

Relatório de levantamento sobre violência de gênero com pessoas servidoras na UFSC

Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina

Setor responsável: Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero (CDGen)

Período de realização: setembro e outubro/ 2025

Data de publicação: agosto/ 2026

1. Apresentação

A produção de diagnósticos institucionais constitui instrumento fundamental para o planejamento e o aprimoramento de políticas universitárias. Levantamentos dessa natureza permitem identificar percepções, experiências e necessidades da comunidade acadêmica, contribuindo para o desenvolvimento de ações baseadas em evidências.

A violência de gênero, compreendida como “qualquer tipo de agressão física, moral, patrimonial, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém devido à sua identidade de gênero ou orientação sexual” (UFSC, 2026), constitui um fenômeno social que também se manifesta nas instituições de ensino superior. Suas repercussões atingem as condições de trabalho, estudo, permanência e participação da comunidade universitária, comprometendo a qualidade das relações institucionais e o exercício pleno de direitos. Nesse contexto, conhecer sua ocorrência, bem como as percepções da comunidade universitária sobre o tema, torna-se condição fundamental para o desenvolvimento de ações institucionais de prevenção, acolhimento e enfrentamento da violência de gênero, considerando as políticas institucionais.

A violência de gênero constitui um fenômeno social e institucional associado às desigualdades historicamente produzidas nas relações de gênero e às assimetrias de poder que permeiam a vida social. Conforme Heleieth Saffioti (2015), trata-se de uma forma de violência sustentada por estruturas patriarcais que legitimam práticas de controle, discriminação e punição dirigidas, sobretudo, às mulheres e a outros grupos socialmente vulnerabilizados. Estudos recentes indicam que mulheres e pessoas LGBTQIA+ figuram entre os principais alvos dessas violências, especialmente aquelas cujas identidades de gênero e orientações sexuais se distanciam dos padrões heteronormativos socialmente estabelecidos (Souza et al., 2021).

Em diálogo com essa perspectiva, Françoise Vergès (2021) destaca que diferentes sujeitos, como mulheres, pessoas trans, queer e outras populações em situação de vulnerabilidade, podem ser mais expostos a formas de violência, exploração e desproteção em razão de marcadores sociais de gênero, sexualidade, raça e classe. No contexto universitário, essas dinâmicas podem se manifestar por meio de assédio, discriminação, violência simbólica, exclusão e outras práticas que comprometem a permanência, a participação e o bem-estar da comunidade acadêmica, evidenciando a importância de políticas institucionais de prevenção, acolhimento, formação e promoção da equidade.

Este relatório apresenta os resultados do levantamento sobre violência de gênero no ambiente universitário da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), realizado pela Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento das Violências de Gênero (CDGen) da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE) da UFSC entre setembro e outubro de 2025. O levantamento contou com a participação de pessoas servidoras da universidade por meio de questionário eletrônico composto por questões fechadas e abertas.

A iniciativa buscou compreender as percepções, experiências e desafios relacionados à violência baseada em gênero no cotidiano institucional, considerando situações vivenciadas e presenciadas, além de analisar a percepção sobre a presença e a valorização de mulheres e pessoas de identidades de gênero dissidentes, especialmente em cargos de gestão.

A realização deste levantamento integra os esforços institucionais voltados à promoção de um ambiente universitário seguro, respeitoso e comprometido com a equidade, a dignidade humana e o respeito à diversidade. O estudo enfatiza a necessidade de ações orientadas pela equidade de gênero, compreendida como o “ato de tratar pessoas de diferentes gêneros de maneira justa e indiscriminatória, buscando reduzir as desigualdades históricas enfrentadas especialmente por mulheres e pessoas de sexo-gênero dissidentes” (UFSC, 2026).

Assim, os resultados apresentados visam subsidiar o aprimoramento das políticas e ações institucionais, bem como a formulação de estratégias de prevenção, acolhimento, acompanhamento e encaminhamento relacionadas à violência de gênero no contexto universitário, em articulação com a Resolução Normativa nº 231, de 1º de julho de 2026, que dispõe sobre a Política de Equidade de Gênero da UFSC.

2. Metodologia

Trata-se de um levantamento descritivo, de abordagem mista e coleta de dados combinada (Creswell, 2010), realizado por meio de questionário eletrônico anônimo e de

participação voluntária. O instrumento incluiu questões fechadas e abertas sobre perfil das pessoas participantes, experiências de violência baseada em gênero, percepção sobre equidade de gênero, conhecimento dos canais institucionais de acolhimento e participação de mulheres e pessoas de identidades dissidentes em cargos de gestão na UFSC.

O questionário permaneceu disponível de **12/09 a 10/10/2025**. A divulgação ocorreu por meio de canais institucionais da CDGen (site e Instagram). Ao final do período de coleta, foram registradas **120 respostas**. O público foi composto por pessoas servidoras docentes e Técnico-Administrativos em Educação (STAE) da UFSC.

Após o encerramento da coleta, os dados passaram por um processo de organização e tratamento, que compreendeu a revisão das respostas registradas, a categorização das unidades e setores mencionados pelas pessoas participantes, a transposição dos gráficos gerados a partir das questões fechadas e a categorização temática das respostas abertas.

A análise dos dados foi realizada de forma descritiva, buscando identificar tendências, padrões e aspectos relevantes do fenômeno investigado. Embora os resultados não tenham representatividade estatística da comunidade universitária, por se tratar de participação voluntária, os dados oferecem indicativos importantes sobre percepções e experiências no contexto institucional e podem servir como ponto de partida para ampliar a participação.

3. Perfil das pessoas respondentes

Com o objetivo de contextualizar os resultados apresentados nas seções seguintes, esta seção descreve o perfil sociodemográfico e funcional das pessoas participantes, considerando informações relativas ao cargo, local de trabalho, faixa etária, situação funcional, identidade étnico-racial, identidade de gênero e deficiência.

O levantamento contou com **120 participantes**, sendo **59,2% (71) docentes** e **40,8% (49) TAE**. Destas, 77,5% (93) declararam ter entre 40 e 69 anos de idade. Quanto à situação funcional, constitui-se de uma maioria de pessoas servidoras ativas, 98,3% (118) e 1,7% (02) aposentadas. Em relação à **identidade étnico-racial**, 81,7% (98) autodeclararam-se pessoas brancas; 15% (18) autodeclararam-se pessoas negras; apenas 01 (0,8%) autodeclarou-se amarela e 2,5% (03) preferiram não responder. Nenhuma pessoa declarou-se indígena.

A predominância de pessoas brancas na amostra evidencia a importância de uma leitura interseccional dos resultados, considerando que raça e gênero estruturam oportunidades, experiências institucionais e formas de vulnerabilidade. A Política de Enfrentamento ao Racismo da UFSC (UFSC, 2022) reconhece o racismo estrutural e institucional como elemento constitutivo das desigualdades presentes na universidade.

Em termos de **identidade de gênero**, 68,3% (82) identificou-se como mulher cisgênero, seguido de 24,2% (29) como homem cisgênero; 5,8% (7) como pessoa não-binária e 2,5% (3) prefeririam não responder. Declararam-se pessoas com deficiência 5% (06) e 95% (114) como pessoas sem deficiência.

Observa-se que a amostra foi composta predominantemente por pessoas brancas, sem deficiência, mulheres cisgênero e docentes, aspecto que deve ser considerado na interpretação dos resultados apresentados nas seções subsequentes. Quanto ao vínculo funcional, a participação de docentes (59,2%) superou a STAE (40,8%). Considerando-se o quadro funcional da UFSC, formado por 2.894 STAE e 2.958 docentes (incluindo docentes do ensino superior, da educação básica e substitutos) (UFSC, 2024), verifica-se uma representação proporcionalmente mais elevada do segmento docente no levantamento realizado.

Esse perfil da amostra reforça a importância de uma abordagem interseccional na análise dos resultados, especialmente em estudos sobre violência de gênero. Conforme argumenta Saffioti (2015), as desigualdades de gênero articulam-se a desigualdades raciais, de classe e de sexualidade, produzindo experiências distintas de reconhecimento, vulnerabilidade e exclusão social. Assim, a predominância de determinados grupos entre as pessoas participantes constitui um elemento relevante para a compreensão do alcance e dos limites interpretativos deste estudo.

Em termos territoriais, as respostas foram registradas em diferentes centros de ensino, unidades administrativas e campi da universidade, indicando ampla distribuição institucional das pessoas participantes, conforme apresentado na Tabela 1:

Tabela 1 - Distribuição das respostas conforme local de trabalho

Campus	Unidade	Nº de respostas
Araranguá	CTS – Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde	01
Blumenau	CTE - Centro Tecnológico, de Ciências Exatas e Educação	10
Curitibanos	CBS - Centro de Ciências Rurais	02
	CCA – Centro de Ciências Agrárias	07
	CCS – Centro de Ciências da Saúde	05
	CFH – Centro de Filosofia e Ciências Humanas	05
	CED – Centro de Ciências da Educação	04
	CCB – Centro de Ciências Biológicas	04

Florianópolis	CSE – Centro Socioeconômico	04
	CCE – Centro de Comunicação e Expressão	03
	CTC – Centro Tecnológico	03
	CFM – Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	03
	Reitoria / Órgãos centrais	02
	Outros setores específicos	19
Joinville	CTJ - Centro Tecnológico de Joinville	04
Total		76

Fonte: Elaboração própria

A presença de respostas provenientes de diferentes centros de ensino, setores administrativos e campi regionais contribui para ampliar a compreensão do fenômeno analisado no contexto institucional. Destaca-se a maior participação do Campus Florianópolis com os centros de ensino e unidades administrativas, enquanto no interior, a maior participação ocorreu por meio do Campus Blumenau.

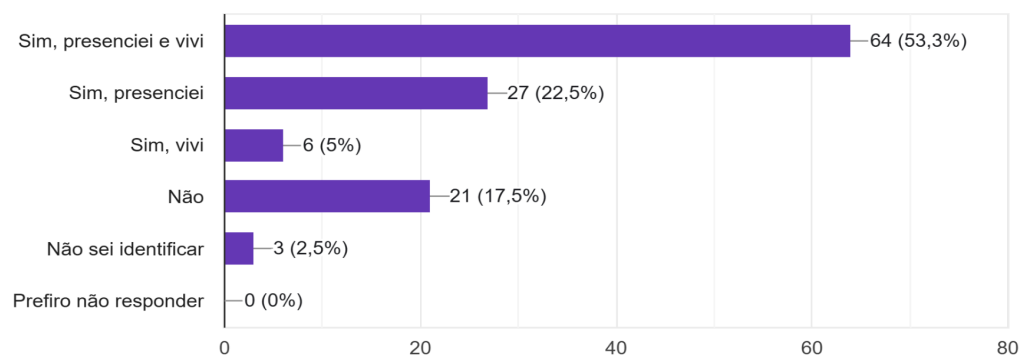
4. Resultados do levantamento

Esta seção apresenta os principais resultados obtidos a partir da análise das respostas coletadas.

4.1 Experiências e percepções relacionadas ao tema

As respostas indicam que uma parcela significativa das pessoas participantes relatou ter vivenciado ou presenciado situações de violência de gênero no ambiente universitário, sugerindo que essas experiências integram o cotidiano institucional de parte das pessoas servidoras. O Gráfico 1 apresenta a distribuição dessas respostas na UFSC.

Gráfico 1 - Distribuição das respostas quanto à vivência ou ao testemunho de situações de violência de gênero na UFSC



Fonte: Elaboração própria

O Gráfico 1 apresenta a distribuição das respostas sobre a ocorrência de situações identificadas como violência de gênero na universidade, considerando experiências vivenciadas e/ou presenciadas pelas pessoas participantes. Os resultados evidenciam que a maioria das pessoas respondentes (53,3%; 64) afirmou ter **tanto presenciado quanto vivenciado** situações de violência de gênero. Além disso, 22,5% (27) relataram **apenas ter presenciado** essas situações e 5% (6) informaram **tê-las vivenciado**, sem indicar que também as testemunharam.

Em contrapartida, 17,5% (21) das pessoas participantes declararam **não ter presenciado nem vivenciado** situações dessa natureza, enquanto 2,5% (3) afirmaram não saber identificar se haviam passado por experiências caracterizadas como violência de gênero. Não houve registros de pessoas que preferiram não responder a essa questão.

Considerando conjuntamente as respostas afirmativas ("sim, presenciei e vivi", "sim, presenciei" e "sim, vivi"), observa-se que **80,8% (97) relataram algum tipo de contato com situações de violência de gênero no ambiente universitário**, seja como vítimas, seja como testemunhas. Esse resultado evidencia que a violência de gênero constitui uma realidade percebida por parcela expressiva das pessoas servidoras respondentes, indicando que tais situações não se restringem a episódios isolados, mas integram experiências presentes no cotidiano institucional com intensidade que exigem ações institucionais céleres.

A proporção de relatos de vivências ou testemunhos de violência de gênero sugere que tais situações integram o cotidiano institucional de parcela expressiva das pessoas servidoras. Estudos sobre violência de gênero em universidades apontam que a recorrência dessas experiências produz impactos subjetivos e organizacionais, desde insegurança, sofrimento psíquico, silenciamento até afastamentos (Souza et al, 2021).

Os dados quantitativos indicam a frequência das experiências de violência de gênero, enquanto as respostas dissertativas permitem compreender sua interpretação pelas pessoas

participantes e sua avaliação sobre o acolhimento e o enfrentamento institucional. As participantes que relataram vivências ou testemunhos dessas situações também avaliaram os processos de acolhimento e o conhecimento e uso dos canais institucionais de apoio e denúncia, apresentados no Gráfico 2:

Gráfico 2 - Experiência em relação ao apoio institucional

Tabela – Experiência em relação ao apoio institucional		
Categoria	n	%*
Não buscou apoio institucional	32	29,4%
Não se aplica (não vivenciou/presenciou violência)	28	25,7%
Recebeu apoio institucional satisfatório	17	15,6%
Recebeu apoio parcial ou insuficiente	12	11,0%
Não recebeu apoio institucional	11	10,1%
Não buscou apoio por medo, desconhecimento ou descrença	9	8,3%
Total	109	100%

Fonte: Elaboração própria

A análise das respostas abertas revela um cenário diverso em relação ao apoio institucional. Embora algumas pessoas reconheçam a existência de serviços de acolhimento e relatem experiências positivas, muitas apontam dificuldades de acesso, ausência de encaminhamentos efetivos, morosidade nos processos e receio de represálias.

Também se destaca que a categoria mais frequente corresponde às pessoas que não buscaram apoio institucional, seja por desconhecimento dos canais disponíveis, medo de denunciar, descrença na efetividade das medidas institucionais ou por terem resolvido a situação por outros meios. Os extratos a seguir ilustram essas percepções e experiências relatadas pelas pessoas participantes:

A ajuda que encontramos, na maioria das vezes, vem de mulheres, que fazem o máximo para nos acolher, mas não possuem poder decisório dentro da estrutura institucional, o que aumenta a sensação de desamparo. Sabemos que temos direitos, mas a instituição ainda é marcada por uma lógica patriarcal que protege mais os agressores do que as vítimas.

Relatos de denúncias na Ouvidoria, sem retorno sobre os desdobramentos, o que amplia a sensação de impunidade em relação às situações de violência de gênero.

Dentro do meu setor, ao gerir meu espaço físico de trabalho, sofri

desrespeito e ao tentar resolver a situação fui chamado de bichinha chiliquenta por alunos. Infelizmente essa foi a resolução do problema.

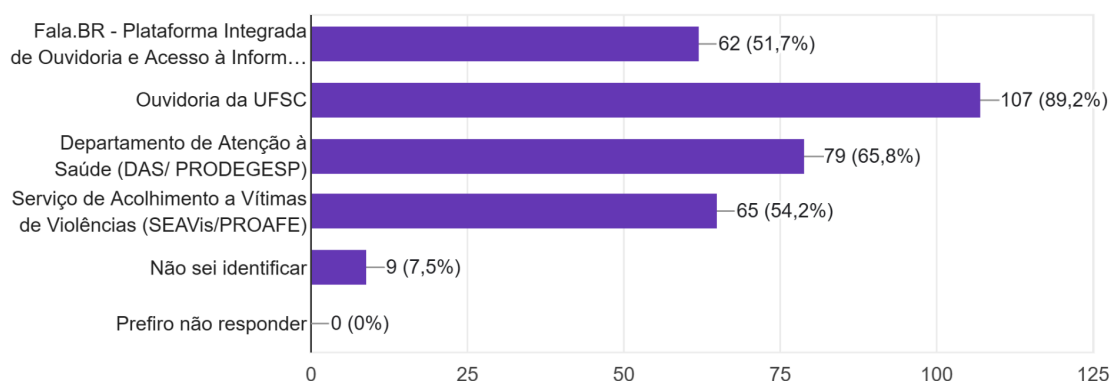
Relatos de desamparo institucional, ausência de retorno e descrença na efetividade das denúncias aproximam-se de análises que identificam mecanismos institucionais de silenciamento e deslegitimação das experiências de violência quando não existem estruturas consistentes de acolhimento e responsabilização (Souza et al, 2021).

Esses resultados sugerem que, além da ampliação da divulgação dos serviços existentes, é necessário executar a Política de Equidade de Gênero da UFSC, fortalecer a confiança da comunidade universitária nos fluxos de acolhimento e responsabilização, de modo a assegurar proteção efetiva às pessoas em situação de violência de gênero.

4.1.1 Conhecimento sobre canais institucionais de apoio

Outro aspecto investigado diz respeito ao conhecimento e à utilização de canais institucionais destinados ao acolhimento, orientação ou encaminhamento de situações relacionadas ao tema. Os resultados indicam níveis variados de conhecimento acerca desses mecanismos institucionais. O Gráfico 3 apresenta o nível de conhecimento sobre os canais institucionais destinados ao acolhimento, orientação e encaminhamento de situações de violência de gênero na UFSC.

Gráfico 3 - Conhecimento sobre canais institucionais de apoio



Fonte: Elaboração própria

Observa-se que a Ouvidoria da UFSC é o canal mais conhecido, sendo identificada por 89,2% (107) das pessoas respondentes. Em seguida, aparecem o Departamento de Atenção à Saúde (DAS/PRODEGESP), reconhecido por 65,8% (79), o Serviço de Acolhimento a Vítimas de Violências (SEAVis/PROAFE), identificado por 54,2% (65), e a

plataforma Fala.BR, mencionada por 51,7% (62). Apenas 7,5% (9) afirmaram não saber identificar os canais institucionais.

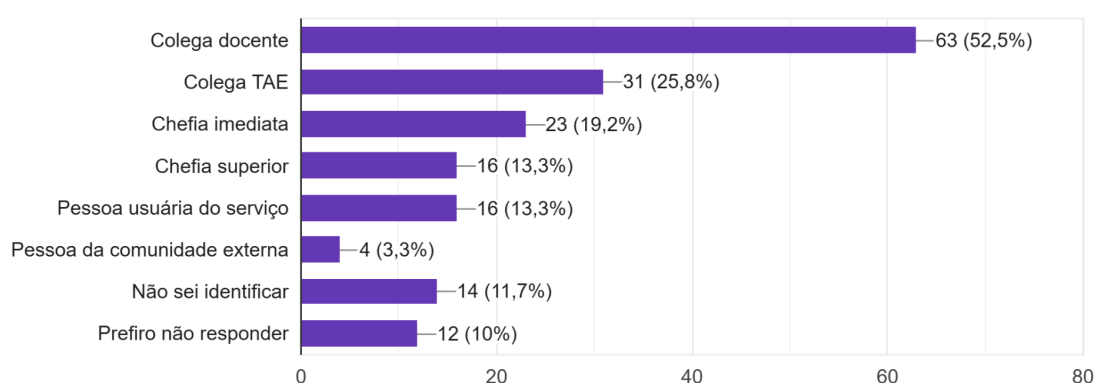
Os resultados indicam que os mecanismos institucionais de apoio são amplamente conhecidos pela maioria das pessoas participantes, especialmente a Ouvidoria da UFSC. Entretanto, chama atenção o fato de que os serviços especializados de acolhimento e atendimento às vítimas de violência, como o SEAVis, apresentam reconhecimento consideravelmente inferior ao da Ouvidoria. Essa diferença sugere que parte da comunidade universitária identifica mais facilmente os canais gerais de denúncia do que os serviços voltados ao acolhimento e ao acompanhamento de situações de violência de gênero.

Esse resultado dialoga com as respostas abertas do levantamento, pois diversas pessoas relataram dificuldades para identificar os fluxos institucionais de encaminhamento e os serviços especializados disponíveis. Assim, os dados reforçam a importância de fortalecer estratégias de comunicação institucional, ampliar a divulgação dos serviços especializados e tornar mais acessíveis os percursos de acolhimento, orientação e encaminhamento.

4.1.2 Pessoas apontadas como autoras das situações de violência de gênero

O levantamento também buscou identificar as pessoas apontadas como autoras das situações de violência de gênero vivenciadas ou presenciadas no ambiente universitário. Os resultados permitem analisar como essas ocorrências são percebidas em diferentes relações e vínculos estabelecidos no contexto institucional, conforme apresentado no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Autoria das violências de gênero



Fonte: Elaboração própria

Entre quem relatou ter vivenciado ou presenciado situações de violência de gênero, observa-se que há maior menção a colegas docentes, indicados em 52,5% (63) das respostas.

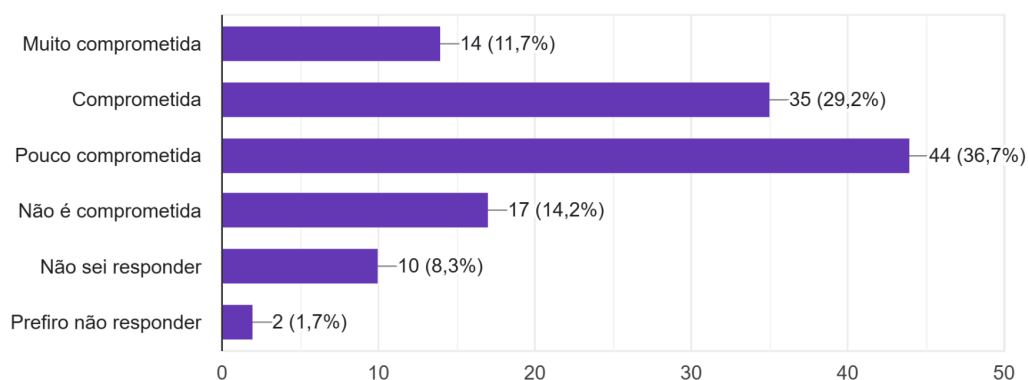
Em seguida, aparecem colegas STAE (25,8%; 31), chefias imediatas (19,2%; 23), chefias superiores (13,3%; 16) e pessoas usuárias dos serviços da universidade (13,3%; 16). Houve ainda menções à comunidade externa (3,3%; 4), enquanto 11,7% (14) afirmaram não conseguir identificar quem praticou a violência e 10% (12) preferiram não responder.

Os resultados sugerem que as situações de violência de gênero relatadas ocorrem predominantemente no âmbito das relações interpessoais estabelecidas entre pessoas que compartilham o cotidiano institucional, especialmente entre colegas de trabalho. A presença de chefias imediatas e superiores entre as pessoas apontadas como autoras das violências evidencia a relevância das relações hierárquicas na produção de situações de assédio e discriminação. A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Trabalho (UFSC, 2025) reconhece que relações assimétricas de poder podem favorecer práticas de violência e assédio no ambiente laboral.

4.2. Comprometimento institucional no enfrentamento à violência de gênero

O estudo também buscou compreender a percepção sobre o comprometimento da UFSC no enfrentamento à violência de gênero. O Gráfico 5 apresenta essa avaliação, cujos resultados indicam uma percepção predominantemente crítica da atuação institucional.

Gráfico 5 - Avaliação do comprometimento da UFSC no enfrentamento à violência de gênero



Fonte: Elaboração própria

A categoria mais frequente corresponde à avaliação de que a universidade é **pouco comprometida**, assinalada por **36,7% (44)** das pessoas respondentes, seguida da percepção de que a instituição **não é comprometida**, indicada por **14,2% (17)**.

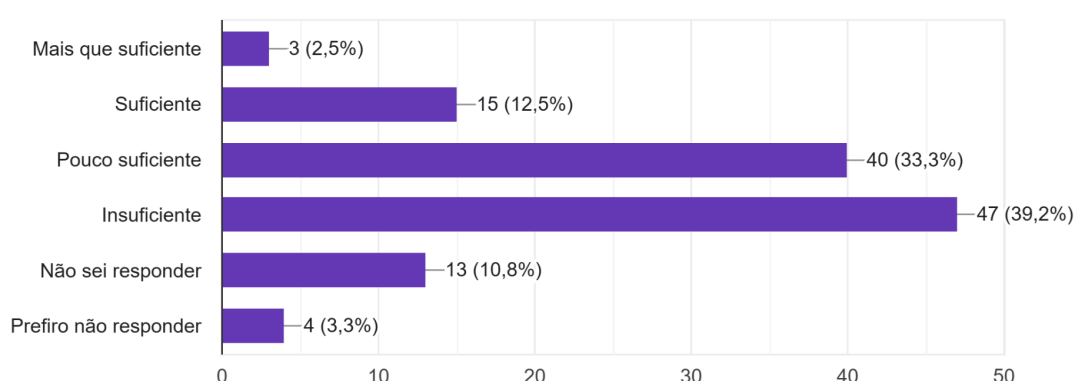
Consideradas em conjunto, estas avaliações representam **50,9% (61)** das respostas. Ou seja, mais da metade das pessoas participantes percebe limitações no compromisso institucional com a prevenção e o enfrentamento da violência de gênero. Em contrapartida, **29,2% (35)** avaliaram a UFSC como **comprometida**, enquanto apenas **11,7% (14)** consideraram a instituição **muito comprometida**, totalizando **40,9% (49)** de avaliações positivas. Além disso, **8,3% (10)** das pessoas participantes informaram não saber responder à questão e **1,7% (2)** preferiram não responder.

Os resultados indicam que, embora haja reconhecimento de iniciativas institucionais de enfrentamento à violência de gênero, prevalece a percepção de que elas são insuficientes diante das demandas existentes. Essa avaliação sugere a necessidade de fortalecer a visibilidade, a acessibilidade e a efetividade das políticas de prevenção e acolhimento, por meio do aprimoramento da comunicação institucional, dos fluxos de atendimento e dos mecanismos de acompanhamento e responsabilização.

4.3 Avaliação da presença de mulheres e pessoas de identidades dissidentes na gestão

Outra dimensão contemplada pelo levantamento foi a percepção da comunidade universitária sobre a presença de mulheres e pessoas de identidades dissidentes em cargos de gestão na UFSC, buscando subsidiar reflexões sobre a equidade de gênero nos espaços de liderança. O Gráfico 6 apresenta essa avaliação em diferentes cargos de gestão da instituição.

Gráfico 6 - Percepção sobre a presença de mulheres e pessoas de identidades dissidentes em cargos de gestão na UFSC



Fonte: Elaboração própria

Observa-se que a maior parte das respostas concentra-se nas avaliações negativas: **39,2% (47)** consideram essa presença **insuficiente** e **33,3% (40)** a avaliam como **pouco suficiente**. Em conjunto, essas categorias representam **72,5% (87)** das respostas, indicando

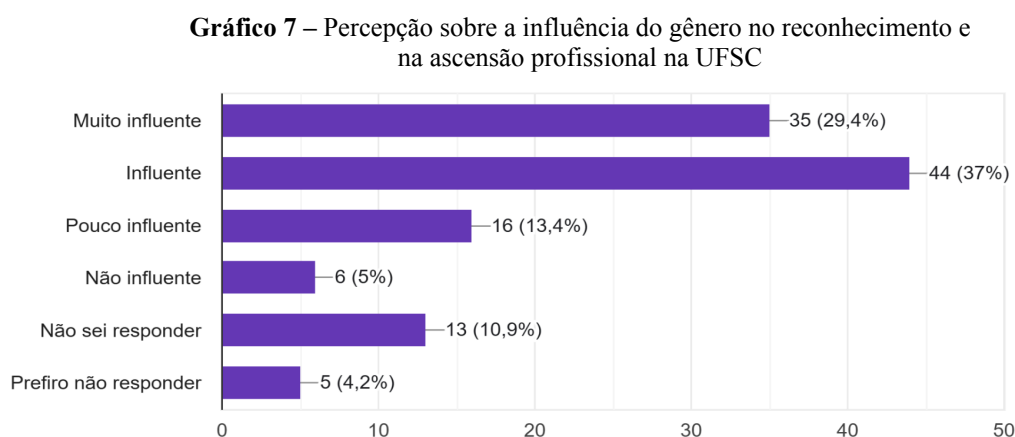
que a ampla maioria das pessoas participantes percebe uma sub-representação desses grupos nos espaços de liderança da universidade.

Em sentido oposto, apenas **12,5% (15)** avaliam essa presença como **suficiente** e **2,5% (3)** como **mais que suficiente**, totalizando **15% (18)** de avaliações positivas. Além disso, **10,8% (13)** das pessoas participantes informaram não saber responder à questão, enquanto **3,3% (4)** preferiram não responder.

Os resultados indicam a percepção de que a gestão da UFSC ainda não representa adequadamente a diversidade de gênero da comunidade universitária, apontando desafios para ampliar a participação de mulheres e pessoas de identidade dissidentes em cargos de liderança. Embora baseados em percepções, esses dados podem subsidiar ações voltadas ao fortalecimento da equidade de gênero na gestão institucional, mais ainda a partir da aprovação da Política de Equidade de Gênero da UFSC.

4.4 Percepção sobre a influência do gênero no reconhecimento e ascensão profissional

O levantamento também investigou a percepção sobre a influência das relações de gênero no reconhecimento e na ascensão profissional na universidade, buscando identificar desigualdades no acesso a oportunidades de valorização, progressão e liderança. O Gráfico 7 apresenta esses resultados:



Fonte: Elaboração própria

Os resultados do Gráfico 7 evidenciam que a maioria das respostas considera que o gênero exerce influência nesses processos de reconhecimento e ascensão profissional. As categorias **"influente"** e **"muito influente"** concentraram, respectivamente, **37% (44)** e **29,4% (35)** das respostas, totalizando **66,4% (79)** das manifestações.

Em contrapartida, **13,4% (16)** avaliaram que o gênero é **pouco influente** e apenas **5% (6)** consideraram que ele **não exerce influência** sobre o reconhecimento e a ascensão profissional na universidade. Além disso, **10,9% (13)** das pessoas participantes afirmaram não saber responder à questão e **4,2% (5)** preferiram não responder.

Os resultados indicam que parte expressiva das pessoas participantes percebe o gênero como um fator relevante para a valorização profissional, a progressão na carreira e o acesso a cargos de maior responsabilidade na universidade. Essa percepção sugere que as desigualdades de gênero são compreendidas como fator que interfere nas trajetórias profissionais, ultrapassando situações específicas de violência ou discriminação e alcançando dimensões estruturais das relações de trabalho e de poder no ambiente universitário, pois, como afirma Joan Scot (1995), gênero é um elemento constitutivo das relações sociais.

Para aprofundar a compreensão das respostas a essa questão, solicitou-se que as pessoas participantes apresentassem justificativas, as quais foram organizadas em categorias, conforme apresentado na Tabela 2:

Tabela 2 - Justificativa sobre a influência do gênero no reconhecimento e na ascensão profissional na UFSC

Categoria	Conteúdo predominante
Sub-representação em cargos de gestão e decisão	Predominância masculina nos cargos de maior prestígio e poder.
Desigualdade de reconhecimento e legitimidade profissional	Mulheres e pessoas de gêneros dissidentes precisam provar mais competência e têm menor reconhecimento.
Sobrecarga de cuidado e impactos da maternidade	Divisão desigual do trabalho doméstico e de cuidado afeta produtividade e progressão.
Redes de poder, favorecimento e critérios informais	Apoio entre homens, indicações e grupos tradicionais influenciam a ocupação de cargos.
Machismo estrutural, preconceito e violência institucional	Relatos de misoginia, desqualificação, interrupção da fala e resistência à liderança feminina.
Percepções de mérito, avanços institucionais ou ausência de influência	Respostas que atribuem a ascensão ao mérito, reconhecem avanços ou afirmam não perceber influência do gênero.

Fonte: Elaboração própria

As justificativas apresentadas indicam que a percepção da influência do gênero no reconhecimento e na ascensão profissional está associada à **sub-representação de mulheres e pessoas de identidades dissidentes nos espaços de poder e tomada de decisão**. Diversos relatos apontam que os cargos de maior prestígio e influência institucional permanecem

predominantemente ocupados por homens, especialmente na alta gestão da universidade. Essa percepção aparece tanto na referência à composição das chefias, diretorias e pró-reitorias quanto no entendimento de que a ocupação desses cargos segue marcada por padrões históricos de exclusão.

Como sintetizam algumas respostas, “nos cargos mais altos como reitor ou diretor de centro vejo mais homens”, “ainda temos maioria de homens cis nos cargos de chefia, principalmente reitoria e pró-reitorias” e “os cargos mais estratégicos da UFSC são ocupados predominantemente por homens”. Também foram frequentes as menções à baixa presença de pessoas de identidades dissidentes em posições de liderança.

As respostas evidenciam uma percepção recorrente de desigualdade de reconhecimento e legitimidade profissional, especialmente em relação às mulheres que ocupam posições de liderança. A influência do gênero é percebida não apenas no acesso aos cargos, mas também na forma como mulheres e pessoas de identidades dissidentes são reconhecidas, ouvidas e valorizadas no cotidiano institucional. Foram frequentes os relatos de desqualificação, questionamento da competência, menor credibilidade e resistência ao exercício da autoridade por mulheres em cargos de chefia.

Entre os extratos mais representativos destacam-se: “há muita desqualificação das mulheres quando se colocam para cargos de liderança e chefia”, “mulheres em cargo de chefia são menos respeitadas que homens”, “as vozes e ações femininas ainda são desvalidadas nas relações de trabalho” e “quando homens falam, é dada a eles uma atenção que não é dada às mulheres”. Essas percepções sugerem que as desigualdades de gênero também se manifestam por meio de mecanismos simbólicos e relacionais que influenciam o reconhecimento profissional e o acesso a espaços de decisão.

As respostas também associam a influência do gênero à sobrecarga decorrente da maternidade e do trabalho de cuidado, às redes informais de poder e ao machismo estrutural. As pessoas participantes destacam obstáculos adicionais para a produção acadêmica, o acesso a oportunidades de financiamento, progressão e liderança, mencionando a “sobrecarga de trabalho das mulheres, mães docentes”, a “falta de acolhimento das demandas da maternidade” e a percepção de que “homens ajudam homens a permanecerem em situações e cargos de poder”, em uma “cultura de ajuda mútua que deixa as mulheres de fora”.

Também foram frequentes as referências ao machismo e à misoginia, expressas em afirmações como “a universidade é um espaço machista e misógino” e “ainda há machismo e preconceito na UFSC”, indicando que as desigualdades de gênero estão presentes nos processos de reconhecimento, progressão e ocupação de posições de poder na universidade.

A associação entre gênero, cuidado e trajetória profissional é amplamente reconhecida pela literatura feminista, além de que a divisão sexual do trabalho atribui às mulheres responsabilidade desproporcional pelo trabalho doméstico e de cuidado, repercutindo sobre tempo disponível, produtividade e oportunidades de ascensão.

5. Sugestões para promoção de um ambiente mais equitativo para as relações de gênero

A última questão do levantamento convidou as pessoas participantes a apresentarem sugestões de medidas para promover um ambiente mais equitativo e livre de violência de gênero na UFSC. Foram registradas 103 respostas, posteriormente analisadas e organizadas em categorias temáticas, conforme apresentado na tabela a seguir:

Tabela 3 - Proposições

Categoria	Proposição
Formação e educação permanente	Formação obrigatória e continuada sobre gênero, diversidade, ética, prevenção das violências e enfrentamento ao assédio para docentes, TAEs, estudantes e gestores.
Fortalecimento dos canais de acolhimento e denúncia	Ampliação da divulgação dos canais, protocolos claros, proteção às vítimas, equipes especializadas e acolhimento psicológico, jurídico e social.
Responsabilização e aperfeiçoamento dos processos institucionais	Agilidade na apuração, transparência, devolutiva às vítimas, sanções efetivas e qualificação das instâncias responsáveis
Ampliação da representatividade e da participação em espaços de decisão	Maior presença de mulheres e pessoas de gêneros dissidentes em cargos de gestão, colegiados, comissões e instâncias deliberativas.
Promoção da equidade nas trajetórias profissionais	Políticas de apoio à maternidade, cuidado, desenvolvimento de lideranças, reconhecimento profissional e redução de desigualdades na progressão e gestão.
Comunicação institucional, monitoramento e cultura organizacional	Campanhas permanentes, publicização de dados, indicadores, monitoramento das políticas e fortalecimento de uma cultura institucional de respeito e equidade.

Fonte: Elaboração própria

A tabela de proposições elaborada a partir das percepções da comunidade universitária apresenta elevada convergência com a Política de Equidade de Gênero da UFSC. As categorias relativas à formação continuada, acolhimento e denúncia,

responsabilização institucional, representatividade em espaços de decisão, equidade nas trajetórias profissionais e comunicação institucional encontram correspondência direta nos princípios, objetivos e dispositivos operacionais da política.

Tal convergência indica que as demandas identificadas no levantamento foram incorporadas ao marco normativo institucional, conferindo legitimidade e respaldo jurídico às ações propostas. Ao mesmo tempo, a resolução amplia o escopo das proposições ao prever mecanismos de monitoramento, metas de paridade, medidas de apoio à maternidade e à parentalidade, ações afirmativas e estruturas permanentes de acolhimento e enfrentamento das violências de gênero, consolidando uma abordagem transversal e interseccional da equidade de gênero na Universidade Federal de Santa Catarina.

5. Análise e discussão

As respostas abertas foram analisadas por meio de categorização temática, permitindo identificar padrões recorrentes nas percepções e experiências das pessoas participantes em relação à violência de gênero e às respostas institucionais da universidade. A análise evidenciou quatro eixos principais: o conhecimento sobre os canais institucionais de apoio, as dificuldades de acesso e encaminhamento, as experiências de acolhimento institucional e as sugestões de aprimoramento das políticas existentes.

Os resultados indicam, em primeiro lugar, que o tema investigado possui alcance transversal na instituição. A participação de pessoas vinculadas a diferentes unidades acadêmicas e administrativas, bem como a menção a diversos espaços institucionais, sugerem que as percepções sobre violência de gênero, acolhimento e equidade de gênero não se restringem a contextos específicos, mas atravessam o cotidiano universitário de forma ampla. Essa abrangência reforça a necessidade de que as políticas de prevenção e enfrentamento sejam concebidas de maneira institucional e articulada entre diferentes setores da UFSC.

Em relação aos canais institucionais de apoio, as respostas revelam níveis distintos de conhecimento e acesso aos serviços disponíveis. Enquanto parte demonstrou familiaridade com setores de acolhimento e orientação, outra parcela relatou desconhecimento dos fluxos institucionais, dificuldades para identificar os setores responsáveis ou insegurança quanto aos procedimentos de encaminhamento. Também foram frequentes as manifestações que apontam a necessidade de ampliar a divulgação dos canais existentes, fortalecer a comunicação institucional e tornar mais acessíveis os procedimentos de acolhimento e denúncia.

As dificuldades relatadas para identificar fluxos e serviços especializados reforçam a importância de protocolos claros de acolhimento e encaminhamento, conforme previsto na

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Trabalho e na Política de Equidade de Gênero da UFSC.

Os relatos qualitativos evidenciam, ainda, experiências distintas de relação com a instituição. Algumas pessoas participantes reconheceram iniciativas institucionais de acolhimento e destacaram positivamente o atendimento recebido por determinados setores. Em contrapartida, também apareceram relatos de dificuldades no encaminhamento das situações, demora nos processos, ausência de retorno e percepção de baixa efetividade das medidas adotadas. De forma recorrente, as respostas sugerem que o fortalecimento dos mecanismos de escuta, acolhimento e encaminhamento deve ser acompanhado por ações educativas permanentes, estratégias de prevenção e maior visibilidade das políticas institucionais, de modo a ampliar a confiança da comunidade universitária nos serviços existentes e qualificar a resposta institucional às situações de violência de gênero.

6. Considerações finais

O presente levantamento buscou compreender percepções, experiências e conhecimentos de pessoas servidoras da UFSC acerca da violência de gênero no ambiente universitário. Embora não possua caráter representativo da totalidade da comunidade universitária, o conjunto de dados analisado oferece importantes indicativos para a reflexão institucional e para a plena execução da Política de Equidade de Gênero da UFSC.

Os resultados evidenciam que a violência de gênero é percebida como uma questão relevante no cotidiano institucional, tanto por meio de experiências vivenciadas ou presenciadas quanto pela avaliação das relações de trabalho, dos espaços de poder e das oportunidades de reconhecimento profissional. As respostas indicam que as desigualdades de gênero não se restringem a episódios individuais de violência, mas também se manifestam na ocupação de cargos de gestão, na distribuição do reconhecimento institucional, nas trajetórias de ascensão profissional e nas relações de autoridade e legitimidade na universidade.

A percepção majoritária de insuficiência da presença de mulheres e pessoas de identidades dissidentes em cargos de gestão dialoga com os relatos de assédio, desqualificação profissional, menor reconhecimento da autoridade feminina e dificuldades de acesso a espaços de decisão. Embora o levantamento não permita estabelecer relações causais, a convergência entre os dados quantitativos e qualitativos sugere que parte da comunidade universitária identifica a persistência de barreiras estruturais e culturais que afetam a equidade de gênero na instituição.

Outro aspecto relevante diz respeito aos canais institucionais de acolhimento e

enfrentamento da violência de gênero. As respostas revelam diferentes níveis de conhecimento sobre os serviços existentes, bem como experiências múltiplas de acolhimento institucional. Enquanto parte das pessoas participantes reconheceu iniciativas importantes de apoio e orientação, também foram frequentes relatos de desconhecimento dos fluxos institucionais, dificuldades de encaminhamento, morosidade nos processos e percepção de baixa efetividade das respostas institucionais. Esses resultados reforçam a importância de fortalecer a divulgação dos canais existentes, qualificar os mecanismos de escuta, acolhimento e encaminhamento e ampliar a confiança da comunidade universitária na UFSC.

Diante desse cenário, os achados do levantamento apontam para a necessidade de consolidar a recentemente aprovada Política de Equidade de Gênero da UFSC, articulando ações de formação, sensibilização, comunicação, acolhimento e monitoramento. O fortalecimento de mecanismos institucionais de responsabilização, a ampliação da representatividade de mulheres e pessoas de identidades dissidentes em espaços de liderança e o desenvolvimento de estratégias voltadas à promoção de ambientes de trabalho e estudo pautados pelo respeito, pela equidade e pela não discriminação constituem elementos centrais para o aprimoramento das condições de convivência na universidade.

Por fim, recomenda-se a continuidade de iniciativas de diagnóstico institucional, com o aperfeiçoamento dos instrumentos de pesquisa e a ampliação das dimensões investigadas. Entre os aspectos a serem incorporados em futuras edições do levantamento, destaca-se a inclusão de informações sobre orientação sexual, de modo a contemplar de forma mais abrangente a diversidade sexual e as possíveis interseccionalidades envolvidas na produção e na experiência das violências de gênero no contexto universitário.

Os resultados do levantamento confirmam a relevância de abordagens institucionais integradas para o enfrentamento da violência de gênero. A implementação articulada das Políticas de Equidade de Gênero, de Assédio e Discriminação e de Enfrentamento ao Racismo representa oportunidade de transformar os achados deste diagnóstico em estratégias permanentes de prevenção e garantia de direitos. Além disto, outro aspecto que merece atenção em uma próxima iniciativa, é ampliar a participação de pessoas servidoras dos campi do interior e do segmento STAE.

7. Recomendações

A partir dos resultados do levantamento, apresentam-se algumas recomendações institucionais:

1. **Divulgar amplamente os resultados da pesquisa**, convocando a comunidade para enfrentar a violência de gênero e modificar a cultura institucional no que trata das relações de gênero;
2. **Aprimorar fluxos institucionais de encaminhamento**, garantindo maior clareza sobre os setores responsáveis pelo atendimento de demandas relacionadas ao tema, evitando a peregrinação, revitimização, desinformação e/ou desassistência;
3. **Ampliar a divulgação de canais institucionais de acolhimento e orientação**, por meio de campanhas informativas e materiais institucionais que circulem por todas as unidades e canais de comunicação institucional;
4. **Fortalecer capacitações** com foco em prevenção, conscientização e promoção do respeito às diferenças, tendo as chefias como público a curto prazo e docentes e STAE como público a médio e longo prazo;
5. **Realizar novos levantamentos periódicos**, possibilitando monitorar as percepções e experiências do conjunto de pessoas servidoras e melhorias nas políticas institucionais;
6. **Fazer levantamento similar com o corpo discente e trabalhadoras em regime de terceirização**, ampliando a participação dos demais segmentos da comunidade universitária.
7. **Instituir mecanismo permanente de monitoramento integrado das Políticas de Equidade de Gênero, de Assédio e Discriminação e de Enfrentamento ao Racismo**, com publicação periódica de indicadores sobre representatividade, denúncias, acolhimento, formação, prevenção e enfrentamento das desigualdades de gênero e raça na UFSC.

8 Referências

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. - Porto Alegre: Artmed, 20

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero patriarcado violência**. 2.ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**. Porto Alegre, jul./dez. 1995, p. 71-99.

SOUZA, Viviam Mara Pereira de; LARocca, Liliana Müller; CHAVES, Maria Marta Nolasco; FIALLA, Melissa dos Reis Pinto Mafra; DURAND, Michelle Kuntz; LOURENÇO, Rafaela Gessner. **VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ESPAÇO UNIVERSITÁRIO. Cogitare**

Enfermagem, [S. l.], v. 26, 2020. DOI: 10.5380/ce.v26i0.67689. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/67689>. Acesso em: 31 jul. 2026.

UFSC. RN nº 175/2022/CUn – Política de Enfrentamento ao Racismo

UFSC. RN nº 221/2025/CUn – Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Trabalho;

UFSC. RN nº 231/2026/CUn – Política de Equidade de Gênero;

UFSC. Site

UFSC em números - 2015 a 2024. Disponível em: <https://dpgi-seplan.ufsc.br/ufsc-em-numeros/> Acesso em 03 agos. 2026.

VERGÈS, Françoise. **Uma teoria feminista da violência**. traduzido por Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2021.

Anexos

Anexo 1 – Questionário aplicado