



## Um olhar feminista sobre a cultura do assédio no sistema de Justiça

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 atinge a dignidade, a integridade e a saúde das pessoas, notadamente das mulheres, já que a desigualdade de gênero, assim como outras desigualdades sociais, como o racismo e o classismo, se refletem nas instituições públicas e privadas.

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 351/2020, instituindo a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário.

Recentemente, entrou em vigor a Lei 14.540/2023, 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.

Também em 2023, o governo brasileiro deu início ao processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas, nos setores público e privado, a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

### Violência de gênero no setor público e diferentes formas de opressão

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.

Além disso, os cargos públicos de alto escalão ainda são predominantemente ocupados por homens brancos, ao passo que nos postos de trabalho com menor remuneração há uma prevalência de mulheres negras, como nos serviços terceirizados de copa e limpeza.

Ao se pensar na temática do assédio moral e sexual, não surpreende que as mulheres sejam as mais afetadas, sobretudo em um país como o Brasil, que ocupa o quinto lugar no ranking mundial de violência contra a mulher. No entanto, 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, legado do feminismo negro, é uma ferramenta fundamental para o entendimento da maior vulnerabilidade das mulheres negras, periféricas, com deficiência, LGBTQIA+ e outras que acumulam identidades socialmente oprimidas.

O termo interseccionalidade foi cunhado pela jurista afro-estadunidense Kimberlé Crenshaw 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 hegemônico há muito é

criticada por diversas intelectuais não-brancas ao redor do mundo, como Lélia González, antropóloga brasileira, que, desde a década de 1970, apontava o cruzamento das diferentes formas de opressão para denunciar a precariedade do lugar da mulher negra no mercado de trabalho.

## Discriminação baseada no cargo

No setor público, notadamente nos órgãos integrantes do sistema de Justiça (Poder Judiciário, Ministérios Públicos, Defensorias Públicas e Advocacia Pública), além dos fatores identitários comumente abordados pela teoria interseccional (gênero, raça, classe), merece destaque um eixo específico de opressão: a natureza do vínculo da trabalhadora com a instituição. Quanto mais precário o vínculo, mais exposta ao assédio ficará a colaboradora, sobretudo em razão do medo de sofrer retaliações.

Por isso, 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 extraquadros e funcionárias terceirizadas que exercem atividades no sistema de Justiça.

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 — dotadas de status, privilégios e benefícios muito diversos — são estanques, a estrutura organizacional no serviço público se assemelha às sociedades estamentais, nas quais uma elite altamente privilegiada acaba se sentindo confortável para violar direitos fundamentais dos integrantes das “castas” inferiores.

## Assédio é institucional

Em março de 2023, a *Folha de S.Paulo* publicou reportagem 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 4.000 colaboradores em níveis federal e estadual, entre membros, servidores efetivos e comissionados.

O estudo revelou que mais de 77% dos entrevistados alegaram ter sofrido algum tipo de constrangimento emocional no trabalho, 85% apresentaram risco aumentado de adoecimento psicológico e 6,7%



*A professora e filósofa norte-americana Angela Davis*



---

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 Generali, 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 (magistrados, membros dos Ministérios Públicos, defensores públicos e advogados públicos), 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 fecha os olhos para essa realidade, inclusive boa parte das mulheres em cargos de liderança.

## **Liderança feminina e alerta de Angela Davis**

Atualmente, já se percebe um número equitativo entre mulheres e homens na base das carreiras constitucionais dos órgãos que compõem o sistema de Justiça. 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 que a paridade de gênero ocorra o mais rápido possível, como a recém publicada Resolução CNJ 525/2023.

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? Sobre isso, Angela Davis alerta para os riscos da “assimilação espelhada”. Ou seja, não faz sentido defender a diversidade racial e de gênero dentro de uma estrutura que continua heteropatriarcal em sua essência.

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.

Como tal, precisa ser levado em consideração — em conjunto com outras matrizes de poder (gênero, raça, etc.) — no desenvolvimento de políticas institucionais efetivas voltadas a construir um ambiente de trabalho livre de violência e discriminação.

---

## **Referências**



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

DAVIS, Angela; COLLINS, Patricia Hill; FEDERICI, Silvia. Democracia para quem?: ensaios de resistência. São Paulo: Boitempo, 2023.

FOLHA DE S.PAULO. Servidores do ministério público relatam assédio sistemático de chefes, mostra pesquisa. Acesso em: 25 mar. 2024.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GOVERNO FEDERAL. Disponível em: . Acesso em: 14 mar. 2024. WASELFISZ, Julio Jacobo. Mapa da violência 2015: homicídios de mulheres no Brasil. Brasília: Flacso Brasil, 2015.

## **Meta Fields**