



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO SISTEMA DE JUSTIÇA BRASILEIRO:
A INTERSECCIONALIDADE COMO FERRAMENTA ÚTIL PARA DESCORTINAR O
CLASSISMO INSTITUCIONAL

Fernanda Santos de Sousa

Rio de Janeiro
2024

FERNANDA SANTOS DE SOUSA

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO SISTEMA DE JUSTIÇA BRASILEIRO:
A INTERSECCIONALIDADE COMO FERRAMENTA ÚTIL PARA DESCORTINAR O
CLASSISMO INSTITUCIONAL

Artigo científico apresentado como exigência de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.

Professores Orientadores:

Maria Carolina Amorim

Lucas Tramontano

Rio de Janeiro
2024

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO SISTEMA DE JUSTIÇA BRASILEIRO: A INTERSECCIONALIDADE COMO FERRAMENTA ÚTIL PARA DESCORTINAR O CLASSISMO INSTITUCIONAL

Fernanda Santos de Sousa

Graduada pela Universidade do Estado do
Rio de Janeiro (UERJ). Analista
Processual da Procuradoria Geral do
Estado do Rio de Janeiro (PGE-RJ).

Resumo – O assédio moral e sexual constitui violação de direitos humanos, sendo dever da administração pública instituir medidas de prevenção e combate a esse mal coletivo, que fere a dignidade, a integridade e a saúde das pessoas, notadamente das mulheres. A interseccionalidade, legado do feminismo negro, é uma ferramenta fundamental para o entendimento da maior vulnerabilidade das mulheres negras, periféricas, LGBTQIAPN+, com deficiência e outras que acumulam identidades socialmente oprimidas. No contexto do serviço público, em especial nos órgãos integrantes do Sistema de Justiça, merece destaque um eixo específico de opressão, qual seja: a natureza do vínculo da trabalhadora com a instituição pública. É preciso falar a respeito e enfrentar com seriedade a discriminação baseada no cargo público, aqui denominada classismo institucional, que potencializa o assédio moral e sexual praticado contra estagiárias, residentes, bolsistas, servidoras extraquadros e, sobretudo, funcionárias terceirizadas no Sistema de Justiça.

Palavras-chave – Assédio. Sistema de Justiça. Interseccionalidade. Classismo Institucional.

Sumário – Introdução. 1. Assédio Moral e Sexual no Direito Brasileiro e Tratados Internacionais: insuficiência da legislação para solucionar o problema. 2. Interseccionalidade: um legado do feminismo negro para se pensar qualquer tipo de opressão. 3. Peculiaridades do Sistema de Justiça Brasileiro: o classismo institucional como um importante catalisador do assédio moral e sexual. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem por objetivo demonstrar que o classismo institucional é um fator fundamental para a compreensão e o enfrentamento do assédio moral e sexual nas instituições que compõem o Sistema de Justiça brasileiro: órgãos do Poder Judiciário, Ministérios Públicos, Defensorias Públicas e Advocacia Pública.

É dever da administração pública instituir medidas de prevenção e combate ao assédio, um mal coletivo que constitui violação de direitos humanos, notadamente das mulheres. Isso

porque a desigualdade de gênero, assim como outras desigualdades sociais, como o racismo e o classismo, se refletem nas instituições públicas e privadas.

Embora todas as mulheres sejam impactadas pela violência de gênero, elas não o são da mesma maneira. Por isso a interseccionalidade, legado do feminismo negro, é uma importante ferramenta para o entendimento da maior vulnerabilidade das mulheres negras, periféricas, LGBTQIAPN+, com deficiência e outras que acumulam identidades socialmente oprimidas.

No contexto específico do serviço público, em especial nos órgãos integrantes do Sistema de Justiça, além dos fatores identitários comumente abordados pela teoria interseccional (gênero, raça, classe, opção sexual, etc.), merece destaque um eixo específico de discriminação: a natureza do vínculo da mulher com a instituição pública.

Quanto mais precário o vínculo, mais exposta ao assédio ficará a colaboradora, sobretudo em razão do medo de sofrer retaliações. Assim, é preciso falar a respeito e enfrentar com seriedade a discriminação baseada no cargo público, aqui referida como classismo institucional, que potencializa o assédio moral e sexual praticado contra estagiárias, residentes, bolsistas, servidoras e funcionárias terceirizadas que exercem atividades no Sistema de Justiça.

O primeiro capítulo tem como foco apresentar a principal legislação interna e internacional sobre violência e assédio, especialmente com base no gênero, ressaltando-se que, conquanto se observe uma crescente preocupação do setor público com o tema, sobretudo após a pandemia da Covid-19, a produção de leis e atos normativos não é suficiente para solucionar um problema tão complexo.

No segundo capítulo, defende-se que a interseccionalidade é uma importante ferramenta analítica para se pensar qualquer tipo de opressão e, como tal, extremamente útil para compreender o classismo institucional no Sistema de Justiça.

Por fim, no terceiro capítulo, procura-se jogar luzes sobre as especificidades do assédio moral e sexual no Sistema de Justiça, que tem como pano de fundo o classismo institucional, o qual precisa ser levado em consideração, em conjunto com outras matrizes de poder (gênero, raça, etc.), no desenvolvimento de políticas institucionais efetivas voltadas à construção de um ambiente de trabalho livre de violência e discriminação.

O método científico empregado no desenvolvimento do presente artigo será o hipotético-dedutivo, uma vez que se pretende formular hipóteses acerca do problema anunciado, a fim de comprová-las ou rejeitá-las argumentativamente. Quanto à abordagem da pesquisa, será

necessariamente qualitativa, pois o trabalho se baseará na legislação nacional e internacional sobre assédio e violência de gênero, tendo como marco teórico a interseccionalidade, conforme bibliografia selecionada.

1. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO DIREITO BRASILEIRO E TRATADOS INTERNACIONAIS: INSUFICIÊNCIA DA LEGISLAÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA

O assédio moral e sexual constitui violação de direitos humanos, ameaçando a igualdade de oportunidades no trabalho e a saúde emocional das vítimas, as quais, em regra, são indivíduos que integram um ou mais grupos socialmente discriminados, como mulheres, população negra, pessoas com deficiência, indivíduos LGBTQIAPN+, entre outros.

É dever da administração pública, pautada no princípio da dignidade humana, no valor social do trabalho, na proibição de todas as formas de discriminação, no direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, X; 6º, *caput*; 7º, XXII; 39, § 3º; e 170, *caput*, da Constituição Federal¹, instituir políticas de prevenção e combate ao assédio.

Ademais, a eliminação do assédio também vai ao encontro dos princípios da moralidade e eficiência, previstos no artigo 37, *caput*, da CRFB/88². Isso porque, como cediço, a moralidade administrativa exige a observância de um conjunto de regras de conduta para uma boa administração pública, que deve espelhar os valores morais prestigiados e amparados pelo ordenamento jurídico, mormente pela Constituição Federal. Por outro lado, o assédio é absolutamente incompatível com um serviço público eficiente, pois se trata de um mal coletivo que impacta a convivência entre colegas de trabalho, viola a dignidade, a integridade e a saúde das pessoas, o que gera reflexos negativos na produtividade.

Notadamente após a crise da Covid-19, observa-se uma crescente preocupação do setor público com o tema. Nesse contexto, o Conselho Nacional de Justiça aprovou a Resolução nº 351,

¹BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

²*Ibid.*

de 28 de outubro de 2020³, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário.

O artigo segundo da referida resolução traz algumas definições importantes, como as de assédio sexual, assédio moral e assédio moral organizacional, este último de especial relevância para o presente trabalho, cujo objetivo é jogar luzes sobre o classismo institucional no Sistema de Justiça brasileiro.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça⁴, constitui assédio sexual:

conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio sexual clássico ou vertical, caracterizado quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, é crime tipificado no artigo 216-A do Código Penal⁵, punido com pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Se a conduta consistir na prática de ato libidinoso, sem a anuência da vítima, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, poderá ser enquadrada no crime de importunação sexual, previsto no artigo 215-A do Código Penal⁶, cuja pena é mais alta que a do crime de assédio sexual: reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

Já o assédio sexual horizontal – quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho – não possui tipificação penal específica, mas também pode ser enquadrado no crime de importunação sexual ou em outros tipos penais.

³BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, [2020]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 26 set. 2024.

⁴*Ibid.*

⁵BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Institui o Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

⁶*Ibid.*

Recentemente, entrou em vigor a Lei n. 14.540, de 3 de abril de 2023⁷, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Quanto ao assédio moral, a definição adotada pelo CNJ é a seguinte:

violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.⁸

Tal conceito evidencia que a intenção do agente não é requisito para a configuração do assédio moral, sendo fundamental, apenas, o constrangimento da vítima.

Assim como o assédio sexual, pode ocorrer assédio moral entre colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) ou entre chefe e subordinada(o). Neste caso, o assédio moral dito vertical pode ser descendente, quando praticado por pessoa em posição hierárquica superior, ou ascendente, quando o assediador ocupa posição hierárquica inferior.

Em princípio, condutas que caracterizam assédio moral, por si só, não configuram fato típico. Porém, muitas vezes, o assédio é motivado por uma discriminação anterior, como racismo, machismo, capacitismo, homofobia, etc., podendo, nesses casos, haver enquadramento em algum tipo penal, como a injúria racial, por exemplo, tipificada como crime de racismo pela Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023⁹, que incluiu o artigo 2º-A na Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial)¹⁰.

⁷BRASIL. **Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023**. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

⁸BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, [2020]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 26 set. 2024.

⁹BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023**. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14532.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

¹⁰BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Vale lembrar que, desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26¹¹, de relatoria do Ministro Celso de Mello, e do Mandado de Injunção 4733¹², relatado pelo Ministro Edson Fachin, equiparou a homofobia e a transfobia aos crimes raciais até que o Congresso Nacional edite lei específica sobre a matéria.

Importante ressaltar também que, se a vítima do assédio for mulher, poderá restar configurado o crime de violência psicológica do artigo 147-B do Código Penal¹³, incluído pela Lei n. 14.188, de 28 de julho de 2021¹⁴, que assim dispõe:

Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação:
Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

Independentemente da configuração de crime a ensejar sanção na esfera penal, condutas que caracterizam assédio, moral e/ou sexual, são sempre passíveis de responsabilização administrativo-disciplinar, cabendo ao poder público orientar as vítimas no sentido de denunciar as práticas à ouvidoria competente.

Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7716.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

¹¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26**. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – Exposição e sujeição dos homossexuais, transgêneros e demais integrantes da comunidade LGBTI+ a graves ofensas aos seus direitos fundamentais em decorrência de superação irrazoável do lapso temporal necessário à implementação dos mandamentos constitucionais de criminalização instituídos pelo texto constitucional [...]. Relator: Ministro Celso de Mello, 13 de junho de 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>. Acesso em: 26 set. 2024.

¹²BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Mandado de Injunção 4733**. Direito Constitucional. Mandado de Injunção. Dever do Estado de criminalizar as condutas atentatórias dos direitos fundamentais. Homotransfobia. Discriminação inconstitucional. Omissão do Congresso Nacional. Mandado de Injunção julgado precedente [...]. Relator: Ministro Edson Fachin, 13 de junho de 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4239576>. Acesso em: 26 set. 2024.

¹³BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Institui o Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

¹⁴BRASIL. **Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021**. Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), em todo o território nacional; e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14188.htm#art4. Acesso em: 26 set. 2024.

Ganha especial destaque para o presente trabalho o chamado assédio moral organizacional, coletivo ou institucional, assim definido pelo CNJ:

processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.¹⁵

Ou seja, ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio moral, que pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil. Trata-se de um verdadeiro *bullying* coletivo, comumente observado nos órgãos do Sistema de Justiça, nos quais se percebe a naturalização de uma cultura de assédio, sobretudo em razão do classismo institucional, conforme será explicitado no capítulo 3.

No plano do direito internacional, merece destaque a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁶, aprovada em 2019, primeiro tratado a reconhecer o direito de todas as pessoas, nos setores público e privado, a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, inclusive com base no gênero. O governo brasileiro deu início ao processo de ratificação da C190¹⁷, admitindo a sua importância especialmente para as mulheres, como expressamente apontado no preâmbulo do documento, o qual destaca que a abordagem da “intersecção das formas de discriminação” é essencial para acabar com a violência e o assédio contra as mulheres no mundo do trabalho.

Convém lembrar, também, que a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher¹⁸, conhecida como CEDAW, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, embora não tratasse expressamente do tema

¹⁵BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, [2013]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 26 set. 2024.

¹⁶ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190, de 21 de junho de 2019**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 26 set. 2024.

¹⁷BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1/>. Acesso em: 26 set. 2024.

¹⁸BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

assédio, já previa em seu artigo 11 que os Estados-Partes “adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos”.

Em um país como o Brasil, que ocupa o quinto lugar no ranking mundial de violência contra a mulher, de acordo com dados da OMS constantes no Mapa da Violência 2015¹⁹, não surpreende que as mulheres sejam as mais assediadas nas instituições públicas e privadas. Por isso, a existência de leis que disciplinam o enfrentamento ao assédio na administração pública é fundamental, porém, insuficiente para eliminar o problema.

Para desconstruir uma cultura tão fortemente arraigada, outras medidas concretas devem ser implementadas em paralelo, sempre com uma perspectiva interseccional, ou seja, com foco na tutela das mulheres mais vulneráveis, como exposto no próximo capítulo.

2. INTERSECCIONALIDADE: UM LEGADO DO FEMINISMO NEGRO PARA SE PENSAR QUALQUER TIPO DE OPRESSÃO

Pode haver assédio de homens contra mulheres, de mulheres contra homens, de homens contra homens e de mulheres contra mulheres. No entanto, estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais assediadas do que os homens, em particular as mulheres negras²⁰. Infelizmente, tal constatação não surpreende, já que o Brasil, como mencionado no capítulo anterior, é um dos países com maior índice de violência baseada em gênero do mundo.

Em matéria publicada pela Revista Piauí²¹ no ano de 2023, com o título “Quando a Violência Mora ao Lado”, foram apresentados números assustadores sobre feminicídios e estupros praticados no Brasil no primeiro semestre de 2022, de acordo com dados oficiais de boletins de ocorrência realizados pelas Polícias Cíveis dos Estados e do Distrito Federal no período.

A pesquisa demonstrou que, em média, quatro mulheres são assassinadas em decorrência de seu gênero por dia no Brasil, o equivalente a um feminicídio a cada seis horas. Entre janeiro e

¹⁹WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da violência 2015: homicídios de mulheres no Brasil**. Brasília: Flacso Brasil, 2015, p. 72.

²⁰CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal**. Brasília: CGU, 2023, p. 14.

²¹ VIEIRA, Maria Júlia; BUONO, Renato. Quando a violência mora ao lado. **Piauí**, [s.l.], 23 jan. 2023. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/quando-violencia-mora-ao-lado/>. Acesso em: 26 set. 2024.

junho de 2022, uma mulher ou menina foi estuprada a cada nove minutos no país. No Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2024, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública²² divulgou à sociedade que o Brasil atingiu um novo recorde de estupros e estupros de vulneráveis consumados: com a estatística atualizada, o país registrou 1 crime de estupro a cada 6 minutos no ano de 2023, segundo os registros policiais.

O título da reportagem se justifica porque, no Brasil, 96% dos feminicídios são cometidos por pessoas próximas às vítimas, entre companheiros, ex-companheiros ou familiares. Cerca de 66% das vítimas são assassinadas em suas residências. Em 2021, apenas 3,8% dos assassinatos de mulheres em decorrência do seu gênero foram cometidos por desconhecidos.

Ou seja, a cultura da violência de gênero e do estupro mora ao lado: nas residências, nas escolas, nas igrejas, nos hospitais e, como não poderia deixar de ser, no ambiente de trabalho.

Por outro lado, é importante perceber que o impacto da violência de gênero recairá de formas distintas sobre grupos de mulheres atravessados por outras matrizes de opressão, como o racismo, o classismo, o capacitismo, a homofobia, entre outras. Por isso a interseccionalidade é uma ferramenta fundamental para o entendimento da maior vulnerabilidade das mulheres negras, periféricas, com deficiência, LGBTQIAPN+ e outras que acumulam identidades socialmente oprimidas.

O termo interseccionalidade foi cunhado pela jurista afro-estadunidense Kimberlé Crenshaw²³ no ano de 1989 para ressaltar as vivências cotidianas e desafios políticos específicos das mulheres negras, que acumulam opressões de raça, classe e gênero. Porém, a ideia de um feminismo global e hegemônico, como voz única representante de toda e qualquer mulher, há muito era criticada por diversas intelectuais não-brancas ao redor do mundo.

No Brasil, por exemplo, Lélia González, intelectual e militante negra brasileira, já falava, desde a década de 1970, do cruzamento das diferentes formas de opressão, como gênero, raça e classe, para denunciar a precariedade do lugar da mulher, em especial da mulher negra, no mercado de trabalho, constatando que:

²²FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2024**. São Paulo: FBSP, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/253>. Acesso em: 29 out. 2024.

²³CRENSHAW, Kimberle. **Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics**. Chicago: Chicago Legal Forum, 1989.

[...] em virtude dos mecanismos da discriminação racial, a trabalhadora negra trabalha mais e ganha menos que a trabalhadora branca, que, por sua vez, também é discriminada enquanto mulher. Vimos que 87% das trabalhadoras negras exercem ocupações manuais, justamente nos setores ou subsetores de menor prestígio e pior remuneração; e que 60% dessas trabalhadoras negras não têm carteira assinada. Por essas e outras é que a mulher negra permanece como o setor mais explorado e oprimido da sociedade brasileira, uma vez que sobre uma tríplice discriminação (social, racial e sexual).²⁴

Segundo Patricia Hill Collins e Sirma Bilge, influentes pesquisadoras do feminismo negro nos Estados Unidos, a interseccionalidade

investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas.²⁵

Ao contrário do que o senso comum possa imaginar, o setor público não está isento das desigualdades de gênero, raça e classe. Embora o ingresso se dê, em regra, por concurso e existam planos objetivos de ascensão nas carreiras públicas, na prática, as regras internas de progressão não costumam levar em conta diferenças entre homens e mulheres, como o tempo dedicado ao trabalho reprodutivo e de cuidado.

Também não se pode olvidar que os cargos públicos melhor remunerados, sobretudo os de alto escalão, são predominantemente ocupados por pessoas brancas – em sua maioria, homens brancos – de classe média ou alta, ao passo que nos cargos de menor remuneração e postos de trabalho terceirizados, observa-se a predominância de pessoas pretas ou pardas, a exemplo dos serviços de copa e limpeza, executados, via de regra, por mulheres negras.

Assim, as desigualdades sociais também se refletem na composição do funcionalismo público. Afinal, quem pode se dar ao luxo, neste país, de dedicar muitas horas de estudo por dia para passar em concurso público, especialmente nos disputadíssimos certames destinados ao ingresso nas carreiras constitucionais do Sistema de Justiça?

²⁴GONZALEZ, Lélia. E a trabalhadora negra, cumé que fica? In: GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020, p. 217.

²⁵COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 15-16.

No contexto da administração pública, em especial nos órgãos integrantes do Sistema de Justiça, além dos fatores identitários comumente abordados pela teoria interseccional – gênero, raça, classe, orientação sexual, etc. – merece destaque um eixo específico de discriminação, qual seja: a natureza do vínculo da trabalhadora com a instituição pública. Quanto mais precário o vínculo, mais exposta ao assédio ficará a colaboradora, sobretudo em razão do medo de sofrer retaliações.

Collins e Bilge²⁶ esclarecem que a interseccionalidade tem sido usada por pessoas comuns “como ferramenta analítica quando percebem que precisam de estruturas melhores para lidar com os problemas sociais”. A proposta do presente artigo é exatamente esta: fazer uso da interseccionalidade como ferramenta analítica para compreender como o classismo institucional no Sistema de Justiça potencializa o assédio moral e sexual praticado contra estagiárias, residentes, bolsistas, servidoras – em especial as extraquadros, que não possuem vínculo efetivo com a Administração – e funcionárias terceirizadas.

3. PECULIARIDADES DO SISTEMA DE JUSTIÇA BRASILEIRO: O CLASSISMO INSTITUCIONAL COMO UM IMPORTANTE CATALISADOR DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Diferente do que ocorre no setor privado, em que o trabalhador ingressa na base e vai galgando promoções de acordo com seu empenho, capacitação e experiência, no setor público o ingresso se dá por concurso e não existe a possibilidade de ascender de uma carreira para outra, salvo por aprovação em outro certame.

Como as várias carreiras existentes em uma mesma instituição pública – dotadas de status, privilégios e benefícios muito diversos – são estanques, a estrutura organizacional nos órgãos que compõem o Sistema de Justiça se assemelha às chamadas sociedades estamentais, onde uma elite altamente privilegiada acaba se sentindo confortável para violar direitos fundamentais dos integrantes das “castas” inferiores. É o que se denomina, neste artigo, de classismo institucional.

O classismo institucional se difere do classismo social, porque, ainda que um(a) servidor(a), residente ou estagiário(a) ocupe a mesma classe social que um membro de carreira

²⁶COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 17.

constitucional (magistrados, membros dos ministérios públicos, defensores públicos e advogados públicos), a experiência que esses indivíduos terão dentro do ambiente de trabalho será completamente diferente em razão do cargo que ocupam.

Trata-se de um corolário do fenômeno social “Você sabe com quem está falando?”, estudado pelo antropólogo Roberto da Matta²⁷, que perpetua na sociedade brasileira até os dias de hoje comportamentos autoritários e injustos nascidos nos tempos coloniais e imperiais. Por certo, as instituições que compõem o Sistema de Justiça brasileiro são um reduto vivo e explícito desse “rito autoritário de separação de posições sociais”.

Além de ostentarem benefícios exclusivos, como os 60 (sessenta) dias de férias anuais e a possibilidade de substituição remunerada de seus pares nos afastamentos legais (férias e licenças), os membros de carreiras constitucionais usufruem de muitos privilégios que demarcam, a olho nu, sua posição de poder no ambiente institucional, o que exacerba o temor reverencial nos demais colaboradores, criando um ambiente de trabalho excessivamente solene e hostil.

Entre os símbolos do classismo institucional no dia a dia das repartições públicas é possível citar a existência de elevadores e entradas privativas (sem controle de ponto) apenas para membros de carreiras constitucionais; o uso de xícaras de porcelana e copos de vidro, enquanto os demais colaboradores tomam café e água em copos plásticos; a prerrogativa de serem chamados de “doutores”, mesmo sem ter diploma de doutorado, enquanto os advogados ocupantes de cargos de menor hierarquia são referidos, genericamente, como “servidores”.

Os membros de carreiras constitucionais são também os únicos incentivados a organizar e protagonizar eventos acadêmicos, como seminários e palestras, e a produzir artigos científicos, como se os demais servidores fossem desprovidos de capacidade intelectual para contribuir com as produções científicas da instituição.

Em março de 2023, a Folha de São Paulo²⁸ publicou uma matéria sobre o assédio sistemático de superiores hierárquicos nos Ministérios Públicos, a partir de uma pesquisa realizada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul que ouviu mais de 4 mil colaboradores em níveis federal e estadual, entre membros, servidores efetivos e comissionados. O estudo revelou que mais

²⁷DA MATTA, Roberto. Você sabe com quem está falando? Um ensaio sobre a distinção entre indivíduo e pessoa no Brasil. In: DA MATTA, Roberto. **Você sabe com quem está falando?** Estudos sobre o autoritarismo brasileiro. Rio de Janeiro: Rocco, 2020, p. 23-108.

²⁸ SERVIDORES do Ministério Público relatam assédio sistemático de chefes, mostra pesquisa. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 25 mar.2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/servidores-do-ministerio-publico-relatam-assedio-sistematico-de-chefes-mostra-pesquisa.shtml>. Acesso em: 26 set. 2024.

de 77% dos entrevistados alegaram ter sofrido algum tipo de constrangimento emocional no trabalho, 85% apresentaram risco aumentado de adoecimento psicológico e 6,7% afirmaram já ter pensado em acabar com a própria vida.

Provavelmente, a realidade revelada é muito próxima do que ocorre em outros órgãos do Sistema de Justiça, pois todos são estruturados de forma hierárquica, rígida, com problemas de comunicação e carência de capacitação das lideranças em gestão humanizada de pessoas. Segundo a psicóloga Silvia Generali²⁹, que participou do estudo, “o assédio moral não é ato de um ou dois psicopatas que, por algum descuido do processo seletivo, entraram para o setor público. O assédio é institucional, quase uma ferramenta de trabalho.”

De fato, conquanto se observem casos individuais de assédio mais graves, reprováveis até pelos pares dos assediadores ostensivos, paira nos órgãos do Sistema de Justiça um clima institucional hostil em razão do temor reverencial nutrido em relação aos servidores ocupantes de carreiras constitucionais, que estão no topo da hierarquia desses órgãos e exercem as principais funções de chefia.

Se, por um lado, nem todo membro de carreira constitucional pratica assédio, certamente a maioria – inclusive, boa parte das mulheres em cargos de liderança – fecha os olhos para essa realidade, que afeta, predominantemente, mulheres entrecruzadas por fatores identitários que as vulnerabilizam ainda mais, como visto no capítulo anterior: raça, classe e vínculo institucional.

Atualmente, já se percebe um número equitativo entre mulheres e homens na base das carreiras constitucionais dos órgãos que compõem o Sistema de Justiça. Com efeito, o ingresso por concurso público parece igualmente franqueado aos bacharéis em direito de classes privilegiadas, independentemente do fator gênero.

Portanto, ainda que hoje a quantidade de mulheres na alta cúpula seja ínfima, a exemplo do que se observa na composição dos Tribunais Superiores, é questão de tempo até que esse cenário se modifique, mesmo porque há uma tendência de produção de regras objetivas para atingir a paridade de gênero o mais rápido possível, como a recém publicada Resolução CNJ nº 525, de 27 de setembro de 2023³⁰, que estabelece ação afirmativa de gênero, para acesso de magistradas aos tribunais de 2º grau.

²⁹*Ibid.*

³⁰BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023**. Altera a Resolução CNJ nº 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, [2023]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 26 set. 2024.

A pergunta que fica é: quando o equilíbrio entre mulheres e homens já existente na base reverberar no topo, será que o aumento da liderança feminina resultará no fim da cultura do assédio no Sistema de Justiça? Sobre isso, Angela Davis³¹ alerta para os riscos da assimilação espelhada, lembrando que “simplesmente incorporar mulheres em posições de poder não garante igualdade ou justiça.” Ou seja, não é suficiente apenas defender a diversidade dentro de instituições que continuam heteropatriarcais, racistas e classistas em sua essência.

Embora membras de carreiras constitucionais não estejam livres do assédio sexual e moral praticado por seus pares ou mesmo por servidores de hierarquia inferior, é natural que servidoras do alto escalão tenham muito mais confiança e segurança para denunciar abusos. Não obstante, é triste constatar que boa parte dessas mulheres privilegiadas não apenas se omite quanto à violência de gênero que afeta as mais vulneráveis, como reproduz padrões de comportamento masculinos de (má) gestão de pessoas e se tornam também grandes assediadoras no serviço público.

A esse respeito, Davis³² pontua que “aprendemos com pessoas como a Lélia Gonzales” o seguinte: “por mais importante que seja dismantelar as estruturas econômicas e políticas que promovem o racismo e a desigualdade de gênero, é importante também quebrar as estruturas ideológicas e culturais que, por exemplo, legitimam a violência de gênero e o assédio sexual.” O classismo institucional no Sistema de Justiça, sem dúvida, é uma dessas estruturas.

Por isso é fundamental que, ao criarem grupos de trabalho e estudo voltados à promoção da equidade de gênero, as instituições públicas atentem para a importância da participação de colaboradoras representantes de todas as carreiras do órgão, a fim de que as mais vulneráveis possam ter voz e suas necessidades sejam identificadas e adequadamente tuteladas.

Para finalizar este capítulo, oportuno recordar a célebre e precisa frase de Audre Lorde, escritora feminista estadunidense negra, lésbica e mãe solteira de dois filhos, traduzida assim para a língua portuguesa: “Não sou livre enquanto outra mulher for prisioneira, mesmo que as correntes dela sejam diferentes das minhas.”³³

³¹DAVIS, Angela. Há muita luta para se afirmar a democracia. *In*: DAVIS, Angela; COLLINS, Patricia Hill; FEDERICI, Silvia. **Democracia para quem?** Ensaios de resistência. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 39.

³²*Ibid*, p. 38.

³³Lorde, Audre. **Sister outsider**: essays and speeches. Berkeley: Crossing Press, 2007, p.132-133.

CONCLUSÃO

Conquanto se observe uma crescente preocupação do setor público com a temática do assédio moral e sexual, sobretudo após a pandemia da Covid-19, a produção de leis e atos normativos não tem se mostrado suficiente para solucionar um problema tão complexo, que depende da quebra de estruturas ideológicas e culturais que legitimam essa violência.

Para construir um ambiente de trabalho efetivamente livre de assédio e discriminação nas instituições que compõem o Sistema de Justiça, é fundamental enfrentar com seriedade o classismo institucional e todos os seus desdobramentos na saúde mental e física das pessoas que trabalham nessas repartições públicas, notadamente das mulheres com vínculo institucional precário (estagiárias, residentes, servidoras extraquadros) ou, pior, sem vínculo direto com a administração (funcionárias terceirizadas).

A interseccionalidade é uma importante ferramenta analítica para se pensar qualquer tipo de opressão e, como tal, extremamente útil para compreender o classismo institucional no Sistema de Justiça, elemento que precisa ser levado em consideração, em conjunto com outras matrizes de poder (machismo, racismo, homofobia, etc.), no desenvolvimento de políticas institucionais voltadas a prevenir e combater o assédio moral e sexual.

Quanto mais precário o vínculo da mulher com o Sistema de Justiça, mais vulnerável se perceberá a colaboradora em função do medo de sofrer retaliações. Portanto, cabe às mulheres (e por que não, também, aos homens?) mais privilegiadas(os) na escala hierárquica das instituições públicas cultivar um olhar de cuidado, empatia e cooperação para com as menos favorecidas, abrindo caminhos para que todas, todes e todos possam ter uma vida plena.

Sem pretender esgotar as complexas nuances das reflexões trazidas, fica a proposta de usar a interseccionalidade como ferramenta útil para jogar luzes sobre o classismo institucional, que, como visto, é um importante catalisador da cultura do assédio no Sistema de Justiça.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, [2020]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023**. Altera a Resolução CNJ nº 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, [2023]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Institui o Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023**. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023**. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114532.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7716.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021**. Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), em todo o território nacional; e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14188.htm#art4. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em:

<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1/>. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26**. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – Exposição e sujeição dos homossexuais, transgêneros e demais integrantes da comunidade LGBTI+ a graves ofensas aos seus direitos fundamentais em decorrência de superação irrazoável do lapso temporal necessário à implementação dos mandamentos constitucionais de criminalização instituídos pelo texto constitucional [...]. Relator: Ministro Celso de Mello, 13 de junho de 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Mandado de Injunção 4733**. Direito Constitucional. Mandado de Injunção. Dever do Estado de criminalizar as condutas atentatórias dos direitos fundamentais. Homotransfobia. Discriminação inconstitucional. Omissão do Congresso Nacional. Mandado de Injunção julgado procedente [...]. Relator: Ministro Edson Fachin, 13 de junho de 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4239576>. Acesso em: 26 set. 2024.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia lilás**: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal. Brasília: CGU, 2023.

CRENSHAW, Kimberle. **Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics**. Chicago: Chicago Legal Forum, 1989.

DA MATTA, Roberto. *Você sabe com quem está falando?* Um ensaio sobre a distinção entre indivíduo e pessoa no Brasil. *In*: DA MATTA, Roberto. **Você sabe com quem está falando?** Estudos sobre o autoritarismo brasileiro. Rio de Janeiro: Rocco, 2020. p. 23-108.

DAVIS, Angela. *Há muita luta para se afirmar a democracia*. *In*: DAVIS, Angela; COLLINS, Patricia Hill; FEDERICI, Silvia. **Democracia para quem?** Ensaios de resistência. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 24-56.

SERVIDORES do Ministério Público relatam assédio sistemático de chefes, mostra pesquisa. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 25 mar.2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/servidores-do-ministerio-publico-relatam-assedio-sistematico-de-chefes-mostra-pesquisa.shtml>. Acesso em: 26 set. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2024**. São Paulo: FBSP, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/253>. Acesso em: 29 out. 2024.

GONZALEZ, Lélia. E a trabalhadora negra, cumé que fica? *In*: GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. p. 217-219.

LORDE, Audre. **Sister outsider**: essays and speeches. Berkeley: Crossing Press, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190, de 21 de junho de 2019**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 26 set. 2024.

VIEIRA, Maria Júlia; BUONO, Renato. Quando a violência mora ao lado. **Piauí**, [s.l.], 23 jan. 2023. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/quando-violencia-mora-ao-lado/>. Acesso em: 26 set. 2024.

WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da violência 2015**: homicídios de mulheres no Brasil. Brasília: Flacso Brasil, 2015.