

em defesa da pesquisa

Assédios: engrenagem estruturante de instituições do Brasil

Acoso: engranaje estructurante de instituciones en Brasil

Harassment: structuring gear of institutions in Brazil

Grazielly Alessandra Baggenstoss¹

¹ Universidade Federal de Santa Catarina, Departamento de Direito/Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: grazyab@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9086-8019>.

Submetido em 09/08/2023

Aceito em 26/09/2023

Como citar este trabalho

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. Assédios: engrenagem estruturante de instituições do Brasil. *InSURgência: revista de direitos e movimentos sociais*, Brasília, v. 10, n. 1, p. 587-610, jan./jun. 2024.

insurgência

InSURgência: revista de direitos e movimentos sociais | v. 10 | n. 1 | jan./jun. 2024 | Brasília | PPGDH/UnB | IPDMS
ISSN 2447-6684



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons 4.0.
Este trabajo es licenciado bajo una Licencia Creative Commons 4.0.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0.

Assédios: engrenagem estruturante de instituições do Brasil

Resumo

O questionamento sobre a forma com que as pessoas se relacionam em ambientes organizacionais de trabalho e de formação escolar ou acadêmica alcança debates nacionais e internacionais. É nesse contexto que se buscam levantar algumas dimensões de compreensão sobre o que pode ser entendido como assédio. Como estudo ensaístico, levanta-se a reflexão sobre o que significa práticas de assédio, as quais podem ser estruturantes das instituições no Brasil. Como pesquisa exploratória-descritiva, de revisão bibliográfica narrativa e abordagem qualitativa, está estruturada em três partes: sobre a ideia de vulnerabilidade da vida e sua precarização; sobre o que pode ser visualizado como assédio; e sobre propostas de políticas institucionais e protocolos, com ideário pedagógico, de combate e de constante avaliação da instituição.

Palavras-chave

Assédio. Assédio Moral. Assédio Sexual. Política Institucional.

Resumen

Cuestionar la forma en que las personas se relacionan entre sí en los ambientes organizacionales de trabajo y la formación escolar o académica alcanza debates nacionales e internacionales. Es en este contexto que buscamos plantear algunas dimensiones de comprensión acerca de lo que puede ser entendido como acoso. Como estudio ensayístico, se plantea una reflexión sobre lo que significan las prácticas de acoso, que pueden estar estructurando instituciones en Brasil. Como investigación exploratoria-descriptiva, con revisión bibliográfica narrativa y enfoque cualitativo, se estructura en tres partes: sobre la idea de vulnerabilidad de la vida y su precariedad; sobre lo que podría verse como acoso; y sobre propuestas de políticas y protocolos institucionales, con ideas pedagógicas, de combate y evaluación constante de la institución.

Palabras-clave

Acoso. Acoso Moral. Acoso Sexual, Política Institucional.

Abstract

Questioning the way people relate to each other in organizational work environments and school or academic backgrounds reaches national and international debates. It is in this context that we seek to raise some dimensions of understanding about what can be understood as harassment. As an essayistic study, a reflection is raised on what harassment practices mean, which can be structuring institutions in Brazil. As an exploratory-descriptive research, with a narrative bibliographic review and a qualitative approach, it is structured in three parts: on the idea of vulnerability of life and its precariousness; about what might be viewed as harassment; and on proposals for institutional policies and protocols, with pedagogical ideas, combat and constant evaluation of the institution.

Keywords

Harassment. Moral Harassment. Sexual harassment. Institutional Policy.

Introdução

No dia 27 de julho de 2023, o governo federal brasileiro instituiu um grupo de trabalho interministerial para discutir sobre temas como assédio e discriminação na administração pública federal, que terá 6 (seis) meses elaborar um Plano de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, envolvendo o trabalho de 10 ministérios (G1, 2023). A institucionalização do Grupo de Trabalho Interministerial de Combate ao Assédio e Discriminação segue ações anteriores do governo federal de combate a violência. Entre outras medidas importantes, destacam-se: (a) o Guia Lilás, lançado no dia 08 de março de 2023 pela Controladoria-Geral da União, que é uma cartilha orientativa para auxiliar a detecção, a denúncia e a responsabilização de casos de assédio moral e sexual no Governo Federal (CGU, 2023); (b) a vigência da Lei n. 14.540, de 3 de abril de 2023, 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. Essas medidas referidas reconhecem a existência de violências cometidas no âmbito das instituições públicas e as orienta e as aparelha com dispositivos jurídicos e orientativos para organizarem a prevenção, o enfrentamento e o combate a práticas abusivas.

Tais ações encontram coro em um contexto nacional e internacional em que se fortalece o questionamento sobre a forma com que as pessoas se relacionam em ambientes organizacionais de trabalho e de formação escolar ou acadêmica.

Durante a pandemia, por exemplo, determinadas situações em contextos organizacionais trouxeram ao debate o tema assédio. Um exemplo desses casos foi um movimento protagonizado por pessoas do setor laboral e que foi denominado de “Grande Renúncia”, ou *Great Resignation*. Segundo alguns registros midiáticos sobre esse termo informam que foi pensado para descrever a quantidade de pedidos de demissão voluntários no contexto estadunidense a partir do começo da pandemia da Covid-19 (UCL, *s.d.*)¹. Esse fenômeno representaria o movimento de demissão voluntária em massa de trabalhadores em meio à pandemia até recentemente, ocorrido em países do norte global ocidental e também no Brasil:

Giovanni Alves, professor de sociologia do trabalho na Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp) vê a Grande Renúncia

¹ O termo teria sido descrito por Anthony Klotz (Bloomberg Businessweek em maio de 2021), pesquisador que investiga as motivações e os desestímulos para as pessoas se demitirem (incluindo os fatores de relacionamentos e ambiente de trabalho).

como um efeito do que ele chama de um “rebaixamento civilizatório por conta da crise estrutural do capital” sobre uma fração da classe trabalhadora que ele denomina de “precariado”. [...] “O que há de comum é o mercado de trabalho degradado pela precarização salarial que vem ocorrendo nos últimos 30 anos lá fora e que no Brasil veio com força a partir da Reforma Trabalhista de 2017, que colocou as pessoas em uma situação de insegurança salarial [...] Ele ressalta que, principalmente no caso brasileiro, o fenômeno tende a ser mais marginal do que em outros países, justamente pelas características do mercado de trabalho e das condições sociopolíticas do Brasil. “Para a grande maioria dos trabalhadores brasileiros não há possibilidade de escolha: ou você trabalha ou morre de fome”, alerta Alves (Antunes, 2022)².

O questionamento sobre formas com que profissionais se relacionam também alcançou destaque nos ambientes educacionais e de formação profissional. Nos últimos dez anos, pesquisas e notícias revelam como dinâmicas abusivas são praticadas em ambientes acadêmicos e como as instituições respondem às denúncias e notícias (Revista Galileu, 2016; Instituto Patricia Galvão, 2015). Dessas, traz-se a notícia sobre a acusação de assédio contra o professor renomado Boaventura de Sousa Santos, como um dos possíveis acusados de assédio sexual no Centro de Estudos Sociais (CES) de Coimbra, no primeiro semestre de 2023. A denúncia foi descrita em um capítulo de livro intitulado *The walls spoke when no one else would: autoethnographic notes on sexual-power gatekeeping within avant-garde academia*, de autoria de Lieselotte Viaene, Catarina Laranjeiro e Miye Nadya Tom. Fazendo referências à escrita de um dos muros do Centro de Estudos Sociais, que continha a escrita “Fora Boaventura, todas sabemos”, o texto integra o livro “Má conduta sexual na Academia: para uma Ética de Cuidado na Universidade” (tradução livre) (Baggenstoss; Teixeira, 2023). Essas dinâmicas denunciadas apontam para perguntas sobre o modo com que profissionais estão sendo formados nos espaços acadêmicos a partir das relações que estabelecem nesses lugares (Baggenstoss, 2022).

E esse cenário episódico indica um panorama em que podem ser percebidos fluxos de processos de precarização de ações de trabalho e da própria vida por meio de relações de poder-saber. Esse pano de fundo nos direciona para refletir sobre como as relações sociais se orientam por uma lógica neoliberalista – ou necroliberalista, conforme aponta Mbembe (2020) –, produzindo lugares políticos que vulnerabilizam determinadas vidas.

² Pessoas que refletiram sobre a forma com que as relações laborais são praticadas estão neste contexto, e, como aponta Anthony Klotz, a partir da pandemia, passaram a ser questionados os modos relacionais no ambiente de trabalho e, com isso, relevadas situações supostamente nocivas às pessoas, como assédio (Antunes, 2022).

É nesse contexto que se buscam levantar algumas dimensões de compreensão sobre o que pode ser entendido como assédio, refletindo-se sobre violência e dinâmicas relacionais a partir de textos jurídicos e legislação. Propõe-se aqui, então, um estudo ensaístico. A pretensão não é aprofundar campos semânticos, o que demandaria extenso trabalho analítico e de profundidade metodológica. Pretende-se levantar a reflexão sobre o que significa e quais os delineamentos das práticas que podem ser denominadas de assédio, em uma perspectiva a partir da categoria política de gênero, e contribuir para a continuidade das discussões. Assim, este texto desenha-se como uma pesquisa exploratória-descritiva, de revisão bibliográfica narrativa e abordagem qualitativa e está estruturado em três partes, sendo a primeira definida pela ideia de vulnerabilidade da vida e sua precarização, seguida da compreensão das configurações do que pode ser visualizado como assédio, enquanto uma espécie de violência; e a terceira, por propostas de políticas institucionais e protocolos, com ideário pedagógico, de combate e de constante avaliação da instituição. A base metodológica do texto articula-se com a construção teórica pós-estruturalista, alinhando-se com ideias pós-coloniais, de estudos críticos e estudos de gênero.

1 Vulnerabilidade como condição humana e precarização da vida

Entende-se que a vulnerabilidade é uma condição da vida humana e que nos acompanha desde o início da vida (Butler, 2018a), tendo em vista a linguagem conferida a um corpo desde seu nascimento e o exterior constitutivo que o significa. No caso das mulheres, pensa-se na atribuição de gênero pela indicação de um nome próprio, que já as faz ser afetadas pelo gênero antes de qualquer compreensão sobre o que significa ou sobre os seus efeitos.

Essa vulnerabilidade, no entanto, não está associada à passividade ou a um locus que demande, de algum outro polo relacional, uma postura paternalista; mas tem uma potência de ensejar a formação da vontade própria (Butler, no livro *O Clamor de Antígona*, 2014), bem como da aliança de corpos em assembleia (Butler, no livro *Corpos em Aliança e a Política das Ruas*, 2018c). Nisso, nossa condição humana é no sentido de precisarmos:

[...] ser tratados para viver, que são tratados por outras pessoas através da linguagem ou outras práticas significativas, inclusive toque e ruído, e sem essas formas de possibilitar o tratamento, realmente não sobrevivemos. Sermos alimentados e colocados para dormir também são meios de ter o corpo tratado a um nível muito básico. Assim, sem tratamento, não há sobrevivência, mas a sobrevivência significa que não controlamos totalmente os meios pelos quais somos tratados, e podemos viver com isso

como adultos mais ou menos bem, ou podemos buscar exercer poder sobre o modo como somos tratados. Na verdade, muito do nosso trabalho [...] deriva seu poder político e apelo de manter a possibilidade de podermos nos pronunciar contra quem nos trata de maneiras que são radicalmente inaceitáveis ou contra quem realmente não se dirige a nós e, dessa forma, potencialmente coloca nossa existência em perigo (Butler, 2017).

Nessa interdependência intrínseca à nossa condição humana (Butler, 2021), ocorre a produção da precarização por parte do Estado, que se perfaz por uma situação biopolítica que submete diversos grupos sociais. Esse processo, “geralmente induzido e reproduzido por instituições governamentais e econômicas, esse processo adapta populações, com o passar do tempo, à insegurança e à desesperança” (Butler, 2018c, p. 21). Estrutura-se por meio de diversas instituições jurídicas, tais como o trabalho temporário, os serviços sociais destruídos, os serviços de saúde e educação sucateados, em conjunção com “o desgaste geral dos vestígios ativos da social-democracia em favor das modalidades empreendedoras apoiadas por fortes ideologias de responsabilidade individual e pela obrigação de maximizar o valor de mercado de cada um como objetivo máximo de vida” (Butler, 2018c, p. 21).

A produção da vulnerabilização da vida consiste em uma constância depreciativa sobre a vida em si, qualificando-a e hierarquizando-a em aspectos políticos, seja via aparelhamento estatal ou relações interpessoais. Além disso, o “aprisionamento do desejo na forma de mercadoria” e a “financeirização da vida” (Almeida, 2021), fortalecem significados relacionais em que perspectivas que busquem a dignidade da vida sejam desestimuladas. Em outros termos, a hierarquização nas relações humanas, a retenção do desejo de vida e a capitalização do viver instrumentalizam determinados corpos, aprisionando-os em relações que lhes ofereçam aquém do que lhe seja digno. Esse é um estágio de um processo multifatorial e complexo de subjetivação, que envolve a docilização dos corpos por meio da violência (Foucault, 1987), o que pode ser percebido do lugar político em que o sujeito se encontra em sua trama social.

Esse processo ocorre tanto em lugares institucionais informais (como a família), como em lugares institucionais formais (como universidades e ambientes corporativos), por meio de dinâmicas que seguem determinadas normas sociais que reproduzem diversas ideias petrificadas e estereotipadas sobre a vida em si. Essas normas sociais podem ser identificadas como normas de gênero, que são diretivas hegemônicas de comportamento, afetividade, convivência, advindas de regimes de verdade generificados e mantidos por sistemas de poder, relacionais e difusos, presentes de forma fundante nos processos de subjetivação das pessoas (Butler, 2018a; Foucault, 2000).

As normas sociais aqui trabalhadas são as reconhecidas como produto do sistema sexo-gênero, que articula mecanismos que regulam a organização dos corpos em sociedade (Rubin, 1975) e determina uma imagem de um Ser Ideal (campo ontológico) que se autoriza a conferir legitimidade dos corpos a partir da ideia de dimorfismo ideal, da complementaridade do binarismo sexual, e a códigos de pureza racial (Toneli; Becker, 2010).

A partir dessas normas que o gênero é produzido. Entendido como um fazer, o corpo é constantemente estilizado por práticas direcionadas por uma estrutura hegemônica de gênero. Essa regulação indica quais práticas devem ser executadas, não questionadas e repetidas. Nesse processo, produzem a naturalização dos sentidos orientados pelas normas de gênero e, conseqüentemente, promovem a ideia de substância a essas formas, como se fossem naturais a uma classe ontológica (Foucault, 2014; Butler, 2018a; Baggenstoss, 2022).

Tentando localizar as normas de gênero na prática, a Organização das Nações Unidas lançou o “Índice de Normas Sociais de Gênero” (Gender Social Norms Index - GSNI), que quantifica, a partir de alguns indicadores, o nível de preconceito de gênero a partir de crenças sobre a igualdade de gênero em capacidades e direitos. O GSNI é calculado por quatro dimensões principais, quais sejam: integridade política, educacional, econômica e física. A dimensão política contempla os indicadores: “é essencial para a democracia mulheres terem os mesmos direitos que os homens” e “homens são melhores líderes políticos que mulheres”; já a dimensão educacional apresenta o indicador “a universidade é mais importante para os homens do que para as mulheres”; a dimensão econômica “homens deveriam ter mais direito a acesso a emprego do que mulheres” e “homens são melhores em negócios do que as mulheres”; e a dimensão física, finalmente, contempla os indicadores “entender a violência por parceiro íntimo” e a “busca por direitos reprodutivos” (United Nations Development Programme, 2023).

O GSNI promove uma sugestão de medida para se verificar como que mulheres e meninas enfrentam desvantagens e discriminação sistemáticas (United Nations Development Programme, 2023). No entanto, há o desafio desses indicadores articularem questões raciais e de dissidência de gênero, dentre outros, sobre os quais o Índice se silencia. Esses indicadores são úteis, com ressalvas, portanto, na medida em que explora a ideia de naturalização de gênero e da categoria binária de homem-mulher, reforçando significantes gerais e estigmatização das funções reprodutivas das mulheres no contexto de trabalho; além disso, informam a cisnormatividade e a heteronormatividade envolvidas na construção da metodologia de análise. Junto a tais ideias, há as ideias associativas de raça, de

classe, de origem, de sexualidade, que promoverão um direcionamento em como as práticas serão estabelecidas. Essas normativas sociais são, assim, dominadas por premissas coloniais e vão caracterizar práticas abusivas nas relações estabelecidas em instituições (Baggenstoss, 2022).

Ressalta-se que as normas de gênero estão associadas diretamente às expectativas dos indivíduos que compõem as organizações, que induzem à espera e à conformação com aquilo que é praticado pelas pessoas que estão em uma posição política hegemônica, como homens cis brancos (Burrell, 1984; Maddock, 1999). Essa espera e essa conformação podem redundar na constituição de uma autoridade dessas pessoas em lugar de destaque discriminatório social, hipótese em que podem naturalizadas ações de violência, endossando indevidamente e reproduzindo as práticas de assédio.

2 Configurações das práticas abusivas

As práticas identificadas como assédio podem ser reconhecidas com diversos elementos, havendo um específico que centraliza o entendimento nuclear do fenômeno: o abuso. O abuso, por sua vez, pode ser entendido como a extrapolação de limites estabelecidos de forma legal ou contratual (verbal ou escrito) e, assim, rompem com o consenso determinado por alguma determinação legal ou contratual. Nesse sentido, o abuso é percebido quando não há um consenso expresso sobre alguma prática, ou, ao menos, o conhecimento necessário para se ter determinado consenso, o que pode nos levar a entender sobre violência (Tolfo; Oliveira, 2013).

Violência é um termo polissêmico, variante a depender da perspectiva epistemológica adotada. Butler nos orienta a “irmos além das explicações racionais, que limitam nosso entendimento acerca de como funciona a violência” e “encontrarmos quadros de referência mais abrangentes que aqueles que se apoiam nas figuras de quem ataca e de quem é atacado” (Butler, 2021, p. 19-20).

Na instabilidade semântica do termo, portanto, é necessário o entendimento de que o que é nomeado, pelo próprio Estado ou por organizações, como violento em determinados contextos representa, na verdade, alguma ameaça à ideologia da modernidade liberal assumida pela estrutura organizacional. Assim, tem-se como exemplo as assembleias, greves, manifestações públicas, movimentos sociais. A prática de nomeação sobre o que é violento, por parte dessas instituições, é “uma guerra política no nível da semântica pública” e objetiva “garantir o próprio monopólio da violência, caluniando a oposição, justificando o emprego da polícia [...]” (Butler, 2021, p. 20) ou de outras medidas sancionadoras (como demissão,

corte de bolsas) para a manutenção das dinâmicas organizacionais. A exemplo disso:

Quando um grupo se reúne para protestar contra a censura ou a ausência de liberdades democráticas, e quanto esse grupo é chamado de 'bando' ou é compreendido como ameaça caótica e destrutiva à ordem social, ele é tanto nomeado quanto representado como potencial ou efetivamente violento, a ponto de o Estado apresentar uma justificativa para defender a sociedade dessa ameaça violenta. Quando o passo seguinte é prisão, lesão corporal ou assassinato, a violência da cena emerge como violência do Estado (Butler, 2021, p. 21).

A partir disso, reconhece-se que, com a polissemia do termo, o que é nomeado como violência ou não violência é definido instrumentalmente por interesses políticos do contexto a ser analisado. Isso pode nos ajudar a compreender por que, em determinados cenários, a violência das práticas assediadoras são naturalizadas; talvez, inclusive, sejam essas práticas violentas que organizem o próprio cenário das relações. Essa percepção é, portanto, relevante para que seja compreendido como que, em determinados espaços, as práticas abusivas não só sejam normalizadas, mas também integrem o próprio *modus operandi* dos integrantes das instituições. Assim, devem ser examinadas a partir do ponto de vista explanado anteriormente, qual seja do manejo da violência para a docilização de corpos e sua correspondência de funcionalidade dentro das instituições (Foucault, 2014).

Nesse prisma, as práticas abusivas são estabelecidas em relações cujos atos representam violência, podendo esta ser sutil, quase imperceptível, ou nítida, e que pode ser considerada naturalizada em razão do contexto. A naturalização da violência em ambientes institucionais é ainda reforçada quando pessoas pertencentes a grupos políticos vulnerabilizados praticam tais violências. Essa dinâmica pode configurar a negociação nas relações de poder-saber:

[...] a ideologia neoconservadora promete acesso ao poder político a quem desejar renunciar à sua identificação com os "interesses particulares" de uma minoria e, ao mesmo tempo, tira proveito, sobretudo econômico, da presença das mulheres e minorias e da diferença sexual ou étnica que tão presença manifesta em plena luz do dia (Fusco, 2008, p. 95).

O assédio em si, objeto de atenção desse escrito, representa um tipo de violência que está tipificada na lei e vem sendo qualificada na literatura. Outras são práticas complexas, que apresentam reforços de discriminação institucional, estrutural e intergeracional.

Para fins didáticos, este escrito foca-se na categorização do assédio a partir de alguns elementos: em razão do seu tipo (moral e sexual); em razão da natureza da

relação abusiva (laboral, acadêmica); e em razão das pessoas envolvidas. Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual, cuja proposta de definição será apresentada a seguir, surgem de discussões de ambientes de trabalho e sua observação em contextos universitários amplia o debate para a cena acadêmica (Nascimento, 2009). Suas dinâmicas, no entanto, são específicas para o contexto organizacional respectivo.

Destaca-se, ainda, que as dinâmicas também serão diversas em razão do perfil político das pessoas envolvidas nas dinâmicas e que o próprio ordenamento jurídico, pelos motivos já expostos, não apresenta o reconhecimento de algumas formas de assédio que serão apresentadas.

2.1 Assédio moral

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, no ambiente laboral “assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades” e que provoca “danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho” (TST, *s.d.*). Pode ocorrer nas mais diversas possibilidades de contratação laboral e serviço público e, neste, especifica-se, caracterizando-se:

[...] por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis (TST, *s.d.*).

Em geral, tem-se como condutas abusivas (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, violam a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando ambientes de convivência. Como será mencionado posteriormente, também é percebida em ambientes acadêmicos.

Como característica de relações abusivas, o assédio moral pode ser percebido entre pessoas que possuem o mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal); que ocupem níveis hierárquicos diversos (assédio moral vertical); que ocupem diversos níveis hierárquicos (assédio moral misto); e que represente uma política organizacional, que atinja um determinado grupo da organização e que pode caracterizar discriminação institucional (assédio moral coletivo) (TST, *s.d.*).

O assédio moral horizontal ocorre entre sujeitos de mesmo nível profissional, inexistindo, assim, relação de subordinação entre eles (Nascimento, 2009). Essas relações podem ser reforçadas por se dar pela competitividade, advinda da exigência de escolaridade, eficiência, competência e produtividade. O assédio moral vertical, por sua vez, ocorre entre as pessoas com níveis hierárquicos diversos e se verifica quando o superior abusa de seu poder sobre seus subordinados. O assédio moral misto é percebido com três partes: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, em que esta é agredida tanto por seus superiores quanto pelos seus colegas (Nascimento, 2009). E o assédio moral coletivo é aquele cometido pela empresa contra vários de seus trabalhadores. Os exemplos mais recorrentes são aqueles que envolvem políticas motivacionais de produtividade ou vendagem, nas quais os empregados que não atingem determinadas metas são submetidos a situações vexatórias e humilhantes (Muçouçah, 2009; Baggenstoss *et al*, 2013; TST, *s.d.*).

No ambiente organizacional público ou de formação educacional ou profissional (escola, universidades públicas, etc.), o assédio moral não configura necessariamente crime, mas fatos ilícitos que geram direito a indenização por danos morais, nos termos do art. 5º, V, da Constituição Federal, c/c arts. 186, 927 e 932, III, do Código Civil³. Ressalta-se que, dependendo do fato, pode caracterizar crimes contra a honra (difamação, injúria, calúnia) ou crimes relacionados a discursos de ódio, como racismo ou LGBTfobia. Na Consolidação das Leis Trabalhistas, ainda no campo sobre dano extrapatrimonial, são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão (art. 223-E, CLT), sendo estabelecido que:

³ Cf. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COMPROVADO. O dano moral, decorrente da relação de trabalho, consiste na ofensa aos direitos da personalidade do empregado, em razão da conduta ilícita de seu empregador. Dentre as classificações doutrinárias dos danos extrapatrimoniais, está em especial o assédio moral, materializado pela conduta abusiva do causador. Tem natureza psicológica e atinge a dignidade psíquica da vítima ao desestabilizar o equilíbrio emocional. Com efeito, o assédio moral torna-se mais comum nas relações de subordinação e hierarquia, em que há discrepância nos níveis ocupados pelo agente e pela vítima, estrutura que facilita a ocorrência do comportamento antiético. Sendo certo que a característica primordial do assédio moral é a prática reiterada da conduta ilícita, tendo como efeito final a sensação de exclusão, humilhação ou diminuição da vítima. No caso dos autos, a prova testemunhal demonstrou a ocorrência de conduta abusiva no ambiente laboral, configurando o dano moral *in re ipsa* (CRFB, art. 5º, V c/c CC, arts. 186, 927 e 932, III). TRT 1a. Região, 1a. Turma, autos n. 0101171-59.2017.5.01.003, Data de Publicação: 10/06/2021, Disponível em <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2612499>

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Além disso, são cumulativos os pedidos de reparação por danos extrapatrimoniais podem ser pedidos cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo (art. 223-F, CLT).

2.2 Assédio sexual

Assédio sexual caracteriza uma relação abusiva que configura crime, nos termos no art. 216-A, caput, do Código Penal, o qual dispõe: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

É, portanto, uma forma de tratamento, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Até 2019, não havia ainda decisão judicial brasileira enfrentando a questão de assédio sexual de forma relevante no campo educacional. Em 13 de agosto de 2019, contudo, no REsp 1.759.135-SP, o Rel. Min. Sebastião Reis Júnior da Sexta Turma, por maioria, conferiu a existência de superioridade hierárquica ou ascendência em razão do emprego, cargo ou função nas relação professor-aluno para configurar o crime de assédio sexual entre essas pessoas. Assim, reconhecendo a possibilidade da configuração do delito de assédio sexual na relação entre professor e aluno, afirmou-se que

[...] é irrazoável excluir a (nítida) relação de ascendência - elemento normativo do tipo - por parte do docente no caso de violação de um de seus deveres funcionais e morais, consistente em atribuir notas, reconhecer o mérito e aprovar o aluno não apenas pelo seu desempenho intelectual, mas por eventual barganha sexual. Ademais, é notório o propósito do legislador de punir aquele que se prevalece da condição de professor para

obter vantagem de natureza sexual. Nenhuma outra profissão suscita tamanha reverência e vulnerabilidade quanto a que envolve a relação aluno-mestre, que alcança, por vezes, autoridade paternal - dentro de uma visão mais tradicional do ensino. O professor está presente na vida de crianças, jovens e também adultos durante considerável quantidade de tempo, torna-se exemplo de conduta e os guias para a formação cidadã e profissional, motivo pelo qual a "ascendência" constante do tipo penal do art. 216-A do Código Penal não pode se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes. Assim, releva-se patente a aludida "ascendência", em virtude da "função" - outro elemento normativo do tipo -, dada a atribuição que tem o cátedra de interferir diretamente no desempenho acadêmico do discente, situação que gera no estudante o receio da reprovação.

Além de ser caracterizado como crime, sendo um fato ilícito nos termos do art. 186 do Código Civil, também enseja indenização por danos morais. Para seu fundamento, é possível articular os dispositivos já mencionados, assim como a Convenção 190, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que reconhece que a violência contra mulheres é reforçada por estereótipos de gênero e relações de poder desiguais em função do gênero (IBDFAM, 2023).

2.3 Assédio laboral e assédio acadêmico

Como referido anteriormente, os assédios moral e sexual podem ocorrer em ambiente de trabalho e em ambiente acadêmico. Essa delimitação espacial é importante para a possibilidade de visualização da ocorrência dos abusos, especialmente em espaço acadêmico, cujas discussões ainda ocorrem de maneira velada.

O assédio laboral é aquele decorrente de uma relação de trabalho em geral, em instituições privadas ou públicas. Verifica-se também o assédio laboral em ambiente acadêmico, quando estivermos nos referindo a pessoas com vínculo de trabalho nessas organizações.

Apesar de também poder ser entendido uma atividade de trabalho, o estudo, a pesquisa e atividades acadêmicas que não são juridicamente reconhecidas como tal por não advirem de uma relação trabalhista formal ou de um vínculo de serviço público. No entanto, isso não impede que reconheçamos a possibilidade de práticas abusivas nas relações que ensejam essas atividades. A essas relações abusivas, para este trabalho, damos o nome de assédio acadêmico.

O assédio acadêmico é apresentado no capítulo *The walls spoke when no one else would: autoethnographic notes on sexual-power gatekeeping within avant-garde academia*, de Lieselotte Viaene, Catarina Laranjeiro e Miye Nadya Tom, mencionado nas

considerações iniciais. Consoante este texto, o assédio acadêmico se desdobra em diversas dinâmicas, como o incesto acadêmico e o extrativismo intelectual e sexual.

O incesto acadêmico representaria o conjunto de dinâmicas de clientelismo na universidade, envolvendo assimetria de poder. Segundo Basak (2013):

Incesto acadêmico é um termo para descrever a endogamia em instituições de ensino superior para manter o status quo. Universidades respeitadas nos Estados Unidos não favorecem a contratação de professores, que se formaram em suas próprias universidades; em vez disso, eles preferem a diversidade e contratam professores com diplomas de várias outras universidades. Quando alguém recebe o diploma de uma universidade e começa a trabalhar na mesma universidade imediatamente após a formatura, isso é chamado de incesto acadêmico, sugerindo uma conotação negativa ao termo biológico "incesto". Em alguns casos, normalmente receber todos os diplomas de graduação e pós-graduação da mesma instituição também é considerado "incesto acadêmico", porque a diversidade na formação educacional é sugerida como benéfica e torna a educação de alguém mais valiosa. Nesse artigo, Discutirei as tradições acadêmicas na Turquia e nos Estados Unidos como exemplos opostos de incesto acadêmico. Por que tradicionalmente muitas universidades turcas preferem o incesto acadêmico na contratação como forma de manter o status quo e se é uma questão ética no ensino superior (tradução livre).

No Brasil, essas dinâmicas já foram estudadas por Milton Santos e relevadas no discurso intitulado O intelectual e a universidade estagnada (Santos, 1997). Questionando sobre a produção de conhecimento e possibilidade de autonomia universitária, questionou:

Como fazê-lo no Brasil, onde a vida intelectual está organizada em torno de clubes, de clãs e do enturmamento, sendo às vezes mais útil passar as noites em reuniões com os colegas que mandam, do que queimar as pestanas, como antigamente se dizia, em frente dos livros (Santos, 1997, p. 20).

Essas relações de poder revelam a formação de grupos de interesses e de influência entre pessoas que tenham alguma linha de orientação em comum, que acabam aparelhando e capturando as instituições educacionais, decidindo sobre seus caminhos e perpetuando-se nas posições acadêmicas. A problemática, aí, reside que "nós sabemos também que as citações são cada vez menos um crédito acadêmico e cada vez mais um exercício político, uma das grandes distorções da vida universitária neste fim de século" (Santos, 1997, p. 20). Isso compromete uma

produção de conhecimento independente e a organização da própria universidade⁴.

O extrativismo intelectual é trazido pelas autoras do capítulo referenciado a partir de Theidon (2022), que escreve um texto editorial para descrever uma prática de produção de conhecimento que é creditado a uma pessoa que não auxiliou nessa tarefa⁵. Na trama de relações com um determinado professor, que tenha renome e seja creditado por um trabalho, ser vítima de extrativismo intelectual estaria no “pacote de remuneração” exigido para pertencer a um determinado grupo de trabalho acadêmico. O estudante irá produzir algum trabalho desse tipo e, mesmo sem a participação do professor, o mesmo será incluído como autor desse produto.

Aliado ao extrativismo intelectual, está o extrativismo sexual, que terá como sujeitos um determinado professor e estudantes mulheres. Na interação entre esses sujeitos, haveria uma naturalização do assédio sexual contra as alunas, contra as quais seriam investidas práticas de violência, caracterizadas como coação, para que pudessem ascender academicamente (Viaene; Laranjeiro; Tom, 2023)⁶.

2.4 Assédio em razão da qualificação das pessoas envolvidas

A observação das práticas abusivas deve levar em consideração as pessoas que integram as relações de poder porque as dinâmicas serão moldadas dependendo

⁴ “Isso está bem documentado por uma pesquisa do departamento de ciência da computação da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) sobre circulação de pesquisadores no Brasil. Analisando cerca de seis mil pesquisadores brasileiros, o grupo observou que apenas 20% (um quinto do total, portanto) constroem suas carreiras profissionais a mais de quinhentos quilômetros (500km) de onde fizeram sua formação universitária. A avassaladora maioria permanece nos entornos de sua alma mater, o que facilita – geograficamente, inclusive – a perpetuação de esferas de influência”. In Oliveira, 2017.

⁵ “Na academia, o extrativismo pode ser configurado como a extração de conhecimento sem a participação daquele que o extrai. É o conhecido “colocou o nome”, que é assédio. Além de assédio, o “colocou o nome” descumpra as “Diretrizes Básicas para a Integridade da Atividade Científica” do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, que orienta que, nos itens 17 e 18: 17. Somente as pessoas que emprestaram contribuição significativa ao trabalho merecem autoria em um manuscrito. Por contribuição significativa entende-se realização de experimentos, participação na elaboração do planejamento experimental, análise de resultados ou elaboração do corpo do manuscrito. Empréstimo de equipamentos, obtenção de financiamento ou supervisão geral, por si só não justificam a inclusão de novos autores, que devem ser objeto de agradecimento. 18. A colaboração entre docentes e estudantes deve seguir os mesmos critérios. Os supervisores devem cuidar para que não se incluam na autoria estudantes com pequena ou nenhuma contribuição nem excluir aqueles que efetivamente participaram do trabalho. Autoria fantasma em Ciência é eticamente inaceitável”. Cf. Baggenstoss; Teixeira, 2023.

⁶ “Portanto, este é outro exemplo de “uma história mais familiar de instituições profundamente fofas, onde professores famosos têm muito poder para determinar o futuro de seus protegidos” (Wang 2018)”. Cf. Viaene; Laranjeiro; Tom, 2023.

das categorias políticas e dos significados contextuais de suas posições no grupo social. Assim, é imprescindível a consideração de quais são as pessoas envolvidas em uma ocorrência de assédio, seja moral ou sexual.

Como mencionado anteriormente, o extrativismo sexual mencionado, que organiza uma determinada forma de assédio sexual, é estabelecido entre professor homem e estudantes mulheres. A questão socioeconômica, aqui, também é relevante, visto que a pessoa estudante que dependa da remuneração, advinda de bolsa de pesquisa ou referente a qualquer outra atividade acadêmica, estará em uma posição de vulnerabilização perante práticas abusivas. A condição sócio-política de colonialidade no Brasil, igualmente, promove a formação de práticas que possam ser revestidas pela branquitude e fomentadas pelo crime de racismo. No mesmo sentido, a condição socioeconômica, ainda associada a sexualidade, também deve ser elemento de atenção, considerando o processo de não reconhecimento e de vulnerabilização de pessoas dissidentes sexuais, especialmente pessoas trans e travestis (Benevides; Nogueira, 2021).

Além da percepção sobre questões interpessoais, é relevante também a consideração sobre as políticas organizacionais e institucionais e sobre o padrão de comportamento defendido por uma determinada organização e por determinada categoria profissional. Índícios do funcionamento desses comportamentos são ofertados pelos estudos organizacionais e, especialmente, pela categoria "cultura organizacional" (Barreto *et al*, 2013).

Essas ideias gerais serão moduladas com a percepção das práticas em campo. Assim, uma análise pormenorizada sobre essas dinâmicas deve aprofundar ou até mesmo refutar essas considerações, além de buscar a observação das interações contextuais desses lugares e das pessoas envolvidas, aprofundando-se nos estudos das categorias políticas localizadas no campo, como a relações de trabalho e sexualidades (Acker, 2006; Santos; Oliveira-Silva, 2021).

3 Políticas institucionais e protocolos

A violência e, especificamente o assédio, não é uma prática exclusivamente produzida e nítida em relações interpessoais ou praticadas somente por homens em lugar de hegemonia social. A violência é um "componente estruturante do patriarcado e do capitalismo" (Vergès, 2021, p. 13) e integra o exercício de poder endossado pelas normas de gênero. As normas de gênero não só organizam as relações sociais, mas também são a base das organizações (Acker, 1989; 1992).

Para este trabalho, traz-se algumas ideias de ferramentas de intervenção e enfrentamento à violência referem-se a modelos adotados por instituições europeias como estratégia de enfrentamento à violência baseada no gênero. No contexto europeu, são aplicados métodos de exame denominado abordagem por P: (a) abordagem 3Ps, sendo prevenção, proteção, persecução (concretização); (b) a abordagem 4Ps é utilizada no Conselho da Europa com o acréscimo de política; a abordagem 5P, com a inclusão de prevalência. Essas abordagens visam a um exame sistêmico do regime de violência enquanto um domínio institucional (Hearn *et al*, 2020).

A abordagem de 3Ps contempla protocolos de ação educativa, de amparo a pessoas que sofreram violência de gênero e a responsabilização administrativa eficaz; a abordagem de 4Ps amplia o exame para a reflexão de como a violência é institucionalizada pelas relações de poder (Hearn *et al*, 2020); a abordagem 5P, finalmente, inclui a prevalência, uma métrica estatística que objetiva mensurar, em um determinado tempo e em dado grupo social, a ocorrência da violência, permitindo, deste modo, o diagnóstico da extensão da violência de gênero (Lombardo; Bustelo, 2021).

A abordagem 5P, então, contemplaria ações de prevenções, com protocolos de ações educativas e de conscientização (cursos de formação; aperfeiçoamento; capacitação); estrutura e ações de proteção, especialmente com protocolo de acolhimento às vítimas; canais e estrutura para persecução dos autores de violência, com o devido processamento e julgamento do caso; ações de pesquisa para investigação científica sobre a incidência, amplitude e fatores de ocorrência da violência, a fim de se mensurar a prevalência, que significa a métrica estatística como diagnóstico da extensão da violência; e a política, seja institucional ou pública, alinhando compromissos políticos e legais de combate à violência articulados com as ações anteriores (Baggenstoss, 2022).

Algumas instituições, ainda, efetivam convênios e parcerias de prestação de serviço para envolver outras instituições e sujeitos na reflexão da discriminação de gênero. Desse panorama, algumas instituições de ensino europeias já implementaram políticas institucionais de gênero. Nesse contexto, as práticas discriminatórias de gênero, desenvolvidas por relações interseccionais, são verificadas em relações informais de dependência e o reforço de dinâmicas pautadas por masculinidades consideradas tóxicas e desenvolvidas especialmente no ambiente acadêmico, que favoreceriam o ambiente universitário para práticas discriminatórias e violentas, como as de assédio sexual (Lombardo; Bustelo, 2021; Comissão Europeia, 2019).

Outras referências indicam modelos homônimos, mas com outras perspectivas, relacionadas a “Prevenção, Proteção, Acusação, Programação e Parceria” (Chatterjee; Kariuki, 2016, tradução livre). Chatterjee e Kariuki (2016) apontam como ações imediatas a necessidade de se criarem canais para a conscientização nas comunidades sobre a questão da violência e para a conexão entre instituições de atendimento e acolhimento às vítimas. Conjuntamente, destacam a importância de se processar e julgar as pessoas agressoras, como uma forma de proteção às vítimas, e que todas as camadas de agenciamentos do desenvolvimento devem estar unidas para combater a violência.

Esses modelos de análise e articulação das dimensões que envolvem a violência podem ser orientativos para recalcular as ações propostas para o combate à violência escolar no Brasil e para a reflexão sobre a necessidade de abrangências das políticas públicas que deve existir.

Considerações finais

Legalmente, a prática de violências e uma de suas espécies aqui tratadas, o assédio, é apresentada de uma forma interpessoal; em outras palavras, sua descrição é estruturada para que o reconhecimento de uma dinâmica violenta localize “o agressor” e “a vítima”. Alguns contextos são importantes, mas é a relação interpessoal que dará a tônica da identificação da dinâmica abusiva, inclusive como se fosse a exceção das formas relacionais de um determinado cenário institucional. E se não for exceção?

Esse trabalho parte da ideia de que as instituições são organizadas por normas de gênero e que funcionam na produção do condicionamento - ou assujeitamento - dos indivíduos integrantes a seus parâmetros. Nos modos disciplinares, como meios de sujeição e de correção dos indivíduos, estão as definições de padronização que caracterizam uma tecnologia comportamental, a qual incide sobre os corpos na instituição, produz formas de controlar seu corpo e direcionar suas forças, bem como orientar ou diminuir sua força política.

As dinâmicas disciplinares organizam posições, as classificações, as fileiras e, igualmente, cria determinados lugares, sejam arquitetônicos, hierárquicos ou funcionais, que fixam categorias políticas de sujeitos e permitem o seu trânsito dentro da lógica organizacional. Assim, são marcadas posições dos sujeitos, que indicam crenças, valores e a garantia de obediência, juntamente com a economia funcional das práticas e de tempo, operando conjuntamente a partir do sistema sexo-gênero e de qualificações políticas, como racial e de classe. A política institucional de uma instituição, pública ou privada, também subjetiva os

indivíduos a partir de determinações que impõem formas de se fazer gênero, revelando relações de poder que produzem hierarquias interseccionais, na associação do gênero com raça, corporalidades, idade, sexualidade, regionalismos, dentre outros.

Nesse raciocínio, o Estado brasileiro vem demonstrando alguns avanços importantes no enfrentamento às violências praticadas em sua organização, tais como o Grupo de Trabalho Interministerial de Combate ao Assédio e Discriminação; o Guia Lilás; e 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 (Lei n. 14.540, de 3 de abril de 2023). O esforço que se faz, nesse momento, é de pensar em medidas suficientemente adequadas, nas diversas instituições, como nas de formação profissional e de categorias de trabalho, para que essa subjetivação formada e provocada por violências possa ser suplantada por uma subjetivação de dignidade de vida.

Referências

ACKER, J. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, n. 20, v. 4, 2006.

ALMEIDA, Silvio L. Necropolítica e neoliberalismo. *Dossiê 2*, Cad. CRH 34, 2021. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/3prpY8vSHNZccvB67Gt7m6N/#>>

ANTUNES, André. O que está por trás da 'Grande Renúncia'? Pesquisadores analisam o fenômeno do crescimento das demissões voluntárias em meio à pandemia no Brasil e em países como Estados Unidos. *EPSJV/Fiocruz*, 2022. Disponível em <<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/o-que-esta-por-tras-da-grande-renuncia#:~:text=Chamado%20de%20'Great%20Resignation'%2C,se%20espraiar%20por%20terras%20brasileiras>>-.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra; TEIXEIRA, Leonardo E. Assédio sexual e Boaventura de Sousa Santos: todas nós sabemos! *Portal Catarinas*, Florianópolis, 2023. Disponível em <<https://catarinas.info/assedio-sexual-e-boaventura-de-sousa-santos-todas-nos-sabemos/>>.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. Normas de gênero em curso de graduação em direito em cidade do Sul do Brasil. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação (Doutorado) em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, 2022.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra; CAMINHA, Artur Tassinari. A responsabilização por danos morais em processos trabalhistas: um exame dos critérios de ponderação. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 39, n. 154, p. 175-193, nov./dez. 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDVC, 2000.

BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva *et al.* Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? *Revista de Administração*, n. 48, v. 1, p. 34-52, 2013.

BENEVIDES, Bruna; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim (Orgs.). *Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020*. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021.

BRANCALEON, Brigida B; YAMANAKA, Jessica; CASTRO, José Marcelo de; CUOGHI, Kaio Guilherme; PASCHOALOTTO, Marco Antonio. *Políticas públicas: conceitos básicos*. Universidade de São Paulo, 2015. Disponível em <https://edisdisciplinas.usp.br/pluginfile.php/303682/mod_resource/content/1/MaterialDidatico_EAD%2017%2004%202015.pdf>

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso dia 01 jul. 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 jul. 2016.

BURRELL, Gibson. Sex and organizational analysis. *Organization Studies*, 5, 1984.

BUTLER, Judith. *A vida psíquica do poder: teorias da sujeição*. Tradução: Rogério Bettoni. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018b.

BUTLER, Judith. Corpos que ainda importam. In: COLLING, Leandro. *Dissidências sexuais e de gênero*. Salvador: EdUFBA, 2016.

BUTLER, Judith. *A força da não violência*. São Paulo: Boitempo, 2021.

BUTLER, Judith. *Corpos em aliança e a política das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018c.

BUTLER, Judith. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do “pós-modernismo”. *Cadernos Pagu*, v. 11, p. 11-42, 2013.

BUTLER, Judith. *O clamor de Antígona: parentesco entre a vida e a morte*. Florianópolis: Editora UFSC, 2014.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. 16. ed. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018a.

BUTLER, Judith. *Relatar a si mesmo: crítica da violência ética*. Tradução: Rogério Betonni. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015.

CGU. CGU lança guia para auxiliar a detecção, a denúncia e a responsabilização de casos de assédio moral e sexual no Governo Federal, 2023. Disponível em <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2023/03/cgu-lanca-guia-para-auxiliar-a-deteccao-a-denuncia-e-a-responsabilizacao-de-casos-de-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal>>

CHATTERJEE, Siddharth; KARIUKI, Sicily. Breaking the silence on gender based violence, 2016. Disponível em <<https://www.globalissues.org/news/2016/07/01/22290>>.

COMISSÃO EUROPEIA. *SHE figures 2018*. Brussels European Commission, 2019.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf>.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 15. ed. Graal: Rio de Janeiro, 2000.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Trad. Lígia M. Ponde Vassalo. Petrópolis: Vozes, 1987.

FOUCAULT, Michel. *On the government of the living: lectures at the Collège de France, 1979-1980*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2014.

FUSCO, Coco. *Petit Manuel de torture à l'usage des femmes soldats*. Paris: Les Prairies Ordinaries, 2008.

G1. Governo federal lança grupo de trabalho para discutir assédio e discriminação Evento contou com participação da primeira-dama, Janja, e dos ministros Esther Dweck, Anielle Franco, Jorge Messias e Vinicius Carvalho, 2023. Disponível em <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/07/27/governo-federal-lanca-grupo-de-trabalho-para-discutir-assedio-e-discriminacao.ghtml>>

HEARN, Jeff; STRID, Sofia; HUMBERT, Anne; BALKMAR, Dag. From gender regimes to violence regimes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, v. 29, n. 2, p. 682-705, 2020.

IBDFAM. *Vítima de assédio sexual será indenizada por danos morais; decisão considerou perspectiva de gênero*, 2023. Disponível em <<https://ibdfam.org.br/noticias/10416/V%C3%ADtima+de+ass%C3%A9dio+sexua>>

l+ser%C3%A1+indenizada+por+danos+morais%3B+decis%C3%A3o+considerou+perspectiva+de+g%C3%AAnero>

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. *Violência contra a mulher no ambiente universitário* (Data Popular/Instituto Avon, 2015. Disponível em <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/violencia-contr-a-mulher-no-ambiente-universitario-data-popularinstituto-avon-2015/>>

LOMBARDO, Emanuela; BUSTELO, Maria. Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures. *Journal Of Gender Studies*, n. 31, v. 1, p. 8-22, 2021.

LOMBARDO, Emanuela; MERGAERT, Lut. Gender mainstreaming and resistance to gender training. A framework for studying implementation. *NORA*, n. 21, v. 4, p. 296–311, 2013.

MADDOCK, Sue. *Challenging women: gender, culture and organization*. Sage Publications, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MBEMBE, A. Pandemia democratizou o poder de matar, diz autor da teoria da necropolítica. Entrevista concedida a Diogo Bercito. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 30 mar. 2020.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio Moral no ambiente de trabalho. *Revista LTR*, São Paulo, 2004.

OLIVEIRA, Rafael Barros de. O sofisticado nepotismo das universidades brasileiras. *Terraço Econômico*, 2017. Disponível em <<https://terracoeconomico.com.br/o-sofisticado-nepotismo-das-universidades-brasileiras>>

REVISTA GALILEU. *Como as universidades brasileiras abafam os casos de assédio sexual*, 2016. Disponível em <<https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2016/02/rompendo-o-silencio-vitimas-de-violencia-nas-universidades-brasileiras-contam-suas-experiencias.html>>

RUBIN, Gayle. The traffic in women: notes on de ‘political economy’ of sex. In: REITER, Rayna (ed.). *Toward an anthropology of women*. New York: Monthly Review Press, 1975.

SANTOS, Karolyn Marilyn de Oliveira Santos; OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina. Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. *Cadernos PAGU*, 61, out. 2021.

SANTOS, Milton. O intelectual e a universidade estagnada. *Revista ADUSP*, São Paulo, out. 1997. Disponível em <<https://www.adusp.org.br/files/revistas/11/r11a03.pdf>>

SOBOLL, Lis Andrea; GOSDAL, Tereza Cristina (Org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.

TOLFO, Suzana Da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto (Coord.). *Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada*. Florianópolis: UFSC, 2013

TONELI, Maria Juracy Filgueiras; BECKER, Simone. A violência normativa e os processos de subjetivação: contribuições para o debate a partir de Judith Butler. *Fazendo Gênero: Diásporas, Diversidades, Deslocamentos*, 2010.

UCL. Biography Anthony's Klotz, s.d. Disponível em <<https://www.mgmt.ucl.ac.uk/people/anthonyklotz>>

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. Gender social norms index. Breaking down gender biases: shifting social norms towards gender equality, 2023. Disponível em <<https://www.undp.org/pt/desenvolvimento-humano/publications/indice-de-normas-sociais-de-genero-2023-gsni>>

VERGÈS, Françoise. *Uma teoria feminista da violência*. São Paulo: Ubu, 2021.

VIAENE, Lieselotte; Laranjeiro, Catarina; Tom, Miye Nadya. The walls spoke when no one else would: Autoethnographic notes on sexual-power gatekeeping within avant-garde academia. In: *Sexual misconduct in academia: informing an ethics of care in the university*. Lisboa: Routledge, 2023.

Sobre a autora

Grazielly Alessandra Baggenstoss

Professora do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, Brasil. Doutora em Direito (UFSC); Doutora em Psicologia Social (UFSC).