

Article

“PANOS QUENTES QUEIMAM QUEM DENUNCIA” - PROPOSTAS A PARTIR DO FEMINISMO DECOLONIAL PARA SUPERAÇÃO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA

“Hot clothes burn those who report” - proposals based on decolonial feminism for overcoming gender violence at public universities

NATALIA LISBOA & FLÁVIA PEREIRA¹

Resumo: Parte-se do problema de como enfrentar a colonialidade de gênero manifestada nas violências contra as mulheres na universidade, mediante três questões baseadas em marcos teóricos do feminismo decolonial: *de onde viemos?* - buscando reconhecer o nosso lugar social e epistêmico; *onde nos encontramos?* - tratando das possibilidades do feminismo decolonial enquanto teoria-práxis, representado por projetos de enfrentamento à violência de gênero na Universidade Federal de Ouro Preto, a exemplo da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários Estudantis (Prace) e Ouvidoria Feminina; e *para onde vamos?* - reconhecendo os limites e desafios da prática cotidiana, sem se desviar da autocritica necessária pautada no feminismo decolonial. Para alcançar esses objetivos, é utilizado o conceito de universidade pública de forma ampla, abarcando o quadripé ensino-pesquisa-extensão-assistência estudantil e as atividades administrativas realizadas pelas/os estudantes e servidoras/es, reconhecendo o seu papel plural de transformação social, a partir da superação das violências epistêmicas, estruturais e institucionais.

Palavras-chave: Universidade pública, Violência de gênero, Feminismo decolonial, Conhecimento situado.

Abstract: It begins with the problem of how to confront gender coloniality as manifested in violence against women at the university through three questions based on the theoretical framework of decolonial feminism: *where do we come from?* - seeking to identify our social and epistemic location; *where do we find ourselves?* - The possibilities of decolonial feminism as a theory of practice, represented by projects against gender violence at the Federal University of Ouro Preto, such as the Office of the Dean of Student Community Affairs (Prace) and the Women's Ombudsman; and *where are we going?* - Recognising the limits and challenges of everyday practice, without deviating from the necessary self-criticism based on decolonial feminism. In order to achieve these objectives, the concept of a public university is used in a broad sense, encompassing the quadriplegic of teaching-research-extension-student support and the administrative activities carried out by students and staff, recognising its plural role in social transformation based on overcoming epistemic, structural and institutional violence.

Keywords: Public university, Gender violence, Decolonial Feminism, Situated knowledge.

¹ UFOP (Brasil). Contacto principal: natalialisboa@ufop.edu.br



1. Introdução.

*“Eu bordo o labirinto quente das minbas veias.
 Repito as palavras como mantras, nas voltas que a agulha faz;
 Por vezes me furo e não o pano, gosto de levar esse susto.
 É a digital de sangue que deixo ali: minbas lágrimas, cervejas, rompantes.
 Se me revelo expondo as fraquezas, confusão, raiva.
 Não me constranjo.
 Há muito cansei de
 Desculpar-me”.*
 (Fernanda Young, *Sou essa*, 2016)

Esta pesquisa jurídico-sociológica (Gustin, Dias, Nicácio, 2020) visa responder o problema de como enfrentar a colonialidade de gênero² manifestada nas violências contra as mulheres na universidade pública. Para alcançar esses objetivos, é utilizado o conceito de universidade pública de forma ampla, abarcando o quadripé³ ensino-pesquisa-extensão-assistência estudantil e as atividades administrativas, reconhecendo o seu papel plural de transformação social, a partir da superação das violências epistêmicas, estruturais e institucionais.

Sob a perspectiva da pesquisa-ação (Gustin, Dias, Nicácio, 2020), o recorte do local no objeto de análise do artigo justifica-se em razão das autoras serem professoras do Departamento de Direito da Escola de Direito, Turismo e Museologia (EDTM) da Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop) e terem ocupado cargos administrativos que estão diretamente ligados ao enfrentamento da violência de gênero na universidade. A primeira autora é coordenadora do projeto de extensão Ouvidoria Feminina e Ouvidora Adjunta da Ufop, cargo criado⁴ para a recepção e encaminhamento de denúncias administrativas de violência de gênero, que deve ser ocupado por uma servidora do gênero feminino. A segunda autora também é coordenadora do projeto de extensão Ouvidoria Feminina e foi pró-reitora de assuntos comunitários e estudantis de setembro de 2017 a agosto de 2023. A Pró-reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (Prace) da Ufop é o

² O sistema colonial/moderno de gênero, hierárquico, binário e racializado teve início com o projeto eurocêntrico, concretizando-se nos países das Américas. Foi organizado pela construção hegemônica do gênero e de suas relações impostas para a manutenção e reprodução de uma estrutura de privilégios para e por homens brancos, burgueses e cis/heterossexuais e de mulheres brancas, burguesas e cis/heterossexuais, atribuindo a denominação homem e mulher por meio da colonialidade de poder às pessoas que se encontravam em *Ahya Yala* (Lugones, 2008, p. 78).

³ Expressão utilizada pela União Nacional dos Estudantes (UNE) no Encontro de Assistência e Permanência Estudantil da UNE 11 anos do PNAES: retrocessos e desafios, realizado em julho de 2021, durante o Congresso Extraordinário da União Nacional dos Estudantes 2021.

⁴ Estabelecido pela Resolução do Conselho Universitário 2.423, de 27 de maio de 2021 (Universidade Federal de Ouro Preto, 2021).

setor competente para o acolhimento das denúncias de violência de gênero que envolvam alunos da graduação e da pós-graduação, além de realizar tipicamente as avaliações socioeconômicas para a concessão de bolsa permanência, alimentação e moradia para as/os estudantes em situação de vulnerabilidade, realizando também orientação estudantil e atendimento psicológico.

Para tanto, o artigo subdivide-se em três questões baseadas em marcos teóricos do feminismo decolonial (Oyewumi, 2004; Lugones, 2008): *de onde viemos?* - buscando reconhecer o nosso lugar social e epistêmico; *onde nos encontramos?* - tratando das possibilidades do feminismo decolonial enquanto teoria-práxis, representado por projetos de enfrentamento à violência de gênero na Ufop, a exemplo da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários Estudantis (Prace) e da Ouvidoria Feminina; e *para onde vamos?* - reconhecendo os limites e desafios da prática cotidiana, sem se desviar da autocrítica necessária pautada no feminismo decolonial.

Muito além que um relato de experiência das autoras, o presente texto chama a atenção para que a mera existência de normativas institucionais para o enfrentamento da violência contra as mulheres no âmbito da universidade não é suficiente para cessar o ciclo de assédios e reprodução de violências. A existência da normativa apartada de um firme compromisso institucional que garanta seu cumprimento efetivo, não apenas das penalidades previstas, mas também aprofundando no papel de formação de consciência social de toda a comunidade universitária, resta esvaziada de sentido.

A expressão popular *colocar panos quentes* “[...] é usada quando se quer amenizar uma situação, cujo objetivo é apaziguar um problema” (Pereira, 2023), tendo a sua origem relacionada ao tratamento terapêutico de aplicar panos quentes no corpo para relaxar os músculos e combater as dores (Pereira, 2023). Na perspectiva do enfrentamento à violência de gênero nas universidades, os panos quentes institucionalmente colocados para atenuar diversas situações de assédio acabam por figurativamente queimar as pessoas que denunciam, uma vez que verificamos diversas situações de revitimização de quem sofreu o assédio e também tentativas infundadas de responsabilização das pessoas que realizaram o acolhimento e deram andamento às denúncias.

Exemplificando a importância do lugar epistêmico na prática do feminismo decolonial para a superação da violência de gênero na universidade pública, trazemos a informação que as autoras deste texto estão respondendo a um inquérito policial na Delegacia de Repressão a Crimes Fazendários Polícia Federal pelos crimes de Violação do sigilo

funcional⁵, Denúnciação caluniosa⁶, Falso testemunho ou falsa perícia⁷ previstos no Código Penal brasileiro (Brasil, 1940), a partir de denúncias realizadas por um servidor que foi condenado por assédio em um processo administrativo disciplinar no qual as autoras foram denunciadas conforme as normativas institucionais. O inquérito também inclui outras vítimas do servidor, reforçando a premissa deste trabalho que os *panos quentes* seguem queimando quem denuncia, ferindo não apenas as vítimas nas diversas vezes que elas têm que reviver os acontecimentos nos âmbitos de verificação, mas também as denunciadas que agem de acordo com o dever funcional.

2. De onde viemos⁸?

Somos duas pesquisadoras do Sul Global. Possuímos experiências, conhecimentos e desejos que não são os mesmos. Mas nós somos, insistimos em ser. Escrever juntas, como uma subjetividade coesa, é um desafio. Escrever juntas por todas as outras que pesquisam a violência de gênero no Sul é impossível. E urgente. Afinal, não existe o Sul “Global”. Ou não existem pesquisadoras no Sul?

Estamos do outro lado da fronteira. Ainda falamos da existência das fronteiras para que um dia elas deixem de existir, em um projeto pluriversal de conhecimento (Mignolo, 2002). No entanto, hoje, ainda precisamos afirmar que estamos do outro lado da disputa epistemológica moderna. Do lado que não tem a prerrogativa de determinar o que é saber científico e quem o produz.

⁵ “Art. 325 - Revelar fato de que tem ciência em razão do cargo e que deva permanecer em segredo, ou facilitar-lhe a revelação:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, ou multa, se o fato não constitui crime mais grave.

§ 1º Nas mesmas penas deste artigo incorre quem:

I – permite ou facilita, mediante atribuição, fornecimento e empréstimo de senha ou qualquer outra forma, o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações ou banco de dados da Administração Pública;

II – se utiliza, indevidamente, do acesso restrito.

§ 2º Se da ação ou omissão resulta dano à Administração Pública ou a outrem:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos, e multa.” (Brasil, 1940).

⁶ “Art. 339. Dar causa à instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, de processo administrativo disciplinar, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa.

§ 1º - A pena é aumentada de sexta parte, se o agente se serve de anonimato ou de nome suposto.

§ 2º - A pena é diminuída de metade, se a imputação é de prática de contravenção.” (Brasil, 1940).

⁷ “Art. 342. Fazer afirmação falsa, ou negar ou calar a verdade como testemunha, perito, contador, tradutor ou intérprete em processo judicial, ou administrativo, inquérito policial, ou em juízo arbitral:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos, e multa.

§ 1º As penas aumentam-se de um sexto a um terço, se o crime é praticado mediante suborno ou se cometido com o fim de obter prova destinada a produzir efeito em processo penal, ou em processo civil em que for parte entidade da administração pública direta ou indireta.

§ 2º O fato deixa de ser punível se, antes da sentença no processo em que ocorreu o ilícito, o agente se retrata ou declara a verdade.” (Brasil, 1940).

⁸ Esta seção será escrita em primeira pessoa, em razão da metodologia de conhecimento situado do feminismo decolonial, que abarca os métodos de geopolítica e corpo-política de conhecimento.

Nós escrevemos enquanto habitamos essa fronteira. Se falamos no feminino e em primeira pessoa, não é porque o nosso conhecimento é autobiográfico, particular ou ficcional. Ele também é. Assim como o seu. Nós sabemos que quando conseguimos redesenhar provisoriamente a fronteira epistêmica, ocupando um lugar de produção da teoria científica – como este - ainda somos vistas com condescendência. Como um estudo de caso. Como um conhecimento local. Como uma vitrine de interseccionalidade subalterna.

Mas quem somos nós? De onde viemos? Onde estamos? Para onde vamos? A crítica decolonial, como toda viagem ao desconhecido, é uma aposta. Uma aposta que não pretende mimetizar saberes hegemônicos. E, portanto, é uma aposta lenta, que trabalha com pistas, que é cartográfica, é inventiva: visa problematizar e não solucionar problemas. Você está pronto para se deixar levar?

Porque decolonizar não é diversificar. Não é se deslocar na superfície. É teorizar nas entranhas epistêmicas. Decolonizar requer fazer perguntas diferentes, com o genuíno interesse na teoria produzida no Sul. Envolve ceder lugares de protagonismo acadêmico. Nomear a base epistêmica a partir da qual se fala. Requer se desvincular de declarações não-performativas⁹ de diversidade. Envolve recusar parcerias teóricas com quem não está engajado em práticas de justiça social no Norte e no Sul. Requer esforço e vontade para alterar o trânsito epistêmico da produção de conhecimento. Exige coragem para correr riscos. Para mudar os fluxos da divisão sexual-racial do trabalho¹⁰ científico e do próprio significado desse trabalho na universidade.

Universidade. Local que deveria ecoar um projeto pluriversal de conhecimento, mas que insiste em reproduzir o paradigma moderno/colonial do saber sob o verniz da neutralidade. Na retórica da modernidade – no discurso da civilização e da racionalidade – os homens brancos, ocidentais, burgueses e cis/heterossexuais foram concebidos como humanos e superiores, enquanto mulheres brancas ocidentais como não-humanas e inferiores. Além da atribuição dessas classificações, os povos originários de *Abya Yala* e

⁹ Declarações institucionais de diversidade podem possuir um significado exatamente oposto daquilo que é verbalizado. Ao assumir esta postura, instituições não se sentem socialmente responsáveis pela violência de gênero. São declarações que, na maioria das vezes, não fazem o que falam e que só servem para promover e aliviar os próprios violentadores, a exemplo de “eu não sou machista” Nas palavras de Sara Ahmed (2004), são declarações não-performativas: elas não correspondem ao que dizem, criando falsos aliados.

¹⁰ A divisão sexual do trabalho é caracterizada pela designação prioritária dos homens cisgênero à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, que é constituída no âmbito do lar (Hirata, Kergoat, 2007). Destaca-se que na esfera reprodutiva o estereótipo de centro afetivo do lar e da fragilidade laboral nunca foi atribuído às mulheres negras. Em razão da colonialidade de gênero, mulheres negras sempre foram consideradas suficientemente fortes para qualquer tipo de trabalho, seja na esfera reprodutiva e produtiva (Lugones, 2008). Nesse sentido, também é importante destacar que quando mulheres brancas cisgênero, de classe média e alta, conseguem sair da esfera do lar, e entram em posição subalterna no mercado formal de trabalho, há a subdelegação do trabalho doméstico e de cuidado para outras mulheres, que são “não-brancas” e periféricas.

africanos foram classificados como não-humanos, comparados aos animais e caracterizados como selvagens e sexualizados (Lugones, 2014, p. 936). Baseadas nessas subalternizações reproduzidas pelo processo colonial/moderno de gênero, a colonialidade de poder (Quijano, 2000) e a colonialidade de gênero (Lugones, 2008) se inter-relacionam na formação de uma sociedade, mas também na produção do paradigma de conhecimento eurocêntrico.

Ao contrário de suas reivindicações de objetividade, os estudos decoloniais apontam que o eurocentrismo está situado nas relações de poder do homem branco ocidental e cristão, construído durante o processo de colonização como o sujeito epistêmico de conhecimento e humanidade, em oposição dialética a todos os outros seres vivos que não compartilhavam de suas características, e que foram confinados na categoria anti-humana dos colonizados. O universalismo do eurocentrismo foi em parte constituído mediante o epistemicídio, que consiste na destruição deliberada da cultura e do conhecimento dos povos colonizados, de suas memórias e laços ancestrais e de sua maneira de se relacionar com os outros e com a natureza (Grosfoguel, 2016). As formas culturais, políticas, econômicas e jurídicas não-europeias foram destruídas e subordinadas à ocupação colonial.

Assim, a epistemologia moderna universitária é majoritariamente baseada em uma tradição única, com seus meios de opressão racista, patriarcal e colonial, concretizada por formas jurídicas de proteção que beneficiam alguns sujeitos. Esses paradoxos de juridificação também foram denunciados por teorias raciais/indígenas críticas e feminismos. Angela P. Harris (1990) expôs que as formas legais de proteção são baseadas em uma subjetividade essencialista, na medida em que foram criadas independentemente de raça, classe, gênero e outras realidades de experiência. O resultado desse essencialismo jurídico é “que algumas vozes são silenciadas para privilegiar outras” (1990, p. 381). Mesmo paradigmas legais aparentemente progressistas (por exemplo, de direitos humanos) reproduzem essa falha, pois permanecem fundamentados em uma cosmologia eurocêntrica, masculina e branca e cis/heteronormativa (Lisbôa, 2022).

Como método de desobediência epistêmica ao eurocentrismo, os estudos feministas decoloniais desenvolveram o conceito de geopolítica do conhecimento (Anzaldúa, 1987), que não é apenas estar ciente de que nosso conhecimento é sempre parcial (Haraway, 1988). Trata-se [também] do reconhecimento do nosso *locus* de enunciação, ou seja, da localização geopolítica e corpo-política do sujeito que fala. O sociólogo porto-riquenho Ramón Grosfoguel (2008, p. 119) explica que

Nas ciências ocidentais o sujeito que fala está sempre oculto. A localização epistêmica étnico/racial/gênero/sexual e o sujeito que fala estão sempre dissociados. Ao desvincular a localização epistêmica do sujeito que fala, as ciências ocidentais podem produzir um mito sobre o conhecimento universal.

A abordagem feminista decolonial expõe o mito da universalidade como uma ficção sócio-histórica eurocêntrica. Por isso, os estudos feministas decoloniais exigem que “prestemos atenção à identidade social não apenas para mostrar como o colonialismo criou identidades, mas também para mostrar como algumas formas [de conhecer e ser] foram epistemicamente silenciadas e proibidas, enquanto outras foram fortalecidas” (Alcoff, 2016, p. 136).

Esta abordagem é importante não só para alertar para qual tipo de conhecimento nós estamos produzindo na universidade, mas também para entender a cultura do silenciamento da violência de gênero na universidade. Este silenciamento pode ser explicado pelo medo das mulheres em sofrer retaliações, pela falta de preparo da instituição em lidar com esses casos, e o temor da própria imagem da instituição ser atingida pelas condutas dos assediadores, que não costumam renunciar a esses privilégios. Mas, também, em regra, não existe nenhum tipo de órgão administrativo especializado para recepção de denúncias¹¹, tampouco protocolos de acolhimento criados para lidar com a violência de gênero universitária.

A universidade é um microcosmo dessa estrutura social colonial. É um ambiente onde as relações de poder, muitas vezes, estão aguçadas, exacerbadas pelo narcisismo, pelo egocentrismo. E é, historicamente, um dos locais mais brancos e masculinos em termos de ocupação de posições de poder. É um ambiente que, por muito tempo, não foi visto e divulgado como um lugar institucionalmente violento.

Nos últimos anos, houve uma mudança em relação ao silenciamento das mulheres nessa situação. Esses aspectos vêm se alterando por uma série de fatores. O primeiro é a relevância e o desenvolvimento dos estudos de gênero, principalmente na vertente interseccional, um método de pesquisa feminista que se tornou muito importante nas ciências sociais. Isso causou um dano, um dano nessa estrutura racial-sexual de poder colonial institucional e jurídica.

Em consonância com as teorias críticas de gênero, o pensamento decolonial visa um diálogo com saberes subalternos que expõem a falácia do sujeito epistêmico universal do

¹¹ Infelizmente, pesquisas recentes demonstram que cerca de 70% das universidades brasileiras não têm qualquer medida de combate ao assédio (Nascimento, 2023).

direito. Os saberes subalternos são saberes híbridos, não apenas no sentido tradicional de sincretismo, mas também em formas de resistência baseadas em experiências geopolíticas e memórias da colonialidade (Grosfoguel, 2008). Aqui, usamos essa abordagem para desnaturalizar o nexos entre universidade e violência de gênero, utilizando o método decolonial da teoria-práxis por meio da análise da atuação e da produção normativa Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários Estudantis (Prace) e da Ouvidoria Feminina na Ufop.

3. Onde nos encontramos?

Como exemplo de tentativa de modificação prática da realidade universitária, o Conselho Universitário (Cuni) da Ufop, em reunião ordinária realizada em 25 de janeiro de 2018, aprovou a Resolução Cuni n. 1.967 (Universidade Federal de Ouro Preto, 2018), que Regulamenta o Programa de Incentivo à Diversidade e Convivência – Pidic, proposto pela Prace. O Pidic visa atender aos objetivos do Programa Nacional de Assistência Estudantil - Pnaes (Decreto Nº 7.234, de 19/07/2010), que visa “[...] minimizar os efeitos das desigualdades sociais e regionais na permanência e conclusão da educação superior”, sendo que o Pnaes deve ser implementado de forma articulada com as atividades de ensino, pesquisa e a extensão.

No âmbito interno da Ufop, os objetivos do eixo temático “Assistência Estudantil” do Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal de Ouro Preto - PDI 2016-2025 e o eixo estruturante “Inclusão e Cidadania” da Assistência Estudantil visam “[...] a promoção da igualdade étnico-racial e de gênero, da diversidade sexual, das ações afirmativas e da formação de cidadania” também foram observados para a construção do Pidic.

Conforme o art. 3º, da Resolução Cuni n. 1.967, o Pidic tem os seguintes objetivos:

- a) Estimular e apoiar a realização de atividades, que visem promover a igualdade de direitos entre estudantes, na modalidade de graduação presencial o enfrentamento de discriminações como o racismo, sexismo, machismo, homofobia, transfobia, capacitismo, entre outras, que afetam a sua permanência e seu desenvolvimento em todas as unidades da Ufop;
- b) Contribuir para a promoção da inclusão social através de atividades que visem a igualdade étnico-racial e de gênero, a diversidade sexual, as ações afirmativas e a formação de cidadania;
- c) Combater os efeitos das desigualdades sociais originadas por quaisquer tipos de discriminação;
- e d) Incentivar o desenvolvimento de atividades que propiciem uma melhor convivência entre estudantes usuários das Residências Estudantis da Universidade.

Já o Projeto de Extensão Ouvidoria Feminina foi criado no ano de 2017, em razão de um episódio de assédio sexual perpetrado por um professor da Ufop. A aluna que sofreu

este assédio recorreu às professoras da universidade para relatar o seu caso. Como em todas as instituições federais de ensino, em 2017, estas professoras não sabiam a quem recorrer, o que gerou a necessidade de criação de um órgão oficial de acolhimento e tratamento de denúncias de violência de gênero na universidade.

Estas professoras criaram a Ouvidoria Feminina, registrando-a primeiramente como um projeto de extensão, para atender a comunidade feminina universitária e externa. Nesta vertente extensionista, o foco é o acolhimento da mulher em situação de violência, o que é efetivado por meio de uma rede de psicólogas e advogadas parceiras gratuitas. Além disso, a extensão exerce a função preventiva e educativa, mediante palestras, rodas de conversas, workshops, cartilhas, podcasts¹² e produção de conteúdo digital. Contudo, a vertente do projeto de extensão da Ouvidoria Feminina não possuía a prerrogativa de formalizar denúncias e de requerer a apuração dos casos de violência de gênero na universidade.

Então, tornou-se necessário elaborar uma norma universitária para criar a vertente administrativa da Ouvidoria Feminina, que permite a requisição de procedimentos investigativos e punitivos, por meio da formalização de denúncias de violência de gênero. A vertente educacional preventiva é crucial para disseminar a mudança de cultura contra a violência de gênero na universidade, mas não é suficiente. Aliado à educação de desobediência à cultura de sexualização e de violência contra as mulheres, é necessário também produzir efeitos simbólicos de investigação e penalização. Sabemos que a punição é rechaçada por parte das feministas, principalmente as abolicionistas, que conectam a sanção ao encarceramento em massa de pessoas negras periféricas. No entanto, estamos discutindo a responsabilidade administrativa, não a responsabilidade penal. Dados da Ouvidoria Feminina da Ufop mostram que nos últimos cinco anos, o perfil do assediador sexual nas universidades é o homem branco docente. Além disso, pena não é só sobre a sanção em si. A previsão da pena gera um constrangimento de conduta, um efeito simbólico extremamente efetivo na mudança de cultura.

Por isso, em fevereiro de 2019, iniciou-se o debate para a construção desta norma no espaço da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis. Além da comunidade acadêmica, movimentos da sociedade civil, com o protagonismo da União Brasileira de Mulheres de Ouro Preto, participaram desta discussão, assim como policiais militares e policiais civis. Essa construção dialógica com a comunidade fez com que todos, agora, ajudem a fiscalizar e promovam a nossa Resolução.

¹² Escute o Podcast sobre assédio moral e sexual em ambientes universitários:
<<https://open.spotify.com/episode/0kd4xMNy3zigQUP9F1aq5e?si=L92Wh8A3SWGUTxAaXRQaeg>>

Em junho de 2019, o Cuni aprovou a Resolução n. 2.249 (Universidade Federal de Ouro Preto, 2019), que instituiu normas e procedimentos a serem adotados em casos de violência contra a mulher no âmbito da Ufop a fim de fortalecer e complementar a Rede Municipal de Enfrentamento à Violência Contra a Mulher. Por meio dessa resolução, criou-se a Ouvidoria Feminina como espaço institucional de acolhimento e tratamento específico de denúncias de violência de gênero no âmbito da Ufop, de suas moradias estudantis e das repúblicas federais¹³, assim como da comunidade externa. Esta foi a primeira norma efetiva no âmbito das universidades federais do país que estabeleceu conceitos e formas de enfrentamento à violência de gênero universitária.

Qualquer pessoa que se reconheça socialmente como mulher e tenha sofrido uma violência – psicológica, política, moral, patrimonial, física ou sexual - motivada por gênero, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, idade, renda, origem, religião, pode ser acolhida e orientada juridicamente pela Ouvidoria Feminina.

No entanto, para que haja a instauração de procedimentos administrativos disciplinares no âmbito da universidade, o sujeito passivo da norma, ou seja, a mulher em situação de violência, deve ser vinculada à Ufop (alunas, professoras, técnicas administrativas, terceirizadas) e o sujeito ativo da norma também deve fazer parte da universidade e ter praticado ação ou omissão que configure violência motivada por gênero em face de mulheres. Desse modo, embora estatisticamente¹⁴ o autor da violência de gênero seja na maioria das vezes um homem cisgênero, o sujeito ativo da norma também pode ser uma mulher, o que pode ocorrer em razão do machismo estrutural que perpassa por subjetividades femininas. Além disso, a própria divisão sexual e racial do trabalho faz com que mulheres concorram umas com as outras em ambientes laborais, o que inclui a universidade. Esta cultura patriarcal-branca pode se refletir em atos de violência entre mulheres no ambiente de trabalho, a exemplo do assédio moral entre professora e aluna.

Ressalte-se que, embora não seja competência originária da Ouvidoria Feminina, esta tem atuado, desde a sua origem, no acolhimento da comunidade LGBTQIA+ e em casos de racismo. Apesar de existirem previsões de criação de uma Ouvidoria específica LGBTQIA+ e de uma Ouvidoria Antirracista na Ufop, os projetos ainda não foram efetivados.

¹³ As repúblicas federais são moradias estudantis de propriedade da Ufop em Ouro Preto, mas que possuem um modelo de gestão compartilhada entre os moradores e a Ufop.

¹⁴ Entre os 77 (setenta e sete) atendimentos registrados na Ouvidoria Feminina de 2019 até março de 2023, somente dois casos possuíam mulheres como perpetradoras da violência de gênero.

O segundo artigo da Resolução Cuni n. 2.249 define a competência territorial da norma, estabelecendo que ela será aplicada dentro dos limites da Ufop, considerando todos os *campi* universitários, localizados nas cidades de Ouro Preto, Mariana e João Monlevade. Considera-se como extensão territorial da Ufop os locais de convivência acadêmica, a exemplo das moradias estudantis e das repúblicas federais. Da mesma forma, a Resolução também abrange qualquer lugar externo à Ufop que seja utilizado para o desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa, extensão, cultura e administração, como viagens de campo e transportes para tais eventos, a exemplo de caronas oferecidas por professores às alunas.

Por ser um órgão passivo de recebimento de denúncias, a atuação da Ouvidoria Feminina está condicionada à provocação da mulher em situação de violência. O atendimento se inicia com o contato da mulher, que pode se dar por e-mail institucional, celular da Ouvidoria Feminina, mensagens de *Whatsapp*, pelo aplicativo “Segurança da Mulher”¹⁵, pelas redes sociais ou pelo portal Fala.Br (<<https://falabr.cgu.gov.br/>>), que é o canal de denúncias vinculado à Controladoria Geral da União.

Após o contato inicial, um atendimento será agendado. Este atendimento pode ser realizado de forma pessoal ou virtual, a depender da escolha e da disponibilidade da mulher. A Ouvidoria Feminina tem preferência pelo atendimento presencial, que é mais acolhedor do que o virtual. Os atendimentos são sempre realizados em duplas compostas por uma advogada e uma graduanda, ambas vinculadas à Ouvidoria Feminina e, portanto, sob termo de confidencialidade. Nenhum atendimento é gravado, para que esta mulher não se sinta intimidada ou insegura. No atendimento é feito o acolhimento pela escuta ativa, no qual é disponibilizado o tempo para que a mulher em situação de violência relate o ocorrido. A escuta ativa tem uma função de proporcionar cuidado e atenção, afastando a culpabilização da mulher em situação de violência, em um autêntico interesse em ouvi-la, considerando a perspectiva de gênero no seu relato (Souza, Silveira, 2019). Um dos objetivos da escuta ativa também é a redução de danos, produzindo alívio e a sensação de resolutividade para a mulher denunciante (Costa, Telles, 2017).

Ressalte-se que este atendimento inicial não implica a formalização da denúncia. A decisão de denunciar ou não é circunscrita à autonomia da mulher em situação de violência, para que sejam evitados processos institucionais de revitimização. Sabemos que a

¹⁵ A Ouvidoria Feminina, juntamente com Departamento de Computação, lançou o aplicativo de “Segurança da Mulher”, em que usuárias do gênero feminino podem sinalizar no mapa do google maps locais em que sofreram violência, criando uma rede coletiva para informar quais lugares públicos ou privados são seguros para as mulheres transitarem. O aplicativo também possui um botão para realização de denúncias, seja na universidade, na polícia civil ou na polícia militar.

Sobre o app: <<https://www.youtube.com/watch?v=27yu90bOP-s>>

Para baixar: <<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ouvidoria.mobile>>

universidade, assim como toda instituição, reproduz a cultura patriarcal-machista-racista colonial. Desse modo, formalizar uma denúncia e enfrentar um processo administrativo, criminal ou cível pode fazer com que esta mulher esteja suscetível a outros tipos de violência institucional, que se manifestam na desqualificação do seu relato e da sua sanidade mental.

Além de ter que reviver o evento traumático inúmeras vezes, com o risco de sofrer represálias dos familiares ou do agressor, esta mulher é também sobrevivitizada por práticas jurídicas e institucionais (Hein *et al*, 2017). Muitos questionamentos irrelevantes sobre o fato ocorrido, a exemplo de se a denunciante estava alcoolizada; porque ela estava sozinha; qual roupa ela utilizava, porque ela demorou tanto tempo para denunciar; porque não existem provas - só a palavra dela, revelam o despreparo e machismo institucional. Esta revitimização institucional, marcada pelo *gaslighting*¹⁶, é um fator decisivo para que essa e outras vítimas não denunciem o crime sofrido, gerando uma intensa hermenêutica jurídica da suspeita da vítima (Andrade, 2005), que pode configurar assédio moral institucional¹⁷.

Da vivência dos atendimentos, é recorrente o relato de graduandas que manifestam a preocupação de que a violência se torne de conhecimento público de seus familiares, temendo que seus parentes entendam a Ufop como um ambiente inseguro e, assim, decidam afastá-las do ambiente universitário, o que causaria prejuízos à graduação. As denunciantes também têm medo de sofrer represálias do agressor, temem a exposição e relatam o desconforto de continuar frequentando os mesmos espaços universitários do acusado. Por isso, nenhuma mulher em situação de violência tem a obrigatoriedade de formalizar uma denúncia, apesar da relevância política do ato de formalização.

Ao finalizar o acolhimento, inicia-se o processo de orientação jurídica, no qual há a explicação de todos os recursos disponíveis para o enfrentamento da violência de gênero: métodos alternativos de soluções de conflitos, a exemplo da mediação, instauração de um processo administrativo disciplinar ou de uma sindicância investigativa, ajuizamento de processo cível e acompanhamento em um processo criminal.

¹⁶ *Gaslighting* é refere-se à violência psicológica que leva a mulher e todos ao seu redor a acharem que ela é incapaz ou histérica, fazendo-a duvidar da sua própria sanidade e da sua qualificação (Stark, 2019).

¹⁷Exemplo de assédio moral institucional no sistema de justiça criminal foi o julgamento do caso do estupro da influenciadora digital Mariana Ferrer, em que representantes do Ministério Público, do Judiciário e da advocacia do réu desqualificaram o relato da denunciante, assim como suas roupas e suas condutas nas redes sociais, culpabilizando-a e violando sua integridade psíquica e moral. Em razão da repercussão nacional do caso - gerada também pelo fato de Mariana ser uma mulher branca de classe alta - foi promulgada a Lei 14.245/21 no Brasil, para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas, em especial na apuração de crimes contra a dignidade sexual.

Uma comissão específica de mediação, criada com a maioria feminina, voltada para questões de gênero de menor gravidade, a exemplo de comentários sexistas, está em construção na Ufop, seguindo as normas da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, o Protocolo de Julgamento de Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, o Guia Lilás da Controladoria Geral da União, que estabelece Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, e a lei n. 14.540 de 2023, que instituiu 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. A mediação requer o consentimento inequívoco da vítima e, embora seja um assunto delicado em termos de relativização da autonomia da mulher, entendemos que era necessário ocupar este espaço, antes que outras perspectivas de resolução de conflitos não pautadas em equidade de gênero controlassem a mediação.

Se a mulher em situação de violência optar pela vertente do procedimento administrativo, é garantido o sigilo de identidade e, desde que solicitado, o anonimato, que, inevitavelmente, será relativizado em alguma medida durante o depoimento da vítima e na investigação administrativa, pois o acusado poderá reconhecer os fatos relatados.

Após o protocolo da denúncia no Portal Fala.Br, a Ouvidora Adjunta, cargo pioneiro criado na Ufop para a recepção de denúncias administrativas de violência de gênero, que deve ser ocupado por uma servidora do gênero feminino, deverá encaminhar a manifestação para a Corregedoria da universidade, caso o ofensor seja servidor, e para a Prace, caso o ofensor seja um aluno. Este fluxo de encaminhamento foi pensado para evitar o corporativismo machista e racista que pode ocorrer quando colegas do departamento ou da unidade do acusado instauram o procedimento administrativo.

O papel da Ouvidoria Feminina termina com o encaminhamento da denúncia. No entanto, o Projeto tem uma rede de advogadas parceiras gratuitas, que são externas à universidade, para acompanhar essa denunciante em um processo cível, criminal ou durante o depoimento do procedimento administrativo. Durante este depoimento, o acusado e a denunciante não podem estar na mesma sala, para que não haja uma revitimização da mulher. O acusado tem direito à ampla defesa e contraditório. Logo, se o denunciado quiser acompanhar o depoimento da denunciante, isso será feito por meio do seu advogado ou na modalidade remota com a câmera fechada.

A finalização do processo administrativo disciplinar deve ocorrer em 60 dias e a sindicância em 30 dias, a partir de constituição de comissão nomeada por portaria a ser

publicada no boletim administrativo, com a composição de no mínimo três e no máximo cinco membros. No caso das comissões para verificação discente, deverá ser composta por no mínimo um docente, um discente e um servidor técnico administrativo. No caso de violência de gênero, as comissões devem ter maioria feminina. As sanções disciplinares previstas para os alunos são: advertência oral; repreensão escrita; suspensão até 30 dias; suspensão até 90 dias; desligamento; e para os servidores: advertência; suspensão; demissão; cassação da aposentadoria ou disponibilidade; destituição de cargo em comissão ou função comissionada.

Apesar dos avanços elencados, o que inclui a premiação nacional da Ouvidoria Feminina no Primeiro Concurso de Boas Práticas pelo Ministério da Educação em 2023, observamos várias falhas com as nossas vivências em posições da gestão universitária que enfrentam a violência de gênero, a exemplo do corporativismo, falta de preparo dos servidores que constituem as comissões de procedimentos administrativos e ausência de publicidade do nome do condenado após o encerramento dos procedimentos administrativos, o que reforça a cultura da impunidade. Discutiremos os desafios e as estratégias de enfrentamento de violência de gênero na universidade a seguir.

4. Para onde vamos?

Os temas que tangenciam a violência de gênero ainda seguem retirados de exposição, como exemplo “o assédio moral é um tema raramente discutido dentro das Universidades, uma vez que demonstra, muitas vezes, a ineficácia dos gestores e da organização no desenvolvimento de medidas de prevenção, intervenção e combate a essa violência.” (Nunes, 2022, p. 3). A partir de pesquisa realizada em universidades espanholas, o professor universitário Thiago Soares Nunes ressalta que “a universidade é um forte elemento estressante devido a sua estrutura organizacional – obsoleta, rígida, altamente burocratizada, abusos de poder –, além de um sistema de corporativismo e impunidade, gerando vantagens para uns e punições para os que estão fora do grupo dominante.” (Nunes, 2022, p. 4). Trazendo as lentes para a realidade brasileira, referido professor identificou como algumas situações recorrentes, entre outras, que favorecem e/ou sustentam as práticas culturais de assédio, pelas quais chamamos a atenção para três: a impunidade ou a falta de punição para assediadores; a política e grupos dominantes de poder e o distanciamento entre o discurso e a prática, principalmente dos gestores, os quais deveriam inibir tais situações (Nunes, 2022, p. 4).

Para que seja possível ser superado o sistema de corporativismo e impunidade é preciso que as denúncias sejam formalmente recebidas e devidamente encaminhadas, de

forma a evitar a atuação de pessoas que sejam como pontes levadiças ambíguas, que ficam entre as redes de comunicação não-oficial e os agentes institucionais, conforme conceituado pelas autoras Lieselotte Viaene, Catarina Laranjeiro, Miye Nadya Tom, como “a pessoa que ouve e apoia as vítimas, mas que também se esquia de agir contra a instituição para manter sua posição institucional para continuar a pertencer a ela¹⁸” (Viaene; Laranjeiro; Tom, 2023, p. 216) ficando nítido que “[...] Em um ambiente de trabalho competitivo, muito poucos correm o risco de perder seu cargo, mesmo que isso signifique desconsiderar a má conduta antiética¹⁹.” (Viaene; Laranjeiro; Tom, 2023, p. 216).

Devemos reconhecer que é impossível a atuação efetiva da Ouvidoria Feminina sem políticas de enfrentamento de assédio sexual da Procuradoria Jurídica e também da Corregedoria na universidade. As instituições de integridade devem ter políticas articuladas, porque não adianta a denúncia ser formalizada e o processo não ser instaurado depois, mesmo com a materialidade e autoria presentes na manifestação da vítima. No entanto, embora exista o pioneirismo das ações institucionais da Ufop elencadas acima, verificamos na prática que “[...] produção de conhecimento parece não assegurar que as Universidades deixem de se mostrar refratárias a uma política de prevenção e enfrentamento à violência de gênero.” (Carvalho, 2022, p. 65). Conforme pesquisado por Natalia Silveira de Carvalho,

Se considerarmos a estrutura do processo administrativo, é seguro dizer não possuímos instrumental específico para casos de assédio nas Universidades, pois de maneira geral as vítimas necessitam recontar o ocorrido várias vezes, em diferentes instâncias, implicando em violência institucional. Além disso, são escassos protocolos específicos de prevenção e enfrentamento ao assédio, ou ainda meios de denúncia de modo a garantir o acolhimento das vítimas (Carvalho, 2022, p. 64).

Mesmo possuindo procedimentos específicos para a realização de denúncias e descrição específica dos procedimentos a serem seguidos, concordamos que a violência institucional persiste para as vítimas e também ocorre para quem encaminha as denúncias e insiste para a sua devida apuração. Contudo, seguimos buscando romper os “limites das políticas universitárias [que] perpassam pelas vozes e possibilidades reais de fala dos sujeitos interessados na transformação das relações de gênero em perspectiva emancipatória.” (Carvalho, 2022, p. 67).

Assim, tratando abertamente do complexo ambiente universitário no qual as relações de poder e hierarquia ainda seguem profundamente enraizadas na colonialidade de gênero,

¹⁸ “[...] a person who hears and supports victims but who also withdraws from acting against the institution in order to maintain his/ her institutional position to continue to belong there.”

¹⁹ “Under a competitive work environment, very few will risk losing their position, even if that means disregarding unethical misconduct.”

“[...] destaca-se a importância de se implementar programas na universidade que busquem não só acolher e dar os devidos encaminhamentos às denúncias, mas que garantam o total anonimato da aluna, a fim de que ela não seja exposta situações aversivas mais agudas” (Linhares; Laurenti, 2019, p. 245/246), uma vez que “[...] mais de 35% das alunas assediadas sexualmente não contam a ninguém, 49% contam a alguma amiga e apenas cerca de 7% denunciam para a universidade, o que sugere a insegurança das alunas quanto à efetividade da denúncia e o anonimato.” (Linhares; Laurenti, 2019, p. 246). A análise pode ser feita no sentido de que

Nenhum desses jovens estudiosos ousa denunciar publicamente essa má conduta e abuso de poder por duas razões principais. A primeira é ser desacreditado por seus pares, ficando isolado e, conseqüentemente, em uma situação difícil para reiniciar suas carreiras. A segunda é perceber suas posições como prestigiosas e a promessa de trazer vantagens de carreira no futuro, por mais angustiante que seja o presente (Viaene; Laranjeiro; Tom, 2023, p. 213) (tradução nossa)²⁰.

Também sabemos que uma abordagem feminista decolonial da violência de gênero universitária deve adotar a indissociabilidade da teoria-práxis, motivo pelo qual é necessária a conjugação da investigação-punição com a dimensão educativa-preventiva. Na vertente da educação, a experiência exitosa na Universidade Federal de Minas Gerais de formação em Direitos Humanos é uma estratégia que, na Ufop, queremos que seja obrigatória. Essas disciplinas transversais, que incluem conteúdos sobre gênero, raça e de estudos de pessoas com deficiência deverão ser aplicadas a todos os cursos, sem exceção. Sabemos que nas palestras e workshops sobre violência de gênero vão apenas as pessoas que já estão politizadas sobre o assunto. E quem precisa ouvir não frequenta, porque não quer renunciar a privilégios. Homens, por exemplo, na maioria das vezes, não vão voluntariamente a esses espaços. Esta formação transversal obrigatória em Direitos Humanos pretende ser dirigida não só à comunidade discente, mas à comunidade docente e técnica administrativa. Também na vertente educacional-preventiva, a Ufop está trabalhando para que critérios de progressão de carreira estejam vinculados à frequência de cursos obrigatórios sobre violência de gênero. Então, se um servidor quer progredir na carreira universitária, ele terá que frequentar um curso sobre assédio sexual, por exemplo.

Uma outra estratégia para enfrentamento do corporativismo é subverter a divisão racial-sexual do trabalho nas carreiras universitárias. A Rede Andorinhas, um coletivo formado por mulheres feministas discentes, técnicas administrativas e docentes da Ufop, que

²⁰ “None of these young scholars dare to publicly denounce this misconduct and abuse of power for two main reasons. The first is being discredited by their peers, becoming isolated, and consequently in a difficult situation to restart their careers. Second is perceiving their positions as prestigious and promising to bring career advantages in the future no matter how distressing the present is.”

tem o objetivo de desenvolver ações para a redução das assimetrias de gênero e parentalidade na universidade, aprovou a Resolução do Conselho Universitário 2.607 (Universidade Federal de Ouro Preto, 2022), estabelecendo critérios específicos para mulheres-mães em aprovação de concurso público de magistério superior. A Resolução 2.607 também exige que a Comissão Examinadora do concurso deverá ser composta obrigatoriamente por no mínimo um terço de mulheres em perspectiva interseccional étnico-racial, de gênero, sexualidade e deficiência como membros titulares. Na impossibilidade de atendimento do disposto acima, a indicação dos membros da Comissão Examinadora deverá ser acompanhada de justificativa circunstanciada e comprovada, a ser apresentada e aprovada pelo Conselho da respectiva Unidade.

Além disso, a avaliação da Prova de Títulos e Currículo será feita em duas partes: A - refere-se ao nível de escolarização e títulos (diplomas e certificados de graduação e pós-graduação) e valerá 3,00 (três) pontos. B – Refere-se às demais atividades docentes e valerá 7,00 (sete) pontos. A nota da candidata que passou por gestação ou adotou criança no período em avaliação será corrigida em 10% na hipótese de nascimento ou adoção de uma criança e em 20% para duas ou mais. Os pontos obtidos na parte B em cada item serão ponderados conforme definição da Assembleia Departamental de lotação da vaga. A Rede Andorinhas também foi a responsável pela proposta de aprovação da Resolução Cuni 2.606 (Universidade Federal de Ouro Preto, 2022), que altera a Resolução 1.760, dispondo que docentes que gozarem de licença maternidade ou adotante durante o período avaliativo da progressão/promoção acadêmica terão o número mínimo de créditos acadêmicos exigidos reduzidos em 50%.

Já o Projeto ManU “Maternidade e Universidade: ações de acolhimento e apoio às estudantes da Ufop que são mães”, vinculado à Prace, constitui-se num conjunto de ações de acolhimento e apoio voltadas às estudantes dos cursos de graduação presencial da Ufop que são mães. Parte-se do reconhecimento que ser mãe e universitária é uma condição de vida, que merece acolhimento e apoio para que elas possam dar continuidade ao seu percurso acadêmico, bem como, concluir o curso. O ManU iniciou suas atividades no mês de abril de 2021 que se estruturam em torno de 4 eixos: Mídias Sociais, Atendimentos Individuais, Encontros, Pesquisa e possui natureza multidisciplinar visto que articula as temáticas de acolhimento, gênero, inclusão social e ações afirmativas.

A Resolução do Conselho Universitário n. 2.577 (Universidade Federal de Ouro Preto, 2022) institui e regulamenta o ManU como um programa institucional a ser gerido pela Prace, prevê o apoio à permanência e conclusão do curso para estudantes que são mães

por meio de pagamento de bolsa de assistência estudantil, a bolsa-maternidade, que teve a proposta aprovada pelo Comitê Permanente de Assistência Estudantil (Copae) da Ufop em 2021, referindo à viabilização de auxílio como medida prioritária para a permanência de estudantes que possuem filhas e/ou filhos. A Resolução Cuni n. 2.577 considera ainda, entre outras questões, as dificuldades para permanência na universidade por parte de discentes em vulnerabilidade socioeconômica que são ampliadas em virtude das responsabilidades com a maternidade.

No âmbito do estado de Minas Gerais (Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2023), a deputada estadual Bella Gonçalves, do Partido Socialismo e Liberdade (Psol), que recentemente denunciou o assédio sexual sofrido durante o doutorado (Correia, 2023), convocou diversas especialistas de universidades públicas e privadas, federais e estaduais, para debater a política de tratamento de denúncias de assédio sexual e outras violências praticadas contra mulheres no âmbito das instituições de ensino superior, na Comissão de Defesa dos Direitos das Mulheres, o que resultou na proposição de um projeto de lei sobre o tema para as instituições estaduais.

Em nível federal, a aprovação do parecer vinculante n. 00001/2023 da Advocacia Geral da União²¹, que fixou a pena de demissão para casos de assédio sexual nas autarquias e fundações públicas federais, o que inclui as universidades, também é um passo importante, tendo em vista que as leis que regem os procedimentos administrativos universitários não continham expressamente a tipificação do assédio sexual. No mesmo sentido, a promulgação da lei 14.540 em 2023, que instituiu 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.

Contudo, reafirmamos, a existência da normativa apartada de um firme compromisso institucional que garanta seu cumprimento efetivo, resta esvaziada de sentido. Assim, para que seja possível a real prática das teorias que buscam decolonizar a universidade, para construir um ensino superior público, gratuito, de qualidade e socialmente referenciado, temos algumas pistas das propostas para superar a violência de gênero nesses ambientes. Entendemos que nossas práticas e violências sofridas enquanto agentes denunciantes não são uma receita única, mas um caminho que continua sendo construído a várias mãos, e que terá seus passos apagados se não for sustentado e experienciado coletivamente, pois “apesar

²¹ Confira o parecer na íntegra: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fecha-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais/Parecern.01.2023.PGASSEDIO.SUBCONSU.PGF.AGUUniformizaenquadramentojuridicodoassdioparafinsdaresponsabilidadedisciplinar.pdf>

desses gatilhos, nos juntamos ao crescente apelo crítico da academia para uma mudança urgente de paradigma neste campo profissional [...]” (Viaene; Laranjeiro; Tom, 2023, p. 223) (tradução nossa)²².

5. Considerações finais.

Nem sempre a realidade violenta que nos cerca diariamente é de fácil percepção. Teorizar na carne e exercer na prática o que se estuda não é um trabalho simples. Ocupar cargos que carregam significados de rompimento com o que está hegemonicamente imposto gera danos nas atividades laborais e também pessoais. Saber que alguns papéis institucionais ainda são exercidos para reafirmar as relações de poderes baseadas na colonialidade de gênero nos turvam a visão e embaralham a percepção para conseguir verificar outras possibilidades existentes nos horizontes, estejam elas próximas ou distantes.

O que nos cerca também nos prende. Saber de onde viemos, onde nos encontramos e para onde vamos é necessário para perceber que estamos dando continuidade às lutas e conquistas que foram iniciadas antes que pudéssemos compreender a dimensão que estamos inseridas e que não podem ser abandonadas coletivamente. Ter consciência do que nos prende é vital para que possamos visceralmente romper com o que violenta a nós e a toda a comunidade acadêmica que está ao nosso redor.

Relatar alguns exemplos da rotina diária de trabalho, na qual por vezes somos sugadas por questões administrativas que impedem ou dificultam o exercício típico dos cargos e o cumprimento das normas institucionais que são de nossa competência, foi a maneira encontrada de tentar ir além do que nos cerca. A Pró-reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis e a Ouvidoria Feminina engendraram em nossos corpos e pesquisas uma miríade de possibilidades de acolhimento, acompanhamento e conscientização sobre a violência de gênero na universidade pública.

E o que nos cerca não pode continuar queimando e atingindo quem tenta sobreviver individual e coletivamente. As marcas deixadas pela violência de gênero, bem como outras violências ocorridas durante os processos administrativos, nas vítimas e em quem denuncia os assédios, devem ser nomeadas para que sejam devidamente reconhecidas. Assim, os caminhos institucionais para enfrentamento da violência de gênero devem ser cada vez mais seguros e compartilhados em todos os espaços de ensino, pesquisa, extensão, em atividades administrativas e demais lugares de convivência estudantil.

²² “Despite those triggers, we join the growing critical call from within academia for an urgent paradigm shift in this professional field (...)”.

O feminismo decolonial é capaz de possibilitar alguma mudança nessa realidade que nos cerca, nos prende e nos queima. Não é uma fórmula fácil de ser implementada e nem é a única solução. Reconhecendo as limitações e com a autocrítica teórica necessária para qualquer aplicação prática que supera a suposta objetividade das pesquisas acadêmicas, por muitas vezes descoladas de experimentações, entendemos ser possível que as subalternizações reproduzidas pelo processo colonial/moderno de gênero sejam, em alguma medida, superadas.

Referências.

- Ahmed, Sara. Declarations of whiteness: The non-performativity of anti-racism. *Borderlands*, v. 3, n. 2, p. 1-15, 2004.
- Alcoff, Linda Martín. Uma Epistemologia para a Próxima Revolução, 31 *Revista Sociedade e Estado* n.1, 136, 2016.
- Andrade, Vera Regina Pereira de. A Soberania Patriarcal: sistema de justiça criminal no tratamento da violência sexual contra a mulher. *Revista Sequência*, n. 50, p. 71-102, jul. 2005.
- Anzaldúa, Gloria. *Borderlands/La Frontera: The New Mestiza*. Aunt Lute Books, 1987.
- Assembleia Legislativa de Minas Gerais. *Universidade reproduz relações de poder da sociedade machista e patriarcal*. Conclusão de reunião na Comissão da Mulher é que alteração nos números de assédio sexual nesses espaços passa por alterar estruturas de poder, tornando-as mais igualitárias. Disponível em <<https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Universidade-reproduz-relacoes-de-poder-da-sociedade-machista-e-patriarcal/>>. Acesso em 27 maio 2023.
- Brasil. *Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 27 maio 2023.
- Brasil. *Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010*. Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAES. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm>. Acesso em 27 maio 2023.
- Carvalho, Natália Silveira de. Experiências femininas na Univeridade: violência de gênero e resistência feminista. *Revista do Instituto de Políticas Públicas de Marília*, [S. l.], v. 8, p. 59–68, 2022.

- Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/RIPPMAR/article/view/13564>. Acesso em: 1 maio. 2023.
- Correia, Mariama. *Deputada brasileira denuncia assédio de Boaventura durante doutorado*. Disponível em <https://apublica.org/2023/04/deputada-brasileira-denuncia-assedio-sexual-de-boaventura-durante-doutorado/>. Acesso em 30 maio 2023.
 - Costa, Breno Augusto da; Telles, Thabata Castelo Branco. O processo de escuta na redução de danos: contribuições de Rogers e Kierkegaard. *Rev. abordagem gestalt*. vol.23 no.1 Goiânia abr. 2017.
 - Grosfoguel, Ramón. A Estrutura do Conhecimento nas Universidades Ocidentalizadas: Racismo/Sexismo Epistêmico e os Quatro Genocídios/Epistemicídios do Longo Século XV, Dossiê: Decolonialidade e Perspectiva Negra, 31 *Soc. estado*. n.1, 2016.
 - Grosfoguel, Ramón. Para descolonizar os estudos de economia política e os estudos pós-coloniais: Transmodernidade, pensamento de fronteira e colonialidade global. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 80, 2008, 115-147.
 - Gustin, Miracy Barbosa de Sousa; Dias, Maria Tereza Fonseca; Nicácio, Camila Silva. *(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Almedina, 2020.
 - Haraway, Donna. Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective, 14 *Feminist Studies* n. 3, 575-599, 1988.
 - Harris, Angela P. Race and Essentialism in Feminist Legal Theory, 42 *Stanford Law Review* 3, 1990.
 - Hein, Carmen; Nunes, Jordana Klein; Machado, Lia Zanotta; Silva, Alexandra dos Reis. Cultura do estupro ou cultura antiestupro? *Revista Direito FGV*, v. 13, n. 3, set-dez, 2017.
 - Hirata, Helena; Kergoat, Daniele. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 3, n. 132, p. 595-609, 2007.
 - Linhares, Yana; Laurenti, Carolina. Uma análise de relatos verbais de alunas sobre situações de assédio sexual no contexto universitário. *Perspectivas em Análise do Comportamento*, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 234–247, 2019. Disponível em: <https://revistaperspectivas.org/perspectivas/article/view/451>. Acesso em: 2 maio. 2023.

- Lisbôa, Natália de Souza. *Direitos Humanos e Decolonialidade: interpretação do conceito na América Latina a partir da Justiça de Transição*. São Paulo: Dialética, 2022.
- Lugones, María. Colonialidad y género. *Tabula Rasa*, n. 9, p. 73-101, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://www.revistatabularasa.org/numero-9/05lugones.pdf>. Acesso em: 15 de abr. 2023.
- Lugones, María. Rumo a um feminismo descolonial. *Revista de Estudos Feministas*, v.22, n. 3, p. 935-952, set./dez., 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/36755>. Acesso em 15 de abr. 2023.
- Mignolo, Walter. The Geopolitics of Knowledge and the Colonial Difference. *The South Atlantic Quarterly* n.1, 57-96, 2002.
- Nascimento, Fabiana. 70% das universidades federais no Brasil não têm qualquer medida de combate ao assédio. *Sul 21*, 2023. Disponível em: <https://sul21.com.br/noticias/educacao/2023/04/70-das-universidades-federais-no-brasil-nao-tem-qualquer-medida-de-combate-ao-assedio/>. Acesso em 16 abr. 2023.
- Nunes, Thiago Soares. Assédio Moral na Pós-Graduação: Práticas e Elementos Culturais Propiciadores. *Administração Pública e Gestão Social, [S. l.]*, v. 14, n. 1, 2022. DOI: 10.21118/apgs.v14i1.12563. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/12563>. Acesso em: 1 maio. 2023.
- Oyèwùmí, Oyèrónké. Conceituando o gênero: os fundamentos eurocêtricos dos conceitos feministas e o desafio das epistemologias africanas. *African Gender Scholarship: Concepts, Methodologies and Paradigms*. CODESRIA Gender Series. Volume 1, Dakar, Codesria, 2004.
- Pereira, Renata Gonçalves. Origem de expressões populares – Significados das 10 mais populares. *Segredos do Mundo*. Disponível em <https://segredosdomundo.r7.com/origem-de-expressoes-populares/>. Acesso em 27 maio 2023.
- Quijano, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In Lander, Edgardo (org.). *A colonialidade do saber eurocentrismo e ciências sociais*. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2000.
- Souza, Suzy Anne Lopes de; Silveira, Lia Márcia Cruz da. (Re)Conhecendo a escuta como recurso terapêutico no cuidado à saúde da mulher. *Rev. Psicol. Saúde* vol.11 no.1 Campo Grande jan./abr. 2019.

- Stark, Cynthia A. Gaslighting, Misogyny, and Psychological Oppression. *The Monist*, 102, 221–235, Oxford, Oxford University Press, 2019.
- União Nacional Dos Estudantes. *Encontro de Assistência e Permanência Estudantil da UNE - 11 anos do PNAES: retrocessos e desafios*. 2021. Disponível em <<https://www.une.org.br/wp-content/uploads/2021/07/Sistematizacao-Debates-Completo.pdf>>. Acesso em 28 maio 2023.
- Universidade Federal de Ouro Preto. *Resolução Cuni nº 1.967*. Regulamenta o Programa de Incentivo à Diversidade e Convivência – PIDIC. Disponível em <https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_1967.pdf>. Acesso em 27 maio 2023.
- Universidade Federal de Ouro Preto. *Plano de Desenvolvimento Institucional Universidade Federal de Ouro Preto 2016 – 2025*. Disponível em <https://www.ufop.br/sites/default/files/pdi_ufop_2016_2025.pdf>. Acesso em 27 maio 2023.
- Universidade Federal de Ouro Preto. *Resolução Cuni nº 2.249*. Institui normas e procedimentos a serem adotados em casos de violência contra a mulher no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto a fim de fortalecer e complementar a Rede Municipal de Enfrentamento à Violência Contra a Mulher. Disponível em <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2249.pdf>. Acesso em 27 maio 2023.
- Universidade Federal de Ouro Preto. *Resolução Cuni nº 2.423*. Aprova o Regimento da Ouvidoria Geral da Universidade Federal de Ouro Preto e dá providência. Disponível em <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2423.pdf>. Acesso em 27 maio 2023.
- Universidade Federal de Ouro Preto. *Resolução Cuni nº 2.577*. Institui e regulamenta o Programa de Apoio à Maternidade e Universidade (ManU). Disponível em <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2577.pdf>. Acesso em 27 maio 2023.
- Universidade Federal de Ouro Preto. *Resolução Cuni nº 2.606*. Altera a Resolução Cuni nº 1760, que aprovou as Normas para o desenvolvimento dos docentes da UFOP na Carreira de Magistério Superior. <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2607.pdf>. Acesso em 27 maio 2023.

- Universidade Federal de Ouro Preto. *Resolução Cuni nº 2.607*. Altera a Resolução Cuni nº 1940, que dispõe sobre a realização de Concursos Públicos para provimento dos cargos de Professor da Carreira de Magistério Superior na UFOP. <http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2607.pdf>. Acesso em 27 maio 2023.
- 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. Pritchard, Erin; Edwards, Delyth (edit.). *Sexual misconduct in academia: informing an ethics of care in the university*. London: Routledge, 2023.