ambiente mais inclusivo e sensível às questões de gênero.

- Criação de Grupos de Apoio: Estabelecer grupos de apoio para mulheres é uma forma eficaz de proporcionar um espaço de escuta e solidariedade. Esses grupos podem permitir que as vítimas compartilhem suas experiências, troquem informações e encontrem apoio mútuo, fortalecendo o enfrentamento do assédio moral.

- Promoção de Debates e Seminários: Organizar debates e seminários sobre o assédio moral no meio acadêmico é uma forma efetiva de ampliar a discussão e estimular o engajamento de toda a comunidade acadêmica. Convidar especialistas, pesquisadores e ativistas para compartilhar conhecimentos e experiências pode enriquecer as reflexões sobre o tema e favorecer a busca por soluções conjuntas.

As instituições de ensino devem reforçar suas políticas de combate ao assédio moral, garantindo a implementação de mecanismos efetivos de denúncia e apoio às vítimas. Além disso, é essencial promover um ambiente acadêmico inclusivo e igualitário que encoraje o respeito à diversidade e à contribuição de todas as estudantes, independentemente de seu gênero. Isso pode ser alcançado por meio da capacitação de docentes e funcionários para identificar e abordar casos de assédio, bem como pela criação de grupos de apoio específicos para mulheres em cursos de pós-graduação.

Outra medida essencial é a inclusão de disciplinas e conteúdos que abordem questões de gênero, igualdade e respeito mútuo nas grades curriculares dos cursos de pós-graduação. Essa abordagem educacional contribuirá para a desconstrução de estereótipos e preconceitos de gênero, além de sensibilizar os estudantes sobre a importância de combater o assédio moral e promover uma cultura de respeito e igualdade.

Para fortalecer ainda mais o enfrentamento ao assédio moral em cursos de pós-graduação, é fundamental que as instituições estabeleçam parcerias com organizações externas, movimentos feministas e grupos de defesa dos direitos das mulheres.

Essas redes de apoio podem fornecer orientações, recursos e suporte adicional para lidar com casos de assédio e trabalhar em conjunto para promover uma mudança cultural mais ampla na comunidade acadêmica.

O assédio moral sofrido por mulheres no meio acadêmico, incluindo cursos de pós-graduação, é uma questão que exige atenção urgente e ação efetiva. As notícias de ocorrência de assédio em ambientes acadêmicos são um lembrete alarmante de que ainda há muito a ser feito para criar um espaço seguro, inclusivo e respeitoso para todas as estudantes. É responsabilidade de todos, desde instituições de ensino até estudantes e profissionais, unirem esforços para combater o assédio moral, garantir o respeito à diversidade e promover uma cultura acadêmica que valorize a igualdade de gênero e a contribuição de todas as mulheres. Somente com ações concretas e contínuas, poderemos construir um ambiente acadêmico onde alunas de pós-graduação possam se desenvolver livremente, alcançar seu potencial máximo e contribuir significativamente para a sociedade e o conhecimento.

2.5 O assédio moral em cursos de pós-graduação de Institutos Federais: uma análise conceitual e teórica

O assédio moral no ambiente acadêmico tem se tornado um fenômeno preocupante, sobretudo no contexto da pós-graduação. Esse problema, que afeta especialmente alunas, compromete não apenas a saúde psicológica das vítimas, mas também sua trajetória acadêmica e profissional. O presente estudo tem como objetivo conceituar o assédio moral, destacando suas manifestações no ensino superior, com ênfase nos cursos de pós-graduação dos Institutos Federais (IFs), além de abordar estratégias de enfrentamento e políticas institucionais de combate ao problema.

O assédio moral pode ser definido como toda e qualquer conduta abusiva que se manifeste por comportamentos, palavras ou gestos que violem a dignidade ou integridade psicológica de uma pessoa, degradando o ambiente em que ela se encontra Hirigoyen, (2006). Segundo Barreto (2015), o assédio moral é um fenômeno de violência psicológica caracterizado pela repetição de atos hostis e pela intencionalidade do agressor em desestabilizar a vítima.

No contexto acadêmico, Freitas e Souza (2021) apontam que o assédio moral se expressa por meio de humilhações, exigências excessivas, isolamento e depreciação do trabalho intelectual da vítima. Essas práticas podem partir de professores, orientadores ou mesmo colegas, configurando um ambiente opressor e nocivo ao desenvolvimento acadêmico. Entre as principais formas de assédio moral, destacam-se a exclusão sistemática da vítima de atividades acadêmicas, a depreciação contínua do seu trabalho e a imposição de prazos excessivos e inalcançáveis para a realização de tarefas.

Helena Hirata (2016) ressalta que a desigualdade de gênero no ambiente acadêmico está diretamente relacionada às práticas de assédio moral, uma vez que mulheres enfrentam barreiras institucionais e culturais que dificultam sua ascensão e permanência na carreira científica. A autora destaca que o assédio moral contra mulheres no ensino superior não ocorre de maneira isolada, mas sim dentro de um sistema que perpetua desigualdades e reforça a hierarquia de gênero. Os cursos de pós-graduação apresentam especificidades que favorecem a ocorrência do assédio moral. A relação entre orientadores e orientandas, muitas vezes hierárquica e pouco regulamentada, pode se tornar um espaço de abuso de poder. A dependência da aluna em relação ao orientador para publicações, bolsas e progressão na carreira acadêmica cria um cenário propício às práticas abusivas. Além disso, o clima competitivo da

academia pode agravar ainda mais o problema, tornando as relações interpessoais hostis e potencializando o sofrimento das vítimas.

Um dos maiores desafios na identificação do assédio moral na pós-graduação é a naturalização da violência simbólica. Muitos comportamentos abusivos são interpretados como "exigências normais do meio acadêmico", levando alunas a se sentirem desamparadas e incapazes de denunciar as situações vivenciadas. A falta de conhecimento sobre os direitos das vítimas também contribui para a perpetuação desse tipo de violência.

A perspectiva de Hirata (2016) contribui para a compreensão da naturalização do assédio moral no ambiente acadêmico, pois, segundo a autora, a desigualdade estrutural entre homens e mulheres cria um cenário onde as mulheres são frequentemente desqualificadas, questionadas e marginalizadas dentro das instituições de ensino e pesquisa. O assédio moral, portanto, não é apenas uma questão individual, mas um reflexo da estrutura patriarcal que ainda domina as instituições científicas.

Os Institutos Federais têm se consolidado como importantes espaços de pesquisa e formação para a sociedade, mas não estão isentos de problemas que favorecem o assédio moral. Como ressaltam Carvalho e Andrade (2022), o sexismo estrutural ainda é um obstáculo para o pleno desenvolvimento das mulheres no meio acadêmico. Essa desigualdade de gênero se manifesta de diversas formas, incluindo a menor representatividade feminina em cargos de liderança e a perpetuação de estereótipos que desvalorizam a contribuição das mulheres na ciência.

O assédio moral compromete a qualidade da produção científica, uma vez que a pressão psicológica reduz a criatividade e a inovação, conforme exposto por Oliveira e Lima (2020). A produtividade acadêmica das vítimas é diretamente afetada, impactando sua capacidade de publicar artigos, apresentar trabalhos e concorrer a oportunidades acadêmicas e profissionais.

O assédio moral em inúmeros cursos de pós-graduação é uma realidade que precisa ser enfrentada com seriedade e compromisso. A violência psicológica sofrida por alunas não é apenas uma questão individual, mas um problema estrutural que compromete a formação acadêmica e a produção do conhecimento. Portanto, é imprescindível a adoção de medidas concretas para a prevenção e o combate a essa prática, garantindo um ambiente acadêmico mais ético, inclusivo e respeitoso para todas as estudantes.

2.6 As bases da EPT como alicerces a luta contra o Assédio Moral nas salas de Aula

A importância do trabalho cujo tema se alinha com as bases da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) reside no fato de que ele integra a luta contra o assédio moral nas salas de aula com os princípios fundadores de uma educação crítica, ética e emancipadora. A EPT, ao enfatizar uma formação que não se limita ao domínio técnico, mas que também abarca o desenvolvimento humano, ético e social, proporciona um campo fértil para a criação de ferramentas e estratégias que visem à conscientização e à prevenção de práticas abusivas nas instituições de ensino. Nesse sentido, o trabalho que aborda a elaboração de um produto educacional – como uma Cartilha de instruções para as alunas – ganha relevância ao contribuir diretamente para o fortalecimento da comunidade acadêmica, oferecendo subsídios claros e práticos para a identificação e o enfrentamento do assédio moral.

Ao promover o esclarecimento e fornecer suporte para lidar com situações de opressão e abuso, esse trabalho se alinha aos fundamentos da EPT, que visam, sobretudo, a formação de sujeitos autônomos e críticos.

Além disso, ao propor uma Cartilha de esclarecimento como produto educacional, o trabalho valoriza uma das premissas centrais da EPT: o compromisso com a promoção de uma educação inclusiva e democrática. A criação de materiais que orientem as alunas para lidar com casos de assédio moral não apenas previne a ocorrência de tais práticas, mas também fomenta a cultura de respeito e equidade nas relações dentro do ambiente acadêmico.

Nesse contexto, a importância desse trabalho é reforçada pela sua capacidade de trazer à tona a necessidade de discussão sobre as dinâmicas de poder que permeiam as relações entre professores, alunos e gestores, bem como de fornecer as ferramentas necessárias para transformar tais dinâmicas. A inserção de uma Cartilha prática no cotidiano sendo um recurso acessível e objetivo, capaz de orientá-las em situações delicadas e complexas, garantindo que possam agir com segurança e embasamento frente ao assédio moral.

Ressalva-se que as competências propostas com os princípios elencados na formação EPT revelam uma abordagem que contribui para a formação integral do ser humano, alinhando-se ao ideário da Educação Profissional e Tecnológica. Destacamos, em especial, a competência voltada ao trabalho e ao projeto de vida, que enfatiza a

valorização da diversidade de saberes e vivências culturais. Essa competência propõe a apropriação de conhecimentos e experiências que permitem aos estudantes compreender as relações do mundo do trabalho, possibilitando escolhas informadas e alinhadas ao exercício da cidadania, com liberdade, autonomia, consciência crítica e responsabilidade (BNCC, 2018, p. 9). Tal perspectiva é central à EPT, pois promove uma educação que valoriza a formação omnilateral, capacitando o indivíduo a construir seu projeto de vida de forma consciente e ativa, com uma visão crítica sobre as dinâmicas sociais e profissionais. A estrutura dualista da educação reflete e reforça as desigualdades sociais, políticas e culturais intrínsecas ao sistema capitalista. Podemos exemplificar tamanha importância da Educação Profissional e Tecnológica a expansão do ensino técnico industrial no Brasil. E que se fazem necessárias modificações mais aprofundadas no que se concerne a uma capacitação mais complexa e polivalente de acordo com Frigotto (2006).

Ao alinhar o tema do trabalho às bases da EPT, evidencia-se também a relevância de integrar a formação cidadã e ética nas práticas educativas, especialmente em cursos de pós-graduação, onde a pressão e as demandas acadêmicas podem exacerbar situações de assédio. A proposta de uma Cartilha educativo reforça a responsabilidade institucional de proteger os indivíduos e criar um ambiente de ensino que promova o bem-estar de todos os envolvidos. Isso está diretamente conectado aos valores da EPT, que preconiza a educação como instrumento de transformação social e de combate às desigualdades. Para Leite (1995) o novo perfil e conceito de qualificação ultrapassam o mero domínio de habilidades motoras e a obediência às ordens. Eles abrangem uma formação geral ampla e uma sólida base tecnológica. Atualmente, não basta que o trabalhador apenas execute tarefas; é fundamental que ele compreenda, tenha conhecimento e, acima de tudo, esteja apto a aprender continuamente.

Assim, o trabalho destaca a importância de atuar não apenas na resolução de problemas pontuais, mas também na construção de uma cultura institucional que privilegie o respeito, o acolhimento e o diálogo, fundamentada nos pilares da EPT. Por fim, ao produzir um material que visa orientar as alunas de forma clara e prática, o trabalho também contribui para a consolidação da EPT como um campo de saber que não se limita à formação técnica, mas que está profundamente comprometido com o desenvolvimento integral do ser humano. A construção de um espaço educacional livre de assédio moral depende de ações concretas e de políticas institucionais que protejam os direitos das alunas, e a proposta de uma Cartilha de esclarecimento é um passo

fundamental nesse processo. Assim, o trabalho reafirma a importância de se alinhar às bases da EPT para promover uma educação que vá além do aprendizado técnico, focando também na criação de condições que garantam a dignidade, a segurança e o respeito em todos os níveis da formação acadêmica.

2.6.1 As Bases da Educação Profissional e Tecnológica no Instituto Federal: Uma perspectiva freiriana

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) constitui um dos pilares da formação educacional no Brasil, desempenhando um papel fundamental na qualificação de trabalhadores e na promoção do desenvolvimento social e econômico. Os Institutos Federais (IFs) se destacam como instituições estratégicas para a democratização do ensino e para a integração entre educação, trabalho e cidadania. Dentro desse contexto, as ideias de Paulo Freire emergem como referência essencial, pois sua pedagogia crítica sustenta a necessidade de uma educação libertadora e transformadora.

A concepção de EPT nos Institutos Federais baseia-se na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, garantindo uma formação ampla e contextualizada para os estudantes. Diferente de modelos tradicionais, que muitas vezes reduzem a educação profissional a um adestramento técnico, a EPT busca formar cidadãos críticos e capazes de compreender seu papel na sociedade. Essa perspectiva dialoga diretamente com a proposta freireana, segundo a qual “ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” (Freire, 1987, p. 25). Dessa forma, o ensino nos IFs não deve se limitar a uma simples transmissão de conteúdos técnicos, mas sim fomentar a reflexão crítica sobre a realidade social e o mundo do trabalho.

Outro ponto central da EPT é sua vinculação com o conceito de politecnia, que pressupõe a formação integral dos sujeitos, articulando saberes técnicos, científicos e humanísticos. Nesse sentido, a pedagogia de Paulo Freire reforça a importância do diálogo como princípio educativo.

Para ele, “somente na comunicação há verdadeira educação” (Freire, 1996, p. 39). Nos IFs, essa abordagem se traduz na adoção de metodologias participativas, em que o estudante é protagonista do processo de ensino-aprendizagem, e o conhecimento é construído coletivamente a partir das experiências individuais e coletivas.

Além disso, a EPT nos Institutos Federais valoriza a educação como um direito social, promovendo inclusão e equidade. O caráter gratuito e a presença dessas instituições em diversas regiões do país contribuem para a democratização do acesso ao conhecimento. Paulo Freire destaca que “quando a educação não é libertadora, o sonho do oprimido é ser opressor” (Freire, 1970, p. 44). Nesse sentido, a EPT busca romper com modelos de exclusão, promovendo uma formação que capacita o sujeito para o mundo do trabalho sem subjugar-lo a uma lógica meramente mercadológica.

A Educação Profissional e Tecnológica no Instituto Federal constitui um modelo educacional que vai além da formação técnica, integrando conhecimentos e promovendo a emancipação dos estudantes. Sob a perspectiva freiriana, essa modalidade de ensino reafirma a importância de uma educação crítica, dialógica e libertadora, capaz de transformar realidades e ampliar as possibilidades de desenvolvimento social. Assim, a EPT nos IFs não apenas qualifica profissionais, mas forma cidadãos conscientes de seu papel na sociedade, alinhando-se aos princípios da educação como prática da liberdade.

Considerando a importância das teorias que sustentam a EPT, é essencial reconhecer sua contribuição para um ambiente educacional livre de assédio, especialmente nos cursos técnicos e tecnológicos. A abordagem crítica e dialógica de Paulo Freire fortalece o compromisso com o respeito e a equidade dentro das instituições de ensino, garantindo que todos os estudantes, independentemente de gênero ou classe social, possam aprender em um espaço seguro e inclusivo. Dessa forma, a adoção dessas teorias na prática pedagógica dos Institutos Federais promove não apenas a formação profissional, mas também a construção de uma cultura educacional baseada na ética e no respeito mútuo.

2.7 Relações de Poder na Educação: Uma Análise Foucaultiana sobre Assédio e diferença de Gênero

A educação, longe de ser um espaço neutro e apenas formativo, é um dos principais dispositivos atravessados por relações de poder. Michel Foucault, em suas reflexões sobre poder e saber, enfatiza que o poder não está centralizado apenas em instituições ou em indivíduos, mas se manifesta de maneira difusa, atravessando estruturas e discursos que normatizam comportamentos e determinam hierarquias sociais Foucault (1979). No contexto educacional, essa perspectiva foucaultiana ajuda a compreender como as dinâmicas de poder podem ser instrumentalizadas para manter desigualdades, influenciando a relação entre professores e estudantes e potencializando casos de assédio, especialmente em função da diferença de gênero.

Foucault define o poder como uma rede de relações que se estende por toda a sociedade, sendo exercido mais do que possuído. Diferente da visão tradicional, que o associa a algo repressivo, o filósofo argumenta que o poder também é produtivo, pois molda comportamentos, institui normas e define verdades Foucault (1984). No âmbito educacional, o conhecimento é um instrumento-chave do poder. A escola e a universidade funcionam como espaços de disciplinamento, onde há uma regulamentação não apenas do que se deve aprender, mas também de como se deve agir, vestir e se comportar.

O assédio, sob essa perspectiva, é resultado da forma como o poder opera nas instituições educacionais. Professores, muitas vezes, ocupam posições de autoridade que não são apenas acadêmicas, mas também simbólicas. O prestígio acadêmico e a capacidade de influenciar trajetórias profissionais criam uma assimetria de poder que pode ser usada de maneira abusiva. Alunas são frequentemente as maiores vítimas desse tipo de relação, pois, historicamente, as mulheres tiveram um acesso mais restrito aos espaços acadêmicos e, mesmo quando inseridas, são submetidas a diferentes formas de controle e opressão Louro (1997).

A relação entre gênero e poder na educação também pode ser analisada a partir do conceito de "biopoder" formulado por Foucault. O biopoder refere-se à regulação da vida das populações por meio de normatizações e discursos institucionais Foucault (1979). No contexto acadêmico, ele se manifesta, por exemplo, no controle sobre o corpo e a sexualidade das mulheres.

A imposição de regras não escritas sobre como uma aluna deve se comportar ou se vestir, assim como a permissividade em relação a comentários sexistas dentro das instituições, demonstram como a estrutura do poder opera sutilmente para reforçar desigualdades de gênero.

O silenciamento das vítimas de assédio no ambiente educacional é outra dimensão importante dessas relações de poder. Foucault argumenta que o poder se exerce através do controle dos discursos e do que pode ser dito Foucault (2012). Muitas vezes, casos de assédio são minimizados ou relativizados, fazendo com que alunas tenham receio de denunciar situações abusivas por medo de retaliação acadêmica ou descrédito institucional. A lógica patriarcal, presente em muitas universidades, perpetua um ciclo de silenciamento e impunidade Scott (1990).

A resistência a esse tipo de estrutura de poder também pode ser pensada a partir de Foucault. Se o poder não é fixo e centralizado, mas sim relacional e dinâmico, ele também pode ser contestado. Medidas como a implementação de protocolos institucionais contra o assédio, a ampliação de espaços de escuta e acolhimento para alunas vítimas e a promoção de debates sobre gênero e poder na formação acadêmica são formas de questionar e enfraquecer relações desiguais Butler (1999). Portanto, a análise das relações de poder no ambiente educacional sob a ótica foucaultiana permite compreender como o assédio e a desigualdade de gênero são estruturantes das instituições de ensino. Identificar esses mecanismos e contestá-los é essencial para promover uma educação mais justa e inclusiva, onde o conhecimento não seja um instrumento de opressão, mas sim de emancipação e transformação social.

2.8 O Guia Lilás e seu Papel na Promoção de Ambientes Institucionais Seguros contra o assédio em instituições federais

O Guia Lilás, publicado em 2023 pelo Governo Federal, representa um importante avanço na promoção de ambientes institucionais mais seguros e inclusivos. Com diretrizes voltadas para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, o documento reforça a necessidade de práticas institucionais comprometidas com a ética e o respeito mútuo. A criação do Guia é um reflexo do compromisso do Estado com a dignidade dos servidores públicos e da

comunidade acadêmica em instituições federais de ensino, como os Institutos Federais (IFs) e universidades.

O primeiro objetivo do Guia Lilás é promover a conscientização sobre a gravidade do assédio moral, sexual e da discriminação dentro das instituições federais. Isso significa que o documento não apenas reconhece a existência dessas práticas, mas também propõe estratégias para ampliar o debate e fortalecer a compreensão da sociedade sobre suas consequências. Segundo o documento, "as instituições públicas devem ser espaços exemplares na promoção da igualdade e na prevenção de qualquer tipo de violência institucional" Brasil (2023). Dessa forma, busca-se criar uma cultura organizacional baseada no respeito e na dignidade humana.

Outro aspecto central do Guia é a criação de mecanismos efetivos de denúncia e acolhimento para vítimas de assédio. Muitas pessoas que enfrentam essas situações têm dificuldades para relatar os casos por medo de represálias ou falta de suporte institucional. O Guia propõe que as ouvidorias e comissões internas de ética sejam fortalecidas e atuem de forma autônoma e eficiente. Como aponta a socióloga Helena Hirata (2016), "é essencial que as vítimas tenham acesso a canais de denúncia confiáveis e que possam contar com medidas de proteção adequadas". Essa diretriz busca garantir que o acolhimento seja humanizado e respeitoso, reduzindo os impactos psicológicos sofridos pelas vítimas.

Também tem como finalidade orientar gestores e servidores públicos na aplicação de boas práticas institucionais para prevenir casos de assédio e discriminação. O treinamento contínuo dos profissionais que atuam nas instituições federais é essencial para garantir a disseminação de informações corretas e a adoção de medidas preventivas eficazes. A informação e a educação são ferramentas fundamentais para transformar práticas institucionais e garantir ambientes mais seguros para todos. Dessa maneira, o Guia enfatiza que a prevenção deve ser parte da cultura organizacional e não apenas uma resposta a casos já existentes.

Por fim, o documento fomenta um ambiente de respeito e equidade dentro das instituições federais, reduzindo desigualdades estruturais e promovendo a inclusão de grupos vulneráveis. A implementação dessas diretrizes é fundamental para garantir que todas as pessoas, independentemente de gênero, raça ou classe social, tenham acesso a um ambiente de trabalho e estudo seguro e igualitário.

A adoção do Guia Lilás pelas instituições federais reforça a importância de políticas institucionais de acolhimento e proteção de servidores e estudantes. Assim, o

Guia atua como um norteador para gestores e equipes administrativas no desenvolvimento de ações preventivas e educativas sobre o tema. Nos IFs e universidades públicas, o Guia Lilás fortalece a criação de canais institucionais para denúncia e acolhimento de vítimas, garantindo maior transparência na apuração de casos. Segundo especialistas, a existência de políticas claras de enfrentamento ao assédio e à discriminação é um fator essencial para a construção de ambientes acadêmicos mais seguros e produtivos. Dessa forma, o documento contribui para uma mudança cultural dentro das instituições, estimulando o diálogo e a conscientização sobre a importância de relações respeitadas e igualitárias.

O documento recomenda a realização de capacitações e treinamentos contínuos para servidores, e discentes, garantindo que todos os membros da comunidade acadêmica estejam preparados para identificar e prevenir situações de assédio e discriminação.

Outro aspecto positivo do Guia Lilás é a sua ênfase na construção de espaços de escuta e acolhimento. Muitas vítimas de assédio e discriminação sentem-se desamparadas diante da falta de mecanismos institucionais eficazes para relatar ocorrências. Como aponta a socióloga Hirata, "é essencial que as vítimas tenham acesso a canais de denúncia confiáveis e que possam contar com medidas de proteção adequadas" Hirata (2023). Apesar dos avanços promovidos pelo Guia Lilás, sua plena efetividade depende de um esforço contínuo das instituições na implementação de suas diretrizes. A resistência cultural e a falta de recursos para a execução de programas preventivos são desafios a serem superados. Além disso, o Guia Lilás incentiva a participação ativa da comunidade acadêmica na construção de estratégias para a promoção da equidade de gênero e do respeito à diversidade. Iniciativas como palestras, campanhas educativas e grupos de apoio são fundamentais para consolidar as mudanças propostas pelo documento.

O Guia Lilás é uma ferramenta essencial para a transformação dos ambientes institucionais federais, garantindo que sejam espaços de respeito, segurança e igualdade. Seu impacto positivo pode ser observado na ampliação das discussões sobre assédio e discriminação, no fortalecimento de canais de denúncia e na promoção de ações educativas. Embora existam desafios a serem superados, o compromisso das instituições e da comunidade acadêmica será determinante para que o Guia Lilás se torne uma referência efetiva na construção de relações mais justas e humanizadas dentro das instituições federais.

O acesso ao Guia Lilás pode ser feito por meio de diversas plataformas oficiais e canais digitais que promovem a disseminação de materiais de combate ao assédio e à violência contra as mulheres. O documento está disponível para *download* gratuito no site do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, sendo possível localizá-lo diretamente na seção de publicações institucionais. Na internet, basta realizar uma simples pesquisa pelo título completo do guia em mecanismos de busca ou acessar diretamente o portal *gov.br*, onde o material está hospedado em formato PDF, permitindo leitura online ou download para consulta posterior. Além disso, o Guia Lilás é frequentemente disponibilizado em repositórios acadêmicos, bibliotecas virtuais e páginas de universidades e órgãos públicos que promovem ações educativas e preventivas contra o assédio, garantindo que o acesso ocorra de forma prática e segura, a qualquer momento, pelo computador ou dispositivo móvel.

2.9 Alguns programas que promovem ações para as mulheres acadêmicas

A presença das mulheres no ensino superior e na pós-graduação no Brasil tem crescido consideravelmente ao longo das últimas décadas, refletindo avanços na equidade de gênero no ambiente acadêmico. No entanto, diversos desafios ainda persistem, especialmente para aquelas que são mães e precisam conciliar estudos, trabalho e maternidade. Diante dessas dificuldades, o governo federal e diversas universidades brasileiras têm implementado programas voltados à ampliação do acesso, permanência e progressão acadêmica das mulheres. Essas iniciativas desempenham um papel fundamental na redução das desigualdades de gênero, promovendo um ambiente acadêmico mais inclusivo e equitativo.

Entre os programas federais de maior relevância, destaca-se o Programa Nacional Mulheres Mil, criado em 2007 e institucionalizado nacionalmente em 2011. Essa iniciativa visa à inclusão educacional e social de mulheres em situação de vulnerabilidade, oferecendo cursos de formação inicial e continuada. Embora seu foco principal seja a qualificação profissional, o programa também contribui para o aumento da participação feminina no ensino superior, pois proporciona condições que permitem às mulheres ingressarem e se manterem nos estudos.

No âmbito das universidades, diversas instituições têm criado políticas específicas para garantir a equidade de gênero e oferecer suporte às estudantes que

enfrentam dificuldades adicionais devido à maternidade. Um exemplo notável é o Programa de Apoio à Maternidade e Universidade (ManU), implementado pela Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) por meio da Portaria PRACE nº 114/2023. Esse programa tem o objetivo de evitar a evasão de alunas da graduação presencial em razão da maternidade, assegurando direitos e suporte para que possam concluir seus estudos sem prejuízos acadêmicos. Entre as ações promovidas pelo ManU, destacam-se a garantia de acesso de filhos e filhas de estudantes ao restaurante universitário e a licença-maternidade para alunas gestantes, permitindo que tenham um período de afastamento sem comprometer seu desempenho acadêmico. Além disso, a iniciativa promove rodas de conversa e atendimentos individuais, proporcionando um espaço de acolhimento para essas mulheres.

Na Universidade de São Paulo (USP), outra iniciativa de grande relevância é o Programa Especial PAE – Pesquisadoras Mães, voltado para alunas da pós-graduação, especialmente aquelas matriculadas em cursos de mestrado e doutorado. Esse programa oferece bolsas para pesquisadoras que são mães, visando minimizar os impactos da maternidade na produção acadêmica e na continuidade de suas atividades de pesquisa. A necessidade desse tipo de suporte é evidente, visto que muitas mulheres enfrentam dificuldades para conciliar a carga de trabalho acadêmico com as demandas da maternidade, o que pode comprometer seu progresso acadêmico e científico.

A atuação da sociedade civil também tem sido essencial para a promoção da equidade de gênero no ensino superior e na pesquisa. Criado em 2016, o Movimento *Parent in Science* tem desempenhado um papel central na visibilização dos desafios enfrentados por mães na academia, promovendo mudanças em editais de financiamento e critérios de avaliação curricular para contemplar as dificuldades impostas pela maternidade. Como parte dessas ações, foi lançado, em 2021, o Programa *AMANHÃ*, que oferece auxílio financeiro a estudantes mães em fase final da graduação. Além do suporte financeiro, o programa promove oficinas e encontros de mentoria, auxiliando as alunas a concluírem seus cursos com maior estabilidade e planejamento. Esse tipo de iniciativa reforça a importância de políticas de permanência voltadas para alunas mães, garantindo que possam concluir seus estudos sem serem forçadas a abandonar a universidade.

No contexto de políticas públicas mais amplas, o governo federal também tem discutido a criação da Política Nacional de Permanência Materna no Ensino Superior, que visa institucionalizar mecanismos para garantir que alunas mães tenham acesso a

horários flexíveis, espaços de acolhimento infantil e prazos diferenciados para a entrega de trabalhos acadêmicos. Paralelamente, a recente aprovação da Lei 14.986/2024 introduziu nos currículos escolares a obrigatoriedade do ensino sobre as contribuições femininas na ciência e na sociedade. Embora essa medida esteja voltada para a educação básica, sua implementação contribui para a valorização das mulheres no meio acadêmico e incentiva futuras gerações a ingressarem na universidade e na pesquisa científica. Observe quadro abaixo:

Quadro 2: Programas que promovem ações para Mulheres Acadêmicas e suas Datas de Criação.

Programa/Política	Instituição	Data de Criação	Objetivo	Link de acesso
Programa Nacional Mulheres Mil	Governo Federal (MEC)	2007 institucionalizado em 2011	Inclusão educacional e profissional de mulheres em situação de vulnerabilidade.	Clique aqui
Programa AMANHÃ (<i>Parent in Science</i>)	Movimento <i>Parent in Science</i>	2021	Auxílio financeiro e mentoria para estudantes mães na graduação.	Clique aqui
Programa de Apoio à Maternidade e Universidade (ManU)	Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)	2023	Apoio a alunas mães, com licença-maternidade e acesso de filhos ao restaurante universitário.	Clique aqui
Programa Especial PAE – Pesquisadoras Mães	Universidade de São Paulo (USP)	Não especificado	Concessão de bolsas para pesquisadoras mães na pós-graduação.	Clique aqui
Política Nacional de Permanência Materna no Ensino Superior	Governo Federal (MEC)	Em discussão (2024)	Implementação de medidas para garantir a permanência de mães universitárias.	Clique aqui
Comissão para Equidade de Gênero	Universidade Federal do Pará (UFPA)	2024	Promoção de ações institucionais para equidade de gênero no ambiente acadêmico.	Clique aqui
Lei 14.986 – Ensino sobre contribuições femininas na ciência e sociedade	Governo Federal (MEC)	2024	Inclusão do ensino sobre a importância das mulheres na ciência e na sociedade nos currículos escolares.	Clique aqui

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Essas iniciativas demonstram um esforço contínuo para garantir que mulheres acadêmicas, especialmente mães, tenham condições de permanecer e prosperar no ensino superior e na pós-graduação. Entretanto, a ampliação dessas políticas e sua consolidação em todas as instituições de ensino superior ainda são desafios fundamentais para a construção de uma academia mais igualitária e justa.

A implementação desses programas demonstra um compromisso crescente com a equidade de gênero no ensino superior e na pós-graduação. No entanto, desafios ainda persistem, como a necessidade de expandir essas iniciativas para todas as instituições de ensino superior, garantindo que alunas mães tenham condições reais de permanecer na academia sem prejuízos à sua trajetória acadêmica e profissional. A continuidade e o aprimoramento dessas políticas são fundamentais para consolidar um ambiente acadêmico mais inclusivo, permitindo que mulheres, independentemente de sua condição de maternidade, possam alcançar seu pleno potencial no meio acadêmico.

2.9.1 Coletivo basta! E a construção da política de prevenção e enfrentamento à violência de gênero, assédio sexual e assédio moral no âmbito institucional

A discussão sobre a violência de gênero, o assédio sexual e o assédio moral em instituições de ensino superior têm se intensificado nos últimos anos, impulsionada pelas denúncias, movimentos sociais e mobilizações internas de estudantes, servidoras e pesquisadores. Nesse contexto, destaca-se a atuação do Coletivo Basta!, espaço de escuta, denúncia e articulação de enfrentamento às diversas formas de violência de gênero na instituição. A partir da pressão exercida por esse coletivo e pela mobilização comunitária, foi instituído, por meio da Portaria nº 321, de 08 de março de 2024, o Grupo de Trabalho (GT) responsável por elaborar uma política institucional de prevenção e enfrentamento a essas violências. Este capítulo apresenta os principais marcos da atuação do coletivo e os desdobramentos da criação do GT, com ênfase em sua importância na construção de um ambiente acadêmico mais seguro, igualitário e livre de opressões.

O Coletivo Basta! emergiu da necessidade urgente de se construir espaços de acolhimento e resistência dentro da comunidade acadêmica, diante de episódios recorrentes de assédio e silenciamento vivenciados, sobretudo, por alunas e servidoras mulheres. A escolha do nome “Basta!” carrega consigo a força simbólica de um limite: a recusa em aceitar a naturalização da violência de gênero nas relações institucionais. Constituído majoritariamente por mulheres, o coletivo promove ações como rodas de conversa, escutas coletivas, denúncias públicas, produção de materiais informativos e pressão política junto à gestão da instituição. Sua atuação é marcada por um posicionamento firme e combativo, mas também por uma escuta acolhedora, que visa

romper o ciclo de medo e invisibilidade que geralmente cerca as vítimas de assédio. Além de atuar como rede de apoio informal, o Coletivo Basta! foi determinante para pautar a criação de um Grupo de Trabalho institucional, de caráter técnico e político, que assumisse a responsabilidade de formalizar um documento normativo capaz de estabelecer diretrizes, fluxos de escuta e acolhimento, bem como medidas de prevenção e punição dos casos de assédio e violência de gênero.

2.9.2 A criação do Grupo de Trabalho (GT) pela Portaria nº 321/2024

A demanda por uma política institucional resultou na publicação da Portaria nº 321, de 08 de março de 2024, que institui o Grupo de Trabalho para a construção da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Assédio Moral no âmbito da instituição. A escolha da data de publicação, coincidente com o Dia Internacional da Mulher, é simbólica e evidencia o compromisso institucional com a pauta da igualdade de gênero.

O GT é composto por representantes de diversos segmentos institucionais: docentes, técnicas-administrativas, discentes, membros de comissões de ética, representantes da ouvidoria e do setor jurídico, além de integrantes do Coletivo Basta!. Essa composição plural busca garantir que a política elaborada reflita a complexidade das vivências e assegure legitimidade ao processo.

As principais atribuições do GT envolvem:

- Diagnóstico situacional da violência de gênero, assédio sexual e assédio moral na instituição;
- Levantamento de práticas já existentes e análise de políticas adotadas por outras instituições federais de ensino;
- Elaboração da minuta da política institucional;
- Proposição de ações formativas, campanhas educativas e fluxos de acolhimento e responsabilização dos casos;
- Criação de instrumentos para avaliação e monitoramento da política.

A formulação de uma política institucional de enfrentamento à violência de gênero não é uma tarefa simples, sobretudo em contextos onde há resistência à mudança de práticas consolidadas e naturalizadas. O GT tem enfrentado desafios relacionados à falta de dados sistematizados, à subnotificação de casos e à cultura de silenciamento que ainda impera em muitos espaços institucionais.

Outro desafio recorrente é o tensionamento entre a lógica burocrática das instituições e a urgência das demandas apresentadas pelas vítimas. Muitas vezes, os trâmites internos são lentos, o que reforça a sensação de desamparo. O papel do GT é, portanto, também pedagógico, ao estimular uma mudança cultural no tratamento desses temas. Apesar das dificuldades, o processo tem gerado importantes avanços, como a abertura para o diálogo institucional, o reconhecimento formal da violência de gênero como problema estrutural e a valorização da escuta como prática política e institucional.

A criação do GT a partir da mobilização do Coletivo Basta! representa um marco importante na luta por justiça de gênero no âmbito da instituição. A iniciativa revela que, mesmo diante de estruturas historicamente excludentes, é possível tensionar, construir e avançar por meio da organização coletiva, da escuta ativa e da vontade política.

A política construída não se faz apenas como um documento formal, mas um instrumento vivo de transformação institucional, acolhedor, protetor, contribuindo para a construção de um ambiente acadêmico mais equânime e livre de todas as formas de assédio e violência.

3. METODOLOGIA

3.1 A Pesquisa Bibliográfica utilizada no trabalho

A questão do assédio moral em ambientes acadêmicos, particularmente nos programas de pós-graduação, revela um cenário que exige atenção e debate mais aprofundado. Ao tratar de um tema tão sensível, a pesquisa bibliográfica desempenha um papel fundamental, oferecendo subsídios para entender as diversas nuances que envolvem as relações de poder no espaço acadêmico e seus impactos nas vidas dos envolvidos. A pesquisa bibliográfica foi de fundamental importância, oferecendo a base teórica e conceitual necessária para a compreensão aprofundada de um tema. Ao revisar

o que já foi produzido, o pesquisador consegue situar seu estudo no contexto de uma discussão mais ampla. Permitindo identificar lacunas e oportunidades para novas abordagens, enriquecendo o trabalho com diferentes perspectivas. Sob tal ótica é necessário reconhecer que a pós-graduação, sendo um espaço de formação e desenvolvimento intelectual, carrega consigo hierarquias que podem, em alguns casos, favorecer a ocorrência de práticas abusivas. As relações entre orientadores e orientandos, assim como entre docentes e discentes, muitas vezes se tornam desiguais, o que dificulta o estabelecimento de um diálogo aberto e saudável.

A pesquisa bibliográfica realizada permitiu perceber que essas relações não se baseiam apenas no domínio do conhecimento, mas também na forma como o poder é exercido dentro das instituições acadêmicas, como também as corporativas.

A revisão das principais literaturas sobre o tema sugere que, para abordar esse a temática, é imprescindível que se estabeleçam políticas institucionais claras, que garantam um ambiente de respeito e cooperação. Assim, a pesquisa e a elaboração do “Produto Educacional” tornam-se uma ferramenta essencial para embasar as discussões sobre a orientação às educandas a respeito do tema e implementação dessas políticas. Além disso, foi notável como a análise bibliográfica ajudou a lançar luz sobre os impactos emocionais e psicológicos do assédio, mostrando que suas consequências ultrapassam o ambiente de trabalho e podem afetar profundamente a vida pessoal e acadêmica das vítimas.

A pesquisa bibliográfica possibilitou a reflexão sobre o papel das instituições acadêmicas como promotoras de ambientes inclusivos, nos quais o diálogo e o respeito à diversidade fundamentais para o crescimento acadêmico e pessoal.

Ressalvo que a pesquisa também se beneficiou da contribuição de autores renomados que têm se debruçado sobre questões educacionais e institucionais. Obras de diversos autores, que enfatizam a importância do diálogo e da conscientização no ambiente acadêmico, trouxeram uma perspectiva essencial sobre as relações de poder e a necessidade de uma postura ética e humanizadora nas instituições. Os estudiosos igualmente relevantes foram consultados, proporcionando uma base sólida e abrangente para o desenvolvimento da pesquisa, com foco na construção de um ambiente acadêmico saudável e respeitoso.

3.2 A Pesquisa documental

No segundo momento da pesquisa, será preciso realizar a coleta de dados utilizando a pesquisa documental, tendo como foco os documentos oficiais, políticas institucionais e registros de ocorrências relacionadas ao assédio moral nos cursos de pós-graduação do Instituto Federal de Minas Gerais. Esse método permite a análise de materiais já existentes, proporcionando uma visão abrangente e histórica sobre o problema, o que facilita a compreensão e contextualização dos dados coletados.

A pesquisa documental garante a análise de fontes diversas que oferecem uma base para interpretar as políticas e mecanismos institucionais voltados ao combate ao assédio moral. Além disso, a utilização e análise dos documentos oficiais contribui para a validação dos dados, uma vez que esses registros possuem caráter formal e são representativos do contexto institucional.

Tal pesquisa é uma opção eficiente e econômica, especialmente adequada para contextos onde o acesso direto aos participantes pode ser limitado ou sensível, como é o caso do assédio moral. A análise desses documentos pode ser realizada tanto presencialmente quanto remotamente, dependendo da disponibilidade dos materiais em formato digital, o que amplia o alcance da pesquisa e permite uma investigação aprofundada.

Para conduzir um trabalho sobre assédio moral em cursos de pós-graduação, será essencial selecionar documentos que abordem as formas de assédio vivenciadas pelas alunas, os locais onde ocorrem essas situações, as consequências emocionais e profissionais do assédio, as estratégias de enfrentamento adotadas e as percepções institucionais sobre as políticas de proteção.

A análise documental será realizada com base em uma categorização rigorosa dos dados, que permitirá a identificação de padrões, frequências e impactos das políticas contra o assédio moral em cursos de pós-graduação *stricto sensu*. A categorização dos documentos possibilitará uma análise qualitativa que, quando combinada com a quantificação de ocorrências e relatos, proporcionará uma compreensão mais refinada e diferenciada das políticas e práticas institucionais.

A pesquisa documental, segundo Gil (2002) destaca-se por diversas razões:

- Profundidade Histórica e Contextual: A pesquisa documental permite a análise de dados históricos e institucionais, oferecendo uma compreensão mais completa e contextualizada do fenômeno do assédio moral em ambientes acadêmicos.

- Validação dos Dados: O uso de documentos oficiais e normativas institucionais fornece uma base sólida e validada para a análise, contribuindo para a elaboração de políticas fundamentadas.

- Facilidade de Acesso e Análise: A disponibilidade de documentos em formato digital e a possibilidade de acessar registros em múltiplos formatos facilitam a coleta e análise dos dados, permitindo *insights* valiosos sobre o fenômeno em estudo.

Pode-se confirmar acerca da pesquisa documental de acordo com Gil (2002):

“[...] a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.” (GIL, 2002, p.51)

Ao empregar a pesquisa documental, é possível obter uma visão abrangente e contextualizada sobre as políticas e práticas institucionais relacionadas ao combate ao assédio moral, fornecendo dados objetivos que podem orientar a formulação de políticas eficazes. Essa abordagem, combinada com uma análise qualitativa detalhada, proporciona uma compreensão embasada do problema, contribuindo para a implementação de medidas preventivas e corretivas mais direcionadas e efetivas.

As pesquisas do tipo básica se caracterizam pela busca de respostas a perguntas relacionadas a fenômenos diversos que acontecem em determinado meio ou situação, sendo visualizadas pelo interesse de quem a observou. Nota-se que a pesquisa aplicada é realizada a partir da utilização das informações e evidências disponíveis para buscar soluções de um problema específico. A pesquisa aplicada é um tipo de pesquisa que tem como objetivo resolver problemas práticos ou contribuir para a aplicação de conhecimentos sobre a temática em no campo acadêmico e institucional.

O problema de pesquisa aponta para a necessidade de explorar as políticas públicas adotadas nos cursos de pós-graduação do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) no contexto do combate ao assédio moral. Inicialmente, a pesquisa básica será aplicada para conhecer a conceitos teóricos sobre a temática a respeito do assédio moral e esclarecimentos para conscientização das alunas dos cursos de Mestrado do Instituto Federal de Minas Gerais.

A pesquisa terá como recorte análise dos sites institucionais dos cursos *Stricto Sensu* do Instituto Federal de Minas Gerais – IFMG, sendo os seguintes: Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), Mestrado Profissional em Administração (PPGA), Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA) e Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede Nacional – PROFGEO. Esta escolha deve-se ao fato de que esses cursos, por serem *Stricto Sensu*, demandam um grau de complexidade e dedicação para serem desenvolvidos.

Além deste recorte também serão apresentadas notícias que foram publicadas em sites de grande visualização na internet.

O estudo será realizado através de pesquisa documental, utilizando-se de pesquisa bibliográfica sobre a importância da temática, análise de notícias de meios eletrônicos, além de consulta em sites instrumentais.

A pesquisa documental é caracterizada pela análise de documentos de variadas naturezas, possibilitando a obtenção de dados relevantes para o desenvolvimento do trabalho, conforme a citação:

" A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois." (Marconi e Lakatos, 2003, p. 174).

A metodologia será apoiada por consultas em meio digital e em livros, buscando recolher informações pertinentes ao tema e possibilitando a análise das políticas públicas implementadas no combate ao assédio moral nos cursos de pós-graduação do IFMG.

Visto que as pesquisas com essa abordagem preocupam-se com o processo de construção do conhecimento, e não apenas com os resultados, então, costumam ser

pesquisas mais descritivas. Nesse sentido, as pesquisas com abordagem qualitativa, segundo Chizzotti, servem para:

[...] designar pesquisas que, usando, ou não, quantificações, pretendem interpretar o sentido do evento a partir do significado que as pessoas atribuem ao que falam e fazem. [...] Implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível (Chizzotti, 2010, p. 28)

A pesquisa documental realizada caracteriza-se como uma metodologia amplamente utilizada em diversas áreas do conhecimento, especialmente nas ciências humanas e sociais. Caracteriza-se pela análise de documentos como fonte principal de dados, permitindo ao pesquisador explorar informações existentes de maneira sistemática e crítica. Além de sua capacidade de fornecer uma compreensão profunda e contextualizada dos fenômenos estudados, essa metodologia é fundamental para evidenciar como o tema do assédio é abordado pela mídia e como ele é apresentado no referencial bibliográfico ao longo do tempo.

A escolha dessa abordagem também se justifica por sua eficiência em termos de tempo e recursos. Neste trabalho, ocorrerá uma condução de uma pesquisa de dissertação documental, justificando a escolha dessa metodologia e apresentando citações de autores que corroboram sua importância.

A pesquisa documental envolve a coleta, análise e interpretação de documentos que são relevantes para o tema de estudo. Esses documentos podem incluir livros, artigos acadêmicos, relatórios, jornais, revistas, documentos oficiais, entre outros. A pesquisa documental é uma técnica que permite acessar uma gama de quantidade de informações de maneira organizada e sistemática. A primeira etapa da pesquisa documental é realizada com a definição do problema de pesquisa e dos objetivos específicos. Isso com a seleção dos documentos (bibliográficos e reportagens) que serão analisados e favorecerão que o estudo seja focado e relevante.

O processo segue etapas e procedimentos específicos, organizando os dados a serem categorizados e, em seguida, analisados. No final, o pesquisador elabora sínteses. Assim, as ações realizadas de investigação trabalharão com documentos que estão profundamente interligados a aspectos metodológicos, técnicos e analíticos.

Uma vez selecionados os documentos, o pesquisador deve proceder à análise dos dados. A análise documental pode ser realizada de diversas maneiras, dependendo dos objetivos do estudo e do tipo de documentos analisados. Uma abordagem comum é a análise de conteúdo, que envolve a categorização e a interpretação das informações contidas nos documentos. Essa técnica foi popularizada por Laurence Bardin e, segundo a autora, é caracterizada de acordo com Bardin (2016):

“[...] um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis, em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a “discursos” (conteúdos e continentes) extremamente diversificados” (Bardin, 2016, p.15).

A escolha do método de pesquisa documental para a investigação das políticas contra assédio moral em cursos de pós-graduação do mestrado, especialmente através da análise de reportagens e sites institucionais dos Institutos Federais de Minas Gerais, é fundamentada em várias razões que garantem a eficácia e a profundidade da pesquisa.

O método de pesquisa documental é altamente relevante para o estudo de políticas institucionais e práticas de combate ao assédio moral. Conforme afirmou Gil (2008, p. 54), "a pesquisa documental é um método que se utiliza de documentos já produzidos para gerar novos conhecimentos e interpretações".

Este método permite acessar informações históricas e atuais, possibilitando uma análise aprofundada das políticas existentes e sua evolução ao longo do tempo.

A inclusão da análise de reportagens é essencial para capturar a percepção pública e as ocorrências de assédio moral que podem não estar totalmente documentadas em documentos oficiais. Reportagens frequentemente refletem o impacto das políticas em casos reais e a eficácia das respostas institucionais. A análise de casos e reportagens permite a compreensão do fenômeno em sua complexidade, oferecendo uma visão mais ampla do contexto social e institucional.

O uso combinado de reportagens e análise de sites institucionais permite uma abordagem multifacetada. Isso é particularmente importante no contexto acadêmico, onde a percepção e a prática podem divergir.

Esta metodologia proporciona uma visão abrangente das políticas institucionais e suas percepções às alunas que acessam o conteúdo. Será desenvolvida uma “triangulação” de fontes de dados enriquece a pesquisa, oferecendo uma visão mais holística e mais precisa do fenômeno estudado.

A escolha do método de pesquisa documental, incluindo a análise de reportagens e sites institucionais, é fundamental para compreender as políticas contra assédio moral em cursos de pós-graduação. Esta abordagem permite uma investigação multifacetada, garantindo a identificação de lacunas e a busca de um maior encorajamento com esclarecimentos às alunas dos referidos cursos caso necessitem de devido apoio.

3.3 Análise de dados de conteúdo (Bardin)

A técnica utilizada na pesquisa será a de Análise de Conteúdo desenvolvida por Laurence Bardin (2016) que se apresenta como um instrumental metodológico pertinente para a condução de investigações acadêmicas, especialmente no contexto de pesquisa que versa sobre a formulação de políticas destinadas a mitigar o fenômeno do assédio moral direcionado a alunas nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*. A sua aplicação permite uma exploração aprofundada e sistemática do conteúdo textual, tornando-se instrumental na identificação de padrões, tendências e significados subjacentes ao fenômeno em questão.

A relevância desta técnica no âmbito acadêmico reside na sua capacidade de oferecer uma compreensão abrangente dos dados qualitativos, possibilitando a formulação de conclusões e interpretações fundamentadas, contribuindo, assim, para o enriquecimento do corpus teórico relacionado ao tema em foco. A estrutura da análise de conteúdo, conforme delineada por Laurence Bardin (2016), implica uma abordagem sistemática que se desdobra em fases distintas. No contexto específico da elaboração de políticas destinadas a combater o assédio moral contra alunas em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, a aplicação dessa técnica revela-se especialmente pertinente, e realizará os seguintes passos:

1. Pré-Análise:

Nesta etapa inicial, delineiam-se os objetivos específicos da análise, estabelecendo-se claramente o escopo da pesquisa. A seleção e delimitação do material a ser analisado se tornam cruciais, considerando-se a sensibilidade do tema em questão.

2. Exploração do Material:

A leitura minuciosa e sistemática do conteúdo textual é realizada nesta fase, visando à obtenção de uma compreensão aprofundada do material. Identificam-se unidades de registro significativas, representativas das nuances do fenômeno de assédio moral.

3. Tratamento dos Resultados:

Os dados codificados são então organizados e sistematizados, promovendo-se o agrupamento de unidades de registro afins. A representação visual, por meio de tabelas ou matrizes, viabiliza a identificação clara de padrões e tendências emergentes, contribuindo para a compreensão do fenômeno analisado.

4. Interpretação:

Na fase final, procede-se à análise e interpretação dos resultados em consonância com os objetivos delineados na pesquisa.

A busca por significados subjacentes e a formulação de conclusões e interpretações tornam-se imperativas, visando contribuir para o embasamento teórico sobre o assédio moral no contexto acadêmico. A flexibilidade inerente à técnica de Bardin (2016) permite a adaptação da análise de conteúdo a nuances específicas do tema, promovendo uma abordagem enriquecedora e aprofundada.

Dessa maneira, a estrutura da análise de conteúdo aplicada no âmbito da pesquisa sobre políticas contra o assédio moral em cursos de pós-graduação, emerge como um instrumento robusto e metodologicamente sólido para a compreensão e enfrentamento dessa problemática no contexto acadêmico.

Além disso, é necessário, numa primeira fase da pesquisa, a realização de um levantamento bibliográfico, visando explanar sobre os conceitos da temática, assim como uma pesquisa documental sobre as principais legislações e documentos produzidos pela instituição IFMG que organizam e orientam a comunidade acadêmica contra o assédio moral sofrido dentro do ambiente universitário, em especial aquele direcionado a mulheres. Neste primeiro momento de explanação sobre os procedimentos metodológicos que serão utilizados, também menciono que o estudo será de caráter bibliográfico. Visto que, o utilizarei como farol de conhecimento a respeito do assunto, buscando argumentos na Literatura acerca do tema.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. [...]que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto (Gerhardt e Silveira 2009, p. 37 apud Fonseca, 2002, p. 32).

Ao utilizar a bibliografia existente e documentos institucionais para a análise, poderei garantir que a pesquisa seja sensível, pertinente e alinhada com os conhecimentos já disponíveis sobre o tema. Assim, proporcionando uma base sólida para a realização do estudo e uma contribuição significativa para a produção de conhecimento sobre o assédio moral em cursos de pós-graduação e suas implicações para as alunas que enfrentam essa forma de violência psicológica.

3.4 Caminho metodológico percorrido no trabalho

A pesquisa desenvolvida demonstrou no primeiro momento metodológico pesquisa de fontes de informação midiática sobre a temática como forma ilustrativa de motivação para desenvolvimento do tema. Tendo em seguida uma pesquisa bibliográfica, cuja finalidade foi sustentar teoricamente os conceitos centrais do trabalho: assédio moral, relações de poder, desigualdade de gênero e as bases legais e educacionais da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Autores como Freire e Foucault forneceram os fundamentos para uma leitura crítica da realidade educacional, especialmente no que se refere às estruturas de dominação presentes nas instituições de ensino superior. Essa etapa foi fundamental para a construção do referencial teórico.

Na sequência, foi realizada uma pesquisa documental, a qual envolveu a coleta, leitura e análise de documentos disponíveis nos portais institucionais dos campi selecionados (Ouro Branco, Bambuí, Formiga e Ouro Preto). Foram analisadas normas internas, dados de conclusão dos cursos de mestrado, canais de denúncia e orientações sobre assédio, bem como a atuação das ouvidorias e corregedorias. Essa etapa foi essencial para mapear os mecanismos institucionais de proteção às mulheres e de enfrentamento ao assédio moral no contexto da pós-graduação.

A pesquisa documental envolveu a análise de materiais institucionais e públicos disponíveis nos sites dos campi do IFMG selecionados: Ouro Branco, Bambuí, Formiga e Ouro Preto. Foram examinadas informações disponibilizadas pelo setor de secretaria dos cursos de pós-graduação sobre a distribuição de gênero entre concluintes dos cursos de mestrado profissional oferecidos pelos campi mencionados. Sendo tais dados atualizados no primeiro trimestre do ano corrente. O recorte temporal considerado foi de 2016 a 2024.

A terceira etapa metodológica consistiu na análise de conteúdo, conforme a proposta de Bardin (2011), aplicada aos dados obtidos nos documentos e registros institucionais. Essa análise permitiu identificar padrões de desigualdade de gênero nos cursos apresentando número significativo maior de egressos (homens) na maioria dos cursos de mestrados pesquisados.

Por fim, como culminância do percurso metodológico, na última etapa da pesquisa, foi elaborado o Produto Educacional, requisito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), desta pesquisa: uma cartilha informativa voltada às alunas, com foco na prevenção, identificação e enfrentamento do assédio no ambiente acadêmico. A Cartilha caracteriza de forma clara e acessível os diferentes tipos de assédio que podem ser vivenciados pelas discentes, com ênfase no assédio moral. Além disso, o material oferece informações cruciais sobre os recursos institucionais e legais disponíveis, orientando as alunas sobre como proceder diante de situações de assédio, a quem recorrer e como formalizar denúncias. O intuito é fortalecer a autonomia e a segurança das estudantes, promovendo um ambiente acadêmico mais justo, acolhedor e comprometido com os direitos humanos e a dignidade da mulher.

4 ANÁLISE PARCIAL DOS RESULTADOS

4.1 Contextualização Da Pesquisa

A pesquisa intitulada "Políticas de Combate e Prevenção ao Assédio Moral nos Cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu do Instituto Federal de Minas Gerais" surge da necessidade de analisar e compreender as condições de inclusão e permanência de estudantes, com ênfase na participação feminina, em programas de mestrado oferecidos pelo IFMG. Os cursos de pós-graduação stricto sensu, fundamentais para o avanço

acadêmico e profissional, desempenham um papel crucial na formação de mestres em diferentes áreas do conhecimento, proporcionando qualificação e aprofundamento teórico e prático. Nesse contexto, a participação feminina nos processos seletivos dos cursos de mestrado analisados é um aspecto relevante, pois permite verificar o acesso das mulheres a esses espaços. Dessa forma, os dados coletados sobre a participação feminina nos processos seletivos dos cursos de mestrado em questão fornecem uma base importante para a discussão e a formulação do Produto Acadêmico com esclarecimentos e Cartilha de estratégias de enfrentamento ao assédio em sala de aula. Prossigamos com a apresentação dos cursos de Mestrado pesquisados:

4.1.1 O Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (PROFEPT) – Campus Ouro Branco

O Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (PROFEPT) tem como objetivo capacitar profissionais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, promovendo uma formação sólida na área. O curso foca tanto na produção de conhecimento quanto no desenvolvimento de produtos, através de pesquisas que articulam saberes do mundo do trabalho com o conhecimento acadêmico. As linhas de pesquisa do curso são duas: Gestão e Organização do Espaço Pedagógico em EPT, que explora processos de gestão e organização pedagógica voltados para o ensino, com ênfase em abordagens transversais e interdisciplinares que promovem uma formação integral; e Práticas Educativas em EPT, que aborda os fundamentos das práticas educacionais e o desenvolvimento curricular na educação profissional e tecnológica, considerando uma abordagem inclusiva e interdisciplinar em espaços formais e não formais, além de integrar o trabalho como princípio educativo.

Serão apresentados a seguir quadros e gráficos que ilustram o quantitativo de mulheres aprovadas nos processos seletivos de mestrados profissionais em diferentes anos e campi. Esses gráficos têm o objetivo de expor a participação feminina no preenchimento das vagas ofertadas, apresentando os dados de forma clara e objetiva.

Quadro 3: Processos Seletivos para o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica. Campus Ouro Branco¹

Processo seletivo - Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (PROFEPT) – CAMPUS Ouro Branco (Vagas conquistadas por mulheres)		
Ano	Total vagas ofertadas	Total de vagas conquistadas por mulheres
2019 (Edital 1)	20	11
2021 (Edital 1)	20	8
2022 (Edital 2)	28	17

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

No processo seletivo de 2019, para o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (PROFEPT) do IFMG - Campus Ouro Branco, foram ofertadas 20 vagas, das quais 11 foram conquistadas por mulheres, correspondendo a 55% do total de aprovados. Este resultado reflete uma presença feminina significativa no preenchimento das vagas, demonstrando uma participação expressiva das mulheres nesse programa de pós-graduação.

¹ - Dados obtidos. Site institucional IFMG Campus Ouro Branco (2019, 2021,2022). <https://profept.selecao.net.br/index/3>

No certame de 2021 para o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (PROFEPT) do IFMG - Campus Ouro Branco, foram ofertadas 20 vagas, todas preenchidas. Dentre os candidatos aprovados, 8 eram mulheres, correspondendo a 40% do total. Esse resultado representa uma participação feminina considerável, embora ainda esteja abaixo da paridade, indicando a importância de estratégias para promover maior equidade de gênero nos processos seletivos de pós-graduação. Já no processo seletivo de 2022 para o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (PROFEPT) do IFMG - Campus Ouro Branco, foram ofertadas 28 vagas, todas preenchidas. Dentre os aprovados, 17 eram mulheres, representando 60,7% do total. Este resultado demonstra uma predominância feminina no preenchimento das vagas, evidenciando um avanço significativo na presença de mulheres na pós-graduação, especialmente em programas voltados para a educação profissional e tecnológica.

4.1.2 Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA) – Campus Bambuí

O Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA) visa capacitar profissionais para atuar de forma multidisciplinar e intersetorial, com foco no desenvolvimento sustentável. O curso promove a qualificação de recursos humanos para práticas profissionais transformadoras, utilizando métodos ambientalmente adequados e atendendo demandas sociais, organizacionais e de mercado na área ambiental. Com a meta de contribuir para políticas de desenvolvimento sustentável em nível regional e nacional, o MPSTA prepara mestres para atuar nos setores público, privado e terceiro setor, abrangendo mercados locais, nacionais e internacionais, bem como instituições de pesquisa e ensino. Estruturado em três linhas de pesquisa – Ecologia Aplicada, Tecnologias Ambientais, e Gestão e Planejamento Ambiental – o programa oferece formação abrangente e integrada, contemplando ensino, pesquisa e extensão.

O quadro a seguir apresenta dados sobre a participação feminina nos processos seletivos do Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA) desde seu início. Esses dados buscam evidenciar o quantitativo de mulheres aprovadas ao longo dos anos.

Esses dados buscam evidenciar o quantitativo de mulheres aprovadas ao longo dos anos, oferecendo uma visão clara e objetiva da representatividade feminina no programa.

Quadro 4: Representatividade feminina nos Processos seletivos do MPSTA¹.

Processos seletivos - Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA) – CAMPUS BAMBUÍ (Vagas conquistadas por mulheres)		
Ano	Total vagas ofertadas	Total de vagas conquistadas por mulheres
2016	178	0
2017		10
2018		8
2019		7
2020		5
2021		8
2022		6
2023		8
2024		12

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Os processos seletivos do Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA) no campus de Bambuí, com ênfase nas vagas ofertadas e conquistadas por mulheres, revela importantes tendências em termos de inclusão e representatividade feminina nos anos de 2016 e 2024.

A análise dos dados referentes às vagas conquistadas por mulheres no Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA) do Campus

BambuÍ, entre 2016 e 2024, revela uma evolução significativa ao longo dos anos. Em 2016, não houve nenhuma mulher aprovada, evidenciando um cenário inicial de baixa inserção feminina no programa. No entanto, a partir de 2017, observa-se um crescimento gradual da participação, com oscilações nos anos seguintes. Destacam-se os anos de 2017, 2021 e 2023, com oito vagas ocupadas por mulheres, e, especialmente, 2024, com o maior número da série histórica: 12 vagas conquistadas. Tal aumento demonstra um avanço relevante na inclusão de mulheres em programas de pós-graduação stricto sensu na área de sustentabilidade e tecnologia, sugerindo possÍveis impactos de polÍticas de incentivo, ações afirmativas ou maior conscientização sobre a equidade de gênero no ambiente acadêmico.

Esses dados indicam que, apesar das flutuações anuais, há uma tendência positiva na ampliação da presença feminina no programa, o que pode ser resultado de uma maior sensibilização institucional e de ações afirmativas voltadas à promoção da equidade de gênero no âmbito da pós-graduação.

Diante dessa análise, é possÍvel concluir que o aumento progressivo da participação feminina no Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA) do Campus BambuÍ representa um avanço importante no processo de promoção da igualdade de gênero dentro do ambiente acadêmico. Embora ainda haja desafios, a elevação da presença de mulheres no programa, especialmente no ano de 2024, demonstra que medidas institucionais e polÍticas públicas voltadas à equidade de gênero têm surtido efeito positivo. Esse cenário reforça a necessidade de continuar investindo em ações afirmativas, capacitações e ambientes mais inclusivos, garantindo que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de acesso, permanência e sucesso na educação superior e na ciência, em especial nas áreas ligadas à sustentabilidade e tecnologia. A busca pela igualdade de gênero deve ser contÍnua e estruturada, pois está diretamente relacionada ao fortalecimento de uma sociedade ciente da igualdade.

4.1.3 Mestrado Profissional em Administração (PPGA - IFMG) – CAMPUS FORMIGA

O Mestrado concentra-se no aprofundamento do conhecimento em finanças, abrangendo temas como finanças corporativas, investimentos, finanças comportamentais e tomada de decisões, integrando aspectos tecnológicos, cognitivos e sociais. O foco do programa é o estudo dos processos de decisão financeira e a resolução de problemas empresariais, comportamentais e de mercado, por meio de pesquisas aplicadas e soluções inovadoras. Essa abordagem visa formar profissionais capazes de atuar de maneira estratégica e inovadora no mercado financeiro e corporativo.

O quadro e os gráficos a seguir apresentam dados sobre a participação feminina nos processos seletivos deste Mestrado ao longo dos anos. O objetivo é demonstrar o quantitativo de mulheres que obtiveram aprovação, oferecendo uma análise clara e objetiva da representatividade feminina no curso e contribuindo para o entendimento das dinâmicas de inclusão nos processos seletivos.

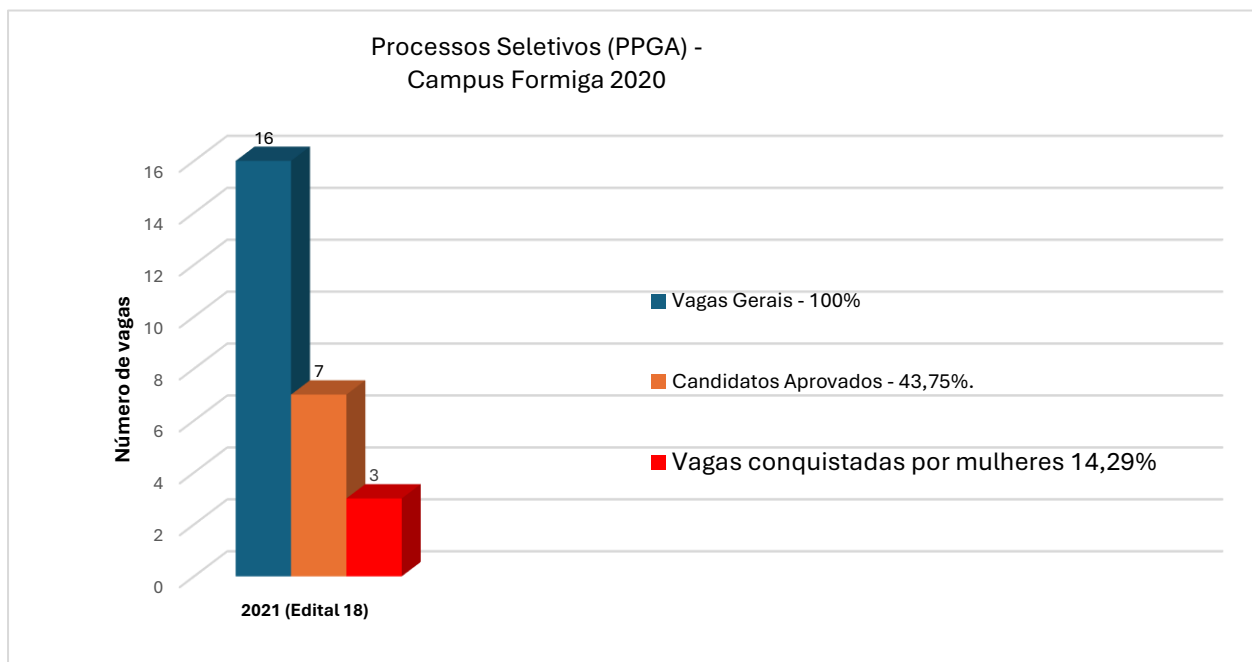
Quadro 5: Representatividade feminina nos Processos seletivos do Mestrado Profissional em Administração. Campus Formiga¹.

Processos seletivos - Mestrado Profissional em Administração (PPGA - IFMG – CAMPUS FORMIGA (Vagas conquistadas por mulheres)		
Ano	Total de alunos matriculados	Total de vagas conquistadas por mulheres
2021- Edital 18	33	3
2021 - Edital 26		1
2021 - Edital 31		3
2023 - Edital 02 Disciplinas Isoladas		1
2023 - Edital 24 Disciplinas Isoladas		4
2024 - Edital 38		1

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A Figura 2 refere-se ao Edital 18 do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) no ano de 2021, apresentando informações sobre o quantitativo de candidatos e a distribuição de vagas no processo seletivo.

Figura 2: Visualização referente ao ano de 2021 – Edital 18 (PPGA)



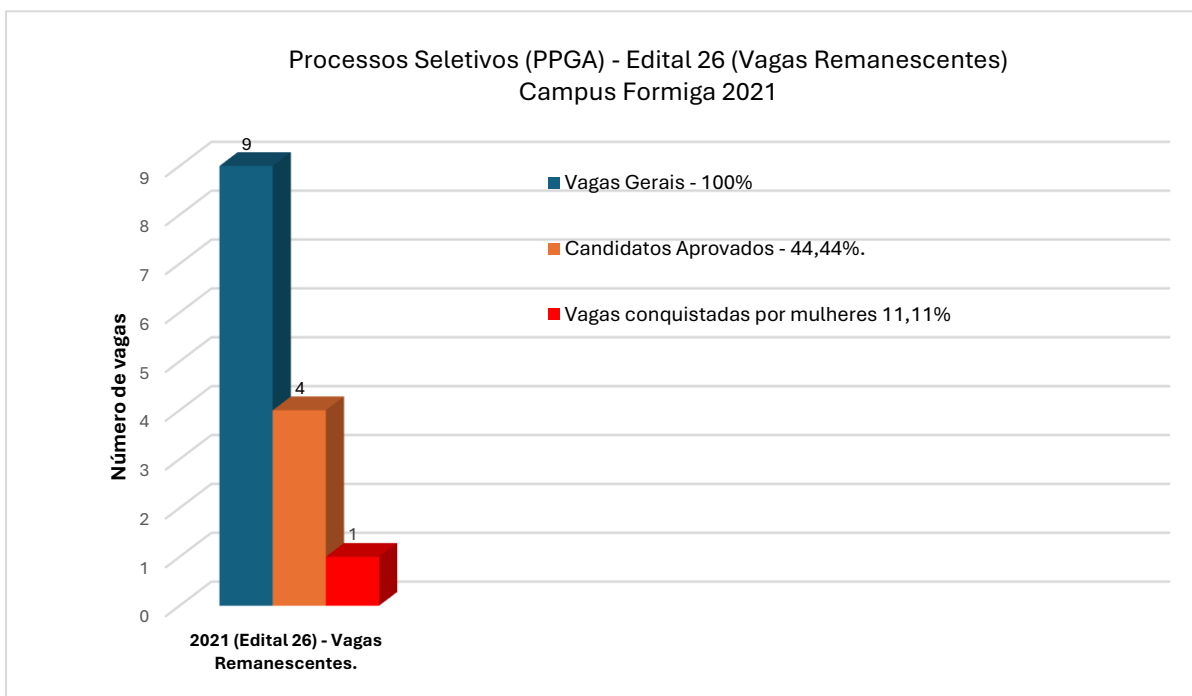
Elaboração: Autor (2021). Dados obtidos – Site IFMG. Campus Formiga.

Fonte: <https://www.formiga.ifmg.edu.br/mestrado-profissional-em-administracao/processo-seletivo?view=article&id=2338&catid=21>

A Figura 2 representa o número de vagas ofertadas e vagas conquistadas por mulheres em um processo seletivo do Mestrado Profissional em Administração (PPGA) no Campus Formiga, referente ao ano de 2021 (Edital 18). As barras estão separadas e dispostas na vertical, com a coluna laranja clara representando o total de vagas ofertadas (16), sendo, neste caso, apenas parte das vagas preenchidas por candidatos aprovados. No caso, 7 candidatos representando 43,75% e a coluna vermelha escura indicando o número de vagas conquistadas por mulheres (3), o que corresponde a 19% do total de aprovações.

A Figura 3 exibe dados sobre vagas remanescentes do Edital 26 do MPSTA, referentes ao ano de 2021. Ela destaca a distribuição dessas vagas e o perfil dos candidatos contemplados.

Figura 3: Visualização referente ao ano de 2021 – Edital 26 (MPSTA) .



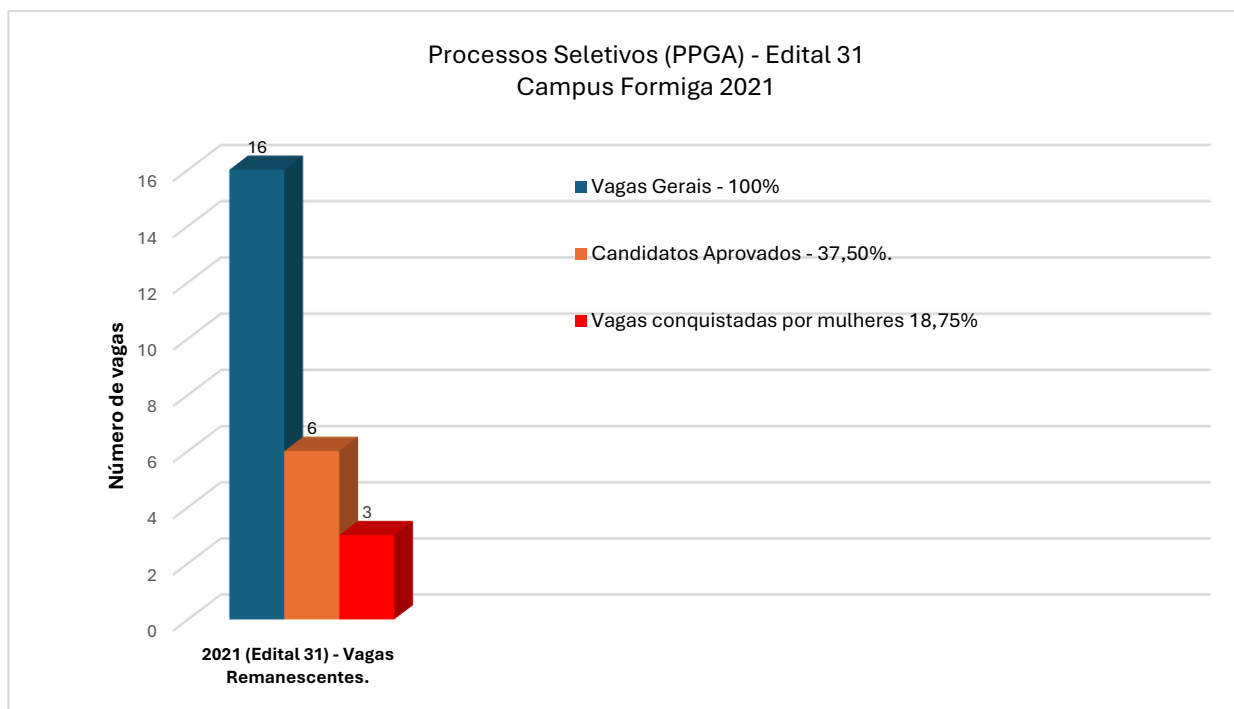
Elaboração: Autor (2024). Dados obtidos – Site IFMG. Campus Formiga.

Fonte: <https://www.formiga.ifmg.edu.br/mestrado-profissional-em-administracao/processo-seletivo?view=article&id=2338&catid=21>

Através da Figura 3 podemos observar a representação da distribuição das vagas no Edital 26 de 2021 (Vagas Remanescentes), destacando três aspectos principais: o total de vagas ofertadas, o total de candidatos aprovados e o número de vagas conquistadas por mulheres. Foram ofertadas 9 vagas no total, das quais apenas 4 foram preenchidas, representando aproximadamente 44,44% das vagas disponíveis. Isso revela que mais da metade das vagas permaneceram sem preenchimento. Além disso, apenas 1 vaga foi conquistada por mulheres, o que corresponde a cerca de 11,11% das vagas totais e 25% do total de candidatos aprovados. Esses dados indicam uma baixa presença feminina entre os aprovados e uma considerável lacuna entre as vagas ofertadas e preenchidas, evidenciando um possível desafio na atração e retenção de candidatos para essas vagas.

A Figura 4 apresenta dados do Edital 31 do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) para o ano de 2021, destacando aspectos do processo seletivo, como número de candidatos, distribuição de vagas e critérios de admissão. Em mais um momento, pode ser destacada a participação das alunas no preenchimento de vagas. Pode-se notar que nem todas as vagas foram preenchidas por falta de candidatos aprovados.

Figura 4: Visualização referente ao ano de 2021 – Edital 31 (PPGA).

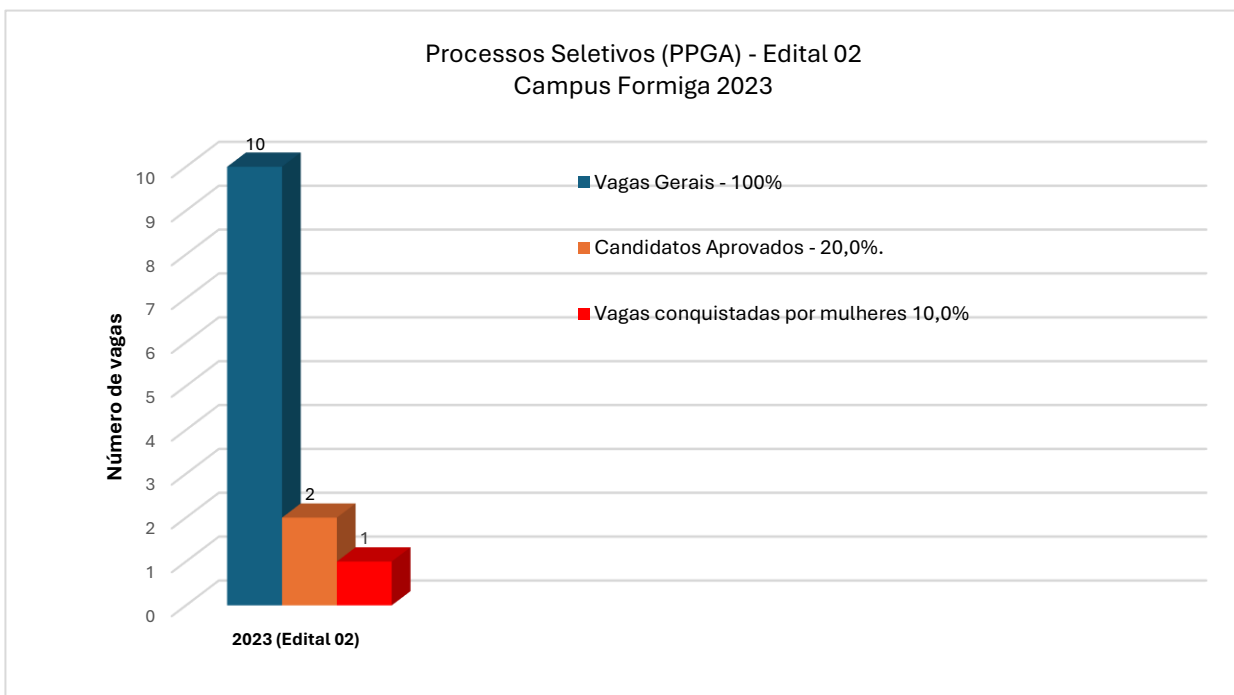


Fonte: <https://www.formiga.ifmg.edu.br/mestrado-profissional-em-administracao/processo-seletivo?view=article&id=2338&catid=21>

Em tal Figura temos a apresentação da distribuição das vagas do Edital 31 de 2021, destacando três aspectos: o total de vagas ofertadas, o total de candidatos aprovados e o número de vagas conquistadas por mulheres. Foram ofertadas 16 vagas, das quais apenas 6 foram preenchidas, correspondendo a 37,5% do total de vagas disponíveis. Dentre os candidatos aprovados, 3 vagas foram conquistadas por mulheres, o que representa 18,75% do total de vagas ofertadas e 50% das vagas preenchidas. Esses dados indicam uma baixa taxa de preenchimento geral e uma participação feminina moderada entre os aprovados.

A Figura 5, mais uma vez é notado desempenho diante de dados de aprovação. A figura exibe dados do Edital 39 do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), referentes ao ano de 2021, destacando informações sobre o processo seletivo, como a quantidade de candidatos, alocação de vagas e critérios de seleção.

Figura 5: Visualização referente ao ano de 2023 – Edital 02 (PPGA).



Elaboração: Autor (2024). Dados obtidos – Site IFMG. Campus Formiga.

Fonte: <https://www.formiga.ifmg.edu.br/mestrado-profissional-em-administracao/processo-seletivo?view=article&id=2338&catid=21>

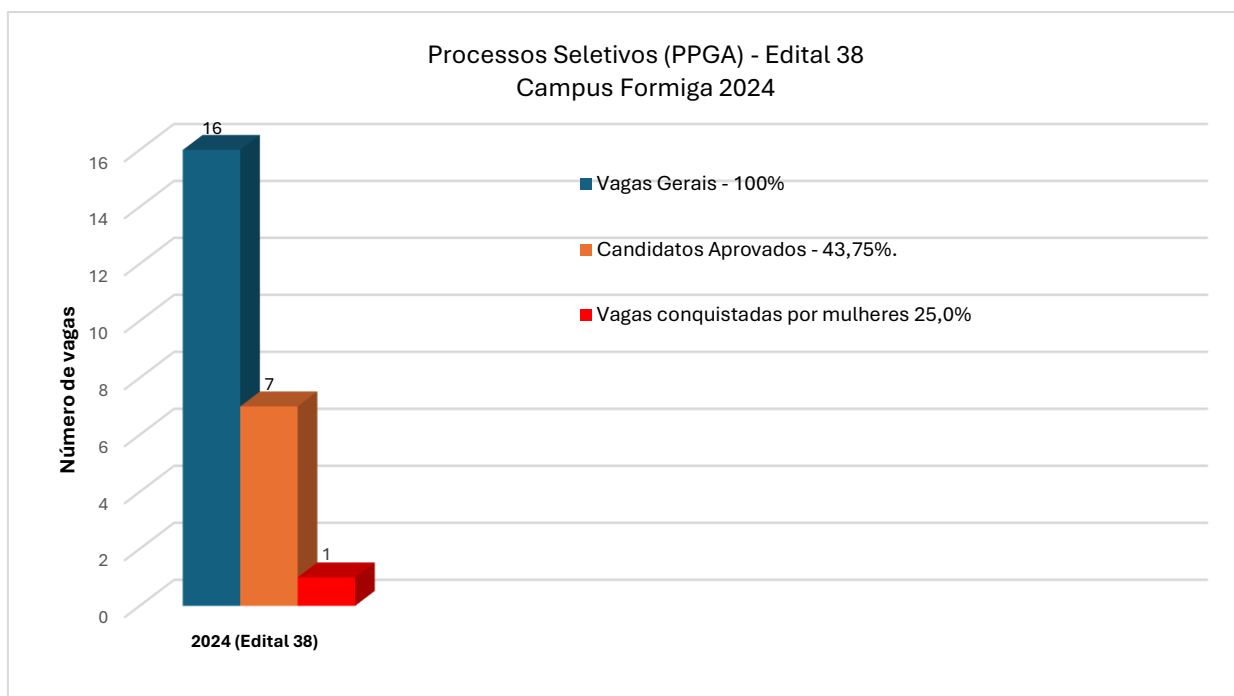
Ela representa a distribuição das vagas do Edital 02 de 2023, destacando o total de vagas ofertadas, o total de candidatos aprovados e o número de vagas conquistadas por mulheres. Foram ofertadas 10 vagas, das quais apenas 2 foram preenchidas, correspondendo a 20% das vagas totais. Dentre essas, 1 vaga foi conquistada por uma mulher, representando 10% do total de vagas ofertadas e 50% das vagas efetivamente preenchidas. Esses dados revelam uma taxa de preenchimento baixa e uma participação feminina equilibrada entre os candidatos aprovados, embora a maioria das vagas permaneça sem ocupação.

A distribuição das vagas do Edital 24 de 2023 (Disciplinas Isoladas), destacando o total de vagas ofertadas e o número de vagas conquistadas por mulheres. Foram ofertadas 20 vagas, das quais 4 foram preenchidas por mulheres, correspondendo a 20% do total de vagas disponíveis. Esses dados indicam uma baixa taxa de participação feminina entre os aprovados, mostrando que, embora a oferta de vagas tenha sido razoável, a ocupação por mulheres foi limitada em comparação ao total ofertado.

Observa-se no Edital 24 do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), referente ao ano de 2023, destacando a oferta de disciplinas avulsas, assim como a quantidade de vagas e o perfil dos candidatos selecionados. Verifica-se a distribuição das vagas (Disciplinas Isoladas), destacando o total de vagas ofertadas e o número de vagas conquistadas por mulheres.

A Figura 6 apresenta dados do Edital 38 do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), referentes ao ano de 2024, destacando as vagas ofertadas e o número de vagas assumidas por candidatas aprovadas.

Figura 6: Visualização referente ao ano de 2024 – Edital 38 (PPGA).



Elaboração: Autor (2024). Dados obtidos – Site IFMG. Campus Formiga.

Fonte: <https://www.formiga.ifmg.edu.br/mestrado-profissional-em-administracao/processo-seletivo?view=article&id=2338&catid=21>

Nesta Figura 6 temos a distribuição das vagas do Edital 38 de 2024, destacando o total de vagas ofertadas, o total de candidatos aprovados e o número de vagas

conquistadas por mulheres. Foram ofertadas 16 vagas, das quais 7 foram preenchidas, correspondendo a 43,75% do total de vagas. Entre os aprovados, 1 vaga foram conquistadas por mulher, representando 6% do total de vagas ofertadas. Esses dados revelam uma taxa de preenchimento baixa, na participação feminina entre os candidatos aprovados.

4.1.4 Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede Nacional – PROFGEO – Campus Ouro Preto

O Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede Nacional (PROFGEO) é um programa de pós-graduação *stricto sensu* reconhecido pela CAPES, credenciado pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) e validado pelo Ministério da Educação. O curso tem como objetivo oferecer uma formação geográfica sólida, atualizada e relevante para a docência na Educação Básica, qualificando o egresso para atuar como professor de Geografia, com o título de Mestre em Ensino de Geografia. Oferecido em formato semipresencial, o PROFGEO é realizado por uma rede de Instituições de Ensino Superior, no âmbito do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), sob a coordenação da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Com uma área de concentração voltada para o Ensino de Geografia, o programa busca integrar o conhecimento geográfico acadêmico e escolar com práticas didáticas aplicadas, promovendo uma abordagem crítica, criativa e ética.

O quadro e gráficos a seguir apresentam dados sobre a participação feminina nos processos seletivos do PROFGEO, destacando o quantitativo de mulheres aprovadas em diferentes anos e edições do programa. Essa análise visa oferecer uma visão clara e detalhada da representatividade feminina entre os selecionados, contribuindo para uma compreensão mais ampla do perfil dos ingressantes e dos desafios em alcançar maior equidade de gênero no mestrado. Os dados apresentados permitem visualizar como tem se dado a inclusão de mulheres no curso, refletindo sobre as tendências de participação feminina ao longo dos anos e seu impacto no cenário educacional e profissional da Geografia no Brasil.

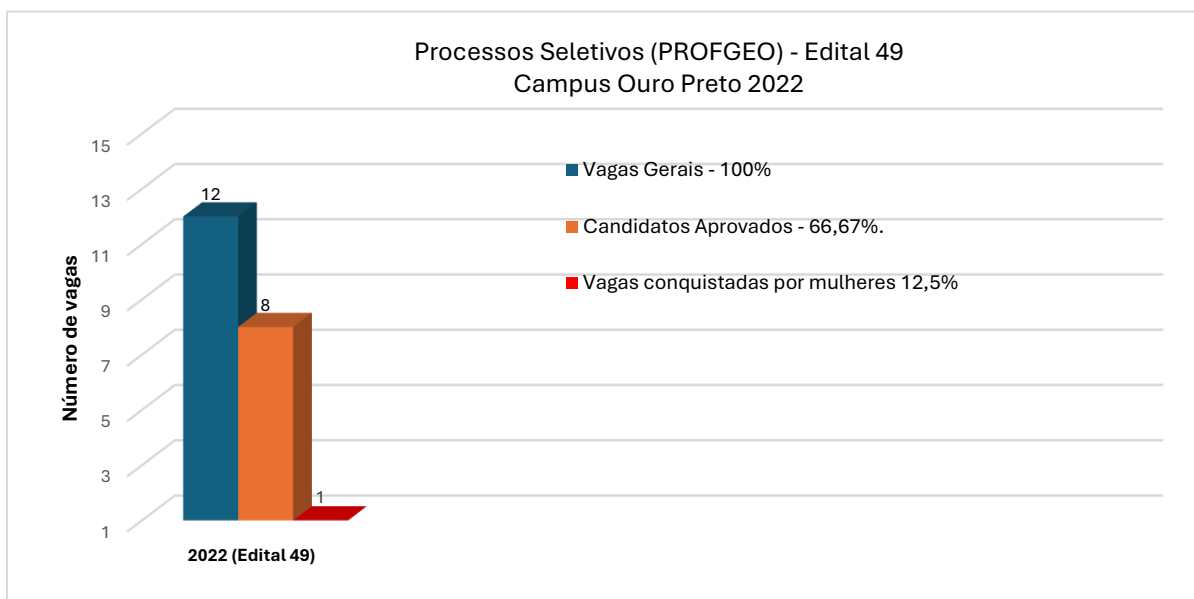
Quadro 6: Representatividade feminina nos Processos seletivos para o Mestrado Profissional em Ensino de Geografia. Campus Ouro Preto¹.

Processos seletivos - Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede Nacional – PROFGEO – IFMG CAMPUS OURO PRETO (Vagas conquistadas por mulheres)		
Ano	Total Vagas ofertadas	Total de vagas conquistadas por mulheres
2022 - Edital 49	12 Vagas Obs.: 8 candidatos aprovados	1
2023 Curso em andamento	15 Vagas	7
2025 Curso em andamento	15 vagas	3

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A Figura 7 abaixo apresenta dados do Edital 49 do Programa de Mestrado Profissional em Geografia (PROFGEO), referentes ao ano de 2022, destacando as vagas oferecidas e o número de vagas assumidas por candidatas aprovadas.

Figura 7: Visualização referente ao ano de 2022 – Edital 49 (PROFGEO).



Elaboração: Autor (2024). Dados obtidos – Site IFMG. Campus Ouro Preto.
Fonte: <https://profgeo.ouropreto.ifmg.edu.br/processo-seletivo-2/>

¹-Dados obtidos – Site IFMG Campus Ouro Preto (2024).
<https://profgeo.ouropreto.ifmg.edu.br/processo-seletivo-2/>

No processo seletivo de 2022 representado foram ofertadas 12 vagas no total. No entanto, apenas 8 candidatos foram aprovados, representando 66,7% do total de vagas disponíveis. Dentre os candidatos aprovados, apenas uma mulher conquistou uma vaga, o que corresponde a 12,5% dos aprovados. Esses dados revelam uma baixa ocupação das vagas previstas e uma menor representatividade feminina entre os aprovados, refletindo desafios na promoção de uma maior equidade de gênero nos processos seletivos de pós-graduação.

Sobre o processo seletivo de 2023 para o Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede Nacional (PROFGEO) do IFMG - Campus Ouro Preto, observa-se que foram ofertadas 4 vagas, e todas foram preenchidas. Dentre os aprovados, apenas uma mulher conquistou uma vaga, representando 25% do total de candidatos aprovados. Esses resultados indicam uma presença feminina limitada no preenchimento das vagas, o que ressalta a necessidade de políticas mais eficazes para promover a equidade de gênero na seleção de pós-graduação.

Acerca das informações do Programa de Mestrado Profissional em Geografia (PROFGEO), referentes ao ano de 2023, destacando as vagas ofertadas e o número de vagas assumidas por candidatas aprovadas. Observa-se que no processo seletivo de 2023 Dentre os aprovados, 7 mulheres conquistaram vagas, representando 46,7% do total de candidatos aprovados. Esse resultado evidencia um avanço na participação feminina em comparação com processos seletivos anteriores, indicando maior presença de mulheres nas seleções de pós-graduação em 2023.

A análise da participação feminina nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* (Mestrado) investigados ao longo deste trabalho revela uma presença significativa de alunas nos processos seletivos e nas vagas efetivamente preenchidas. No entanto, a representatividade de mulheres entre os selecionados ainda apresenta variações importantes de acordo com os programas, os anos e os contextos específicos de cada curso, o que reflete tanto avanços na inclusão de mulheres na educação superior quanto desafios ainda existentes para a promoção de maior equidade de gênero em ambientes acadêmicos. Compreender essas dinâmicas é fundamental para a construção de um cenário educacional mais inclusivo e representativo, no qual mulheres possam não apenas ter acesso a programas de pós-graduação, mas também obter sucesso ao longo de sua trajetória acadêmica e profissional.

Nesse sentido, este trabalho, ao fornecer um panorama detalhado da participação das alunas, torna-se um componente essencial para a elaboração do Produto Educacional proposto – a Cartilha contra Assédio Moral em salas de aula. A conexão entre a análise apresentada e o desenvolvimento da Cartilha ressalta a relevância deste estudo, uma vez que dados claros e contextualizados são imprescindíveis para a formulação de práticas educativas que assegurem o respeito, a dignidade e a igualdade de condições para alunos e alunas em todos os níveis de ensino, especialmente na pós-graduação.

5. Uma breve análise sobre as orientações para denúncias de assédio nos sites institucionais do Instituto Federal de Minas Gerais (Campi Bambuí, Formiga, Ouro Branco e Ouro Preto)

A conscientização sobre assédio em instituições de ensino é uma questão de extrema importância, especialmente em ambientes acadêmicos onde a segurança e o bem-estar dos alunos devem ser priorizados. No entanto, ao analisar os sites dos Institutos Federais das cidades de Formiga, Bambuí, Ouro Preto e Ouro Branco, observa-se uma preocupante ausência de orientações claras sobre como proceder em casos de assédio. Este fato justifica a elaboração de um Produto Educacional, (Cartilha), para conscientizar os alunos sobre como agir diante de tais situações. Esta análise examina a necessidade de uma Cartilha, com base na análise dos sites dos cursos de mestrado oferecidos nesses campi.

5.1 Análise dos Sites dos Institutos Federais (sites institucionais)

Ao analisar os sites dos Institutos Federais das cidades mencionadas, verifica-se que não há orientações específicas sobre como os alunos devem proceder em casos de assédio. Esta lacuna é preocupante, pois deixa os alunos desamparados e sem informações claras sobre os recursos disponíveis para lidar com situações de assédio.

No Campus de Ouro Branco, que oferece o Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, o site institucional apresenta o contato de e-mail da Ouvidoria do campus, mas não há informações sobre a possibilidade de atendimento presencial. Consta o e-mail e o nome do responsável pelo atendimento da demanda, além de um

link que direciona para o site da Ouvidoria geral do IFMG na plataforma *FalaBr*. No entanto, a ausência de informações sobre atendimento presencial pode dificultar o acesso dos alunos a esse serviço.

No Campus de Bambuí, onde é oferecido o Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental (MPSTA), o site institucional também apresenta o contato de e-mail da Ouvidoria do campus e, diferentemente do campus de Ouro Branco, há a possibilidade de atendimento presencial. Consta o e-mail e o nome do responsável pelo atendimento da demanda, além de um *link* que direciona para o site da Ouvidoria geral do IFMG na plataforma *FalaBr*. A disponibilidade de atendimento presencial é um ponto positivo, mas ainda assim, faltam orientações específicas sobre como proceder em casos de assédio.

O Campus de Ouro Preto, que oferece o Mestrado em Ensino de Geografia, apresenta no site institucional o contato de e-mail da Ouvidoria do campus, além de informações sobre a existência de uma sala da Ouvidoria no campus e um número de telefone. No entanto, não há informações claras sobre a possibilidade de atendimento presencial. Consta o e-mail e o nome do responsável pelo atendimento da demanda, além de um link que direciona para o site da Ouvidoria geral do IFMG na plataforma *FalaBr*. A falta de clareza sobre o atendimento presencial pode ser um obstáculo para os alunos que necessitam de suporte imediato.

O atendimento presencial é essencial para alunas que enfrentam situações de assédio moral em sala de aula, pois oferece um espaço seguro e acolhedor para que elas possam expressar suas preocupações e relatar os episódios vividos de maneira mais direta e humana. O contato pessoal permite uma escuta mais empática e atenta, que é difícil de ser alcançada em ambientes virtuais ou escritos. Além disso, o atendimento presencial proporciona uma comunicação mais clara e assertiva, favorecendo o esclarecimento de dúvidas, a compreensão do contexto dos relatos e o desenvolvimento de um vínculo de confiança entre a aluna e o profissional que está realizando o acolhimento. Esse tipo de abordagem também facilita a identificação de sinais não-verbais, como expressões faciais e linguagem corporal, que muitas vezes complementam ou reforçam o relato verbal da vítima, proporcionando uma análise mais completa e sensível da situação.

No Campus de Formiga, onde é oferecido o Mestrado Profissional em Administração, o site institucional apresenta o contato de e-mail da Ouvidoria do campus, mas não há possibilidade de atendimento presencial. Consta o e-mail e o nome

do responsável pelo atendimento da demanda, além de um link que direciona para o site da Ouvidoria geral do IFMG na plataforma *FalaBr*. Observa-se que o link da Ouvidoria na página principal não é pequeno, o que pode dificultar a localização por parte dos alunos.

Diante da análise dos sites dos Institutos Federais das cidades de Formiga, Bambuí, Ouro Preto e Ouro Branco, fica evidente a necessidade de um Cartilha que oriente os alunos sobre como proceder em casos de assédio. A ausência de informações claras e acessíveis nos sites institucionais pode deixar as alunas desamparadas e sem saber a quem recorrer em situações de assédio. Uma Cartilha educativa pode fornecer informações essenciais sobre o que constitui assédio, como identificar situações de assédio, e quais são os passos a serem seguidos para denunciar e buscar apoio.

A Cartilha também pode servir como uma ferramenta de conscientização, ajudando a criar um ambiente acadêmico mais seguro e acolhedor. Ao educar os alunos sobre o assédio e os recursos disponíveis, a instituição pode promover uma cultura de respeito e apoio mútuo, onde as alunas se sintam seguras para denunciar situações de assédio e buscar ajuda. A análise dos sites dos Institutos Federais das cidades de Formiga, Bambuí, Ouro Preto e Ouro Branco revela uma preocupante ausência de orientações claras sobre como proceder em casos de assédio.

5.2 Informações sobre a Ouvidoria

Foi observada a disponibilidade de informações de contato da Ouvidoria nos quatro campi analisados, mas com variações significativas na clareza e acessibilidade dessas informações:

Quadro 7: Relação de campus pesquisados e sites institucionais.

Campus	E-mail de contato da Ouvidoria	Nome do responsável	Link para <i>FalaBr</i>	Informação sobre atendimento presencial
Ouro Branco	Sim	Sim	Sim	Não
Bambuí	Sim	Sim	Sim	Sim
Ouro Preto	Sim	Sim	Sim	Não especificada.
Formiga	Sim	Sim	Sim	Não

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

A análise revela que, apesar da existência de informações sobre a Ouvidoria nos sites dos Institutos Federais analisados, a falta de orientações específicas sobre como proceder em casos de assédio.

Apenas o Campus Bambuí fornece possibilidade de atendimento presencial. Nos demais campi, a falta de clareza a respeito de tal atendimento.

Em uma análise dos quatro sites institucionais, observou-se que o ícone "Ouvidoria" estava presente em todos eles. No entanto, no site do Instituto Federal de Formiga, apesar de existir, o ícone não apresenta a visibilidade adequada, o que pode dificultar seu acesso pelos usuários.

Destaca-se a necessidade de uma análise dos Canais de Ouvidoria propostos em âmbito geral do IFMG para a elaboração da Cartilha como Produto Educacional, será realizada uma análise minuciosa dos canais de Ouvidoria nos campi envolvidos. O objetivo é proporcionar um recurso que reúna de forma clara e acessível as melhores práticas, orientações e informações essenciais para o uso desses canais, facilitando o acesso da comunidade acadêmica aos mecanismos de comunicação e *feedback*. Essa Cartilha será estruturado para assegurar que todos os usuários compreendam as formas de contato com a Ouvidoria, promovendo transparência e incentivando a participação ativa no ambiente educacional.

Apesar de todos os sites pesquisados apresentarem de forma clara o e-mail e o telefone para contato com a Ouvidoria (conforme demonstrado no próximo gráfico), um ponto a ser observado é a ausência da palavra "assédio" em qualquer um dos materiais consultados. A omissão desse termo pode dificultar que potenciais vítimas identifiquem o canal adequado para denunciar casos de assédio, uma vez que elas podem não associar diretamente a Ouvidoria a esse tipo de ocorrência.

A ausência de orientações sobre assédio nos sites dos Institutos Federais das cidades de Formiga, Bambuí, Ouro Preto e Ouro Branco evidencia a necessidade urgente de medidas para conscientizar e proteger as alunas. A elaboração de um Produto Educacional (Cartilha) é uma iniciativa muito importante para fornecer informações claras e objetivas sobre como proceder em casos de assédio, além de promover a prevenção e a criação de um ambiente educacional. Prevenir que alunas "mães" abandonem os cursos de pós-graduação devido às dificuldades da gestação e combater o assédio moral nos institutos federais são questões interligadas que exigem atenção. Ambas as situações representam barreiras significativas para o acesso à educação e ao

desenvolvimento profissional. Ao oferecer apoio adequado às alunas mães e implementar políticas eficazes de prevenção ao assédio moral.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia desempenham um papel crucial na promoção da equidade de gênero e na oferta de oportunidades de futuro para pesquisadoras, especialmente nos cursos de mestrado. Ao proporcionar um ambiente acadêmico inclusivo e diversificado.

5.3 Corregedoria Geral, Ouvidoria, Gestão de Pessoas e Setor de Qualidade de Vida no Trabalho contra o Assédio no IFMG

No âmbito do IFMG, três setores desempenham papel essencial na promoção de um ambiente institucional saudável e na prevenção de práticas abusivas, como o assédio moral e sexual: a Corregedoria-Geral, a Ouvidoria e a Gestão de Pessoas, incluindo o Setor de Qualidade de Vida no Trabalho. Tais setores contribuem para divulgar informações, orientar servidores e estudantes e estabelecer canais formais de denúncia e enfrentamento.

A Corregedoria-Geral do IFMG é responsável por apurar denúncias e zelar pela integridade, ética e disciplinar da instituição. Além disso, oferece materiais relevantes, como a Cartilha sobre Assédio Moral, que traz orientações claras sobre como considerar e agir diante de situações abusivas. Já a Ouvidoria atua como canal de escuta e registro de manifestações da comunidade acadêmica. Por meio de debates e ações de conscientização, como eventos e publicações, promove o combate à violência de gênero e ao assédio em geral, fortalecendo o compromisso institucional com a ética e o respeito.

Por fim, a área de Gestão de Pessoas, por meio do Setor de Qualidade de Vida no Trabalho, tem ampliado o acesso à informação com campanhas educativas e cursos de capacitação. São ações voltadas ao bem-estar dos servidores e ao enfrentamento das práticas de assédio moral e sexual nas relações de trabalho. O setor disponibiliza conteúdos e formações que abordam, de maneira didática, estratégias de prevenção e enfrentamento.

No contexto institucional do IFMG, o combate ao assédio moral e sexual é uma responsabilidade compartilhada por diferentes setores, que atuam de forma

complementar na promoção de um ambiente saudável. Observe o quadro abaixo e alguns trabalhos realizados.

Quadro 8: Relação de trabalhos elaborados por Setores do IFMG.

Setor Responsável	Material Disponível	Link de Acesso
Gestão de Pessoas e Setor de Qualidade de Vida no Trabalho	Cartilha: “Assédio Moral: Conhecer para Prevenir” – Apresenta conceitos, exemplos de assédio e orientações práticas de prevenção e enfrentamento.	Acesse aqui
	Página: “O IFMG Contra o Assédio” – Reúne materiais, campanhas e informações sobre canais de apoio e denúncia.	Acesse aqui
	Curso: “Enfrentando o Assédio Moral e Sexual e a Violência de Gênero nas Instituições Públicas” – Curso de formação continuada para servidores, visando à conscientização e ao enfrentamento institucional.	Acesse aqui
Corregedoria-Geral	Cartilha: “Assédio Moral – SINASEFE” – Documento explicativo sobre os tipos de assédio moral, suas consequências e orientações sobre direitos e deveres dos envolvidos.	Acesse aqui
Ouvidoria	Notícia: “Ouvidoria debate estratégias de combate à violência de gênero e assédio” – Relato de evento institucional com foco na construção de estratégias participativas de prevenção ao assédio e promoção de um ambiente inclusivo.	Acesse aqui
Curso sobre Legislação sobre Assédio	Cartilha: “Assédio Moral – Cartilha Informativa” (IFRN) – Material formativo complementar, com linguagem acessível, abordando formas de assédio, exemplos, e sugestões de enfrentamento, utilizado em cursos do IFMG.	Acesse aqui

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

A atuação conjunta da Corregedoria-Geral, da Ouvidoria e da Gestão de Pessoas com foco na Qualidade de Vida no Trabalho no IFMG demonstra o compromisso institucional em fortalecer as ações de combate ao assédio moral e sexual. Os materiais e iniciativas oferecidos por esses setores são significativamente importantes para a construção de um ambiente acadêmico saudável. Nesse contexto, a Cartilha elaborada por visa, além de colaborar para o aprimoramento da divulgação de tais posturas institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio, ampliar a conscientização de

toda a comunidade acadêmica sobre a gravidade e as consequências desse tema. Trata-se de um recurso complementar e estratégico para fortalecer ainda mais a confiança das alunas no ambiente acadêmico.

6. ANÁLISE GERAL DOS RESULTADOS DE ALUNAS QUE CONCLUÍRAM O CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL NOS CAMPI

A equidade de gênero na educação superior e na pós-graduação tem sido tema de crescente relevância nos últimos anos, impulsionada por movimentos acadêmicos e institucionais que buscam garantir oportunidades iguais para homens e mulheres. Uma análise de dados sobre a participação feminina em programas de mestrado profissional desempenha um papel fundamental nesse contexto, pois permite identificar padrões, desafios e avanços na inserção das mulheres no ensino superior avançado.

O levantamento de informações sobre a distribuição de gênero nos cursos de pós-graduação não apenas revela números e percentuais, mas também contribui para uma compreensão mais profunda sobre as condições enfrentadas pelos alunos ao longo da formação acadêmica. Fatores como a permanência no curso, a taxa de conclusão e a desistência são essenciais para avaliar os impactos de políticas institucionais externas para a equidade. Além disso, esses dados possibilitam a formulação de estratégias para ampliar a presença feminina em áreas onde a participação das mulheres ainda é desproporcional em relação aos homens.

No contexto dos programas de pós-graduação desenvolvidos, os números indicam tanto desafios quanto avanços. Em alguns cursos, a presença feminina já ultrapassa a masculina, enquanto em outros, a participação das mulheres ainda é inferior, evidenciando a necessidade de ações que incentivem sua inclusão. Questões como a conciliação entre vida acadêmica, carreira e responsabilidades pessoais, bem como a cultura institucional e as especificidades de cada área do conhecimento, podem impactar diretamente a trajetória das alunas na pós-graduação.

Diante disso, o presente levantamento apresenta um panorama detalhado da distribuição de gênero em diferentes mestrados profissionais, com o objetivo de promover reflexões e fomentar discussões sobre a equidade no ambiente acadêmico. Com base nesses dados, espera-se que futuras iniciativas possam ser planejadas para

garantir um ensino superior mais inclusivo, diverso e representativo da realidade social. A seguir, serão apresentados os resultados da análise, permitindo uma avaliação criteriosa das tendências e desafios da participação feminina na pós-graduação.

6.1 Análise da Distribuição de Gênero entre os Concluintes do Mestrado em Sustentabilidade (2016-2024)

Quadro 9: Relação total de alunas egressas no Mestrado em Sustentabilidade- Campus Bambuí.

Mestrado Profissional em Sustentabilidade – Campus Bambuí.				
Turmas	Total (alunos e alunas) que concluíram o Curso.	Alunas concluintes	Homens que concluíram o Curso	Mulheres que concluíram o Curso
Turma de 2016	142	64	54,9%	45,1%
Turma de 2017				
Turma de 2018				
Turma de 2019				
Turma de 2020				
Turma de 2021				
Turma de 2022				
Turma de 2023				
Turma de 2024				

Dados fornecidos pela secretaria de pós-graduação – Campus Bambuí (IFMG) - 2025.

A participação feminina em programas de pós-graduação tem sido um indicador relevante para avaliar a equidade de gênero no ambiente acadêmico. No caso do Mestrado Profissional em Sustentabilidade do Campus Bambuí, a análise dos dados de concluintes entre 2016 e 2024 permite compreender a presença das mulheres na formação avançada dentro dessa área específica do conhecimento.

Durante esse período, o total de concluintes registrados no programa foi de 142 alunos. Dentro desse universo, 64 foram mulheres, representando 45,07% do total, enquanto 78 foram homens, equivalendo a 54,93%. Esses números indicam uma participação feminina expressiva, embora ainda inferior à masculina.

O gráfico gerado permite visualizar claramente essa diferença, destacando que, apesar da presença significativa das mulheres, elas ainda não atingiram a equidade numérica em relação aos homens. Isso sugere que, no contexto desse mestrado, os homens ainda são maioria entre os concluintes, ainda que a diferença percentual não seja tão acentuada.

A diferença entre homens e mulheres no total de concluintes pode ser analisada sob diversas perspectivas:

1. Acesso e permanência feminina na pós-graduação: Apesar do crescimento da participação das mulheres na educação superior, ainda há barreiras que podem impactar sua permanência e conclusão dos estudos, como a conciliação entre vida acadêmica e responsabilidades pessoais.
2. Perfil da área de Sustentabilidade: Algumas áreas das ciências ambientais e da sustentabilidade, especialmente em contextos de engenharia e tecnologia, historicamente tiveram predominância masculina. No entanto, essa realidade tem mudado progressivamente.
3. Fatores institucionais e culturais: O incentivo à inclusão feminina na pesquisa e na pós-graduação pode desempenhar um papel fundamental na redução dessas diferenças. Programas de apoio à equidade de gênero podem contribuir para tornar os índices mais equilibrados.

A presença das mulheres na pesquisa científica e na pós-graduação é um fator determinante para o avanço acadêmico e social. A equidade de gênero na formação superior garante que diferentes perspectivas sejam incorporadas à produção do conhecimento, especialmente em áreas como a Sustentabilidade, que demanda visões interdisciplinares e inclusivas.

Mesmo com uma distribuição relativamente equilibrada, os números indicam que ainda há espaço para ações que incentivem uma participação ainda maior das mulheres. Acompanhamentos periódicos desses dados podem auxiliar na formulação de políticas acadêmicas que promovam um ambiente mais equitativo e diverso.

A análise dos dados de concluintes do Mestrado em Sustentabilidade do Campus Bambuí (2016-2024) revela uma distribuição de gênero onde os homens ainda são maioria, mas com uma presença feminina expressiva de 45,07%. Embora essa diferença não seja alarmante, ela reforça a necessidade de políticas que continuem incentivando a

equidade de gênero na pós-graduação, garantindo oportunidades igualitárias para todos os perfis acadêmicos.

A continuidade do monitoramento desses dados e a ampliação das análises para outros programas de mestrado poderão oferecer um panorama mais detalhado sobre o impacto da participação feminina na pesquisa e no ensino superior, contribuindo para a construção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e representativo.

6.2 Análise da Distribuição de Gênero no Mestrado Profissional em Educação Tecnológica – Campus Ouro Branco

Quadro 10: Relação total de alunas egressas no Mestrado em Educação Tecnológica - Campus Ouro Branco.

Mestrado Profissional em Educação Tecnológica – Campus Ouro Branco.				
	Total (alunos e alunas) que concluíram Curso.	Alunas concluintes	Homens que concluíram o Curso	Mulheres que concluíram o Curso
Turma de 2018	84	44	47,6%	52,4%
Turma de 2019				
Turma de 2021				
Turma de 2022				

Dados fornecidos pela secretaria de pós-graduação – Campus Ouro Branco (IFMG) - 2025.

O Mestrado Profissional em Educação Tecnológica – Campus Ouro Branco tem um papel fundamental na formação avançada de profissionais na área da educação tecnológica. A análise dos dados referentes aos concluintes do curso permite compreender a participação feminina na pós-graduação, bem como identificar possíveis padrões ou desafios enfrentados pelas alunas ao longo do processo.

Os dados disponíveis referem-se à 84 alunos que concluíram o curso, sendo 44 mulheres, o que corresponde a aproximadamente 52,38% do total. Esse número indica uma participação feminina superior à masculina, um dado relevante considerando que, em muitas áreas de tecnologia e educação tecnológica, há uma histórica predominância masculina.

Um fator relevante que pode explicar essa maior participação feminina é o fato de que se trata de um curso voltado para a Educação Profissional. Tradicionalmente, cursos voltados para a formação de professores, especialmente no campo da educação, apresentam uma predominância de mulheres. Isso sugere que a estrutura e o foco do mestrado podem ter influenciado esse cenário, tornando-o mais atrativo para alunas que já atuam na área da educação profissional e tecnológica.

A presença expressiva de mulheres pode ser analisada sob diferentes perspectivas:

1. Mudança no perfil da Educação Tecnológica – Tradicionalmente, áreas tecnológicas tendiam a apresentar maior presença masculina, mas, nos últimos anos, diversas políticas de inclusão e mudanças no interesse acadêmico têm contribuído para uma participação feminina crescente.
2. Relevância da pós-graduação para a carreira docente – A área da educação, de forma geral, tem uma forte presença feminina, e a valorização de qualificações acadêmicas pode explicar o número elevado de alunas no mestrado.

A equidade de gênero na pós-graduação é essencial para garantir um ambiente acadêmico mais inclusivo e para fomentar a diversidade na produção científica. A presença feminina no Mestrado Profissional em Educação Tecnológica pode contribuir para o desenvolvimento de pesquisas mais representativas e orientação a acadêmicos que valorizam a diversidade no ensino e na tecnologia.

Os dados disponíveis indicam que o Mestrado Profissional em Educação Tecnológica – Campus Ouro Branco teve uma maioria feminina entre os concluintes, com 52,38% de mulheres. Esse dado contrasta com padrões históricos de áreas tecnológicas, mas pode estar alinhado ao perfil da educação como campo de estudo e, especialmente, à Educação Profissional. A equidade de gênero na pós-graduação é um tema relevante, e a análise contínua desses dados pode contribuir para a formulação de políticas que incentivem a participação equilibrada de homens e mulheres na formação acadêmica. Além disso, compreender o impacto da presença feminina no mestrado pode trazer reflexões importantes para o campo da educação tecnológica e suas práticas pedagógicas.

6.3 Análise da Distribuição de Gênero no Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede – Campus Ouro Preto

Quadro 11: Relação total de alunas egressas no Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede - Campus Ouro Preto.

Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede – Campus Ouro Preto.				
	Total (alunos e alunas) que concluíram Curso.	Alunas concluintes	Homens que concluíram o Curso	Mulheres que concluíram o Curso
Turma de 2022	48 matriculados Sendo 15 vagas em cada edital. 11 concluíram o Curso.	5	54,5%	45,5%
Turma de 2023 – Curso em andamento				
Turma de 2024 – Curso em andamento				
Turma de 2025 – Curso em andamento				

Dados fornecidos pela secretaria de pós-graduação – Campus Ouro Preto (IFMG) - 2025.

O Mestrado Profissional em Ensino de Geografia em Rede – Campus Ouro Preto é um curso voltado para a qualificação de profissionais da educação, especialmente aqueles que atuam no ensino de Geografia. A análise dos dados sobre os concluintes permite compreender a participação de homens e mulheres no programa e identificar possíveis desafios enfrentados ao longo da formação. Em cada edital de seleção são ofertadas 15 vagas. Mesmo não sendo todos os candidatos aprovados para convocação. Os dados disponíveis referem-se a 48 mestrados matriculados, mas teve apenas 11 concluintes, o que representa uma taxa de conclusão de aproximadamente 22,9%. Dentre os que concluíram, 5 eram mulheres, o que equivale a 45,45% do total.

Embora o número de concluintes seja relativamente baixo em comparação com os matriculados, a distribuição entre homens e mulheres foi próxima ao equilíbrio. Isso pode indicar que os desafios na conclusão do curso afetam ambos os gêneros de forma similar, mas sem dados de evasão e desistência, não é possível determinar se a desistência ocorreu em maior número entre os homens ou as mulheres.

A equidade de gênero na pós-graduação é um tema relevante para garantir a diversidade de perspectivas na pesquisa e no ensino. No caso do Ensino de Geografia, a participação de homens e mulheres pode contribuir para a construção de abordagens pedagógicas mais inclusivas e para o fortalecimento da presença feminina em carreiras acadêmicas e científicas.

A proximidade numérica entre homens e mulheres que concluíram o curso sugere que o curso não apresenta grandes desigualdades de gênero entre os concluintes, mas a baixa taxa de conclusão pode indicar dificuldades que afetam todos os alunos.

6.4 Análise da Distribuição de Gênero no Mestrado Profissional em Administração – Campus Formiga

Quadro 12: Relação total de alunas egressas no Mestrado Profissional em Administração - Campus Formiga.

Mestrado Profissional em Administração – Campus Formiga.				
	Total (alunos e alunas) que concluíram Curso.	Alunas concluintes	Homens que concluíram o Curso	Mulheres que concluíram o Curso
Turma de 2021	23	3 concluíram e 10 não concluíram.	85%	15%
Turma de 2022				
Turma de 2023				
Turma de 2024				

Dados fornecidos pela secretaria de pós-graduação – Campus Formiga (IFMG) - 2025.

O Mestrado Profissional em Administração – Campus Formiga tem como objetivo formar profissionais qualificados para atuar na gestão pública e privada, promovendo o desenvolvimento de competências em administração estratégica e organizacional. A análise da distribuição de gênero entre os concluintes permite compreender melhor o perfil dos alunos que finalizam o curso e os desafios enfrentados por eles ao longo da formação.

Os dados disponíveis indicam que, no total, 13 alunas tiveram matrícula no curso. Dentro desse universo, apenas 3 foram mulheres, o que equivale a 15% do total.

Esse dado sugere que a participação feminina no curso ainda é menor em comparação aos homens, refletindo uma possível tendência da área da administração, que pode apresentar desafios específicos para a permanência e conclusão do curso por parte das mulheres. Além disso, foi informado que 10 alunas não concluíram o curso, o que pode indicar a existência de fatores que impactam a taxa de conclusão entre as mulheres. Esse número levanta a necessidade de investigações adicionais para entender se a desistência está relacionada a desafios institucionais, acadêmicos ou externos, como dificuldades de conciliação entre trabalho e estudo.

A menor taxa de conclusão feminina pode ser analisada sob diferentes aspectos:

1. Barreiras na conciliação entre trabalho, estudo e vida pessoal – Muitas profissionais da área administrativa enfrentam dificuldades em equilibrar suas responsabilidades acadêmicas e pessoais, o que pode levar a um maior índice de evasão.
2. Cultura organizacional e expectativas de mercado – A administração, apesar de contar com muitas mulheres em cargos de gestão, ainda pode apresentar desafios em termos de desenvolvimento profissional, o que pode influenciar a decisão de algumas alunas em continuar ou não a formação.
3. Políticas institucionais de apoio – A existência (ou ausência) de políticas de apoio às alunas na pós-graduação, como flexibilidade curricular e suporte acadêmico, pode impactar diretamente a taxa de conclusão.

A equidade de gênero na administração é essencial para garantir um ambiente profissional e acadêmico mais inclusivo e equilibrado. A presença feminina na gestão pública e privada tem se expandido nas últimas décadas, mas desafios ainda existem, especialmente quando se trata de acesso a altos cargos e oportunidades de qualificação.

A análise contínua desses dados poderá fornecer subsídios para entender melhor as necessidades das alunas e identificar possíveis políticas institucionais que possam favorecer a equidade no curso. Acompanhar a evolução da participação feminina nas turmas seguintes pode ajudar a verificar se essa tendência se mantém ou se há uma mudança no perfil dos concluintes.

6.5 Perfil das alunas da pós-graduação

A análise dos dados sobre a participação das alunas nos cursos de mestrado do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) permite traçar um perfil dessas estudantes, levando em conta fatores como distribuição de gênero, permanência acadêmica e possíveis desafios enfrentados ao longo da formação.

Embora os dados não permitam uma conclusão definitiva sobre as trajetórias individuais, algumas hipóteses podem ser levantadas a partir das informações coletadas. As alunas dos cursos de pós-graduação do IFMG podem apresentar perfis variados em termos de experiências acadêmicas e profissionais. No entanto, a distribuição por curso sugere que áreas como Educação Tecnológica possuem maior participação feminina, possivelmente em razão da histórica presença de mulheres no campo da educação. A educação tem sido historicamente um espaço predominantemente feminino, o que reflete na maior adesão de mulheres aos cursos de formação e pesquisa na área. Já em cursos como Administração, onde a presença masculina foi mais expressiva, pode-se considerar a influência de barreiras estruturais e culturais que limitam a presença feminina em espaços de liderança e gestão.

Os dados do Mestrado em Ensino de Geografia em Rede indicam um número reduzido de concluintes, tanto homens quanto mulheres, sugerindo que a evasão pode ser um fator relevante a ser investigado. Embora a participação feminina nesse curso tenha sido próxima à masculina, o pequeno número de alunas que finalizaram o programa pode indicar dificuldades específicas, como a carga horária exigente e as barreiras enfrentadas no campo do ensino de Geografia. O Mestrado em Sustentabilidade, por sua vez, apresentou uma distribuição de gênero que aponta para uma leve predominância masculina entre os concluintes. Esse resultado pode estar relacionado à composição histórica das áreas ambientais e tecnológicas, onde a presença masculina tem sido mais expressiva. No entanto, a participação de alunas na conclusão desse curso, ainda que inferior à masculina, demonstra uma tendência crescente de inserção feminina em campos de pesquisa que antes eram predominantemente masculinos. Os dados apontam que, embora as mulheres tenham uma participação significativa nas turmas iniciais, a conclusão do curso pode ser impactada por diversos fatores, como sobrecarga de responsabilidades e dificuldades institucionais no “assédio velado” presente nesses cursos que demandam maior dedicação. Embora não haja informações diretas sobre as condições pessoais das alunas, sabe-se que a conciliação

entre estudos, trabalho e vida pessoal pode representar um desafio adicional. O assédio moral no ensino superior se estrutura a partir de relações hierárquicas e pode afetar de forma mais intensa aqueles que ocupam posições de maior vulnerabilidade, como alunas e pesquisadoras em início de carreira. Assim, fatores como pressão acadêmica, ambiente competitivo e eventuais práticas de assédio moral podem contribuir para dificuldades na progressão acadêmica. O suporte institucional também se apresenta como um fator determinante na trajetória das alunas.

A existência de normativas contra o assédio moral e a disponibilidade de canais de denúncia são essenciais para garantir um ambiente acadêmico seguro. Entretanto, os dados sugerem que muitas alunas ainda podem enfrentar dificuldades para acessar essas estruturas de apoio, seja por desconhecimento das políticas institucionais ou por receio de represálias acadêmicas. A análise do perfil das alunas dos cursos de mestrado do IFMG aponta para um grupo diverso, mas que enfrenta desafios comuns em termos de permanência e equidade no ambiente acadêmico. Embora a participação feminina seja expressiva em algumas áreas, persistem diferenças na distribuição por curso e obstáculos que podem impactar o desempenho acadêmico e profissional dessas alunas. O que se pode afirmar como causa de acordo com Oliveira (2003, p.96) “...enquanto que para o homem é natural ‘abdicar’ da família para se dedicar à carreira, as mulheres têm que lidar todo o tempo com o conflito de ser mãe ou de ser profissional, buscando equilíbrio que é, muitas vezes, difícil de ser atingido.” Assim, reforça-se a necessidade de aprimoramento das políticas institucionais de suporte, garantindo condições mais equitativas para todas as estudantes da pós-graduação.

6.6 Revisão da Análise de dados com base na análise de conteúdo e no Referencial Teórico Escolhido

O capítulo de análise dos dados foi construído com suporte na análise de conteúdo temática proposta por Laurence Bardin (2016), conforme declarado na metodologia da pesquisa. A técnica foi aplicada a partir da sistematização dos dados obtidos junto às secretarias de pós-graduação dos campi do IFMG que ofertam cursos de Mestrado Profissional, tendo como foco a quantificação da distribuição de gênero entre os concluintes no período de 2016 a 2024.

Na pré-análise, foi definido como corpus o conjunto de informações sobre o número de concluintes do sexo feminino e masculino em cada campus, organizados por curso e por ano de oferta. Esses dados foram extraídos de registros oficiais e organizados em quadros, o que permitiu a observação de padrões de conclusão acadêmica com recorte de gênero. A análise partiu de uma leitura flutuante dos números para identificar tendências e gerar categorias interpretativas.

A seguir, na exploração do material, os dados foram categorizados em três blocos analíticos: (1) distribuição de gênero nos concluintes por campus; (2) cursos com maior ou menor presença feminina e (3) desequilíbrios percentuais entre homens e mulheres. Essa organização permitiu evidenciar que apenas no campus Ouro Branco as mulheres foram maioria entre os concluintes, enquanto nos demais campi os homens predominaram.

Durante o tratamento dos resultados, as categorias foram interpretadas com apoio no referencial teórico adotado. A partir de Foucault (1999), foi possível refletir sobre a persistência de relações assimétricas de poder no ambiente acadêmico, que impactam a permanência das mulheres em determinadas áreas do conhecimento. Já Freire (1996) contribuiu para a compreensão de que a pós-graduação deve ser um espaço de emancipação crítica, o que exige da instituição ações de escuta, acolhimento e compromisso com a equidade.

A interpretação final dos dados mostrou que, embora a participação feminina seja significativa em alguns cursos, como o de Educação Tecnológica em Ouro Branco, o cenário geral ainda aponta para uma sub-representação das mulheres entre os concluintes em diversos campi. Tal constatação evidencia a necessidade de se pensar em campanhas constantes sobre políticas institucionais que considerem a realidade das alunas, especialmente aquelas que enfrentam barreiras múltiplas como carga horária excessiva, e, em alguns casos, práticas de assédio moral — conforme discutido nos capítulos teóricos. O uso da análise de conteúdo, portanto, permitiu transformar dados quantitativos simples (número de concluintes por gênero) em informações analíticas e reflexivas, possibilitando compreender o cenário da pós-graduação com mais profundidade. A articulação entre o método e o referencial fortalece o argumento central da dissertação. Dessa forma, o uso da análise de conteúdo permitiu transformar dados quantitativos simples em interpretações analíticas e críticas, vinculadas ao debate teórico e à realidade institucional.

7. O PRODUTO EDUCACIONAL

Conforme previsto nas diretrizes dos Mestrados Profissionais em Educação Profissional e Tecnológica, como o ProfEPT, esta pesquisa culminou no desenvolvimento de um **Produto Educacional**, que articula teoria e prática de forma aplicada, respondendo a uma necessidade identificada no contexto acadêmico: o enfrentamento ao assédio moral sofrido por alunas em cursos de pós-graduação stricto sensu, especialmente no IFMG.

Diante dos dados obtidos na análise documental, do levantamento sobre a distribuição de gênero entre concluintes e da fundamentação teórica construída ao longo do trabalho, optou-se pela elaboração de uma **cartilha informativa**, em formato digital, voltada às alunas. O material foi pensado como uma ferramenta acessível, visualmente atrativa e de fácil distribuição, com o objetivo de esclarecer, informar e empoderar as mulheres quanto aos seus direitos, formas de assédio, canais institucionais de denúncia e estratégias de proteção e enfrentamento.

A escolha pela cartilha justificou-se por seu potencial de alcance, linguagem direta e utilidade prática. Com linguagem clara, recursos gráficos modernos e estrutura objetiva, o material contempla conteúdos como: definição de assédio moral e assédio sexual, exemplos de situações vivenciadas por alunas, orientações sobre como agir em caso de violência simbólica ou institucional, informações sobre a atuação das ouvidorias, corregedorias e instâncias de apoio no IFMG, bem como os fundamentos legais que protegem as mulheres.

O Produto Educacional foi produzido na plataforma digital Canva, utilizando imagens livres de direitos autorais, com ênfase em cores contrastantes e diagramação acessível. O documento final foi exportado em formato PDF, contendo 25 páginas e se encontra pronto para circulação institucional.

A elaboração do produto educacional revelou-se de suma importância não apenas por reunir dados atualizados sobre a participação feminina na pós-graduação do IFMG, mas também por apresentar, de forma clara e acessível, orientações práticas para que alunas saibam como agir diante de situações de assédio. A cartilha cumpre um papel essencial ao informar sobre os canais institucionais disponíveis, como a Ouvidoria local e a plataforma Fala.BR, bem como ao destacar os passos formais que devem ser

seguidos, desde a identificação do tipo de assédio até a formalização da denúncia. Ao integrar dados quantitativos à dimensão orientativa, o material contribui para a conscientização, o empoderamento das vítimas e a consolidação de uma cultura de enfrentamento ao assédio no ambiente acadêmico, fortalecendo a proteção e o direito à permanência segura e digna das alunas na pós-graduação, bem como em qualquer instância acadêmica do IFMG.

A cartilha foi organizada em 14 seções principais, abordando desde a contextualização do assédio no meio acadêmico até a apresentação de legislações, programas institucionais de apoio, canais de denúncia e estratégias de autocuidado. A linguagem utilizada é direta e acessível, pensada para facilitar a compreensão sem abrir mão da profundidade e da fundamentação teórica. A escolha do formato de cartilha se justifica por sua versatilidade, aplicabilidade prática e potencial de uso em ações de formação continuada, oficinas e rodas de conversa dentro do IFMG e em outras instituições públicas de ensino superior.

No campo visual, a cartilha apresenta um projeto gráfico com identidade marcante, baseado nas cores vermelho, preto e branco, com tipografia clara e recursos visuais modernos. As imagens foram elaboradas de modo a representar exclusivamente alunas em situação de assédio. Essa escolha estética e ética visa reforçar o foco da cartilha: o enfrentamento ao assédio contra mulheres no contexto dos cursos superiores e de pós-graduação.

Além da exposição conceitual sobre os tipos de assédio (moral, sexual, institucional, psicológico e discriminatório), a cartilha também traz exemplos práticos de situações recorrentes no ambiente acadêmico. A cada tipo de assédio, são apresentadas as suas implicações na trajetória da aluna, seus possíveis impactos psicológicos e os caminhos disponíveis para o acolhimento e a denúncia. A cartilha também se destaca por apresentar dados estatísticos sobre a participação feminina nos cursos de mestrado profissional do IFMG, os quais revelam desequilíbrios e permitem refletir sobre desigualdades persistentes no ambiente educacional.

Outro destaque importante do produto educacional é a incorporação de informações atualizadas sobre o papel da Ouvidoria e da Corregedoria no recebimento e encaminhamento das denúncias, com explicações claras sobre a função da plataforma Fala.BR. A cartilha também menciona, de forma estratégica, o avanço institucional representado pela criação do Grupo de Trabalho (GT) instituído pela Portaria nº 321, de

8 de março de 2024, responsável pela elaboração da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, ao Assédio Sexual e ao Assédio Moral no IFMG.

A seguir, são apresentadas imagens ilustrativas das principais seções da cartilha, acompanhadas de legendas explicativas que complementam a análise do conteúdo. Essa estratégia visa oferecer uma visão panorâmica da proposta visual e da organização do material, além de reforçar a articulação entre linguagem, estética e função social do produto educacional.



CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO



Mauro Júnior Moraes de Oliveira
Heleniara Amorim Moura

2025

Figura 8: Capa da Cartilha de Prevenção ao Assédio.

SUMÁRIO

01	Introdução
02	Evolução das leis para proteção da mulher contra o assédio no Brasil
03	Você conhece o guia lilás?
04	Alguns programas que promovem ações para as mulheres acadêmicas
05	Você entende sobre os tipos de assédio que pode sofrer e suas consequências?
06	Assédio Moral
07	Assédio Sexual
08	Assédio Institucional
09	Assédio Psicológico
10	Assédio Discriminatório
11	Contextualizando nosso tema
12	Saiba como agir em caso de assédio
13	Conclusão
14	Referências



Figura 9: Sumário com a organização temática da cartilha.



O assédio acadêmico pode se manifestar de diversas formas, afetando alunas em cursos de graduação e pós-graduação. Hoje em dia, fala-se muito sobre a necessidade de um ambiente acadêmico seguro e respeitoso, mas, muitas vezes, essa preocupação é tratada de forma abstrata. Todos concordam que combater o assédio é fundamental, mas ainda existem muitas dúvidas sobre quem sofre esse tipo de violência e quais são suas consequências.

Sobre quem estamos falando? Frequentemente, abordamos o assédio acadêmico como se atingisse apenas um grupo específico de estudantes, quando, na realidade, qualquer aluna pode ser alvo de assédio moral. No entanto, algumas enfrentam obstáculos ainda mais desafiadores, como as alunas que são mães, precisando equilibrar os estudos com as responsabilidades familiares, e aquelas que, por diferentes razões, se sentem desprotegidas ao lidar com situações de coerção e abuso dentro da instituição.

Frequentemente, as vítimas de assédio acadêmico encontram-se imersas em concepções equivocadas, que, embora possam partir de boas intenções, carecem de esclarecimento e aprofundamento.

Figura 10: Seção introdutória da cartilha: contextualização do assédio no ambiente acadêmico.



Figura 11: Evolução das leis de proteção contra o assédio.



O assédio moral nas universidades não é um fenômeno isolado, mas uma manifestação das sutilezas da desigualdade de gênero que evoluíram das práticas opressivas do passado para as formas sutis de controle e exclusão que ainda prevalecem nas instituições acadêmicas (Barreto G Heloani, 2014).



O assédio sexual no ambiente acadêmico consiste em qualquer comportamento de cunho sexual indesejado, incluindo **toques inadequados, insinuações, convites insistentes e chantagens envolvendo notas ou benefícios acadêmicos.**



EXEMPLO

Um professor que faz **comentários inapropriados** sobre a aparência da aluna, sugere **encontros com conotação sexual** ou a pressiona para aceitar favores em troca de benefícios acadêmicos.



CONSEQUÊNCIA

O assédio sexual pode gerar sentimentos de vergonha, culpa e medo, levando à evasão acadêmica ou à dificuldade de estabelecer confiança em ambientes acadêmicos e profissionais. Além disso, a ausência de medidas institucionais eficazes pode fazer com que a vítima sinta-se desamparada e sem perspectivas de justiça.



O assédio institucional ocorre quando a **própria universidade ou instituição de ensino** falha em oferecer suporte adequado às vítimas de assédio, seja por omissão, falta de regulamentação específica ou impunidade dos agressores.

EXEMPLO

A **ausência de canais eficazes para denúncias**, a **revitimização** da aluna que busca ajuda ou a **demora** excessiva na apuração e resolução dos casos.

CONSEQUÊNCIA

A falta de amparo institucional pode levar a um estado de **desesperança e descrença na justiça acadêmica**, fazendo com que muitas vítimas desistam de denunciar ou abandonem o curso. Esse cenário perpetua a impunidade e contribui para a repetição de casos de assédio.



As práticas abusivas, como humilhação pública e discriminação, refletem uma continuidade das dinâmicas de poder que historicamente relegaram as mulheres a posições de subordinação (Butler, 1999; Freitas, 2021).

SAIBA COMO AGIR EM CASO DE ASSÉDIO



1. Identifique o tipo de assédio

Ao fazer o registro da denúncia, é importante anexar o máximo de provas e informações como:

- Registrar datas, horários e locais em que as situações ocorreram;
- Anotar o que foi dito ou feito pelo agressor;
- Guardar e-mails, mensagens, prints ou qualquer outra evidência que possa comprovar o comportamento abusivo;
- Identificar possíveis testemunhas que tenham presenciado os episódios de assédio.

Lembre-se: É possível e recomendável registrar a denúncia desde o primeiro indício de assédio, mesmo na ausência de provas documentais. Embora tais evidências possam fortalecer a acusação, sua inexistência não constitui impedimento para o devido registro.



2. Buscar Apoio e Orientação

Você pode buscar apoio em setor interno do IFMG para receber orientação sobre como proceder.

Aviso Importante: A Ouvidoria é um espaço institucional de escuta, acolhimento, onde há pelo menos uma mulher em todas as ouvidorias locais, para proporcionar um ambiente mais acolhedor às vítimas e realizar registro de manifestações diversas – como sugestões, elogios, reclamações e denúncias –, mas lembre-se que o canal oficial destinado à formalização de denúncias é a plataforma Fala.BR, disponível no endereço eletrônico: <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>

Essa distinção é fundamental para assegurar que as denúncias sigam os trâmites legais apropriados e recebam o devido tratamento pelos órgãos competentes.



**VOCÊ NÃO
ESTÁ SOZINHA**



ENTRE EM CONTATO COM OS CANAIS DA OUVIDORIA LOCAL NO IFMG.

Campus	Contato
Arcos	ouvidoria.arcos@ifmg.edu.br
Bambuí	ouvidoria.bambui@ifmg.edu.br
Betim	ouvidoria.betim@ifmg.edu.br
Congonhas	ouvidoria.congonhas@ifmg.edu.br
Conselheiro Lafaiete	ouvidoria.lafaiete@ifmg.edu.br
Formiga	ouvidoria.formiga@ifmg.edu.br
Governador Valadares	ouvidoria.gv@ifmg.edu.br
Ibirité	ouvidoria.ibirite@ifmg.edu.br
Ipatinga	ouvidoria.ipatinga@ifmg.edu.br
Itabirito	ouvidoria.itabirito@ifmg.edu.br
Ouro Branco	ouvidoria.ourobranco@ifmg.edu.br
Ouro Preto	ouvidoria.ouropreto@ifmg.edu.br
Piumhi	ouvidoria.piumhi@ifmg.edu.br
Ponte Nova	ouvidoria.pontenova@ifmg.edu.br
Ribeirão das Neves	ouvidoria.neves@ifmg.edu.br
Sabará	ouvidoria.sabara@ifmg.edu.br
Santa Luzia	ouvidoria.santaluzia@ifmg.edu.br
São João Evangelista	ouvidoria.sje@ifmg.edu.br



PLATAFORMA FALA.BR - [Clique aqui!](#)



E-MAIL DA OUVIDORIA GERAL IFMG: ouvidoria@ifmg.edu.br

Figura 15: Orientações sobre canais de denúncia e papel da Ouvidoria.

O assédio é uma questão séria e complexa, que exige um tratamento cauteloso e o comprometimento de todos os entes que compõem uma instituição – alunas, corpo docente, equipe administrativa e sociedade.

A aplicação deste material dentro do IFMG representa um passo significativo para a construção de um ambiente acadêmico mais seguro, ético e inclusivo. Espera-se que a disseminação desta cartilha contribua para a eficácia da redução dos casos de assédio, além de incentivos, novas discussões e aprimoramentos nas políticas institucionais. A luta contra o assédio acadêmico deve ser contínua, e o compromisso com a equidade de gênero e a proteção dos direitos das alunas deve estar no centro das iniciativas institucionais. É pertinente salientar que O Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) está desenvolvendo uma Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, ao Assédio Sexual e ao Assédio Moral. Em 12 de dezembro de 2023, foi apresentada à equipe gestora do IFMG uma minuta de resolução elaborada pelo coletivo BASTA!, composta por servidoras e alunas de oito campi. O documento propõe medidas como capacitação contínua da comunidade acadêmica, criação de canais institucionais para acolhimento e orientações, e condições para que a Ouvidoria e a Corregedoria acompanhem e encaminhem denúncias.

Para formalizar o processo de construção da política, o reitor do IFMG instituiu, por meio da Portaria nº 321 de 08 de março de 2024, um Grupo de Trabalho (GT) responsável pela elaboração da minuta da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, ao Assédio Sexual e ao Assédio Moral. O GT é composto por servidoras e servidores de diferentes campi e setores da instituição, incluindo representantes da Ouvidoria, Corregedoria, Pró-Reitoria de Ensino e Pró-Reitoria de Extensão.

Atualmente, a minuta do documento está em fase de revisão e, em breve, será submetida à consulta pública. Após esse processo, seguirá para análise e aprovação pelo Conselho Superior (CONSUP) do IFMG.

7.1 Avaliação do Produto Educacional

Em consonância com as diretrizes do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), o presente trabalho resultou na elaboração de um produto educacional em formato de cartilha digital intitulada “Cartilha de prevenção ao Assédio”, voltada à promoção de ações preventivas e educativas contra o assédio nos cursos de pós-graduação do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG).

Após a finalização da cartilha, seu conteúdo foi submetido à análise de duas instâncias institucionais estratégicas: a Corregedoria do IFMG e a Ouvidoria do IFMG, ambas com reconhecida atuação na mediação e enfrentamento de denúncias de assédio dentro da instituição.

O processo de avaliação ocorreu por meio do envio formal da versão final da cartilha por e-mail a ambas as instâncias, que, gentilmente, se dispuseram a realizar a leitura crítica e o oferecimento de sugestões. A Corregedoria, por meio de sua representante institucional, destacou a importância do tema abordado e reconheceu o esforço em tornar o material acessível e útil a toda a comunidade acadêmica, recomendando ajustes importantes de conteúdo e forma, os quais foram integralmente acolhidos e incorporados ao produto.

Entre os apontamentos da Corregedoria, destacam-se: (i) a necessidade de adequação quanto à distinção entre assédio moral e psicológico; (ii) a inserção da versão atualizada (2024) do Guia Lilás, bem como sua devida citação nas referências; (iii) o esclarecimento sobre o papel da Ouvidoria como espaço de escuta e acolhimento, distinguindo-a da plataforma Fala.BR, que é o canal oficial para formalização das denúncias; e (iv) a sugestão de substituir o termo "guia" por "cartilha", por considerar que o conteúdo desenvolvido está mais alinhado a esse formato. Todas essas sugestões foram acatadas, conforme registrado nas versões subsequentes do material.

Já a Ouvidoria do IFMG, representada pela ouvidora institucional, elogiou a escolha temática e a proposta do produto acadêmico, salientando a relevância do conteúdo para estudantes e servidores(as) do IFMG. A Ouvidoria também contribuiu com observações técnicas e conceituais, como: (i) o reforço da distinção entre os tipos de manifestação (denúncia, reclamação, sugestão etc.); (ii) a explicitação do funcionamento das Ouvidorias Locais, criadas em 2018, e sua relação com a Ouvidoria Central do IFMG; (iii) a recomendação para revisar a seção sobre os procedimentos de

formalização das denúncias. Todas essas observações também foram devidamente incorporadas ao produto final.

As contribuições das duas instâncias institucionais foram fundamentais para o aperfeiçoamento ético, técnico e pedagógico do produto educacional, garantindo maior fidedignidade, alcance institucional e clareza das informações. A interlocução com a Corregedoria e a Ouvidoria reforça o compromisso deste trabalho com a promoção de ambientes acadêmicos mais seguros, equitativos e comprometidos com a escuta ativa das alunas. A avaliação do Produto Educacional por parte da Corregedoria e da Ouvidoria do IFMG reforçou a relevância da cartilha desenvolvida. As responsáveis legais por esses setores elogiaram formalmente o trabalho, destacando sua abordagem sensível, clara e informativa sobre um tema e importância no ambiente acadêmico. Os pareceres emitidos pelas duas instâncias também serviram como base para retificações mencionadas com ajustes e aprimoramentos, os quais foram prontamente realizados no material, reforçando seu caráter colaborativo, institucional e ético.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou o assédio moral no ambiente acadêmico dos cursos de pós-graduação do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG), enfatizando as dificuldades enfrentadas por alunas, especialmente aquelas que também desempenham funções familiares. Através da pesquisa documental e bibliográfica, foi possível compreender a dimensão desse problema e refletir sobre os mecanismos institucionais necessários para combatê-lo de maneira eficaz. Uma análise do assédio moral no ambiente acadêmico, especialmente nos cursos de pós-graduação, revela a persistência de barreiras que afetam diretamente a trajetória das mulheres na educação superior. Os dados apresentados demonstram que o assédio moral não é um fato isolado, mas sim uma prática estruturada dentro de dinâmicas institucionais que favorecem a desigualdade de gênero. Esse cenário reforça a necessidade de políticas mais eficazes para combater esse tipo de violência, garantindo que alunos de mestrado e doutorado possam desenvolver suas pesquisas em um ambiente respeitoso e seguro.

O estudo evidencia que o assédio moral pode se manifestar de diferentes formas, desde a desqualificação sistemática do trabalho acadêmico das alunas até o isolamento intelectual e a intimidação psicológica. Tais práticas afetam diretamente a permanência

e o desempenho das mulheres na pós-graduação, contribuindo para índices elevados de evasão e impacto na saúde mental. Além disso, o impacto do assédio não se limita às vítimas diretas, mas compromete toda a estrutura acadêmica, minando a diversidade e a pluralidade do conhecimento produzido.

As políticas institucionais de combate ao assédio moral precisam ser aprimoradas para garantir que os alunos tenham acesso a mecanismos eficientes de denúncia, proteção e acolhimento. A implementação de canais seguros para relatar casos, a formação de comissões de enfrentamento e a promoção de uma cultura acadêmica baseada no respeito e na equidade são medidas fundamentais para mitigar o problema. Além disso, a conscientização da comunidade acadêmica sobre o assédio e suas consequências é essencial para dismantlar as estruturas de poder que perpetuam essa prática.

Ainda é pertinente salientar em relação às **políticas e programas institucionais existentes**, observou-se que, embora haja normativas gerais para coibir o assédio moral e promover um ambiente seguro, muitas vezes tais medidas são insuficientes ou desconhecidas pelas alunas. O Guia Lilás, por exemplo, é uma iniciativa importante que apresenta diretrizes para prevenção e combate ao assédio, mas sua disseminação e aplicação ainda são limitadas. Além disso, canais de denúncia precisam ser mais acessíveis e protegidos, garantindo que as vítimas não sofram retaliações acadêmicas. Em relação às **falhas institucionais no respaldo às alunas**, evidenciou-se que a estrutura acadêmica muitas vezes não oferece suporte adequado para estudantes em situação de vulnerabilidade. A ausência de políticas específicas para alunas-mães, por exemplo, reflete uma negligência na compreensão das demandas acadêmicas e pessoais dessas mulheres. A falta de mecanismos eficazes de proteção contribui para a perpetuação do assédio moral no ambiente acadêmico.

Diante desse cenário, este trabalho propõe **estratégias para prevenção e combate ao assédio moral** nos cursos de pós-graduação do IFMG. A ampliação de campanhas educativas sobre o assédio moral é fundamental para sensibilizar a comunidade acadêmica sobre a gravidade do problema. Além disso, sugere-se a implementação de treinamentos obrigatórios para docentes e gestores sobre assédio e equidade de gênero. Também se faz necessária a criação de uma ouvidoria especializada, com um canal seguro e sigiloso para acolher e encaminhar denúncias de forma eficaz.

Outro aspecto relevante é a elaboração de uma Cartilha **contra o Assédio Moral Acadêmico**, voltado especificamente para alunas da pós-graduação. Esse material deve conter informações claras sobre o que caracteriza o assédio, os direitos das alunas, os

canais de denúncia disponíveis e os procedimentos a serem seguidos em caso de ocorrência. A abordagem preventiva e educativa pode ser uma ferramenta essencial para reduzir a incidência dessas práticas abusivas. Além disso, este estudo buscou demonstrar exemplos de políticas de amparo às mulheres e às mulheres mães que podem ser aperfeiçoados e inseridos nos campi do IFMG. A implementação de iniciativas semelhantes dentro do IFMG permitiria não apenas fortalecer as políticas institucionais de combate ao assédio moral, mas também promover um ambiente acadêmico mais inclusivo e favorável à permanência e ao sucesso das alunas. Por fim, é imprescindível que a instituição assuma um compromisso ativo na construção de um ambiente acadêmico mais justo e igualitário. A permanência feminina na pós-graduação não pode ser ameaçada por dinâmicas de opressão e desigualdade. Assim, espera-se que este trabalho contribua para o debate e para a efetiva implantação de medidas institucionais que promovam a equidade de gênero e garantam um ambiente de respeito e segurança para todas as alunas da pós-graduação do IFMG. E que tal cultura se perpetue em todos os cursos da instituição.

A permanência feminina na pós-graduação não pode ser ameaçada por dinâmicas de opressão e desigualdade. Assim, espera-se que este trabalho contribua para o debate e para a efetiva implantação de medidas institucionais que promovam a equidade de gênero e garantam um ambiente de respeito e segurança para todas as alunas da pós-graduação do IFMG. Além disso, almeja-se que essa cultura de apoio e acolhimento seja incorporada em todos os cursos da instituição, garantindo que políticas de permanência e proteção às mulheres acadêmicas sejam não apenas implementadas, mas continuamente aprimoradas.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo, SP: Edições 70, 2016.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Regina. **Assédio Moral: Violência no Trabalho e Seus Efeitos**. Revista Brasileira de Política Internacional, v. 57, n. 1, p. 153-168, 2015.

BARRETO, M., & Heloani, R. (2015). **A discussão do assédio moral em organizações públicas e sindicais: situando o debate**. In M. L. Emmendoerfer, S. R., Tolfo, & T. S. Nunes (Org.). *Assédio moral: em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (pp. 31-51). 1. Ed. Curitiba, PR: ed. CRV.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho – identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas**. 2. ed. Rio de Janeiro e São Paulo: Renovar, 2002.

BJÖRKLUND, C., Vaez, M., & Jensen, I. (2020). **Early work-environmental indicators of bullying in an academic setting: A longitudinal study of staff in a medical university**. *Studies in Higher Education*, 46(12), 2556-2567.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1729114>

BOURDIEU, Pierre. **A Distinção: Crítica Social do Julgamento**. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1998.

BUTLER, Judith. **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**. New York: Routledge, 1999.

BRASIL. Cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018. Disponível em: <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/>. Acesso em: 18 de out. de 2024.

BRASIL. Lei nº 14.986, de 2024. **Dispõe sobre a inclusão do ensino sobre contribuições femininas na ciência e sociedade**. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2024-09-25;14986>. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Programa Nacional Mulheres Mil**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/programa-mulheres-mil> . Acesso em: 9 janeiro. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. **Política Nacional de Permanência Materna no Ensino Superior**. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/mec-debate-permanencia-materna-no-ensino-superior>. Acesso em: 11 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília: MGI, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/guia-lilas-prevencao-e-tratamento-ao-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal>

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 2. ed. São Paulo: Ed. RT, 1994.

BRYSON, Valerie. **Feminist Political Theory: An Introduction**. 2. ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2003.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti. Riscos psicossociais e assédio moral no contexto acadêmico. São Paulo: USP, 2007. **Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós Graduação em Enfermagem Fundamental**, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2007.

CISNE, Mirla. *Feminismo e consciência de classe no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

CISNE, Mirla. *Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social*. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

CISNE, Mirla; SANTOS, Silvana Mara Morais dos. *Feminismo, diversidade sexual e serviço social*. São Paulo: Cortez, 2018.

COSTA, I. C. P. et al. **Produção científica acerca de assédio moral em dissertações e teses no cenário brasileiro**. Revista da Escola de Enfermagem, v. 49, n. 2, p. 267–276, 2015.

COUTINHO, M. C., Magro, M. L. P. D., & Budde, C. (2011). **Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários**. *Psicologia: teoria e prática*, 13(2), 154-167.

COUTINHO, Maria Clara; MAGRO, Rogério; BUDDE, Maria Paula. **O Ambiente Acadêmico e o Assédio Moral: Reflexões sobre a Pós-Graduação**. Revista Brasileira de Ensino Superior, v. 12, n. 1, p. 25-38, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria da administração**. 4ª. ed., São Paulo: Makron Books, 1993.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>>. Acesso em: 20 dez. 2021.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa Qualitativa em ciências humanas e sociais**. 3. Ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

QUERINO, LucianeCristina Santos. “**Revista eletrônica dos discentes da faculdade Eça de Queirós**”. A evolução damulher no mercado de trabalho. Ano 2013. Disponível em:

efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf. Acesso em: 12 março. 2022.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva**. Editora Elefante, 2017.

FOUCAULT, Michel. *A ordem do discurso: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970*. Tradução de Laura Fraga de Almeida Sampaio. São Paulo: Edições Loyola, 2012

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder. Organização e tradução de Roberto Machado**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FREITAS, Acimarney C. S. **Assédio moral pedagógico: um estudo de caso com estudantes da área da engenharia de uma IES pública da Bahia**. Tese (Doutorado em Ensino) – Universidade do Vale do Taquari. Lajeado, p. 346. 2021.

FREITAS, M. E., Heloani, R., & Barreto, M. *Assédio moral no trabalho*. Cengage Learning, São Paulo. 2008.

FREITAS, Renata. **Assédio Moral na Academia: Entre o Poder e a Vulnerabilidade**. Revista de Estudos Feministas, v. 29, n. 2, p. 77-97, 2021.

FREIRE, Paulo. **A Pedagogia do Oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1970.

FREIRE, Paulo. **Educação como Prática da Liberdade**. 19. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1987.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. 31. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: A vontade de saber**. Rio de Janeiro: 13ª Edição. Graal, 1988.

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

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. (Orgs.) **A Formação do Cidadão Produtivo: a cultura de mercado no ensino médio técnico**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006.

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T. **Método da pesquisa**. Porto Alegre, RS: Ed. da UFRGS, 2009.

GUEDES, M. N.; ARAÚJO, M. F.; PONTES, A. P. M. **Assédio moral na Pós-graduação: As consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma universidade estadual brasileira**. Psicologia Organizações e Trabalho, v. 20, n. 1, p. 1-14, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/338699060_Assedio_Moral_na_Pos-

Graduacao_As_Consequencias_Vivenciadas_por_Docentes_e_Discentes_de_uma_Universidade_Estadual_Brasileira. Acesso em: 10 jun. 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. S. P.: Atlas, 2008.

Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social (5ª ed.)**. São Paulo: Atlas, 2002.

HELOANI, José Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada**. Aletheia, n. 22, p.101-108, 2004.

HENNING, M. A., Zhou, C., Adams, P., Moir, F., Hobson, J., Hallet, C., & Webster, C. S. (2017). Workplace Harassment among Staff in Higher Education: a Systematic Review. *Asia Pacific Education*, 18(4), 521- 539. <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>

HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria. Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Bertrand Brasil, 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

IFMG. **Cartilha sobre assédio moral – SINASEFE**. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/aceso-a-informacao/corregedoria-arquivos/cartilhas/ca>.

IFMG. **O IFMG contra o assédio**. Disponível em: <https://www2.ifmg.edu.br/portal/progep/desenvolvimento-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho/o-ifmg-contra-o-assedio>

IFMG. **Inscrições abertas para o curso “Enfrentando o assédio moral e sexual e a violência de gênero nas instituições públicas”**. Disponível em: <https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2643/>

IFMG. **Cartilha informativa sobre assédio moral**. Disponível em: https://www.ifmg.edu.br/portal/aceso-a-informacao/corregedoria-arquivos/cartilhas/cartilha_assedio_moralsinasefe.pdf

IFMG. **Ouvidoria debate estratégias de combate à violência de gênero e assédio**. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/noticias/ouvidoria-debate-estrategias-de-combate-a-violencia-de-genero-e-assedio#saiba>

IFMG. **Portaria nº 321, de 08 de março de 2024**. Institui Grupo de Trabalho para elaboração da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Assédio Moral no âmbito da instituição. [S.l.], 2024.

Disponível em: https://www.ifmg.edu.br/portal/noticias/inscricoes-abertas-para-o-curso-201cenfrentando-o-assedio-moral-e-sexual-e-a-violencia-de-genero-nas-instituicoes-publicas201d/Portaria_321.pdf

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEYMANN, H. (1990). **Mobbing and psychological terror at workplaces**. *Violence and Victims*, 5, 119-126.

LEITE, Elenice M. **Reestruturação produtiva, cadeias produtivas e qualificação**. In: **CARLEIAL, Liana; VALLE, Rogério (org.). Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec/ABET, 1997: 140-166. _____. Educação, trabalho e desenvolvimento: o resgate da qualificação. Em Aberto. Brasília, ano 15, n. 65, jan./mar. 1995: 5-17.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação. Uma perspectiva pós-estruturalista**. Guacira Lopes Louro - Petrópolis, RJ, Vozes, 1997.

MACHADO, Francisco Oliveira; MUNIZ, José Artur; VIEIRA, Djuri Tafnes. VIII Convibra Administração – **Congresso Virtual Brasileiro de Administração** – www.convibra.com.br, 2011. NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MACHADO, Marina. Educação profissional e desenvolvimento social: reflexões sobre o mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2021.

MACHADO, Marina. Trabalho e formação profissional no Brasil contemporâneo. *Educação e Sociedade*, v. 41, n. 150, p. 245-262, 2020.

NUNES, T.S. Assédio moral na Pós-graduação: Práticas e Elementos Culturais **propiciadores, Administração Pública e Gestão Social**. *Administração Pública e Gestão Social*, vol. 14, núm. 1, 2022. Universidade Federal de Viçosa, Brasil. <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/12563> (Acessado dia 12 de julho 2023).

NUNES, T. S. (2016). *A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina (Tese de Doutorado)*. Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

NUNES, T. S., & Torga, E. M. M. (2020). **Workplace bullying in postgraduate courses: The consequences experienced by teachers and students of a Brazilian state university**. *Education Policy Analysis Archives*, 28(11), 1-27.

OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcanti de. **“Trabalho e gênero: a construção da diferença”**. *Mulher e Trabalho*, Porto Alegre, v. 3, 2003.

PARENT IN SCIENCE. **Programa AMANHÃ**. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/amanha>. Acesso em: 8 jan. 2025.

PRIKHIDKO, A., & HAYNES, C. (2018). **Balancing graduate school and mothering: is there a choice?** *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 313-326. <https://doi.org/10.28945/4109>.

PELLEGRINI, P. G. (2016). *Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares (Dissertação de Mestrado)*. Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

PRETTI, R. J. (2021). **Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho.** *Brazilian Journal of Development*, 7(3), 23535-23543. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-185>

REPÚBLICA, Presidência da. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.**

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Maria Clara. **Assédio Moral e Sexual nas Instituições Públicas: Desafios e Perspectivas para a Transparência e Responsabilização**. São Paulo: Editora Acadêmica, 2021.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança**. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc. Publishers, 1992.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 16, p. 5-22, jul./dez. 1990.

SPEZIA, Alexandre. **Assédio Moral contra Mulheres: Um estudo sobre as ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo**. (dissertação apresentada à Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre. Orientadora: Prof Dra. Neuza de Farias Araújo) Brasília, 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO. **Programa de Apoio à Maternidade e Universidade (ManU)**. Disponível em: <https://prace.ufop.br/programa-de-apoio-maternidade-e-universidade-manu>. Acesso em: 9 janeiro. 2025.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Programa Especial PAE – Pesquisadoras Mães.**
Disponível em: <https://prpg.usp.br>. Acesso em: 9 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **Comissão para Equidade de Gênero.**
Disponível em: <https://ufpa.br/ufpa-cria-comissao-para-equidade-de-genero-visando-promover-acoes-de-enfrentamento-a-assimetrias-e-discriminacoes-de-genero/> Acesso em: 12 jan. 2025.

ANEXOS I

Texto enviado ao Setor de Ouvidoria Geral do IFMG-para validação do produto.

À(o) responsável pelo Setor de Ouvidoria do IFMG,

É com grande satisfação que venho solicitar **análise do meu Produto Acadêmico, Cartilha de Prevenção ao Assédio**, desenvolvido no contexto da minha dissertação de mestrado no **IFMG – Campus Ouro Branco**. Sou **mestrando do IFMG – Campus Ouro Branco**, matrícula **007512**, e minha orientadora é a **Profª Dra. Heleniara Amorim Moura**.

Considero um privilégio contar com a avaliação deste setor, cuja atuação é essencial para a garantia de um ambiente acadêmico **ético, seguro e respeitoso**. A Cartilha foi desenvolvida com o intuito de **complementar as políticas institucionais de combate e prevenção ao assédio moral** na instituição.

A participação da Ouvidoria será fundamental para garantir que a Cartilha esteja alinhado às diretrizes institucionais.

Agradeço imensamente a atenção e fico à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

Mauro Júnior Moraes de Oliveira
Mestrando – IFMG Campus Ouro Branco

ANEXOS II

Texto enviado ao Setor de Corregedoria Geral do IFMG-para validação do produto.

À(o) responsável pelo setor da Corregedoria do IFMG,

É com grande satisfação que venho solicitar **análise do meu Produto Acadêmico, Cartilha de Prevenção ao Assédio**, desenvolvido no contexto da minha dissertação de mestrado no **IFMG – Campus Ouro Branco**.

Meu nome é Mauro Júnior Moraes de Oliveira, sou **mestrando do IFMG – Campus Ouro Branco**, matrícula **007512**, e minha orientadora é a **Profª Dra. Heleniara Amorim Moura**. Considero um privilégio poder contar com a avaliação deste setor, cuja atuação é essencial para a garantia de um ambiente acadêmico ético e respeitoso.

A participação da Corregedoria é fundamental para aprimorar a Cartilha e assegurar que ele esteja alinhado às políticas institucionais de **combate e prevenção ao assédio moral na instituição**.

Agradeço imensamente a atenção e fico à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Mauro Júnior Moraes de Oliveira
Mestrando – IFMG Campus Ouro Branco