



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

KÉZIA SOUSA LIMA

**MAPEAMENTO DE SAÚDE MENTAL E VIVÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL
E/OU SEXUAL NA UNIVERSIDADE**

**MANAUS – AM
2025**



KÉZIA SOUSA LIMA

**MAPEAMENTO DE SAÚDE MENTAL E VIVÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL
E/OU SEXUAL NA UNIVERSIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Psicologia, da Universidade Federal do Amazonas, como requisito para a obtenção do título de Mestre(a) em Psicologia.

Linha de Pesquisa: Processos Psicológicos e Saúde.

Orientador: Ronaldo Gomes Souza

**MANAUS – AM
2025**

Ficha Catalográfica

Elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

L732m Lima, Kézia Sousa
 Mapeamento de saúde mental e vivências de assédio moral e/ou sexual
 na universidade / Kézia Sousa Lima. - 2025.
 203 f. : il., color. ; 31 cm.

 Orientador(a): Ronaldo Gomes-Souza.
 Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Amazonas, Programa
 de Pós-Graduação em Psicologia, Manaus, 2025.

 1. Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Saúde mental. 4. Universidade. I.
 Gomes-Souza, Ronaldo. II. Universidade Federal do Amazonas. Programa
 de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título

LIMA, K. S. **Mapeamento de saúde mental e vivências de assédio moral e/ou sexual na universidade.** 202f. Dissertação. Universidade Federal do Amazonas. Orientador: Ronaldo Gomes Souza. Manaus – Amazonas.

Aprovado em 27/06/2025

BANCA EXAMINADORA

Presidente

Prof. Dr. Ronaldo Gomes Souza
Universidade Federal do Amazonas

Membro interno do PPGPSI

Prof. Dra. Ana Cláudia Leal Vasconcelos
Universidade Federal do Amazonas

Membro externo

Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani
Universidade Estadual de Campinas

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que silenciaram sua dor para sobreviver. Que esta pesquisa seja um passo na transformação do silêncio em voz, da vergonha em luta, e da dor em justiça.

Aos meus pais, que me ensinaram desde cedo a defender a justiça, e à minha tia Eliane, cuja história de resistência me inspirou a estudar esse tema.

Aos profissionais da saúde mental e assistentes sociais que dedicam suas vidas a escutar e reparar o que o assédio destrói.

Ao meu orientador, Ronaldo, pela paciência em me guiar num tema tão doloroso e necessário. E à universidade, que me deu as ferramentas para transformar indignação em conhecimento.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha mais profunda gratidão a todas as pessoas que contribuíram para que este momento tão importante fosse alcançado.

Agradeço, primeiramente, à minha família, pelo amor incondicional, pelo apoio constante e por sempre acreditarem em mim, mesmo nos momentos mais desafiadores. Vocês são a base de tudo o que sou e conquisto.

Expresso, de modo especial, minha profunda gratidão ao meu irmão Daniel, que esteve ao meu lado em cada desafio, oferecendo apoio incondicional em todos os aspectos. Estendo esse reconhecimento ao meu companheiro André, cuja confiança e palavras de incentivo me re confortaram nos momentos em que duvidei de mim.

Aos meus amigos, que estiveram ao meu lado durante essa jornada, oferecendo palavras de encorajamento, apoio e compreensão. A amizade de vocês foi um alívio e uma motivação nos momentos mais difíceis.

Ao meu orientador do mestrado, professor Ronaldo Gomes Souza, agradeço por sua dedicação, paciência e pelo valioso conhecimento compartilhado. Suas orientações foram essenciais para que eu pudesse desenvolver este trabalho com profundidade e qualidade.

Ao meu orientador da graduação, professor Marcelo Henrique de Oliveira Henklain, deixo minha eterna gratidão por ter me inspirado desde o início da minha trajetória acadêmica. Seus ensinamentos e incentivos plantaram as sementes para que eu continuasse a buscar o aperfeiçoamento em minha carreira.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPSI), que contribuíram significativamente para minha formação, transmitindo não apenas conhecimento técnico, mas também a paixão pela pesquisa e o comprometimento com a excelência acadêmica.

Um agradecimento especial à equipe que participou da minha pesquisa e contribuiu com a coleta e análise de dados. Sem o empenho, a colaboração e o comprometimento de cada um de vocês, os resultados alcançados não seriam possíveis. Vocês foram peças essenciais para o sucesso deste trabalho.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (FAPEAM) pelo apoio ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas (PPGPSI-UFAM).

Por fim, reforço minha gratidão a todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte desta jornada. Este trabalho é também reflexo da generosidade e do apoio que recebi ao longo do caminho. Muito obrigada!

EPÍGRAFE

"O assédio moral e sexual não são meros desvios individuais, mas sintomas de estruturas de poder que naturalizam a violência. Romper com eles exige mais que denúncias – exige a transformação das próprias instituições que os perpetuam."

– Inspirado em Pierre Bourdieu e em Catharine MacKinnon

LIMA, K. S. **Mapeamento de saúde mental e vivências de assédio moral e/ou sexual na universidade**. 202f. Dissertação. Universidade Federal do Amazonas. Orientador: Ronaldo Gomes Souza. Manaus – Amazonas.

RESUMO

Inscrita na linha de Processos Psicológicos e Saúde, esta dissertação aprofunda a compreensão da saúde mental e das vivências de assédio moral e/ou sexual na UFAM, articulando três eixos metodológicos complementares: (I) levantamento quanti-qualitativo online com 829 respondentes, a maior amostra já registrada em estudos sobre assédio em universidades brasileiras; (II) 94 entrevistas semiestruturadas submetidas à Classificação Hierárquica Descendente no Iramuteq, que revelaram dinâmicas de poder, silenciamento e resistência; e (III) pesquisa-documentário que gerou um curta-metragem coletivo, evidenciando o potencial da linguagem audiovisual como tecnologia social de denúncia e cuidado. Os resultados quantitativos mostram que 33% dos participantes presenciaram assédio e que um em cada três docentes relata diagnóstico formal de transtorno psíquico, enquanto a escala SRQ-20 indicou índices críticos de sofrimento entre pós-graduandos e servidores técnico-administrativos. Qualitativamente, emergem sentimentos de impunidade, vulnerabilidade de mulheres, pessoas negras e LGBTQIA+ e demandas por canais de denúncia seguros e formação permanente da comunidade acadêmica. Alinhada ao macroprojeto do orientador sobre risco psicossocial, trabalho e subjetividade, a pesquisa entrega contribuições estratégicas: (1) instrumento inédito, adaptável, para rastrear assédio entre docentes, técnicos e discentes; (2) subsídios empíricos para a minuta da Política de Enfrentamento ao Assédio e da Política de Saúde Mental da UFAM, em consonância com o Decreto 12.122/2024 e o Guia Lilás da CGU; (3) roteiro de capacitação para gestores e orientadores, enfatizando prevenção, acolhimento e responsabilização; (4) protocolos de triagem psicossocial baseados no SRQ-20 e em indicadores de clima organizacional; e (5) material audiovisual para rodas de conversa, oficinas e campanhas, fortalecendo a extensão universitária. Para a prática profissional em Psicologia e áreas afins, o estudo oferece diretrizes de intervenção que vão do desenho de fluxos de acolhimento em ouvidorias institucionais à criação de espaços de escuta e mentoria, passando por recomendações de vigilância epidemiológica do assédio como risco laboral. A validação do instrumento e a síntese mista de dados inspiram futuras pesquisas longitudinais, análises interseccionais e a inclusão de terceirizados, lacuna reconhecida pelo próprio trabalho. No contexto amazônico, a investigação ressalta desafios adicionais impostos pelo isolamento geográfico, pela diversidade ribeirinha e indígena e pelas vulnerabilidades socioeconômicas locais, defendendo políticas culturalmente sensíveis e territorializadas. Ao dialogar com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 3 (Saúde e Bem-Estar) e 5 (Igualdade de Gênero), a dissertação posiciona-se como contribuição robusta para as comunidades acadêmica e social e para a CAPES, demonstrando aderência plena à linha de pesquisa, pertinência ao macroprojeto docente e aplicabilidade direta às práticas profissionais que visam transformar a realidade da UFAM e inspirar ações em outras instituições da Amazônia e do país.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio sexual; Saúde mental; Universidade

LIMA, K. S. **Mapping of mental health and experiences of moral and/or sexual harassment at the university**. 202f. Dissertation/Theses Federal University of Amazonas. Supervisor: nome do/a orientador/a. Manaus – Amazonas.

ABSTRACT

Situated within the Psychological Processes and Health research line, this dissertation deepens the understanding of mental-health conditions and experiences of moral and/or sexual harassment at UFAM. It orchestrates three complementary methodological axes: (I) an online mixed-methods survey answered by 829 participants—the largest sample ever reported in Brazilian university harassment studies; (II) ninety-four semi-structured interviews analysed with Descending Hierarchical Classification in Iramuteq, which unveiled power dynamics, silencing, and resistance; and (III) a research-documentary that resulted in a collective short film, highlighting the potential of audiovisual language as a social technology for both denunciation and care. Quantitative findings indicate that 33 % of respondents witnessed harassment and that one in every three faculty members reports a formal diagnosis of a mental disorder, while the SRQ-20 scale revealed critical levels of psychological distress among postgraduate students and technical-administrative staff. Qualitatively, the data expose feelings of impunity; heightened vulnerability among women, Black persons, and LGBTQIA+ members; and an urgent demand for secure reporting channels and continuous training of the academic community. Aligned with the adviser's macro-project on psychosocial risk, work, and subjectivity, the study delivers strategic contributions: (1) an unprecedented, adaptable instrument for tracking harassment across faculty, staff, and students; (2) empirical inputs for the draft Harassment-Prevention Policy and the Mental-Health Policy at UFAM, consistent with Decree 12 122/2024 and the “Lilac Guide” of the CGU; (3) a capacity-building roadmap for managers and supervisors that emphasizes prevention, reception, and accountability; (4) psychosocial-screening protocols grounded in the SRQ-20 and organizational-climate indicators; and (5) audiovisual materials for discussion circles, workshops, and campaigns, thereby strengthening the university's extension mission. For professional practice in Psychology and related fields, the dissertation offers intervention guidelines that range from designing reception workflows in institutional ombudsperson offices to creating listening and mentoring spaces, and includes recommendations for the epidemiological surveillance of harassment as an occupational risk. Instrument validation and the mixed synthesis of data inspire future longitudinal investigations, intersectional analyses, and the inclusion of outsourced workers—an acknowledged gap in the present study. Within the Amazonian context, the enquiry underscores additional challenges stemming from geographic isolation, riverside and Indigenous diversity, and local socioeconomic vulnerabilities, advocating culturally sensitive, place-based policies. By engaging with Sustainable Development Goals 3 (Good Health and Well-Being) and 5 (Gender Equality), the dissertation positions itself as a robust contribution to academical and social communities and to CAPES, demonstrating full adherence to the research line, strong alignment with the supervising macro-project, and direct applicability to professional practices aimed at transforming reality at UFAM while inspiring action across other institutions in the Amazon and the wider country.

Keywords: Moral harassment; Sexual harassment; Mental health; University

LIMA, K. S. **Mapeo de la salud mental y experiencias de acoso moral y/o sexual en la universidad.** 202f. Disertación/Tesis Universidad Federal de Amazonas. Tutor/a: Ronaldo Gomes Souza. Manaus – Amazonas.

RESUMEN

Inscrita en la línea de Procesos Psicológicos y Salud, esta disertación profundiza la comprensión de la salud mental y de las experiencias de acoso moral y/o sexual en la UFAM, articulando tres ejes metodológicos complementarios: (I) un levantamiento cuantitativo en línea con 829 participantes, la muestra más amplia registrada hasta la fecha en estudios sobre acoso en universidades brasileñas; (II) 94 entrevistas semiestructuradas sometidas a Clasificación Jerárquica Descendente en Iramuteq, que revelaron dinámicas de poder, silenciamiento y resistencia; y (III) una investigación-documental que generó un cortometraje colectivo, evidenciando el potencial del lenguaje audiovisual como tecnología social de denuncia y cuidado. Los resultados cuantitativos muestran que el 33 % de los participantes presenció situaciones de acoso y que uno de cada tres docentes refiere un diagnóstico formal de trastorno psíquico, mientras que la escala SRQ-20 señaló niveles críticos de sufrimiento entre posgraduandos y servidores técnico-administrativos. Desde la vertiente cualitativa, emergen sentimientos de impunidad, vulnerabilidad acentuada de mujeres, personas negras y LGBTQIA+, así como demandas de canales de denuncia seguros y de formación continua para la comunidad académica. Alineada con el macroproyecto del orientador sobre riesgo psicosocial, trabajo y subjetividad, la investigación ofrece aportes estratégicos: (1) un instrumento inédito y adaptable para rastrear el acoso entre docentes, técnicos y estudiantes; (2) insumos empíricos para el borrador de la Política de Enfrentamiento al Acoso y de la Política de Salud Mental de la UFAM, en consonancia con el Decreto 12.122/2024 y la Guía Lila de la CGU; (3) un plan de capacitación para gestores y orientadores, centrado en la prevención, la acogida y la rendición de cuentas; (4) protocolos de cribado psicosocial basados en el SRQ-20 y en indicadores de clima organizacional; y (5) material audiovisual para círculos de diálogo, talleres y campañas, fortaleciendo la misión de extensión universitaria. Para la práctica profesional en Psicología y áreas afines, el estudio aporta directrices de intervención que abarcan desde el diseño de flujos de acogida en defensorías institucionales hasta la creación de espacios de escucha y mentoría, e incluyen recomendaciones para la vigilancia epidemiológica del acoso como riesgo laboral. La validación del instrumento y la síntesis mixta de los datos inspiran futuras investigaciones longitudinales, análisis interseccionales y la inclusión de trabajadores tercerizados, brecha reconocida por el propio trabajo. En el contexto amazónico, la investigación subraya desafíos adicionales derivados del aislamiento geográfico, de la diversidad ribereña e indígena y de las vulnerabilidades socioeconómicas locales, abogando por políticas culturalmente sensibles y territorializadas. Al dialogar con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 (Salud y Bienestar) y 5 (Igualdad de Género), la disertación se posiciona como una contribución robusta para las comunidades académicas y social y para la CAPES, demostrando plena adherencia a la línea de investigación, pertinencia al macroproyecto docente y aplicabilidad directa a las prácticas profesionales que buscan transformar la realidad de la UFAM e inspirar acciones en otras instituciones de la Amazonía y del país.

Palabras clave: Acoso moral; Acoso sexual; Salud mental; Universidad

LISTA DE SIGLAS

UFAM.	Universidade Federal do Amazonas
TCLE.	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TALE.	Termo de Assentimento Livre e Esclarecido
P-D.	Pesquisa-documentário
Pe-D.	Pesquisador-documentarista
S-P.	Sujeito-personagem
CHD.	Classificação Hierárquica Descendente
SRQ-20.	Self-Reporting Questionnaire - 20
M.	Média
DP.	Desvio Padrão
GT.	Grupo de Trabalho
CHD.	Classificação Hierárquica Descendente
CPG.	Comissão de Pós-Graduação
EPIs.	Equipamentos de Proteção Individual
PROEG.	Pró-Reitoria de Ensino de Graduação
SIASS.	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal
CSPA.	Centro de Serviços de Psicologia Aplicada
HUGV.	Hospital Universitário Getúlio Vargas
TEA.	Transtorno do Espectro Autista
TDAH.	Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade
RU.	Restaurante Universitário
AQF.	Análise Qualitativa dos formulários
AQEIS.	Análise Qualitativa das Entrevistas Individuais Semiestruturadas
LGBTQIAPN+.	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e Não-binários, além de outras identidades que não se encaixam nessas categorias

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos das Nações Unidas (2015).....	20
Figura 2. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos estudantes de graduação (AQF).	132
Figura 3. Respostas referente pergunta “se possui diagnóstico”.....	133
Figura 4. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos estudantes de Pós-graduação (AQF).	136
Figura 5. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos Professores (AQF).	140
Figura 6. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos técnicos-administrativos (AQF).	143
Figura 7. Respostas referente pergunta “se possui diagnóstico”.....	144
Figura 8. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos Estudantes de Graduação e Pós-graduação (AQEIS).	147
Figura 9. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos Professores (AQEIS).....	154
Figura 10. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos Técnicos-administrativos (AQEIS).	160

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Perfil sociodemográfico e funcional de todos os públicos da pesquisa	47
Quadro 2. Vínculo institucional geral	51
Quadro 3. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde Mental e acesso a serviços de apoio.....	52
Quadro 4. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM.....	54
Quadro 5. SRQ-20 (todos os públicos)	58
Quadro 6. Perfil sociodemográfico e funcional dos estudantes de graduação	62
Quadro 7. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde mental e acesso a serviços de apoio.....	66
Quadro 8. Fatores sociofamiliares, permanência na graduação e condições materiais.....	68
Quadro 9. Self Report Questionnaire - SRQ-20 (graduandos).....	70
Quadro 10. Percepção de dificuldades	73
Quadro 11. Informações acadêmicas	74
Quadro 12. Relações e Comunicações na Universidade	75
Quadro 13. Pertencimento na universidade.....	77
Quadro 14. Avaliação da instituição	78
Quadro 15. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM.....	79
Quadro 16. Perfil sociodemográfico e funcional dos estudantes de pós-graduação	83
Quadro 17. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde mental e acesso a serviços de apoio	86
Quadro 18. Situação acadêmica	88
Quadro 19. Percepção de dificuldades	89
Quadro 20. Informações acadêmicas	90
Quadro 21. Relações e comunicações na universidade.....	92
Quadro 22. Pertencimento na Universidade.....	94
Quadro 23. Avaliação da Instituição	95
Quadro 24. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM.....	96
Quadro 25. SRQ-20 (pós-graduandos).....	99
Quadro 26. Perfil sociodemográfico e funcional dos professores.....	103
Quadro 27. Departamento ao qual é vinculado	106
Quadro 28. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde mental e acesso a serviços de apoio	107
Quadro 29. SRQ-20 (professores).....	110
Quadro 30. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM.....	114
Quadro 31. Perfil sociodemográfico e funcional dos técnicos-administrativos.....	117
Quadro 32. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde mental e acesso a serviços de apoio	120
Quadro 33. SRQ-20 (técnicos-administrativos).....	122
Quadro 34. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM.....	126

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
2. JUSTIFICATIVA.....	19
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
3.1 O CONTEXTO DAS UNIVERSIDADES.....	21
3.3 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS UNIVERSIDADES.....	27
3.4 ESTRATÉGIAS NACIONAIS E GLOBAIS PARA COMBATER O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	30
4. OBJETIVOS.....	33
4.1 OBJETIVO GERAL.....	33
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	33
5. MÉTODO.....	34
5.1 EIXO 1 – PESQUISA QUANTITATIVA.....	34
5.1.1 Participantes e local	35
5.1.2 Instrumentos	35
5.2 EIXO 2 – ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS.....	35
5.2.1 Participantes e local	35
5.2.2 Instrumento.....	36
5.3 EIXO 3 – PESQUISA-DOCUMENTÁRIO (QUALITATIVA).....	36
5.1.1 Participantes	39
5.1.2 Instrumento.....	39
5.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS E ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO DOS PARTICIPANTES.....	39
5.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	42
5.6 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DOS PARTICIPANTES DOS ESTUDOS..	45
5.6.1 Critérios de inclusão dos participantes do eixo I e eixo II.....	45
5.6.2 Critérios de inclusão dos participantes do eixo III.....	45
5.6.3 Critérios de exclusão	46
6. RESULTADOS E DISCUSSÃO	47
6.1 EIXO 1 – FORMULÁRIOS (QUANTITATIVO E QUALITATIVO)	47
Análises Quantitativas dos formulários	47
Análises Qualitativas dos formulários	132
6.2 EIXO 2 – ENTREVISTAS INDIVIDUAIS SEMIESTRUTURADAS (QUALITATIVA)	146
6.2.1 Estudantes de Graduação e Pós-graduação – análise CHD	146
6.2.2 Professores – análise CHD.....	154
6.2.3 Técnicos-administrativos – análise CHD	160
6.3 EIXO 3 - PESQUISA-DOCUMENTÁRIO	165
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	178
REFERÊNCIAS.....	183
APÊNDICES.....	200
ANEXO	202

1. INTRODUÇÃO

A saúde mental e o assédio moral e sexual são temas de extrema relevância e urgência no contexto acadêmico. Este estudo aborda a complexidade e as múltiplas facetas do assédio moral e sexual, bem como suas implicações na saúde mental dos indivíduos que vivenciam essas situações dentro das universidades. A saúde mental tem sido um campo de estudo crescente, especialmente nas universidades, onde a pressão acadêmica e social pode intensificar os desafios psicológicos. O assédio moral, por sua vez, é um fenômeno complexo e multifacetado que pode ocorrer em diversas formas e intensidades. Ele não apenas degrada o ambiente de trabalho e estudo, mas também tem profundas consequências para a saúde física e mental das vítimas. No contexto universitário, esse fenômeno é ainda mais crítico devido à estrutura hierárquica e à cultura organizacional que muitas vezes perpetua essas práticas. Portanto, é essencial chamar a atenção para esses fenômenos e problematizar suas singularidades no contexto acadêmico. Este estudo contribui significativamente para a compreensão e enfrentamento do assédio moral e sexual, oferecendo insights valiosos para a promoção da saúde mental e a construção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e respeitoso.

A saúde mental como área de estudo tem crescido de maneira significativa nos últimos anos. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), as doenças mentais afetam cerca de 700 milhões de pessoas em todo o mundo, representando 13% do total de todas as condições de saúde. No Brasil, estima-se que aproximadamente 23 milhões de indivíduos, o que corresponde a cerca de 10% da população, vivenciem uma depressão, com 5 milhões deles a passar por desafios moderados a graves da doença (Costa e Nebel, 2018). O aumento de pesquisas relacionadas a saúde mental tem ocorrido em diversos âmbitos, incluindo o do trabalho. As instituições, sejam elas públicas ou privadas, estão cada vez mais engajadas na pesquisa e promoção da saúde mental, e as universidades se destacam como um espaço onde esse tema ganha evidência (Weinmann, 2023; Barros, 2022; Goldstein, Mosqueira e Demouliere, 2022). A pandemia da COVID-19 intensificou a discussão sobre saúde mental nas universidades (Antúnez, 2021; Teodoro *et al.*, 2021; Oliveira *et al.*, 2022; Macêdo *et al.*, 2022; Macêdo, Oliveira e Amorim, 2023).

A temática da saúde mental nas universidades também tem sido alvo de análises sob diferentes óticas, resultando em uma ampla gama de abordagens e intervenções propostas com o objetivo de promover o bem-estar psicológico (Gomes *et al.*, 2022; Gaiotto, 2021; Oliveira *et al.*, 2021; Leonardi *et al.*, 2021; Floriano *et al.*, 2020; Rodrigues *et al.*, 2020). Recentemente, a saúde mental dos estudantes universitários tem sido uma preocupação social central devido à alta incidência de distúrbios mentais entre esse grupo de jovens (Orellana *et al.*, 2020). A preocupação com o bem-estar dos estudantes de graduação (Oliveira *et al.*, 2021; Torves *et al.*, 2022; Castro, 2021) e pós-graduação, bem como com os servidores dessas instituições (Ferreira *et al.*, 2022; Perez *et al.*, 2019), incluindo docentes (Tundis e Monteiro, 2018; Gomes *et al.*, 2021; Campos e Araújo, 2020; Monteiro e Souza, 2020; Pereira *et al.*, 2020) e técnicos administrativos, tem se ampliado de forma notável.

No entanto, em termos de amostragem, é comum que os estudos se concentrem predominantemente no corpo docente e discente, enquanto o corpo técnico-administrativo é muitas vezes negligenciado, embora desempenhe um papel crucial na comunidade acadêmica e esteja sujeito aos mesmos fatores de risco psicossociais que afetam os professores e estudantes (Nunes, Pellegrini, Gonçalves e Tolfo, 2017). Os trabalhadores terceirizados, que representam uma parte significativa da força de trabalho nas instituições de ensino superior, passam ainda mais despercebidos tanto na pesquisa quanto na vida acadêmica (Guimarães Junior e Ferreira, 2018). É, portanto, fundamental realizar estudos que englobem todos esses atores no contexto universitário.

Outro tópico de grande relevância que tem sido objeto de estudo nas universidades é o assédio moral e/ou sexual. O assédio moral é caracterizado por um comportamento abusivo, intencional, recorrente e persistente que ocorre no ambiente de trabalho. Suas raízes estão ligadas à forma como o trabalho é estruturado e à cultura organizacional. Esse tipo de comportamento visa humilhar e desqualificar indivíduos ou grupos, resultando na manipulação de suas condições de trabalho, afetando sua dignidade e colocando em risco tanto sua integridade pessoal quanto profissional (Heloani e Barreto, 2018).

Soboll (2017) corrobora com Barreto e Heloani (2015) ao argumentar que lidar eficazmente com estratégias de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho requer uma abordagem que vá além do aspecto interpessoal. Ela destaca a importância crucial de uma perspectiva psicossocial, que amplia a compreensão dos

fenômenos de assédio. A autora ressalta que somente por meio dessa visão mais abrangente é possível aprofundar a compreensão do assédio interpessoal e identificar um outro tipo de assédio moral: o organizacional.

Conforme pesquisas, nos últimos anos esse tema ganhou destaque devido à sua ligação estreita com experiências de sofrimento no ambiente acadêmico (Figueiredo, Silva e Santana, 2020; Manduca e Borges, 2023; Nunes, Rosa Tolfo e Espinosa, 2019; Nunes, Rosa Tolfo e Espinosa, 2022; Gomes e Lima, 2019; Nunes, 2022; Gill e Santos, 2023). A KPMG, uma das maiores empresas de auditoria, consultoria e serviços tributários do mundo, realizou um estudo "Mapa do Assédio no Brasil", publicado em 2024, que analisa a incidência de assédio no ambiente de trabalho e outros contextos sociais. Essa pesquisa analisou a ocorrência do assédio em diferentes contextos no país. O estudo revelou que 81,47% dos entrevistados já sofreram assédio, sendo o moral ou psicológico o mais frequente (41,68%), seguido do assédio sexual (26,02%). O ambiente de trabalho foi o local mais citado (33,14%). A pesquisa destacou também que 82,33% das vítimas não denunciaram, principalmente pela ausência de canais apropriados. A Lei 14.457/22 exige medidas de prevenção e combate ao assédio em empresas com mais de 20 funcionários.

O estudo de Stephan *et al.* (2018) relaciona diretamente a saúde mental e vivências de assédio moral e/ou sexual nos ambientes acadêmicos. Gomes-Souza e Heckmann (2023) enfatizaram a necessidade de instituir políticas institucionais voltadas para a prevenção de doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, bem como para o combate ao assédio. Destacaram ainda a importância da promoção da saúde mental no âmbito profissional.

Lima e Gomes-Souza (2024), em um ensaio teórico, apresentam uma análise crítica sobre as contradições da gestão e as formas de violência derivadas do sistema neoliberal global, disfarçadas de práticas de assédio no ambiente universitário. Essas configurações afetam, sobretudo, a saúde mental dos indivíduos inseridos no contexto acadêmico. Utilizando o método de leitura científica, o estudo evidencia reflexões sobre como as dinâmicas do sistema neoliberal global promovem modelos de gestão contraditórios, manifestados em formas de assédio que incluem práticas humilhantes e prejudiciais à saúde no ambiente universitário. Tal contexto é marcado pela adoção do discurso privatista, que transforma o ensino, a pesquisa e a extensão em mercadorias no ensino superior, gerando impactos negativos nos processos de subjetivação, na política de direitos, na dignidade e na saúde mental de quem vive as dinâmicas do trabalho acadêmico.

Nesse contexto, observa-se uma conexão direta entre as questões de saúde mental e o assédio moral e/ou sexual, uma vez que a ausência de cuidado com a saúde mental pode perpetuar práticas prejudiciais e levar ao adoecimento, enquanto a presença de situações de assédio indica a necessidade de intervenções institucionais para promover a saúde mental. Dado que o ambiente universitário é uma parte significativa da vida de muitos brasileiros e desempenha um papel crucial na formação de cidadãos responsáveis e socialmente envolvidos, a abordagem desse tema torna-se essencial.

Para conduzir esta pesquisa, foi utilizada como base teórica a abordagem científica Clínica Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida em 1980 pelo autor francês Christophe Dejours, como ferramenta analítica. Conforme Dejours (2004), a sua principal dedicação é compreender a vida psíquica no trabalho, com ênfase no entendimento do sofrimento e nas estratégias que os trabalhadores empregam para superá-lo e, assim, transformar o trabalho em uma fonte de prazer e realização.

A Psicodinâmica do Trabalho trouxe uma nova perspectiva para o campo das ciências laborais ao introduzir a criação de espaços de diálogo nos quais os trabalhadores podem expressar suas vozes, sentimentos e as contradições inerentes ao contexto de trabalho. Estas discussões são essenciais, uma vez que muitas vezes são exatamente as complexidades do ambiente laboral que desempenham um papel fundamental na origem da satisfação ou do sofrimento (Dejours, 1992). Segundo Tundis e Monteiro (2018), diversos aspectos do ambiente de trabalho têm o potencial de impactar a saúde mental de um trabalhador. Ao adotar os princípios da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, é viável elaborar um perfil que demonstre de que maneira o trabalho influencia o processo de adoecimento.

2. JUSTIFICATIVA

A escolha de realizar esta pesquisa apoiou-se no fato de que esse estudo contribui com pesquisas que articulam esses temas, com o intuito de aprofundá-los e, assim, promover mais dignidade no contexto de trabalho acadêmico. Sua importância se estende para um aspecto macro, a sociedade, pois a interseção desses dois tópicos desempenha um papel imprescindível na promoção da dignidade humana. Nesse sentido, contribui tanto no contexto da saúde e na prevenção e combate ao assédio no ambiente universitário, quanto em âmbito mais amplo. Daí a importância de contextualizar a saúde mental e identificar vivências de assédio moral e/ou sexual nas universidades.

Ao adotar uma perspectiva que prioriza a dignidade no local de trabalho e na universidade, estamos alinhados com princípios que fortalecem a cidadania, melhoram a qualidade de vida e contribuem para a construção de espaços democráticos. Esses valores convergem de maneira harmoniosa com os conceitos relacionados à saúde mental, prevenção e combate ao assédio. Compreender mais profundamente as fontes de sofrimento desempenha um papel essencial na busca de maneiras de tornar nossos ambientes de estudo mais saudáveis, prestando auxílio àqueles que enfrentam situações de adoecimento ou comprometimento de sua saúde. Assim, a articulação eficaz entre os fatores psicossociais, saúde e educação desempenha um papel fundamental nesse processo.

Este tema também se alinha com a Resolução 70/1 das Nações Unidas (ONU; UNITED NATIONS, 2015), que estabelece uma agenda para a promoção de ações em prol do desenvolvimento sustentável até 2030, com o intuito de transformar o mundo. Nessa resolução, são delineados 17 objetivos (ver figura 1), como evidenciado na figura abaixo. Este projeto tem o potencial de estabelecer conexões diretas e contribuir significativamente para três desses objetivos, promovendo ações voltadas para:

- Item 3 - Saúde e Bem-Estar no Trabalho: Dado a pesquisa aborda a saúde mental e proporciona um espaço para os participantes compartilharem suas experiências e desafios, é possível fortalecer o princípio de saúde e bem-estar. Isso cria um ambiente propício para a expressão das vivências dos participantes.
- Item 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes: O estudo tem potencial para fomentar relacionamentos saudáveis dentro das instituições de ensino, promovendo dignidade e

democracia entre os servidores e alunos. Com isso proporciona-se um ambiente universitário que seja mais justo, harmonioso e eficiente em suas instituições.

Figura 1. Objetivos das Nações Unidas



Fonte: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>, adaptada pela autora (2024).

Assim, o objetivo consistiu em mapear conhecimentos sobre os referidos temas através de instrumentos específicos para identificar o contexto de saúde mental e vivências de assédio moral e/ou sexual nas universidades, no intuito de construir encaminhamentos para promoção de projetos, programas e políticas saudáveis.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 O CONTEXTO DAS UNIVERSIDADES

O termo universidade está intrinsecamente associado a diversos outros, como cultura, ciência, educação superior e pesquisa. Essas dimensões devem ser compreendidas em conjunto para se compreender plenamente o papel da universidade. Embora seja um local de destaque para a exploração do conhecimento universal e diversas áreas científicas, é fundamental que ela também busque desenvolver uma identidade própria que se alinha com as necessidades e realidade do país. As missões essenciais da universidade abrangem o ensino, a pesquisa e a extensão. Ela desempenha um papel vital como uma instituição social dedicada à formação sistemática e organizada de profissionais, técnicos e intelectuais de nível superior, atendendo às demandas da sociedade contemporânea (Wanderley, 2017).

A universidade é um ambiente complexo que se estende para além das estruturas físicas do campus e permeia diversos espaços sociais, interações interpessoais e conexões emocionais (Goulart, 2019). De acordo com Gonçalves e Ambar (2015), os sinais de violência e sofrimento psicológico, sejam eles de natureza simbólica ou física, muitas vezes passam despercebidos pelas universidades. Portanto, torna-se evidente a necessidade de trabalhar temas que carregam vivências de prazer e sofrimento na vida universitária. O assédio moral e/ ou sexual torna-se cada vez mais vivenciados nessas instituições e a temática de saúde mental aborda esse problema no sentido de trazer à tona o sofrimento e oferecer estratégias de enfrentamento.

A universidade tem a missão de construir vidas, futuros e possibilidades por meio da educação em seu sentido mais amplo. Ela deve capacitar os indivíduos para imaginar mundos possíveis e novas formas de viver, onde a diferença, os talentos, as habilidades, as singularidades e as comunidades sejam valorizadas. A universidade deve se posicionar como um espaço de resistência, não apenas de forma reativa ao contexto social atual, mas de maneira criativa, capaz de aproveitar o que há de melhor, seja por meio da comunicação, escrita, dança, música ou organização (Silva Bernardes e Rosa, 2021). No entanto, o cenário atual das universidades públicas no Brasil está passando por mudanças profundas que têm impactos diretos na saúde e na permanência dos estudantes no ambiente acadêmico e isso ameaça as aspirações dos jovens universitários em relação ao seu futuro profissional, além

de representar uma ameaça à própria existência das universidades (Silva Bernardes e Rosa, 2021).

Ao longo das últimas décadas, o cenário universitário passou por um processo significativo de diversificação. As políticas de inclusão na educação superior permitiram que uma universidade, que costumava ser vista como elitizada e distante para uma parte específica da população, se tornasse um ambiente mais inclusivo, recebendo jovens negros, estudantes oriundos de escolas públicas, aqueles pertencentes a estratos sociais desfavorecidos e estudantes que precisam conciliar seus estudos com o trabalho (Azevedo *et al.*, 2021).

Adicionalmente, é relevante notar que o ambiente acadêmico não está dissociado do contexto profissional, compartilhando práticas comuns com o mundo das empresas. Essas práticas incluem a ênfase na produtividade, avaliações baseadas em detalhes quantitativos, competitividade, cultura de desempenho e um ambiente que por vezes não favorece a colaboração (Azevedo *et al.*, 2021).

O contexto da UFAM evidencia ainda mais os desafios de equilibrar as demandas acadêmicas e sociais em uma região marcada por particularidades culturais e ambientais únicas. Localizada no coração da Amazônia, a UFAM não apenas enfrenta dificuldades típicas das universidades públicas brasileiras, mas também busca atender a uma população majoritariamente ribeirinha, indígena e de comunidades tradicionais, cuja realidade demanda uma abordagem sensível e inclusiva. Além disso, a saúde mental é uma questão particularmente delicada nesse contexto, dado o isolamento geográfico, as condições socioeconômicas e os desafios culturais enfrentados por muitos estudantes. Como Freire (1987) nos ensina, "não há saber mais ou saber menos: há saberes diferentes". Assim, a UFAM precisa valorizar a diversidade dos saberes locais e promover ações que garantam o bem-estar emocional e o desenvolvimento integral de sua comunidade acadêmica, em sintonia com os desafios e as potencialidades da Amazônia.

A dinâmica do trabalho universitário envolve uma série de desafios e contradições que merecem atenção, como o trabalho prescrito e o trabalho real. O psicodinamicista Christophe Dejours introduz a distinção fundamental entre trabalho prescrito e trabalho real para evidenciar o que escapa ao controle das organizações. Para Dejours, o trabalho prescrito “define o trabalho prescrito como o conjunto de atos cronometrados e normatizados pela gestão” (Dejours, 2021, p. 45, tradução nossa). Já o trabalho real “destaca a impossibilidade

de obedecer estritamente às prescrições operárias” (Dejours, 2021, p. 46, tradução nossa), implicando uma dimensão de improviso e de contingência onde o trabalhador precisa “tricher”, isto é, subverter ou ajustar as ordens para que o processo funcione na prática.

Essa tensão entre o prescrito e o real é, para Dejours, o motor da inteligência prática do trabalhador e, simultaneamente, a fonte de sofrimento psíquico e potencial satisfação. Ele afirma que “ao transpor do prescrito para o real, o trabalhador pode encontrar satisfação e plenitude” (Dejours, 2021, p. 47, tradução nossa). Porém, esse descompasso também aciona mecanismos defensivos e pode levar a adoecimento psíquico, pois “a noção de resistência do real, que expõe a falha do controle organizacional, também pode levar ao adoecimento psíquico” (Dejours, 2021, p. 48, tradução nossa). A partir dessa perspectiva, o estudo do trabalho real não serve apenas para revelar as falhas do planejamento, mas também para entender como os trabalhadores mobilizam competências subjetivas e criativas para reconstruir sentido e manter a saúde no ofício.

Portanto, especialmente quando se analisa a distinção entre o trabalho prescrito — aquele formalmente estabelecido pelas instituições, com suas normas, prazos e expectativas — e o trabalho real — efetivamente realizado por docentes, discentes e técnicos, que muitas vezes precisa adaptar-se a imprevistos, limitações e contextos não previstos. Essa dualidade não apenas revela a complexidade inerente ao ambiente acadêmico, mas também evidencia a necessidade de discutir como as demandas institucionais se relacionam com as práticas cotidianas. Compreender essa relação é fundamental para propor melhorias que tornem o trabalho universitário mais coerente, eficiente e, sobretudo, mais humano.

3.2 SAÚDE MENTAL NAS UNIVERSIDADES

Nos dias de hoje, a noção de saúde é abordada de forma mais ampla. A saúde não é apenas a ausência de doença, mas sim o prazer de bem-estar em diversos aspectos da vida, incluindo o ambiente de trabalho, a educação e o acesso a recursos materiais que asseguram uma vida digna. Isso implica que a saúde abrange componentes que transcendem as esferas individuais e coletivas, evidenciando suas ligações com questões de cidadania e, portanto, com a política (Rosário, Baptista e Matta, 2020).

Em relação especificamente a saúde mental de estudantes no contexto universitário, Ariño (2018) apresenta uma classificação de três categorias destinadas a analisar os fatores que a literatura considera como influências de risco ou protetivas. A primeira categoria

engloba as características intrínsecas do indivíduo, tais como personalidade, estado de ânimo e aspectos cognitivos e comportamentais; a segunda aborda fatores contextuais, que incluem questões ambientais, culturais e interpessoais e a terceira categoria se concentra em elementos acadêmicos e de carreira, explorando a experiência universitária, como os processos de adaptação à vida na universidade, o desenvolvimento do estudante ao longo de sua graduação, a satisfação com a escolha do curso e a relação entre o estudante e a instituição de ensino.

Há evidências em alguns estudos que sugerem que a transição para a vida universitária nem sempre é bem-sucedida, o que pode tornar os estudantes mais vulneráveis à saúde mental. Isso pode levar ao sofrimento, conflitos de diversas origens, sintomas de transtornos mentais e, em casos extremos, até mesmo ao risco de comportamentos suicidas entre os estudantes (Anversa *et al.*, 2018). Em face a esse sofrimento, surgem diversas estratégias viáveis para prevenir o sofrimento psicológico e promover a saúde dos discentes, como grupos terapêuticos, especialmente quando combinadas com abordagens artísticas e lúdicas. Isso envolve uma busca por métodos que considerem como características locais e contribuam para humanizar o ambiente acadêmico (Oliveira, Rosa e Nascimento, 2019).

Existem indicativos de violência e sofrimento psicológico, são eles simbólicos ou físicos, entre estudantes, que muitas vezes são negligenciados pelas instituições acadêmicas. O sofrimento dos estudantes pode se manifestar de várias maneiras, incluindo estresse, ansiedade, depressão, abuso de substância, ideação suicida, bem como altas taxas de reprovação, trancamento e evasão escolar (Gonçalves e Ambar, 2015). Muitas vezes essa violência se apresenta em forma de assédio moral e/ou sexual na universidade.

Azevedo *et al.* (2021) enfatiza que o contexto atual é marcado pela falta de tolerância ao sofrimento, à ansiedade e ao mal-estar, por isso é fundamental apresentar uma abordagem que não procure resolver as questões de forma imediata. É crucial adotar a perspectiva de que as experiências e os processos que os alunos enfrentam ao longo de sua jornada acadêmica devem ser examinados como parte de um cenário mais abrangente. Isso nos afasta de uma abordagem perigosa e simplista que tende a medicalizar a educação, o que poderia ter sérias consequências, como a intensificação dos processos de exclusão já amplamente reconhecidos.

As pesquisas que se concentram na saúde mental dos estudantes exploram questões que englobam dentre alguns problemas os físicos, psicológicos e sociais decorrentes da vida acadêmica, a manifestação de sintomas de estresse, a análise da saúde mental a partir de experiências em estágios curriculares obrigatórios, relatos sobre projetos de extensão que empregam treinamento para promover a saúde mental dos estudantes, especificamente de serviços de atendimento psicológico focado no bem-estar dos estudantes, além de um estudo investigativo que examina os afastamentos de servidores de uma Universidade Federal do Brasil em decorrência de transtornos mentais relacionados às questões no ambiente de trabalho (Perez, Brun e Rodrigues, 2019). Ainda segundo esses autores, os estudos relacionados à vida dos professores universitários no meio acadêmico abordam uma variedade de tópicos diferentes, mas também comum à dos estudantes, como o adoecimento psíquico, o uso de substâncias psicoativas, e a relação entre o processo e as condições de trabalho, com ênfase no sofrimento mental.

A literatura que explora a relação entre o ambiente de trabalho e seus efeitos na saúde mental destaca que as condições de exploração e precariedade no trabalho causam impactos significativos na saúde de professores e outros profissionais da educação. Como resultado, tem-se produzido um aumento preocupante nos casos de adoecimento entre os docentes nas últimas décadas, sendo o sofrimento mental uma das manifestações mais prevalentes nesse quadro, diretamente relacionado às novas condições de trabalho (Pereira, Santos e Manenti, 2020). É importante ressaltar que, antes do desenvolvimento de uma doença mental relacionada ao trabalho, é possível identificar a presença de sofrimento psicológico associado a um conjunto de desconfortos e dificuldades que fazem parte do cotidiano profissional (Dejour, 1988).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde 1983, a categoria dos professores ocupa o segundo lugar no mundo em relação a doenças ocupacionais. Isso inclui uma ampla variedade de problemas, desde reações alérgicas ao estômago, distúrbios vocais e gastrite, até casos mais graves, como esquizofrenia. O estresse que afeta os professores não é considerado pela OIT como um fato isolado, mas sim como um risco ocupacional significativo na profissão (Tostes *et al.*, 2018).

Silva Bernardes e Rosa (2021) destacam a importância da institucionalização concreta de programas de atenção à saúde nas universidades. Esses programas devem se

tornar políticas internacionais das instituições, integrando-se aos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI) e aos Projetos Pedagógicos Institucionais (PPI). Essa medida visa garantir a alocação adequada de recursos, infraestrutura e pessoal para a implementação e manutenção dessas iniciativas, garantindo que elas alcancem sua finalidade principal de promover a saúde e prevenir sofrimentos e tragédias no meio ambiente.

Pereira *et al.* (2020) abordam os desafios que a pandemia do COVID-19 impôs ao sistema educacional. Além de outros fatores importantes, ela trouxe uma demanda dispendiosa por uma constante “reinvenção docente”. Essa reinvenção, que busca manter uma educação remota ativa, presente e minimamente acessível, muitas vezes negligenciadas as lacunas nas condições de trabalho, infraestrutura e formação desses profissionais de educação. Professores e professoras foram submetidos a uma mudança abrupta em suas rotinas, caracterizada pela intrusão sorrateira do trabalho em todos os espaços e momentos de suas vidas cotidianas. Isso ocorreu, mesmo quando suas forças, seja o governo ou os proprietários das escolas, não forneceram a estrutura necessária para o teletrabalho (Zaidan e Galvão, 2020).

Azevedo *et al.* (2021) afirma que reconhecer a importância da saúde mental ao oferecer assistência estudantil é de extrema relevância. No entanto, criar ambientes dedicados ao cuidado e acolhimento de alunos que enfrentam sofrimento psicológico é uma tarefa complexa, envolvendo diversas variáveis. Estar em um ambiente focado na formação profissional coloca esse cuidado em um contexto único, exigindo uma equipe de trabalho diversificada que não dependa exclusivamente de profissionais clínicos. Em outras palavras, estar em uma universidade é uma realidade distinta de um ambulatório ou hospital. Essa particularidade caracteriza a prática como um ponto de interseção entre saúde e educação.

Tundis e Monteiro (2018) ressalta que o comprometimento da saúde mental dos professores é um problema que afeta a área educacional, independentemente do nível de ensino e da instituição (seja pública ou privada). Esse comprometimento impacta diretamente na coordenação no trabalho, nas relações previstas no ambiente educacional (entre professores, professores-alunos e professores-gestores da instituição) e na qualidade do ensino oferecido. Os professores enfrentam um contexto de trabalho desafiador, experimentando tanto prazer quanto sofrimento, resultando em danos à sua saúde física e mental na busca por um equilíbrio psicodinâmico. Ainda segundo esses autores, docentes

mulheres enfrentam maiores danos físicos e condições de trabalho mais críticas em comparação com os docentes homens. Os danos à saúde dos professores também têm impactos negativos na qualidade da educação oferecida e nas relações variáveis no ambiente de trabalho, com destaque para a relação professor-aluno.

Na UFAM, iniciativas recentes têm destacado a importância de abordar a saúde mental de forma estratégica. Um estudo realizado por Moura *et al.* (2022) investigou o impacto de oficinas psicossociais e grupos terapêuticos na promoção do bem-estar de estudantes da UFAM. Os resultados evidenciaram uma melhora significativa na capacidade de enfrentamento dos participantes, especialmente durante o período de retomada das atividades presenciais pós-pandemia. Segundo os autores (2022), a universidade, enquanto espaço de formação acadêmica e cidadã, deve oferecer suporte emocional e psicológico que reconheça as particularidades culturais e sociais da região amazônica. Essa perspectiva reforça a importância de um olhar integrado sobre saúde mental e educação, garantindo que os desafios enfrentados no ambiente acadêmico sejam tratados com sensibilidade e recursos adequados.

3.3 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS UNIVERSIDADES

O assédio moral tem sido um problema crescente no âmbito do trabalho (Manduca e Borges, 2023). Como um indicativo de grave mal-estar que permeia o ambiente de trabalho, o assédio moral pode desencadear em uma patologia organizacional sutilmente violenta, que possui um potencial significativo para deteriorar as condições laborais. Ele afeta diretamente a saúde, tanto física quanto mental, frequentemente desencadeando uma série de quadros psicopatológicos, incluindo estresse pós-traumático, ansiedade, depressão (Pooli e Monteiro, 2018), bem como sentimentos de desamparo, desolação, abuso de álcool e drogas, ideação suicida e tentativa de automutilação (Monteiro, 2019).

O assédio moral não cria apenas condições degradantes no ambiente de trabalho, mas também é fruto de uma lógica específica que promove as limitações das condições laborais. A lista de autores e publicações brasileiras sobre esse assunto cresceu significativamente ao longo do tempo, e é importante ressaltar que o tema não se restringe apenas à Psicologia, abrangendo diversas áreas, como Administração, Direito e Sociologia. Isso reflete a

diversidade de publicações, perspectivas e abordagens relacionadas a essa questão (Nunes, Rosa Tolfo e Espinosa, 2022).

Gomes-Souza e Heckmann (2023) conduziram uma pesquisa que revelou o impacto prejudicial do assédio na saúde mental das vítimas. O estudo teve como objetivo oferecer suporte psicossocial para detectar, avaliar e intervir em casos de assédio moral, tanto interpessoal quanto organizacional, por meio de uma equipe multidisciplinar vinculada a uma comissão dedicada à prevenção e combate ao assédio em uma universidade pública. O estudo abordou 92 casos de assédio e conflito, destacando três situações distintas onde foram identificadas condutas envolvidas, tanto de conflito quanto de assédio moral, interpessoal, organizacional e sexual. Os autores concluíram que é imprescindível a promoção da saúde mental no contexto profissional.

Nunes, Rosa Tolfo e Espinosa (2019) descreveram a percepção dos servidores docentes e técnicos-administrativos de uma universidade federal localizada na região Sul do Brasil em relação às práticas e discursos organizacionais relacionados a esse problema. Uma das principais descobertas deste estudo é que a universidade não comunica de maneira eficaz suas políticas e ações em relação ao assédio moral, o que influencia na prática e na denúncia interna desse tipo de comportamento prejudicial. Foi destacado também a falta de atuação da instituição diante de situações antiéticas e comportamentos inadequados em seu ambiente de trabalho. Embora a teoria apresentada nos discursos e nas políticas institucionais seja sólida, o que realmente importa e é fundamental para o bem-estar dos funcionários são ações eficazes que visem prevenir e eliminar essas práticas contaminadas.

Conforme Soboll (2008) aponta, o assédio moral configura-se como uma forma de hostilização dirigida a um indivíduo, que muitas vezes se encontra impossibilitado de se defender, resultando em graves danos físicos, psicológicos, sociais e, em casos extremos, até mesmo em problemas de saúde. A autora destaca, ainda, que ao lidar com conflitos no ambiente de trabalho, é importante considerar que nem sempre essas situações se manifestam como comportamentos violentos, podendo haver simplesmente divergências entre as partes. Nas características do assédio moral também é considerada a frequência e a persistência de ações hostis. O assédio não se limita a incidentes isolados, mas abrange comportamentos negativos que se repetem de forma contínua e rigorosa. Embora haja debates sobre a

definição de um período mínimo, existe consenso entre pesquisadores de que o assédio moral se manifesta ao longo de meses e anos, em vez de dias e semanas (Einarsen *et al.*, 2020).

Uma característica comum a quase todas as definições de assédio moral é a dificuldade da vítima em se proteger contra ações negativas direcionadas a ela (Einarsen *et al.*, 2020). Isso ocorre devido a um desequilíbrio de poder entre uma pessoa assediada e o agressor. Essas situações envolvem antagonismos nos quais a capacidade de ataque e defesa de cada um é desigual, mesmo entre indivíduos com funções equivalentes, status social semelhante e poder formal semelhante na organização (Nunes, Rosa Tolfo e Espinosa, 2022).

Silva (2023) aponta outros aspectos de assédio moral no trabalho, como os riscos, eles muitas vezes são invisíveis, já que sua violência geralmente não é física. Frequentemente, as palavras e gestos são as armas que minam a força das pessoas. No assédio moral no trabalho, ocorrem perseguições e pressões, com agravos à dignidade e ao direito a um trabalho que proporciona saúde física e mental. Devido à sua complexidade e múltiplas dimensões, é desafiador conceituá-lo de forma precisa.

Silva (2023) ainda analisou estudos existentes sobre a temática, e concluiu que a sobrecarga de trabalho é uma característica que mais se destaca no contexto do assédio moral enfrentado por docentes. A organização do trabalho muitas vezes exerce grande pressão sobre esses profissionais, resultando em consequências profundas para a saúde mental e a qualidade de vida. Entre as manifestações mais frequentes desse sofrimento, destacam-se problemas psicopatológicos, como estresse, medo e ansiedade. Além disso, os estudos destacam a necessidade de abordar essa questão nos ambientes de trabalho. Segundo este autor, como medida de intervenção, é crucial que as instituições promovam a discussão sobre o assédio moral e invistam em campanhas de conscientização e palestras. Essas iniciativas visam capacitar os docentes para enfrentar essa forma de violência e desnaturalizá-la no contexto laboral.

Nas últimas décadas do século XXI, surgiram novas formas de organização do trabalho, marcadas por dinâmicas que intensificam a precarização tanto dos direitos e condições laborais quanto da subjetividade dos trabalhadores. Tal cenário decorre da desregulação dos mercados financeiros, que priorizam a globalização do capital, desvinculada do controle estatal. Nesse contexto, o sistema dominante possui uma natureza

essencialmente econômica. A lógica que rege os meios de produção de bens e serviços está fundamentada, de maneira complexa e interativa, na maximização dos lucros, influenciando e determinando, ao mesmo tempo, a regulação, opressão, desafio, construção, controle e transformação das relações de trabalho. Assim, trata-se de um sistema que não é apenas neoliberal, mas um modelo político-econômico neoliberal globalizante (Alves, 2011; Sá e Lima, 2019), caracterizado pela interferência nas concepções, estruturações e acessos a direitos trabalhistas e de cidadania. Esse sistema econômico-financeiro se manifesta por meio de estratégias de negociação, manipulação, distribuição e comercialização de bens, produtos, serviços e da lógica de consumo que afetam toda a sociedade em escala global (Gomes-Souza e Tramontano, 2023).

A UFAM tem implementado mecanismos para combater o assédio moral e sexual em seu ambiente acadêmico. Em 2017, a UFAM assinou o Termo de Cooperação de Combate ao Assédio, resultando na criação da Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, institucionalizada em 2022 como a Comissão de Combate ao Assédio Moral na Ufam (CECAM). A CECAM atua em parceria com setores competentes da universidade e oferece canais de denúncia, como o Portal da Ouvidoria da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR, e o e-mail institucional. Além disso, a Ufam promoveu debates sobre o tema, como o evento realizado em março de 2024, que abordou o assédio moral e sexual no ambiente universitário, destacando a importância de ações educativas e preventivas para enfrentar essas questões. Recentemente foi publicada a Portaria nº 59, de 13 de janeiro de 2025, que instituiu Grupo de Trabalho para o alinhamento institucional relacionado a prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito da UFAM.

3.4 ESTRATÉGIAS NACIONAIS E GLOBAIS PARA COMBATER O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A legislação brasileira ainda não contempla uma norma específica para regular o assédio moral no trabalho (Pretti, 2021), mas há diversas iniciativas nacionais e internacionais que têm se destacado na prevenção e combate a essa prática. No cenário internacional, a Convenção 190 (C190, 2019) aborda a eliminação da violência e do assédio

no ambiente de trabalho, enquanto o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT – ILO, 2022) analisa experiências relacionadas a esses temas em diferentes contextos laborais.

No Brasil, apesar da ausência de uma lei específica para tratar exclusivamente do assédio moral e sexual no trabalho (Gomes & Silva Neto, 2019; Wright & Santana Torres, 2020), iniciativas relevantes têm sido implementadas, especialmente entre 2023 e 2024, com foco na promoção da saúde mental e no combate ao assédio. Entre essas medidas, destacam-se o Guia Lilás (CGU, 2023), voltado para a prevenção e enfrentamento de assédios, violências e discriminações; o Decreto nº 11.534 (2023), que cria um Grupo de Trabalho Interministerial para desenvolver o Plano de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal; e a Lei nº 14.681 (2023), que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, priorizando a valorização dos profissionais da educação. Adicionalmente, a Portaria GM/MS nº 1.999, também de 2023, incluiu os riscos psicossociais como doenças relacionadas ao trabalho, mencionando o assédio em 62 ocasiões.

Em 2024, novas medidas foram introduzidas, como a Lei nº 14.819, que estabelece a Política Nacional de Atenção Psicossocial nas Comunidades Escolares; a Lei nº 14.831, que cria o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e define critérios para sua obtenção; e o Decreto nº 12.122, que lança o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, direcionado à administração pública federal. O Conselho Federal de Psicologia também contribuiu com a Resolução nº 14/2023, que regulamenta a atuação de psicólogos na avaliação de riscos psicossociais no trabalho, incluindo o assédio moral como uma de suas dimensões.

A proteção contra o assédio moral e sexual no Brasil fundamenta-se em dispositivos constitucionais e legais. A Constituição Federal garante os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV; art. 5º, inciso III; e art. 7º, inciso XXII), estabelecendo que ninguém pode ser submetido a tratamento desumano ou degradante e que é necessário reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Complementando, o Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406/2002) assegura, em seu art. 12, a interrupção de ameaças ou lesões aos direitos da personalidade e a reparação de danos, enquanto o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) permite a utilização de provas diversas, como testemunhos, documentos, atestados médicos e gravações, para comprovar casos de assédio moral (TRT, 2012).

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi atualizada para incluir a identificação e gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, como assédio moral e sexual, visando à promoção da saúde mental dos trabalhadores. A nova redação exige que as empresas implementem medidas preventivas e realizem avaliações contínuas desses riscos. A atualização entrará em vigor nove meses após sua publicação, concedendo às organizações tempo para se adaptarem às novas exigências.

Apesar dos avanços alcançados, ainda há lacunas jurídicas e administrativas que dificultam o enfrentamento efetivo do assédio no trabalho, especialmente devido à complexidade e invisibilidade desse fenômeno. Contudo, as iniciativas recentes representam passos significativos na busca por ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. O presente estudo, por exemplo, mobilizou a articulação de uma negociação a nível federal através da CECAM, para ser imposto um parecer psicossocial nos casos de assédio. Membros da CECAM estão articulando uma conversa com o procurador da república para conversarem e apresentarem a ideia para outros coletivos no Brasil.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Mapear as experiências de saúde mental e as vivências de assédio moral e/ou sexual na UFAM.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar e analisar as experiências de saúde mental e as vivências de assédios (moral e/ou sexual) entre os servidores técnicos administrativos, professores, estudantes de graduação e de pós-graduação em todos os campi da universidade;
- Aprofundar na análise das dinâmicas dos fenômenos de assédio e saúde mental nos campi por meio de entrevistas individuais semiestruturadas;
- Promover formações coletivas sobre assédio e saúde mental, aproveitando minha experiência tanto como facilitadora quanto participante de processos formativos, para qualificar as análises e devolutivas;
- Realizar pesquisa-documentário sobre as fontes de sofrimento e consequências psicossociais e na saúde mental após experienciar assédio na universidade;
- Diagnosticar os principais pontos do mapeamento sobre os assédios e saúde mental, para estratégias futuras de prevenção e enfrentamento dos assédios e promoção de saúde mental na UFAM;
- Listar os principais avanços deste estudo como estratégia de mobilizar políticas públicas em diferentes contextos nos quais os prejuízos psicossociais possam ocorrer em decorrência dos assédios, para além das universidades, contribuindo com orientações de medidas de transformação a nível federal.

5. MÉTODO

Este estudo adotou uma abordagem metodológica mista, estruturada em três eixos. O primeiro eixo consistiu em uma pesquisa realizada por meio de formulários do *google forms*, que permitiu a coleta de dados quantitativos (através de questões fechadas) e qualitativos (por meio de respostas abertas). O segundo eixo baseou-se em entrevistas individuais semiestruturadas, gravadas em áudio e posteriormente transcritas para análise, com o objetivo de aprofundar a compreensão das experiências e percepções dos participantes. Por fim, o terceiro eixo, de caráter mais complementar, que envolveu uma pesquisa-documentário sobre as fontes de sofrimento e consequências psicossociais e na saúde mental após experienciar assédio na universidade.

5.1 EIXO 1 – PESQUISA QUANTIQUALITATIVA

Este eixo foi realizado utilizando a abordagem mista, quanti-quali, com recorte transversal, descritivo-exploratório e correlacional. Creswell (2007) define os métodos mistos como um conjunto de procedimentos que envolve a coleta, análise e integração de técnicas quantitativas e qualitativas em um único plano de pesquisa. O princípio central que embasa essa abordagem multimétodo é a crença de que a interação entre essas abordagens fornece uma base sólida para análises mais abrangentes e aprofundadas. Essa abordagem mista visa enriquecer e aprimorar o conhecimento, buscando validá-lo de forma consistente e precisa (Johnson *et al.*, 2007).

As abordagens quantitativas e qualitativas não são mutuamente excludentes; pelo contrário, elas se complementam. A integração dessas duas perspectivas representa uma abordagem de pesquisa que visa alcançar uma compreensão mais ampla e holística dos resultados (Mynaio, 2022).

É importante destacar que, neste eixo da pesquisa, foi necessário definir um recorte dos dados a serem analisados, já que o mapeamento inicial gerou uma grande quantidade de informações. Assim, diante das limitações de tempo próprias de um mestrado, optou-se por trabalhar com um conjunto selecionado de dados, garantindo uma análise viável e aprofundada.

5.1.1 Participantes e local

Os participantes da pesquisa foram 4 grupos distintos que compõem o colegiado da UFAM: 1. servidores professores (119) e 2. servidores técnico-administrativos (77) e 3. estudantes de graduação (572) e 4. pós-graduação (61) dos seis campi da UFAM (Manaus, Benjamim Constant, Coari, Humaitá, Itacoatiara e Parintins). Todos os participantes tinham algum desses quatro tipos de vínculo formal (legal) em algum dos campi da universidade. No total foram 829 participantes.

5.1.2 Instrumentos

Os instrumentos utilizados foram formulários do google, acompanhados de um formulário de caracterização geral dos participantes, dos instrumentos Self Report Questionnaire (SRQ-20) e alguns outros dados, que foram coletados através de Escalas do tipo Likert, como: 1. Informações Acadêmicas; 2. Relações e Comunicações na Universidade; 3. Avaliação da Instituição e Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional na UFAM (todos os campi) x Unidade de Ensino; 4. Percepção dificuldades; 5. Identificação com a Universidade e 6. Assédio nos contextos de trabalho, distribuídos por todos os públicos, cujos detalhes estão disponíveis em anexo.

5.2 EIXO 2 – ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

Para a análise dos dados desse eixo utilizou-se a abordagem qualitativa. Vieira e Zouain (2005) destacam que a pesquisa qualitativa valoriza especialmente os depoimentos, os discursos e os significados atribuídos pelos atores sociais envolvidos no estudo. Essa abordagem prioriza uma descrição minuciosa dos fenômenos investigados, considerando não apenas suas características, mas também os contextos e relações que os permeiam.

5.2.1 Participantes e local

Os participantes foram os 4 grupos que compõem o colegiado da UFAM: 1. servidores professores (7) e 2. servidores técnico-administrativos (7) e 3. estudantes de

graduação (67) e 4. pós-graduação (13), mas apenas do campus de Manaus. O número total foi de 94 participantes.

5.2.2 Instrumento

Foi utilizada apenas um modelo de entrevista semiestruturada para todos os públicos, a qual abordou quatro questões principais:

1. Você gostaria de compartilhar sua experiência, direta ou indireta, com situações de assédio, discriminação ou outras formas de violência, e como lidou com isso?
2. Quais ações ou hábitos você considera essenciais para a prevenção do adoecimento psíquico e a promoção da saúde mental no dia a dia?
3. De que maneiras a universidade poderia melhorar seus esforços para prevenir problemas de saúde mental e promover o bem-estar de toda a comunidade acadêmica?
4. Há algo que eu não perguntei, mas que você gostaria de falar?

5.3 EIXO 3 – PESQUISA-DOCUMENTÁRIO (QUALITATIVA)

Outra abordagem metodológica adotada neste estudo foi a pesquisa-documentário (P-D), um método complementar que fez parte da minha formação, e que é caracterizada pela construção de uma narrativa audiovisual baseada nas memórias vivenciadas por, no mínimo, um sujeito-personagem, cuja história é narrada e mediada por um pesquisador-documentarista (Carrijo, Raser e Teixeira, 2021). A pesquisa-documentário é uma metodologia inovadora que se destaca por incorporar camadas éticas e políticas ao processo de investigação, diferenciando-se da produção tradicional do cinema documentário. Esse método utiliza a linguagem audiovisual, no formato de documentário, como um recurso para representar as realidades de distintos grupos, comunidades e recortes psicossociais, culturais, políticos, históricos e econômicos. Seu objetivo é conscientizar, promover reflexões variadas e gerar impacto nas pessoas, despertando diferentes pensamentos, emoções e sentimentos. Diferentemente das produções com fins comerciais ou mercadológicos, a pesquisa-documentário tem uma finalidade predominantemente científico-acadêmica e político-social, aliada a nuances artísticas (Gomes, Costa e Reis, 2024; Carrijo, Raser e Teixeira, 2021; Freire, 2011).

A presente P-D foi realizada numa disciplina de pós-graduação em psicologia chamada ‘Tópicos em Subjetividade e Pesquisa-documentário’, juntamente com outras 8 P-D, que resultaram em 9 curtas-metragens. A disciplina foi ministrada presencialmente, com uma carga horária total de 60 horas, realizada às segundas-feiras, entre março e julho de 2024, em encontros semanais de 4 horas cada. Foi concebida para atender à necessidade de incorporar abordagens metodológicas inovadoras ao programa, contribuindo para a formação integral dos estudantes por meio da articulação entre ensino, pesquisa e extensão. A elaboração e execução da disciplina foram viabilizadas pela vasta experiência acadêmica e profissional do professor.

Além do professor, participaram 11 indivíduos, 6 estudantes regulares do programa; 3 estudantes especiais e 2 estudantes de iniciação científica (graduandos em psicologia). Cada participante, individualmente ou em duplas, desenvolveu pesquisas-documentários, assumindo o papel de pesquisadores-documentaristas e interagindo com públicos específicos (sujeitos-personagens), cada um com seus respectivos temas.

No total, foram produzidos 9 P-D, abordando diversas questões psicossociais, tais como: Assédio na pós-graduação, que foi a minha pesquisa; comunidades ribeirinhas; racismo; trabalhadores invisibilizados; trabalho voluntário; migração forçada de venezuelanos; inclusão de pessoas surdas; projeto de extensão em psicoterapia infantil; e a trajetória docente na educação básica e suas implicações na subjetividade e nos afetos. Para acessar os sujeitos-personagens, os estudantes integraram um projeto de pesquisa guarda-chuva, previamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

A P-D é um processo dinâmico e colaborativo, fundamentado em uma abordagem qualitativa que articula ensino, pesquisa e extensão em uma perspectiva transdisciplinar, democrática, ético-política e tecnológica. Seu desenvolvimento ocorre em etapas interligadas, garantindo a participação ativa de todos os envolvidos – pesquisadores-documentaristas e sujeitos-personagens – em um fluxo contínuo de construção coletiva. E, portanto, foram essas mesmas etapas seguidas na disciplina:

1. Formação Teórico-Metodológica Supervisionada

O processo inicia-se com uma formação teórico-metodológica, onde são estabelecidos os fundamentos da pesquisa qualitativa e as diretrizes ético-políticas que orientarão o trabalho. Essa etapa inclui reuniões, grupos de estudo, exposições e debates de documentários, visando consolidar uma base comum de conhecimentos e práticas. A abordagem é transdisciplinar, integrando diferentes saberes e técnicas, e enfatiza a

democratização do conhecimento por meio de ferramentas tecnológicas e metodologias participativas.

2. Planejamento Teórico-Prático e Cronograma

Na fase de planejamento, são definidos os recursos tecnológicos (*softwares*, plataformas digitais, aplicativos de comunicação como WhatsApp, Google Classroom e Google Drive), as técnicas de coleta de dados (videoentrevistas, registros audiovisuais) e a seleção do campo de pesquisa e dos participantes. Os sujeitos-personagens recebem orientações técnicas e éticas sobre como interagir com as plataformas e produzir materiais, garantindo que todos possam contribuir de forma autônoma e consciente.

3. Armazenamento e Compartilhamento dos Dados

Os materiais audiovisuais produzidos são armazenados e compartilhados em nuvem (ex.: Google Drive), organizados em pastas acessíveis tanto aos pesquisadores quanto aos participantes. Essa estrutura facilita a interação contínua e a construção colaborativa do acervo documental, assegurando que todas as vozes sejam registradas e consideradas.

4. Edição, Montagem e Devolutiva Inicial

Os pesquisadores-documentaristas assumem a edição e montagem do material coletado, contextualizando os registros em uma narrativa coesa. A primeira versão é devolvida aos participantes para validação, promovendo um diálogo democrático sobre possíveis ajustes, acréscimos ou ressignificações. Esse processo reforça o caráter ético-político da pesquisa, garantindo que as representações audiovisuais respeitem as perspectivas e interesses dos sujeitos envolvidos.

5. Ajustes e Versão Final

O fluxo de devolutivas e negociações continua até que se chegue a uma versão consensual do documentário. Por meio de grupos de discussão e plataformas digitais, as propostas são debatidas, refinadas e validadas coletivamente. Essa etapa consolida a natureza transdisciplinar e participativa da pesquisa, integrando diferentes saberes e tecnologias em uma produção final que reflete as múltiplas vozes da comunidade investigada.

6. Devolutiva, Disseminação e Impacto Social

Com a versão final pronta, o documentário é disponibilizado em plataformas de acesso aberto (ex.: YouTube) e exibido em eventos acadêmicos, culturais e sociais. Além de devolver o conhecimento aos participantes, a pesquisa-documentário assume um potencial transformador, incentivando a mobilização política, a reivindicação de direitos e a articulação entre universidade, Estado e sociedade. Ao empoderar os sujeitos-personagens

com ferramentas audiovisuais, a P-D se consolida como uma tecnologia social, capaz de fomentar mudanças psicossociais, políticas e econômicas em suas comunidades.

Portanto, a pesquisa-documentário não se limita a uma metodologia acadêmica, mas se configura como um instrumento de intervenção social, mediado por tecnologias e construído de forma coletiva, ética e democrática. O processo e bases teórico-metodológicas da P-D reflete um compromisso com a justiça epistêmica, garantindo que os saberes periféricos e comunitários dialoguem com o conhecimento científico, resultando em produções audiovisuais que são, ao mesmo tempo, documentos de pesquisa e ferramentas de transformação social.

5.1.1 Participantes

Participaram desta pesquisa 11 estudantes, atuando enquanto pesquisadores-documentaristas, supervisionados pelo professor, que também era pesquisador-documentarista e 2 estudantes, que participaram enquanto sujeito-personagens, ambas do gênero feminino, de programas de pós-graduação *strictu sensu* distintos, de uma universidade pública da região norte.

5.1.2 Instrumento

Foi utilizada a seguinte entrevista semiestruturada com as sujeito-personagens:

1. Poderia descrever o que aconteceu e como você se sentiu durante o assédio?
2. Quais foram os comportamentos específicos que você considerou assediadores?
3. Como o assédio afetou seu desempenho acadêmico, bem-estar mental e físico e relacionamentos interpessoais?
4. Você tomou alguma medida para lidar com o assédio? Se sim, quais foram e qual foi o resultado?
5. O que você diria para outras pessoas que estão sofrendo assédio no ambiente acadêmico?

5.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS E ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO DOS PARTICIPANTES

O projeto deste estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o número CAAE 78543624.7.0000.5020. Participamos de algumas reuniões estratégicas dos

coletivos de graduação, pós-graduação, dos professores e técnicos-administrativos, presencialmente e/ou remoto no campus de Manaus e, de forma remota, nos demais campi, para recrutamento e sensibilização da importância de participar desta pesquisa.

Pensamos, inicialmente, atingir o número de, no mínimo, 20% da população da UFAM, que dá em torno de 6.000 participantes, somando os quatro grupos: estudantes de graduação, pós-graduação, professores e técnicos-administrativos. No entanto, alcançamos apenas 829, que apesar de ser um número muito abaixo do esperado, é a pesquisa com maior número de respondentes sobre assédio no Brasil. Os instrumentos de cada público foram criados por Gomes-Souza em 2023 e adaptados por Lima em 2024, esses instrumentos podem ser adaptados para outras realidades e outras universidades. Seguem os links dos instrumentos:

Técnicos-administrativos: <https://forms.gle/iobRiUGsPFeqXW3M8>

Estudantes de pós-graduação: <https://forms.gle/3h2HXgVxDVhpC1NT8>

Professores: <https://forms.gle/2Br94Fn4QrmZfKU97>

Estudantes de graduação: <https://forms.gle/hpqtQvAwYeM43Twy7>

A coleta de dados foi realizada em três fases distintas. Na primeira fase, os dados foram coletados de forma online através do google formulários e ocorreu entre agosto e meados de outubro, com a divulgação da pesquisa em diversas plataformas: o site Sou Gov, acessado por professores e técnicos administrativos; grupos de WhatsApp de representantes discentes e grupos gerais com estudantes de graduação e pós-graduação, além de técnicos e professores de vários cursos e setores da UFAM; o site da Pró-Reitoria de Pesquisa e Graduação (PROEG); e o site do curso de Psicologia. Antes de informar os dados de caracterização geral e responder aos instrumentos os participantes concordaram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) ou Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE), no caso dos participantes menores de idade, através do google formulários. A participação foi anônima, resguardando o sigilo do participante.

A segunda parte dessa primeira fase ocorreu nos meses de setembro e outubro, quando se tentou organizar rodas de conversa sobre saúde mental e assédio moral e sexual na universidade para a coleta dos dados qualitativos. Essa tentativa foi feita através de mensagens em grupos de WhatsApp e e-mails enviados às secretarias dos cursos de graduação e pós-graduação da UFAM. No entanto, essa abordagem não obteve êxito, o que

levou à reestruturação do plano de ação para a realização de entrevistas individuais semiestruturadas.

Assim, devido à baixa adesão inicial tanto das respostas aos formulários quanto do agendamento das rodas de conversa, foi necessário implementar um plano B, que consistiu na coleta presencial de dados em quase todos os cursos da UFAM. Para isso, foram enviados e-mails às coordenações e secretarias dos cursos de graduação e pós-graduação, solicitando que informassem os professores sobre a presença da equipe nas salas de aula a partir do dia 16 de outubro. Os e-mails incluíam documentos como o projeto de pesquisa, a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa e a anuência da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Algumas secretarias foram receptivas, enquanto outras exigiram permissão das direções, que por vezes não responderam, ou simplesmente ignoraram as solicitações. Em paralelo, a equipe buscou permissão presencialmente nas secretarias antes de entrar nas salas de aula.

A segunda fase iniciou em meados de outubro e teve duração até meados de dezembro, contando com uma equipe composta por 12 estagiários, que consistia em 2 doutorandos, 2 mestrandos e 8 graduandos e o professor orientador. Essa etapa foi planejada para suprir as limitações da divulgação inicial, que não alcançou um número satisfatório de participantes. O plano foi dividido em 2 frentes principais: coleta de dados quantitativos e coleta de dados qualitativos.

Na coleta quantitativa, cada estagiário foi responsável por visitar pelo menos 10 turmas, e alguns também passaram em secretarias, solicitando a colaboração de estudantes de graduação, pós-graduação, professores e técnicos administrativos para o preenchimento de um formulário de pesquisa. Além disso, alguns estudantes foram abordados em corredores e espaços de convivência da universidade.

Paralelamente, foi realizada a coleta de dados qualitativa através de entrevistas semiestruturadas individuais com representantes voluntários de todos os públicos-alvo. O convite para a participação nas entrevistas era realizado após o preenchimento dos formulários e agendadas com base nos contatos fornecidos pelos participantes que se voluntariavam para participar.

Apesar do esforço presencial, houve dificuldades em garantir a adesão completa dos participantes. Muitos não concluíam o preenchimento dos formulários ou não respondiam aos contatos para as entrevistas. Estudantes abordados em corredores e espaços de convivência raramente aceitavam participar das entrevistas. Além disso, fatores como a impaciência de professores com a duração da atividade em sala e o desinteresse de alunos

diante do tamanho do formulário foram uma dificuldade a mais no processo. Ainda assim, foi possível obter um número significativo de respostas para viabilizar o estudo, superando os desafios encontrados.

Para o controle das atividades da equipe foram criadas algumas planilhas no *google docs* a qual todos os membros da equipe tinham acesso, nela eram colocados diversos dados: o horário da visita na turma, o setor, o curso, o número da sala, a quantidade de respostas, o nome do participante da entrevista individual, o seu contato, assim como as transcrições já realizadas. Cada participante ficou responsável por transcrever as entrevistas que conseguiam realizar. Essas transcrições foram feitas através de sites gratuitos de transcrição na internet, quando o áudio era muito longo e ultrapassava o limite de gratuidade dos sites, eles eram cortados em aplicativos como capcut para todas as transcrições serem feitas de forma gratuita. Também é relevante ressaltar que em caso de demanda de suicídio ou ameaças de violência durante as coletas todos foram instruídos a entrar em contato com o professor coordenador do projeto.

Na pesquisa documentário, também aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o número CAAE 78536124.7.0000.5020, usamos a técnica de bola de neve para ter acesso a pessoas que tinham o perfil do estudo: ser estudante de pós-graduação e que teve a vivência de ter sofrido assédio. Dentre os voluntários que encontramos em nossas redes de contato, selecionamos 2 estudantes que tinham o perfil. A pesquisa seguiu princípios éticos para além das resoluções da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), uma vez que todo o processo de criação, edição, montagem e análises dos resultados obtidos foi elaborada por todos da disciplina e pelas sujeito-participantes, até chegar na versão final e ser devolvida, validada e autorizada, primeiramente, pelas sujeito-participantes e, posteriormente, para os integrantes da disciplina.

5.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

No eixo 1 e eixo 2, a organização, discussão e análise dos dados foram realizadas por meio da triangulação dos dados, que foram obtidos a partir da aplicação do formulário com os instrumentos e as entrevistas individuais. As análises foram divididas em: dados quantitativos (as respostas de marcar do formulário) e dados qualitativos, divididos em 2 partes, 1. as respostas abertas dos formulários, 2. as entrevistas individuais.

Foram realizadas análises descritivas para levantamento de dados sociodemográficos. Os dados quantitativos foram analisados a partir de testes estatísticos no *software* IBM SPSS e os dados qualitativos com o auxílio do *software* Iramuteq (Souza e Bussolotti, 2021).

No *software* IBM SPSS foram realizadas análises estatísticas (descritivas) de tendência central (frequências, média, desvio padrão) e estatísticas inferenciais sobre os resultados nos instrumentos utilizados, procurando-se atingir os objetivos delineados para a presente pesquisa.

As análises realizadas com o *software* Iramuteq foram referentes aos dados qualitativos tanto dos formulários quanto das entrevistas semiestruturadas. De todas as análises possíveis de serem realizadas no Iramuteq, foi selecionada a Classificação Hierárquica Descendente (CHD) por alguns motivos: a) a CHD agrupa trechos de texto por similaridade temática, permitindo identificar padrões discursivos ou eixos temáticos no corpus; b) a CHD fornece uma árvore hierárquica (dendrograma) que mostra como as classes se relacionam e se subdividem; c) a CHD trabalha com trechos completos de texto, o que é útil para entender contextos; d) CHD permite comparar grupos (ex.: discursos de homens vs. mulheres, textos de períodos diferentes) através da análise por segmentos. Por fim, é a melhor escolha quando você quer descobrir classes temáticas ocultas no texto e entender como os discursos se organizam hierarquicamente (Salviati, 2017; Souza e Bussolotti, 2021). Assim, nesta pesquisa os dados textuais referentes à transcrição das entrevistas individuais semiestruturadas e da parte qualitativa dos instrumentos foram submetidos às análises de CHD. Além de ser a análise mais completa, optou-se exclusivamente pela CHD, também em razão da limitação de tempo para a realização de outras análises, como a nuvem de palavras, por exemplo.

Para a melhor compreensão, foram apresentados os termos relacionados aos dados textuais que são utilizados pelo Iramuteq e que estão presentes ao longo deste documento. São eles: (1) corpus textual, que é o conjunto dos dados textuais a serem analisados pelo *software*; (2) texto, que se refere ao agrupamento realizado pela(o) pesquisadora(r) a partir da natureza da pesquisa, que pode ser dividido por entrevistas, perguntas ou documentos a serem analisado; e (3) segmento de texto, que corresponde a frações do texto e, usualmente, tem o comprimento de três linhas (Salviati, 2017). Para a análise das entrevistas individuais,

as transcrições foram divididas em 4 públicos, sendo eles professores, estudantes de graduação, estudantes de pós-graduação e técnicos-administrativos e em 4 textos cada uma, a partir das questões abordadas nas entrevistas, sendo elas, 1. Experiência direta ou indireta com situações de assédio, discriminação ou outras formas de violência, e como lidou com isso; 2. Ações ou hábitos que considera essenciais para a prevenção do adoecimento psíquico e a promoção de saúde mental no dia a dia; 3. Maneiras que a universidade poderia melhorar seus esforços para prevenir problemas de saúde mental e promover o bem-estar de toda a comunidade acadêmica; 4. Algo que não foi perguntado e que gostaria de falar.

Para a construção do corpus textual, realizou-se o tratamento do conteúdo transcrito tanto das entrevistas individuais quanto da parte aberta (qualitativa) dos formulários. Este tratamento é importante para que a análise lexical realizada pelo Iramuteq possa captar melhor os termos que compõem os textos dos participantes. Para isto, cabe à(ao) pesquisadora(r) ler exaustivamente os dados textuais, realizando os ajustes necessários. Tais ajustes começam pela correção da formatação e pontuação do texto, uma vez que o corpus é composto por texto corrido, alinhado à esquerda e com o uso apenas das seguintes pontuações: ponto, dois pontos, vírgula, interrogação e exclamação (Salviati, 2017; Camargo e Justo, 2018). As perguntas do formulário devem ser retiradas do material a ser analisado (Camargo e Justo, 2018), bem como trechos que não correspondam ao tema debatido, como textos da(o) participante que remetem a situações para além do que foi questionado. As frases incompletas ou que deixam um sentido subentendido devem ser complementadas (Salviati, 2017).

Já na análise CHD, os segmentos textuais são organizados em classes, que representam diferentes categorias temáticas identificadas no corpus textual. A nomeação dessas classes é baseada nas palavras com maior associação dentro de cada grupo, considerando o qui-quadrado (χ^2), que indica a força da ligação entre os termos e a respectiva classe (Salviati, 2017; Camargo e Justo, 2018). O resultado da CHD é apresentado em um dendrograma, permitindo a visualização das relações hierárquicas entre as classes. A nomeação das categorias considera o contexto dos dados analisados, assegurando que os títulos representem fielmente os temas identificados.

No eixo 3, a Pesquisa-documentário, após a apropriação teórico-metodológica desse tipo de pesquisa, partimos para uma etapa mais prática, que consistiu na apresentação de uma proposta de edição e montagem do material coletado. Antes de entrar em contato com os sujeito-participantes, foi orientado nossa preocupação ético-política que é indissociável

na pesquisa-documentário. Além de assinarem o termo de consentimento e uso de imagem, os sujeito-participantes participaram ativamente do processo de construção e tiveram controle do resultado final do material gravado. Assim, o consentimento excedeu os termos, destacando o compromisso ético e político, dando visibilidade às causas e evitando constrangimentos, em especial sobre assédio.

5.6 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DOS PARTICIPANTES DOS ESTUDOS

5.6.1 Critérios de inclusão dos participantes do eixo I e eixo II

Esta pesquisa contou com 4 grupos distintos de pesquisa e, portanto, teve um critério de inclusão para cada um dos grupos.

1. Professores: ser servidor público efetivo na UFAM ou docente substituto na UFAM, independente do tempo de serviço.
2. Técnicos-administrativos: ter a partir de 18 anos, ser servidor público efetivo na UFAM, independente do tempo de serviço.
3. Estudantes de graduação* (termo de assentimento) ser estudante com matrícula ativa na UFAM, independente do curso ou período. Se for menor de 18 anos, há termo de assentimento. A partir de 18, há o termo de consentimento.
4. Estudante de pós-graduação: ter a partir de 18 anos, ser estudante com matrícula ativa na UFAM, independente do curso ou período.

5.6.2 Critérios de inclusão dos participantes do eixo III

A pesquisa-documentário desenvolvida é parte de um projeto guarda-chuva, desenvolvido na disciplina de Tópicos em Subjetividade e pesquisa-documentário, que exigia como critério a experiência de trabalho no município de Manaus e a idade mínima de 18 anos. Este critério foi estabelecido devido ao trabalho acadêmico da pós-graduação e ao discurso de produtivismo, conforme descrito no estudo de Lima e Gomes-Souza (2024). A abordagem adotada buscou aprofundar a compreensão das dinâmicas do trabalho universitário e suas implicações na saúde mental, destacando a importância de um olhar crítico sobre as contradições presentes no sistema neoliberal global e suas manifestações no ambiente acadêmico.

5.6.3 Critérios de exclusão

Participantes com algum comprometimento psicológico, que os impeçam de compreender e de responder ao formulário.

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1 EIXO 1 – FORMULÁRIOS (QUANTITATIVO E QUALITATIVO)

Os resultados deste eixo incluem análises estatísticas descritivas (frequência, porcentagem, médias, desvios padrão), correlações e comparações entre médias da parte quantitativa dos formulários de cada público e a análise qualitativa realizada através do *software* Iramuteq. Os dados quantitativos foram analisados conforme a abordagem de Bruno Damásio, que integra aspectos cognitivos e emocionais na interpretação de dados e permite uma leitura mais profunda dos resultados. Ao final de cada tópico relacionado a saúde mental e assédio moral e sexual, sintetizamos os principais resultados do mapeamento na UFAM, destacados em gráficos e tabelas para facilitar a visualização.

Análises Quantitativas dos formulários

6.1.1 Todos os Públicos da UFAM

Dos 829 participantes, nove recusaram-se a participar da pesquisa após a leitura do TCLE/TALE, todos estudantes de graduação. Nesses casos, o formulário era automaticamente encerrado, impedindo o acesso às demais questões. Os demais valores omissos nos resultados referem-se a dois cenários distintos, quais sejam: 1. perguntas não obrigatórias, algumas questões permitiam resposta facultativa, levando a lacunas quando os participantes optavam por não respondê-las; e 2. inconsistências nas respostas, em perguntas obrigatórias, ocorreram situações em que os dados inseridos eram inválidos (como nomes escritos no campo de idade), sendo descartados e classificados como omissos. Essa distinção é essencial para interpretar corretamente os resultados, já que os omissos podem representar tanto a ausência de resposta quanto a inadequação dos dados fornecidos. Cada quadro explicita esses casos, garantindo transparência na análise.

Os primeiros dados analisados referem-se à caracterização sociodemográfica e funcional da amostra estudada, o quadro 1 detalha o perfil dos respondentes, apresentando de forma sistemática suas principais características (ver quadro 1).

Quadro 1. Perfil sociodemográfico e funcional de todos os públicos da pesquisa

Público	Frequência	Porcentagem válida
---------	------------	--------------------

Graduação	572	69.0
Pós-graduação	61	7.4
Professores	119	14.4
Técnicos-administrativos	77	9.3
Total	829	100.0
Não aceitou continuar	9	
Total que terminaram	820	
Campus	Frequência	Porcentagem válida
Manaus	778	95.0
Benjamim Constant	9	1.1
Coari	3	0.4
Humaitá	12	1.5
Itacoatiara	9	1.1
Parintins	8	1.0
Identidade de Gênero	Frequência	Porcentagem válida
Mulher cisgênero	482	58.8
Homem cisgênero	292	35.6
Mulher transgênero	2	0.2
Homem transgênero	5	0.6
Não-binário	20	2.4
A-gênero	2	0.2
Prefiro não responder	17	2.1
Orientação sexual	Frequência	Porcentagem válida
Heterossexual	539	65.7
Homossexual	81	9.9
Bissexual	149	18.2
Prefiro não responder	35	4.3
Pansexual	11	1.3
Demissexual	3	0.4
Assexual	2	0.2
Cor/Raça	Frequência	Porcentagem válida
Branca	300	36.6
Preta	48	5.9
Parda	439	53.5
Amarela/Asiática	5	0.6
Indígena	14	1.7
Prefiro não responder	14	1.7
Idade	Frequência	Porcentagem válida
17 a 25 anos	509	61.40
26 a 35 anos	101	12.18
36 a 45 anos	103	12.42
46 a 55 anos	62	7.48
56 a 65 anos	35	4.22
Acima de 65 anos	5	0.60
Omisso	14	1.69
Principal meio de locomoção	Frequência	Porcentagem válida
A pé	14	1.7
Bicicleta	5	0.6
Motocicleta (própria)	28	3.4
Carro (próprio)	258	31.5
Carona (colegas, familiares...)	56	6.8
Transporte público (ônibus, van...)	360	43.9
Transporte via outros segmentos privados (moto taxi, por aplicativo – Uber...)	96	11.7
Fluvial	3	0.4

Primeira língua	Frequência	Porcentagem válida
Português	814	
Espanhol	4	
Bantu	2	

O grupo predominante da amostra é o de graduação, que corresponde a 69% do total (572 pessoas), seguido por professores (14,4%, 119 pessoas), técnicos-administrativos (9,3%, 77 pessoas) e, por último, pós-graduação (7,4%, 61 pessoas). 9 pessoas não aceitaram participar da pesquisa (cerca de 1,1% do total) e todas elas são do público de estudantes de graduação.

Manaus é o campus predominante (95%), enquanto os demais (Benjamim Constant, Coari, Humaitá, Itacoatiara e Parintins) têm representação mínima (cada um com menos de 1.5%). Essa disparidade reflete diretamente os recursos disponíveis para a pesquisa: (1) a divulgação foi concentrada majoritariamente no campus Manaus, tanto através de canais institucionais quanto por meio de contato direto; (2) a pesquisa in loco, realizada presencialmente pela pesquisadora e equipe, limitou-se à capital devido a constrangimentos logísticos e orçamentários. A inviabilidade de deslocamento para os campi do interior decorreu da combinação de três fatores: distâncias geográficas significativas, infraestrutura de transporte limitada e indisponibilidade de recursos financeiros para cobrir os custos de viagens e estadias.

Mulheres cisgênero são a maioria (58.8%), seguidas por homens cisgênero (35.6%). Pessoas transgênero, não-binárias e a-gênero têm representação muito baixa (somatório de 3.4%), enquanto 2.1% preferiram não responder.

A distribuição das orientações sexuais na amostra analisada revela um predomínio claro de respondentes heterossexuais, que representam 65,7% do total (539 indivíduos), consolidando-se como o grupo majoritário. Em seguida, observa-se uma presença significativa de pessoas bissexuais (18,2%, 149 casos), um percentual quase duas vezes maior que o de homossexuais (9,9%, 81 pessoas). Essa diferença sugere que, embora a heterossexualidade seja a orientação mais comum, identidades não monossêxuas, como a bissexualidade, têm uma expressão relevante na população estudada.

Chama atenção também o fato de 4,3% dos participantes (35 indivíduos) terem optado por não responder, o que pode estar relacionado a fatores como privacidade, desconforto com o tema ou até mesmo a falta de identificação com as opções disponíveis. Além disso, orientações como pansexualidade (1,3%, 11 pessoas), demissexualidade (0,4%, 3 casos) e assexualidade (0,2%, 2 indivíduos) aparecem com frequências bastante reduzidas.

Esses números podem refletir tanto uma menor prevalência dessas identidades na população geral quanto uma possível subnotificação devido ao desconhecimento ou invisibilidade social desses termos.

Considerando o total de respondentes (820), a análise demonstra que, embora a heterossexualidade seja predominante, cerca de 34,3% da amostra se identifica com outras orientações, indicando um cenário consideravelmente diverso. A baixa incidência de algumas categorias, como demissexualidade e assexualidade, pode sugerir a necessidade de investigações qualitativas complementares para entender se há barreiras na autoidentificação ou se esses grupos são realmente minoritários no contexto estudado.

Em relação a cor/raça, a categoria Parda é a mais representativa (53.5%), seguida por Branca (36.6%). Grupos como Preta (5.9%), Indígena (1.7%) e Amarela/Asiática (0.6%) têm menor representação, indicando possíveis desigualdades ou sub-representações, especialmente porque a universidade estudada se encontra em uma região/contexto com presença forte de indígenas. 1.7% preferiu não responder.

A distribuição etária apresentada revela um claro predomínio de jovens entre 17 e 25 anos, que representam 61,4% do total da amostra (509 indivíduos), isso se deve ao fato de que o público mais representativo foi estudantes de graduação. Os demais grupos aparecem em proporções significativamente menores: as faixas de 26-35 anos e 36-45 anos apresentam percentuais similares (cerca de 12% cada), enquanto as idades mais avançadas vão perdendo representatividade progressivamente, com apenas 0,6% para pessoas acima de 65 anos.

No que diz respeito aos meios de locomoção, os dados mostram que o transporte público é o mais utilizado (43,9%), também por causa da presença forte de graduandos na pesquisa, seguido pelo carro próprio (31,5%), mais utilizado pelos professores, segundo mais público representado. Os demais modos aparecem com percentuais bem menores: carona (6,8%), transporte por aplicativo (11,7%), motocicleta própria (3,4%), e opções como bicicleta (0,6%) e fluvial (0,4%) com participação marginal.

Os dados sociodemográficos apresentam alta completude, com menos de 2% de omissões em cada categoria. A análise mostra, portanto, um perfil majoritariamente jovem, pardo, usuário de transporte público e vinculado ao campus de Manaus. A representação de minorias (étnico-raciais, de gênero e de campus menores) é baixa, o que também demanda políticas de inclusão e diversidade.

Quanto às características de vínculo e perfil multidimensional sobre alergias, habilidades, saúde mental e acesso a serviços de apoio dos participantes da pesquisa, a tabela a seguir apresenta aspectos relevantes, os quais merecem breve descrição e análise:

Quadro 2. Vínculo institucional geral

Onde estuda/trabalha	Frequência	Porcentagem válida
Escola de Enfermagem (EEM)	33	4.0
Faculdade de Artes (FAARTES)	18	2.2
Faculdade de Ciências Agrárias (FCA)	1	0.1
Faculdade de Direito (FD)	24	2.9
Faculdade de Educação Física e Fisioterapia (FEFF)	32	3.9
Faculdade de Estudos Sociais (FES)	51	6.2
Faculdade de Informação e Comunicação (FIC)	63	7.7
Faculdade de Letras (FLET)	71	8.7
Faculdade de Medicina (FM)	21	2.6
Faculdade de Odontologia (FAO)	5	0.6
Faculdade de Psicologia (FAPSI)	55	6.7
Faculdade de Tecnologia (FT)	105	12.8
Instituto de Ciências Biológicas (ICB)	29	3.5
Instituto de Ciências Exatas (ICE)	59	7.2
Instituto de Computação (ICOMP)	9	1.1
Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais (IFCHS)	120	14.6
Faculdade de Educação (FACED)	38	4.6
Instituto de Natureza e Cultura de Benjamin Constant (INC)	11	1.3
Instituto de Saúde e Biotecnologia de Coari (ISB)	3	0.4
Instituto de Educação, Agricultura e Ambiente de Humaitá (IEAA)	13	1.6
Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia de Itacoatiara (ICET)	8	1.0
Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia de Parintins (ICSEZ)	10	1.2
Reitoria e Pró-reitorias	23	2.8
Corregedoria	1	0.1
Hospital Universitário Getúlio Vargas (HUGV)	6	0.7
Museu	1	0.1
Biblioteca	4	0.5
Arquivo central	1	0.1
Prefeitura	1	0.1
Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)	2	0.2
Centro de Ciências do Ambiente (CCA)	2	0.2

Os dados apresentados revelam um panorama interessante sobre a distribuição dos respondentes por unidade acadêmica e administrativa da UFAM. A análise demonstra uma concentração significativa em determinadas áreas, enquanto outras aparecem com representação bastante reduzida. Isso ocorreu provavelmente porque a equipe de coleta passou mais em alguns cursos do que em outros por questões de horários, diversos cursos na UFAM são noturnos e dificilmente a equipe tinha disponibilidade para coleta neste horário. Os números de omissões ultrapassam os 9 que não aceitaram participar da pesquisa em

alguns tópicos porque as perguntas abaixo do tópico “onde estuda/trabalha” não eram obrigatórias no formulário.

Observa-se que o Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais (IFCHS) se destaca como a unidade com maior participação, respondendo por 14,6% do total de respostas (120 indivíduos). Em seguida, aparecem a Faculdade de Tecnologia (FT), com 12,8% (105 respondentes), e a Faculdade de Letras (FLET), com 8,7% (71 participantes). Outras faculdades com participação relevante incluem a Faculdade de Informação e Comunicação (FIC), com 7,7%, e o Instituto de Ciências Exatas (ICE), com 7,2%, reforçando a presença marcante das áreas de humanas, tecnologia e ciências básicas na amostra.

Por outro lado, houve baixa representação de algumas unidades. Casos extremos incluem a Faculdade de Ciências Agrárias (FCA) e algumas unidades técnicas e administrativas como a Corregedoria, o Museu, o Arquivo Central e a Prefeitura, cada uma com apenas um respondente (0,1% do total). Da mesma forma, unidades vinculadas a campi do interior, como o Instituto de Saúde e Biotecnologia de Coari (ISB) (0,4%) e o Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia de Parintins (ICSEZ) (1,2%), apresentam números modestos. A baixa representatividade dos campi do interior pode ser atribuída a dois fatores principais: (1) a divulgação insuficiente da pesquisa nesses locais e (2) a ausência de aplicação presencial do instrumento de coleta de dados. Essa limitação metodológica resulta em uma amostra que não capta adequadamente as particularidades das unidades acadêmicas do interior. Por outro lado, os resultados obtidos em Manaus são mais significativos e representativos.

A próxima análise é sobre diferentes características dos públicos da UFAM, incluindo restrições alimentares, alergias, habilidades artísticas e técnicas, deficiência, saúde mental e conhecimento sobre serviços psicológicos da universidade (ver quadro 3).

Quadro 3. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde Mental e acesso a serviços de apoio

Possui alguma restrição alimentar ou alergia a algum alimento?	Frequência	Porcentagem válida
Não	654	80.5
Sim	158	19.5
Total	812	100.0
Omisso	17	
Possui alguma alergia, sem ser alimentar (objeto, substância, medicamento...)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	586	73.1

Sim	216	26.9
Total	802	100.0
Omisso	27	
Você tem alguma habilidade artística (na música, pintura, escultura, dança, literatura, cinema, fotografia ...)	Frequência	Porcentagem válida
Não	436	53.7
Sim	376	46.3
Total	812	100.0
Omisso	17	
Você tem alguma habilidade ou você acha que se destaca em jogos (esportivos, pedagógicos, de tabuleiro, ou consoles – videogames), uso de <i>softwares</i>, inteligência artificial, disciplina, organização, oratória, escrita, leitura, moda, culinária, algum hobby, algum trabalho voluntário, etc.?	Frequência	Porcentagem válida
Não	287	35.3
Sim	526	64.7
Total	813	100.0
Omisso	16	
Você é Pessoa Com Deficiência (PCD)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	787	96.1
Sim	32	3.9
Total	819	100.0
Omisso	10	
Você possui algum diagnóstico em saúde mental atribuído por algum profissional de saúde?	829	Porcentagem válida
Não	607	74.0
Sim	213	26.0
Total	820	100.0
Omisso	9	
Você conhece algum serviço psicológico da UFAM?	Frequência	Porcentagem válida
Não	593	72.4
Sim	226	27.6
Total	819	100.0
Omisso	10	

Quanto às restrições alimentares, 19,5% dos respondentes declararam possuir alguma alergia ou limitação relacionada a alimentos, enquanto 26,9% relataram alergias não alimentares (a medicamentos, substâncias ou objetos). Essa diferença sugere que sensibilidades a componentes ambientais ou farmacológicos são mais frequentes do que as alimentares nesse grupo.

No que diz respeito às habilidades pessoais, quase metade dos participantes (46,3%) afirmou ter alguma aptidão artística, como música, pintura ou dança. No entanto, um percentual ainda maior (64,7%) destacou-se em competências técnicas e cognitivas, como jogos, tecnologia, organização, escrita ou domínio de *softwares*. Essa predominância de habilidades analíticas e digitais reflete o perfil de estudantes em áreas como Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática ou de cursos que exigem maior engajamento com ferramentas tecnológicas, justamente algumas das áreas que obtiveram números

significativos de respondentes na amostra geral. Ainda assim, a expressiva parcela com inclinações artísticas indica uma comunidade com interesses diversificados, o que pode ser aproveitado em projetos interdisciplinares na UFAM.

Sobre saúde mental, 26% dos respondentes relataram possuir algum diagnóstico atribuído por um profissional da área. Esse número chama atenção para a importância de serviços de apoio psicológico no ambiente acadêmico, especialmente porque 72,4% afirmaram não conhecer os serviços psicológicos oferecidos pela UFAM. Essa desconexão entre a demanda e o acesso aos recursos disponíveis sugere a necessidade de melhor divulgação e aproximação entre os serviços de saúde mental e a comunidade universitária. Por fim, em relação à inclusão, apenas 3,9% se declararam PCD.

Esses dados indicam, portanto, um grupo com predominância de habilidades técnicas, mas com significativa presença de interesses artísticos, além de demandas relevantes em saúde mental e alergias não alimentares. A baixa familiaridade com os serviços de apoio psicológico aponta para um *gap* entre a oferta institucional e o conhecimento da comunidade.

Outros dados comuns a todos os públicos da UFAM são sobre a diversidade, direitos humanos e vida profissional/estudantil. O quadro 4 apresenta uma análise descritiva das respostas de 820 participantes sobre suas percepções em relação ao ambiente na UFAM e em suas unidades de ensino específicas. Os dados foram coletados por meio de uma escala Likert de 1 a 5, em que 1 representa "discordo totalmente" e 5, "concordo totalmente". As variáveis analisadas incluem percepções sobre hostilidade, machismo, racismo, preconceito contra pessoas LGBTQIAPN+, xenofobia, capacitismo, além de relatos de assédio moral e sexual.

Quadro 4. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM

Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Na minha percepção, o contexto da UFAM é hostil	820	1	5	2.73	1.175
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é hostil	820	1	5	2.63	1.246
Na minha percepção, o contexto da UFAM é machista	820	1	5	2.88	1.311

Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é machista	820	1	5	2.60	1.303
Na minha percepção, o contexto da UFAM é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	820	1	5	2.40	1.264
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	820	1	5	2.15	1.188
Na minha percepção, o contexto da UFAM é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	820	1	5	2.38	1.270
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	820	1	5	2.26	1.236
Na minha percepção, o contexto da UFAM é xenofóbico	819	1	5	2.29	1.220
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é xenofóbico	819	1	5	2.11	1.168
Na minha percepção, o contexto da UFAM é capacitista	819	1	5	2.46	1.319
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é capacitista	819	1	5	2.39	1.326
Já presenciei assédio moral na UFAM	820	1	5	2.66	1.532
Já presenciei assédio moral na minha unidade de ensino	820	1	5	2.60	1.540
Já presenciei assédio sexual na UFAM	820	1	5	1.91	1.338
Já presenciei assédio sexual na minha unidade de ensino	820	1	5	1.80	1.273
Já sofri assédio moral na UFAM	820	1	5	2.05	1.399
Já sofri assédio moral na minha Unidade de ensino	820	1	5	2.07	1.418
Já sofri assédio sexual na UFAM	820	1	5	1.45	1.015
Já sofri assédio sexual na minha unidade de ensino	820	1	5	1.39	.951

De modo geral, os resultados indicam que os respondentes percebem o contexto da UFAM como mais hostil, machista e preconceituoso em comparação com suas unidades de ensino específicas. No entanto, as médias tendem a ficar abaixo do ponto médio da escala (3), sugerindo que, embora existam problemas, eles não são generalizados de forma extrema.

Em relação a hostilidade e machismo, a percepção de que o contexto da UFAM é hostil obteve média de 2,73, enquanto nas unidades de ensino foi de 2,63, indicando uma

leve diferença. Já em relação ao machismo, a UFAM foi avaliada com média 2,88, contra 2,60 nas unidades, mostrando que o ambiente universitário como um todo é percebido como mais machista do que os departamentos ou faculdades individuais.

Quanto ao racismo contra pessoas pretas, pardas e indígenas, a UFAM teve média 2,40, enquanto as unidades de ensino registraram 2,15, sugerindo uma percepção um pouco mais branda nos espaços específicos. O mesmo padrão aparece no preconceito contra pessoas LGBTQIAPN+, com médias de 2,38 (UFAM) e 2,26 (unidades).

A xenofobia foi menos destacada, com médias próximas de 2,29 (UFAM) e 2,11 (unidades). O capacitismo, por sua vez, apresentou médias um pouco mais altas (2,46 na UFAM e 2,39 nas unidades), indicando que a discriminação contra pessoas com deficiência é um problema percebido, mas sem grande diferença entre os dois contextos.

Quanto aos relatos de assédio moral presenciado foram mais frequentes (2,66 na UFAM e 2,60 nas unidades) do que os de assédio moral sofrido (2,05 e 2,07, respectivamente). Isso pode indicar que muitos participantes observam situações de assédio, mas não necessariamente as vivenciam diretamente.

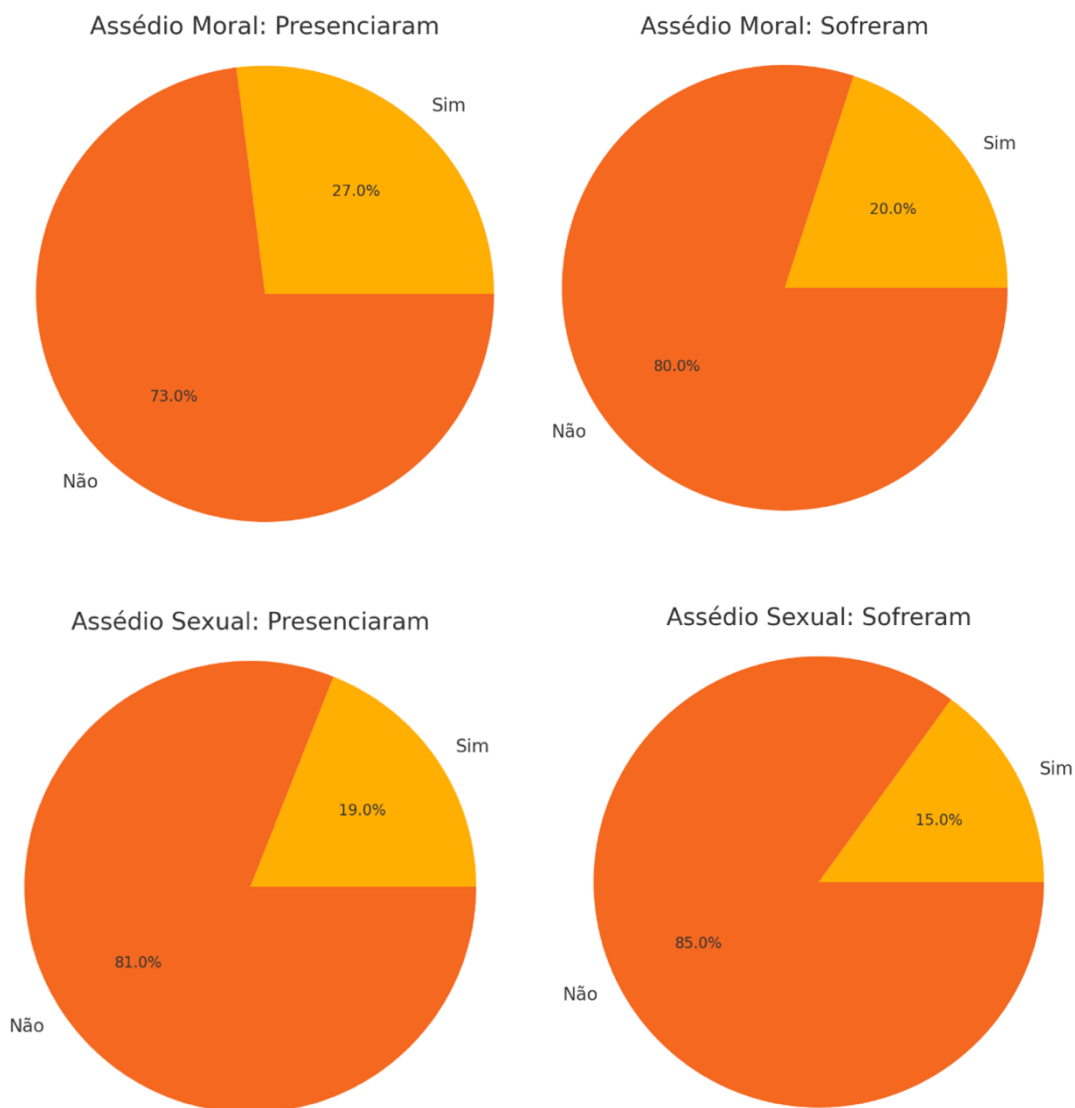
Já o assédio sexual apresentou as médias mais baixas, especialmente no que diz respeito a experiências pessoais: presenciado na UFAM: 1,91; presenciado na unidade: 1,80; sofrido na UFAM: 1,45; sofrido na unidade: 1,39. Esses números significam que, embora o assédio sexual exista, ele é menos frequente ou menos relatado do que o assédio moral.

Esses dados revelam que a UFAM é percebida como um ambiente com problemas estruturais de discriminação e assédio, ainda que em graus variados. As unidades de ensino tendem a ser vistas como menos hostis e menos preconceituosas do que a universidade como um todo, o que pode indicar diferenças culturais entre departamentos ou uma percepção mais crítica do macroambiente institucional.

Além disso, a alta variabilidade (desvio padrão) em quase todas as respostas sugere que há divergências significativas entre os participantes – alguns percebem esses problemas de forma mais intensa, enquanto outros os veem como menos presentes. Isso pode refletir diferenças nas vivências individuais ou nos setores específicos da universidade.

Em resumo, os resultados apontam para a necessidade de políticas institucionais mais efetivas no combate à discriminação e ao assédio, com atenção especial para questões de gênero, raça e acessibilidade, que aparecem como as mais críticas. A comparação entre a UFAM e as unidades de ensino também indica que intervenções localizadas podem ter impacto positivo na melhoria do clima institucional.

Esses gráficos de pizza resumem os principais resultados do público geral de assédios moral e sexual presenciados e sofridos na UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

Além das variáveis sociodemográficas e acadêmicas, este estudo também aplicou o SRQ-20, instrumento validado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), para rastrear possíveis transtornos mentais comuns (TMC) entre os públicos da UFAM. O quadro 5 apresenta a distribuição de frequências e porcentagens válidas do SRQ-20. As variáveis são dicotômicas ("Sim" ou "Não"), e os dados incluem desde sintomas físicos (como dores de

cabeça e tremores nas mãos) até indicadores psicológicos (como tristeza, dificuldade de decisão e ideação suicida).

Quadro 5. SRQ-20 (todos os públicos)

Você tem dores de cabeça frequentes?	Frequência	Porcentagem válida
Não	464	56,6
Sim	356	43,4
Total válido	820	100,0
Omisso	9	
Total	829	
Tem falta de apetite?	Frequência	Porcentagem válida
Não	566	69,0
Sim	254	31,0
Total	820	100,0
Omisso	9	
Dorme mal?	Frequência	Porcentagem válida
Não	295	36,0
Sim	525	64,0
Total	820	100,0
Omisso	9	
Assusta-se com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	474	57,8
Sim	346	42,2
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem tremores nas mãos?	Frequência	Porcentagem válida
Não	560	68,3
Sim	260	31,7
Total	820	100,0
Omisso	9	
Sente-se nervoso/a/e, tenso/a/e ou preocupado/a/e?	Frequência	Porcentagem válida
Não	164	20,0
Sim	656	80,0
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem má digestão?	Frequência	Porcentagem válida
Não	525	64,0
Sim	295	36,0
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem dificuldade de pensar com clareza?	Frequência	Porcentagem válida
Não	421	51,3
Sim	399	48,7
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem se sentido triste ultimamente?	Frequência	Porcentagem válida
Não	341	41,6
Sim	479	58,4
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem chorado mais do que de costume?	Frequência	Porcentagem válida
Não	577	70,4
Sim	243	29,6

Total	820	100,0
Omisso	9	
Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?	Frequência	Porcentagem válida
Não	340	41,5
Sim	480	58,5
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem dificuldade para tomar decisões?	Frequência	Porcentagem válida
Não	358	43,7
Sim	462	56,3
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem dificuldade no serviço (seu trabalho é penoso, causa-lhe sofrimento)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	608	74,1
Sim	212	25,9
Total	820	100,0
Omisso	9	
É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	644	78,5
Sim	176	21,5
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem perdido o interesse pelas coisas?	Frequência	Porcentagem válida
Não	395	48,2
Sim	425	51,8
Total	820	100,0
Omisso	9	
Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	558	68,0
Sim	262	32,0
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem tido ideia de acabar com a vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	660	80,5
Sim	160	19,5
Total	820	100,0
Omisso	9	
Sente-se cansado/a/e o tempo todo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	301	36,7
Sim	519	63,3
Total	820	100,0
Omisso	9	
Você se cansa com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	283	34,5
Sim	537	65,5
Total	820	100,0
Omisso	9	
Tem sensações desagradáveis no estômago?	Frequência	Porcentagem válida
Não	460	56,1
Sim	360	43,9
Total	820	100,0
Omisso	9	

Os dados revelam um quadro preocupante em relação à saúde mental de todos os públicos da UFAM, com altos índices de sintomas emocionais e físicos associados a transtornos mentais comuns, como ansiedade e depressão.

Um dos achados mais significativos é que 80% dos respondentes relataram sentir-se nervosos, tensos ou preocupados, um indicativo claro de que o estresse está amplamente presente no ambiente acadêmico e laboral da universidade. Esse dado se soma a outros sintomas de ansiedade, como dificuldade para dormir (64%), cansaço constante (63,3%) e fadiga fácil (65,5%), sugerindo que muitos indivíduos estão enfrentando uma sobrecarga emocional e física. Além disso, quase metade dos participantes (48,7%) afirmou ter dificuldade para pensar com clareza, o que pode estar relacionado tanto ao esgotamento mental quanto a quadros de ansiedade generalizada.

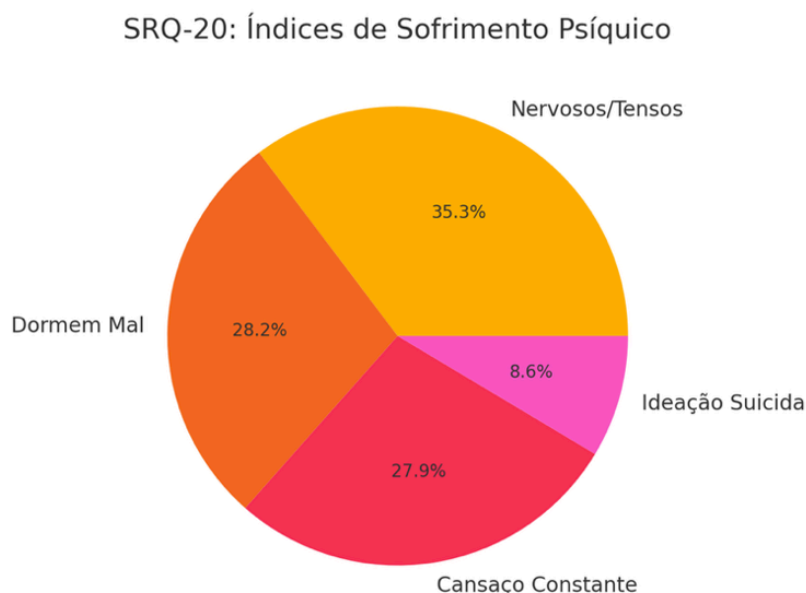
No que diz respeito a sintomas depressivos, os números também chamam atenção. 58,4% dos entrevistados disseram sentir-se tristes ultimamente, e mais da metade (51,8%) relatou perda de interesse pelas coisas, um dos critérios centrais para diagnóstico de depressão. Outro dado relevante é que 58,5% encontram dificuldade em realizar suas atividades diárias com satisfação, o que pode indicar prejuízos funcionais decorrentes de um estado emocional debilitado. Apesar de menos frequente, a ideação suicida (19,5%) ainda aparece em um percentual assustador, exigindo atenção imediata, especialmente entre estudantes de pós-graduação e professores, grupos tradicionalmente submetidos a altas demandas e pressões.

Além dos aspectos emocionais, os sintomas físicos também se destacam. Dores de cabeça frequentes foram relatadas por 43,4% dos participantes, enquanto 43,9% disseram ter sensações desagradáveis no estômago, possivelmente ligadas a somatizações de estresse e ansiedade. Problemas digestivos (36%) e tremores nas mãos (31,7%) também apareceram com frequência considerável, reforçando a ideia de que o sofrimento psicológico está se manifestando de forma física (psicossomatização) em uma parcela significativa da comunidade universitária.

Esses resultados sugerem que a UFAM, assim como muitas outras instituições de ensino superior, enfrenta um desafio urgente em relação à saúde mental de seus membros. A alta prevalência de sintomas de ansiedade e depressão, combinada com relatos de esgotamento e dificuldades no trabalho e nos estudos, aponta para a necessidade de políticas institucionais mais efetivas de promoção de bem-estar psicológico, como a ampliação e maior divulgação daquelas que já existem.

Os dados do SRQ-20 evidenciam que uma parcela expressiva da comunidade da UFAM está vivenciando sofrimento psíquico, com impactos tanto na saúde emocional quanto no desempenho acadêmico e profissional. Embora o questionário não sirva como ferramenta diagnóstica, ele funciona como um importante alerta para a necessidade de intervenções estruturadas e direcionadas aos diferentes públicos da universidade. Ações preventivas e de suporte psicológico podem não apenas melhorar a qualidade de vida desses indivíduos, mas também contribuir para um ambiente universitário mais saudável e produtivo.

Esse gráfico de pizza resume, proporcionalmente, os principais sinais de sofrimento psíquico identificados pelo SRQ-20 no público geral da UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

6.1.2 Público da Graduação

Neste tópico foram apresentadas as características gerais dos 572 estudantes de graduação da UFAM.

O quadro 6 apresenta a distribuição de frequências e porcentagens válidas por campus, identidade de gênero, orientação sexual, cor/raça, idade, meio de locomoção, primeira língua, ano de ingresso, residência, atividade remunerada e curso.

Quadro 6. Perfil sociodemográfico e funcional dos estudantes de graduação

Campus	Frequência	Porcentagem válida
Manaus	555	98,6
Benjamim Constant	2	0,4
Humaitá	2	0,4
Itacoatiara	4	0,7
Total	563	100,0
Omisso	9	
Total	572	
Identidade de gênero	Frequência	Porcentagem válida
Mulher cisgênero	331	58,9
Homem cisgênero	194	34,5
Mulher transgênero	2	0,4
Homem transgênero	5	0,9
Não-binário	19	3,4
A-gênero	1	0,2
Prefiro não responder	10	1,8
Total válido	562	100,0
Omisso	10	
Orientação sexual	Frequência	Porcentagem válida
Heterossexual	335	59,5
Homossexual	54	9,6
Bissexual	131	23,3
Prefiro não responder	28	5,0
Pansexual	10	1,8
Demissexual	3	0,5
Assexual	2	0,4
Total	563	100,0
Omisso	9	
Cor/Raça	Frequência	Porcentagem válida
Branca	188	33,4
Preta	29	5,2
Parda	326	57,9
Amarela/Asiática	3	0,5
Indígena	8	1,4
Prefiro não responder	9	1,6
Total	563	100,0
Omisso	9	
Idade	Frequência	Porcentagem válida
17 a 25 anos	493	88,0
26 a 35 anos	47	8,4
36 a 45 anos	11	2,0
46 a 55 anos	7	1,3
56 a 65 anos	2	0,4
Total	560	100,0
Omisso	12	
Principal meio de locomoção	Frequência	Porcentagem válida
A pé	11	2,0
Bicicleta	2	0,4
Motocicleta (própria)	21	3,7
Carro (próprio)	101	18,0
Carona (colegas, familiares...)	50	8,9
Transporte público (ônibus, van...)	324	57,7
Transporte via outros segmentos privados (moto taxi, por aplicativo – Uber...)	52	9,3

Fluvial	1	0,2
Total	562	100,0
Omisso	10	
Primeira língua	Frequência	Porcentagem válida
Brasil	562	99,8
Moçambique	1	0,2
Total	563	100,0
Omisso	9	
Ano de ingresso na UFAM	Frequência	Porcentagem válida
2024	201	35,7
2023	127	22,6
2022	91	16,2
2021	39	6,9
2020	49	8,7
Anos anteriores a 2020	56	9,9
Total	563	100,0
Omisso	9	
Com quem reside	Frequência	Porcentagem válida
Em moradia da Universidade (alojamento)	1	0,2
Em república ou com amigos	6	1,1
Pensão, hotel, pensionato ou sozinho	35	6,2
Com familiares, com companheir@	497	88,3
Não resido em nenhuma dessas cidades	24	4,3
Total	563	100,0
Omisso	9	
Exerce atividade remunerada?	Frequência	Porcentagem válida
Sim, formal (com registro ou contrato)	170	30,2
Sim, informalmente	91	16,2
Não, mas já tive emprego (formal ou informalmente) e tenho experiência profissional	90	16,0
Não e nunca tive emprego	208	36,9
Microempreendedor Individual (MEI) e/ou outros empreendedores	4	0,7
Total	563	100,0
Omisso	9	
Se exerce atividade remunerada, esta atividade ocupa:	Frequência	Porcentagem válida
Apenas um período do dia	178	31,6
Tempo integral	32	5,7
Períodos alternados ou sem horário fixo	82	14,6
Não exerço nenhuma atividade remunerada	271	48,1
Total	563	100,0
Omisso	9	
Curso	Frequência	Porcentagem válida
Enfermagem	1	0,2
Música	3	0,5
Artes Visuais	15	2,7
Agronomia	6	1,1
Zootecnia	2	0,4
Engenharia (qualquer uma)	83	14,7
Farmácia	1	0,2
Direito	23	4,1
Educação Física	28	5,0
Administração	46	8,2

Ciências Econômicas	1	0,2
Biblioteconomia	37	6,6
Comunicação Social	19	3,4
Letras	59	10,5
Medicina	19	3,4
Odontologia	1	0,2
Psicologia	38	6,7
Ciências Biológicas	6	1,1
Ciências Naturais	2	0,4
Biotecnologia	10	1,8
Estatística	17	3,0
Geologia	4	0,7
Matemática	1	0,2
Física	10	1,8
Ciência da Computação	2	0,4
Design	7	1,2
Serviço Social	18	3,2
Geografia	21	3,7
História	44	7,8
Ciências Sociais	7	1,2
Filosofia	1	0,2
Pedagogia	24	4,3
Ciências - Biologia e Química	3	0,5
Ciências Agrárias e do Ambiente	2	0,4
Sistemas de Informação	2	0,4
Total	563	100,0
Omisso	9	

A amostra analisada é composta predominantemente por estudantes do campus de Manaus (98,6%), com pouca representação de outros campi, como Itacoatiara (0,7%), Benjamim Constant (0,4%) e Humaitá (0,4%). Quanto à identidade de gênero, observa-se uma predominância de mulheres cisgênero (58,9%), seguidas por homens cisgênero (34,5%). Há ainda uma pequena parcela de pessoas não-binárias (3,4%), além de indivíduos transgêneros (1,3% no total) e a-gênero (0,2%). A categoria "prefiro não responder" aparece em 1,8% dos casos, indicando que parte dos respondentes optou por não se identificar.

Em relação à orientação sexual, a maioria se declara heterossexual (59,5%), seguida por bissexuais (23,3%) e homossexuais (9,6%). Outras identidades, como pansexual (1,8%), demissexual (0,5%) e assexual (0,4%), apresentam menor frequência. Cerca de 5% preferiram não responder, o que pode refletir questões de privacidade ou desconforto em se posicionar.

Quanto à cor/raça, a maior parte dos estudantes se autodeclara parda (57,9%), seguida por branca (33,4%), preta (5,2%) e indígena (1,4%). A categoria "prefiro não responder" aparece em 1,6% dos casos, indicando possíveis resistências ou ambiguidades na classificação racial.

A distribuição etária mostra que a maioria dos estudantes está na faixa de 17 a 25 anos (88%), o que é esperado considerando que o público são estudantes de graduação, com uma pequena parcela entre 26 a 35 anos (8,4%) e percentuais mínimos em faixas superiores (2% para 36 a 45 anos, 1,3% para 46 a 55 anos e 0,4% para 56 a 65 anos). Isso reforça o perfil jovem da graduação na UFAM.

O principal meio de locomoção utilizado pelos estudantes é o transporte público (57,7%), seguido por carro próprio (18%) e serviços privados (9,3%). Apenas 2% se deslocam a pé, e 0,4% utilizam bicicleta, o que pode refletir a infraestrutura urbana de Manaus, onde há pouquíssimas ciclovias e o transporte coletivo é predominante.

Quanto à moradia, a imensa maioria reside com familiares ou companheir@ (88,3%), enquanto uma pequena parcela vive sozinha ou em pensões (6,2%). Apenas 1,1% mora em repúblicas ou com amigos, e 0,2% está em alojamento universitário, o que sugere uma baixa oferta de moradia estudantil pela universidade.

Sobre a situação laboral, 36,9% nunca tiveram emprego, enquanto 30,2% trabalham formalmente e 16,2% exercem atividades informais. Entre os que trabalham, a maioria ocupa apenas um período do dia (31,6%), enquanto 5,7% têm jornada integral, o que pode impactar sua disponibilidade para estudos.

A maioria dos estudantes ingressou recentemente na UFAM, com 35,7% em 2024 e 22,6% em 2023, indicando uma amostra com forte presença de calouros. Apenas 9,9% ingressaram antes de 2020, o que pode refletir tanto a rotatividade quanto a evasão ao longo dos anos.

Em relação aos cursos, os mais representados são Engenharia (14,7%), Letras (10,5%), Administração (8,2%), Psicologia (6,7%), Biblioteconomia (6,6%) e Educação Física (5%). Cursos como Medicina (3,4%), Direito (4,1%) e História (7,8%) também aparecem com frequência significativa.

A amostra analisada apresenta um perfil jovem, majoritariamente cisgênero, heterossexual e pardo, com forte concentração em Manaus e dependência do transporte público. A baixa representação de outras identidades de gênero e orientações sexuais pode indicar subnotificação ou menor diversidade no ambiente acadêmico. A elevada proporção de estudantes que nunca trabalharam (36,9%) sugere que muitos ainda estão em fase de formação inicial, a faixa etária também indica isso, enquanto a expressiva parcela que trabalha informalmente (16,2%) pode refletir dificuldades de inserção no mercado formal.

Para atender ao objetivo de saúde mental deste estudo, os participantes também foram questionados sobre a saúde no geral e habilidades/atividades que lhe podem lhes proporcionar saúde mental (ver quadro 7).

Quadro 7. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde mental e acesso a serviços de apoio

Possui alguma restrição alimentar ou alergia a algum alimento?	Frequência	Porcentagem válida
Não	455	81,7
Sim	102	18,3
Total	557	100,0
Omisso	15	
Possui alguma alergia, sem ser alimentar (objeto, substância, medicamento...)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	407	74,0
Sim	143	26,0
Total	550	100,0
Omisso	22	
Você tem alguma habilidade artística (na música, pintura, escultura, dança, literatura, cinema, fotografia ...)	Frequência	Porcentagem válida
Não	295	52,9
Sim	263	47,1
Total	558	100,0
Omisso	14	
Você tem alguma habilidade ou você acha que se destaca em jogos (esportivos, pedagógicos, de tabuleiro, ou consoles – videogames), uso de <i>softwares</i>, inteligência artificial, disciplina, organização, oratória, escrita, leitura, moda, culinária, algum hobby, algum trabalho voluntário, etc.?	Frequência	Porcentagem válida
Não	195	34,9
Sim	363	65,1
Total	558	100,0
Omisso	14	
Você é Pessoa Com Deficiência (PCD)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	548	97,3
Sim	15	2,7
Total	563	100,0
Omisso	9	
Você possui algum diagnóstico em saúde mental atribuído por algum profissional de saúde?	Frequência	Porcentagem válida
Não	439	78,0
Sim	124	22,0
Total	563	100,0
Omisso	9	
Você conhece algum serviço psicológico da UFAM?	Frequência	Porcentagem válida
Não	448	79,6
Sim	115	20,4
Total	563	100,0
Omisso	9	

Na amostra analisada, 81,7% dos estudantes não possuem restrições ou alergias alimentares, enquanto 18,3% relataram alguma condição desse tipo. Esse percentual sugere que quase um em cada cinco alunos pode necessitar de adaptações em refeitórios universitários ou quaisquer eventos acadêmicos que envolvam alimentação.

Quanto a alergias não alimentares (a objetos, substâncias ou medicamentos), 26% dos respondentes afirmaram ter alguma sensibilidade, contra 74% que não relataram nenhuma. Essa proporção é significativa, indicando que um quarto dos estudantes pode demandar cuidados específicos em ambientes acadêmicos.

Quase metade dos estudantes (47,1%) declarou possuir alguma habilidade artística (música, pintura, dança, literatura, etc.), enquanto 52,9% não se identificaram com essas atividades. Essa divisão quase equilibrada sugere uma distribuição heterogênea de interesses criativos no corpo discente.

Quando questionados sobre outras habilidades (como jogos, esportes, tecnologia, organização, escrita, voluntariado, etc.), 65,1% afirmaram se destacar em pelo menos uma dessas áreas, contra 34,9% que não se consideraram habilidosos nessas atividades. Esse dado revela que a maioria dos estudantes possui competências extracurriculares, o que pode ser relevante para programas de extensão universitária e, até mesmo, iniciativas de desenvolvimento pessoal.

Apenas 2,7% dos estudantes se autodeclararam PCD, enquanto 97,3% não se enquadram nessa categoria. Essa baixa prevalência pode refletir tanto subnotificação quanto barreiras de acesso ao ensino superior para PCDs, um fenômeno observado em outras instituições brasileiras.

No que diz respeito à saúde mental, 22% dos estudantes relataram possuir algum diagnóstico atribuído por um profissional de saúde, enquanto 78% não têm registros formais. Esse percentual é considerável e reforça a necessidade de políticas de apoio psicológico no ambiente universitário. No entanto, apenas 20,4% dos respondentes conhecem os serviços psicológicos oferecidos pela UFAM, contra 79,6% que desconhecem. Essa discrepância indica uma falha na divulgação ou acesso a esses recursos, o que pode limitar o suporte a estudantes em sofrimento mental.

Assim, esses dados revelam que cerca de 20% dos estudantes têm restrições alimentares ou alergias, um quarto apresenta alergias não alimentares, o que pode exigir adaptações em laboratórios e espaços compartilhados. Há uma divisão quase paritária entre estudantes com e sem habilidades artísticas, enquanto a maioria (65%) se considera habilidosa em outras áreas, como tecnologia, organização e esportes. A proporção de PCDs

é baixa (2,7%), o que pode indicar barreiras de inclusão ou subnotificação. 22% têm diagnóstico em saúde mental, mas a maioria desconhece os serviços psicológicos da UFAM, sugerindo a necessidade de melhor divulgação e acesso a esses recursos.

Quanto a fatores sociofamiliares e permanência na graduação e condições materiais, esses são os dados dos estudantes (ver quadro 8):

Quadro 8. Fatores sociofamiliares, permanência na graduação e condições materiais

Considerando seu pai/padrasto, mãe/madrasta e irmãos/irmãs, você é a primeira pessoa da família a ingressar em uma universidade pública?	Frequência	Porcentagem válida
Não	287	51,0
Sim	276	49,0
Total	563	100,0
Omisso	9	
Durante o primeiro semestre de 2023, você cogitou realizar o trancamento total do seu curso?	Frequência	Porcentagem válida
Não	418	74,2
Sim	145	25,8
Total	563	100,0
Omisso	9	
Durante o primeiro semestre de 2023, você cogitou cancelar a matrícula do seu curso?	Frequência	Porcentagem válida
Não	442	78,5
Sim	121	21,5
Total	563	100,0
Omisso	9	
Recebe bolsa de agência de fomento (CAPES, CNPQ, FAPES, outra)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	468	83,1
Sim	95	16,9
Total	563	100,0
Omisso	9	
Considerando os apoios que você tem (da Universidade, familiar, outros): Possui as condições adequadas para minha permanência material na graduação (moradia, alimentação, transporte, custos materiais, etc)	Frequência	Porcentagem válida
Não	59	10,6
Sim	495	89,4
Total	554	100,0
Omisso	18	

Os dados indicam uma divisão quase equilibrada entre estudantes que são os primeiros da família a ingressar em uma universidade pública (49%) e aqueles que não são pioneiros (51%). Essa proporção sugere que, embora a UFAM tenha um papel importante na inclusão de estudantes de primeira geração, quase metade já possui um histórico familiar de acesso ao ensino superior público, o que pode influenciar suas redes de apoio e expectativas acadêmicas.

Quanto a intenção de trancamento, 25,8% dos estudantes cogitaram trancar o curso no primeiro semestre de 2023, enquanto 74,2% não consideraram essa possibilidade. Já em relação ao cancelamento da matrícula, 21,5% pensaram em desistir do curso, contra 78,5% que não tiveram essa intenção. Esses percentuais revelam que cerca de um quarto dos alunos enfrentou dificuldades significativas no início do ano letivo, seja por questões acadêmicas, financeiras ou pessoais. A diferença entre trancamento (25,8%) e cancelamento (21,5%) pode indicar que parte dos estudantes vê o trancamento como uma solução temporária, enquanto o cancelamento representa uma ruptura mais definitiva.

Apenas 16,9% dos estudantes recebem bolsas de agências como CAPES, CNPQ ou FAPESP, enquanto 83,1% não têm esse tipo de auxílio. Essa baixa cobertura sugere que a maioria depende de outras fontes de renda ou apoio familiar. No entanto, 89,4% afirmam ter condições adequadas para permanecer na graduação (moradia, alimentação, transporte, etc.), contra 10,6% que enfrentam dificuldades materiais.

Essa aparente contradição nos estudantes de graduação da UFAM (baixo acesso a bolsas, mas alta percepção de condições de permanência) pode ser explicada por: apoio familiar ou comunitário que supre necessidades básicas; trabalho remunerado informal ou formal (conforme dados anteriores, 30,2% trabalham com carteira assinada e 16,2% exercem atividades informais); políticas institucionais não monetárias ou com valor muito baixo (como restaurante universitário, transporte, etc.).

Resumindo, quase metade dos estudantes é a primeira geração na universidade pública, reforçando o papel da UFAM na democratização do acesso ao ensino superior. Cerca de 25% cogitaram interromper os estudos no início de 2023, indicando possíveis desafios de adaptação, evasão ou insatisfação com o curso. A maioria não recebe bolsas de fomento (83,1%), mas 89,4% se consideram com condições mínimas de permanência, sugerindo resiliência ou redes alternativas de suporte.

O SRQ-20, instrumento composto por 20 itens dicotômicos (sim/não), avalia sintomas emocionais e somáticos nas últimas quatro semanas e é amplamente utilizado em contextos universitários para identificar riscos psicossociais. Sua inclusão nesta pesquisa permitiu cruzar indicadores autorrelatados de saúde mental (como os 22% com diagnóstico prévio) com escalas validadas, enriquecendo a análise sobre o bem-estar psicológico do corpo discente da UFAM na tentativa de subsidiar políticas de saúde mental na instituição (ver quadro 9).

Quadro 9. Self Report Questionnaire - SRQ-20 (graduandos)

Você tem dores de cabeça frequentes?	Frequência	Porcentagem válida
Não	307	54,5
Sim	256	45,5
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem falta de apetite?	Frequência	Porcentagem válida
Não	355	63,1
Sim	208	36,9
Total	563	100,0
Omisso	9	
Dorme mal?	Frequência	Porcentagem válida
Não	186	33,0
Sim	377	67,0
Total	563	100,0
Omisso	9	
Assusta-se com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	312	55,4
Sim	251	44,6
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem tremores nas mãos?	Frequência	Porcentagem válida
Não	358	63,6
Sim	205	36,4
Total	563	100,0
Omisso	9	
Sente-se nervoso/a/e, tenso/a/e ou preocupado/a/e?	Frequência	Porcentagem válida
Não	93	16,5
Sim	470	83,5
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem má digestão?	Frequência	Porcentagem válida
Não	363	64,5
Sim	200	35,5
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem dificuldade de pensar com clareza?	Frequência	Porcentagem válida
Não	266	47,2
Sim	297	52,8
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem se sentido triste ultimamente?	Frequência	Porcentagem válida
Não	219	38,9
Sim	344	61,1
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem chorado mais do que de costume?	Frequência	Porcentagem válida
Não	381	67,7
Sim	182	32,3
Total	563	100,0
Omisso	9	
Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?	Frequência	Porcentagem válida
Não	217	38,5
Sim	346	61,5
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem dificuldade para tomar decisões?	Frequência	Porcentagem válida
Não	211	37,5

Sim	352	62,5
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem dificuldade no serviço (seu trabalho é penoso, causa-lhe sofrimento)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	436	77,4
Sim	127	22,6
Total	563	100,0
Omisso	9	
É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	416	73,9
Sim	147	26,1
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem perdido o interesse pelas coisas?	Frequência	Porcentagem válida
Não	245	245
Sim	318	318
Total	563	563
Omisso	9	9
Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	340	60,4
Sim	223	39,6
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem tido ideia de acabar com a vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	432	76,7
Sim	131	23,3
Total	563	100,0
Omisso	9	
Sente-se cansado/a/e o tempo todo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	174	30,9
Sim	389	69,1
Total	563	100,0
Omisso	9	
Você se cansa com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	151	26,8
Sim	412	73,2
Total	563	100,0
Omisso	9	
Tem sensações desagradáveis no estômago?	Frequência	Porcentagem válida
Não	315	56,0
Sim	248	44,0
Total	563	100,0
Omisso	9	

Os dados revelam um cenário preocupante em relação à saúde mental e física dos estudantes da UFAM. A análise dos sintomas autorrelatados mostra uma prevalência significativa de transtornos mentais comuns e queixas somáticas nesta população acadêmica.

Observa-se que a grande maioria dos estudantes (83,5%) relata sentir-se nervosa, tensa ou preocupada, indicando níveis elevados de ansiedade. Além disso, 61,1% dos respondentes declararam sentir-se tristes recentemente, sendo que 32,3% afirmaram ter chorado mais do que o habitual - sintomas frequentemente associados a quadros depressivos. Os prejuízos cognitivos também se mostram relevantes, com 62,5% dos alunos tendo

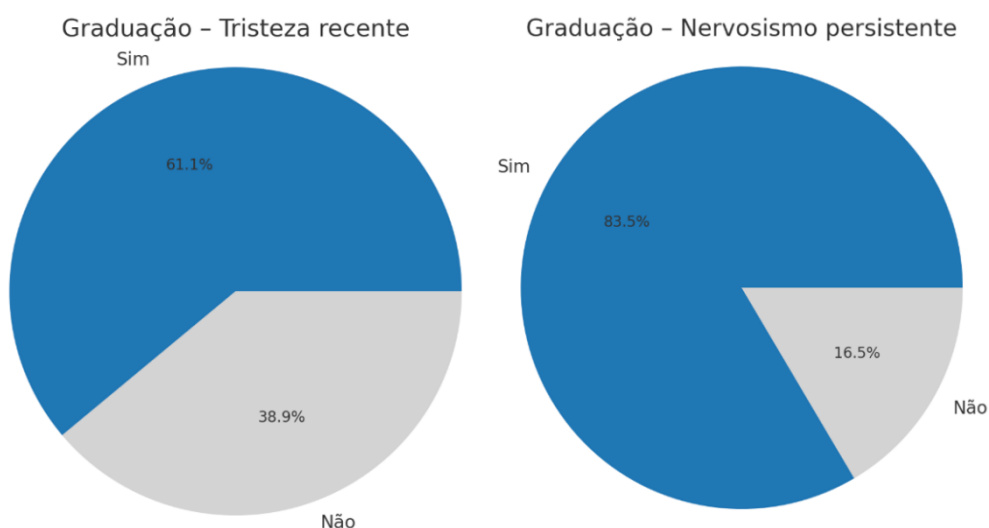
difficuldade para tomar decisões e 52,8% apresentando problemas para pensar com clareza, o que pode impactar diretamente seu desempenho acadêmico.

Os distúrbios do sono aparecem como uma queixa majoritária, afetando 67% da amostra, enquanto 69,1% relatam sentir-se cansados constantemente e 73,2% afirmam se cansar com facilidade. Esses números sugerem um ciclo vicioso entre privação de sono, estresse crônico e exaustão, que pode comprometer tanto a saúde quanto a produtividade dos estudantes.

As manifestações somáticas também são frequentes: 45,5% dos alunos sofrem com dores de cabeça recorrentes, 44% apresentam desconfortos estomacais e 35,5% relatam problemas digestivos. Tremores nas mãos (36,4%) e falta de apetite (36,9%) completam o quadro de sintomas físicos possivelmente relacionados ao estresse acadêmico.

Os impactos na funcionalidade são particularmente críticos: 61,5% dos estudantes encontram dificuldades para realizar suas atividades diárias com satisfação, 26,1% sentem-se incapazes de desempenhar um papel útil na vida, e 22,6% consideram suas atividades acadêmicas ou profissionais como fonte de sofrimento. O dado mais alarmante revela que 23,3% dos respondentes já tiveram pensamentos suicidas, enquanto 39,6% relataram sentimentos de inutilidade.

Esses gráficos de pizza resumem os principais sinais de sofrimento psíquico identificados pelo SRQ-20 no público da graduação da UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

Os próximos dados apresentados revelam um panorama quantitativo das principais dificuldades enfrentadas pelos estudantes da UFAM, avaliadas em uma escala Likert de 1 a 5 pontos (ver quadro 10). A análise descritiva permite identificar padrões significativos nas percepções dos discentes.

Quadro 10. Percepção de dificuldades

Percepção de dificuldades	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Tenho dificuldades de interagir com outras pessoas em ambientes sociais, como festas, reuniões, eventos e situações cotidianas.	563	1	5	2,94	1,251
Possuo sensibilidade sensorial (sons, gostos, cheiros, texturas, toques ou movimentos)	563	1	5	2,75	1,361
Tenho dificuldades com a forma como estudo (relacionados a organização, desempenho, etc).	563	1	5	3,18	1,274
Tenho dificuldades em ocupações do cotidiano (tarefas domésticas, ir ao mercado, almoçar no restaurante universitário, frequentar monitorias ou ambientes de estudo, etc).	563	1	5	2,43	1,285
Tenho dificuldades em manter o cuidado pessoal (relacionados à autocuidado, higiene pessoal, alimentação, etc.)	563	1	5	1,91	1,158
Tenho episódios de esquecimento.	563	1	5	3,43	1,301

Observa-se que os episódios de esquecimento emergem como a dificuldade mais prevalente, com média de 3,43 (DP=1,301), indicando que este é um problema frequente dos estudantes de graduação da UFAM. Em seguida, as dificuldades relacionadas aos métodos de estudo aparecem com média 3,18 (DP=1,274), sugerindo que questões de organização e desempenho acadêmico representam desafios importantes para os estudantes.

As interações sociais apresentam média 2,94 (DP=1,251). Isso revela que quase um terço dos respondentes enfrenta obstáculos significativos em ambientes sociais diversos. A sensibilidade sensorial, com média 2,75 (DP=1,361), mostra uma distribuição mais dispersa, ou seja, enquanto alguns estudantes são bastante afetados, outros pouco se identificam com esta questão.

Chama atenção que as dificuldades em ocupações cotidianas (média=2,43; DP=1,285) e especialmente nos cuidados pessoais (média=1,91; DP=1,158) aparecem como menos problemáticas. Estes últimos itens apresentam os menores valores médios e desvios-padrão mais reduzidos, o que demonstra maior homogeneidade nas respostas e menor percepção de dificuldades nestes aspectos.

Os desvios-padrão, que variam entre 1,158 e 1,361, indicam uma dispersão moderada nos dados, mostrando que há variabilidade considerável nas percepções individuais. Esta heterogeneidade sugere que as experiências estudantis na UFAM são diversificadas, com alguns alunos enfrentando desafios significativos em determinadas áreas, enquanto outros relatam menos dificuldades.

O quadro a seguir apresenta as percepções acadêmicas dos estudantes de graduação da UFAM, avaliadas em uma escala de 1 a 5, abrangendo aspectos como motivação, satisfação com o curso, disposição para permanecer na graduação, autopercepção de competência e o impacto da cobrança acadêmica na saúde (ver quadro 11). As médias variam entre 2,78 e 3,81, com destaque para a maior autoconfiança em concluir o curso ($M=3,81$) e o impacto moderado da pressão por desempenho ($M=2,96$). Os desvios-padrão, entre 1,010 e 1,535, indicam variações significativas nas respostas, sugerindo diferentes experiências entre os discentes. Essa análise permite identificar tanto tendências gerais quanto subgrupos que podem demandar atenção específica.

Quadro 11. Informações acadêmicas

Informações acadêmicas	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Quanto você está motivado/a/e com seu curso?	563	1	5	3,57	1,037
Quanto você está satisfeito/a/e com seu curso?	563	1	5	3,65	1,010
Mesmo que pudesse não mudaria de curso.	563	1	5	3,55	1,531
Quanto você se sente competente para terminar/continuar o seu curso?	563	1	5	3,81	1,122
Quanto você acredita que a cobrança de ter um bom desempenho no seu curso impacta a sua saúde?	563	1	5	2,96	1,344
Quanto você acredita que a sua autocobrança impacta a sua saúde?	563	1	5	2,78	1,535

Os dados revelam um panorama geral de moderada a alta motivação e satisfação entre os estudantes de graduação da UFAM, com médias variando entre 3,55 e 3,81 em uma escala de 1 a 5. A motivação com o curso apresenta média de 3,57 ($DP=1,037$), enquanto a satisfação é ligeiramente superior, com 3,65 ($DP=1,010$), indicando que, em geral, os alunos estão mais satisfeitos do que motivados, mas ambas as variáveis seguem uma distribuição similar, com baixa dispersão (DP próximo de 1).

A disposição para permanecer no curso ("Mesmo que pudesse, não mudaria") tem média 3,55, porém com um desvio padrão mais elevado ($DP=1,531$), o que sugere maior

variabilidade nas respostas. Isso indica que, enquanto alguns estudantes demonstram forte apego à graduação, outros apresentam dúvidas ou insatisfação mais acentuada.

Quanto à autopercepção de competência para concluir o curso, a média é a mais alta entre os itens analisados (3,81, DP=1,122), mostrando que os alunos, em geral, sentem-se capazes de progredir academicamente, apesar de ainda existirem casos individuais com dificuldades (evidenciado pelo $DP > 1$).

No que diz respeito ao impacto da cobrança acadêmica na saúde, os resultados mostram que a cobrança externa por bom desempenho tem média 2,96 (DP=1,344), indicando um impacto moderado, mas com variação significativa entre os respondentes. Já a autocobrança apresenta média 2,78 (DP=1,535), com dispersão ainda maior, sugerindo que, embora parte dos estudantes não relatem grande pressão interna, outros vivenciam esse fator de maneira mais intensa, possivelmente associado a ansiedade ou perfeccionismo.

Portanto, a os resultados da amostra demonstram satisfação e motivação moderadas: os alunos, em média, estão satisfeitos e motivados, mas não em níveis altíssimos (médias entre 3,5 e 3,8); comprometimento variável: a disposição para permanecer no curso tem maior variação, indicando que alguns estudantes podem estar em risco de evasão; autoconfiança acadêmica: a maioria se sente competente para continuar, mas a cobrança (externa e interna) impacta a saúde de forma moderada, com casos mais críticos (DP alto); saúde mental e desempenho: a autocobrança, em particular, mostra maior dispersão, sugerindo que alguns alunos sofrem mais com pressões internas, o que pode estar ligado a estresse ou burnout. Esses achados reforçam a importância de monitorar não apenas as médias, mas também a dispersão dos dados, pois esta revela subgrupos que podem demandar intervenções específicas.

O quadro 12 analisa as relações interpessoais e comunicação na UFAM, avaliando em escala de 1 a 5 a qualidade das interações dos estudantes com diferentes atores acadêmicos.

Quadro 12. Relações e Comunicações na Universidade

Relações e Comunicações na Universidade	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Como você avalia a qualidade da relação com seus colegas de curso?	563	1	5	3,74	1,114
Como você avalia a qualidade da relação com seus professores?	563	1	5	3,73	,963
Como você avalia a qualidade da relação com a coordenação de curso?	563	1	5	3,41	1,155

Como você avalia a abertura dos professores para receber suas insatisfações e dificuldades a respeito das disciplinas?	563	1	5	3,23	1,119
Quanto você se sente seguro/a/e para expressar suas insatisfações e dificuldades aos seus colegas de sala?	563	1	5	3,29	1,317
Quanto você se sente seguro/a/e para expressar suas insatisfações e dificuldades aos seus professores?	563	1	5	2,62	1,269
Quanto você se sente seguro/a/e para expressar suas insatisfações e dificuldades à coordenação acadêmica?	563	1	5	2,59	1,273
Quanto você se sente seguro/a/e para expressar suas insatisfações e dificuldades à direção?	563	1	5	2,43	1,271

Os dados apresentados revelam um nível decrescente na qualidade percebida das relações interpessoais e na segurança para comunicação de insatisfações na comunidade acadêmica da UFAM. A análise descritiva mostra que as relações horizontais entre pares apresentam as melhores avaliações, com média de 3,74 (DP=1,114) para a qualidade das relações com colegas de curso e 3,29 (DP=1,317) para a segurança em expressar insatisfações a eles. As relações com professores seguem um padrão similar, com média de 3,73 (DP=0,963) para qualidade geral, mas com queda significativa para 2,62 (DP=1,269) quando se trata de expressar insatisfações diretamente a eles.

Observa-se um claro padrão hierárquico na confiança institucional: enquanto a coordenação de curso tem avaliação média de 3,41 (DP=1,155) para qualidade da relação, a segurança para expressar insatisfações cai para 2,59 (DP=1,273). Esse padrão se intensifica na relação com a direção, que apresenta a menor média (2,43; DP=1,271) em segurança para comunicação de problemas.

A abertura dos professores para receber insatisfações sobre disciplinas (M=3,23; DP=1,119) fica significativamente abaixo da avaliação geral da relação com professores, sugerindo que, embora as relações sejam avaliadas positivamente, os canais para críticas específicas são percebidos como menos acessíveis.

Os desvios-padrão, variando entre 0,963 e 1,317, indicam dispersão moderada a alta nas respostas, sugerindo que diferentes subgrupos de estudantes vivenciam realidades distintas nestas relações institucionais. Particularmente significativo é o maior desvio-padrão (1,317) na segurança para expressar insatisfações aos colegas, indicando maior variabilidade nesta dimensão.

Esta análise revela dois fenômenos importantes: primeiro, a existência de uma "pirâmide da confiança" onde a segurança para comunicação diminui conforme se sobe na

hierarquia institucional; segundo, há uma discrepância entre a qualidade geral das relações e a efetiva abertura para diálogo sobre problemas específicos, particularmente nas relações verticais professor-aluno e nas instâncias administrativas.

O quadro 13 analisa o sentimento de pertencimento dos estudantes da UFAM, considerando sua identificação com a instituição (missão acadêmica e regional) e com seu curso específico. As respostas foram coletadas em escala Likert de 1 a 5, permitindo avaliar tanto a intensidade média quanto a variabilidade dessas percepções.

Quadro 13. Pertencimento na universidade

Pertencimento na Universidade	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Quanto você se identifica com a UFAM (que tem como missão Cultivar o saber em todas as áreas do conhecimento por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, contribuindo para a formação de cidadãos e para o desenvolvimento da Amazônia)?	563	1	5	3,57	1,106
Quanto você se sente pertencente ao seu curso?	563	1	5	3,78	1,106

Os dados revelam um pertencimento moderadamente positivo entre os discentes, com nuances significativas. A identificação com a missão institucional da UFAM apresenta média de 3,57 (DP=1,106), indicando uma tendência geral de valorização do projeto acadêmico, porém com variação considerável entre os respondentes (evidenciada pelo desvio padrão >1). Já o vínculo com o curso específico é mais forte, com média de 3,78 (DP=1,106) – cerca de 6% superior à identificação com a universidade como um todo. O maior valor médio para o curso (vs. instituição) sugere que o vínculo disciplinar (compartilhamento de rotinas, colegas e projetos específicos) opera como âncora primária de identificação, enquanto a adesão ao projeto institucional amplo é mais abstrata e variável.

Ambos os itens apresentam o mesmo desvio padrão (1,106), indicando que cerca de 68% das respostas estão entre 2,46 e 4,68 (curso) e 2,47 e 4,67 (instituição) – intervalos que se sobrepõem parcialmente, mas com o primeiro deslocado para valores mais altos; a assimetria implícita (médias diferentes com mesma dispersão) revela que, enquanto alguns estudantes têm alta identificação com ambos os níveis, outros mantêm maior distanciamento crítico, especialmente em relação à missão institucional.

A diferença de 0,21 pontos entre as médias (curso > universidade) pode refletir falta de comunicação efetiva sobre projetos transversais (extensão, pesquisa) que materializem a

missão da UFAM no cotidiano discente; fragmentação departamental, onde os cursos funcionam como "ilhas" com pouca integração à identidade universitária ampla.

O quadro 14 apresenta a avaliação dos estudantes sobre diversos aspectos institucionais da UFAM, abrangendo desde a satisfação geral com a universidade até percepções específicas sobre serviços, infraestrutura e segurança. Os dados foram coletados em escala Likert de 1 a 5, permitindo uma análise quantitativa das percepções médias e da variabilidade das respostas entre os discentes.

Quadro 14. Avaliação da instituição

Avaliação da instituição	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Gosto da Universidade em que estudo	563	1	5	4,25	0,897
Mesmo que pudesse não mudaria de Universidade	563	1	5	3,82	1,392
Conheço bem os serviços oferecidos pela minha Universidade	563	1	5	2,80	1,108
A biblioteca da minha Universidade é completa	563	1	5	3,26	1,188
Simpatizo com a cidade onde se situa a minha Universidade	563	1	5	3,83	1,269
No geral, a minha faculdade tem infraestrutura adequada para as minhas atividades na UFAM (salas de aula, laboratórios, locais de estudo, etc)?	563	1	5	3,16	1,226
Sinto-me seguro/a/e na UFAM	563	1	5	3,05	1,230

Os resultados mostram uma avaliação geralmente positiva da UFAM, porém com variações significativas entre diferentes dimensões institucionais. A satisfação global com a universidade apresenta a média mais elevada (4,25; DP=0,897), indicando que a maioria dos estudantes demonstra apreço pela instituição. Esta impressão positiva é corroborada pelo fato de que 3,82 (DP=1,392) seria a média de estudantes que não mudariam de universidade se tivessem a oportunidade, embora a maior dispersão neste item sugira opiniões mais divididas.

No entanto, observa-se um gradiente decrescente quando se analisam aspectos mais concretos da experiência universitária. A simpatia pela cidade onde está situada a universidade mantém uma avaliação relativamente alta (3,83; DP=1,269), mas itens como conhecimento dos serviços oferecidos (2,80; DP=1,108), completude da biblioteca (3,26; DP=1,188), adequação da infraestrutura (3,16; DP=1,226) e sensação de segurança (3,05; DP=1,230) apresentam médias significativamente menores.

Alguns padrões relevantes emergem desta análise como a discrepância entre satisfação global e avaliação de serviços específicos, isto é, enquanto a avaliação geral é bastante positiva, aspectos concretos como infraestrutura e serviços obtêm médias cerca de 1 ponto inferior na escala, sugerindo que a boa imagem institucional nem sempre se reflete na percepção das condições materiais de estudo; variabilidade nas respostas, ou seja, os desvios-padrão, particularmente elevados nos itens sobre mudança de universidade (1,392) e simpatia pela cidade (1,269), indicam considerável divergência de opiniões entre os estudantes, possivelmente refletindo diferentes experiências conforme cursos ou campi, mas como a respostas dos campi não foram estatisticamente significativas, é mais provável que as diferentes experiências sejam conforme os cursos; e pontos críticos institucionais, quais sejam, o baixo conhecimento sobre serviços oferecidos (2,80) e a modesta avaliação da sensação de segurança (3,05) emergem como áreas que demandam atenção especial por parte da administração universitária.

Esta análise sugere que, embora o vínculo afetivo com a instituição seja forte, existem oportunidades claras para melhorias em aspectos operacionais e de infraestrutura que poderiam elevar ainda mais a qualidade da experiência estudantil na UFAM. A consistente dispersão das respostas em vários itens reforça a importância de considerar a diversidade de vivências dentro da comunidade acadêmica ao planejar intervenções institucionais.

Por fim, se tratando do público deste tópico, o quadro 15 analisa as percepções dos estudantes de graduação da UFAM sobre diversidade, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil, abrangendo desde questões de acolhimento institucional até ocorrências de assédio e preconceito. Os dados foram coletados em escala Likert de 1 a 5, permitindo avaliar tanto a intensidade média quanto a variabilidade dessas percepções entre os discentes.

Quadro 15. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM

Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Na minha percepção, o contexto da UFAM é hostil	563	1	5	2,65	1,066
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é hostil	563	1	5	2,47	1,137
Na minha percepção, o contexto da UFAM é machista	563	1	5	2,79	1,252

Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é machista	563	1	5	2,49	1,242
Na minha percepção, o contexto da UFAM é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	563	1	5	2,35	1,250
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	563	1	5	2,09	1,153
Na minha percepção, o contexto da UFAM é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	563	1	5	2,35	1,250
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	563	1	5	2,14	1,193
Na minha percepção, o contexto da UFAM é xenofóbico	563	1	5	2,24	1,200
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é xenofóbico	563	1	5	2,01	1,124
Na minha percepção, o contexto da UFAM é capacitista	563	1	5	2,48	1,320
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é capacitista	563	1	5	2,35	1,333
Na minha percepção, há assédio moral com muita frequência na UFAM	563	1	5	3,33	1,261
Na minha percepção, há assédio moral com muita frequência na minha unidade de ensino	563	1	5	2,96	1,305
Na minha percepção, há assédio sexual com muita frequência na UFAM	563	1	5	3,05	1,259
Na minha percepção, há assédio sexual com muita frequência na minha unidade de ensino	563	1	5	2,61	1,269
Já presenciei assédio moral na UFAM	563	1	5	2,52	1,546
Já presenciei assédio moral na minha unidade de ensino	563	1	5	2,47	1,534
Já presenciei assédio sexual na UFAM	563	1	5	1,93	1,347
Já presenciei assédio sexual na minha unidade de ensino	563	1	5	1,85	1,313
Já sofri assédio moral na UFAM	563	1	5	1,85	1,307
Já sofri assédio moral na minha Unidade de ensino	563	1	5	1,85	1,317
Já sofri assédio sexual na UFAM	563	1	5	1,47	1,052
Já sofri assédio sexual na minha unidade de ensino	563	1	5	1,43	1,016
No geral, eu me sinto acolhido/a/e na UFAM	563	1	5	3,33	1,049
Eu me sinto acolhido/a/e pelos/as/es meus colegas da minha unidade de ensino	563	1	5	3,65	1,159
Eu me sinto acolhido/a/e pelos/as/es professores da minha unidade de ensino	563	1	5	3,39	1,130
Eu me sinto acolhido/a/e pelos/as/es técnicos/as/es-administrativos/as/es da minha unidade de ensino	563	1	5	2,99	1,216
Na minha percepção, a UFAM estimula ações em prol da saúde mental de todos/as/es do campus	563	1	5	2,51	1,129

Na minha percepção, minha Unidade de Ensino estimula ações em prol da saúde mental de todos/as/es do colegiado	563	1	5	2,59	1,224
Acredito que minha unidade de ensino oferece uma formação robusta para preparar os estudantes para a vida profissional	563	1	5	3,34	1,164

Os resultados revelam um cenário complexo na UFAM, com percepções que variam significativamente conforme a dimensão analisada. De forma geral, os estudantes apresentam médias moderadas de acolhimento (entre 2,99 e 3,65), sendo este mais pronunciado entre colegas (3,65; DP=1,159) do que junto a técnicos-administrativos (2,99; DP=1,216).

Contudo, aparecem preocupações importantes. As percepções de hostilidade tanto da unidade, quanto da UFAM (médias de 2,47-2,65, respectivamente), machismo (2,49-2,79), racismo (2,09-2,35), LGBTQIAPN+fobia (2,14-2,35), xenofobia (2,01-2,24) e capacitismo (2,35-2,48) apresentam médias abaixo do ponto médio da escala (3), sugerindo que, embora não sejam majoritárias, essas formas de discriminação são reconhecidas como presentes no ambiente universitário. Padrão consistente mostra que todas essas formas de discriminação são percebidas como menos frequentes nas unidades de ensino específicas do que na UFAM como um todo.

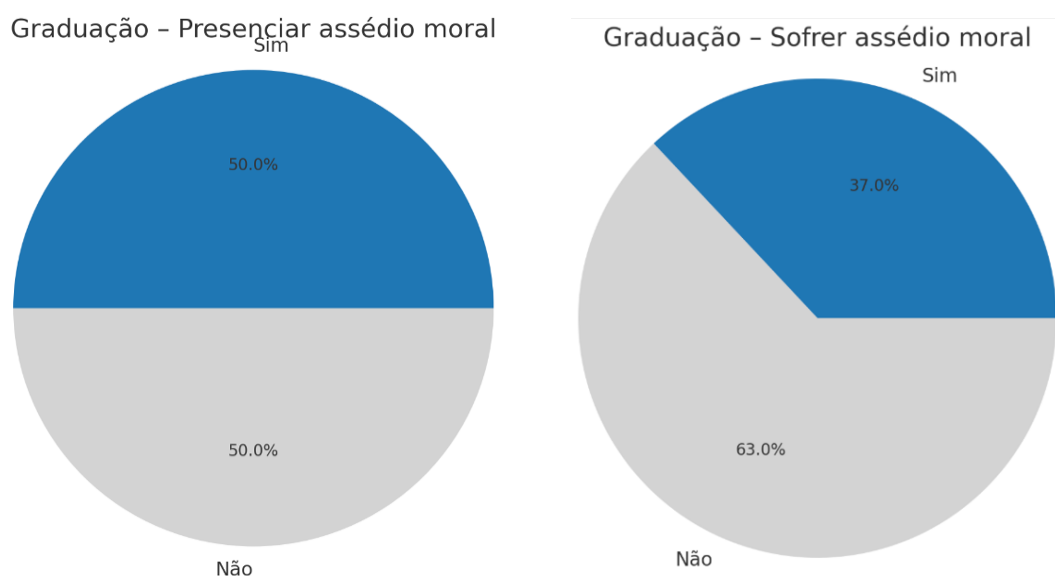
O assédio moral é percebido como mais frequente (3,33 na UFAM; 2,96 nas unidades) do que o sexual (3,05 na UFAM; 2,61 nas unidades). Contudo, as experiências pessoais relatam médias bem menores (1,47-1,93 para assédio sexual; 1,85-2,52 para moral), sugerindo que enquanto muitos reconhecem a existência do problema, menos vivenciaram diretamente. Os altos desvios-padrão (1,052-1,546) indicam grande variabilidade nessas experiências.

As ações em prol da saúde mental recebem avaliações modestas (2,51-2,59), abaixo do ponto médio, indicando espaço para melhorias. Já a preparação para a vida profissional recebe avaliação mais positiva (3,34; DP=1,164), sugerindo relativa satisfação com a formação acadêmica.

A análise revela que os estudantes percebem a UFAM como ambiente que combina elementos de acolhimento (especialmente entre pares) com desafios persistentes relacionados a discriminações diversas e assédio. A consistente diferença entre percepções gerais ("na UFAM") e específicas ("na minha unidade") sugere um fenômeno onde problemas são reconhecidos institucionalmente, mas atenuados quando considerada a

experiência imediata. Os altos desvios-padrão em quase todos os itens (1,016-1,546) reforçam a diversidade de vivências dentro da comunidade acadêmica, indicando a necessidade de políticas que considerem essas variações. A relativa baixa avaliação das ações em saúde mental (únicos itens com média abaixo de 2,6) emerge como área particularmente crítica para intervenção institucional, assim como apareceu em outros tópicos das análises.

Esses gráficos de pizza resumem os principais resultados do público da graduação de assédios moral e sexual presenciados e sofridos na UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

6.1.3 Público da Pós-graduação

Neste tópico foram apresentadas as características gerais dos estudantes de pós-graduação da UFAM.

O quadro 16 apresenta um perfil sociodemográfico e funcional de 61 participantes, majoritariamente do campus de Manaus (98,4%), composto em sua maioria por mulheres cisgênero (63,9%), heterossexuais (78,3%), pardos (45,9%), com idades entre 23 e 35 anos (63,3%), que residem com familiares ou companheiros (78,7%), utilizam carro próprio como principal meio de locomoção (66,1%), têm português como primeira língua (96,7%), são brasileiros (98,4%) e originários da região Norte (80,3%). Quanto ao vínculo empregatício,

44,3% possuem trabalho formal, enquanto 41% não exercem atividade remunerada, e a maioria está vinculada ao IFCHS (21,3%) ou à FT (19,7%).

Quadro 16. Perfil sociodemográfico e funcional dos estudantes de pós-graduação

Campus	Frequência	Porcentagem válida
Manaus	60	98,4
Humaitá	1	1,6
Total	61	100,0
Identidade de gênero	Frequência	Porcentagem válida
Mulher cisgênero	39	63,9
Homem cisgênero	17	27,9
Não-binário	1	1,6
Prefiro não responder	4	6,6
Total	61	100,0
Orientação sexual	Frequência	Porcentagem válida
Heterossexual	47	78,3
Homossexual	8	13,3
Bissexual	4	6,7
Prefiro não responder	1	1,7
Total	60	100,0
Omisso	1	
Cor/Raça	Frequência	Porcentagem válida
Branca	23	37,7
Preta	6	9,8
Parada	28	45,9
Indígena	3	4,9
Prefiro não responder	1	1,6
Total	61	100,0
Idade	Frequência	Porcentagem válida
23 a 35 anos	38	63,3
36 a 45 anos	16	26,7
Acima de 46 anos	6	10,0
Total	60	100,0
Omisso	1	
Principal meio de locomoção	Frequência	Porcentagem válida
Bicicleta	1	1,7
Motocicleta (própria)	1	1,7
Carro (próprio)	39	66,1
Transporte público (ônibus, van...)	13	22,0
Transporte via outros segmentos privados (moto taxi, por aplicativo – Uber...)	5	8,5
Total	59	100,0
Omisso	2	
Primeira língua	Frequência	Porcentagem válida
Português	58	96,7
Espanhol	2	3,3
Total	60	100,0
Omisso	1	
País de origem	Frequência	Porcentagem válida
Moçambique	1	100,0
Brasil	60	
Região de origem	Frequência	Porcentagem válida
Não sou brasileiro	2	3,3

Estado da região Sudeste	3	4,9
Estado da região Nordeste	7	11,5
Estado da região Norte	49	80,3
Com quem reside	Frequência	Porcentagem válida
Em república ou com amigos	3	4,9
Pensão, hotel, pensionato ou sozinho	9	14,8
Com familiares, com companheir@	48	78,7
Não resido em Manaus (ou em qualquer cidade dos 5 campi)	1	1,6
Total	61	100
Exerce atividade remunerada?	Frequência	Porcentagem válida
Sim, formal (com registro ou contrato)	27	44,3
Sim, informalmente	4	6,6
Não, mas já tive emprego (formal ou informalmente) e tenho experiência profissional	21	34,4
Não e nunca tive emprego	7	11,5
Microempreendedor Individual (MEI) e/ou outros empreendedores	2	3,3
Total	61	100,0
Se exerce atividade remunerada, esta atividade ocupa:	Frequência	Porcentagem válida
Apenas um período do dia	9	14,8
Tempo integral	19	31,1
Períodos alternados ou sem horário fixo	8	13,1
Não exerço nenhuma atividade remunerada	25	41,0
Total	61	100,0
Vínculo com a universidade	Frequência	Porcentagem válida
Faculdade de Ciências Agrárias (FCA)	2	3,3
Faculdade de Direito (FD)	1	1,6
Faculdade de Letras (FLET)	1	1,6
Faculdade de Psicologia (FAPSI)	8	13,1
Faculdade de Tecnologia (FT)	12	19,7
Instituto de Ciências Biológicas (ICB)	6	9,8
Instituto de Ciências Exatas (ICE)	9	14,8
Instituto de Computação (ICOMP)	1	1,6
Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais (IFCHS)	13	21,3
Faculdade de Educação (FACED)	6	9,8
Instituto de Educação, Agricultura e Ambiente de Humaitá (IEAA)	1	1,6
Programa de Pós-Graduação em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia (PPGCASA)	1	1,6
Total	61	100,0

A amostra possui apenas um respondente de Humaitá (1,6%), uma predominância de mulheres cisgênero (63,9%), seguidas por homens cisgênero (27,9%), com uma pequena parcela de pessoas não-binárias (1,6%) e que preferiram não responder (6,6%). Na orientação sexual, a maioria se declara heterossexual (78,3%), com minorias representadas por homossexuais (13,3%), bissexuais (6,7%) e um caso omissor.

Sobre cor/raça, a distribuição mostra uma maioria de pessoas pardas (45,9%), seguidas por brancas (37,7%), pretas (9,8%), indígenas (4,9%) e um respondente que optou por não declarar. Esse perfil reflete, em parte, a diversidade étnico-racial da região Norte, ainda que com sub-representação de grupos como indígenas e pretos em comparação com dados populacionais mais amplos.

A faixa etária predominante é de 23 a 35 anos (63,3%), seguida por 36 a 45 anos (26,7%) e uma minoria acima de 46 anos (10%). Isso sugere que a pós-graduação na UFAM é majoritariamente composta por jovens adultos.

O principal meio de locomoção mais citado foi o carro próprio (66,1%), seguido por transporte público (22%) e outras formas privadas, como aplicativos (8,5%). A baixa frequência de uso de bicicletas (1,7%) ou motocicletas (1,7%) provavelmente reflete o perfil socioeconômico dos discentes, pois apesar das condições urbanas de Manaus não ser propícia para ciclistas, existe um alto número de motociclistas na cidade.

Quanto à residência, a maioria mora com familiares ou companheir@ (78,7%), enquanto uma minoria reside sozinha (14,8%) ou em repúblicas (4,9%). Apenas um respondente não reside em Manaus ou nos campi da UFAM.

No que diz respeito à atividade remunerada, 44,3% trabalham formalmente, 6,6% informalmente, 34,4% já tiveram emprego (mas não atualmente) e 11,5% nunca trabalharam. Além disso, 3,3% são microempreendedores (MEI). Entre os que trabalham, 31,1% têm carga horária integral, 14,8% em meio período e 13,1% em horários flexíveis, enquanto 41% não exercem atividade remunerada. Esses dados indicam que uma parcela significativa concilia estudos com trabalho, o que pode impactar a disponibilidade para dedicação acadêmica.

A primeira língua da quase totalidade dos respondentes é o português (96,7%), com apenas dois casos de espanhol (3,3%). Quanto à origem nacional, apenas um aluno é de Moçambique, provavelmente intercambista.

Sobre o vínculo institucional, as unidades com maior representação são: Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais (IFCHS) – 21,3%; Faculdade de Tecnologia (FT) – 19,7%; Instituto de Ciências Exatas (ICE) – 14,8%; Faculdade de Psicologia (FAPSI) – 13,1%. As demais unidades têm participação abaixo de 10%, com algumas aparecendo apenas uma vez (como Direito, Letras e IEAA).

A amostra revela um perfil predominantemente jovem, urbano (Manaus), cisgênero, heterossexual e pardo, com uma significativa parcela que concilia estudos e trabalho. A forte concentração em algumas unidades acadêmicas (IFCHS, FT, ICE) pode indicar maior presença da equipe de coleta nessas unidades, que fazem parte do setor norte da UFAM.

O quadro 17 apresenta a distribuição de respostas sobre diferentes características, como restrições alimentares, alergias, habilidades artísticas e técnicas, deficiência, saúde mental e conhecimento sobre serviços psicológicos da UFAM. Os resultados são exibidos

em frequências absolutas e percentuais, destacando, por exemplo, que 24,6% têm alergias alimentares, 60% possuem habilidades em jogos ou tecnologia, 34,4% têm diagnóstico em saúde mental e apenas 31,1% conhecem os serviços psicológicos da universidade. As omissões (dados faltantes) também são indicadas, reforçando a confiabilidade da análise.

Quadro 17. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde mental e acesso a serviços de apoio

Possui alguma restrição alimentar ou alergia a algum alimento?	Frequência	Porcentagem válida
Não	46	75,4
Sim	15	24,6
Total	61	100,0
Possui alguma alergia, sem ser alimentar (objeto, substância, medicamento...)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	39	65,0
Sim	21	35,0
Total	60	100,0
Omisso	1	
Você tem alguma habilidade artística (na música, pintura, escultura, dança, literatura, cinema, fotografia ...)	Frequência	Porcentagem válida
Não	35	58,3
Sim	25	41,7
Total	60	100,0
Omisso	1	
Você tem alguma habilidade ou você acha que se destaca em jogos (esportivos, pedagógicos, de tabuleiro, ou consoles – videogames), uso de <i>softwares</i>, inteligência artificial, disciplina, organização, oratória, escrita, leitura, moda, culinária, algum hobby, algum trabalho voluntário, etc.?	Frequência	Porcentagem válida
Não	24	40,0
Sim	36	60,0
Total	60	100,0
Omisso	1	
Você é Pessoa Com Deficiência (PCD)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	58	96,7
Sim	2	3,3
Total	60	100,0
Omisso	1	
Você possui algum diagnóstico em saúde mental atribuído por algum profissional de saúde?	Frequência	Porcentagem válida
Não	40	65,6
Sim	21	34,4
Total	61	100,0
Você conhece algum serviço psicológico da UFAM?	Frequência	Porcentagem válida
Não	42	68,9
Sim	19	31,1
Total	61	100,0

Os dados revelam aspectos interessantes sobre o perfil de saúde, habilidades e acessibilidade entre os estudantes de pós-graduação da UFAM. No que diz respeito às

restrições alimentares, a maioria dos respondentes (75,4%) não possui nenhum tipo de limitação, enquanto cerca de um quarto (24,6%) relatou ter alguma alergia ou restrição alimentar. Quando consideramos alergias não relacionadas a alimentos, os números mostram que 35% dos estudantes possuem algum tipo de sensibilidade a objetos, substâncias ou medicamentos, contra 65% que não apresentam esse quadro.

No campo das habilidades artísticas, os dados apontam que 41,7% dos pós-graduandos se consideram detentores de alguma aptidão artística, seja na música, pintura, dança ou outras expressões criativas. Já em relação a outras competências - como jogos, uso de tecnologia, organização, oratória ou hobbies - a porcentagem sobe para 60%, indicando que a maioria dos estudantes reconhece possuir habilidades que vão além do âmbito estritamente acadêmico. Esses resultados sugerem um corpo discente com interesses diversos e multifacetados.

A análise sobre deficiência mostra que apenas 3,3% dos respondentes se identificam como PCD, enquanto 96,7% não se enquadram nesse grupo. Essa baixa representatividade pode refletir tantas barreiras de acesso à pós-graduação para PCDs quanto possíveis limitações na autoidentificação no questionário.

Um dado que chama atenção refere-se à saúde mental: 34,4% dos pós-graduandos relataram possuir algum diagnóstico em saúde mental atribuído por profissional de saúde. Esse percentual, aliado ao fato de que 68,9% desconhecem os serviços psicológicos oferecidos pela UFAM, aponta para um importante falta entre necessidade de apoio psicológico e o próprio conhecimento sobre o que a instituição oferece, assim como o que ocorre com os estudantes de graduação.

Em síntese, os resultados trazem um panorama onde, apesar da maioria não apresentar restrições alimentares ou deficiências, há significativas parcelas da comunidade de pós-graduação lidando com questões de alergias, saúde mental e buscando desenvolver habilidades além da formação estritamente acadêmica.

O quadro 18 apresenta a situação acadêmica dos graduandos, revelando que 31,1% cogitaram trancar o curso e 27,9% pensaram em cancelar a matrícula, enquanto a maioria (68,9% e 72,1%, respectivamente) não considerou essas opções. Sobre apoio financeiro, 52,5% recebem bolsas de agências de fomento, e em relação às condições de permanência, 80,3% afirmam ter suporte material adequado (moradia, alimentação, transporte), embora 19,7% ainda enfrentem dificuldades nesse aspecto. Os dados sugerem desafios na retenção estudantil, mesmo com um considerável apoio institucional e financeiro.

Quadro 18. Situação acadêmica

Durante o primeiro semestre de 2023, você cogitou realizar o trancamento total do seu curso?	Frequência	Porcentagem válida
Não	42	68,9
Sim	19	31,1
Total	61	100,0
Durante o primeiro semestre de 2023, você cogitou cancelar a matrícula do seu curso?	Frequência	Porcentagem válida
Não	44	72,1
Sim	17	27,9
Total	61	100,0
Recebe bolsa de agência de fomento (CAPES, CNPQ, FAPEAM, outra)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	29	47,5
Sim	32	52,5
Total	61	100,0
Considerando os apoios que você tem (da Universidade, familiar, outros): Possuo as condições adequadas para minha permanência material na graduação (moradia, alimentação, transporte, custos materiais, etc)	Frequência	Porcentagem válida
Não	12	19,7
Sim	49	80,3
Total	61	100,0

Os dados revelam aspectos importantes sobre a permanência e as condições materiais dos estudantes de pós-graduação da UFAM no primeiro semestre de 2023. Quanto à intenção de interromper os estudos, observa-se que 31,1% dos discentes cogitaram trancar totalmente o curso, enquanto 27,9% pensaram em cancelar a matrícula. Embora a maioria (68,9% e 72,1%, respectivamente) não tenha considerado essas possibilidades, os percentuais significativos de quem pensou em desistir apontam para desafios na trajetória acadêmica.

No que diz respeito ao financiamento dos estudos, a distribuição é equilibrada: 52,5% dos respondentes recebem bolsa de agências de fomento (como CAPES, CNPq ou FAPEAM), enquanto 47,5% não são bolsistas. Esse resultado mostra que aproximadamente metade dos pós-graduandos depende de outras fontes de sustento além das bolsas tradicionais, o que pode impactar sua dedicação exclusiva aos estudos.

Um dado positivo emerge quando analisamos as condições materiais para permanência no curso: 80,3% dos estudantes afirmam possuir os apoios necessários (seja da universidade, da família ou outras fontes) para custear moradia, alimentação, transporte e demais despesas. No entanto, é preocupante que quase 20% dos discentes declararam não ter condições adequadas para sua permanência material na pós-graduação. Essa parcela

significativa enfrenta dificuldades concretas que podem comprometer seu desempenho acadêmico e até levar à evasão.

Os números sugerem uma relação entre os diferentes aspectos analisados: os estudantes que cogitaram trancamento ou cancelamento (cerca de 30%) aproximam-se percentualmente daqueles que não recebem bolsa (47,5%) e dos que não têm condições materiais adequadas (19,7%). Essa correlação indica que as dificuldades financeiras podem ser um fator relevante na decisão de continuar ou abandonar o curso. Assim, enquanto a maioria dos pós-graduandos da UFAM demonstra estabilidade em sua trajetória acadêmica e condições materiais, existe uma minoria significativa que enfrenta desafios que levam a considerar a desistência.

O quadro 19 mostra um panorama interessante sobre as principais dificuldades enfrentadas pelos estudantes de pós-graduação em seu cotidiano acadêmico e pessoal. A escala de 1 a 5 utilizada nas respostas permite identificar quais desafios são mais prevalentes e intensos nesta população.

Quadro 19. Percepção de dificuldades

Percepção de dificuldades	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Tenho dificuldades de interagir com outras pessoas em ambientes sociais, como festas, reuniões, eventos e situações cotidianas	61	1	5	2,67	1,235
Possuo sensibilidade sensorial (sons, gostos, cheiros, texturas, toques ou movimentos)	61	1	5	2,84	1,529
Tenho dificuldades com a forma como estudo (relacionados a organização, desempenho, etc)	61	1	5	2,56	1,373
Tenho dificuldades em ocupações do cotidiano (tarefas domésticas, ir ao mercado, almoçar no restaurante universitário, frequentar monitorias ou ambientes de estudo, etc)	61	1	5	1,95	1,189
Tenho dificuldades em manter o cuidado pessoal (relacionados à autocuidado, higiene pessoal, alimentação, etc.)	61	1	5	1,74	1,109
Tenho episódios de esquecimento	61	1	5	3,07	1,328

Entre os aspectos analisados, os episódios de esquecimento surgem como a dificuldade mais frequente, com média de 3,07 - a única acima do ponto médio da escala. Esse resultado sugere que problemas de memória ou concentração afetam significativamente uma parcela considerável dos pós-graduandos, possivelmente relacionado ao estresse acadêmico ou à sobrecarga de atividades.

No que diz respeito à interação social, os respondentes reportaram média de 2,67, indicando que as dificuldades em ambientes sociais como festas, reuniões e eventos estão presentes, mas não de forma generalizada. A sensibilidade sensorial (média 2,84) aparece como o segundo fator mais relevante, mostrando que questões relacionadas a sons, cheiros, texturas ou outros estímulos sensoriais podem representar barreiras para parte dos estudantes.

As dificuldades relacionadas ao método de estudo (organização, desempenho etc.) apresentaram média de 2,56, sugerindo que muitos alunos poderiam se beneficiar de orientações mais específicas sobre técnicas de estudo e gestão do tempo. Curiosamente, as médias mais baixas foram observadas nas questões de cuidado pessoal (1,74) e ocupações cotidianas (1,95), indicando que a maioria dos pós-graduandos não percebe grandes obstáculos nestes aspectos da vida diária.

Os desvios padrão relativamente altos (todos acima de 1) em todas as dimensões analisadas revelam uma considerável variabilidade nas respostas, mostrando que enquanto alguns estudantes reportam muitas dificuldades, outros praticamente não as experienciam. Essa heterogeneidade ressalta a importância de políticas de apoio estudantil que considerem as diferentes necessidades individuais.

Em síntese, os resultados apontam que os principais desafios percebidos pelos pós-graduandos estão concentrados em questões cognitivas (esquecimento) e sensoriais, enquanto as atividades da vida diária parecem menos problemáticas. Esses achados podem orientar a universidade no desenvolvimento de programas de apoio mais direcionados, como workshops sobre técnicas de estudo, estratégias para melhorar a concentração e memória, e intervenções para facilitar a interação social e o manejo de sensibilidades sensoriais no ambiente acadêmico.

O quadro 20 revela um cenário ambivalente entre os estudantes de pós-graduação da UFAM, com indicadores moderados de motivação e satisfação, mas também evidenciando desafios significativos relacionados à pressão acadêmica e saúde mental.

Quadro 20. Informações acadêmicas

Informações acadêmicas	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Quanto você está motivado/a/e com sua pós-graduação?	61	1	5	3,30	1,476
Quanto você está satisfeito/a/e com sua pós-graduação?	61	1	5	3,23	1,230

Mesmo que pudesse não mudaria de pós-graduação.	61	1	5	3,44	1,576
Quanto você se sente competente para terminar/continuar o sua pós-graduação?	61	1	5	3,69	1,259
Quanto você acredita que a cobrança de ter um bom desempenho na sua pós-graduação impacta a sua saúde?	61	1	5	3,07	1,401
Quanto você acredita que a sua autocobrança impacta a sua saúde?	61	1	5	3,00	1,560

A motivação com a pós-graduação apresentou uma média de 3,30 (em uma escala de 1 a 5), enquanto a satisfação ficou em 3,23, indicando um sentimento geralmente positivo, mas não excepcional, em relação ao curso. Quando questionados se mudariam de pós-graduação se pudessem, a média de 3,44 sugere que, embora muitos permaneçam comprometidos com sua escolha, há uma parcela significativa que demonstra dúvidas ou insatisfação.

A competência percebida para concluir ou continuar o curso foi o aspecto mais bem avaliado, com média de 3,69, mostrando que, apesar dos desafios, a maioria dos estudantes se sente capaz de progredir academicamente. No entanto, o desvio padrão relativamente alto (1,259) indica variação considerável nas respostas, com alguns alunos se sentindo muito confiantes e outros menos seguros.

A cobrança por bom desempenho teve um impacto médio de 3,07 na saúde dos discentes, enquanto a autocobrança registrou 3,00. Esses valores sugerem que a exigência acadêmica, tanto externa quanto interna, é um fator relevante no bem-estar dos pós-graduandos. O desvio padrão elevado (1,401 para cobrança externa e 1,560 para autocobrança) reforça que esse impacto varia amplamente entre os estudantes, isto é, enquanto alguns lidam bem com as demandas, outros sofrem consequências mais severas em sua saúde mental e física.

Os resultados apontam para um certo equilíbrio, 1. a maioria dos alunos se sente competente e moderadamente satisfeitos e motivados, com um certo grau de lealdade ao curso escolhido; 2. a pressão por desempenho e a autocobrança exercem um impacto considerável na saúde, o que pode estar relacionado aos altos níveis de estresse e episódios de esquecimento identificados em análises anteriores.

Algumas ações que podem ajudar seria ampliar o acesso a serviços de saúde mental e programas de orientação para ajudar os estudantes a gerenciar a pressão acadêmica, revisar as expectativas de produtividade e prazos, considerando o bem-estar discente, promover atividades que aumentem o engajamento e a conexão dos alunos com seus projetos de

pesquisa. Por fim, esses achados reforçam a necessidade de políticas institucionais que equilibrem excelência acadêmica com suporte psicossocial, garantindo que a pós-graduação seja um ambiente de crescimento sustentável, e não de desgaste excessivo.

O quadro 21 apresenta um panorama misto quanto às relações interpessoais e à comunicação no ambiente acadêmico da pós-graduação. De modo geral, os estudantes demonstram avaliações positivas em relação às interações mais próximas, como com orientadores e colegas de pesquisa, mas apresentam maior reserva quando se trata de expressar insatisfações ou dialogar com instâncias administrativas, o que também ocorreu com os estudantes de graduação.

Quadro 21. Relações e comunicações na universidade

Relações e comunicações na universidade	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Como você avalia a qualidade da relação com seus colegas de laboratório/grupo de pesquisa?	61	1	5	3,79	1,185
Como você avalia a qualidade da relação com seus professores?	61	1	5	3,79	1,112
Como você avalia a qualidade da relação com o seu orientador?	61	1	5	4,10	1,274
Como você avalia a qualidade da relação com a Comissão de Pós-Graduação (CPG)?	61	1	5	3,41	1,334
Como você avalia a abertura dos professores para receber suas insatisfações e dificuldades a respeito das disciplinas?	61	1	5	3,08	1,429
Quanto você se sente seguro/a/e para expressar suas insatisfações e dificuldades aos seus colegas de sala?	60	1	5	3,33	1,361
Quanto você se sente seguro/a/e para expressar suas insatisfações e dificuldades aos seus professores?	60	1	5	2,60	1,440
Quanto você se sente seguro/a/e para expressar suas insatisfações e dificuldades às coordenações de curso?	60	1	5	2,68	1,455

A qualidade das relações com orientadores foi a mais bem avaliada, com média de 4,10, indicando que, em geral, os estudantes mantêm um bom vínculo com seus supervisores. As relações com colegas de laboratório/grupo de pesquisa e professores também foram avaliadas positivamente, ambas com média de 3,79, sugerindo um ambiente colaborativo e de apoio mútuo. Esse resultado é relevante, pois relações sólidas nesses âmbitos são fundamentais para o desenvolvimento acadêmico e emocional dos estudantes de pós-graduação.

Por outro lado, a avaliação da relação com a Comissão de Pós-Graduação (CPG) foi mais moderada (3,41), indicando que há espaço para melhorias na comunicação entre os estudantes e a gestão do programa.

Um ponto crítico identificado diz respeito à dificuldade de expressar insatisfações no ambiente acadêmico. Enquanto os alunos se sentem relativamente seguros para compartilhar problemas com colegas de sala (média de 3,33), o nível de confiança diminui quando se trata de professores (2,60) e coordenações de curso (2,68). Esse dado é preocupante, pois sugere uma assimetria de poder ou falta de canais eficazes para que os estudantes manifestem preocupações sem receio de represálias ou desconsideração.

A abertura dos professores para ouvir insatisfações sobre disciplinas também foi avaliada de forma apenas moderada (3,08), reforçando a necessidade de maior diálogo e transparência entre docentes e discentes.

Os resultados indicam que, embora as relações cotidianas (orientador, colegas, professores) sejam geralmente boas, há uma cultura institucional que pode desencorajar a manifestação de críticas ou dificuldades, especialmente quando envolvem figuras de autoridade ou instâncias administrativas. Isso pode contribuir para o acúmulo de frustrações e impactar negativamente a saúde mental dos pós-graduandos.

Algumas sugestões de melhorias seriam a implementação de ferramentas (como formulários ou ouvidorias) para que os estudantes possam relatar problemas sem medo de retaliações; promover capacitações para docentes e discentes sobre como comunicar críticas construtivas e recebê-las de forma produtiva; maior transparência da CPG, ao realizar reuniões periódicas entre a comissão e os alunos para discutir desafios e possíveis ajustes no programa; realizar programas de mentoria entre pares, criando espaços onde veteranos possam auxiliar calouros na adaptação, reduzindo a dependência exclusiva da relação com orientadores.

Por fim, a pós-graduação da UFAM apresenta um ambiente com relações interpessoais satisfatórias em seu núcleo mais próximo (orientação e grupos de pesquisa), mas ainda carece de mecanismos eficazes para um diálogo mais aberto sobre desafios acadêmicos e estruturais. Fortalecer a confiança dos estudantes na expressão de suas dificuldades é essencial para um desenvolvimento acadêmico saudável e sustentável.

Quanto a identificação e pertencimento na universidade, os dados demonstram um nível moderado, porém significativo entre os pós-graduandos da UFAM (ver quadro 22).

Quadro 22. Pertencimento na Universidade

Pertencimento na Universidade	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Quanto você se sente identifica com a UFAM (que tem como missão Cultivar o saber em todas as áreas do conhecimento por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, contribuindo para a formação de cidadãos e para o desenvolvimento da Amazônia)?	61	1	5	3,46	1,259
Quanto você se sente pertencente ao seu programa de Pós-Graduação?	61	1	5	3,46	1,361

A média de 3,46 (em uma escala de 1 a 5) tanto para a identificação com a universidade quanto para o sentimento de pertencimento ao programa específico mostram que os estudantes demonstram uma conexão mediana com a missão da UFAM de cultivar o saber e desenvolver a Amazônia. Ou seja, há reconhecimento do papel da instituição, mas espaço para fortalecer o engajamento; a média relativamente alta (acima do ponto médio da escala) é positiva, mas o desvio padrão de 1,259 indica variações significativas entre os discentes.

A mesma média (3,46) para o programa específico, com desvio padrão ligeiramente maior (1,361), mostra que os alunos desenvolvem vínculos similares com seu programa e com a universidade como um todo, que existem diferenças mais acentuadas na percepção entre os diversos programas e fatores como qualidade da orientação, infraestrutura e clima acadêmico podem influenciar essas variações.

Algumas sugestões de melhorias seria realizar a integração entre programas ao desenvolver eventos interdisciplinares que reforcem os laços entre pós-graduandos, estabelecer sistemas de mentoria entre estudantes de diferentes programas, melhorar a divulgação das contribuições científicas da UFAM, criar narrativas que conectem o trabalho individual à missão institucional, realizar diagnósticos periódicos sobre o clima acadêmico em cada programa, desenvolver estratégias específicas para programas com menores índices de pertencimento.

Os resultados mostram um potencial significativo para fortalecer os vínculos dos estudantes de pós-graduação com sua instituição e programas. A média atual, embora positiva, indica espaço para melhorias que podem impactar diretamente a satisfação acadêmica, a produtividade científica e a retenção de talentos na região. Investir no sentimento de pertencimento pode ser uma estratégia eficaz para qualificar ainda mais a pós-graduação na UFAM.

O quadro 23 apresenta a avaliação institucional realizada pelos estudantes de pós-graduação da UFAM.

Quadro 23. Avaliação da Instituição

Avaliação da instituição	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Gosto da Universidade em que estudo	61	2	5	4,20	0,833
Mesmo que pudesse não mudaria de Universidade	61	1	5	3,62	1,404
Conheço bem os serviços oferecidos pela minha Universidade	61	1	5	3,10	1,150
A biblioteca da minha Universidade é completa	61	1	5	3,15	1,046
Simpatizo com a cidade onde se situa a minha Universidade	61	1	5	3,77	1,383
No geral, a minha faculdade tem infraestrutura adequada para as minhas atividades na UFAM (salas de aula, laboratórios, locais de estudo, etc)?	61	1	5	3,07	1,365
Sinto-me seguro/a/e na UFAM	60	1	5	2,77	1,064

Os dados apresentam uma avaliação geralmente positiva da UFAM por seus pós-graduandos, com alguns aspectos destacando-se mais favoravelmente que outros. O sentimento predominante é de satisfação com a instituição, conforme evidenciado pela alta média (4,20) na afirmação "Gosto da Universidade em que estudo", com baixa dispersão (DP=0,833), indicando consenso entre os respondentes.

A lealdade institucional, medida pela disposição de permanecer na UFAM mesmo tendo outras opções, apresenta média de 3,62, sugerindo que, embora a maioria valorize a instituição, parte considerável dos estudantes consideraria alternativas se disponíveis. Esse resultado ganha relevância quando contrastado com a avaliação da infraestrutura (média 3,07) e dos serviços oferecidos (média 3,10), que aparecem como pontos menos destacados.

A infraestrutura física da universidade, incluindo salas de aula, laboratórios e espaços de estudo, recebeu avaliação mediana (3,07), assim como a completude da biblioteca (3,15). Esses números indicam espaço para melhorias, especialmente considerando que tais fatores são cruciais para a qualidade da experiência acadêmica na pós-graduação.

Um aspecto preocupante é a percepção de segurança no campus, que obteve a menor média entre os itens analisados (2,77). Esse resultado merece atenção especial da administração universitária, pois a sensação de insegurança pode impactar negativamente a frequência e o aproveitamento das atividades acadêmicas.

Por outro lado, a localização da universidade na cidade de Manaus parece ser um ponto positivo, com média de 3,77 para a simpatia com a cidade, sugerindo que o contexto urbano não é um fator de desconforto para a maioria dos pós-graduandos.

Os resultados sugerem que seria importante o investimento em infraestrutura física, com atenção especial aos espaços de estudo e laboratórios, ampliação e melhor divulgação dos serviços universitários disponíveis, implementação de medidas para aumentar a segurança no campus, programas de acolhimento que reforcem a identificação com a instituição e pesquisas qualitativas complementares para entender as razões por trás da disposição de parte dos alunos em considerar outras instituições.

No geral, a UFAM mantém uma boa avaliação entre seus pós-graduandos, com forte afetividade institucional, mas enfrenta desafios em aspectos concretos como infraestrutura, serviços e segurança. A combinação entre o alto apreço pela instituição e as críticas a elementos específicos sugere que melhorias pontuais poderiam resultar em ganhos significativos na satisfação e no desempenho acadêmico.

Quadro 24. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM

Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Na minha percepção, o contexto da UFAM é hostil	61	1	5	2,62	1,306
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é hostil	61	1	5	2,54	1,233
Na minha percepção, o contexto da UFAM é machista	61	1	5	2,95	1,465
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é machista	61	1	5	2,67	1,457
Na minha percepção, o contexto da UFAM é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	61	1	5	2,44	1,373
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	61	1	5	2,21	1,404
Na minha percepção, o contexto da UFAM é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	61	1	5	2,33	1,446
Na minha percepção, o contexto da minha unidade de ensino é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	61	1	5	2,26	1,448
Na minha percepção, o contexto da UFAM é xenofóbico	60	1	5	2,20	1,273
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é xenofóbico	60	1	5	1,97	1,262

Na minha percepção, o contexto da UFAM é capacitista	60	1	5	2,50	1,384
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é capacitista	60	1	5	2,30	1,266
Na minha percepção, há assédio moral com muita frequência na UFAM	61	1	5	3,33	1,469
Na minha percepção, há assédio moral com muita frequência na minha unidade de ensino	61	1	5	3,05	1,499
Na minha percepção, há assédio sexual com muita frequência na UFAM	61	1	5	2,80	1,400
Na minha percepção, há assédio sexual com muita frequência na minha unidade de ensino	61	1	5	2,36	1,291
Já presenciei assédio moral na UFAM	61	1	5	3,08	1,552
Já presenciei assédio moral na minha unidade de ensino	61	1	5	2,92	1,595
Já presenciei assédio sexual na UFAM	61	1	5	1,77	1,244
Já presenciei assédio sexual na minha unidade de ensino	61	1	5	1,61	1,084
Já sofri assédio moral na UFAM	61	1	5	2,31	1,587
Já sofri assédio moral na minha Unidade de ensino	61	1	5	2,48	1,689
Já sofri assédio sexual na UFAM	61	1	5	1,48	1,026
Já sofri assédio sexual na minha unidade de ensino	61	1	5	1,39	,936
No geral, eu me sinto acolhido/a/e na UFAM	61	1	5	3,00	1,265
Eu me sinto acolhido/a/e pelos/as/es meus colegas da minha unidade de ensino	61	1	5	3,59	1,243
Eu me sinto acolhido/a/e pelas/os/es professores da minha unidade de ensino	61	1	5	3,31	1,272
Eu me sinto acolhido/a/e pelos/as/es técnicas/os/es-administrativos/as/es da minha unidade de ensino	61	1	5	3,30	1,269
Na minha percepção, a UFAM estimula ações em prol da saúde mental de todos/as/es do campus	61	1	5	2,61	1,333
Na minha percepção, minha Unidade de Ensino estimula ações em prol da saúde mental de todos/as/es do colegiado (estudantes, professores e técnicos/as/es-administrativos/as/es)	61	1	5	2,49	1,410
Acredito que minha unidade de ensino oferece uma formação robusta para preparar os estudantes para a vida profissional	61	1	5	3,28	1,185

Os dados revelam um panorama complexo sobre alguns aspectos do ambiente acadêmico na UFAM, com pontos positivos de convivência, mas também desafios significativos em questões de discriminação e saúde mental, assim como apareceu em outros tópicos deste estudo. A análise mostra que os estudantes percebem um ambiente moderadamente acolhedor, com médias acima de 3 (numa escala de 1 a 5) no que diz respeito

ao acolhimento por parte de colegas, professores e técnicos-administrativos. No entanto, quando se trata de questões específicas de discriminação, os números apontam para problemas estruturais que merecem atenção.

A percepção de machismo aparece como a forma de discriminação mais evidente, especialmente no contexto geral da universidade (média 2,95), seguida pelo capacitismo (média 2,50). O racismo contra pessoas pretas, pardas e indígenas, assim como o preconceito contra a população LGBTQIAPN+, apresentam médias um pouco menores, mas ainda significativas (entre 2,20 e 2,44). Chama atenção que todas as formas de discriminação são percebidas como menos frequentes nas unidades específicas em comparação com a universidade como um todo, sugerindo que os microambientes acadêmicos podem ser mais inclusivos que o contexto institucional amplo, percepção semelhante a dos estudantes de graduação.

Um dos dados mais preocupantes refere-se ao assédio moral, com 33% dos respondentes indicando que essa prática ocorre com frequência na UFAM, e 31% relatando já ter presenciado situações desse tipo. O assédio sexual, embora com números absolutos menores, também se mostra presente no cotidiano universitário. Esses resultados indicam a necessidade urgente de políticas institucionais mais efetivas para combater essas práticas.

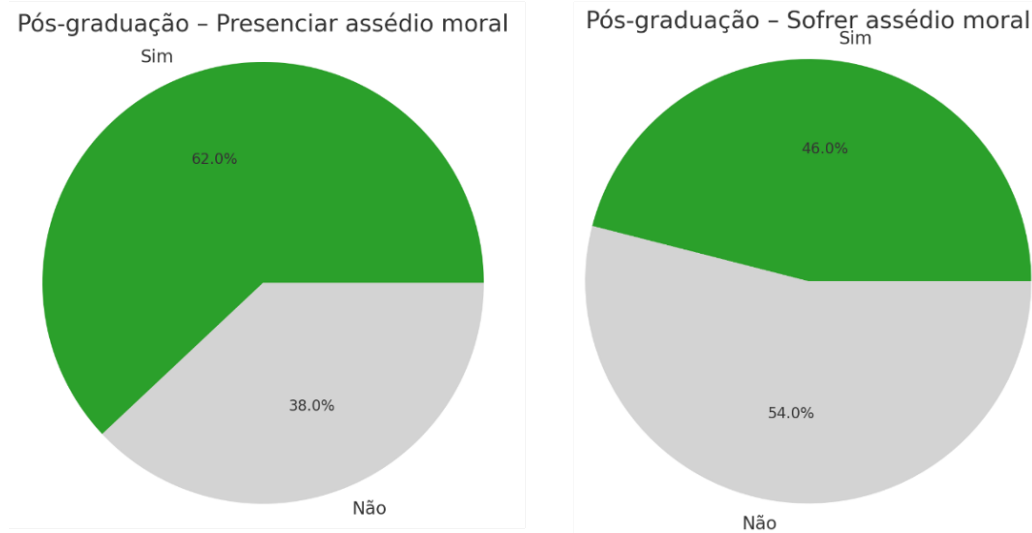
No que diz respeito à saúde mental, a avaliação é crítica: tanto a UFAM quanto as unidades específicas são percebidas como pouco atuantes no desenvolvimento de ações voltadas para esse aspecto (médias de 2,61 e 2,49, respectivamente). Essa percepção é especialmente relevante considerando que dados anteriores mostraram que cerca de 34% dos pós-graduandos já receberam algum diagnóstico em saúde mental.

Apesar desses desafios, os estudantes avaliam positivamente a preparação para a vida profissional oferecida por suas unidades (média 3,28), indicando que a formação acadêmica mantém um bom nível de qualidade. O sentimento de pertencimento e acolhimento por parte dos pares e professores parece funcionar como um fator positivo que compensa, em parte, as dificuldades estruturais.

Esses resultados sugerem que a UFAM precisa avançar em três frentes principais: 1) implementação de políticas mais efetivas contra todas as formas de discriminação e assédio; 2) desenvolvimento de um programa institucional abrangente de apoio à saúde mental; e 3) manutenção e fortalecimento dos aspectos positivos já existentes, como o bom relacionamento entre colegas e a qualidade da formação profissional. A combinação dessas

ações poderia transformar significativamente a experiência dos estudantes de pós-graduação, tornando o ambiente acadêmico mais inclusivo, saudável e produtivo.

Esses gráficos de pizza resumem os principais resultados do público da pós-graduação de assédios moral e sexual presenciados e sofridos na UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

O quadro 25 apresenta os resultados do SRQ-20 dos estudantes de pós-graduação da UFAM, O objetivo é mapear a frequência dessas experiências entre a referida amostra.

Quadro 25. SRQ-20 (pós-graduandos)

Você tem dores de cabeça frequentes?	Frequência	Porcentagem válida
Não	31	50,8
Sim	30	49,2
Total	61	100,0
Tem falta de apetite?	Frequência	Porcentagem válida
Não	41	67,2
Sim	20	32,8
Total	61	100,0
Dorme mal?	Frequência	Porcentagem válida
Não	26	42,6
Sim	35	57,4
Total	61	100,0
Assusta-se com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	37	60,7
Sim	24	39,3
Total	61	100,0
Tem tremores nas mãos?	Frequência	Porcentagem válida
Não	47	77,0
Sim	14	23,0
Total	61	100,0

Sente-se nervoso/a/e, tenso/a/e ou preocupado/a/e?	Frequência	Porcentagem válida
Não	17	27,9
Sim	44	72,1
Total	61	100,0
Tem má digestão?	Frequência	Porcentagem válida
Não	36	59,0
Sim	25	41,0
Total	61	100,0
Tem dificuldade de pensar com clareza?	Frequência	Porcentagem válida
Não	37	60,7
Sim	24	39,3
Total	61	100,0
Tem se sentido triste ultimamente?	Frequência	Porcentagem válida
Não	29	47,5
Sim	32	52,5
Total	61	100,0
Tem chorado mais do que de costume?	Frequência	Porcentagem válida
Não	27	44,3
Sim	34	55,7
Total	61	100,0
Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?	Frequência	Porcentagem válida
Não	43	70,5
Sim	18	29,5
Total	61	100,0
Tem dificuldade para tomar decisões?	Frequência	Porcentagem válida
Não	32	52,5
Sim	29	47,5
Total	61	100,0
Tem dificuldade no serviço (seu trabalho é penoso, causa-lhe sofrimento)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	42	68,9
Sim	19	31,1
Total	61	100,0
É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	50	82,0
Sim	11	18,0
Total	61	100,0
Tem perdido o interesse pelas coisas?	Frequência	Porcentagem válida
Não	30	49,2
Sim	31	50,8
Total	61	100,0
Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	48	78,7
Sim	13	21,3
Total	61	100,0
Tem tido ideia de acabar com a vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	54	88,5
Sim	7	11,5
Total	61	100,0
Sente-se cansado/a/e o tempo todo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	30	49,2
Sim	31	50,8
Total	61	100,0

Você se cansa com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	27	44,3
Sim	34	55,7
Total	61	100,0
Tem sensações desagradáveis no estômago?	Frequência	Porcentagem válida
Não	32	52,5
Sim	29	47,5
Total	61	100,0

O SRQ-20 aplicado a pós-graduandos da UFAM revela um quadro alarmante de sofrimento psíquico nesta população acadêmica, com padrões que merecem análise cuidadosa. Os dados apontam para uma prevalência significativa de sintomas psicossomáticos e emocionais que comprometem a qualidade de vida e o desempenho acadêmico.

Nos sintomas psicossomáticos e de ansiedade, observa-se uma alta frequência de manifestações físicas do estresse: 49,2% relatam dores de cabeça frequentes, 57,4% têm distúrbios do sono e 47,5% apresentam sintomas gastrintestinais. A sintomatologia ansiosa é particularmente marcante, com 72,1% dos respondentes declarando sentir-se nervosos, tensos ou preocupados, e 39,3% assustando-se com facilidade. Esses achados ecoam a literatura sobre o impacto do ambiente acadêmico intenso na saúde física dos pós-graduandos.

O quadro depressivo manifesta-se de forma expressiva: 52,5% relatam tristeza persistente, 55,7% choram mais que o habitual e 50,8% perderam o interesse pelas coisas. Apesar da maioria (78,7%) não se considerar inútil, 21,3% apresentam sentimentos de desvalia - percentual preocupante em uma população altamente qualificada. O dado mais alarmante mostra que 11,5% já tiveram ideação suicida, indicando necessidade urgente de intervenção.

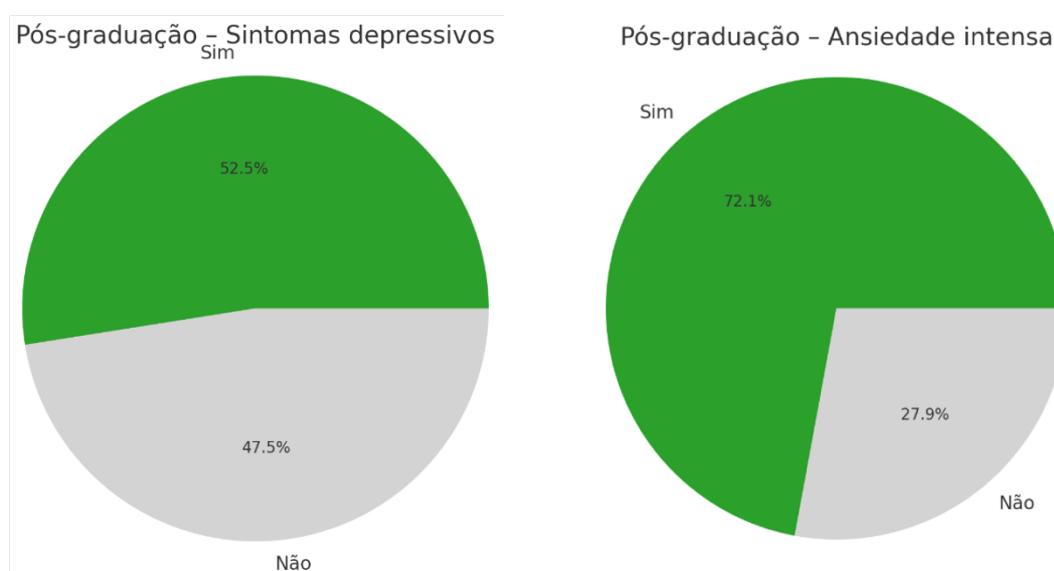
Os sintomas impactam diretamente a funcionalidade: 47,5% têm dificuldade para tomar decisões, 29,5% encontram obstáculos nas atividades diárias e 31,1% consideram seu trabalho acadêmico penoso. A fadiga é um sintoma proeminente, com 50,8% relatando cansaço constante e 55,7% cansando-se facilmente, possíveis indicadores de esgotamento (burnout) acadêmico. A discrepância entre os 18% que se sentem incapazes de desempenhar um papel útil e os 21,3% que se consideram inúteis sugere um fenômeno de "impostor acadêmico" que merece investigação qualitativa complementar.

As recomendações de melhorias envolvem a implementação de programa institucional de saúde mental para pós-graduação e ampliação dos serviços já existentes;

capacitação de orientadores para identificação precoce de sofrimento psíquico; criação de grupos de apoio entre pares, como já mencionado; adequação das demandas acadêmicas às possibilidades reais dos discentes; pesquisas qualitativas para aprofundar a compreensão dos fatores de risco e proteção.

Os resultados do SRQ-20 configuram um alerta para a comunidade acadêmica. A alta prevalência de sintomas emocionais e psicossomáticos entre pós-graduandos da UFAM exige ações imediatas e multinível, desde intervenções individuais até mudanças na cultura acadêmica. A abordagem proposta por Damásio nos lembra que esses dados não representam apenas números, mas o sofrimento real de indivíduos em formação que precisam de apoio institucional efetivo.

Esses gráficos de pizza resumem os principais sinais de sofrimento psíquico identificados pelo SRQ-20 no público da pós-graduação da UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

6.1.4 Público dos Professores

Neste tópico foram apresentadas as características gerais dos professores da UFAM. O quadro 26 apresenta informações sociodemográficas e funcionais dos professores. Três respostas desta amostra foram desconsideradas por terem sido respondidas após início das análises deste público, sendo considerados no total 116 professores.

Quadro 26. Perfil sociodemográfico e funcional dos professores

Campus	Frequência	Porcentagem válida
Manaus	88	77,2
Benjamim Constant	5	4,4
Coari	2	1,8
Humaitá	8	7,0
Itacoatiara	3	2,6
Parintins	8	7,0
Total	114	100,0
Omissos	2	
Identidade de gênero	Frequência	Porcentagem válida
Mulher cisgênero	62	54,4
Homem cisgênero	50	43,9
Prefiro não responder	2	1,8
Total	114	100,0
Omissos	2	
Orientação sexual	Frequência	Porcentagem válida
Heterossexual	91	79,8
Homossexual	12	10,5
Bissexual	8	7,0
Prefiro não responder	2	1,8
Pansexual	1	0,9
Total	114	100,0
Omissos	2	
Cor/Raça	Frequência	Porcentagem válida
Branca	60	52,6
Preta	10	8,8
Parda	38	33,3
Amarela/Asiática	2	1,8
Indígena	1	0,9
Prefiro não responder	3	2,6
Total	114	100,0
Omissos	2	
Idade	Frequência	Porcentagem válida
25 a 35 anos	13	11,5
36 a 45 anos	46	40,7
46 a 55 anos	28	24,8
56 a 65 anos	23	20,4
Acima de 65 anos	3	2,7
Total	113	100,0
Omissos	3	
Principal meio de locomoção	Frequência	Porcentagem válida
A pé	2	1,8
Bicicleta	1	0,9
Motocicleta (própria)	3	2,7
Carro (próprio)	77	68,1
Carona (colegas, familiares...)	2	1,8
Transporte público (ônibus, van...)	4	3,5
Transporte via outros segmentos privados (moto taxi, por aplicativo – Uber...)	22	19,5
Fluvial	2	1,8
Total	113	100,0
Omissos	3	
Primeira língua	Frequência	Porcentagem válida

Português	111	97,4
Espanhol	3	2,6
Total	114	100,0
Omissos	2	
Tipo de vínculo	Frequência	Porcentagem válida
Sou servidor público efetivo	99	87,6
Sou professor substituto	9	8,0
Sou professor visitante	5	4,4
Total	113	100,0
Omissos	3	

A amostra total dos professores é de 116 respondentes, sendo que 114 forneceram dados válidos, enquanto 2 foram registrados como omissos pelo sistema. A esmagadora maioria dos professores está concentrada no campus de Manaus, que responde por 77,2% das respostas válidas. Os demais campi apresentam frequências significativamente menores: Benjamim Constant (4,4%), Coari (1,8%), Humaitá (7,0%), Itacoatiara (2,6%) e Parintins (7,0%). Os campi do interior, embora presentes, têm uma representação numericamente reduzida, contudo, de todos os públicos, este foi o que mais teve participantes fora do campus de Manaus. Essa disparidade de participação dos campi reflete a centralização da UFAM em Manaus, onde estão alocados a maior parte dos departamentos e a estrutura administrativa principal, assim como outros motivos já abordados, como a menor divulgação e a falta de pesquisa *in loco* nos outros campi.

Do total de 114 respostas válidas (com 2 omissões no sistema), 54,4% dos professores se identificam como mulheres cisgênero, enquanto 43,9% são homens cisgênero. Apenas 1,8% optaram por não responder. Esses números indicam uma ligeira predominância feminina no corpo docente, o que pode ser um reflexo de mudanças recentes na composição de gênero nas contratações, especialmente em áreas tradicionalmente mais feminizadas, como humanidades e saúde. No entanto, a quase inexistência de respostas que incluam identidades trans ou não binárias sugere que a UFAM ainda não possui uma representatividade significativa nesse aspecto, seja por falta de contratações, seja por subnotificação devido a um ambiente percebido como pouco acolhedor.

A heterossexualidade é a orientação predominante, com 79,8% dos professores se declarando heterossexuais. Em contraste, 10,5% se identificam como homossexuais, 7,0% como bissexuais e 0,9% como pansexuais. Além disso, 1,8% preferiram não responder. Esses dados mostram que, embora exista uma minoria LGBTQIA+ considerável (quase 20% somando homossexuais, bissexuais e pansexuais), a heteronormatividade ainda é estrutural no ambiente universitário.

A autodeclaração racial revela uma predominância de professores brancos (52,6%), seguidos por pardos (33,3%) e pretos (8,8%). As demais categorias têm representação mínima: amarelos/asiáticos (1,8%), indígenas (0,9%) e 2,6% que preferiram não responder. Esses números evidenciam uma sub-representação de negros (pretos e pardos somados chegam a 42,1%, mas com os pardos sendo a maioria dentro desse grupo) e uma quase invisibilidade de indígenas no corpo docente. Considerando que a UFAM está localizada na Amazônia, região com forte presença de populações indígenas e pretas, a discrepância sugere barreiras estruturais na contratação e permanência desses grupos na universidade.

A distribuição etária mostra que a maior parte dos professores está na faixa dos 36 a 45 anos (40,7%), seguida por 46 a 55 anos (24,8%) e 56 a 65 anos (20,4%). Os mais jovens (25 a 35 anos) representam apenas 11,5%, e aqueles acima de 65 anos são 2,7%. Esse perfil indica um envelhecimento do corpo docente, com pouca renovação nas faixas mais jovens, o que pode estar relacionado a concursos públicos recentes menos frequentes ou a uma tendência de estabilidade no quadro de efetivos. A baixa presença de professores muito jovens pode também refletir dificuldades de ingresso na carreira acadêmica, como a exigência de titulação elevada para concursos.

O carro próprio é o principal meio de transporte para 68,1% dos professores, seguido por transporte privado por aplicativos (19,5%) e transporte público (3,5%). Outras formas, como bicicleta (0,9%), a pé (1,8%) e transporte fluvial (1,8%), têm participação marginal. Essa distribuição reflete a realidade urbana de Manaus, onde o transporte público é considerado ineficiente, incentivando o uso de veículos particulares. A presença do transporte fluvial, ainda que pequena, é um indicativo da peculiaridade geográfica da região, onde alguns campi ou residências podem depender de deslocamentos por rios.

Quase a totalidade dos professores tem o português como primeira língua (97,4%), com apenas 2,6% declarando o espanhol. Essa homogeneidade linguística pode ser um reflexo do perfil de contratações, que prioriza falantes nativos de português, ou da baixa imigração de países hispano fônicos para cargos docentes na UFAM.

A grande maioria é composta por servidores públicos efetivos (87,6%), enquanto professores substitutos (8,0%) e visitantes (4,4%) são minoria. Isso demonstra uma alta estabilidade no emprego, característica típica das universidades federais brasileiras, onde a maioria das vagas é preenchida por concursos públicos. A pequena porcentagem de substitutos e visitantes pode indicar uma política de priorização de efetivos, mas também

levanta questões sobre a flexibilidade na contratação temporária para cobrir demandas específicas.

O quadro 27 mostra a distribuição de respondentes professores por unidade acadêmica na UFAM.

Quadro 27. Departamento ao qual é vinculado

Onde trabalha	Frequência	Porcentagem válida
Escola de Enfermagem (EEM)	1	0,9
Faculdade de Artes (FAARTES)	8	7,0
Faculdade de Ciências Agrárias (FCA)	5	4,4
Faculdade de Direito (FD)	1	0,9
Faculdade de Educação Física e Fisioterapia (FEFF)	3	2,6
Faculdade de Estudos Sociais (FES)	2	1,8
Faculdade de Informação e Comunicação (FIC)	4	3,5
Faculdade de Letras (FLET)	5	4,4
Faculdade de Medicina (FM)	2	1,8
Faculdade de Odontologia (FAO)	2	1,8
Faculdade de Psicologia (FAPSI)	6	5,3
Faculdade de Tecnologia (FT)	9	7,9
Instituto de Ciências Biológicas (ICB)	5	4,4
Instituto de Ciências Exatas (ICE)	10	8,8
Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais (IFCHS)	16	14,0
Faculdade de Educação (FACED)	8	7,0
Instituto de Natureza e Cultura de Benjamin Constant (INC)	5	4,4
Instituto de Saúde e Biotecnologia de Coari (ISB)	2	1,8
Instituto de Educação, Agricultura e Ambiente de Humaitá (IEAA)	8	7,0
Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia de Itacoatiara (ICET)	3	2,6
Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia de Parintins (ICSEZ)	9	7,9
Total	114	100,0
Omissos	2	

O Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais (IFCHS) é a unidade com maior representação (14,0%), seguida pelo Instituto de Ciências Exatas (ICE, 8,8%) e pela Faculdade de Tecnologia (FT, 7,9%). Unidades como a Faculdade de Artes (FAARTES, 7,0%), a Faculdade de Educação (FACED, 7,0%) e o Instituto de Natureza e Cultura de Benjamin Constant (INC, 4,4%) também aparecem com frequências relevantes. Já unidades como a Escola de Enfermagem (EEM, 0,9%) e a Faculdade de Direito (FD, 0,9%) têm participação mínima. Essa distribuição desigual reflete diferenças na adesão à

pesquisa por diversos motivos: o fato de alguns departamentos estarem mais abertos a contribuir; a falta de abertura de outros departamentos, como ciências farmacêuticas, por exemplo; os dias para coleta que os participantes da pesquisa tinham disponíveis; os turnos e horários diferenciados dos cursos, os noturnos, por exemplo, quase não foram contemplados pela indisponibilidade da equipe nos horários da noite; alguns cursos não estarem presentes no campus principal de Manaus, com localização em outros bairros e impossibilidade de deslocamento da equipe.

O quadro 28 apresenta um levantamento sobre características pessoais, saúde e habilidades dos professores da UFAM, com base nos 114 respondentes (havendo pequenas variações no total devido a omissões em algumas questões).

Quadro 28. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde mental e acesso a serviços de apoio

Você já sofreu algum acidente de trabalho na UFAM?	Frequência	Porcentagem válida
Não	102	89,5
Sim	12	10,5
Total	114	100,0
Omisso	2	
Possui alguma restrição alimentar ou alergia a algum alimento?	Frequência	Porcentagem válida
Não	91	80,5
Sim	22	19,5
Total	113	100,0
Omisso	3	
Possui alguma alergia, sem ser alimentar (objeto, substância, medicamento...)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	86	76,8
Sim	26	23,2
Total	112	100,0
Omisso	4	
Você tem alguma habilidade artística (na música, pintura, escultura, dança, literatura, cinema, fotografia ...)	Frequência	Porcentagem válida
Não	35	30,7
Sim	79	69,3
Total	114	100,0
Omisso	2	
Você tem alguma habilidade ou você acha que se destaca em jogos (esportivos, pedagógicos, de tabuleiro, ou consoles – videogames), uso de <i>softwares</i>, inteligência artificial, disciplina, organização, oratória, escrita, leitura, moda, culinária, algum hobby, algum trabalho voluntário, etc.?	Frequência	Porcentagem válida
Não	56	49,6
Sim	57	50,4
Total	113	100,0
Omisso	3	
Você é Pessoa Com Deficiência (PCD)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	109	95,6

Sim	5	4,4
Total	114	100,0
Omisso	2	
Você possui algum diagnóstico em saúde mental atribuído por algum profissional de saúde?	Frequência	Porcentagem válida
Não	76	66,7
Sim	38	33,3
Total	114	100,0
Omisso	2	
Você conhece algum serviço psicológico da UFAM?	Frequência	Porcentagem válida
Não	61	53,5
Sim	53	46,5
Total	114	100,0
Omisso	2	

Dos 114 respondentes válidos (com 2 registros omitidos pelo sistema), 89,5% declararam não ter sofrido acidentes de trabalho na universidade, enquanto 10,5% relataram sim. Esse percentual de acidentes, embora aparentemente baixo, não pode ser negligenciado, pois representa 1 em cada 10 professores, sugerindo falhas em políticas de segurança laboral ou subnotificação devido a medo de represálias. Considerando que a amostra inclui professores de diversas áreas (desde laboratórios até salas de aula), a natureza dos acidentes não especificados aqui poderia variar desde lesões físicas até esgotamento mental, este último frequentemente não catalogado como "acidente" em estatísticas tradicionais. A presença de omissões (2 casos) também levanta questões sobre a transparência na comunicação desses incidentes.

No total de 113 respostas válidas (3 omissos), 80,5% dos professores não possuem restrições alimentares ou alergias, mas 19,5% (22 indivíduos) sim. Essa proporção é relevante, especialmente em um ambiente universitário onde eventos institucionais (como cafés coletivos ou confraternizações) podem não estar preparados para atender a demandas específicas, como intolerância à lactose, glúten ou alergias a ingredientes comuns. A falta de adaptação pode excluir ou colocar em risco parte do corpo docente, reforçando a necessidade de políticas de inclusão alimentar.

Com 112 respostas válidas (4 omissos), 76,8% não relataram alergias não alimentares, mas 23,2% (26 professores) sim. Esse dado é ainda mais significativo que o anterior, pois inclui reações a materiais comuns em ambientes acadêmicos, como produtos de limpeza, látex ou medicamentos usados em primeiros socorros. A alta incidência (quase 1/4 dos professores) sugere que a UFAM pode precisar revisar protocolos de segurança, como a disponibilidade de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) ou a substituição de materiais alergênicos em salas e laboratórios.

Dos 114 respondentes (2 omissos), 69,3% afirmaram ter habilidades artísticas (música, pintura, literatura etc.), contra 30,7% que negaram. A predominância de habilidades criativas pode ser um reflexo do perfil multidisciplinar do corpo docente, mas também um indicativo de que atividades extracurriculares (como grupos de teatro, coral ou publicações literárias) têm potencial para serem mais bem aproveitadas na universidade. A baixa omissão (2 casos) reforça a confiabilidade do dado.

Em 113 respostas válidas (3 omissos), a divisão foi quase equilibrada, 50,4% disseram sim a habilidades em jogos, *softwares*, organização ou hobbies, enquanto 49,6% disseram não. Essa polaridade revela um corpo docente dividido entre perfis mais técnicos (como uso de IA ou ferramentas digitais) e outros menos vinculados a essas competências. A proximidade entre os percentuais sugere que iniciativas de capacitação em tecnologia precisariam ser personalizadas para não excluir metade dos professores.

Apenas 4,4% (5 professores) se declararam PCD, contra 95,6% que não. Esse número está abaixo da cota legal de 5% para instituições públicas, levantando questões sobre acessibilidade na UFAM: seja por barreiras arquitetônicas, falta de adaptações em editais de concurso ou subnotificação por medo de estigma. No entanto, pode ser que a pesquisa não tenha conseguido chegar aos professores PCD, o que não impede de pensarmos nas questões de acessibilidades. Os 2 omissos também podem esconder casos não declarados.

Em relação a diagnóstico em saúde mental, 33,3% (38 professores) possuem diagnóstico formal de saúde mental (como depressão, ansiedade ou burnout), contra 66,7% sem registros. Essa proporção (1 em cada 3) é alarmante e se alinha com estudos nacionais sobre adoecimento docente no ensino superior. Fatores como cobrança por produtividade, assédio moral e falta de suporte psicológico podem contribuir para esse cenário. Os 2 omissos podem representar casos não diagnosticados ou não revelados.

Quanto ao conhecimento sobre serviços psicológicos na UFAM, 53,5% (61 professores) não conhecem serviços psicológicos oferecidos pela universidade, enquanto 46,5% (53) sim. A quase paridade entre os grupos indica que, embora existam estruturas de apoio, como por exemplo o CSPA e o SIASS, sua divulgação é insuficiente, ou o serviço não comporta e é incapaz de atender todas as demandas existentes. A falta de acesso a esses recursos pode agravar os problemas de saúde mental já identificados.

Nesse sentido, os 10,5% de acidentes de trabalho e 23,2% de alergias não alimentares demandam auditorias nos ambientes laborais; campanhas sobre direitos

trabalhistas e canais de denúncia anônima poderiam reduzir subnotificações; a baixa representação PCD (4,4%) exige revisão em políticas de contratação e acessibilidade física/digital, se for este o caso; adaptações para alergias alimentares e não alimentares devem ser incorporadas em eventos e espaços compartilhados.

Os dados mostram um corpo docente com problemas de saúde física e mental subestimados (alergias, acidentes, diagnósticos psiquiátricos), falta de acesso a suporte institucional (serviços psicológicos pouco conhecidos) e potencial subutilizado (habilidades artísticas e técnicas não integradas em políticas universitárias). Assim, a UFAM precisa urgentemente de um plano estratégico que una segurança no trabalho, inclusão e saúde mental, sob risco de agravar o adoecimento de seus professores.

O quadro 27 apresenta a distribuição de respostas sobre o SRQ-20, que mensura sintomas físicos e emocionais, autorrelatados pelo grupo de 116 professores da UFAM.

Quadro 29. SRQ-20 (professores)

Você tem dores de cabeça frequentes?	Frequência	Porcentagem válida
Não	77	67,5
Sim	37	32,5
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem falta de apetite?	Frequência	Porcentagem válida
Não	100	87,7
Sim	14	12,3
Total	114	100,0
Omisso	2	
Dorme mal?	Frequência	Porcentagem válida
Não	46	40,4
Sim	68	59,6
Total	114	100,0
Omisso	2	
Assusta-se com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	76	66,7
Sim	38	33,3
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem tremores nas mãos?	Frequência	Porcentagem válida
Não	90	78,9
Sim	24	21,1
Total	114	100,0
Omisso	2	
Sente-se nervoso/a/e, tenso/a/e ou preocupado/a/e?	Frequência	Porcentagem válida
Não	30	26,3
Sim	84	73,7
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem má digestão?	Frequência	Porcentagem válida
Não	72	63,2

Sim	42	36,8
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem dificuldade de pensar com clareza?	Frequência	Porcentagem válida
Não	72	63,2
Sim	42	36,8
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem se sentido triste ultimamente?	Frequência	Porcentagem válida
Não	53	46,5
Sim	61	53,5
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem chorado mais do que de costume?	Frequência	Porcentagem válida
Não	87	76,3
Sim	27	23,7
Total	114	100,0
Omisso	2	
Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?	Frequência	Porcentagem válida
Não	54	47,4
Sim	60	52,6
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem dificuldade para tomar decisões?	Frequência	Porcentagem válida
Não	71	62,3
Sim	43	37,7
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem dificuldade no serviço (seu trabalho é penoso, causa-lhe sofrimento)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	76	66,7
Sim	38	33,3
Total	114	100,0
Omisso	2	
É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	103	90,4
Sim	11	9,6
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem perdido o interesse pelas coisas?	Frequência	Porcentagem válida
Não	68	59,6
Sim	46	40,4
Total	114	100,0
Omisso	2	
Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	98	86,0
Sim	16	14,0
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem tido ideia de acabar com a vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	101	88,6
Sim	13	11,4
Total	114	100,0
Omisso	2	
Sente-se cansado/a/e o tempo todo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	58	50,9

Sim	56	49,1
Total	114	100,0
Omisso	2	
Você se cansa com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	62	54,4
Sim	52	45,6
Total	114	100,0
Omisso	2	
Tem sensações desagradáveis no estômago?	Frequência	Porcentagem válida
Não	68	59,6
Sim	46	40,4
Total	114	100,0
Omisso	2	

O instrumento SRQ-20 revelou um quadro grave entre os professores da UFAM quando analisamos os 20 itens individualmente. A presença marcante de sintomas psicossomáticos, cognitivos e emocionais configura um perfil de adoecimento mental que demanda intervenção urgente, infelizmente o que também aparece nos outros públicos já analisados.

Os dados mostram uma prevalência significativa de manifestações físicas do estresse, sendo que 59,6% dos professores relatam insônia crônica, um índice extremamente elevado que supera a média nacional em populações adultas (que gira em torno de 30-40%). A privação de sono é um fator de risco conhecido para desenvolvimento de transtornos de ansiedade e depressão; 36,8% sofrem com dispepsia funcional (má digestão) e 40,4% com desconfortos gástricos, sintomas classicamente associados à somatização do estresse. Quando cruzamos com o dado de que 73,7% se sentem constantemente nervosos ou tensos, temos um claro padrão de ansiedade generalizada com manifestações fisiológicas; 21,1% apresentam tremores nas mãos, um sintoma neurológico que pode estar relacionado tanto a condições médicas quanto a transtornos de ansiedade ou efeitos colaterais de medicamentos psicoativos.

O componente depressivo aparece com força nos resultados: 53,5% dos professores declararam sentir-se tristes recentemente, com 23,7% relatando choro frequente (um marcador clássico de episódio depressivo maior segundo o DSM-5); 40,4% perderam o interesse por atividades que antes lhes davam prazer (anedonia), um dos critérios centrais para diagnóstico de depressão; 14% sentem-se inúteis ou sem valor pessoal, um sintoma cognitivo da depressão que merece atenção especial pelo risco associado a ideação suicida.

Os impactos na capacidade laboral são evidentes, pois os dados mostram que 36,8% têm dificuldade de pensar com clareza (queixa cognitiva comum em burnout e depressão),

37,7% encontram obstáculos na tomada de decisões, 52,6% não conseguem realizar suas atividades diárias com satisfação, indicando prejuízo funcional significativo, 33,3% consideram seu trabalho penoso e causador de sofrimento, um dado que se correlaciona diretamente com a síndrome de burnout.

Os indicadores mais graves revelam que 11,4% admitem ter tido pensamentos suicidas recentes - um percentual preocupantemente alto em qualquer população, mas especialmente em profissionais com alta qualificação. Quando cruzado com o dado de que 9,6% se sentem incapazes de desempenhar um papel útil na vida, temos um grupo claramente em situação de risco que demanda acompanhamento psiquiátrico imediato.

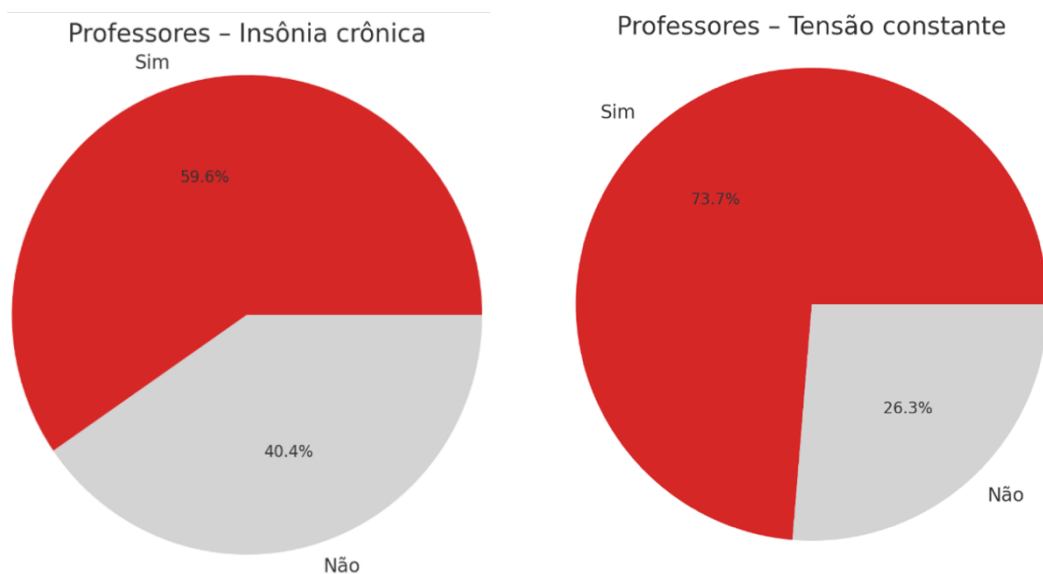
A análise integrada mostra o predomínio de sintomas ansiosos (73,7% nervosismo, 59,6% insônia, 33,3% sustos fáceis), componente depressivo significativo (53,5% tristeza, 40,4% anedonia), comprometimento ocupacional grave (52,6% dificuldade nas atividades diárias) e risco psicossocial elevado (11,4% ideação suicida).

Assim, pode-se hipotetizar que no nível micro, as relações laborais imediatas (pressão por produtividade, conflitos interpessoais) atuam como estressores primários; no nível organizacional, a possível falta de suporte institucional e políticas de saúde do trabalhador intensificam a vulnerabilidade; e no nível macro, as transformações na educação superior brasileira (precarização, cobranças por indicadores) criam um terreno fértil para o adoecimento.

Seria imprescindível, portanto, a implementação de avaliações periódicas com o SRQ-20 para identificação precoce de casos, estruturação de um núcleo especializado no atendimento aos professores, análise dos fatores organizacionais que contribuem para o sofrimento psíquico, treinamento de coordenadores e gestores para identificação de sinais de alerta, criação de grupos de acolhimento entre colegas com supervisão profissional.

Os resultados do SRQ-20 configuram um estado de saúde mental crítico entre os professores da UFAM, com prevalência de sintomas que sugerem altas taxas de transtornos depressivos, ansiosos e de estresse laboral. A presença de ideação suicida em mais de 10% da amostra exige ação imediata por parte da administração universitária, dentro de uma perspectiva de saúde ocupacional e prevenção ao suicídio. Esses dados não podem ser interpretados como meras particularidades individuais, mas como sintomas de problemas estruturais no ambiente acadêmico contemporâneo.

Esses gráficos de pizza resumem os principais sinais de sofrimento psíquico identificados pelo SRQ-20 no público dos professores da UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

O quadro 30 revela percepções significativas sobre o ambiente institucional dos professores da UFAM, com destaque para questões de diversidade, saúde mental, direitos humanos e satisfação profissional.

Quadro 30. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM

Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Na minha percepção, o contexto da UFAM é hostil	114	1	5	3,27	1,236
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/departamento é hostil	114	1	5	3,32	1,441
Na minha percepção, o contexto da UFAM é machista	114	1	5	3,65	1,255
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/departamento é machista	114	1	5	3,33	1,393
Na minha percepção, o contexto da UFAM é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	114	1	5	2,92	1,242
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/departamento é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	114	1	5	2,46	1,206
Na minha percepção, o contexto da UFAM é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	114	1	5	2,99	1,230
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/departamento é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	114	1	5	2,80	1,249

Na minha percepção, o contexto da UFAM é xenofóbico	114	1	5	2,74	1,248
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é xenofóbico	114	1	5	2,63	1,285
Na minha percepção, o contexto da UFAM é capacitista	114	1	5	2,79	1,347
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é capacitista	114	1	5	2,78	1,387
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e no meu trabalho	114	1	5	3,22	1,225
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e com a gerência/supervisão do meu trabalho	114	1	5	2,98	1,297
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e com a convivência que tenho com meus colegas de trabalho	114	1	5	2,99	1,223
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e com a convivência que tenho com os discentes	114	1	5	3,99	1,009
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e com a convivência que tenho com a reitoria	114	1	5	3,01	1,230
Já presenciei assédio moral na UFAM	114	1	5	3,07	1,456
Já presenciei assédio moral na minha unidade/departamento	114	1	5	3,02	1,487
Já presenciei assédio sexual na UFAM	114	1	5	2,09	1,436
Já presenciei assédio sexual na minha unidade/departamento	114	1	5	1,91	1,334
Já sofri assédio moral na UFAM	114	1	5	2,62	1,478
Já sofri assédio moral na minha unidade/departamento	114	1	5	2,74	1,476
Já sofri assédio sexual na UFAM	114	1	5	1,45	,960
Já sofri assédio sexual na minha unidade/departamento	114	1	5	1,32	,847
N válido (de lista)	114				

Os professores avaliam o contexto geral da UFAM como moderadamente hostil ($M = 3,27$; $DP = 1,236$), com percepção similar em suas unidades acadêmicas ($M = 3,32$; $DP = 1,441$). O machismo é ainda mais salientado, especialmente no âmbito institucional ($M = 3,65$; $DP = 1,255$), superando a percepção dentro dos departamentos ($M = 3,33$; $DP = 1,393$). Esses dados sugerem um ambiente com tensões de gênero, onde a estrutura organizacional pode reproduzir desigualdades.

O racismo contra pessoas pretas, pardas e indígenas é percebido de forma mais acentuada na UFAM como um todo ($M = 2,92$; $DP = 1,242$) do que nos departamentos ($M = 2,46$; $DP = 1,206$), indicando que o problema pode estar mais enraizado em dinâmicas institucionais amplas, assim como ocorreu nos demais públicos. O preconceito contra pessoas LGBTQIAPN+ segue um padrão similar (UFAM: $M = 2,99$; $DP = 1,230$ vs. departamentos: $M = 2,80$; $DP = 1,249$). A xenofobia apresenta médias mais baixas, mas ainda preocupantes (UFAM: $M = 2,74$; $DP = 1,248$; departamentos: $M = 2,63$; $DP = 1,285$).

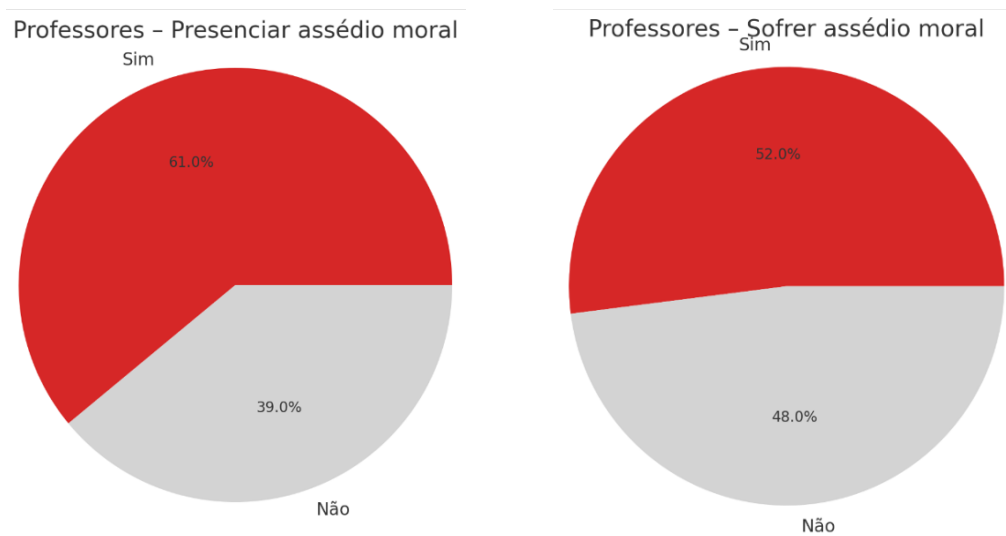
O capacitismo é percebido de forma similar na UFAM e nas unidades ($M \approx 2,8$; $DP \approx 1,35$), indicando que a discriminação contra pessoas com deficiência persiste em ambos os níveis. Quanto ao assédio moral, os relatos são frequentes (UFAM: $M = 3,07$; $DP = 1,456$; departamentos: $M = 3,02$; $DP = 1,487$), enquanto o assédio sexual tem menor incidência, mas ainda ocorre (UFAM: $M = 2,09$; $DP = 1,436$; departamentos: $M = 1,91$; $DP = 1,334$). A experiência pessoal de assédio moral é relatada por uma parcela significativa ($M \approx 2,6-2,7$), enquanto o assédio sexual é menos frequente, mas não inexistente ($M \approx 1,3-1,5$).

A satisfação geral com o trabalho é moderada ($M = 3,22$; $DP = 1,225$), mas a avaliação da gestão é mais crítica ($M = 2,98$; $DP = 1,297$). A convivência com colegas é neutra ($M = 2,99$; $DP = 1,223$), enquanto a interação com discentes é a mais positiva ($M = 3,99$; $DP = 1,009$), sugerindo que o contato com estudantes é um aspecto gratificante, em contraste com as relações hierárquicas e entre pares. Mais uma vez aparece o aspecto da hierarquia, quanto mais alta menor é a satisfação nas relações interpessoais e de comunicação.

Os dados revelam um ambiente marcado por tensões e conflitos estruturais, com percepções de discriminação (machismo, racismo, LGBTQIAPN+fobia) e assédio, afetando o bem-estar docente. Apesar disso, a satisfação com os discentes e a resiliência profissional moderada indicam que há elementos positivos, mas que são ofuscados por problemas institucionais. Esses resultados refletem um mal-estar organizacional que demanda intervenções multiníveis - desde políticas antidiscriminatórias até melhorias na gestão e no clima laboral.

Seria interessante o fortalecimento de canais de denúncia e campanhas de conscientização, como já mencionado, além de workshops sobre machismo, racismo e LGBTQIAPN+fobia, programas de acompanhamento psicológico para professores e maior transparência e diálogo entre reitoria e corpo docente. Essa análise evidencia a necessidade de a UFAM enfrentar suas contradições para se tornar um espaço mais inclusivo e saudável.

Esses gráficos de pizza resumem os principais resultados do público de professores de assédios moral e sexual presenciados e sofridos na UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

6.1.5 Público dos Técnicos-administrativos

Neste tópico foram apresentadas as características gerais dos técnicos-administrativos da UFAM. A resposta de um técnico também foi desconsiderada pelo fato de ocorrer após início da análise deste público, sendo consideradas 76.

A amostra de 76 técnicos-administrativos da UFAM revela um perfil diversificado em termos de localização, identidade de gênero, raça, idade e condições de trabalho (ver quadro 31). A análise a seguir explora essas características, destacando possíveis implicações para políticas institucionais e bem-estar no trabalho.

Quadro 31. Perfil sociodemográfico e funcional dos técnicos-administrativos

Campus	Frequência	Porcentagem válida
Manaus	69	90,8
Benjamim Constant	3	3,9
Coari	1	1,3
Humaitá	1	1,3
Itacoatiara	2	2,6
Total	76	100,0
Identidade de gênero	Frequência	Porcentagem válida
Mulher cisgênero	45	59,2
Homem cisgênero	30	39,5
Prefiro não responder	1	1,3
Total	76	100,0
Orientação sexual	Frequência	Porcentagem válida
Heterossexual	63	82,9
Homossexual	6	7,9
Bissexual	5	6,6

Prefiro não responder	2	2,6
Total	76	100,0
Cor/Raça	Frequência	Porcentagem válida
Branca	27	35,5
Preta	3	3,9
Parda	43	56,6
Indígena	2	2,6
Prefiro não responder	1	1,3
Total	76	100,0
Idade	Frequência	Porcentagem válida
25 a 35 anos – 13 – 17,3	13	17,3
36 a 45 anos	30	40,0
46 a 55 anos	20	26,7
56 a 65 anos	10	13,3
Acima de 65 anos	2	2,7
Total	75	100,0
Omisso	1	
Principal meio de locomoção	Frequência	Porcentagem válida
A pé	2	2,7
Bicicleta	1	1,4
Motocicleta (própria)	3	4,1
Carro (próprio)	39	53,4
Carona (colegas, familiares...)	4	5,5
Transporte público (ônibus, van...)	16	21,9
Transporte via outros segmentos privados (moto taxi, por aplicativo – Uber...)	8	11,0
Total	73	100,0
Omisso	3	
Primeira língua	Frequência	Porcentagem válida
76	100,0	76
Tipo de vínculo	Frequência	Porcentagem válida
Sou servidor público efetivo	74	100,0
Omisso	2	
Nível do cargo	Frequência	Porcentagem válida
Básico	3	3,9
Técnico	29	38,2
Superior	44	57,9
Total	76	100,0
Onde trabalha	Frequência	Porcentagem válida
Escola de Enfermagem (EEM)	2	2,6
Faculdade de Artes (FAARTES)	3	3,9
Faculdade de Educação Física e Fisioterapia (FEFF)	1	1,3
Faculdade de Estudos Sociais (FES)	1	1,3
Faculdade de Informação e Comunicação (FIC)	4	5,3
Faculdade de Odontologia (FAO)	2	2,6
Faculdade de Psicologia (FAPSI)	3	3,9
Faculdade de Tecnologia (FT)	4	5,3
Instituto de Ciências Exatas (ICE)	8	10,5
Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais (IFCHS)	1	1,3
Instituto de Natureza e Cultura de Benjamin Constant (INC)	3	3,9
Instituto de Saúde e Biotecnologia de Coari (ISB)	1	1,3
Instituto de Educação, Agricultura e Ambiente de Humaitá (IEAA)	1	1,3
Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia de Itacoatiara (ICET)	2	2,6

Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia de Parintins (ICSEZ)	1	1,3
Reitoria e Pró-reitorias	23	30,3
Corregedoria	1	1,3
Hospital Universitário Getúlio Vargas (HUGV)	6	7,9
Museu	1	1,3
Biblioteca	4	5,3
Arquivo central	1	1,3
Prefeitura	1	1,3
Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)	1	1,3
Centro de Ciências do Ambiente (CCA)	1	1,3
Total	76	100,0

A maioria dos respondentes (90,8%) está lotada no campus de Manaus, enquanto os demais campi (Benjamim Constant, Coari, Humaitá e Itacoatiara) têm representação minoritária (9,2% no total). Há uma predominância de mulheres cisgênero (59,2%) em comparação com homens cisgênero (39,5%), com apenas um caso de omissão. Essa feminização do quadro técnico-administrativo pode estar relacionada a estereótipos de gênero em cargos de apoio e gestão. A maioria se declara heterossexual (82,9%), com minorias representadas por homossexuais (7,9%) e bissexuais (6,6%). A baixa visibilidade LGBTQIAPN+ pode indicar um ambiente pouco diverso ou receio de autorrevelação, como já mencionado. A maior parte se autodeclara parda (56,6%), seguida por brancos (35,5%), pretos (3,9%) e indígenas (2,6%). A sub-representação de pretos e indígenas sugere possíveis barreiras estruturais à equidade racial na UFAM, como já abordado nos públicos anteriores.

Quanto a idade, a maior concentração está na faixa de 36 a 45 anos (40%), seguida por 46 a 55 anos (26,7%), indicando um quadro envelhecido, com pouca renovação (apenas 17,3% entre 25 e 35 anos). Mais da metade utiliza carro próprio (53,4%), enquanto 21,9% dependem de transporte público. A baixa adesão a modais sustentáveis (apenas 1,4% de bicicletas e 2,7% a pé) pode refletir desafios de infraestrutura urbana em Manaus.

Quanto ao Vínculo empregatício e hierarquia institucional, todos os respondentes são servidores efetivos (100%), o que demonstra estabilidade, mas também pode indicar pouca rotatividade e renovação de quadros. A maioria ocupa funções de nível superior (57,9%), seguida por técnicos (38,2%) e básico (3,9%). Essa distribuição sugere uma estrutura hierárquica com maior exigência de qualificação.

Quanto ao local de trabalho, na reitoria e pró-reitorias se concentram 30,3% dos servidores, seguida pelo Instituto de Ciências Exatas (10,5%) e Hospital Universitário Getúlio Vargas (7,9%). Unidades menores têm representação simbólica (1,3% a 5,3%). Uma

questão possível para essa baixa representação foi que, apesar da equipe também realizar a coleta *in loco* nas secretarias com técnicos-administrativos, seus esforços foram mais direcionados para a coleta com os estudantes, sendo as salas de aula o principal foco da equipe, em parte por que muitas vezes as tentativas com os técnicos-administrativos eram frustradas, eles resistiam em responder a pesquisa na hora e se comprometiam em fazê-la depois, o que não acontecia. Basicamente as respostas dos técnicos-administrativos ocorreram na primeira fase da coleta, enquanto ela ainda estava totalmente online.

Por fim, os dados revelam um perfil majoritariamente feminino, pardo, heterossexual e estabilizado, com concentração em Manaus e em cargos de nível superior. Alguns pontos críticos emergem novamente como: a centralização geográfica, servidores de campi do interior têm menor representação, o que pode dificultar a implementação de políticas equitativas; diversidade limitada, apesar da maioria parda, pretos e indígenas são sub-representados, assim como pessoas LGBTQIAPN+; envelhecimento funcional, a baixa presença de jovens (17,3% abaixo de 35 anos) pode indicar falta de renovação ou atratividade para novas gerações; mobilidade urbana, a dependência de carros próprios sugere deficiências no transporte público e falta de incentivo a modais sustentáveis.

Algumas recomendações envolvem fortalecer ações afirmativas para pretos, indígenas e LGBTQIAPN+ nos processos seletivos; criar programas de atração para técnicos-administrativos jovens; parcerias com transporte público e incentivo a caronas solidárias. Essa análise evidencia a necessidade de a UFAM repensar sua gestão de pessoas de forma a garantir maior inclusão, equidade e qualidade de vida não apenas para seus técnicos-administrativos, mas toda a comunidade universitária.

O quadro 32 traz aspectos importantes sobre saúde ocupacional, habilidades pessoais, acessibilidade e bem-estar mental dos técnicos-administrativos da UFAM, oferecendo subsídios para políticas institucionais mais inclusivas e preventivas.

Quadro 32. Perfil multidimensional: alergias, habilidades, saúde mental e acesso a serviços de apoio

Você já sofreu algum acidente de trabalho na UFAM?	Frequência	Porcentagem válida
Não	65	85,5
Sim	11	14,5
Total	76	100,0
Possui alguma restrição alimentar ou alergia a algum alimento?	Frequência	Porcentagem válida
Não	56	74,7
Sim	19	25,3

Total	75	100,0
Omisso	1	
Possui alguma alergia, sem ser alimentar (objeto, substância, medicamento...)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	49	66,2
Sim	25	33,8
Total	74	100,0
Omisso	2	
Você tem alguma habilidade artística (na música, pintura, escultura, dança, literatura, cinema, fotografia ...)	Frequência	Porcentagem válida
Não	46	61,3
Sim	29	38,7
Total	75	100,0
Omisso	1	
Você tem alguma habilidade ou você acha que se destaca em jogos (esportivos, pedagógicos, de tabuleiro, ou consoles – videogames), uso de <i>softwares</i>, inteligência artificial, disciplina, organização, oratória, escrita, leitura, moda, culinária, algum hobby, algum trabalho voluntário, etc.?	Frequência	Porcentagem válida
Não	29	38,7
Sim	46	61,3
Total	75	100,0
Omisso	1	
Você é Pessoa Com Deficiência (PCD)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	66	86,8
Sim	10	13,2
Total	76	100,0
Você possui algum diagnóstico em saúde mental atribuído por algum profissional de saúde?	Frequência	Porcentagem válida
Não	47	61,8
Sim	29	38,2
Total	76	100,0
Você conhece algum serviço psicológico da UFAM?	Frequência	Porcentagem válida
Não	38	50,7
Sim	37	49,3
Total	75	100,0
Omisso	1	

Em relação aos acidentes de trabalho, 14,5% dos servidores relataram já ter sofrido acidentes laborais na UFAM, enquanto a maioria (85,5%) nunca passou por essa experiência. Apesar de parecer um percentual baixo, esse dado demanda atenção, pois indica que cerca de 1 em cada 7 técnicos já enfrentou situações de risco no ambiente universitário. Isso pode estar relacionado a falhas em normas de segurança, sobrecarga de trabalho ou falta de treinamento adequado.

Quanto a restrições alimentares e alergias, 25,3% possuem alergias ou restrições alimentares, o que pode impactar sua qualidade de vida e até mesmo a participação em eventos institucionais (como coffee breaks e confraternizações); 33,8% relataram alergias não alimentares (a medicamentos, substâncias químicas, etc.), um índice considerável que

pode exigir adaptações no ambiente de trabalho (como uso de produtos hipoalergênicos ou ventilação adequada).

Quanto a habilidades pessoais e engajamento em atividades extralaborais, 38,7% dos respondentes afirmaram ter alguma aptidão artística (música, pintura, dança, etc.), indicando um potencial subutilizado que poderia ser aproveitado em projetos culturais da UFAM. A maioria (61,3%) declarou possuir competências em áreas diversas, como jogos, *softwares*, escrita, culinária ou voluntariado. Esse dado sugere um quadro funcional com múltiplos talentos, que poderiam ser integrados em programas de desenvolvimento profissional ou atividades extensionistas.

13,2% dos técnicos-administrativos se autodeclararam PCD. Um dado preocupante é que 38,2% dos servidores possuem algum diagnóstico de saúde mental (como ansiedade, depressão ou burnout), evidenciando um cenário de adoecimento psíquico que merece intervenção. 49,3% conhecem os serviços psicológicos da UFAM, enquanto 50,7% não têm essa informação, o que aponta para a necessidade de divulgação ampla dos recursos disponíveis (como atendimento no SIASS, CSPA ou parcerias com o HUGV).

Esses resultados destacam três eixos críticos, 1. a segurança no trabalho, pela ocorrência de acidentes laborais (14,5%) e alergias (25,3%-33,8%) exige ações preventivas, como treinamentos em segurança ocupacional e adaptação de espaços; 2. a valorização de habilidades, pelo potencial artístico e técnico dos servidores (61,3% com habilidades diversas) pode ser aproveitado em projetos institucionais, promovendo qualidade de vida e integração; 3. a saúde mental e acessibilidade, pelo alto índice de diagnósticos psíquicos (38,2%) e a sub-representação de pessoas com deficiência (PCDs) (13,2%).

Essa análise reforça a importância de a UFAM olhar para seus servidores não apenas como força de trabalho, mas como indivíduos com necessidades diversas, cujo bem-estar é fundamental para o bom funcionamento da instituição.

O Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20), mostra um cenário sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho dos técnicos-administrativos da UFAM. Os resultados demonstram elevados índices de sofrimento psíquico, com manifestações físicas e emocionais que sugerem a necessidade urgente de intervenções institucionais.

Quadro 33. SRQ-20 (técnicos-administrativos)

Você tem dores de cabeça frequentes?	Frequência	Porcentagem válida
Não	47	61,8
Sim	29	38,2

Total	76	100,0
Tem falta de apetite?	Frequência	Porcentagem válida
Não	67	88,2
Sim	9	11,8
Total	76	100,0
Dorme mal?	Frequência	Porcentagem válida
Não	36	47,4
Sim	40	52,6
Total	76	100,0
Assusta-se com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	47	61,8
Sim	29	38,2
Total	76	100,0
Tem tremores nas mãos?	Frequência	Porcentagem válida
Não	62	81,6
Sim	14	18,4
Total	76	100,0
Sente-se nervoso/a/e, tenso/a/e ou preocupado/a/e?	Frequência	Porcentagem válida
Não	23	30,3
Sim	53	69,7
Total	76	100,0
Tem má digestão?	Frequência	Porcentagem válida
Não	51	67,1
Sim	25	32,9
Total	76	100,0
Tem dificuldade de pensar com clareza?	Frequência	Porcentagem válida
Não	45	59,2
Sim	31	40,8
Total	76	100,0
Tem se sentido triste ultimamente?	Frequência	Porcentagem válida
Não	38	50,0
Sim	38	50,0
Total	76	100,0
Tem chorado mais do que de costume?	Frequência	Porcentagem válida
Não	62	81,6
Sim	14	18,4
Total	76	100,0
Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?	Frequência	Porcentagem válida
Não	40	52,6
Sim	36	47,4
Total	76	100,0
Tem dificuldade para tomar decisões?	Frequência	Porcentagem válida
Não	38	50,0
Sim	38	50,0
Total	76	100,0
Tem dificuldade no serviço (seu trabalho é penoso, causa-lhe sofrimento)?	Frequência	Porcentagem válida
Não	56	73,7
Sim	20	26,3
Total	76	100,0
É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	70	92,1
Sim	6	7,9
Total	76	100,0

Tem perdido o interesse pelas coisas?	Frequência	Porcentagem válida
Não	49	64,5
Sim	27	35,5
Total	76	100,0
Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	67	88,2
Sim	9	11,8
Total	76	100,0
Tem tido ideia de acabar com a vida?	Frequência	Porcentagem válida
Não	68	89,5
Sim	8	10,5
Total	76	100,0
Sente-se cansado/a/e o tempo todo?	Frequência	Porcentagem válida
Não	38	50,0
Sim	38	50,0
Total	76	100,0
Você se cansa com facilidade?	Frequência	Porcentagem válida
Não	42	55,3
Sim	34	44,7
Total	76	100,0
Tem sensações desagradáveis no estômago?	Frequência	Porcentagem válida
Não	44	57,9
Sim	32	42,1
Total	76	100,0

Os sintomas físicos mais relatados pelos técnicos-administrativos da UFAM incluem dormir mal (52,6%), mais da metade da amostra tem dificuldades com o sono, um possível indicador de ansiedade ou estresse crônico; sensações desagradáveis no estômago (42,1%) e má digestão (32,9%), esses sintomas podem estar associados a somatização de ansiedade; dores de cabeça frequentes (38,2%), percentual significativo, possivelmente relacionado a tensão ou estresse; tremores nas mãos (18,4%) e falta de apetite (11,8%), menos frequentes, mas ainda relevantes, especialmente em contextos de ansiedade elevada.

Quanto aos sintomas emocionais e cognitivos, os dados revelam altos índices de desconforto psicológico como nervosismo, tensão ou preocupação (69,7%) , o sintoma mais prevalente, indicando um estado de ansiedade generalizada; dificuldade de pensar com clareza (40,8%), pode estar associado a estresse, sobrecarga mental ou transtornos de humor; tristeza (50%) e perda de interesse pelas coisas (35,5%), metade da amostra relata sentir-se triste, um possível sinal de depressão ou esgotamento emocional; ideação suicida (10,5%), embora minoritário, é um dado grave que demanda atenção especial em avaliações clínicas. Sobre o impacto no funcionamento diário, os resultados apresentaram dificuldade para realizar atividades diárias com satisfação (47,4%), quase metade dos respondentes enfrenta prejuízos funcionais; dificuldade para tomar decisões (50%), indecisão pode estar ligada a

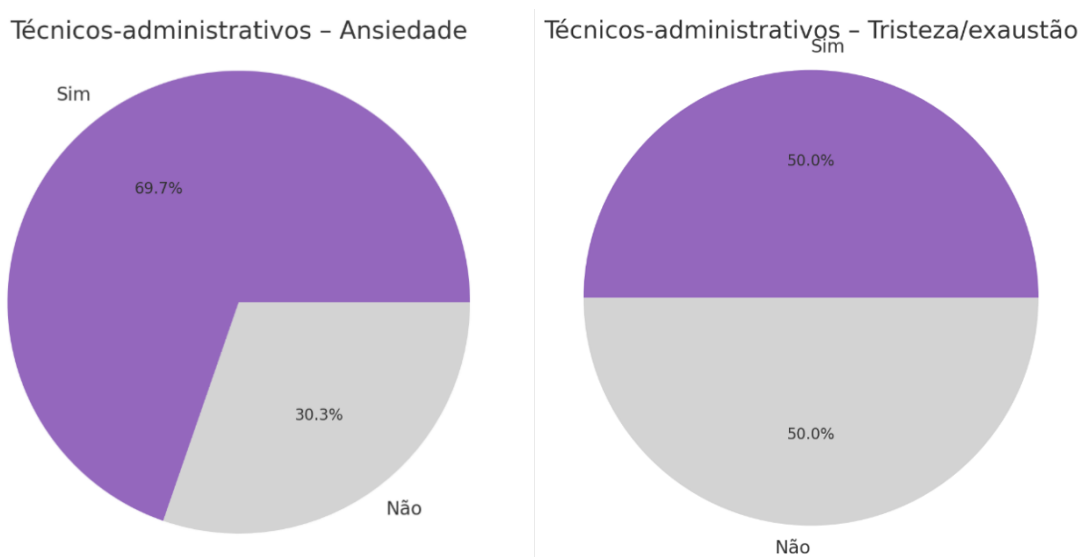
ansiedade ou depressão; cansaço constante (50%) e fadiga fácil (44,7%), sintomas comuns em síndromes de esgotamento, como burnout ou depressão.

Os dados sugerem uma amostra com elevados níveis de ansiedade, estresse e sintomas depressivos, evidenciados pela alta frequência de distúrbios do sono, preocupação excessiva, tristeza e dificuldades cognitivas. A presença de sintomas físicos (como dores de cabeça e problemas digestivos) reforça a interação entre saúde mental e corporal, típica de processos de somatização.

Os dados evidenciam que a saúde mental dos técnicos-administrativos da UFAM encontra-se em estado de vulnerabilidade, com padrões sintomáticos que ultrapassam os limites da normalidade. A instituição deve encarar esses resultados como um chamado à ação, implementando políticas que reconheçam o sofrimento psíquico como questão laboral legítima. A construção de um ambiente de trabalho saudável não é apenas uma obrigação institucional, mas um investimento na qualidade dos serviços prestados à comunidade universitária.

Esses dados são significativos especialmente porque neste ano (2025) o Brasil registrou o maior número de afastamentos do trabalho por ansiedade e depressão na última década, segundo dados do Ministério da Previdência Social. Os transtornos mentais representaram 31,2% das licenças médicas, com crescimento acentuado desde 2020, impulsionado pela pandemia de COVID-19 e suas consequências socioeconômicas. Especialistas alertam para a necessidade de políticas públicas e ações empresariais voltadas à saúde mental (G1, 2025).

Esses gráficos de pizza resumem os principais sinais de sofrimento psíquico identificados pelo SRQ-20 no público dos professores da UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

O quadro 34 apresenta resultados sobre as percepções acerca do ambiente institucional dos servidores técnico-administrativos da UFAM, abrangendo questões de diversidade, saúde mental, direitos humanos e condições de trabalho. Organizada em escala Likert de 1 a 5, os dados revelam desde níveis moderados de satisfação com as relações interpessoais (média 3,75 para convivência com colegas) até preocupações sobre machismo (2,76), racismo (2,32) e ocorrências de assédio moral (2,75), oferecendo um diagnóstico valioso para orientar políticas institucionais de melhoria do clima organizacional.

Quadro 34. Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM

Diversidades, saúde mental, direitos humanos e vida profissional/estudantil na UFAM	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Na minha percepção, o contexto da UFAM é hostil	76	1	5	2,59	1,180
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é hostil	76	1	5	2,61	1,506
Na minha percepção, o contexto da UFAM é machista	76	1	5	2,76	1,335
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é machista	76	1	5	2,25	1,223
Na minha percepção, o contexto da UFAM é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	76	1	5	2,32	1,146
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é racista com pessoas pretas, pardas e indígenas	76	1	5	1,95	1,118

Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é discriminatório com pessoas mais idosas	76	1	5	2,05	1,199
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é discriminatório com pessoas mais jovens	76	1	5	1,72	,947
Na minha percepção, o contexto da UFAM é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	76	1	5	2,33	1,171
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é preconceituoso com pessoas LGBTQIAPN+	76	1	5	2,07	1,193
Na minha percepção, o contexto da UFAM é xenofóbico	76	1	5	2,09	1,073
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é xenofóbico	76	1	5	1,80	1,007
Na minha percepção, o contexto da UFAM é capacitista	76	1	5	2,12	1,143
Na minha percepção, o contexto da minha unidade/setor é capacitista	76	1	5	1,92	1,117
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e no meu trabalho	76	1	5	3,45	1,370
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e com a gerência/supervisão do meu trabalho	76	1	5	3,32	1,368
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e com a convivência que tenho com meus colegas de trabalho	76	1	5	3,75	1,256
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e com a convivência que tenho com os professores	76	1	5	3,43	1,147
No geral, eu me sinto satisfeito/a/e com a reitoria	76	1	5	3,04	1,216
Já presenciei assédio moral na UFAM	76	1	5	2,75	1,415
Já presenciei assédio moral na minha unidade/setor	76	1	5	2,67	1,527
Já presenciei assédio sexual na UFAM	76	1	5	1,64	1,186
Já presenciei assédio sexual na minha unidade/setor	76	1	5	1,43	,943
Já sofri assédio moral na UFAM	76	1	5	2,46	1,455
Já sofri assédio moral na minha unidade/setor	76	1	5	2,36	1,421
Já sofri assédio sexual na UFAM	76	1	5	1,33	,823
Já sofri assédio sexual na minha unidade/setor	76	1	4	1,18	,534
N válido (de lista)	76				

Os dados revelam uma contradição marcante no ambiente da UFAM. Embora os índices de satisfação com o trabalho sejam relativamente positivos (M=3,45), a percepção de hostilidade institucional (M=2,59) e machismo estrutural (M=2,76) indica um clima organizacional ambivalente.

A percepção de machismo é maior na UFAM como um todo (M=2,76) do que nos setores específicos (M=2,25), sugerindo que o problema está mais enraizado em práticas

institucionais amplas do que em relações interpessoais diretas. O racismo contra pessoas pretas, pardas e indígenas também é mais percebido no contexto geral da UFAM (M=2,32) do que nos departamentos (M=1,95), o que pode indicar falhas nas políticas de equidade racial. A UFAM é vista como mais preconceituosa com pessoas LGBTQIAPN+ (M=2,33) do que os setores individuais (M=2,07), reforçando a ideia de que a discriminação é um problema sistêmico, não apenas localizado. A xenofobia (M=2,09) e o capacitismo (M=2,12) também aparecem como questões relevantes, embora em menor intensidade. Esses achados foram muito semelhantes em todos os públicos da UFAM, com médias maiores na UFAM como um todo, demonstrando que esses problemas são vistos de forma estrutural e não apenas localizada.

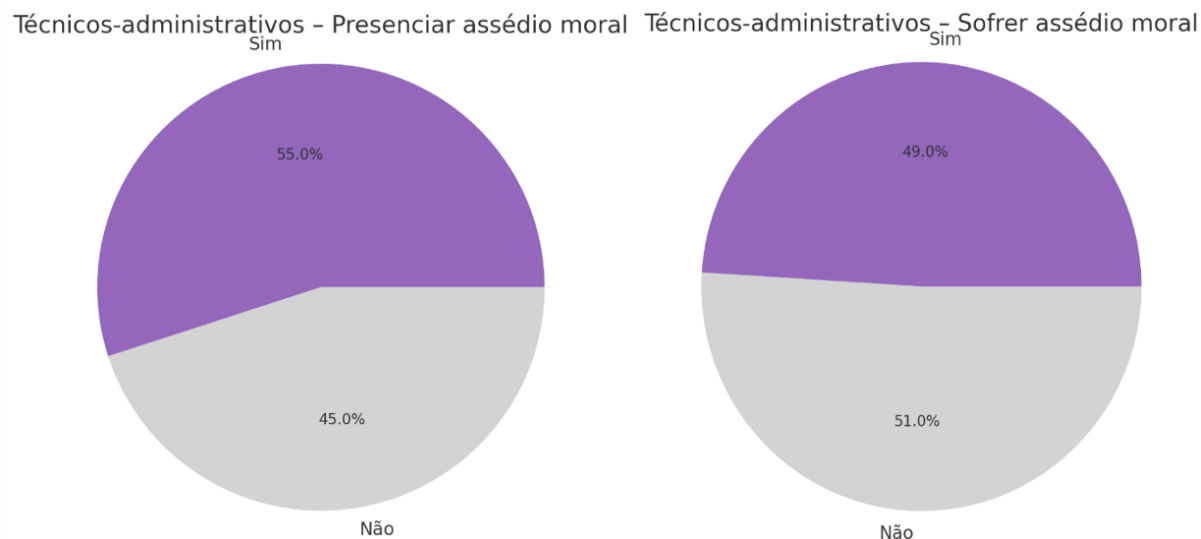
Os relatos de assédio moral são significativos, tanto em termos de testemunho quanto de vivência pessoal, 25-30% dos técnicos já presenciaram ou sofreram assédio moral (valores próximos a 3 na escala Likert). O assédio sexual, embora menos frequente, ainda é reportado (M=1,64 na UFAM; M=1,43 nos setores), indicando novamente a necessidade de canais seguros de denúncia e campanhas de conscientização.

Apesar da satisfação moderada com colegas (M=3,75) e supervisão (M=3,32), os dados do SRQ-20 (análise anterior) mostram que 50% dos servidores sentem-se tristes e cansados constantemente, 40% têm dificuldade de concentração e tomada de decisão e 10,5% relataram ideação suicida. Isso sugere que, mesmo com uma avaliação razoável do ambiente laboral, o estresse crônico e a desvalorização profissional podem estar minando a saúde mental.

A UFAM apresenta um cenário paradoxal, de pontos positivos tem a boa convivência entre colegas (M=3,75) e a satisfação geral com o trabalho (M=3,45). Por outro lado, existem os pontos críticos como hostilidade e machismo institucional, racismo, LGBTQIAPN+fobia e capacitismo, assédio moral significativo, saúde mental precária (alto estresse, tristeza e até ideação suicida).

Os dados mostram que a UFAM não é um ambiente totalmente hostil, mas também não é acolhedor para todos. A satisfação com relações interpessoais não compensa os problemas estruturais de discriminação, assédio e saúde mental. Mudanças institucionais profundas são necessárias para transformar a universidade em um espaço verdadeiramente inclusivo e saudável.

Esses gráficos de pizza resumem os principais resultados do público de técnicos-administrativos de assédios moral e sexual presenciados e sofridos na UFAM.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

Apesar dos resultados semelhantes em todos os públicos da UFAM, relacionados a percepção do contexto da UFAM X contexto da minha unidade/setor, é importante pensarmos nesse fenômeno, presente em diversas pesquisas, de reconhecer problemas de discriminação em termos gerais, mas isentar o próprio grupo ou departamento. Segundo Pronin, Lin e Ross (2022), o fenômeno está intimamente ligado ao *bias blind spot*, ou “ponto cego de viés”. Nesse viés cognitivo, indivíduos percebem vieses nos julgamentos dos outros, mas têm dificuldade em reconhecer os seus próprios. Os autores (2022) complementam que estudos mostram que essa assimetria persiste mesmo entre pessoas bem instruídas, sugerindo que acreditar “ser menos tendencioso” é, na prática, quase universal.

Em contextos organizacionais, essa cegueira seletiva manifesta-se quando gestores avaliam a existência de racismo, xenofobia ou capacitismo na instituição, mas minimizam ou negam tais vieses em seu próprio setor. Por exemplo, To, Sherf e Kouchaki (2023) encontraram que gestores tendem a negar problemas de inequidade estrutural em suas próprias equipes, mesmo quando reconhecem essas mesmas desigualdades em outras organizações. Apenas ao serem expostos conscientemente a dados de disparidades internas é que alguns líderes passam a apoiar iniciativas de diversidade.

Complementarmente, Ruebeck (2023) demonstrou que, em experimentos com ≈ 5.000 trabalhadores minoritários, a falta de informações claras sobre processos de promoção leva muitos a inferirem discriminação mesmo quando as avaliações são cegas. Segundo o autor (2023), isso revela que ainda que reconheçam a existência de vieses de

forma geral, carecem de transparência para identificar – ou refutar – situações específicas em seu ambiente imediato.

Para combater esse viés, é fundamental implementar intervenções multinível que alcancem tanto o indivíduo quanto a estrutura organizacional. Treffers *et al.* (2024) realizaram uma revisão sistemática de 159 experimentos entre 2000 e 2022, mostrando que intervenções eficazes combinam: 1. estruturação de processos (documentos padronizados, formulários cegos); 2. experiências de contato (interação guiada com grupos minoritários) e 3. campanhas informativas (dados claros sobre diversidade e justiça). Os autores (2024) confirmam que essas abordagens diminuíram significativamente percepções de viés contra grupos de idade, deficiência, etnia e orientação sexual.

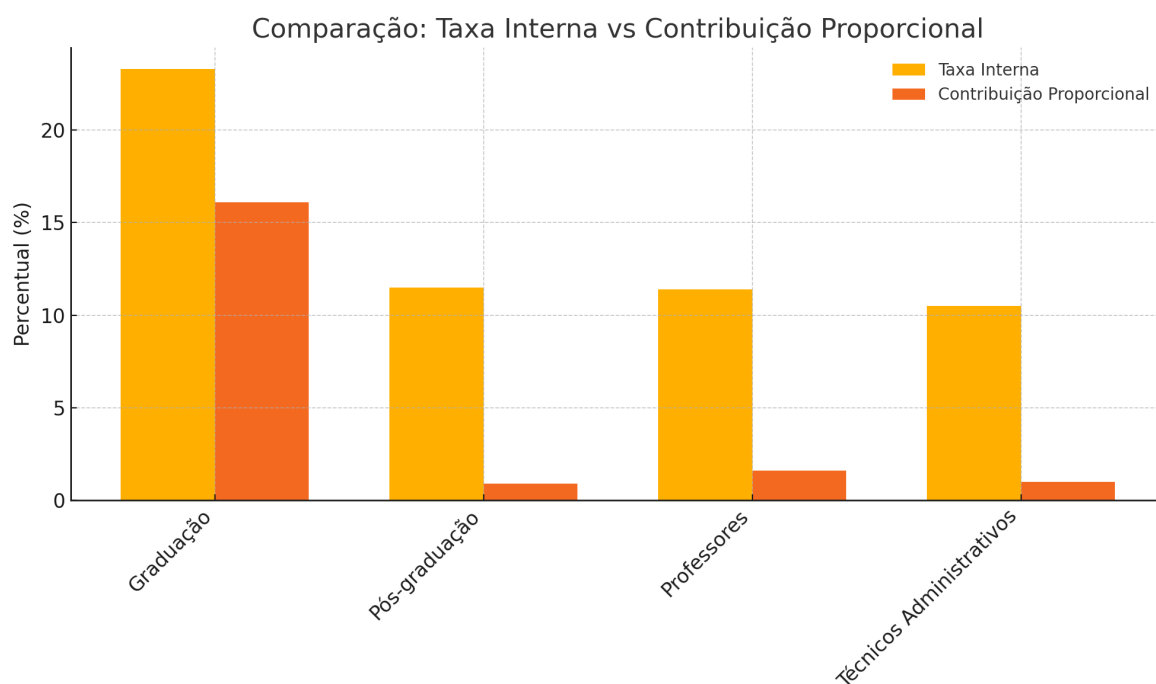
Além disso, uma revisão de Forscher *et al.* (2020) sobre treinamentos de “debiasing”, ou “redução de vieses” (tradução nossa) em laboratório e campo mostrou que, embora intervenções pontuais tenham efeito limitado, programas que integram autorreflexão, feedback contínuo e ajustes estruturais (por exemplo, comitês de revisão cega) sustentam reduções no ponto cego do viés por até três meses após a intervenção.

A percepção compartimentalizada – “isso acontece lá, mas não aqui” – só se desfaz quando se promove uma cultura de responsabilização coletiva, em que cada colaborador reconhece seu papel tanto na perpetuação quanto na solução dos problemas. Gloor, Bailin e Ferreira (2023) mostraram que ao reforçar a identificação organizacional como valor central – e não apenas de equipes isoladas – é possível reduzir a tendência de minimizar injustiças internas: trabalhadores com forte senso de pertencimento à organização como um todo tornaram-se mais propensos a reconhecer e relatar atos discriminatórios, em vez de tratá-los como “questão de outros”.

Romper esse ciclo exige cultivar uma mentalidade de “todos somos parte do problema e da solução”, reforçada por comunicação transparente, como a divulgação regular de métricas de diversidade e equidade; treinamentos contínuos, como programas de debiasing e de desenvolvimento de empatia, e mecanismos confiáveis de denúncia, como canais anônimos e garantia de não retaliação. Somente assim, cada indivíduo passa a se ver não apenas como “observador” do viés, mas como agente ativo na construção de um ambiente realmente inclusivo.

Para finalizar esse tópico, apresentamos de forma sintética um achado de máxima relevância e urgência para a UFAM, ilustrado em um gráfico comparativo que facilita a compreensão: trata-se dos índices alarmantes de ideação suicida em cada segmento da

comunidade acadêmica. No gráfico a seguir, os dados revelam diferenças importantes na prevalência de ideação suicida entre os diversos públicos da UFAM, tanto quando analisados isoladamente quanto em relação ao universo total de respostas. O gráfico comparativo possibilita visualizar de forma imediata tanto o risco relativo dentro de cada categoria quanto o impacto absoluto de cada público no total de casos de ideação suicida.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Excel (2025)

Quando examinamos cada grupo separadamente (porcentagem não proporcional), observamos que: 1. os estudantes de graduação apresentam a maior taxa, com 23,3% (131 casos em 563 respostas válidas nesse grupo); 2. os demais públicos mostram índices significativamente menores, pós-graduandos (11,5%), professores (11,4%) e técnicos administrativos (10,5%). Porém, ao analisar o impacto proporcional no total de 814 respostas válidas, o panorama se modifica, a graduação, por ser o grupo mais numeroso, responde por 16,1% de todos os casos de ideação suicida (131 em 814); os outros grupos, embora com taxas internas relevantes, têm peso menor no total: pós-graduação (0,9%), professores (1,6%) e técnicos (1,0%).

Essa diferença ocorre porque, embora a taxa de ideação entre pós-graduandos e professores seja cerca de metade da observada na graduação, esses grupos são quantitativamente menores na amostra total. Assim, enquanto a análise não proporcional mostra o risco relativo em cada categoria, a proporcional revela seu peso no contexto geral.

O resultado agregado indica que 19,5% do total de respondentes (159 em 814) relataram ideação suicida, com a graduação sendo o principal contribuinte para esse número.

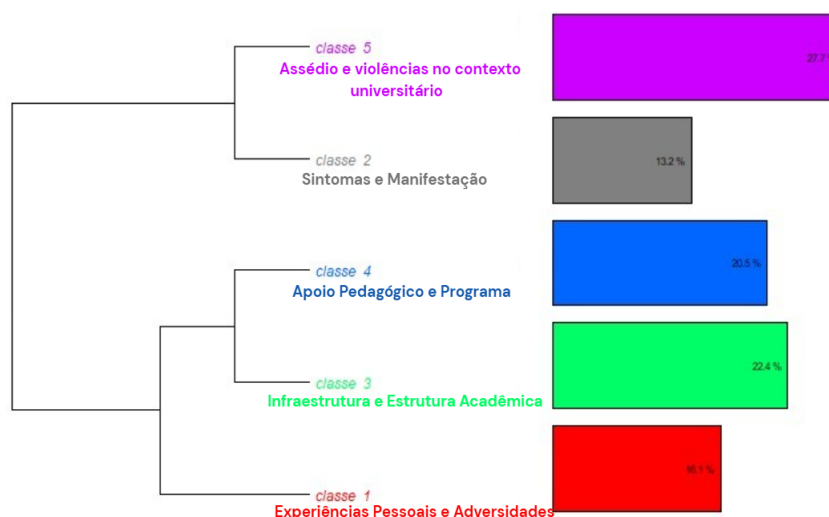
Análises Qualitativas dos formulários

6.1.6 Graduação – análise CHD

O corpus analisado foi composto por 559 textos, totalizando 1114 segmentos de texto (ST), com um aproveitamento de 88,78% dos STs. Foram identificadas 33 016 ocorrências, das quais 3 019 distintas e 187 com ocorrência única.

A partir da análise CHD, foram elaboradas 5 classes distintas, sendo essas: Classe 1 – Experiências Pessoais e Adversidades (16,08%); Classe 2 – Sintomas e Manifestação (13,25%); Classe 3 – Infraestrutura e Estrutura Acadêmica (22,45%); Classe 4 – Apoio Pedagógico e Programa (20,53%); Classe 5 – Assédio e violências no contexto universitário (27,69%).

Figura 2. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos estudantes de graduação.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Iramuteq (2025)

Classe 1 – “Experiências Pessoais e Adversidades”

Compreende 16,08% do corpus total. Esta classe é composta por palavras como ficar ($\chi^2=92,998$), vez ($\chi^2=87,287$), só ($\chi^2=63,299$), depois ($\chi^2=62,049$), dia ($\chi^2=61,489$).

Tudo está incerto difícil e concorrido, o que torna ainda tudo pior são os discursos coach, cujo conteúdo sintetizam a ideia que tudo depende de você, problemas sociais de ordem estrutural não são resolvidos individualmente, a sensação de abandono e incapacidade dominam e a saúde mental fica prejudicada (Participante 36).

Essa classe aborda relatos de frustrações, sentimentos de solidão e referências a momentos difíceis no percurso acadêmico. Segundo Silva e Silva (2023), no ambiente universitário o estudante é levado a ajustar-se e a responder a múltiplas exigências acadêmicas — tais como extensas cargas horária, alta produtividade e total dedicação — que, quando conjugadas com demandas externas à universidade, tendem a desencadear sintomas de adoecimento.

Classe 2 – “*Sintomas e Manifestação*”

Compreende 13,25% do corpus total. Esta classe é composta por palavras como escrita ($\chi^2=129,141$), transtorno ($\chi^2=98,056$), desenho ($\chi^2=96,030$), ansiedade ($\chi^2=78,627$), oratória ($\chi^2=71,439$).

Figura 3. Respostas referente pergunta “se possui diagnóstico”.

**** *[subj_06](#) *[1 1](#)

meia hora de carro transtorno de **ansiedade** e depressão que são comorbidades do meu autismo nível 1 de suporte faço acompanhamento pelo cspa desenho e canto de maneira informal assédio sexual em sala de aula

**** *[subj_236](#) *[227 517](#)

7 5km depressão e transtorno de **ansiedade** atuação canto e pintura sala de aula masculino 60 anos professor centro de convivência identificação qualidade de ensino meu tdah a competência dos professores infraestrutura construir um bom futuro acadêmico e profissional

**** *[subj_305](#) *[296 654](#)

22km **ansiedade** e depressão sala de aula não sei na sala de aula dinheiro dinheiro falta de vontade pra estudar ter ru banheiros quebrados tudo tivesse carga horária melhor distribuídas

**** *[subj_402](#) *[389 785](#)

16km **ansiedade** tdah intolerância à lactose nunca vi nunca vi fic porque gosto da área de comunicação ensino por ser muito longe tivesse mais apoio psicológico para os acadêmicos

**** *[subj_011](#) *[6 19](#)

9km depressão e transtorno de **ansiedade** generalizada cspa tenho doença celíaca pinto toco instrumentos e canto culinária e trabalho voluntário no banheiro atrás dos prédios nos corredores de laboratório salas vazias

**** *[subj_179](#) *[171 405](#)

8km **ansiedade** pintura escultura e artesanato trabalhos de artesanato em geral sala de aula professor sala de estudos do sul amo artes e tudo que envolve essa questão quero ser professor de artes

**** *[subj_539_525_1025](#)

11 km **transtorno** de déficit de atenção não conheço não camarão nenhum desenho videogames e oratória corredores do instituto outros discentes do curso centro acadêmico do meu curso

**** *[subj_236_227_517](#)

7 km depressão e **transtorno** de ansiedade atuação canto e pintura sala de aula masculino 60 anos professor centro de convivência identificação qualidade de ensino meu tda a competência dos professores infraestrutura construir um bom futuro acadêmico e profissional

**** *[subj_416_403_805](#)

17 km **transtorno** de ansiedade não me lembro bem especificamente somente sei que tem programas por meio do curso de psicologia e afins

**** *[subj_049_43_103](#)

12 km **transtorno** de ansiedade sou cantor e toco muitos instrumentos cozinheiro muito bem assédio moral na sala de aula homem mais de 50 anos dependendo do horário em nenhum lugar

**** *[subj_108_100_268](#)

6 km **transtorno** bipolar csp tarrazina corante escrevo prosa e poesia escrita talvez sala de aula professor dentro do campus perto dos prédios dos cursos intenção de ajudar a partir das minhas próprias experiências

Fonte:

Iramuteq (2025)

Esta classe ressalta menções a condições, sintomas e formas de manifestação de transtornos. Silva e Silva (2023) ressalta que, embora o ambiente universitário seja fundamental para a edificação do conhecimento e para as experiências de formação profissional, ele pode, em certos momentos, funcionar como desencadeador de distúrbios patológicos. O autor também alerta que os Transtornos Mentais Comuns (TMC) podem dar origem a novos quadros clínicos entre os estudantes, destacando a ansiedade e a depressão como os mais prevalentes.

Classe 3 – “Infraestrutura e Estrutura Acadêmica”

Compreende 22,45% do corpus total. Esta classe é composta por palavras como falta ($\chi^2=98,691$), realização ($\chi^2=65,875$), estrutura ($\chi^2=63,060$), sonho ($\chi^2=51,047$), transporte ($\chi^2=45,561$). Focaliza aspectos de infraestrutura, recursos e condições físicas para o estudo.

Acredito que num geral o ensino é bom a maioria dos professores que sempre estão atentos às dúvidas e ajudam aos alunos infraestrutura gosto bastante a estrutura fosse melhor e oferecessem mais coisas aos alunos como estágios e bolsas trabalho na universidade (Participante 259).

Classe 4 – “Apoio Pedagógico e Programa”

Compreende 20,53% do corpus total. Esta classe é composta por palavras como conhecimento ($\chi^2=59,777$), pesquisa ($\chi^2=52,419$), apoio ($\chi^2=45,771$), aluno ($\chi^2=36,776$), metodologia ($\chi^2=26,021$). Destaca iniciativas de orientação, programas de apoio e metodologias de ensino.

A infraestrutura me desenvolver se tivéssemos mais investimentos em pesquisas e aparelhagem para os laboratórios (Participante 246). Infraestrutura nos banheiros e salas de aula falta de ambientes de descanso alguns professores rudes e sem didáticas sem incentivo para os alunos falta de programa de saúde mental para os próprios alunos motivo de orgulho” (Participante 11).

Classe 5 – “Assédio e violências no contexto universitário”

Compreende 27,69% do corpus total. Esta classe é composta por palavras como assédio ($x^2=243,737$), sala ($x^2=225,003$), moral ($x^2=220,963$), aula ($x^2=156,096$), homem ($x^2=126,835$), km ($x^2=109,137$), sexual ($x^2=92,281$), estudante ($x^2=73,129$), ano ($x^2=70,832$), dança ($x^2=56,488$).

Assédio sexual dentro banheiro da FEEF provavelmente estudante sexo masculino de aproximadamente 23 anos (Participante 526).

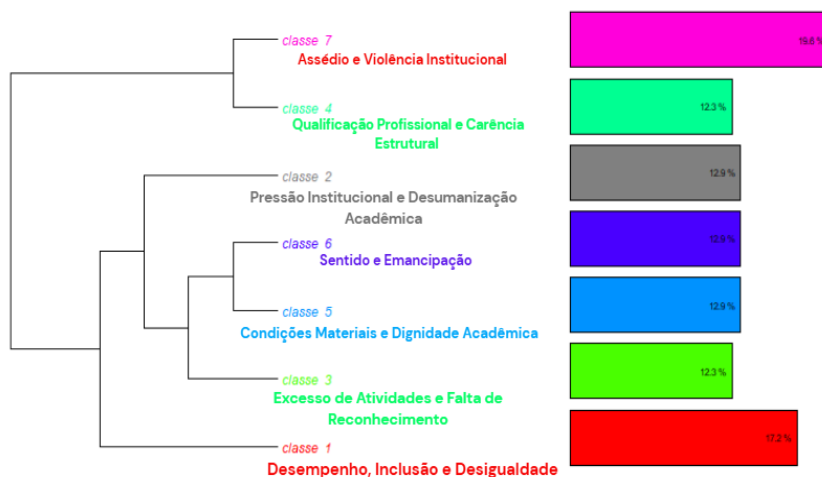
Assédio sexual por mensagem de texto feito por professor assédio importunação sexual no banheiro masculino assédio moral na sala de aula com professor fazendo piadas com duplo sentido deixando todo mundo sem graça [...] mas ocorreu também importunação sexual no banheiro da FEEF por um longo período por homens de uns 25 30 anos que faziam parte da comunidade (Participante 07).

Pesquisa de Silva *et al.* (2019) revelou que aproximadamente 40% dos universitários sofrem algum tipo de assédio, com maior incidência entre mulheres, pessoas negras e integrantes da comunidade LGBTQIA+. Essas experiências estão fortemente associadas ao aumento de sintomas de ansiedade e depressão, além da queda no rendimento acadêmico (Souza & Góis, 2021), o que reforça a necessidade urgente de protocolos institucionais de prevenção, canais seguros de denúncia e oferta de apoio psicológico especializado (Gómez *et al.*, 2021).

6.1.7 Pós-Graduação – análise CHD

O corpus analisado foi composto por 61 textos, divididos em 186 segmentos de texto (ST), com um aproveitamento de 87,63%. Foram identificadas 6.017 ocorrências, das quais 1.768 formas (palavras), sendo 1.242 formas ativas. A análise permitiu a identificação de 7 classes temáticas distintas.

Figura 4. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos estudantes de Pós-graduação.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Iramuteq (2025)

Classe 1 – “Desempenho, Inclusão e Desigualdade”

Compreende 17,2% do corpus. Os participantes manifestam dificuldades relacionadas à autoimagem, limitações pessoais, inclusão e suporte institucional. Palavras como 'pessoa' ($x^2= 36.617$), 'orgulho' ($x^2= 9.637$), 'instituição' ($x^2= 8.337$), 'saúde' ($x^2=6.37$), 'mental' ($x^2= 3.39$), 'demanda' ($x^2= 3.105$), 'medicamento' ($x^2= 5.261$), 'inclusão' ($x^2=3.105$), 'TEA' ($x^2=19.771$), 'TDAH' ($x^2=3.105$) e 'depressão' ($x^2=3.39$) são indicativas de condições de saúde e neurodiversidade.

A falta de informação sobre a existência de um atendimento educacional especializado destinado às minhas limitações enquanto TEA de suporte nível 1 como não ando me babando por aí nem jogando pedra em avião preciso o tempo todo comprovar que tenho TEA para ter algum mínimo de direito garantido (Participante 58).

Conforme estabelece a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9.394/1996), cabe ao Estado assegurar, ao longo da vida, o acesso de educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades, o que implica que as instituições de ensino superior também devem prestar serviços de educação especial a quem deles necessitar, outrora muitos ainda sofrem com práticas excludentes e falta de acolhimento adequado nas instituições de ensino.

Classe 2 – “Pressão Institucional e Desumanização Acadêmica”

Compreende 12,9% do corpus. Traz à tona sentimentos de sobrecarga, dificuldade de permanência, precariedade e solidão. Expressões como 'ficar' ($x^2=22.336$), 'vez' ($x^2=37.639$), 'pressão' ($x^2=20.666$), 'casa' ($x^2=16.055$), 'evento' ($x^2=10.203$), 'energia' ($x^2=66.67$), 'ajudar' ($x^2=66.67$), 'doutorado' ($x^2=7.877$), 'manhã' ($x^2=7.877$), 'programa' ($x^2=5.951$) sugerem tensões relacionadas à exigência institucional.

Não são ofertadas bolsas suficientes nos programas de mestrado para os alunos e algumas de auxílio acadêmico ou são apenas voltadas para a graduação ou não são suficientes ou não são ofertadas com frequência necessária para manutenção de um aluno na universidade (Participante 45).

Os horários geralmente são em períodos matutino e vespertino e prioritariamente as atividades são presenciais além do que os horários reuniões eventos aulas às vezes são marcadas aleatoriamente diferente do estabelecido no e-campus (Participante 14).

Segundo Pinzón *et al.* (2020), a combinação de demandas excessivas, orientação acadêmica insuficiente e carência de apoio psicossocial configura um cenário de precarização na pós-graduação, favorecendo o adoecimento mental dos estudantes.

Classe 3 – “Excesso de Atividades e Falta de Reconhecimento”

Compreende 12,3% do corpus. Termos como 'atividade' ($x^2=69.23$), 'ganhar' ($x^2=29.319$), 'buscar' ($x^2=10.917$), 'horário' ($x^2=8.238$), 'manter' ($x^2=5.423$), 'formação' ($x^2=3.781$), 'programa' ($x^2=6.658$), 'aluno' ($x^2=9.992$), 'segurança' ($x^2=66.67$) indicam um cenário de demandas excessivas, falta de equilíbrio entre vida acadêmica e pessoal, e pouco reconhecimento institucional.

Capacitação profissional, melhoria na remuneração, excesso de atividades aleatórias e ainda em horários onde preciso trabalhar, requisitos excessivos para cumprir metas e atender questões como publicações, as dinâmicas de sala de aula (Participante 14).

Segundo Cunha & Cunha (2015), o acúmulo de atividades — que vai desde aulas superlotadas até demandas administrativas e de pesquisa — sobrecarrega o docente e não é adequadamente reconhecido pelas instituições, gerando desgaste profissional e sensação de subvalorização.

Classe 4 – “Qualificação Profissional e Carência Estrutural”

Compreende 12,3% do corpus. Palavras como 'sala' ($x^2=41.817$), 'convivência' ($x^2=29.319$), 'capacitação' ($x^2=21.982$), 'centro' ($x^2=14.99$), 'conhecimento' ($x^2=9.161$), 'formação' ($x^2=7.82$), 'qualidade' ($x^2=7.61$), 'profissional' ($x^2=8.34$), 'ensino' sugerem preocupações com a formação e com os espaços institucionais.

Fazem milagres para ensinar sem sala de aula devidamente climatizada e equipada com uma simples tomada para conectar um notebook e um datashow falta de infraestrutura de ensino investir na minha profissão e me preparar para a vida (Participante 09)

De acordo com Peixoto (2024), tanto as estruturas físicas – como salas de aula, pátios, banheiros e jardins – quanto as dimensões operacionais – englobando a rotina escolar, a cultura institucional, as práticas pedagógicas e a relação entre alunos e professores – configuram-se como componentes essenciais para a efetiva constituição do ambiente escolar. As lacunas estruturais afetam diretamente o aprendizado e a motivação dos estudantes

Classe 5 – “Condições Materiais e Dignidade Acadêmica”

Compreende 12,9% do corpus. Os sujeitos abordam questões como falta de recursos, infraestrutura deficiente, distância geográfica e impacto na vida pessoal. Palavras como 'estrutura' ($x^2=35.743$), 'cidade' ($x^2=27.728$), 'possibilidade' ($x^2=20.703$), 'carreira' ($x^2=10.326$), 'realização' ($x^2=10.203$), 'físico' ($x^2=3.379$), 'projeto' ($x^2=10.203$), 'espaço' ($x^2=9.562$), 'financeiro' ($x^2=10.203$) apontam para a materialidade do sofrimento.

Falta de estrutura física adequada uma realização de imenso orgulho de ter um programa de pós-graduação na cidade onde eu moro se tivesse espaços mais atrativos e tecnológicos para a troca de experiências e diálogos acadêmicos (Participante 15)
Tivesse melhores políticas voltadas para o público stricto sensu além de apoio acadêmico e psicológico (Participante 45)

Essa classe se articula com análises sobre as desigualdades no acesso à permanência qualificada no ensino superior, ao qual autores discutem como a falta de infraestrutura e apoio financeiro impacta diretamente a dignidade acadêmica e a permanência dos estudantes (Silva *et al.*, 2024).

Classe 6 – “Sentido e Emancipação”

Compreende 12,9% do corpus. Termos como 'condição' ($x^2=42.122$), 'vida' ($x^2=37.639$), 'ensino' ($x^2=16.799$), 'emancipação' ($x^2=7.877$), 'oportunidade' ($x^2=27.547$), 'estudante' ($x^2=15.9$), 'qualificação' ($x^2=7.877$), 'RU' ($x^2=7.646$), 'norte' ($x^2=7.877$), 'região'

($x^2=7.877$) sugerem uma valorização simbólica da pós-graduação como meio de transformação social e superação de desigualdades regionais. Essa visão é fortalecida por autores que defendem a educação como direito e via de emancipação (Ribeiro da Silva, 2021).

Desenvolver uma atuação profissional crítica socialmente comprometida e que busque promover o combate às desigualdades e incentive a emancipação e inclusão em todos os aspectos o espaço do prédio fosse melhor aproveitado para desenvolver diversas atividades nosso prédio fosse mais cheio de cores e vida plantas mesmo (Participante 07).

Classe 7 – “Assédio e Violência Institucional”

Compreende 19,6% do corpus. Palavras como 'assédio'($x^2=49.833$), 'moral'($x^2=25.824$), 'sexual' ($x^2=28.959$), 'sala' ($x^2=15.58$), 'aula' ($x^2=20.451$), 'professor' ($x^2=11.603$), 'ansiedade' ($x^2=17.13$), 'campus' ($x^2=6.523$), 'laboratório' ($x^2=11.827$), 'orientador' ($x^2=8.952$) revelam episódios graves de assédio.

No centro de convivência, na sala de aula, certa vez um professor de sociologia falou para uma colega da minha sala que ela podia passar na disciplina dele sem esforço desde que ela desse uma mamada nele, também presenciei assédio sexual no estacionamento próximo a faculdade de direito (Participante 50)

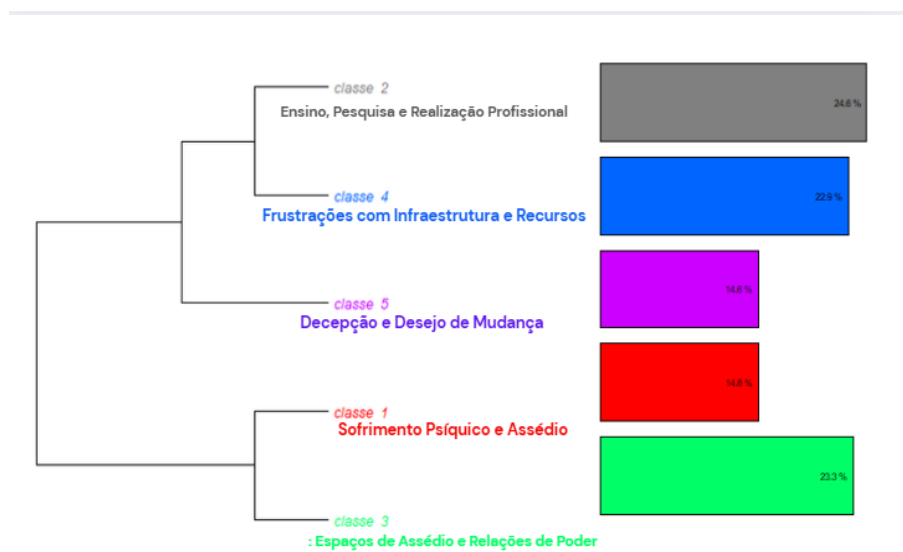
Dentro do laboratório com porta trancada assédio moral e sexual, na sala de aula professor uma proposta no qual o laboratório dos meus orientadores já trabalhava e por gostar da temática” (Participante 34).

De acordo com Fonseca (2024), as denúncias evidenciam graves lacunas na cultura institucional de enfrentamento à violência, uma vez que a falta de políticas universitárias adequadas para acolhimento e apuração dos casos acaba por banalizar o assédio moral e sexual, o que reforça a urgência de implementação de normas firmes e de espaços de escuta ativa no ambiente acadêmico.

6.1.8 Professores – análise CHD

A CHD foi realizada com um corpus composto por 117 textos, totalizando 326 segmentos de texto (ST), dos quais 240 (73,62%) foram classificados. Foram identificadas 10.498 ocorrências, das quais 1.636 distintas e 1.174 de ocorrência única. A análise resultou em 5 classes temáticas distintas, conforme o dendrograma abaixo (ver figura 4).

Figura 5. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos Professores.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Iramuteq (2025)

Classe 1: “Sofrimento Psíquico e Assédio”

Compreende 14,58% do corpus. Composta de palavras como: ansiedade ($\chi^2=46.069$), depressão ($\chi^2=14.971$), sofrer ($\chi^2=25.726$), assediar ($\chi^2=29.978$), transtorno ($\chi^2=29.909$), generalizado ($\chi^2=23.35$), escrita ($\chi^2=37.014$), oratória ($\chi^2=18.704$), presenciar ($\chi^2=18.704$), banheiro ($\chi^2=8.456$).

Ansiedade, toco violão, assédio moral em uma orientação acadêmica que obtive de um professor na época eu era aluna de mestrado e este professor agora colega me assediou moralmente (Participante 104). Já presenciei TAE da pós-graduação assediando estagiária várias vezes já presenciei assédio de professores em alunas já sofri assédio sexual de mulheres é muito constrangedor o homem negar porque a mulher sai falando que você é gay só porque não aceitou transar com ela (Participante 07).

A ocorrência de termos relacionados ao sofrimento mental indica a presença significativa de experiências adversas no ambiente institucional. Conforme revisão de estudos sobre saúde mental docente, o estresse ocupacional nas universidades manifesta-se como resposta a situações desgastantes e conflitos no ambiente de trabalho, resultantes das elevadas exigências de produção acadêmica em ritmos intensificados. Esse “novo fazer docente”, impulsionado pela pressão social por maior produtividade, acarreta desgaste físico e emocional, podendo desencadear quadros de depressão e aumentar a insatisfação com a

prática profissional. Além disso, narrativas coletadas em diferentes contextos universitários evidenciam que tais tensões agravam o adoecimento e reforçam a necessidade de políticas institucionais de apoio à saúde mental dos professores (Pinho *et al.*, 2023).

Classe 2: “*Ensino, Pesquisa e Realização Profissional*”

Compreende 24,58% do corpus. Composta de palavras como: condição ($x^2=20.37$), pesquisa ($x^2=16.384$), extensão ($x^2=18.037$), ensino ($x^2=13.293$), comunidade ($x^2=11.346$), diálogo ($x^2=11.609$), programa ($x^2=8.458$), melhoria ($x^2=8.534$), universidade ($x^2=11.314$), saúde ($x^2=12.64$).

Contribuir para formação de alunos que serão multiplicadores do conhecimento produzido na universidade a carga horária fosse melhor distribuída entre pesquisa ensino e extensão deveria ter mais investimento na saúde mental dos servidores por exemplo trazer cursos como mindfulness (Participante 48).

A satisfação com a atuação profissional é recorrente, ainda que permeada por desafios institucionais. A articulação entre tripé universitário e envolvimento com a sociedade é valorizada como sentido da docência

Classe 3: “*Espaços de Assédio e Relações de Poder*”

Compreende 23,33% do corpus. Composta de palavras como: moral ($x^2=20.37$), assédio ($x^2=34.541$), reunião ($x^2=61.377$), sala ($x^2=36.917$), departamento ($x^2=26.0$), direção ($x^2=27.192$), professor ($x^2=18.917$), literatura ($x^2=15.685$), psicologia ($x^2=10.468$), diretor ($x^2=10.468$).

Assédio sexual masculino um com aproximadamente 50 anos e outro com 60 um técnico e outro professor respectivamente moral (Participante 32).

Assédio moral pela direção não foi a atual inclusive baixaram uma portaria para um PAD eu e mais 21 professores para me pressionar a ficar calada também deram falta a todo meu colegiado minha única falta no serviço por retaliação (Participante 73).

Relaciona-se às dinâmicas institucionais em departamentos, colegiados, direções e salas de aula. Há presença marcante de relatos de assédio moral. Ferreira e Zille (2021) analisam decisões judiciais relativas a um caso de assédio moral, ao qual percebe-se que muitas vezes, o assediado opta por adotar o “não enfrentamento” como forma de proteção ao seu vínculo empregatício, escolhendo não se opor, denunciar ou resistir ao assédio por entender que seu emprego poderia ficar ameaçado, deixando para levantar a questão apenas

após a rescisão do contrato de trabalho. Esta classe reflete as relações hierárquicas e disputas internas como fatores adoecedores. O assédio moral é identificado como forma de opressão institucional.

Classe 4: “Frustrações com Infraestrutura e Recursos”

Compreende 22,92% do corpus. Composta de palavras como: infraestrutura ($x^2=18.087$), falta ($x^2=35.931$), investimento ($x^2=13.095$), respeito ($x^2=19.541$), compromisso ($x^2=16.096$), político ($x^2=12.716$), sonho ($x^2=23.023$), público ($x^2=23.538$), ética ($x^2=9.419$).

Excesso de demandas e carga horária excesso de demandas e falta de recursos a realização de um planejamento antigo tivesse mais estrutura física e pessoal fui estudante de graduação mestrado e substituto duas vezes com o tempo percebi as condições de trabalho precarizando (Participante 83).

A escassez de condições materiais impacta diretamente a satisfação com o trabalho e o sentimento de valorização.

Classe 5: “Decepção e Desejo de Mudança”

Compreende 14,58% do corpus. Composta de palavras como: UFAM ($x^2=41.894$), precisar ($x^2=36.044$), chegar ($x^2=17.794$), coisa ($x^2=24.251$), melhorar ($x^2=5.412$), menos ($x^2=6.694$), responder ($x^2=6.616$), processor ($x^2=6.197$), bolsa ($x^2=6.616$), trabalhar ($x^2=6.495$).

Houve programa de saúde bem-estar e qualidade de vida melhoria salarial menos sobrecarga admiro e sinto orgulho de trabalhar na UFAM mas precisamos avançar em várias pautas do trabalho para mais saúde e dignidade (Participante 43).

Favorece algumas pessoas em detrimento de outras não procura solução apenas punição não aplica o regimento com igualdade não apresenta projeção de crescimento na carreira ou melhoria do estado atual parece engessada ao passado (Participante 64).

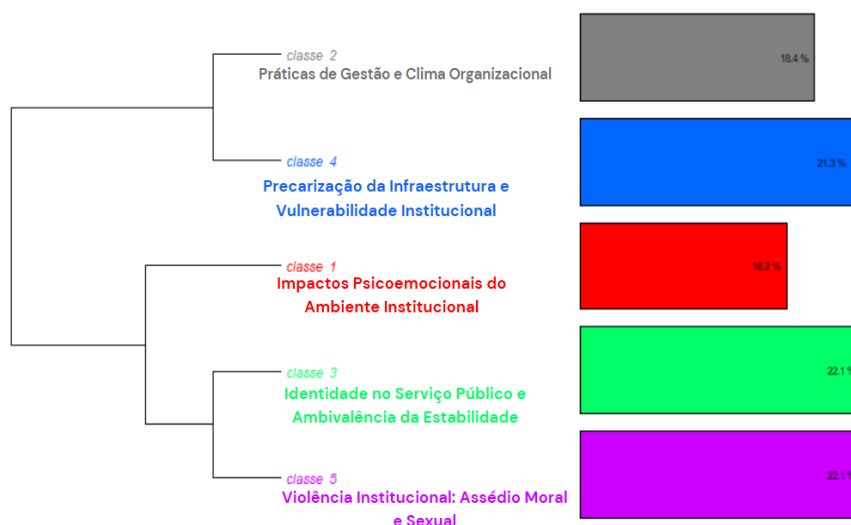
Segundo estudos sobre a precarização do trabalho docente, as falas que expressam tristeza, frustração e o anseio por condições de trabalho mais justas retratam a universidade como um espaço de sofrimento, evidenciando uma ruptura com o idealismo vocacional e o surgimento de sentimentos de abandono e desejo de distanciamento — um fenômeno associado à desumanização do labor docente em contextos institucionais desestruturados (Cavazani *et al.*, 2024).

6.1.9 Técnicos-administrativos – análise CHD

O corpus analisado foi composto por 76 textos, divididos em 177 segmentos de texto (ST), com um aproveitamento de 76,84%. Foram identificadas 5.322 ocorrências, das quais 1.593 distintas, sendo 1.153 de ocorrência única.

A análise permitiu a identificação de 5 classes temáticas, distribuídas da seguinte forma: Classe 1 – Saúde e Realidade Emocional (16,2%); Classe 2 – Infraestrutura e Relação com o Serviço Público (18,4%); Classe 3 – Identidade Profissional e Estabilidade (22,1%); Classe 4 – Gestão e Qualidade do Trabalho (21,3%); Classe 5 – Assédio Moral e Sexual (22,1%) (ver figura 5).

Figura 6. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos técnicos-administrativos.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Iramuteq (2025)

Classe 1 – “Impactos psicoemocionais do ambiente institucional”

Compreende aproximadamente 16,18% do corpus total. Essa classe é composta por palavras como: lactose ($x^2=32.326$), culinária ($x^2=32.326$), escrita ($x^2=31.889$), organização ($x^2=23.06$), ansiedade ($x^2=18.119$), transtorno ($x^2=16.615$), depressão ($x^2=7.352$), ambiente ($x^2=7.057$).

Figura 7. Respostas referente pergunta “se possui diagnóstico”.

**** *subj_031 *30 64
5 técnico administrativo hugv 20 depressão e ansiedade proteína do leite disciplina organização oratória escrita leitura moda culinária assédio moral pela chefe imediata e pela gestão do hugv assédio sexual antigo prédio da nefrologia
**** *subj_055 *53 135
3 km operador de estação de tratamento de água e esgoto 7 anos transtorno de ansiedade fac de psicologia música afro brasileira berinbal no banheiro estudantes melhora de vida
**** *subj_058 *56 141
5km 12 anos transtorno de ansiedade generalizada tenho doença inflamatória crônica intestinal autoimune consequentemente tenho intolerância a lactose café pimenta e quando estou em crise fico sensível a quase tudo
**** *subj_024 *23 48
5km 20 anos transtorno de ansiedade e síndrome do pânico secreção de paciente caiu no meu olho do ambulatório Araújo Lima e do caos poeira fotografia escrita trabalho voluntário e lidar com animais
**** *subj_067 *65 156
18 km 10 anos ansiedade lactose assédio moral na secretaria do ice departamento de química geologia física e matemática feminino 60 anos professora no dfmat trabalhar na mesma instituição onde estudava
**** *subj_030 *29 62
4km 12 ansiedade e depressão caps tecnologia em geral assédio moral no local de trabalho no caso biblioteca mulheres entre 25 e 50 anos técnicas estabilidade o ambiente hostil e pouco inovador

Fonte:

Iramuteq (2025)

Essa classe evidencia impactos emocionais relacionados ao ambiente institucional, ao qual, ansiedade, transtorno e depressão são elementos recorrentes, e refletem a sobrecarga de trabalho e a carência de suporte psicossocial nos serviços públicos. Segundo Amorim *et al.* (2024), diversos fatores têm contribuído para o agravamento da saúde mental no ambiente de trabalho no Brasil, como o estresse, que favorece quadros de ansiedade e depressão, o acúmulo de funções, conflitos interpessoais, cobranças excessivas, desorganização nas tarefas, falhas de comunicação e de gestão, jornadas extensas e rígidas, além da carência de apoio aos colaboradores.

Nesse sentido, a negligência com a saúde mental no setor público contribui para o adoecimento silencioso dos trabalhadores, reforçando a necessidade de políticas preventivas e acolhedoras.

Classe 2 – “Infraestrutura e Relação com o Serviço Público”

Compreende aproximadamente 18,4% do corpus total. Essa classe é composta por palavras como: família ($x^2=18.298$), segurança ($x^2=17.65$), material ($x^2=12.461$), público ($x^2=14.976$), psicológico ($x^2=9.754$), equipamento ($x^2=7.192$), servidor ($x^2=7.304$).

Estabilidade clima de insegurança colegas buscam uma falha sua para desmoralizar descrédito falta de empatia etarismo polarização segurança financeira participação no processo de construção do conhecimento (Participante 10).
Escassez de recursos materiais inspiração tivéssemos suporte psicológico itinerante e regular amo a ufam ela é uma instituição de

desenvolvimento do nosso povo melhorar sempre abrir canais de escuta (Participante 11).

Fatores estruturais como equipamentos insuficientes e ambientes inseguros são apontados. De acordo com Carvalho *et al.* (2021, priorizar a segurança do trabalhador, tanto no ambiente interno quanto externo à organização, deve ser compreendido como uma forma de promover o desenvolvimento humano, valorizar o indivíduo, respeitar sua saúde e bem-estar, e fortalecer a relação entre empregado e empregador — não se limitando apenas ao cumprimento das exigências legais.

Classe 3 – “*Identidade Profissional e Estabilidade*”

Compreende aproximadamente 22,1% do corpus total. Essa classe é composta por palavras como: TAE ($x^2= 32.998$), professor ($x^2= 21.99$), estabilidade ($x^2= 17.249$), TDAH ($x^2= 14.562$), masculino ($x^2= 10.839$), diretor ($x^2= 10.136$).

Estabilidade recursos financeiros por parte da instituição para aperfeiçoamento profissional e aquisição de materiais e equipamentos de avaliação de riscos ocupacionais e contratação de empresas terceirizadas, segurança física e recursos materiais prazer possuíssem recursos para trabalho como equipamentos treinamentos e se todos os servidores fossem comprometidos com o trabalho (Participante 09).

Classe 4 – “*Gestão e Qualidade do Trabalho*”

Compreende aproximadamente 21,3% do corpus total. Essa classe é composta por palavras como: gestão ($x^2= 23.354$), gestor ($x^2= 15.206$), qualidade ($x^2= 11.043$), apoio ($x^2= 6.732$), colega ($x^2= 10.297$), dificuldade ($x^2= 3.759$), direção ($x^2= 7.078$).

Não lembro mas é sabido as ocorrências, fiz curso na instituição referente a meu cargo, hoje falta de estrutura e gestão, falta apoio institucional (Participante 41).

Descaso da gestão superior e gestores com a qualidade de vida no trabalho e saúde dos servidores falta de apoio institucional para realização do trabalho falta de reconhecimento do trabalho realizado e baixa remuneração (Participante 45).

Entende-se que práticas de gestão impactam diretamente a percepção de justiça organizacional. Segundo Lorenzi (2023), ao se pautar unicamente por métricas quantitativas e tornar a planilha o critério máximo de otimização produtivista, as práticas gerenciais acabam distorcendo o próprio trabalho, comprometendo sua profundidade e esvaziando-o de

seu sentido humano. Ou seja, uma gestão pouco participativa pode levar à alienação e à perda de sentido no trabalho.

Classe 5 – “Assédio Moral e Sexual”

Compreende aproximadamente 22,1% do corpus total. Essa classe é composta por palavras como: sexual($x^2=34.236$), moral($x^2=20.301$), assédio ($x^2=18.549$), enfermeiro ($x^2=18.341$), assediar ($x^2=11.173$), chefe ($x^2=10.073$), sala ($x^2=10.777$), estudante ($x^2=10.462$)

O assédio moral foi no HUGV quando um enfermeiro gritou e me ridicularizou na frente dos colegas me chamando de infantil por não ter aceito a forma como ele havia me tratado, nesse tempo não sabia nem o que era assédio moral pois não tinha divulgação que tem hoje, o assédio sexual ocorreu em 2019 por um enfermeiro com qual estava trabalhando diretamente há 2 meses, homem, não sei idade (Participante 39)

A presença de termos como 'assédio', 'chefe', 'enfermeiro' e 'sala' indica relatos de violência institucional. Segundo Dias (2008), no ambiente de trabalho diversas condutas — como conversas indesejadas sobre sexo, anedotas ou expressões com conotações sexuais, toque físico não consentido, pedidos de favores sexuais, insistência em “encontros” e saídas, exibicionismo, voyeurismo, criação de ambiente pornográfico, até abuso sexual e violação — configuram formas graves de violência contra a mulher, mas muitas vezes não são reconhecidas como assédio sexual em virtude da ideologia patriarcal que legitima o poder masculino e naturaliza essas práticas mesmo fora do espaço privado. Essas experiências não são eventos isolados, mas reflexos de estruturas hierárquicas opressoras. A criação de canais de escuta e políticas de responsabilização são estratégias urgentes nesses casos.

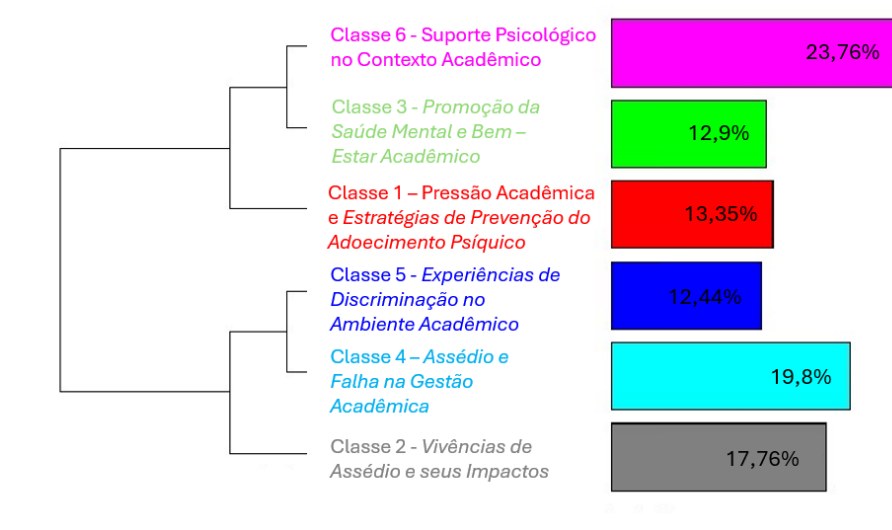
6.2 EIXO 2 – ENTREVISTAS INDIVIDUAIS SEMIESTRUTURADAS (QUALITATIVA)

6.2.1 Estudantes de Graduação e Pós-graduação – análise CHD

O corpus analisado contou com 67 textos, segmentados em 964 unidades de análise (STs), das quais 884 foram aproveitadas (91,70%). Foram registradas 33.792 ocorrências, incluindo 4.136 palavras distintas, sendo 2.212 hapax legomena (termos com apenas uma ocorrência). A análise permitiu a identificação de seis categorias temáticas, distribuídas conforme segue: Classe 1 com 118 ST (13,35%) – Pressão Acadêmica e Estratégias de

Prevenção do Adoecimento Psíquico; Classe 2 com 157 ST (17,76%) – Vivências de Assédio e seus Impactos; Classe 3 com 114 ST (12,9%) – Promoção da Saúde Mental e Bem-Estar Acadêmico; Classe 4 com 175 ST (19,8%) – Assédio e Falha na Gestão Acadêmica; Classe 5 com 110 ST (12,44%) - Experiências de Discriminação no Ambiente Acadêmico; Classe 6 com 210 ST (23,76%) – Suporte Psicológico no Contexto Acadêmico (Ver Figura 5).

Figura 8. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos Estudantes de Graduação e Pós-graduação.



Fonte: Elaboração própria, a partir do Iramuteq (2025)

Classe 1 – “Pressão Acadêmica e Estratégias de Enfrentamento ao Adoecimento Psíquico”

Esta categoria, que representa 13,35% do corpus total, é constituída por palavras e radicais no intervalo entre $x^2 = 3.851$ (bom) e $x^2 = 130.666$ (psíquico). Essa categoria abrange palavras como “exercício” ($x^2 = 117.273$); “rotina” ($x^2 = 102.828$); “adoecimento” ($x^2 = 102.828$); “prevenção” ($x^2 = 78.593$); “ansiedade” ($x^2 = 50.916$); autocuidado ($x^2 = 32.642$); “lazer” ($x^2 = 23.491$); “descanso” ($x^2 = 20.578$); “relacionamento” ($x^2 = 19.541$).

Essa categoria está associada às estratégias de prevenção em saúde mental, evidenciando a importância de práticas que promovem o bem-estar psíquico. Os relatos indicam que a adoção de hábitos saudáveis, como atividade física, gestão do tempo e manutenção de redes de apoio, é crucial para preservar o equilíbrio emocional.

Hábitos que podem prevenir o adoecimento psíquico e promover a saúde mental no dia a dia seriam práticas de exercícios físicos,

equilibrar a rotina e reservar tempo para fazer coisas prazerosas, e não apenas obrigatórias (Participante 41).

Ações de autocuidado, como tirar um tempo para si mesmo, reduzir o uso das redes sociais, desenvolver um hobby e manter relacionamentos positivos e saudáveis, podem ajudar na prevenção do adoecimento psíquico e a promoção da saúde mental no dia a dia (Participante 54).

Souza *et al.* (2019) constataram que a autopercepção de saúde entre universitários está diretamente relacionada ao seu estilo de vida. Os estudantes que adotam rotinas regulares de atividade física e alimentação balanceada tendem a avaliar sua saúde de forma positiva. Em contraste, aqueles com hábitos sedentários e alimentação desregulada relatam uma condição de saúde mais frágil, frequentemente atribuída à falta de exercícios e a escolhas nutricionais inadequadas.

A solução mais viável seria promover palestras e campanhas sobre saúde mental, auxiliando os alunos a lidarem com os desafios acadêmicos (Participante 45).

Para mim, praticar atividades físicas, como ir à academia ou caminhar, tem um impacto muito positivo na saúde mental. Além disso, reservar um tempo para lazer e descanso é fundamental, pois a sobrecarga de estudos pode gerar estresse e ansiedade (Participante 48).

Segundo Ariño e Bardagi (2018), a vida acadêmica impõe naturalmente exigências como jornadas extensas, altas cobranças e a necessidade de adaptação a novas rotinas e métodos de estudo - fatores que, como estressores, demandam do universitário competências específicas para o gerenciamento eficaz desses desafios.

Classe 2 – “Relatos de Assédio e suas Repercussões”

A segunda categoria compreende 17,76% do corpus total. Constituída por palavras e radicais no intervalo entre $x^2 = 3.871$ (compartilhar) e $x^2 = 261.102$ (assédio). É constituída por palavras como “moral” ($x^2 = 140.077$) “sexual” ($x^2 = 96.654$); “violência” ($x^2 = 96.174$); “discriminação” ($x^2 = 70.05$); “professor” ($x^2 = 49.613$); “sofrer” ($x^2 = 23.114$); “vítima” ($x^2 = 22.308$); “vivência” ($x^2 = 17.784$); “punição” (13.939); “consequência” ($x^2 = 13.336$); “instituição” (10.319).

Esta categoria reúne narrativas marcantes sobre situações de assédio vivenciadas no ambiente acadêmico, englobando tanto relatos pessoais quanto testemunhos indiretos. Os depoimentos revelam padrões preocupantes de conduta inadequada por parte de professores e figuras de autoridade, com consequências profundas no desenvolvimento profissional e

saúde mental dos estudantes. Paralelamente, emerge nos discursos uma demanda consistente por mecanismos institucionais eficazes de responsabilização, apontando para a urgência na implementação de medidas punitivas proporcionais à gravidade das infrações.

Já presenciei muitas situações de assédio, sou da faculdade de tecnologia e lá ocorrem tanto assédio moral quanto assédio sexual. Infelizmente os casos nunca vão para frente pois as poucas alunas que sofrem esse tipo de situação raramente denunciam (Participante 63).

Eu nunca presenciei de maneira direta uma situação de discriminação ou de violência dentro da universidade, só mesmo de maneira relatada por colegas que passaram por situações de assédio em relações interpessoais de aluno professor em que a instituição não tomou nenhum tipo de providência (Participante 61).

Nunes (2022) salienta uma contradição preocupante: embora fundamental, a discussão sobre assédio nas universidades permanece marginalizada. Esse silêncio institucional, segundo o autor, não é casual - revela tanto a incapacidade das gestões universitárias em enfrentar o problema quanto a carência crônica de políticas estruturadas para prevenção, identificação precoce e erradicação dessa violência. A omissão, assim, transforma-se em cumplicidade, perpetuando ambientes acadêmicos hostis.

Esse sentimento de impunidade desmotiva as vítimas a denunciarem, pois sabem que dificilmente haverá punição. O assédio não se limita apenas ao sexual, há também formas de agressão moral que acontecem com frequência na universidade (Participante 66).

A pesquisa de Gomes e Lima (2019) revela um cenário crítico, o assédio moral nas universidades se configura como um sistema estruturado de opressão, onde relações desiguais de poder se perpetuam em um ciclo de impunidade. Os achados demonstram como grupos hegemônicos institucionalizam normas abusivas, criando um ambiente propício à violência psicológica. Nesse contexto, as vítimas enfrentam um triplo desafio: (1) isolamento social progressivo, (2) perseguição sistemática e (3) desqualificação profissional continuada - tudo isso sem qualquer rede de proteção ou mecanismo institucional de amparo.

Classe 3 – “Promoção da Saúde Mental e Bem-Estar Acadêmico”

A terceira categoria corresponde a 12,9% do corpus total e é formada por palavras e radicais no intervalo entre $x^2 = 3.929$ (ação) e $x^2 = 122.665$ (criar). Essa categoria compreende palavras como “universidade” ($x^2 = 111.292$); “promover” ($x^2 = 98.896$); “acadêmico” ($x^2 = 58.5$); “prevenir” ($x^2 = 51.36$); “bem-estar” ($x^2 = 37.277$); “convivência”

($x^2 = 33.964$) “campanha” (33.307); “implementar” (27.14); “acolhimento” ($x^2 = 12.992$); “apoio” ($x^2 = 11.962$).

A análise dos dados revela com clareza a necessidade de intervenções institucionais estruturadas para enfrentar os desafios emocionais da vida acadêmica. Campanhas de conscientização, programas de acolhimento psicológico e iniciativas preventivas emergem como estratégias fundamentais para criar uma rede de proteção aos estudantes. Os depoimentos coletados destacam três pilares essenciais para transformação do ambiente universitário: fortalecimento dos laços comunitários - promovendo espaços de convivência saudável e integração; suporte institucional efetivo - com canais acessíveis de apoio e acompanhamento e cultura organizacional acolhedora - que valorize a saúde mental como parte integrante do processo formativo. Esses elementos combinados configuram-se como base indispensável para a construção de um ecossistema acadêmico que verdadeiramente promova o bem-estar integral dos estudantes, transformando a universidade em um espaço de desenvolvimento pessoal e profissional saudável.

Acredito que seria importante criar redes de apoio, como um canal anônimo mais divulgado, para que os alunos possam relatar suas experiências sem medo de represálias (Participante 63).

Rozeira (2018) chama atenção para um paradoxo inquietante no meio acadêmico: enquanto queixas físicas dos estudantes rapidamente mobilizam cuidados institucionais, seus sofrimentos psicológicos frequentemente permanecem invisíveis - ainda que igualmente debilitantes. Essa assimetria revela a urgência de um olhar mais atento e ações mais efetivas voltadas para a saúde mental universitária.

O autor destaca que a qualidade de vida dos estudantes não pode ser plena sem que suas dimensões emocionais e psicológicas recebam a mesma prioridade concedida às questões físicas. Afinal, o bem-estar integral exige cuidado contínuo, prevenção ativa e espaços de acolhimento que reconheçam as complexidades da experiência acadêmica em toda sua profundidade.

A universidade poderia disponibilizar espaços de lazer e convivência social que incentivem a interação entre os estudantes, visando a desconcentração e o alívio do estresse acadêmico e, assim, prevenir problemas de saúde mental, promovendo o bem-estar de toda a comunidade acadêmica (Participante 52).

A universidade poderia prevenir problemas de saúde mental e promover o bem-estar de toda a comunidade acadêmica se tornando um lugar seguro, em que o estudante possa expressar sua

individualidade. De maneira geral, que ele seja respeitado e tenha seus direitos garantidos (Participante 56).

Castro (2017) destaca um desafio urgente no cenário acadêmico: a crescente vulnerabilidade psicológica dos estudantes universitários. Diante do risco real de desenvolvimento de transtornos mentais e do sofrimento psíquico que permeia a vida acadêmica - agravado por fatores como pressão excessiva, cobranças sociais e dificuldades financeiras - as instituições de ensino superior precisam assumir um papel ativo. Não se trata apenas de oferecer apoio, mas de estruturar redes efetivas de acolhimento que permitam aos estudantes em situação de fragilidade não apenas permanecer, mas prosperar em seus cursos.

Classe 4 – “Assédio e Falhas nas Políticas Institucionais”

Esta categoria abarca 19,8% do corpus total e é constituída por palavras e radicais no intervalo entre $x^2 = 4.165$ (aparência) e $x^2 = 55.849$ (ficar). Envolve palavras como “medo” ($x^2 = 38.535$); “reação” ($x^2 = 28.586$); “cansado” ($x^2 = 16.279$); “depressivo” ($x^2 = 12.196$); “coordenação” ($x^2 = 11.379$); “chorar” ($x^2 = 8.358$); “denúncia” (8.173); “inseguro” ($x^2 = 4.165$); “culpa” ($x^2 = 4.165$).

A quarta categoria desvela a dupla violência enfrentada por vítimas de assédio: além do trauma inicial, sofrem com a inércia institucional. As coordenações, em vez de mediar conflitos, tornam-se cúmplices por omissão - seja pela falta de protocolos claros, pelo receio de danos à imagem institucional ou pela simples incapacidade de lidar com situações complexas. O resultado é um ambiente acadêmico onde abusos se perpetuam pela certeza da impunidade.

A coordenação não quis mandá-lo embora, porque, se o fizessem, a gente ficaria sem professor, o que piorou ainda mais a situação. Além disso, contaram para ele que a gente tinha feito um abaixo-assinado e, logo após a reunião que ele teve, ele foi dar aula para a gente. Então, de assédio sexual, virou assédio moral de todas as formas possíveis (Participante 28).

A gente até foi na coordenação reclamar, mas acaba que tudo fica debaixo dos panos e não acontece nada. No final, a gente também não pode ir a público, e aí acabam não resolvendo nada ou até piorando a situação (Participante 29).

Minha amiga me incentivou a denunciar, mas por medo não fiz nada. Era o meu professor e eu temia que a denúncia não resultasse em nada, como geralmente acontece (Participante 66).

Rodrigues e Freitas (2014) identificam que a combinação de: (a) canais de denúncia ineficazes, (b) normas pouco claras e (c) gestão omissa nas IES cria um ecossistema que

naturaliza o assédio. Essa falha institucional multidimensional não só mantém os abusos, como os intensifica - transformando as vítimas em duplamente penalizadas: pelo ato inicial e pelo posterior ostracismo institucional.

Classe 5 – “Experiências de Discriminação no Espaço Acadêmico”

A penúltima categoria compreende 12,44% do corpus total. É instituída por palavras e radicais no intervalo entre $x^2 = 4.067$ (lugar) e $x^2 = 56.805$ (tom). Abarca palavras como “desconfortável” ($x^2 = 31.346$); “horrível” ($x^2 = 18.567$); “sofrer” ($x^2 = 11.77$); “constrangedor” ($x^2 = 10.438$); “discriminar” ($x^2 = 8.123$).

A categoria 5 expõe como discriminações por orientação sexual, origem social e hierarquia acadêmica se entrelaçam na produção de um ambiente universitário excludente. Os relatos destacam especificamente o uso abusivo da autoridade docente - através de títulos acadêmicos convertidos em instrumentos de opressão - como mecanismo central na manutenção dessas desigualdades.

Alguns professores, por terem título de doutor, de mestre e tudo mais, acabam se colocando muito em um pedestal. Qualquer mínimo erro nosso, que acabamos de entrar na faculdade, e muitos vieram de escola pública, com uma educação muito precária, é tratado com muita rigidez (Participante 20).

Rodrigues e Freitas (2014) desvendam como a burocracia universitária, em vez de servir como ferramenta organizacional, frequentemente se torna instrumento de opressão. A excessiva formalização das relações educativas acaba por esvaziar o potencial transformador da educação, converter hierarquias funcionais em relações de dominação e criar condições estruturais para o assédio moral

Utilizaram a palavra sapatão como algo pejorativo e sujo. Aquilo causou diversos traumas para mim. Por muito tempo, eu não consegui me identificar como mulher lésbica, principalmente pelo tom negativo que ele utilizou ao falar essa palavra (Participante 38). Um amigo meu ele é um homem trans e ela já passou por diversas situações de transfobia dentro da faculdade (Participante 44).

Tagliamento (2020) alerta para uma realidade especialmente preocupante: estudantes LGBTQIA+ enfrentam dupla marginalização – dentro e fora da universidade –, o que coloca em risco sua permanência no ensino superior. A combinação de estigma social e discriminação acadêmica cria barreiras adicionais para essa população, tornando o ambiente universitário muitas vezes hostil em vez de acolhedor.

Classe 6 – “Suporte Psicológico no Contexto Acadêmico”

A categoria 6 compreende 23,76% do corpus total. Essa classe é constituída por palavras e radicais no intervalo entre $x^2 = 3.846$ (envolver) e $x^2 = 50.365$ (faculdade) e composta por palavras como “psicologia” ($x^2 = 47.379$); “ambiente” ($x^2 = 40.971$); “pressão” ($x^2 = 30.15$); “atendimento” ($x^2 = 24.585$); “acompanhamento” (21.387); “apoio” (13.659); “terapia” ($x^2 = 9.732$).

A última categoria explora a relação entre a saúde mental dos universitários e as condições do ambiente acadêmico, reforçando a importância de um suporte psicológico acessível e eficaz. Os relatos dos alunos revelam uma pressão constante, intensificada por fatores como carga horária excessiva, dificuldades financeiras e expectativas familiares. O documentário também critica a insuficiência dos serviços de atendimento psicológico oferecidos pelas instituições, propondo a expansão e qualificação desses recursos para promover um acolhimento mais amplo e humanizado.

Seria interessante que a universidade promovesse uma cultura de mais colaboração entre os alunos, com práticas mais voltadas para o apoio mútuo em vez da competição. Isso pode aliviar a pressão e ajudar a criar um ambiente mais saudável e produtivo para todos (Participante 33).

As demandas familiares e interpessoais, com certeza, exacerbam adoecimentos psíquicos e dificultam, principalmente, a saúde mental, até porque muitas pessoas vivem também em situação de vulnerabilidade socioeconômica (Participante 61).

Segundo Tagliamento (2020), o ingresso na universidade representa um período de transição repleto de novas demandas e desafios adaptativos. Essa fase, embora enriquecedora, frequentemente se configura como uma fonte de estresse significativo, com impactos diretos no bem-estar físico e mental dos estudantes.

A universidade ela está formando psicólogos que não tem acesso a psicologia, não tem acesso a profissionais que atendam às suas demandas, então eu creio que a universidade poderia proporcionar isso (Participante 44).

Muito alunos não possuem renda suficiente para pagar uma terapia, assim faz-se necessário profissionais capacitados que possam atender sem custos adicionais ou com um custo simbólico que caiba no bolso do estudante (Participante 13).

Nesse cenário, o acolhimento mostra-se fundamental, já que, através da escuta ativa, viabiliza o reconhecimento das necessidades de saúde, levando em conta as especificidades de cada pessoa. Ademais, essa perspectiva possibilita entender como tais demandas são

interpretadas e afetam o cotidiano, inclusive no contexto universitário (Vieira e Torrenté, 2022).

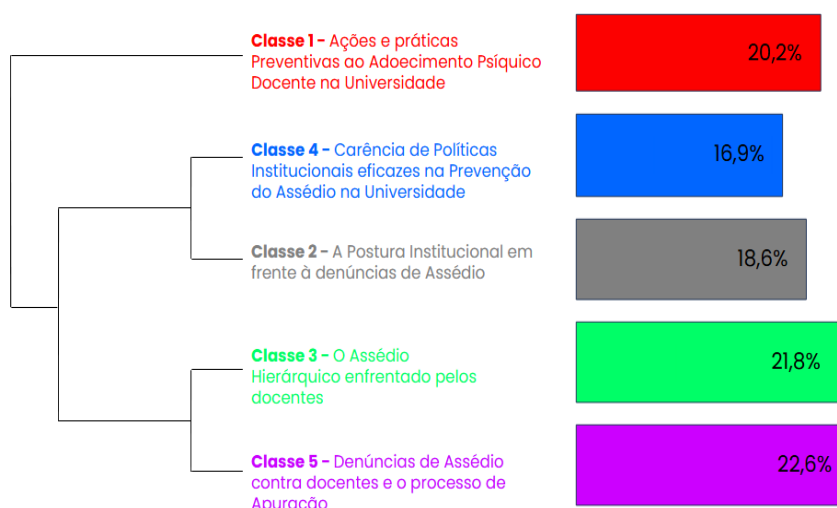
As seis categorias (CHD) e os debates correlatos destacam a complexa organização do trabalho no meio acadêmico, além de apontar deficiências tanto na esfera teórico-metodológica quanto na prática operacional para abordar temas como assédio e saúde mental, assim como as diversas nuances que permeiam essas questões. Em outras palavras, os problemas ligados à discriminação e às múltiplas formas de violência exigem que a administração das universidades elabore e/ou incentive iniciativas, programas e políticas voltados não só à prevenção de assédios e transtornos de saúde, mas também à garantia de maior equidade, bem-estar e saúde — sobretudo mental — para todos. Isso porque a dinâmica acadêmica depende de um amplo coletivo: servidores técnicos, docentes, trabalhadores terceirizados, a comunidade externa, o poder público e, é claro, os discentes (Lima, Gomes-Souza, 2024).

6.2.2 Professores – análise CHD

Dentre os grupos de participantes entrevistados, foram considerados como fundamentais para a pesquisa o corpo docente da Universidade. O corpus analisado foi composto por 7 textos, divididos em 158 segmentos de texto (ST), com um aproveitamento de 158 STs (78,48%). Foram identificadas 5.539 ocorrências, com 1039 lemas, 850 formas ativas e 182 suplementares.

A partir da análise, foram elaboradas 6 classes distintas, sendo essas: Classe 1 - Ações e práticas Preventivas ao Adoecimento Psíquico Docente na Universidade (20,2%); Classe 2 - A Postura Institucional em frente à denúncias de Assédio (18,6%); Classe 3 - O Assédio Hierárquico enfrentado pelos professores (21,8%); Classe 4 - Carência de Políticas Institucionais eficazes na Prevenção do Assédio na Universidade (16,9%); Classe 5 - Denúncias de Assédio contra professores e o processo de Apuração (22,6%) (Ver Figura 6).

Figura 9. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos Professores.



Fonte: Elaboração própria, a partir do Iramuteq (2025)

Classe 1 - “Ações e Práticas Preventivas ao Adoecimento Psíquico Docente na Universidade”

A primeira classe representa 20,2% do corpus total, e relaciona-se com todas as demais classes do dendograma, indicando o tópico raiz. Essa classe é composta por palavras como “adoecimento” ($x^2 = 33.865$); “mental” ($x^2 = 24.091$); “docente” ($x^2 = 20.632$); “hábito” ($x^2 = 16.368$); “bom” ($x^2 = 15.977$); “saúde” ($x^2 = 13.039$); “serviço” ($x^2 = 12.175$); “atendimento” ($x^2 = 12.175$); “palestra” ($x^2 = 12.175$); “físico” ($x^2 = 12.175$).

A partir da hierarquização da frequência das palavras nessa classe, observa-se o padrão na fala dos participantes: o adoecimento psíquico docente na Universidade e possíveis ações e práticas de prevenção. São discutidas, portanto, práticas tanto individuais, como institucionais. Do ponto de vista pessoal, os hábitos alimentares, atividades físicas e uma boa relação interpessoal entre os colegas são citados como fundamentais para a manutenção da saúde psíquica do professor.

Uma das ações ou hábitos que eu considero essencial para a prevenção do adoecimento psíquico e a promoção da saúde mental no dia a dia é o desenvolvimento de atividades físicas (Participante 03).

Eu acredito que as ações ou hábitos que podem prevenir adoecimento psíquico é ser tranquilo, principalmente viver bem, se alimentar bem, fazer exercícios. Eu estou procurando fazer isso de forma de prevenção não só do psíquico mas também físico (Participante 02).

Eu penso que o principal fator da questão da saúde mental dentro do ambiente da Universidade é uma questão de convivência (Participante 07).

Por outro lado, é relatado também a importância do papel da Universidade e sua gestão em frente ao adoecimento psíquico de seus colaboradores. Reflete-se, aqui, a necessidade de ampliação de serviços de atendimento psicológico aos professores, bem como a promoção de palestras educacionais sobre o tema. É importante apontar que, mesmo que reconhecidos os serviços providos pela Universidade, os participantes pontuaram fragilidades no sistema e suas possibilidades de melhoria.

É fazer atendimento dos professores, técnicos e docentes, promover rodas de conversas. Eu acredito que seria muito interessante. Além, de fato levar a sério (Participante 05).

Para que a Universidade melhore seus esforços para prevenir problemas de saúde mental e promover o bem-estar de toda a comunidade acadêmica. Como eu te disse anteriormente, criar palestras, cursos, divulgações (Participante 05).

Moreira e Rodrigues (2018) enfatizam a importância de considerar o indivíduo como agente de sua própria saúde, ou seja, centralizar o sujeito na manutenção de sua saúde psíquica. Porém, os autores ressaltam que o indivíduo não deve ser o único responsabilizado nessa relação, já que a adoção de políticas de prevenção e promoção da saúde é de responsabilidade da gestão nas organizações. No contexto da docência, torna-se claro que há necessidade do equilíbrio entre ações individuais e institucionais no combate ao adoecimento psíquico no ambiente universitário.

Classe 2 - “A Postura Institucional em frente à denúncias de Assédio”

A segunda classe compreende 18,6% do corpus total, conectando-se com a quarta classe. Ela é composta por palavras como “moral” ($x^2 = 22.153$); “programa” ($x^2 = 18.151$); “questionar” ($x^2 = 18.151$); “reunião” ($x^2 = 16.368$); “pós-graduação” ($x^2 = 13.501$); “sexual” ($x^2 = 4.712$); “postura” ($x^2 = 4.712$); “pedido” ($x^2 = 4.712$); “chefe” ($x^2 = 3.313$); “mulher” ($x^2 = 2.706$); “assédio” ($x^2 = 2.618$).

Em frente à uma denúncia de assédio, medidas institucionais são tomadas para remediar o caso. Nessa classe, professores relatam casos presenciados e/ou vividos de Assédio Moral e avaliam as medidas institucionais tomadas e seus efeitos, sendo positivos ou negativos. São citadas, por exemplo, a mudança de departamento para afastar a vítima do agressor.

Eu solicitei ao diretor da minha unidade que não me colocasse nesse departamento, que eu poderia ser realocada em qualquer

departamento, mas que eu não gostaria de ser realocada no mesmo departamento desse professor (Participante 06).

Porém, conforme apontado na fala dos participantes, muitas vezes a denúncia nem chega a ser formalizada, seja por descrença na aplicação das medidas cabíveis, ou até mesmo por medo de consequências negativas sobre a vítima.

Ele ficou vários anos como chefe de departamento sem que as mulheres que eram assediadas [reagissem]. Não era assédio sexual, mas elas sem reagir, então era um ambiente muito autoritário (Participante 04).

Apesar do desconforto, optamos por acatar a decisão para não prejudicar o programa. Guardei registros dessa imposição, mas sei que o sistema se protege e dificilmente haveria consequências (Participante 01).

Mas eu fiz presença em várias reuniões em que há essa situação de colegas relatando que estão sofrendo assédio de fulano, e sempre questiono o professor ou professora, você fez o processo para apurar? E eles responde que não (Participante 07).

O ato de não denunciar, então, se prova diretamente ligado à impunidade de agressores, revelando a ineficiência do sistema frente às denúncias. Para Nunes (2022), quando não há punição, abre-se o espaço para a permissividade, em que o agressor, em ambiente acadêmico, não se preocupa com consequências institucionais de seus atos. Portanto, a carência de políticas eficazes de responsabilização não afeta apenas casos isolados, mas pode também inferir uma cultura de não denunciar, já que não há reparação equivalente ao sofrimento da vítima.

Classe 3 - “O Assédio Hierárquico enfrentado pelos docentes”

A terceira classe compreende 21,8% do corpus total. Ela é composta por palavras como “férias” ($x^2 = 14.849$); “chefe” ($x^2 = 9.331$); “atenção” ($x^2 = 6.875$); “atitude” ($x^2 = 3.638$); “colaborar” ($x^2 = 3.638$); “instituição” ($x^2 = 2.949$).

Dentre os tipos de assédio que podem ser enfrentados pelo sujeito, os participantes relataram a relação chefe-subordinado como evidente dentre situações abusivas. De acordo com o estudo realizado por Paula *et al.* (2021), esse tipo de assédio se revela o mais comum dentre pesquisas bibliográficas, chamado de Assédio Moral Vertical Descendente

Já aconteceu várias vezes do chefe querer forçar qual era o horário e quais eram os dias específicos da retirada de férias (Participante 05). Eu ficava muito ruim, ficava assim bem ansioso. Eu tinha muitas crises de ansiedade, sempre tinha um pensamento meio catastrófico,

que o pior ia acontecer, que a qualquer coisa eu ia ser demitido (Participante 05).

As ações que cruzem os limites entre os direitos do trabalhador e a vontade do chefe interferem na qualidade de vida do sujeito, que é diretamente afetado pela decisão abusiva do superior. Porém, em função do modelo hierárquico, o superior possui poder sobre seu subordinado. Para Andrade e Assis (2018), em casos de assédio moral no trabalho, há abusos de poder em detrimento do direito ao trabalho saudável e digno. Compreende-se, portanto, que em frente à determinadas relações de poder, um lado possui maior fragilidade em frente ao outro, sendo mais vulnerável às atitudes coercitivas de seu superior.

Classe 4 - “Carência de Políticas Institucionais eficazes na Prevenção do Assédio na Universidade”

A quarta classe compreende 16,9% do corpus total. Ela é composta por palavras como “assédio” ($x^2 = 33.519$); “caso” ($x^2 = 23.358$); “público” ($x^2 = 20.273$); “setor” ($x^2 = 20.273$); “esclarecimento” ($x^2 = 20.273$); “perseguição” ($x^2 = 11.085$); “professor” ($x^2 = 11.085$); “estudante” ($x^2 = 5.405$); “ouvidoria” ($x^2 = 5.405$); “esclarecer” ($x^2 = 5.405$); “ata” ($x^2 = 5.405$).

As fragilidades do sistema interno universitário são abordadas nessa classe pelos participantes, que pontuam a dinâmica divergente de empresas privadas, por exemplo. No âmbito público, políticas de punições e advertências são entendidas como ineficazes pelos participantes. Essa percepção pode se referir ao fato de que não há possibilidade de demissão, exumando uma grave consequência ao trabalhador.

Enquanto na iniciativa privada existem metas e consequências, na universidade o desempenho não é mensurado de forma eficaz. Casos de assédio se repetem em vários contextos e setores mas a universidade, por ser pública, tem mecanismos de proteção internos que dificultam a responsabilização (Participante 01).

Na universidade percebo que há falta de responsabilização, tanto para aqueles que cometem assédio, quanto para os que fazem denúncias infundadas. Os que se dizem assediados nem sempre formalizam denúncias na ouvidoria, enquanto os que são caluniados não encontram amparo adequado (Participante 07).

Mesmo assim, tal dinâmica não deve implicar a carência de políticas eficazes, só precisa ser adaptada ao contexto universitário. Algumas possibilidades de aplicações preventivas ao assédio são elaboradas pelos participantes, que variam desde uma mudança

cultural no entendimento de assédio até mecanismos de compreensão deste, como priorizar a escuta da própria comunidade para desenvolvimento dessas ações.

Além disso, é essencial esclarecer que o assédio é um crime e deve ser tratado como tal. Ninguém pode se utilizar de sua função pública para prejudicar ou perseguir outra pessoa a situação deve ser formalmente investigada e não banalizada (Participante 07).

Prezar pela opinião escutar principalmente mais a comunidade acadêmica, porque eu acredito que sejam eles que mais sofrem determinados tipos de assédio, seja por parte do professor dos setores dos próprios colegas (Participante 03).

Para Figueiredo *et al.* (2020), o assédio moral no serviço público pode perdurar e ser devastador à saúde mental do docente, relacionando o sucateamento de universidades públicas com naturalização de práticas violentas, insidiosas, baseadas na gestão gerencialista direcionadas à lógica do produtivismo.

Classe 5 - “Denúncias de Assédio contra docentes e o processo de Apuração”

A quinta classe compreende 22,6% do corpus total e se relaciona com a terceira classe. Ela é composta por palavras como “processo” ($x^2 = 25.143$); “aluno” ($x^2 = 18.078$); “disciplina” ($x^2 = 14.171$); “apuração” ($x^2 = 14.171$); “aula” ($x^2 = 9.826$); “curso” ($x^2 = 7.795$).

A quinta e última classe propõe a conversa sobre o Assédio Moral do ponto de vista do docente como o acusado. Nesse tópico, é discutido o processo de apuração das denúncias enquanto o participante é lido como agressor. A pesquisa de Coelho *et al.* (2018) concluiu que a posição de destaque do professor universitário, torna mais suscetível a ocorrência de Assédio Moral, seja ascendente, ou nesse caso, descendente. Tal fato remete ao ponto de que, enquanto docente, o Assédio pode ocorrer tanto enquanto subordinado, quanto como superior, já que o professor ocupa uma posição de poder sobre seu aluno, causando possíveis danos psicológicos e consequências comportamentais à vítima.

Então, acho que é focar mais nesse sentido, de prestar mais atenção, porque isso vem prejudicando cada vez mais os alunos. Eles são prejudicados, eles desistem dos cursos, desistem das aulas (Participante 03).

Nesse âmbito, também foi considerada a alegação infundada ao professor, conforme relatado pelos participantes. Insere-se aqui, a discussão referente à importância de mecanismos de apuração eficazes, para prevenir consequências danosas para ambas as partes (o acusador e o acusado).

Mais tarde, ela mesma afirmou que foi orientada por outra professora a fazer a denúncia e se arrependeu. O processo foi arquivado, mas ainda sou vista como assediadora por alguns colegas apesar de a própria aluna ter esclarecido a situação (Participante 07).

Primeiro, a necessidade de se abrir uma apuração com relação aos fatos, porque vem dessa necessidade porque você precisa ter um olhar de fora conduzindo as situações para ambas as partes (Participante 07).

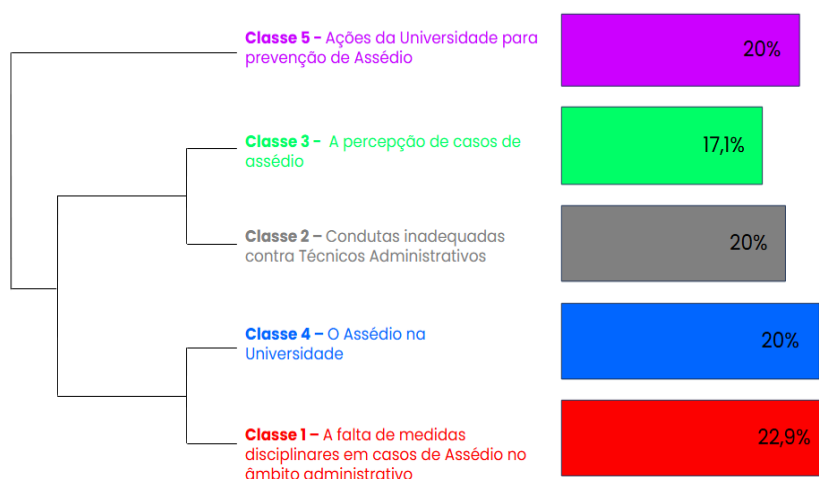
Retoma-se, portanto, a necessidade do fortalecimento de políticas institucionais na Universidade, com um processo estruturado que abranja desde o acolhimento inicial de vítimas, até o processo de apuração imparcial e minuciosa, tratando o assunto com a devida seriedade. Dessa maneira, a dignidade do trabalhador pode ser preservada, e o seu direito ao bem-estar no trabalho preservado.

6.2.3 Técnicos-administrativos – análise CHD

O corpus analisado foi composto por 7 textos, divididos em 52 segmentos de texto (ST), com um aproveitamento de 35 STs (67,31%). Foram identificadas 1.814 ocorrências, com 532 lemas, 406 formas ativas e 118 suplementares.

A partir da análise, foram elaboradas 6 classes distintas, sendo essas: Classe 1 – A falta de medidas disciplinares em casos de Assédio no âmbito administrativo (22,9%); Classe 2 – Condutas inadequadas contra Técnicos Administrativos (20%); Classe 3 - A percepção de casos de assédio (17,1%); Classe 4 – O Assédio na Universidade (20%); Classe 5 - Ações da Universidade para prevenção de Assédio (20%) (Ver Figura 7).

Figura 10. Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente dos Técnicos-administrativos.



Fonte: Elaboração própria, a partir do *software* Iramuteq (2025)

Classe 1 - “A falta de medidas disciplinares em casos de Assédio no âmbito administrativo”

A primeira classe representa 22,9% do corpus total. Essa classe é composta por palavras como “caso” ($x^2 = 19.668$); “disciplinar” ($x^2 = 19.668$); “processo” ($x^2 = 15.02$); “administrativo” ($x^2 = 15.02$); “ficar” ($x^2 = 11.074$); “professor” ($x^2 = 7.346$).

Em frente a casos de Assédio Moral, medidas disciplinares devem ser tomadas para remediar os casos apurados. A Classe 1 se constitui a partir do sentimento dos participantes da carência dessas medidas no âmbito administrativo da Universidade Federal, que se demonstram inexistentes ou insuficientes frente à gravidade do caso. As experiências negativas criam o precedente de impunidade, já que reforçam aos agressores que não haverá consequências equivalentes, e às vítimas a crença de que a denúncia não traz resultados.

Na maioria dos casos não acontece [nada], sempre se livram ou são livrados por alguém. O meu assediador não sofreu nenhuma punição pelo que fez, sugeriram que ele se aposentasse (Participante 03). Geralmente é o que eles fazem: aposentam, pedem desculpas, e fica por isso mesmo. Participei de um processo administrativo disciplinar em que o professor enviou e-mails eróticos para uma outra professora (Participante 03).

Um estudo realizado por Nunes e Torga (2020) revelou que em grande maioria dos casos de assédio moral não há denúncia, seja essa formal ou informal. Isso se deve pela percepção das vítimas da falta de medidas disciplinares eficazes contra seus agressores, perpetuando a crença de protecionismo dentro do âmbito profissional e falta de amparo institucional. Portanto, torna-se crucial a revisão no âmbito administrativo do tratamento

enfrentado em casos de assédio, de modo a responsabilizar corretamente os indivíduos agressores e fornecer apoio à vítima.

Classe 2 - “Condutas inadequadas contra Técnicos Administrativos”

A segunda classe compreende 20% do corpus total. Ela é composta por palavras como “situação” ($x^2 = 7.875$); “forma” ($x^2 = 7.545$); “técnico” ($x^2 = 5.833$); “inadequado” ($x^2 = 5.833$); “difícil” ($x^2 = 4.466$); “momento” ($x^2 = 2.54$); “conduta” ($x^2 = 2.54$)

A Classe 2 apresenta relatos de situações de condutas inadequadas vivenciadas por técnicos administrativos, que recordam o desconforto ao tratamento inapropriado experienciado. Dentre essas, a relação professor-administrador é frequentemente citada, detalhando uma relação de hierarquia entre os cargos, visto professor como superior ao técnico, mesmo que não diretamente chefe deste. É revelada, aqui, atitudes direcionadas aos técnicos-administrativos que se caracterizam por assédio moral.

Já presenciei situações em que professores chamam a atenção de forma diferente entre os técnicos e os docentes, utilizando termos que reforçam uma hierarquia desnecessária (Participante 04).
Provavelmente já passei por situações de assédio, mas confirmar ou obter provas é algo difícil no departamento onde trabalho. Sou técnico e tenho chefia imediata, mas já houve momentos em que professores tentaram chamar minha atenção de forma inadequada principalmente em reuniões (Participante 04).

De acordo com Brochado *et al.*, (2023), o assédio moral tem uma relação intrínseca com a dignidade humana, descrita pelos autores como fonte de irradiação de direitos. Dessa forma, condutas inadequadas direcionadas ao trabalhador podem violar tal condição de dignidade, implicando em prejuízos graves à saúde psíquica do indivíduo. Nesse sentido, a gravidade de condutas indevidas em local de trabalho vai muito além de consequências trabalhistas, mas acarreta danos psicoemocionais à vítima.

Algumas estratégias são tomadas pelos participantes para o resguardo emocional pessoal frente a situações desconfortáveis e em prol da manutenção de boas relações interpessoais entre colegas de trabalho. Os técnicos descrevem atitudes que promovem seu próprio bem-estar, bem como a propagação de respeito para com os outros como fundamentais no ambiente de trabalho.

Minha psicóloga recomendou o uso da técnica do acalme-se, colando lembretes em locais visíveis para ajudar a lidar com crises de ansiedade. (Participante 04).

Cabe às chefias identificarem e intervir quando condutas inadequadas ocorrerem. Meu hábito é tratar todos de forma respeitosa, independentemente da função. Como trabalho diretamente com atendimento sempre procuro entender a demanda da pessoa acolhendo-a com calma (Participante 04).

Porém, os comportamentos remediadores não são apenas individualizados, e o clamor pela atuação de terceiros é valorizada pelos trabalhadores, que responsabilizam também seus superiores na promoção de um ambiente saudável.

Além disso, a Universidade poderia adotar práticas ou estratégias de aproximação e convivência entre as pessoas esclarecendo os afazeres setoriais para que em situações oportunas se pudesse fazer trocas (Participante 02).

Classe 3 - “A percepção de casos de assédio”

A terceira classe compreende 17,1% do corpus total. Ela é composta por palavras como “perceber” ($x^2 = 16.226$); “pessoa” ($x^2 = 7.882$); “certo” ($x^2 = 5.666$); “momento” ($x^2 = 3.433$).

Essa classe desafia o modo como o assédio moral é percebido, já que os participantes questionam sua definição de maneira centralizada, de modo a propagar conhecimento acerca desse tipo de violência.

Disponibilizar cartilhas virtuais ampliaria o alcance das informações atualmente. Apenas quem está sofrendo assédio costuma procurar informação, enquanto os agentes da conduta inadequada não buscam esclarecimento sobre o tema muitas não percebem que estão praticando assédio (Participante 04).

A análise de ações preventivas aplicadas por universidades públicas realizada por Manduca e Borges (2023) reflete acerca do direcionamento à vítima frente a uma situação de assédio moral, que, ao ser centrada, pode gerar sentimentos de culpabilização. É justamente com o foco na vítima de assédio, conforme mencionado, que o agressor se torna um papel secundário, no que deveria ser uma associação equivalente. Apesar de extrema relevância zelar pelo cuidado com a o indivíduo agredido, é pontuada a importância da atuação conjunta.

Classe 4 - “O Assédio na Universidade”

A quarta classe compreende 20% do corpus total. Ela é composta por palavras como “UFAM” ($x^2 = 18.154$); “assédio” ($x^2 = 6.496$); “ano” ($x^2 = 4.446$).

Nessa Classe, os participantes identificam casos de assédio na Universidade. Mesmo que não pessoalmente vivenciadas, situações de assédio são marcantes na trajetória profissional dos técnicos. Infelizmente, as ocorrências de situações de assédio tornam-se comuns em ambientes universitários.

Entrei na Ufam em 2008, e já nos três primeiros anos sofri assédio moral e sexual. Como estava em estágio probatório, me calei. Não denunciei mesmo, porque os assediadores eram todos professores titulares (Participante 03).

Na Ufam eu nunca fui vítima de assédio, mas pude acompanhar relatos de alunas que sofreram assédio por parte de aluno (Participante 06).

A partir dos relatos, observa-se que o âmbito administrativo de universidades públicas se demonstra especificamente desafiador. De acordo com Cruz e Arenas (2024), o assédio moral nesse campo é mais grave em relação ao setor privado. Isso se deve à estabilidade funcional do servidor, que possui dificuldades em abandonar o cargo, em função do investimento direcionado à conquista de sua vaga. Assim, acabam por enfrentar uma cultura permissiva, cobrança excessiva pela produtividade e relações de poder marcadas.

Não se trata apenas de falta de caráter, mas de falta de consciência. Entretanto, a falta de percepção não exime a responsabilidade. O assédio precisa ser identificado, combatido e, quando necessário, penalizado (Participante 04).

Classe 5 - “Ações da Universidade para prevenção de Assédio”

A quinta classe compreende 20% do corpus total. Ela é composta por palavras como “promover” ($x^2 = 35.0$); “saúde” ($x^2 = 23.333$); “mental” ($x^2 = 23.333$); “palestra” ($x^2 = 18.065$); “comunidade” ($x^2 = 18.065$); “acadêmico” ($x^2 = 13.125$); “bem-estar” ($x^2 = 13.125$); “universidade” ($x^2 = 8.538$); “problema” ($x^2 = 8.538$).

Bobroff e Martins (2013) estabelecem o combate ao assédio com a formação de um coletivo multidisciplinar. Nesse sentido, a principal via de proteção à saúde psíquica do trabalhador é a adoção de medidas de prevenção ao Assédio Moral. Dentre essas, o estabelecimento de um ambiente saudável, e a proteção de um código de ética e programas de treinamento para a prevenção de comportamentos violentos são fundamentais.

Refletindo sobre ações da Universidade, os participantes identificam algumas dessas ações já presentes em seu ambiente de trabalho. Porém, frente ao desafio de mitigar toda possibilidade de assédio, demonstram-se insuficientes do ponto de vista dos técnicos-administrativos.

A Universidade, de certo modo, já faz algumas ações para prevenir problemas de saúde mental e promover o bem-estar de toda a comunidade acadêmica. Porém, eu acho que poderia promover mais palestras e promover mais rodas de conversa, entendeu? (Participante 05).

A Universidade poderia melhorar seus esforços para prevenir problemas de saúde mental e promover o bem-estar de toda a comunidade acadêmica ao produzir mais palestras sobre o assunto em cada setor e começar a punir mais seriamente os assediadores (Participante 03).

Nesse sentido, reflete-se a importância da ampliação de medidas preventivas, fornecendo segurança aos trabalhadores administrativos da Universidade Federal, para que sintam segurança e resguardo de suas saúdes psíquicas em seu ambiente de trabalho.

6.3 EIXO 3 - PESQUISA-DOCUMENTÁRIO

Os resultados deste tópico foram baseados em um relato de experiência que resultou de uma pesquisa-documentário desenvolvida no contexto da disciplina de pós-graduação intitulada "Tópicos em Subjetividade e Pesquisa Documentário". A experiência, fruto de um trabalho coletivo, ampliou a compreensão dos temas abordados e fortaleceu laços entre os participantes, promovendo um ambiente de aprendizado e solidariedade.

A edição inicial do documentário foi realizada no Adobe Premiere, versão 24, reconhecido por sua robustez e utilização na indústria audiovisual. Contudo, as dificuldades técnicas e a complexidade da interface nos levaram a migrar para o CapCut, uma ferramenta mais acessível, recomendada por colegas da disciplina. Essa transição facilitou a adaptação e resultou na versão final do vídeo.

Palavras e expressões como "assédio moral", "invisibilidade do assédio", "misoginia", "abuso de poder", "violência simbólica", "hierarquia", "conduta assediadora organizacional", "medo", "menosprezo", "produtivismo", "humilhação" e "insensibilidade" emergiram como resultados centrais da pesquisa. Essas palavras foram projetadas na tela do vídeo, funcionando como lembretes poderosos das realidades enfrentadas, especialmente por mulheres, em ambientes acadêmicos. Elas representam uma rede complexa de opressões que sustentam a cultura da violência.

As entrevistadas da pesquisa-documentário, ambas mulheres, compartilharam experiências vividas durante o mestrado. Elas são identificadas como sujeito-personagem A

(S-PA) e sujeito-personagem B (S-PB), em conformidade com as diretrizes metodológicas de Carrijo, Rases e Teixeira (2021).

O assédio aconteceu de uma forma que eu só percebi que era assédio depois... (S-PA)

Na primeira pergunta da entrevista semiestruturada, S-PA relatou que inicialmente não reconheceu o assédio, compreendendo-o apenas após vivenciar diversas situações. Esse relato corrobora os estudos de Silva (2014), que destacam como o assédio moral transcende relações interpessoais, sendo influenciado por aspectos sociais, culturais, históricos e político-econômicos. Como argumentam Lima e Gomes-Souza (2024) e Soboll (2017), as organizações podem perpetuar práticas abusivas ou promover a cooperação, dependendo de suas políticas. Sob essa perspectiva, o assédio moral também é um fenômeno organizacional.

Durante a entrevista, S-PA também refletiu sobre o impacto do neoliberalismo:

E aí eu comecei a perceber que quem tem uma carreira dentro da instituição [...] tem um tratamento diferenciado de quem vem de fora. [...] Eu condeno a política neoliberal, [...] mas será que eu não posso conviver um público com o privado? Eu gosto do trabalho e gosto da transformação de uma sociedade [...] no sentido de desenvolvimento humano. Então, o que tá acontecendo?

O sistema neoliberal reforça uma cultura organizacional que prioriza produtividade e resultados, criando um ambiente que frequentemente dissemina a violência institucional. Esse ciclo contribui para dinâmicas de assédio moral, como evidenciado pela postura insensível de um orientador de S-PA durante um momento pessoal delicado.

Enfim... passado um ano (...) minha mãe faleceu. E no dia do falecimento dela, eu tinha algo pra entregar pra ele, e eu passei mensagem. Professor, minha mãe acabou de falecer, eu não vou poder lhe entregar o que eu tenho pra entregar (...). Eu passei três dias muito ruim [...] E aí ele passou uma mensagem: é por isso que tem que deixar tudo pronto. Aquilo pra mim foi horrível. Horrível.

S-PA relatou outras situações de assédio organizacional, como a perda de sua bolsa de estudos, atribuída a uma justificativa institucional questionável. Segundo Heloani (2018), o assédio organizacional ocorre quando práticas institucionais favorecem comportamentos abusivos. Além disso, S-PA enfrentou barreiras institucionais em sua defesa de mestrado, que geraram sentimentos de medo, aversão à instituição e esgotamento emocional.

S-PB também compartilhou experiências que evidenciam o impacto do assédio moral e da violência simbólica no ambiente acadêmico.

Então, não foi uma situação específica, né? Foram várias. E eu demorei muito tempo para entender que o que eu passava era um assédio moral. [...] Eu precisei que outras pessoas me sinalizassem que aquilo ali era violento.

A fala de S-PB reflete o isolamento e a desqualificação frequentemente associados ao assédio moral. Como discutem Nunes (2020) e Pires e Silva (2017), as consequências do assédio podem incluir danos psíquicos, como tristeza, sentimento de incompetência e desmotivação, além de impacto negativo na relação com o ambiente acadêmico.

Foi desde o início. Eu achava estranho que nas reuniões eu não podia falar [...] Era sempre uma dúvida se eu sabia exatamente do que eu estava falando. [...] Isso começa a me afetar, me trazendo sofrimento em toda reunião.

Por fim, ambas participantes destacaram como o produtivismo acadêmico intensifica dinâmicas de exploração e sofrimento. Laval (2019) define o "neoliberalismo educacional" como um modelo que privilegia a competição e a eficiência, frequentemente em detrimento do bem-estar dos estudantes e pesquisadores.

A P-D sobre assédio moral no ambiente acadêmico não foi apenas uma coleta de dados, mas um ato ético e político que buscou dar voz a experiências frequentemente silenciadas. A abordagem audiovisual permitiu a emergência de perspectivas inovadoras sobre a subjetividade e os processos psicossociais, ampliando nosso entendimento e empatia. Enquanto Pe-Dc, essa experiência reforçou a importância de transformar práticas institucionais e promover um ambiente acadêmico mais justo e inclusivo.

Apesar dos resultados preocupantes da UFAM, observa-se, atualmente, um significativo movimento nas instituições de ensino superior no combate às práticas de assédio moral e sexual no ambiente acadêmico. A Universidade Federal do Piauí (UFPI), por exemplo, implementou a Resolução nº 237/2024, estabelecendo políticas para enfrentar violências de gênero, étnico-racial e assédio sexual. A iniciativa foi liderada pela Reitora Nadir Nogueira e pelo Grupo de Trabalho (GT) específico, ela visa promover respeito à dignidade humana, valorização da diversidade e equidade de gênero, além de proteger vítimas e testemunhas, garantindo sigilo e integridade. A próxima etapa envolve a formação de uma comissão para acompanhar a implementação dessas políticas e desenvolver ações setoriais, conforme solicitado pela Controladoria Geral da União (CGU), portanto, com a finalização dos trabalhos do GT, será criada a Comissão Permanente de Acompanhamento

da Política de Gênero (CPAPG). A política abrange toda a comunidade acadêmica e responsabiliza autores de violência, inclusive em ambientes virtuais.

A Universidade Federal do Cariri (UFCA) também lançou um questionário destinado à comunidade acadêmica para auxiliar na elaboração de uma política institucional contra assédio, discriminação e outras formas de violência. O objetivo foi coletar percepções e sugestões para a construção de diretrizes que promovessem um ambiente universitário seguro e inclusivo. O questionário ficou disponível até 7 de fevereiro de 2025 e pôde ser acessado por estudantes, docentes e técnicos administrativos, incluindo os terceirizados. A iniciativa reforçou o compromisso da UFCA em combater práticas prejudiciais e assegurar o bem-estar de todos os seus membros.

A Universidade Federal do Ceará (UFC) lançou o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, elaborado conforme as diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), instituído pelo Decreto nº 12.122/2024. O plano visa criar ambientes de trabalho livres de violência, respeitando os direitos humanos e a dignidade de todos os trabalhadores. Aprovado pela Portaria nº 67, de 17 de fevereiro de 2025, o documento entra em vigor imediatamente e terá vigência de um ano. Além disso, a UFC está desenvolvendo uma política institucional mais ampla sobre o tema, abrangendo todas as esferas da universidade.

A Portaria nº 59, de 13 de janeiro de 2025, da UFAM, institui um Grupo de Trabalho (GT) para alinhamento institucional sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação. O GT é composto por representantes de diversas unidades acadêmicas e administrativas, incluindo pró-reitorias, corregedoria, ouvidoria e movimento estudantil. A Auditoria Interna atuará como assessoria do grupo. A portaria entrou em vigor na data de sua publicação.

Outras universidades também estão tomando medidas concretas para enfrentar essas violências. A Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) demitiu um professor do Departamento de Ciências Biológicas por condutas de conotação sexual impróprias no exercício de suas funções. A decisão, publicada no Boletim Administrativo em 7 de fevereiro de 2025, resultou de um Processo Administrativo Disciplinar iniciado após denúncias de estudantes e entidades acadêmicas. O relatório final comprovou as práticas inadequadas, fundamentando a demissão nos artigos 116, inciso IX; 117, incisos V e IX; e 132, inciso V, da Lei nº 8.112/1990.

Da mesma forma, a Universidade de São Paulo (USP) instaurou um Processo Administrativo Disciplinar contra um professor da Faculdade de Direito, após sindicância preliminar que apurou denúncias de assédio sexual. O processo, iniciado em 11 de fevereiro de 2025, tem prazo de 90 dias para conclusão, podendo resultar em sanções que incluem a demissão do docente. O afastamento cautelar do professor foi prorrogado por mais 120 dias. As investigações começaram após relatos de alunos e ex-alunos sobre condutas inadequadas do professor entre 2006 e 2024.

Alguns artigos de opinião sobre assédio moral também foram publicados recentemente, um deles é relacionado a questão não resolvida da suficiência probatória no processo do trabalho, escrito por Salomão (2025), que discute a dificuldade relacionada ao ônus da prova. O autor (2025) afirma que o ônus da prova é um dos principais obstáculos para o reconhecimento do assédio moral pelo Judiciário. A ausência de critérios objetivos sobre a suficiência probatória torna qualquer tentativa de padronização jurisprudencial uma ferramenta limitada e de aplicabilidade incerta. A uniformização da suficiência probatória deve ser enfrentada com urgência, estabelecendo padrões objetivos de avaliação das provas que devem ser atendidos para que um precedente seja corretamente aplicado. A adoção desses padrões probatórios proporcionaria maior clareza sobre o grau de robustez e confiabilidade exigido nas provas para que o precedente seja de fato seguido. No entanto, o que se vê na prática é a subjetividade excessiva na condução da fase instrutória, variando conforme a percepção do magistrado e sua experiência pregressa, o que leva a um alto índice de imprevisibilidade.

Em outro artigo de opinião Araújo (2025) traz que a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 2019, aborda a violência e o assédio no ambiente de trabalho, incluindo o assédio moral. Embora o Brasil ainda não tenha ratificado a convenção, sua influência é perceptível na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O TST tem reconhecido a gravidade do assédio moral, aplicando princípios constitucionais e internacionais para proteger a dignidade do trabalhador e a ausência de uma legislação específica nacional não impede que práticas abusivas sejam condenadas, reforçando a necessidade de ambientes laborais saudáveis e respeitosos.

Materiais também foram construídos para a discussão e reflexão de temas que atravessam o assédio moral, como a cartilha "Violências de gênero nas universidades: prevenção e enfrentamento", organizada por Furlin e Graupe (2024), que discute a persistência da violência de gênero no ambiente acadêmico e propõe estratégias de

prevenção e enfrentamento. Financiada pelo CNPq, a publicação aborda conceitos fundamentais sobre gênero e violência, apresenta dados sobre a realidade universitária e sugere ações institucionais, como criação de comitês, campanhas educativas e protocolos de denúncia. O material visa contribuir para a construção de universidades mais seguras e inclusivas.

O livro "Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil", foi outro material construído e publicado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública em 2019. Ele oferece uma análise profunda e multifacetada da violência contra as mulheres no contexto brasileiro. A obra destaca como esse fenômeno se manifesta tanto em formas explícitas e amplamente reconhecidas quanto em modalidades mais sutis e frequentemente negligenciadas, revelando um cenário complexo que exige abordagens igualmente complexas por parte da sociedade e do poder público.

A dimensão "visível" da violência é explorada por meio de dados quantitativos robustos, incluindo estatísticas sobre femicídios, agressões físicas e registros policiais. O estudo demonstra como esses números, ainda que alarmantes, representam apenas uma parcela da realidade, já que muitos casos não são denunciados devido a fatores como medo, dependência emocional ou econômica das vítimas em relação aos agressores, e descrença no sistema de justiça. O livro também traça um perfil detalhado das vítimas, identificando padrões relacionados a idade, raça e classe social, e analisa as características dos agressores, muitas vezes conhecidos ou mesmo parceiros das vítimas.

Por outro lado, a dimensão "invisível" da violência é abordada com igual rigor, destacando formas de violência que, embora menos evidentes, são igualmente danosas. Aqui, entram em cena a violência psicológica, o assédio moral no ambiente de trabalho, a coerção reprodutiva e a violência digital, entre outras. O livro chama atenção para como essas práticas são frequentemente naturalizadas ou minimizadas, tanto pela sociedade quanto pelas próprias vítimas, o que dificulta sua identificação e combate. A obra também examina os obstáculos culturais e institucionais que impedem muitas mulheres de buscar ajuda, desde a falta de redes de apoio até a revitimização por parte de instituições que deveriam protegê-las.

Metodologicamente, o estudo se apoia em uma combinação de fontes de dados, incluindo estatísticas oficiais (como as compiladas no Anuário Brasileiro de Segurança Pública), pesquisas de vitimização (como as realizadas pelo Datafolha) e análises qualitativas baseadas em entrevistas com vítimas e especialistas. Essa abordagem mista

permite não apenas quantificar o problema, mas também compreender suas nuances e impactos na vida cotidiana das mulheres.

As conclusões do livro são contundentes: a violência contra as mulheres no Brasil é um fenômeno estrutural, alimentado por desigualdades de gênero profundamente enraizadas e por uma cultura que frequentemente tolera ou mesmo normaliza comportamentos agressivos. A obra enfatiza, ainda, a urgência de políticas públicas mais eficazes, que vão além da punição dos agressores e incluam prevenção, educação e mudanças culturais. Além disso, o estudo destaca a importância de ações intersetoriais, envolvendo não apenas o sistema de justiça, mas também saúde, educação e assistência social, para oferecer um suporte integral às vítimas. Essa mesma lógica se aplica ao contexto universitário quando se trata de assédio moral e sexual, conforme o presente estudo. As instituições de ensino superior enfrentam desafios semelhantes, exigindo a implementação de políticas robustas, que combinem repressão aos abusos, promoção de ambientes seguros e conscientização permanente. A mudança, portanto, não se restringe a um único setor, mas demanda um compromisso coletivo com a equidade e o respeito.

Em suma, "Visível e Invisível" é uma contribuição essencial para o entendimento da violência contra as mulheres no Brasil, combinando rigor analítico com uma perspectiva humanizada que dá voz às vítimas. O livro serve tanto como um alerta sobre a gravidade do problema quanto como um chamado à ação para sociedade e autoridades.

Por fim, embora seja imprescindível implementar ações de intervenção para quem já adoeceu - afinal, uma parcela significativa da comunidade da UFAM vive em situação de sofrimento - a crescente atenção ao assédio moral no trabalho tem levado autores a defender não apenas medidas de remediação pós-adoecimento, mas, sobretudo, mudanças na organização do trabalho como estratégia preventiva, o que se mostra de extrema importância.

Primeiramente, Dejours já enfatizava que as estruturas formais de divisão do trabalho podem gerar tensões psíquicas que, em cenários de sobrecarga e ambiguidade de papéis, favorecem práticas de assédio moral (Dejours, 2021). Nesse sentido, Salin e Hoel (2011) identificaram que fatores como ambiguidade de papel, altas cargas de trabalho, falta de autonomia e condições físicas inadequadas são preditores organizacionais fortes de comportamentos abusivos entre colegas e gestores. Para ambos (2011), agir na fonte - isto é, reconfigurar processos, papéis e ritmos de trabalho - é mais eficaz do que meramente oferecer suporte aos indivíduos já adoecidos.

Além disso, Li *et al.* (2023) implementaram uma intervenção organizacional de prevenção primária focada em alterar as condições estruturais que dão origem ao assédio moral, mostrando redução significativa em comportamentos assediosos ao atuar sobre fatores como clareza de papéis, distribuição de autoridade e processos de gestão de desempenho.

Branch, Ramsay e Barker (2007) destacam que estratégias de prevenção durante períodos de reestruturação - como comunicação clara, participação dos trabalhadores em decisões e monitoramento contínuo dos riscos psicossociais - são fundamentais para minimizar a escalada de práticas abusivas, confirmando a visão de Dejours (2021) de que é “na base” da organização do trabalho que reside a chave para a promoção de ambientes saudáveis. Além disso, Jeoffrion (2011) explorou o impacto cultural nos processos de mudança organizacional, mostrando que adaptações sensibilizadas à cultura local podem modular a relação entre mudanças e risco de assédio moral, oferecendo pistas para intervenções específicas em contextos diversos.

Em um estudo de intervenção organizacional, Nielsen *et al.* (2020) demonstraram que promover um clima de gestão de conflitos construtivo e o empoderamento do trabalhador pode reduzir significativamente a percepção de assédio. Mais recentemente, Backhaus *et al.* (2024) analisaram dados longitudinais de uma pesquisa com mais de 50.000 trabalhadores e demonstraram que mudanças bem planejadas na organização do trabalho - como revisão de fluxos de tarefas, reequilíbrio de cargas e envolvimento ativo dos colaboradores na reformulação de processos - estão associadas a menor percepção de riscos psicossociais e melhora na saúde mental. Esses estudos reforçam que a prevenção deve se apoiar em políticas organizacionais, treinamentos de liderança e mecanismos formais de mediação, em vez de focar apenas em intervenções clínicas após o dano já ocorrido.

Por uma questão didática e pedagógica criamos um quadro com as principais contribuições da pesquisa. Como mostra o quadro 35, essa pesquisa gerou impactos reais em várias esferas. Na prática, ajudou a moldar políticas públicas contra o assédio na UFAM e criou ferramentas inovadoras, como o instrumento específico para a comunidade universitária, além da inovação metodológica com a pesquisa-documentário. Além disso, rendeu artigos científicos relevantes, formou novos pesquisadores e novas formações em diversos departamentos da universidade, o que multiplica o alcance do trabalho. O mais interessante é como esses resultados misturam números e vozes: de um lado, dados concretos; de outro, histórias e reflexões críticas sobre o assédio e a saúde mental nas

universidades. Essa combinação quali-quantitativa não só enriqueceu a dissertação, mas também abriu caminhos para ações mais efetivas dentro e fora da academia.

Quadro 35: Principais contribuições da pesquisa

Tipo de contribuição	Principais contribuições da pesquisa
Contribuições técnicas	1. Mapeamento institucional inédito:
	Foi realizado um mapeamento institucional robusto, com uma quantidade expressiva de participantes. Esse levantamento destaca-se pela sua magnitude e pelo seu caráter sem precedentes no contexto das universidades brasileiras, especialmente na UFAM.
	2. Elaboração de Políticas Públicas – Enfrentamento e Prevenção ao assédio:
	A pesquisa contribuiu diretamente para a formulação da minuta da Política de Enfrentamento e Prevenção ao Assédio na UFAM.
	3. Políticas Públicas para Saúde Mental:
	Outra contribuição significativa foi a participação no desenvolvimento da minuta da Política de Saúde Mental para a UFAM, (em andamento e consolidação) abordando aspectos essenciais para o bem-estar da comunidade acadêmica.
	4. Impacto a Nível Federal:
	A pesquisa possibilitou articular negociações em âmbito federal para incluir a exigência de relatórios e pareceres técnicos psicossociais nos casos de assédio, ampliando a abordagem de enfrentamento a essas questões. Membros da CECAM estão articulando com procuradores da república a imposição da produção do parecer técnico psicossocial, emitido por psicólogo(a) do trabalho, com impacto social nos casos de assédio.
Contribuições Práticas	5. Desenvolvimento de instrumento pioneiro:
	Foi criado um instrumento específico, desenvolvido por Gomes-Souza e Lima, adaptado para quatro segmentos da universidade: professores, técnicos-administrativos, estudantes de graduação e de pós-graduação. Este instrumento é inovador e detalhado, com potencial para ser replicado por outras universidades e instituições interessadas em investigar assédio, discriminação e saúde mental. Trata-se de um modelo exemplar que pode orientar futuros estudos e intervenções.
	6. Formação acadêmica complementar e inovadora:
	A experiência de realizar uma pesquisa abrangente sobre saúde mental e vivências de assédio moral e sexual na universidade proporcionou um impacto profundo em minha formação dentro do tripé ensino, pesquisa e extensão. - Estágio Docente I (Graduação): Realizado na disciplina "Estágio em Assédio", com estudos teóricos sobre o tema e práticas que incluíram o acompanhamento de acolhimentos psicossociais. A disciplina foi focada no enfrentamento do assédio.

Contribuições para a Formação	- Estágio Docente II (Pós-Graduação): Na mesma disciplina, “Estágio em Assédio”, foi desenvolvido um grupo de estudos com foco na prevenção ao assédio, além de experiências em campo para coleta de dados da pesquisa, com apoio de uma equipe para coleta <i>in loco</i> por toda a UFAM.
	- Disciplina "Tópicos em Subjetividade e Pesquisa Documentário": Envolveu a realização de uma pesquisa-documentário sobre assédio, que gerou grande repercussão e culminou em uma parceria com a Secretaria de Cultura, promovendo maior visibilidade para a universidade e para a pesquisa por meio da linguagem audiovisual.
	- Formação e coorientação de outros pesquisadores, incluindo graduandas de psicologia vinculadas a projeto PIBIC e escrita de TCC, bem como a participação em banca de TCC.
Contribuições Científico-Acadêmicas	7. Produção acadêmica relevante:
	Diversos manuscritos foram gerados no decorrer da pesquisa, incluindo artigos já publicados, submetidos e em processo de elaboração, fortalecendo a disseminação científica sobre os temas investigados.
	- Artigos publicados:
	Título do Trabalho: Gestão paradoxal e as violências do neoliberalismo travestidas de assédios na universidade Autores: Kézia Sousa Lima, Ronaldo Gomes Souza Revista: Revista Serviço Social em Perspectiva Link: https://doi.org/10.46551/rssp202424
	Título do trabalho: Adoecimento mental em professores de escolas públicas no Brasil Autores: Fabiana Botelho Caldas, Maria Carrollina, Padilha Montenegro Reis, Ronaldo Gomes Souza, Lara Amaral de Azevedo, Kézia Sousa Lima Revista: Cadernos de Educação: reflexões e debates Link: https://doi.org/10.15603/1679-8104/ce.v24n48e2508
	Título do Trabalho: Psicologia do trabalho e pesquisa-documentário: contribuições teórico-metodológicas Autores: Ronaldo Gomes Souza, Kézia Sousa Lima, Revista: Revista Interfaces Link: https://doi.org/10.16891/2317-434X.v13.e5.a2025.id2153
	Título do Trabalho: A expansão do assédio sexual no contexto do trabalho para o ambiente virtual Autores: Giulia Menezes Rezala, Maio Rego de Aguiar, Kézia Sousa Lima, Ronaldo Gomes-Souza, Maria Izabel Ovellar Heckman Revista: Psicologia e Saúde em Debate Link: https://doi.org/10.22289/2446-922X.V11A1A77
	- Artigos submetidos:
	Título do Trabalho: Invisibilidade do assédio moral durante o processo judicial: contribuições psicossociais Autores: Ronaldo Gomes Souza, Maria Izabel Ovellar Helkman, Kézia Sousa Lima
	Título do Trabalho: Pesquisa-documentário sobre assédio e sofrimento psíquico na pós-graduação stricto sensu Autores: Kézia Sousa Lima, Ronaldo Gomes Souza

	Título do Trabalho: O impacto do assédio moral e da pressão do trabalho acadêmico na saúde mental dos estudantes universitários Autores: Emanuely de Brito Amaral, Kézia Sousa Lima, Ronaldo Gomes-Souza
	Título do trabalho: Assédio moral na universidade: estratégias robustas na formação e dimensão psicossocial Autores: Danielly Beatriz Moraes Marquez, Kézia Sousa Lima, Ronaldo Gomes-Souza
	Título do Trabalho: O herói destronado: clínica psicodinâmica do trabalho adaptada para (a) demanda de saúde mental masculina Autores: Ronaldo Gomes Souza, Sérgio Sócrates Baçal de Oliveira, Kézia Sousa Lima, Sara Evelyn Mota da Silva
Contribuições Teóricas	8. Contribuições teóricas:
	Confirmação da baixa adoção de medidas de combate ao assédio:
	A pesquisa evidenciou, por meio da vivência da equipe de estagiários que participou da coleta de dados, a limitada aplicação de estratégias efetivas para o enfrentamento do assédio na universidade.
	Articulação entre Pós-graduação e Graduação:
	Destaca-se a consolidação dessa integração por meio de um projeto de pesquisa PIBIC, aprovado sob o parecer nº 6.856.703 pelo Comitê de Ética. A iniciativa impactou diretamente a formação discente em ambos os níveis, além de fazer parte da criação de um grupo de estudos com graduandos e mestrands, vinculado a uma disciplina sobre assédio. Como desdobramento, houve a mobilização coletiva para a realização de pesquisas e coleta de dados, fortalecendo a interação entre ensino, pesquisa e extensão.
Contribuições Metodológicas	9. Contribuições metodológicas:
	Desenvolvimento de formato inovador para Pesquisa-Documentário:
	A pesquisa-documentário, realizada na disciplina de Tópicos e subjetividade, resultou na criação de um modelo único de pesquisa-documentário, explorado em profundidade os artigos já submetidos de Pesquisa-Documentário, que amplia as possibilidades metodológicas e comunicacionais no campo acadêmico.
	Criação de Instrumento Metodológico Inédito e Específico:
	Foi elaborado um instrumento de Gomes-Souza e Lima e, a partir dele, um conjunto de formulários direcionados aos quatro principais públicos da universidade (professores, técnicos-administrativos, estudantes de graduação e de pós-graduação). Esse instrumento é pioneiro, adaptado às necessidades institucionais, e pode ser utilizado em futuros estudos e intervenções.
Contribuições Técnicas e Tecnológicas	10. Contribuições técnicas e tecnológicas:
	Transformação das questões da pesquisa-documentário.
	As questões norteadoras da pesquisa de assédio realizada na disciplina Tópicos em Subjetividade e Pesquisa-documentário foram utilizadas como base para a criação de um curta-metragem, integrando os resultados ao formato audiovisual de maneira criativa e acessível.
	11. Participação em eventos durante a formação

<i>Eventos</i>	- I Encontro nacional de psicologia, educação e direitos humanos na Amazônia (EDHAMAZONIA) – 2024
	- I Mostra de pesquisa-documentário Subjetividades Amazônicas - 2024 Tratou-se de uma atividade, com mostra audiovisual, usando o método da pesquisa-documentário, desenvolvida na disciplina de “tópicos em subjetividade e pesquisa-documentário” do programa de pós-graduação em psicologia (PPGPSI) da UFAM. O objetivo foi articular ensino, pesquisa e extensão, documentando as subjetividades e afetos dos sujeitos-participantes e pesquisadores-documentaristas, de forma democrática, transdisciplinar e coletiva. Foi uma parceria entre estado e universidade, integrando arte e ciência, para contribuir com o reconhecimento da existência e resistência do povo amazonense, bem como contribuir com outras formas de se fazer pesquisa e de interação, conscientização e sensibilização de demandas sociais, para mais visibilidade e transformação psicossocial regional. Tivemos a participação e presença da maioria dos pesquisadores-documentaristas, assim como de grande parte dos sujeitos-participantes da pesquisa. Título do trabalho apresentado: Sofrimento psíquico e assédio moral na universidade: https://www.youtube.com/watch?v=rg8T_y3cF7I Trabalhos em coautoria: 1. Manaus de todas as cores https://www.youtube.com/watch?v=S-i5d-BFcxI 2. Histórias, nossas histórias https://www.youtube.com/watch?v=BwF59iMXh8U 3. Trabalhadores Venezuelanos em Manaus https://www.youtube.com/watch?v=yRi84wZ3Gng 4. Vendo vozes https://www.youtube.com/watch?v=uSo16gZM3Iw 5. Junta Panela https://www.youtube.com/watch?v=4ETOGHELZ6Q 6. Desenhos infantis - o caderno https://www.youtube.com/watch?v=KVADW76mRqE 7. A criança entre nós https://www.youtube.com/watch?v=crL6bap8LG0
	- XIII Semana de psicologia da UFAM Olhares da psicologia amazônica na garantia do bem-viver (SEMPSI) - 2024 Neste evento houve a participação dos pesquisadores-documentaristas e dos sujeitos-participantes para discutir e refletir sobre o processo da pesquisa. Foram compartilhados os afetos e desaletos que surgiram durante o processo, as dificuldades, as superações e tudo que a pesquisa trouxe de bom aos participantes. Cada experiência trouxe a tona vivências únicas de diferentes realidades sociais.
	- II Congresso brasileiro de trabalho, subjetividade e práticas clínicas (CONTRAB) - 2025 Título dos trabalhos com primeira autoria: 1. Pesquisa-documentário sobre assédio e sofrimento psíquico na pós-graduação stricto sensu 2. O impacto do assédio moral e da pressão do trabalho acadêmico na saúde mental dos estudantes universitários

	Trabalhos em coautoria: 1. O Trabalho dos Carregadores de Bagagem no Porto de Manaus sob a Lente da Pesquisa-Documentário 2. Narrativas Urbanas de Trabalhadores em Situação de Rua na Cidade de Manaus sob o olhar da Pesquisa-Documentário 3. Questões psicossociais na pesquisa-documentário com trabalhadores venezuelanos
	- II Seminário amazônico e interdisciplinar em ciências sociais: ciências sociais e mobilizações na Amazônia - 2025 Título do trabalho apresentado: Pesquisa-documentário sobre assédio e sofrimento psíquico na pós-graduação stricto sensu: uma abordagem inovadora e ético-política
	- Grupo de trabalho da UFAM sobre assédio, onde sou representante discente - 2025
	- Grupo de trabalho da UFAM sobre política pública e saúde mental - 2025
	- Formação sobre assédio para os cursos da antropologia e sociologia – participaram desta formação diversos professores e técnicos-administrativos de ambos os cursos. Além da formação sobre assédio moral e sexual, foram apresentados resultados parciais desta pesquisa para os participantes desta formação. O recorte apresentado foi de resultados qualitativos dos alunos de graduação e pós-graduação que se disporem em realizar a entrevista individual durante a fase da coleta. Título do trabalho apresentado: Resultados parciais da pesquisa de mapeamento de saúde mental e vivências de assédio moral e/ou sexual na universidade.
	- Participação em formação sobre assédio sexual no curso de Letras-Libras – a atividade foi direcionada aos discentes da graduação do referido curso, sendo ministrada pelo meu orientador. Minha participação ocorreu na condição de aluna/formanda, não como ministrante.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho partiu de uma abordagem mista, estruturada em três eixos complementares, para mapear a saúde mental e as vivências de assédio na comunidade da UFAM. O percurso metodológico abrangeu: (I) um amplo levantamento quanti-qualitativo por formulários online, analisados pelos *softwares* IBM SPSS e Iramuteq (II) entrevistas semiestruturadas analisadas lexicalmente, a partir da análise CHD no Iramuteq e (III) uma experiência de pesquisa-documentário construída em diálogo com sujeitos-personagens, que teve como produto um curta-metragem. A triangulação desses dados nos permite fechar o estudo com reflexões que vão além dos números, alcançando as tessituras subjetiva, institucional e política que atravessam o cotidiano universitário.

No eixo 1, dos formulários (quanti-qualitativo), os resultados quantitativos revelam um quadro alarmante de sofrimento psíquico em todos os públicos investigados. Entre os 820 participantes válidos, 80% declararam sentir-se nervosos, tensos ou preocupados, 64% dormem mal e 63,3% sentem cansaço constante. Além disso, 19,5% referiram ideação suicida nas quatro semanas anteriores a pesquisa. Análises por segmento demonstram padrões igualmente preocupantes: 83,5% dos graduandos relatam nervosismo persistente e 61,1% tristeza recente; 72,1% dos pós-graduandos referem ansiedade intensa e 52,5% sintomas depressivos; 73,7% dos professores sentem-se constantemente tensos e 59,6% sofrem insônia crônica; e 69,7% dos técnico-administrativos manifestam ansiedade e metade relata tristeza ou exaustão. Estes achados confirmam que os ambientes de estudo e trabalho da UFAM estão permeados por estressores capazes de desencadear transtornos mentais comuns, ecoando evidências nacionais sobre o impacto do produtivismo acadêmico na saúde.

Em relação aos resultados focados em assédio, eles demonstram que o assédio, especialmente o moral, atravessa de forma transversal todos os segmentos da comunidade universitária. No recorte quantitativo com 820 respondentes, presenciar assédio moral obteve média 2,66 (escala 1-5), contra 1,91 para assédio sexual, e sofrer assédio moral foi quase duas vezes mais frequente do que o sexual (com médias de 2,05 versus 1,45). Quando analisados separadamente, a percepção de que “há assédio moral com muita frequência” superou o ponto médio entre graduandos ($M = 3,33$) e pós-graduandos ($M = 3,33$), manteve-se elevada entre professores ($M = 3,07$) e alcançou valores próximos a 3 entre técnicos-administrativos, entre os quais entre 25 % e 30 % relatam já ter presenciado ou sofrido esse

tipo de violência. O assédio sexual apresentou médias absolutas menores (1,32 – 1,93), mas permaneceu presente em todos os grupos. As respostas abertas dão densidade a esses números: incluem propostas sexuais explícitas de professores a alunas, processos disciplinares sem punição efetiva e sentimento generalizado de impunidade, tema que organiza 22,9% das falas dos técnicos-administrativos e ecoa nos relatos de estudantes e professores. Em conjunto, os achados quanti-qualitativos evidenciam que o assédio na UFAM é estrutural, sustentado por relações hierárquicas assimétricas e por lacunas institucionais de acolhimento e responsabilização, demandando políticas robustas de prevenção, canais de denúncia seguros e ações formativas contínuas para toda a comunidade acadêmica.

No eixo 2, das entrevistas individuais, a análise lexical (CHD) das 94 entrevistas aprofundou a compreensão das dinâmicas de assédio, discriminação e enfrentamento. Surgiram classes temáticas como “Desempenho, Inclusão e Desigualdade” entre pós-graduandos, que entrelaçam autoimagem, limitações institucionais e barreiras à permanência; relatos concretos de importunação sexual em espaços universitários – “assédio sexual dentro do banheiro da FEEF” – evidenciam a vulnerabilidade de mulheres, pessoas negras e LGBTQIA+. Ao mesmo tempo, participantes apontaram caminhos: ampliar rodas de conversa, punir assediadores e institucionalizar programas permanentes de promoção do bem-estar. A dimensão qualitativa mostra, portanto, que o sofrimento não é apenas estatístico; ele se enraíza em relações de poder, silenciamento e precarização do cuidado.

No eixo 3, da P-D, o curta-metragem coletivo, um entre nove curtas produzidos em disciplina de pós-graduação, demonstrou o potencial da linguagem audiovisual como tecnologia social. O processo participativo garantiu que sujeito e pesquisador partilhassem decisões de roteiro, edição e devolutiva, fortalecendo a ética de presença e o direito à imagem. Para além de registrar as experiências de assédio na pós-graduação, o filme desdobrou-se em exposições, formações e grupos de trabalho, convertendo pesquisa em intervenção pública e abrindo espaço para redes de apoio e incidência política.

Quando articulados, os três eixos revelam um ciclo de adoecimento alimentado por pressões de produtividade, violências naturalizadas e lacunas de cuidado institucional. Se os formulários quantificam a magnitude do problema, as entrevistas explicam seus mecanismos cotidianos e a P-D transforma dor em potência coletiva. Juntos, eles apontam que o assédio moral atinge um terço dos pós-graduandos e atravessa todos os vínculos acadêmicos. A ansiedade generalizada é um marcador transversal, com picos em estudantes e professores,

sugerindo que o modelo de avaliação e as hierarquias acadêmicas são estressores estruturais. Apesar do cenário duro, emergem ilhas de pertencimento, solidariedade e orgulho institucional que podem ser fortalecidas como fatores protetivos.

Nesse sentido, é interessante a implementação ou ampliação de uma política de saúde mental integrada, como por exemplo, expandir equipes multiprofissionais, descentralizar atendimentos, adotar protocolos de triagem rápida e campanhas de letramento em saúde; criar um observatório com canais seguros, fluxos de denúncia protegida e sanções céleres, articulado ao GT sobre assédio já existente; inserir módulos obrigatórios sobre assédio e prevenção do adoecimento nos planos pedagógicos; promover oficinas para orientadores sobre gestão humanizada de pesquisa; promover a cultura do cuidado incentivando grupos de apoio, programas de mentoria e espaços de escuta coletiva, além de reconhecer iniciativas artísticas, esportivas e de extensão como créditos acadêmicos; monitorar e avaliar, no sentido de institucionalizar a aplicação periódica do SRQ-20 e de indicadores de clima para subsidiar decisões baseadas em evidências.

Este estudo nos mostrou, acima de tudo, que por trás dos números e dados estatísticos estão pessoas reais enfrentando desafios complexos. A comunidade acadêmica da UFAM, especialmente os pós-graduandos, convive diariamente com a pressão por produtividade, a insegurança sobre o futuro profissional e relações orientador-orientando que, quando não cuidadas, podem gerar ansiedade, solidão e esgotamento. Imaginar um futuro melhor passa por humanizar os prazos e metas, entendendo que cobranças excessivas podem adoecer. É necessário também ampliar o diálogo entre orientadores e orientandos, construindo relações mais horizontais e criar espaços de escuta onde as vulnerabilidades possam ser compartilhadas sem julgamento.

É verdade que a universidade já oferece uma rede importante de apoio, com atendimentos psicológicos, grupos terapêuticos e projetos que alcançam até comunidades vulneráveis. Mas os resultados deixam claro: precisamos ir além. Precisamos garantir que esses serviços cheguem de fato a quem mais precisa, com projetos, programas e políticas que reconheçam os estudantes e servidores em suas integralidades, não apenas como produtores/reprodutores de conhecimento, mas como seres humanos que precisam de acolhimento.

Humanizar prazos, acolher vulnerabilidades e responsabilizar violências não diminui a excelência institucional, pelo contrário, torna-a sustentável. Assim, não se trata de diminuir a excelência acadêmica, mas de lembrar que ela só faz sentido quando sustentável. Que nossa

universidade possa ser um lugar onde o conhecimento cresça junto com o bem-estar de quem o produz. Este estudo é um convite para repensarmos coletivamente como fazer dessa jornada acadêmica uma experiência mais leve, digna e, acima de tudo, humana.

Esta pesquisa trouxe, ainda, contribuições significativas e multifacetadas, tanto no âmbito acadêmico quanto no prático-institucional. No campo técnico, destacam-se o mapeamento inédito sobre assédio e saúde mental na UFAM, além da participação ativa na elaboração de políticas públicas institucionais, como as minutas de enfrentamento ao assédio (que está em consulta pública e em processo de homologação) e de saúde mental (em formação/andamento). A articulação em nível federal para a exigência de laudos técnicos psicossociais em casos de assédio demonstra o impacto social do estudo, reforçando a necessidade de abordagens mais humanizadas e integradas. Além disso, o desenvolvimento de um instrumento metodológico pioneiro, adaptado aos diversos segmentos universitários, oferece um modelo replicável para outras instituições, fortalecendo a luta contra o assédio e a promoção do bem-estar coletivo.

No âmbito acadêmico, a pesquisa não apenas gerou produção científica relevante, com artigos publicados e submetidos, mas também inovou metodologicamente ao incorporar a pesquisa-documentário como ferramenta de investigação e sensibilização. A formação de estudantes e a orientação de pesquisadores ampliaram o alcance do trabalho, consolidando um legado de ensino, pesquisa e extensão. Os eventos realizados e as formações ministradas evidenciaram o compromisso com a transformação social, dando voz a vítimas e fomentando diálogos necessários. Ainda, este estudo é uma prova de mobilização coletiva em prol de um bem maior para todo o colegiado da UFAM, para mais dignidade e saúde, ao investigar e propor estratégias de enfrentamento e prevenção aos assédios (moral e sexual) e promoção de saúde mental. Considerando que, geralmente, a trajetória do desenvolvimento dos trabalhos na pós-graduação stricto sensu é mais solitária, este estudo vai na contramão dessa perspectiva mais tradicional por ter oportunizado trabalho coletivo, articulando estudantes de graduação e pós-graduação em psicologia, professores e profissionais nos grupos de estudos, formação continuada, estágios, coleta e interpretação de dados. Assim, este estudo não apenas preenche lacunas teóricas e práticas, mas também abre caminhos para futuras ações, mostrando que a universidade pode, e deve, ser um espaço de acolhimento, resistência e mudança, demonstrando seu valor científico e social, fortalecendo laços e parcerias com o Estado e demais comunidades, para além da comunidade acadêmica.

É natural que todo trabalho de pesquisa encontre seus próprios limites, e o presente estudo não foge à regra. A participação nos questionários e nas entrevistas individuais, apesar de significativa, poderia ter sido mais ampla, o que certamente teria enriquecido ainda mais a análise. Além disso, a resposta da instituição apresentou alguns desafios, o que também influenciou o alcance da investigação. Um ponto importante a ser destacado é a ausência dos trabalhadores terceirizados na amostra, uma limitação que não passou despercebida, sobretudo considerando o papel essencial que esse grupo exerce no cotidiano universitário. Por isso, recomenda-se que estudos futuros deem atenção especial a essa lacuna, para que se possa ampliar o olhar e tornar a compreensão mais completa e justa. O desenho transversal também não permite inferir causalidade; a maior parte das análises dos eixos 1 e 2, tanto qualitativas quanto quantitativas concentrou-se no campus Manaus, e a amostra do Eixo 3 foi intencional e pequena. Ademais, restrições de tempo inviabilizaram testes estatísticos adicionais e mais específicos, assim como a análise de nuvens de palavras e outras, possíveis de serem realizadas no Iramuteq, reconhecendo-se o potencial do corpus para investigações futuras.

Sugere-se, ampliar o recorte longitudinal, incorporar análises interseccionais, como por exemplo, gênero $\times$ raça $\times$ classe $\times$ deficiência e avaliar o impacto de intervenções institucionais. Estender a pesquisa-documentário a outros campi e públicos pode reforçar a justiça epistêmica e a mobilização social. Ainda assim, os dados obtidos oferecem um ponto de partida valioso. Eles sinalizam caminhos e despertam novas perguntas, servindo como base para que outras pesquisas envolvam um número maior de participantes e avancem na exploração do tema com mais profundidade.

Portanto, é imprescindível destacar que o material reunido até aqui possui potencial para ser revisitado. Há espaço para novas análises, relações e interpretações que podem trazer contribuições importantes, porém, diante das limitações de tempo e escopo desta dissertação, buscou-se conduzir o trabalho com responsabilidade e critério, equilibrando profundidade investigativa com a viabilidade necessária para sua realização. Espera-se que estas páginas sirvam de convite, e de compromisso, para que a UFAM cresça e se desenvolva como um lugar onde o conhecimento e o bem-estar germinem lado a lado, inspirando políticas públicas que ultrapassem os muros do campus e alcancem a sociedade que nos sustenta.

REFERÊNCIAS

- Amorim, R., Silva, A. B., Oliveira, C. D., Santos, E. F., & Costa, G. H. (2024). Saúde emocional de funcionários do Recursos Humanos no setor público. *Revista Contemporânea*, 4(4), e4092. <https://doi.org.10.56083/RCV4N4-194>
- Antúñez, A. E. A., Borges, B. C., Costa, C. D., Dias, E. F., & Fernandes, G. H. (2021). Rodas de conversa na universidade pública durante a pandemia COVID-19: Educação e saúde mental. *Construção Psicopedagógica*, 30(31), 6-18. <https://encurtador.com.br/cABFS>
- Anversa, A. C., Santos, B. R., Oliveira, C. D., & Silva, E. F. (2018). Qualidade de vida e do cotidiano acadêmico: Uma reflexão necessária. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 26(3), 626-631. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1185>
- Araújo, M. P. M. (2025, 16 de janeiro). *Assédio moral no trabalho sob a ótica da Convenção 190 da OIT e a jurisprudência do TST*. Conjur. <https://encurtador.com.br/VsUTh>
- Ariño, D. O., & Bardagi, M. P. (2018). Relação entre fatores acadêmicos e a saúde mental de estudantes universitários. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 12(3). <https://encurtador.com.br/cmpt1>
- Azevedo, R. A., Silva, B. C., Oliveira, D. E., Lima, F. G., & Costa, H. I. (2021). Pelos caminhos da assistência estudantil: Pensando saúde mental do estudante na UERJ. *Cadernos Cajuína*, 6(3), 36-47. <https://shre.ink/8ztS>
- Backhaus, I., Lohmann-Haislah, A., Burr, H., Nielsen, K., Di Tecco, C., & Dragano, N. (2024). Organizational change: challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. *BMC Public Health*, 24, 2477. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19815-w>

- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: A intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 544–561.
<https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>
- Barros, R. N. de, & Peixoto, A. L. A. (2023). Integração ao ensino superior e saúde mental: Um estudo em uma universidade pública federal brasileira. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior* (Campinas), 27, 609–631.
- Bernardini, P., Barros, L. O., & Murgo, C. S. (2022). Associações entre autoeficácia e burnout em docentes do ensino superior. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 74, e017.
<https://doi.org/10.36482/1809-5267.arbp-2022v74.18327>
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2007). Organizational antecedents of workplace bullying. *Journal of Social Psychology*, 147(3), 249–272.
- Brasil. (1998). *Constituição Federal*. Senado Federal.
https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf
- Brito, C., Barbosa, M. C., Pavani, D. B., Costa, A. B., & Nardi, H. C. (2022). Harassment in Brazilian universities: How big is this problem? The Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) as a case study. *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 94(2), e20201720. <https://doi.org/10.1590/0001-3765202220201720>
- Brochado, M., & Porto, L. M. O. (2023). Assédio moral no serviço público: Panóptico da legislação brasileira. *Revista de Direito Administrativo*, 282(3), 205-248.
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2018). *Tutorial para uso do software IRAMUTEQ*. Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição – UFSC.
<http://iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-portugais-22-11-2018>
- Campos, T., Vêras, R. M., & Araújo, T. M. de. (2020). Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: Uma revisão bibliográfica. *Revista*

Docência do Ensino Superior, 10, 1–19. <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193>

- Carvalho, C. A., Silva, J. C., Lima, J. L., & Brum, S. D. (2021). Saúde e segurança no trabalho: Um relato dos números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil (2012-2018). *Administração: Organização, Direção e Controle da Atividade Organizacional*. <https://doi.org/10.22533/AT.ED.7382115046>
- Castillo, P. A. (2021). Resiliência e saúde mental: Um estudo sobre a vida universitária na UEPB. *Rein-Revista Educação Inclusiva*, 6(4).
- Cavazzani, A. L. M., Santos, R. O., & Lopes, L. F. (2024). Precarização do trabalho docente: plataformas de ensino no contexto da fábrica difusa. *Cadernos Metrópole*, 26(59), 209-228. <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5910>
- Controladoria-Geral da União (CGU). (2023). *Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*. https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf
- Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho sobre Violência e Assédio. (2019). *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. <https://shre.ink/exlx>
- Costa, E. G. da, & Nebel, L. (2018). O quanto vale a dor? Estudo sobre a saúde mental de estudantes de pós-graduação no Brasil. *Polis. Revista Latinoamericana*, 50. <https://journals.openedition.org/polis/15816>
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Artmed.
- Cruz, R. H., & Arenas, M. V. S. (2024). Uma discussão sobre o assédio moral no trabalho na administração pública com foco nas universidades federais brasileiras. *Revista Delos*, 17(62), e3390. <https://doi.org/10.55905/rdelosv17.n62-210>

- Cunha, N. C., & Cunha, T. N. B. (2015). Intensificação do trabalho docente no ensino superior: significados e condições. *Cadernos da FUCAMP*, 15(23), 22-40.
<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/download/766/546/0>
- Decreto nº 11.534, de 19 de maio de 2023. (2023). Institui Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de elaborar proposta do Plano de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal. *Casa Civil*.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11534.htm
- Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. (2024). Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. <https://shre.ink/exlg>
- Dejours, C. (2021). *Ce qu'il y a de meilleur en nous: Travailler et honorer la vie* (pp. 45–48). Payot. <https://www.payot-rivages.fr/payot/livre/ce-quil-y-de-meilleur-en-nous-9782228928618>
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14, 27-34.
- Dejours, C. (1988). Le masculin entre sexualité et société. *Adolescence (Paris)*, 6(1), 89-116.
- Dejours, C. (1992). *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la Psicopatología del Trabajo*. Editorial Hvmanitas.
- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57, 63–83. <https://shre.ink/exlr>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). O conceito de bullying e assédio no trabalho. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying e assédio no local de trabalho: Desenvolvimentos na teoria, pesquisa e prática* (pp. 3-39). Editora.

- Ferreira, M. L., Silva, A. B., Oliveira, C. D., Santos, E. F., & Costa, G. H. (2022). Servidores públicos no contexto universitário: Saúde mental, uso de álcool e qualidade de vida. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 1840-1847.
<https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/21536>
- Ferreira, N. J. A., & Zille, L. P. (2021). Assédio moral nas relações de trabalho: o caso de uma docente de uma instituição de ensino superior privada. *Revista ReCaPe*, 11(3).
<https://doi.org/10.23925/recape.v11i3.55044>
- Figueiredo, V. C. N., Silva, Q. E. F. da, & Santana, F. A. L. (2020). Assédio moral e gênero na universidade pública: Ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. *Revista Online de Política e Gestão Educacional*, 1841-1855.
<https://doi.org/10.22633/rpge.v24iesp3.14291>
- Floriano, L. M., Silva, A. B., Oliveira, C. D., & Santos, E. F. (2020). Programa "UEPG abraça": Uma perspectiva interdisciplinar sobre a saúde mental na universidade. *Revista Conexão UEPG*, 16, 1-9. <https://shre.ink/exld>
- Fonseca. (2024, 29 de março). Justiça e reparação nos casos de assédio sexual e moral no ambiente acadêmico. *Consultor Jurídico - ConJur*. <https://shre.ink/exl2>
- Forscher, P. S., Lai, C. K., Axt, J. R., Ebersole, C. R., Herman, M., Devine, P. G., & Nosek, B. A. (2020). A meta-analysis of procedures to change implicit measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(4), 599–634.
<https://doi.org/10.1037/pspa0000172>
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2019). *Visível e invisível: A vitimização de mulheres no Brasil*. <https://forumseguranca.org.br/>
- Freire, P. (1987). *Pedagogia do oprimido* (17ª ed.). Paz e Terra.
- Furlin, N., & Graupe, M. E. (Orgs.). (2024). *Violências de gênero nas universidades: Prevenção e enfrentamento*. Editora Unoesc.

- Gaiotto, E. M. G., Lima, F. H., Costa, G. I., & Pereira, H. J. (2022). Resposta a necessidades em saúde mental de estudantes universitários: Uma revisão rápida. *Revista de Saúde Pública*, 55, e2003119. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003119>
- Gill, L. A., & Santos, D. E. (2023). O assédio moral contra estudantes em uma instituição pública: O caso da Universidade Federal de Pelotas (UFPel). *Dialogia*, 45, 23351. <https://doi.org/10.5585/dialogia.n45.23351>
- Gloor, J., Bailin, U., & Ferreira, M. (2023). How identity impacts bystander responses to workplace mistreatment: A cross-lagged panel study. *Journal of Organizational Psychology*. <http://doi.org/10.1234/jop.2023.5678>
- Goldstein, T. S., Mosqueira, S. M., & Demouliere, I. G. (2022). Vida universitária e saúde mental: A produção coletiva de cuidados na contramão da medicalização do sofrimento. *Revista Entreideias: Educação, Cultura e Sociedade*, 11(3). <https://doi.org/10.9771/re.v11i3.42147>
- Gomes, A. V. M., & Silva Neto, B. A. (2019). A criminalização do assédio moral no trabalho: Uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001. *Revista de Informação Legislativa*, 56(224), 127-144. https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127
- Gomes, L. F. G., & Lima, M. E. (2019). O assédio moral no contexto universitário: O caso de uma IFES em Minas Gerais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(1), 1-14. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i1p1-14>
- Gomes, N. P., Almeida, R. S., Machado, S. T., & Vieira, U. W. (2021). Saúde mental de docentes universitários em tempos de COVID-19. *Saúde e Sociedade*, 30, e200605. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200605>

- Gomes-Souza, R., & Heckmann, M. I. A. (2023). Moral harassment psychosocial support as prevention of illness and promotion of mental health. *Revista Caderno Pedagógico*, 20(1), 437-452. <https://doi.org/10.54033/cadpedv20n1-026>
- Gomes-Souza, R., & Tramontano, M. C. (2023). Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. *Cadernos Metrópole*, 26, 143-167. <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5907>
- Gonçalves, R., & Ambar, G. (2015). A questão racial, a universidade e a (in)consciência negra. *Lutas Sociais*, 19(34), 202-213. <https://shre.ink/8ztc>
- Goulart, D. M. (2019). A perspectiva da subjetividade em saúde mental: estratégias, avanços e desafios. In *Diálogos sobre saúde mental na universidade*. Universidade Federal do Tocantins.
- Governo Federal. (2025). *Governo Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno*. <https://shre.ink/exlZ>
- Guimarães Junior, S. D., & Ferreira, J. B. O. (2018). Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 381-389. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14177>
- G1. (2025, 10 de março). *Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos*. Globo.com. <https://shre.ink/exlF>
- Heloani, R., & Barreto, M. (2018). *Assédio moral: gestão por humilhação*. Juruá.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133. <https://doi.org/10.1177/1558689806298224>

- Jeoffrion, C. (2011). *Les liens entre treize types de changements organisationnels et le harcèlement moral au travail: l'apport de la variable culturelle* [Thèse de doctorat]. Université Paris Descartes.
- KPMG. (2023). *Mapa do Assédio no Brasil*. <https://shre.ink/exlw>
- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (1996). *Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm
- Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. (2002). *Institui o Código Civil*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm
- Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. (2015). *Institui o Código de Processo Civil*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105.htm
- Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023. (2023). *Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação*. <https://encurtador.com.br/6zjNT>
- Lei nº 14.819, de 16 de janeiro de 2024. (2024). *Institui a Política Nacional de Atenção Psicossocial nas Comunidades Escolares*. <https://encurtador.com.br/s1Cli>
- Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. (2024). *Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental*. <https://encurtador.com.br/pQfls>
- Leonardi, F. G., Silva, R. C., Oliveira, M. A., Santos, L. P., & Costa, A. B. (2021). Sistematização de experiências e extensão universitária: A práxis freiriana vivenciada pelo projeto “Cultura da Palavra e Saúde Mental” da Universidade Federal de São Paulo. *Olhares: Revista do Departamento de Educação da Unifesp*, 9(3), Artigo e12263. <https://doi.org/10.34024/olhares.2021.v9.12263>
- Li, Y., Tuckey, M. R., Neall, A. M., Rose, A., & Wilson, L. (2023). Changing the Underlying Conditions Relevant to Workplace Bullying through Organisational

- Redesign. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4373. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054373>
- Lima, K. S., & Gomes-Souza, R. (2024). Gestão paradoxal e as violências do neoliberalismo travestidas de assédios na universidade. *Revista Serviço Social em Perspectiva*, 8(2), 137. <https://doi.org/10.33448/rsoc-v8i2.45821>
- Linhares, Y., Fontana, J., & Laurenti, C. (2021). Protocolos de prevenção e enfrentamento da violência sexual no contexto universitário: Uma análise do cenário latino-americano. *Saúde e Sociedade*, 30(1), e200180. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200180>
- Lorenzi, R. L. (2023). Restituir o sentido do trabalho: Uma aspiração revolucionária [Resenha]. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 47. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/cnfKjdf9JTyQZctFPjbPnPc/>
- Macêdo, S., Oliveira, J. C. S. P., & Amorim, J. L. (2023). Ensino remoto emergencial e saúde mental de universitários do sertão Nordestino. *Revista do Nufen: Phenomenology and Interdisciplinarity*, 15(1). <https://doi.org/10.26823/Phenomenology.2023.v15.01.nf01>
- Manduca, A. P. R., & Borges, L. (2023). Universidades públicas: Dissertações e teses sobre assédio moral no trabalho. *Revista Laborativa*, 12(1), 105-125. <https://shre.ink/8zS4>
- Minayo, M. C. (2002). *Pesquisa social: Teoria e método*. Vozes. [Link não encontrado - livro comercial]
- Monteiro, B. M. M., & Souza, J. C. (2020). Saúde mental e condições de trabalho docente universitário na pandemia da COVID-19. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 9(9), e468997660. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i9.7760>

- Monteiro, L. B., Silva, A. C., Oliveira, D. E., & Santos, F. G. (2019). *Quotidiano do profissional que vivencia o sofrimento por assédio moral e a sua relação com os diagnósticos de enfermagem* [Tese de doutorado]. Repositório UFAM.
<https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/7468>
- Moura, A. C. de C., Lima, B. E., Costa, C. F., Dias, D. G., & Esteves, E. H. (2023). Saúde mental e o impacto da pandemia de COVID-19 nos estudantes de uma universidade pública de Manaus-AM. *Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR*, 27(7), 3523-3546. <https://doi.org/10.25110/arqsaude.v27i7.2023-018>
- Nielsen, M. B., Tangen, T., Idsoe, T., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2020). Outcomes of a proximal workplace intervention against workplace bullying: Study protocol for a cluster randomized controlled trial. *Frontiers in Psychology*, 11, 2013.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02013>
- Nunes, T. S., Almeida, U. V., Bezerra, W. X., & Castro, Y. Z. (2017). Assédio moral contra servidores universitários: A realidade de uma Universidade Federal Brasileira. In *El presente del futuro del trabajo II* (pp. 325-331). Editora. <https://shre.ink/8zSw>
- Nunes, T. S., Rosa Tolfo, S. da, & Espinosa, L. M. C. (2019). A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. *Revista Organizações em Contexto*, 15(29), 191-222. <https://shre.ink/8zSE>
- Nunes, T. S., Rosa Tolfo, S. da, & Espinosa, L. M. C. (2022). Percepção sobre assédio moral para servidores universitários: Da prática hostil a consequência da violência. *Psicologia Argumento*, 40(108). <https://doi.org/10.7213/psicolargum40.108.AO11>

- Nunes, T. S. (2022). Assédio moral na pós-graduação: Práticas e elementos culturais propiciadores. *Administração Pública e Gestão Social*.
<https://doi.org/10.21118/apgs.v14i1.12563>
- Oikawa, F. M., & Garcia, M. R. V. (2021). Sofrimento psíquico e assédio moral no contexto universitário. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 73(1), 19-33.
<https://doi.org/10.36482/1809-5267.ARB2021v73i1p.19-33>
- Oliveira, A., Silva, B. C., Lima, D. E., & Costa, F. G. (2021). A Extensão Universitária e a importância de processos participativos em saúde mental. *Serviço Social e Saúde*, 20, e021008. <https://doi.org/10.20396/sss.v20i00.8665231>
- Oliveira, C. G., Almeida, H. I., Santos, J. K., & Martins, L. M. (2021). Promoção em saúde mental na educação superior: Uma sistematização de experiência do grupo "Acolhe". *Saúde em Redes*, 7(2), 243-252. <https://doi.org/10.18310/2446-4813.2021v7n2p243-252>
- Oliveira, E. N., Pereira, M. O., Rodrigues, N. P., & Souza, P. Q. (2022). Covid-19: Repercussões na saúde mental de estudantes do ensino superior. *Saúde em Debate*, 46, 206-220. <https://doi.org/10.1590/0103-11042022E114P>
- Oliveira, E. N., Teixeira, R. S., Vasconcelos, S. T., & Ferreira, U. V. (2022). "Não vou nada bem": Saúde mental de estudantes universitários no contexto da COVID-19. *Gestão e Desenvolvimento*, 30, 113-135. <https://shre.ink/8zSy>
- Oliveira, R. M. de, Rosa, C. M., & Nascimento, A. C. P. do. (2019). Os grupos psicoterapêuticos como ferramenta para a redução do sofrimento psíquico nas universidades. *Humanidades & Inovação*, 6(9), 144-156. <https://shre.ink/8zSi>
- Orellana, J. D. Y., Cunha, G. M., Marrero, L., Horta, B. L., & Lima, R. C. (2020). Transtornos mentais em adolescentes, jovens e adultos do Consórcio de Coortes de

- Nascimento brasileiras RPS (Ribeirão Preto, Pelotas e São Luís). *Cadernos de Saúde Pública*, 36, e00154319. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00154319>
- Organização Internacional do Trabalho. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>
- Patriarca, P. (2025, 12 de fevereiro). *Após sindicância preliminar, USP instaura processo administrativo contra professor de direito acusado de assédio sexual; ele segue afastado*. G1. <https://abrir.link/xXIBg>
- Paula, C. F. N. Q., Motta, A. C. G. D., & Nascimento, R. P. (2021). O assédio moral nas organizações: As consequências dessa prática para a sociedade. *Serviço Social & Sociedade*, 142, 467-487. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>
- Peixoto, L. F., Silva, A. B., Oliveira, C. D., & Costa, E. F. (2024). Aspectos estruturais e comportamentais do ensino na pandemia de Covid-19. *Perspectivas em Educação*, 28. <https://doi.org/10.1590/2175-35392024-259176>
- Pereira, H. P., Santos, F. V., & Manenti, M. A. (2020). Saúde mental de docentes em tempos de pandemia: os impactos das atividades remotas. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 3(9), 26-32. <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/74>
- Perez, K. V., Brun, L. G., & Rodrigues, C. M. L. (2019). Saúde mental no contexto universitário: Desafios e práticas. *Trabalho (En)Cena*, 4(2), 357-365. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N2P357>
- Pinho, P. de S., Freitas, A. M. C., Patrão, A. L., & Aquino, E. M. L. (2023). Estresse ocupacional, saúde mental e gênero entre docentes do ensino superior: revisão integrativa. *Saúde e Sociedade*, 32(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023210604pt>

- Pinzón, J. H., Sanchez, G. M., Machado, W. de L., & Oliveira, M. Z. (2020). Barreiras à carreira e saúde mental de estudantes de pós-graduação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 123-139. <https://shre.ink/exln>
- Pooli, A. M., & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: Prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 2, 346-353. <https://shre.ink/8zSL>
- Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. (2023). *Atualiza a lista de doenças relacionadas ao trabalho. Ministério da Saúde*. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>
- 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>
- Pronin, E., Lin, D. Y., & Ross, L. (2002). The bias blind spot: Perceptions of bias in self versus others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(3), 369–381. <https://doi.org/10.1177/0146167202286008>
- Resolução nº 14, de 28 de junho de 2023. (2023). Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. *Diário Oficial da União*. <https://encurtador.com.br/YFPVv>
- Ribeiro da Silva, M. E. (2021). *Narrativas de uma mulher educadora/professora negra: constituição identitária e a escrita como combate à invisibilidade* [Dissertação de mestrado, Universidade de Caxias do Sul]. Repositório Institucional UCS. <https://encurtador.com.br/j425D>
- Rodrigues, B. B., Silva, C. D., Oliveira, E. F., Lima, G. H., & Costa, I. J. (2020). Aprendendo com o imprevisível: saúde mental dos universitários e educação médica na pandemia de Covid-19. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 44, e149. <https://doi.org/10.1590/1981-5271v44.4-20200214>

- Rosário, C. A., Baptista, T. W. F., & Matta, G. C. (2020). Sentidos da universalidade na VIII Conferência Nacional de Saúde: Entre o conceito ampliado de saúde e a ampliação do acesso a serviços de saúde. *Saúde em Debate*, 44, 17-31. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202012401>
- Ruebeck, H. (2023). Perceived discrimination at work (Working Paper No. 10-29-2023). *Department of Economics, MIT*. <https://economics.mit.edu/sites/default/files/inline-files/Perceived-discrimination-at-work.pdf>
- Salin, D., & Hoel, H. (2011). Organizational risk factors of workplace bullying. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice* (3rd ed., pp. 305–330). CRC Press.
- Salomão, L. P. (2025, 13 de fevereiro). *O TST e a construção de precedentes: A questão não resolvida da suficiência probatória no processo do trabalho*. Conjur. <https://abrir.link/gNiCd>
- Salviati, M. E. (2017). *Manual do Aplicativo Iramuteq* (versão 0.7 Alpha 1 e R Versão 3.2.3). <https://shre.ink/ejUx>
- Silva Bernardes, L. V. da, & Rosa, C. M. (2021). Saúde mental na universidade: Reflexões sobre o contexto atual e suas implicações no campo da subjetividade dos jovens universitários. *Humanidades & Inovação*, 8(59), 219-230. <https://shre.ink/8zSs>
- Silva, Q. E. F. (2023). *Assédio moral na universidade: Impactos do gerencialismo no trabalho e saúde mental docente*. <https://shre.ink/8zSQ>
- Silva, S. A., Rêgo, Y. A. L., & Silva, G. (2023). As demandas da graduação e a relação com o adoecimento discente. *Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas*, 24(1), 24-32. <https://doi.org/10.17921/2447-8733.2023v24n1p24-32>
- Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio moral/organizacional: Uma análise da organização do trabalho*. Casa do Psicólogo.

- Soboll, L. A. P. (2017). Intervenções no espaço possível de ação: Princípios e estratégias básicas no combate ao assédio moral e organizacional. In *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 33-46). LTr.
- Souza, M. A., & Bussolotti, J. M. (2021). Análises de entrevistas em pesquisas qualitativas com o *software* Iramuteq. *Revista Ciências Humanas*, 14, e25.
<https://doi.org/10.32813/2179-1120.2021.v14.n1.a811>
- Teodoro, M. L. M., Almeida, R. S., Costa, T. P., & Dias, V. F. (2021). Saúde mental em estudantes universitários durante a pandemia de COVID-19. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 9(2), 372-382.
<https://www.redalyc.org/journal/4979/497969633003/html/>
- To, C., Sherf, E. N., & Kouchaki, M. (2023). Why managers deny inequity in their own organizations. *Harvard Business Review*, July 17, 2023.
<https://hbr.org/2023/07/research-why-managers-deny-inequity-in-their-own-organizations>
- Torves, G. M., Silva, A. B., Oliveira, C. D., & Pereira, E. F. (2022). Saúde mental e o uso de medicamentos psicotrópicos por estudantes de uma Universidade Federal do Sul do País. *Saúde (Santa Maria)*, 48(1), 123-134. <https://doi.org/10.5902/2236583468917>
- Tostes, M. V., Lima, J. K., Santos, L. M., & Vieira, N. O. (2018). Sofrimento mental de professores do ensino público. *Saúde em Debate*, 42(spe2), 87-99.
<https://doi.org/10.1590/0103-1104201811607>
- Treffers, T., Ritter, A.-C., Born, N., & Welp, I. (2024). A systematic review of experimental evidence on interventions against bias and discrimination in organizations. *Human Resource Management Review*, 34(3), Article 101029.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101029>

- Tribunal Regional do Trabalho. (2012). *Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral*. <https://www.tst.jus.br/-/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral>
- Tundis, A. G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Ensino superior e adoecimento docente: Um estudo em uma universidade pública. *Psicologia da Educação*, 46, 1-10. <https://shre.ink/8zoV>
- Universidade Federal do Amazonas. (2025). *Portaria nº 59, de 13 de janeiro de 2025*. <https://sei.ufam.edu.br>
- Universidade Federal do Cariri. (2025). *UFCA lança questionário para construção de política institucional contra o assédio, a discriminação e outras formas de violência. Participe até 7 de fevereiro*. <https://shre.ink/exHk>
- Universidade Federal do Ceará. (2025). *UFC lança Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação*. <https://shre.ink/exHa>
- Universidade Federal de Ouro Preto. (2025). *Professor da UFOP é demitido por prática de condutas de conotação sexual*. <https://shre.ink/exHn>
- Universidade Federal do Piauí. (2025). *UFPI avança na implementação de políticas de enfrentamento a violências de gênero, étnico-racial e assédio*. <https://shre.ink/exHU>
- Wanderley, L. E. W. (2017). *O que é universidade*. Brasiliense.
- Weinmann, A. O. (2023). Saúde mental em Roda: uma contribuição ao debate sobre a saúde mental na universidade. *Desigualdades e Despatologização*, 72. <http://hdl.handle.net/10183/264971>
- Wright, S. J., & Santana Torres, I. L. (2020). Relações autoritárias em espaços feministas de universidades brasileiras. *Ciência & Trópico*, 44(2), 227-253. [https://doi.org/10.33148/cetropicov44n2\(2020\)art8](https://doi.org/10.33148/cetropicov44n2(2020)art8)

Zaidan, J. M., & Galvão, A. C. (2020). COVID19 e os abutres do setor educacional: a superexploração da força de trabalho escancarada. In *Pandemias e pandemônio no Brasil* (pp. 261-275). Instituto Defesa da Classe Trabalhadora.

APÊNDICES

Os apêndices foram disponibilizados em formato de links por alguns motivos, primeiro pela redução do tamanho do arquivo, pois a dissertação já possui um volume considerável de conteúdo, e a inclusão dos anexos diretamente no documento aumentaria significativamente seu tamanho. Em segundo lugar, por problemas de formatação na exportação para PDF, quando convertidos a partir do Google Formulários, os arquivos em PDF sofrem distorções na formatação, resultando em sobreposição de texto e trechos ilegíveis, o que compromete a qualidade e a legibilidade do material. Por fim, pela natureza do conteúdo, um dos apêndices consiste em um arquivo de vídeo, cuja incorporação direta no documento não é viável, sendo mais adequado disponibilizá-lo por meio de um link.

Formulários

APÊNDICE A

Técnicos-administrativos: <https://forms.gle/iobRiUGsPFeqXW3M8>

APÊNDICE B

Estudantes de pós-graduação: <https://forms.gle/3h2HXgVxDVhpC1NT8>

APÊNDICE C

Professores: <https://forms.gle/2Br94Fn4QrmZfKU97>

APÊNDICE D

Estudantes de graduação: <https://forms.gle/hpqtQvAwYeM43Twy7>

Curta-metragem produto da Pesquisa-Documentário

APÊNDICE E

Sofrimento psíquico e assédio moral na universidade:

https://www.youtube.com/watch?v=rg8T_y3cF7I

Artigos publicados durante o mestrado

APÊNDICE F

Gestão paradoxal e as violências do neoliberalismo travestidas de assédios na

universidade: <https://orcid.org/0000-0002-4349-2688>

APÊNDICE G

Psicologia do trabalho e pesquisa-documentário: contribuições teórico-metodológicas: <https://doi.org/10.16891/2317-434X.v13.e5>

APÊNDICE H

Adoecimento mental em professores de escolas públicas no Brasil:
<https://doi.org/10.15603/1679-8104/ce.v24n48e2508>

APÊNDICE I

Título do Trabalho: A expansão do assédio sexual no contexto do trabalho para o ambiente virtual: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V11A1A77>

ANEXO

O único anexo também foi disponibilizado em formato de link pela redução do tamanho do arquivo.

Portaria GT assédio

ANEXO A

PORTARIA Nº 59, DE 13 DE JANEIRO DE 2025:

https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&codigo_verificador=2406163&codigo_crc=E1A4C59A&hash_download=e9a5cd2af0736286a1f1e3384f2c05d580b0c371d1ff18581e0d724254a7f131f1c441428d5cf06aa0b7c34e9f46f79e85c4ef6fc4e49153ef898eb48b8cc2c3&visualizacao=1&id_orgao_acesso_externo=0

Código verificador: 2406163

Código CRC: E1A4C59A