



Pesquisa sobre vivências das integrantes do Ministério Público Federal em relação à violência contra a mulher

Relatório de Análise e Considerações



Ficha Técnica

Equipe de Pesquisa

Andrea Valéria Carvalho
Denise Alves Chicoli
Geovanna Vilacinha Pereira
Karoline Alencar Nogueira
Lisane Cristina Fontoura Berlato
Michelli Moroni Rabuske
Patrícia Cristina Alves da Silva

Edição e Diagramação

Alan de Carvalho Dias Ferreira
Geovanna Vilacinha Pereira
Michelli Moroni Rabuske
Patrícia Cristina Alves da Silva

Apoio

Assessoria de Psicologia /ASPSI/SSI-Saúde
Assessoria de Serviço Social/ASSERV/SSI-Saúde
Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e
Discriminação - CNPEAD
Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho - DQVT/SGP
GT Diversidades/CNPEAD
Ouvidoria do Ministério Público Federal
Secretaria de Comunicação Social /SECOM
Secretaria de Serviços Integrados de Saúde/SSI-Saúde

Brasília, março de 2024.

SUMÁRIO

1. Apresentação

2. Conceitos de violência utilizados na pesquisa

3. Metodologia

4. Resultados e Discussão

4.1 Caracterização das participantes e perfil sociodemográfico

4.2 Violências no ambiente doméstico

4.2.1 Violências no ambiente doméstico por cargo

4.3 Violências no ambiente de trabalho

4.3.1 Perseguição ou preconceito no ambiente de trabalho

4.3.2 Violências no ambiente de trabalho por cargo

4.4 Quem são os agressores?

4.5 Conhecimentos dos canais de denúncia e de atendimento

4.6 Motivos que levaram a não denunciar o agressor

4.7 Independência financeira ameniza ou diminui a chance de ser vítima de violência?

4.8 Repercussões das violências na saúde das mulheres

4.9 Sugestões para o enfrentamento das violências contra as mulheres no MPF

5. Considerações Finais

6. Referências

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição por regiões do país	14
Gráfico 2 – Distribuição por Faixa Etária	15
Gráfico 3 – Distribuição por Raça/Cor/Etnia	16
Gráfico 4 – Distribuição por Cargo/Vínculo	18
Gráfico 5 - Violências no ambiente doméstico	19
Gráfico 6 – Tipos de violências no ambiente doméstico	19
Gráfico 7 - Violências no ambiente de trabalho	22
Gráfico 8 - Tipos de violências no ambiente de trabalho	22
Gráfico 9 - Razão da perseguição ou preconceito no ambiente de trabalho	24
Gráfico 10 - Quem são os agressores	27
Gráfico 11 - Motivos que levaram a NÃO denunciar o agressor	31
Gráfico 12 - Danos à saúde em razão das violências sofridas	36

“Não aceito mais as coisas que não posso mudar,
estou mudando as coisas que não posso aceitar”.

Angela Davis

1. APRESENTAÇÃO

O mês de agosto é marcado pela **Campanha AGOSTO LILÁS**, criada pela Lei n.º 14.448/2022 que estabeleceu iniciativas para proteção às mulheres. União, estados e municípios deverão promover ações de conscientização e esclarecimento sobre as diferentes formas de violências contra as mulheres.

A campanha visa intensificar a divulgação da Lei Maria da Penha (Lei n.º 11.340/2006) e conscientizar a sociedade sobre o tema, fomentando a participação dos órgãos de acesso à Justiça na busca pela redução e do enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres.

O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), publicou Recomendação CNMP n.º 88/2022 dispondo no seu Art. 4º acerca da realização de pesquisa sobre assédio sexual, assédio moral, violência doméstica e violência institucional de gênero com a participação de membras e servidoras dos ramos e unidades do Ministério Público.

Em atenção ao disposto no Artigo 4º da Recomendação acima referenciada, reiterada por meio de OFÍCIO-CIRCULAR n.º 47/2023/OUVIDORIA do CNMP, foi elaborada e aplicada pesquisa anônima sobre vivência das integrantes do Ministério Público Federal (MPF), incluindo membras, servidoras, colaboradoras e estagiárias, em relação à violência contra as mulheres, no período de 15 de agosto a 15 de setembro de 2023.

A pesquisa interna integrou o conjunto de ações da Campanha Agosto Lilás, promovida pela Ouvidoria do MPF e pela Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SSI-Saúde), em parceria com o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), a Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CNPEAD), o GT Diversidades e a Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho (DQVT).

O objetivo da pesquisa e das iniciativas realizadas foi aprimorar ações, políticas, eventos e diretrizes para a proteção à mulher no ambiente institucional, em consonância com as recomendações do CNMP. Nesse sentido:

(...) o enfrentamento à violência contra a mulher, além de constituir um dever legal, condizente com a própria vocação institucional do órgão, fomenta o desenvolvimento de uma cultura fundada nos direitos humanos e na defesa do respeito mútuo, com impacto direto na gestão de excelência. (CNMP, 2022b).

Segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para Direitos Humanos (ACNUDH), o Brasil ocupa o 5º lugar no Ranking Mundial de feminicídios (ONU, 2016).

Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021) revelam que 1 (uma), a cada 3 (três) mulheres em todo o mundo sofre violência física ou sexual por parte de seu parceiro ou violência sexual por parte de um não parceiro.

Considerando que as integrantes do MPF estão sujeitas à violência doméstica, à violência institucional de gênero e a outras formas de violência, a sistematização de dados busca identificar situações e percepções, objetivando pautar a construção e o desenvolvimento de práticas e políticas que minimizem, evitem violências e auxiliem no acesso à justiça e aos direitos, buscando a erradicação das violências contra as mulheres no âmbito institucional.

A pesquisa pautou-se pelo conceito de interseccionalidades em oposição à visão universal da mulher, entendendo que o enfrentamento à violência deve considerar a intersecção de diferentes marcadores sociais (de classe, de raça, de idade, de orientação sexual e outros) que atingem mulheres em diversos graus de discriminação e violência.

DISQUE 180 E DENUNCIE!


Agosto Lilás

Mês de
Conscientização
pelo Fim da Violência
Contra a Mulher

**Pesquisa anônima sobre vivência
das integrantes do MPF em
relação à violência contra a
mulher**

2. CONCEITOS DE VIOLÊNCIA UTILIZADOS NA PESQUISA

VIOLÊNCIA CONTRA MULHER

Qualquer conduta, ação ou omissão, de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher e que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados (Lei nº 11.340/2006).

VIOLÊNCIA FÍSICA

Qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal da mulher.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

Qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

VIOLÊNCIA MORAL

Qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

VIOLÊNCIA SEXUAL

Qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos.

VIOLÊNCIA PATRIMONIAL

Qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades.

ASSÉDIO MORAL

Atitudes repetitivas de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, que causam sofrimento físico e emocional à vítima.

ASSÉDIO SEXUAL

Atitudes insistentes, que objetivam a obtenção de favores sexuais, consideradas inoportunas e indesejadas pela vítima.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL/RACISMO

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica (Lei nº 12288/2010 Estatuto da Igualdade Racial).

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

Condutas que envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém.

3. METODOLOGIA

Realização de pesquisa anônima sobre vivência de membras, servidoras, colaboradoras e estagiárias do MPF em relação à violência contra as mulheres.

3.1 Delineamento da pesquisa

A presente pesquisa realizada em nível nacional, no MPF, de acordo com a classificação proposta por Gil (2008), é do tipo exploratória, no sentido lato do termo, uma vez que visa proporcionar maior familiaridade com a problemática estudada – violência contra as mulheres, a partir das vivências das integrantes do MPF – atentando para análise da violência contra a mulher como uma questão social, considerando a contextualização e buscando obter uma visão aproximativa sobre o fato.

3.2 Estratégia de coleta de dados

A pesquisa utilizou um questionário estruturado a partir de formulário do Google Forms, contendo 18 perguntas. Este instrumento é composto de duas partes: a primeira aborda os dados sociodemográficos das participantes e a segunda compreende o levantamento de informações pertinentes às questões sobre violência contra as mulheres.

DISQUE 180 E DENUNCIE!

Agosto Lilás

Mês de
Conscientização
pelo Fim da Violência
Contra a Mulher

**Pesquisa anônima sobre vivência
das integrantes do MPF em
relação à violência contra a
mulher**

MPF

O convite contendo a apresentação da pesquisa, justificativa do estudo, importância de participação da pesquisa, assim como o link de acesso ao formulário foram amplamente divulgados, por meio de cartazes e matérias publicadas nos meios de comunicação institucionais (Intranet, Chat do Zoom, e-mail) pela Secom/MPF e Assessorias de Comunicação nos estados.

O período para coleta de dados inicialmente foi de 14 a 31 de agosto de 2023, sendo prorrogado até o dia 15 de setembro de 2023, a fim de aumentar o percentual de respondentes. Esta extensão do prazo reforçando a importância de participação das integrantes do MPF foi divulgada por meio de nova publicação de matéria pela Secom, sendo a última prorrogação de prazo também informada via e-mail institucional.

DISQUE 180 E DENUNCIE!


Agosto Lilás

Mês de
Conscientização
pelo Fim da Violência
Contra a Mulher

**Pesquisa anônima sobre vivência
das integrantes do MPF em
relação à violência contra a
mulher**

Resultados e Discussão

Pesquisa sobre vivências das integrantes do Ministério Público Federal
em relação à violência contra a mulher



4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

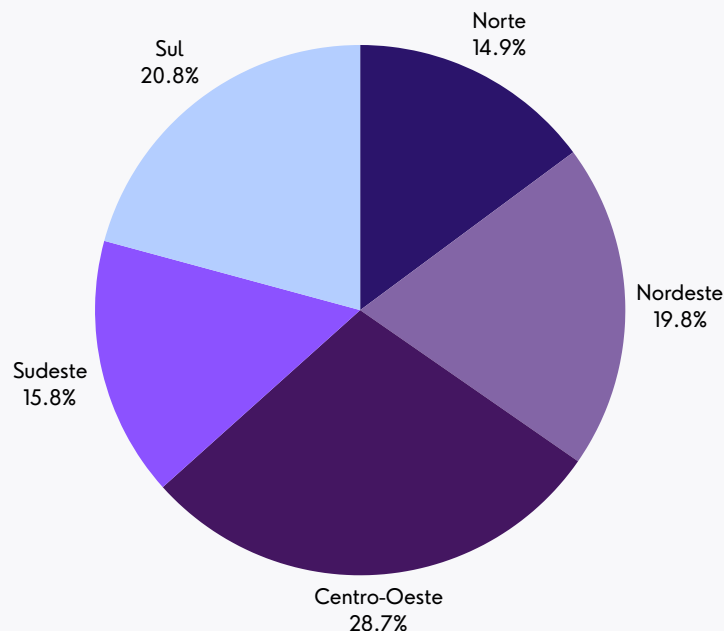
4.1 Caracterização das participantes e perfil sociodemográfico

A pesquisa contou com a participação de 789 (setecentos e oitenta e nove) mulheres, o que corresponde a 11% de integrantes mulheres do MPF (MPF CGGR, 2021).

As mulheres participantes da pesquisa são as integrantes do MPF, entre elas 97% mulheres cisgênero - aquela que nasceu com sexo biológico feminino e, 3% que se identificam com outro sexo.

A distribuição das participantes conforme as regiões geográficas do Brasil ocorreu conforme o Gráfico 1:

Gráfico 1 - Distribuição das participantes por regiões do país

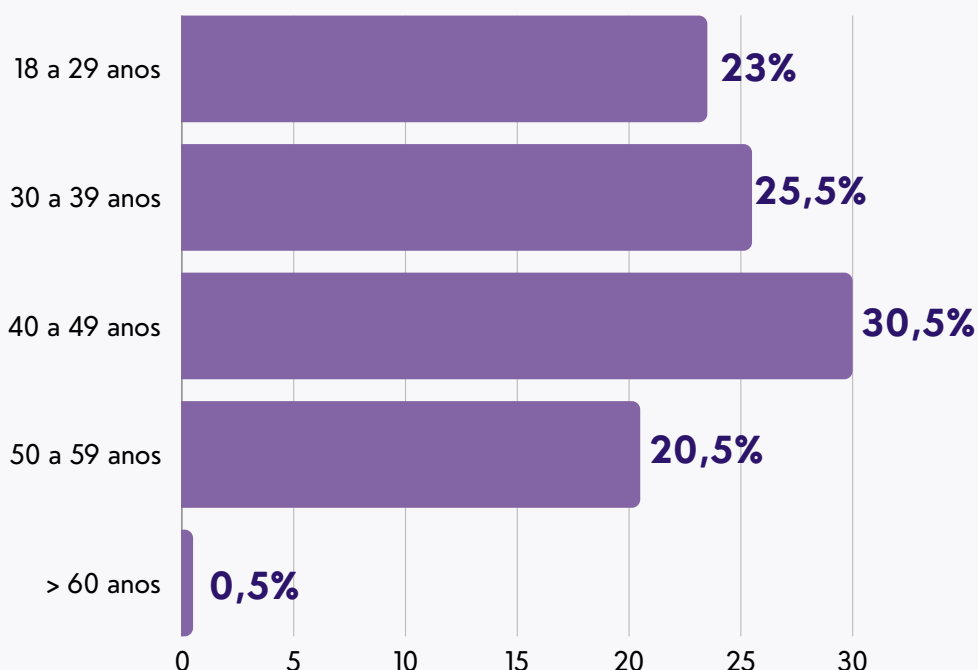


Descrição do gráfico: gráfico de pizza com distribuição por região geográfica das integrantes do MPF que responderam à pesquisa, que mostra a seguinte distribuição: Norte (14,9%), Nordeste (19,8%); Centro-Oeste (28,7%); Sudeste (15,8%), Sul (20,8%) .

Entre as mulheres integrantes do MPF que participaram da pesquisa, 97% declaram-se como pessoa sem deficiência e, 3% como mulheres com deficiência.

No que se refere à faixa etária das participantes da pesquisa, identificou-se a distribuição apresentada no gráfico abaixo.

Gráfico 2- Distribuição das participantes por faixa etária

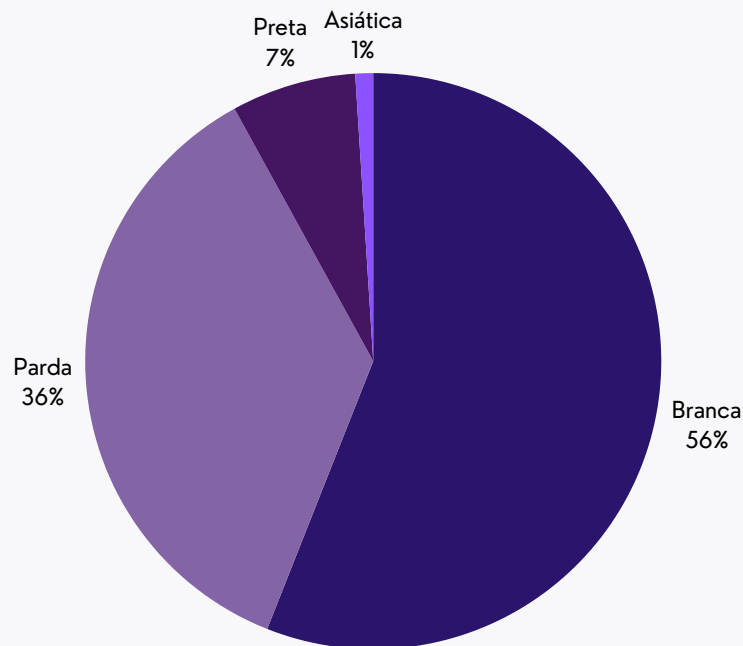


Descrição do gráfico: gráfico de barras horizontais com distribuição por faixa etária das integrantes do MPF que responderam à pesquisa, que mostra a seguinte distribuição: 18 a 29 anos (23%); 30 a 39 anos (25,5%); 40 a 49 anos (30,5 %); 50 a 59 anos (20,5%); mais de 60 (0,5%)

Ao compararmos esse grupo ao quadro total de integrantes do MPF, de acordo com a Informação Técnica nº 01/2021 do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF, verifica-se que a maioria das pessoas (96,07%) do MPF tem menos de 50 anos, a mesma realidade do grupo de mulheres que participou deste estudo (79%) possuem menos de 50 anos.

No que se refere à distribuição por raça das integrantes do MPF verificamos que 56% das respondentes declararam-se de cor branca, 36% cor parda, 7% cor preta e 1% asiática.

Gráfico 3- Distribuição das participantes por raça/cor e etnia



Descrição do gráfico: gráfico de pizza nas cores azul, lilás, rosa e roxo com distribuição por raça/cor das integrantes do MPF, que mostra que 56% das respondentes declararam-se de cor branca, 36% de cor parda, 7% de cor preta e 1% asiática.

No cenário nacional, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua 2022, 42,8% dos brasileiros se declararam como brancos, 45,3% como pardos e 10,6% como pretos.

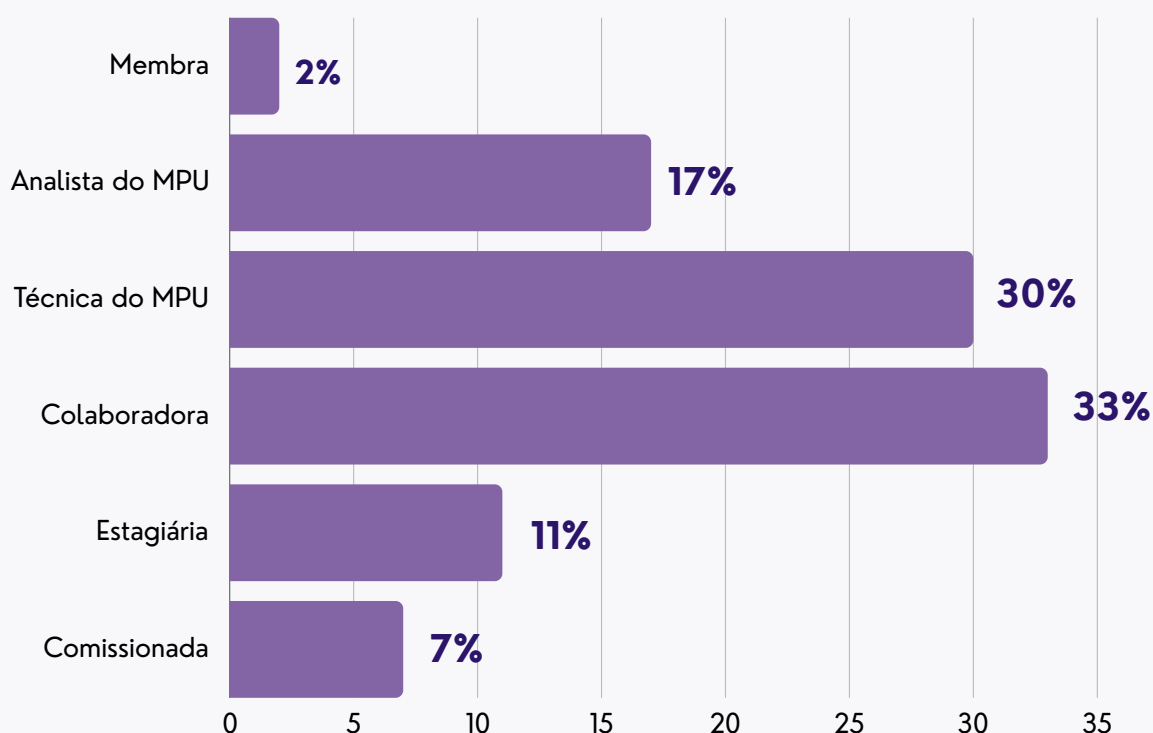
De acordo com a Informação Técnica nº 02/2020 do Comitê Gestor de Gênero e Raça do Ministério Público Federal (MPF CGGR, 2020), que analisou dados referentes ao perfil do corpo funcional do MPF, no período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, a cor predominante entre os integrantes do MPF é a branca (70,77% das mulheres e 64,41% dos homens), depois parda e preta.

Nesse sentido, corroboramos o posicionamento do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF:

“Os dados da Ficha de Perfil evidenciaram que o quadro funcional do MPF não reflete a composição da sociedade brasileira que é majoritariamente feminina (51,7%/IBGE/2018) de pessoas negras (parda 46,5% e preta 9,3%/IBGE/2018), indicando a relevância de identificar as normas e práticas que criam obstáculos ao acesso equitativo dessas pessoas aos cargos, funções no âmbito da instituição” (MPF CGGR, 2020).

A maior parte das respondentes é composta por mulheres que ocupam o cargo de Colaboradora ou Técnica do MPU, enquanto a menor parte das respostas foi emitida por ocupantes de Cargo Comissionado ou de Membras do MPF .

Gráfico 4- Distribuição das participantes por cargo/vínculo

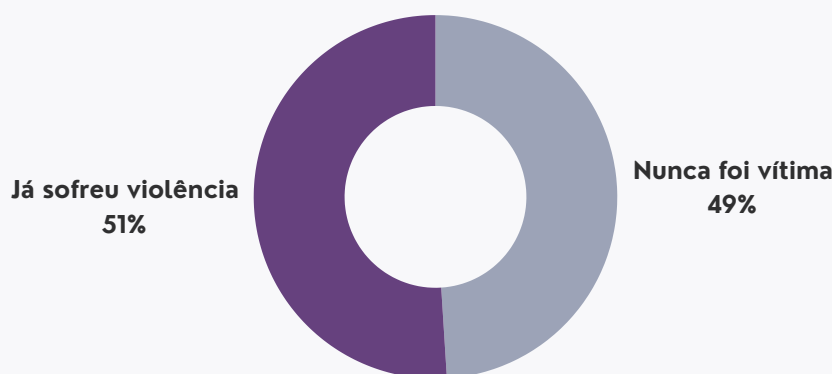


Descrição do gráfico: gráfico de barras com distribuição por cargo/vínculo das respondentes mostrando a seguinte distribuição: Colaboradora (33%), Técnica do MPU (30%), Analista do MPU (17%), Estagiária (11%), Comissionada (7%), e Membra (2%).

4.2 Violências no ambiente doméstico

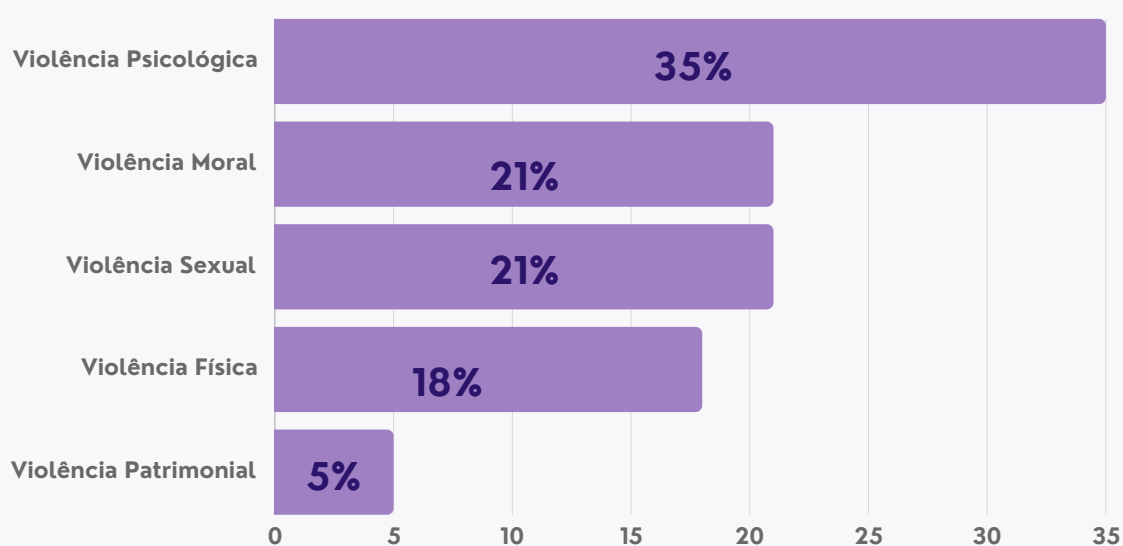
A maioria (51%) das mulheres relatou ter sido vítima de violência doméstica, quase um terço das participantes (35%) se identificaram como **vítimas de violência psicológica**, um tipo de violência que pode incluir ações, palavras, ameaças, gestos ou comportamentos que visam manipular, controlar, humilhar, intimidar ou isolar a vítima.

Gráfico 5 - Violências no ambiente doméstico



Descrição do gráfico: gráfico de rosca nas cores roxo e cinza, com informações se já sofreu violências no ambiente doméstico, mostrando a seguinte distribuição: Já sofreu violência (51%) e Nunca foi vítima de violência (49%).

Gráfico 6 - Tipos de violências no ambiente doméstico



Descrição do gráfico: gráfico de barras horizontais na cor roxa com informações sobre tipo de violência sofrida no ambiente doméstico, mostrando a seguinte distribuição: Violência Psicológica (35%), Violência Moral (21%), Violência Sexual (21%), Violência Física (18%) e Violência Patrimonial (5%).

A porcentagem de mulheres que relataram ter sido vítima de violência psicológica no ambiente doméstico (35%) destaca que este tipo de abuso vem sendo percebido na vida cotidiana.

Nesse contexto, compreender como a violência psicológica se materializa é importante para situar com clareza casos de abuso, sendo imprescindível continuar fomentando campanhas que chamem atenção para as diferentes formas de abuso que existem e as diferentes maneiras de manipulação emocional e psicológica que podem acontecer, sem que se perceba, dentro da vida doméstica.

4.2.1 Violências no ambiente doméstico por cargo

A questão sobre a relação entre os tipos de violência que ocorreram no ambiente doméstico e o cargo ocupado pelas mulheres permitia respostas múltiplas de cada participante para os diferentes conceitos de violência abordados na pesquisa. Abaixo, apresentamos o número de respondentes de cada tipo de violência no ambiente doméstico e a proporção por cargo.

DISQUE 180 E DENUNCIE!


Agosto Lilás

Mês de
Conscientização
pelo Fim da Violência
Contra a Mulher

**Pesquisa anônima sobre vivência
das integrantes do MPF em
relação à violência contra a
mulher**

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

260 mulheres, sendo 43% colaboradoras; 41% analistas; 9% ocupantes de cargo comissionado; 3% estagiárias, 3% técnicas e 1% membras.

VIOLÊNCIA MORAL

150 mulheres, sendo 70% colaboradoras; 13% ocupantes de cargo comissionado; 7% analistas; 7% técnicas e 3% estagiárias. Nenhuma membra respondeu ter sido vítima de violência moral.

VIOLÊNCIA SEXUAL

150 mulheres, sendo 32% colaboradoras, 24% ocupantes de cargo comissionado; 20% analistas; 16% técnicas; 4% estagiárias e 4% membras.

VIOLÊNCIA FÍSICA

135 mulheres, sendo 60% colaboradoras; 14% analistas; 14% ocupantes de cargos em comissão; 8% técnicas; 2% estagiárias e 2% membras.

VIOLÊNCIA PATRIMONIAL

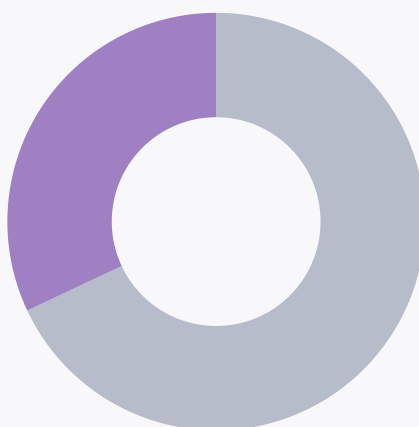
40 mulheres, sendo 30% analistas; 20% colaboradoras; 20% ocupantes de cargo em comissão; 20% técnicas; 10% estagiárias. Nenhuma membra respondeu ter sido vítima de violência patrimonial.

4.3 Violências no ambiente de trabalho

A maior parte das participantes afirmou não ter sido vítima de violências no ambiente de trabalho (68%). Com relação às mulheres que afirmaram ter sofrido violências no trabalho (32%) destaca-se o assédio moral como tipo mais frequente mencionado.

Gráfico 7 - Violências no ambiente de trabalho

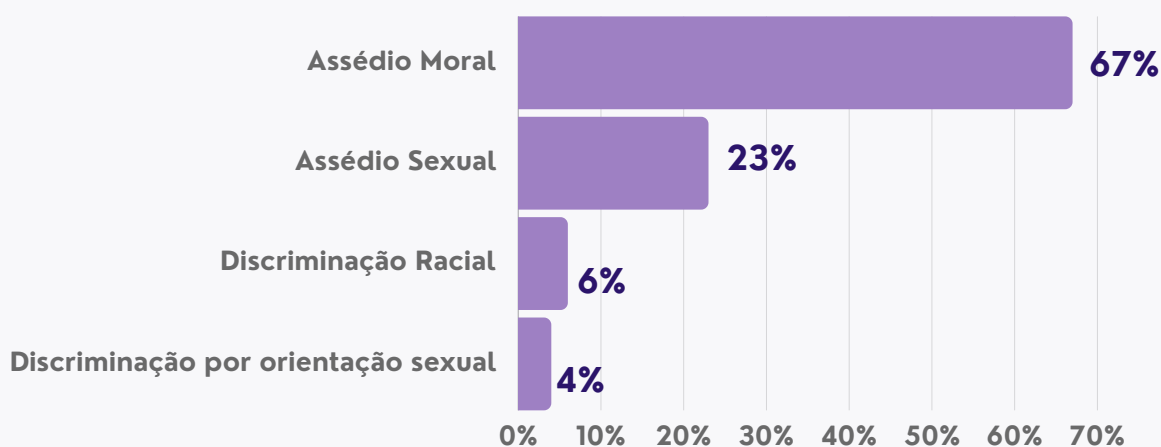
Já sofreu violência no ambiente de trabalho
32%



Nunca foi vítima de violência no ambiente de trabalho
68%

Descrição do gráfico: gráfico de rosca nas cores roxo e cinza, com informações se já sofreu violências no ambiente de trabalho, mostrando a seguinte distribuição: Já sofreu violência (32%) e Nunca foi vítima de violência (68%),

Gráfico 8- Tipos de violências no ambiente de trabalho



Descrição do gráfico: gráfico de barras com informações sobre tipo de violência sofrida no ambiente de trabalho, mostrando a seguinte distribuição: Assédio Moral (67%); Assédio Sexual (23%); Discriminação Racial (6%) e Discriminação por motivo de Orientação Sexual (4%).

As principais ações que configuram violência no trabalho são: assediar, isolar, enviar mensagens ofensivas, excluir, gesticular rudemente, ameaçar, sabotar, intimidar, comportar-se hostilmente, lesionar, mal-dizer, danificar, oprimir, gritar, xingar, constranger, espancar, estuprar, assassinar, entre outras (Chappel, 1998; Chappel & Di-Martino, 1999, 2000; Jacobs, 2000; DiMartino, 2002 apud Soares, 2008).

Artigo intitulado “Violência de gênero no ambiente de trabalho: aspectos penais” (MATTOS FILHO, 2023) apresenta informações a respeito de pesquisas nacionais sobre o tema da violência contra as mulheres:

“Segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública e do Datafolha de 2023, 46,7% das mulheres brasileiras acima dos 16 anos sofreram, em 2022, alguma forma de assédio sexual, como uma cantada desrespeitosa, comentários constrangedores, atos obscenos, toques inadequados, humilhações, agressões verbais e físicas. Desse universo de mulheres brasileiras, mais de 18,6% (quase 12 milhões) dizem ter sofrido cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho.” (MATTOS FILHO, 2023)

DISQUE 180 E DENUNCIE!


Agosto Lilás

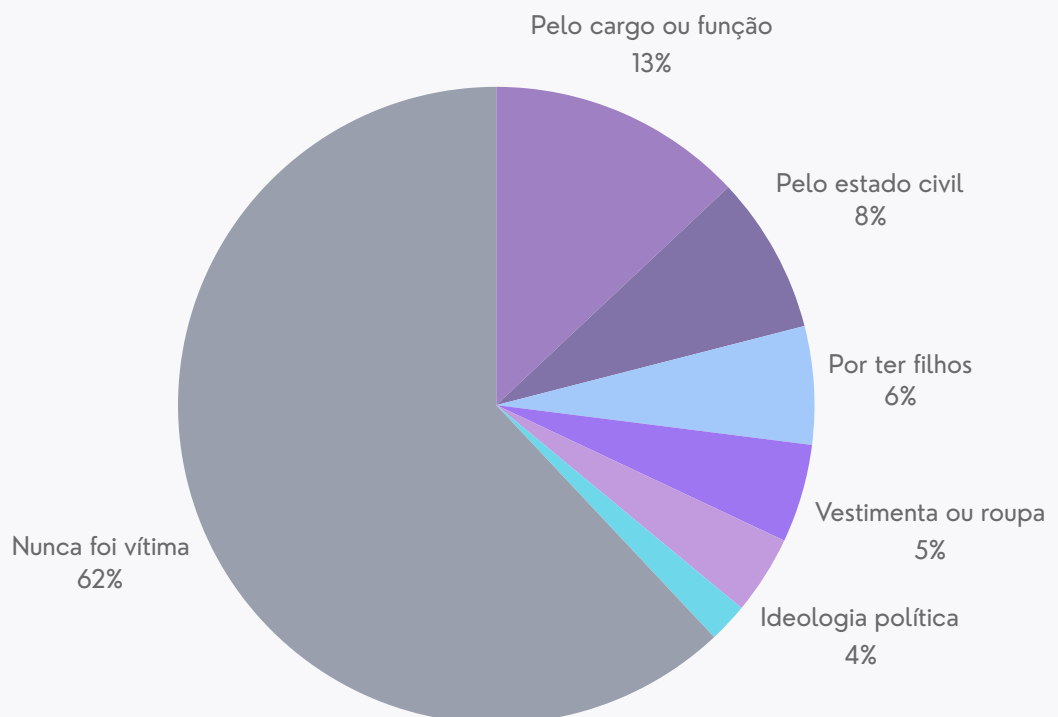
Mês de
Conscientização
pelo Fim da Violência
Contra a Mulher

**Pesquisa anônima sobre vivência
das integrantes do MPF em
relação à violência contra a
mulher**

4.3.1 Perseguição ou preconceito no ambiente de trabalho

A maior parte das participantes afirmou não ter sido vítima de perseguição ou preconceito no ambiente de trabalho (62%). Entretanto, destaca-se nas respostas das mulheres que sofreram essas situações o preconceito por cargo ou função (13%) e por estado civil (8%), informações que dialogam diretamente com hierarquias de gênero por, no primeiro caso, estar relacionado à diferença salarial dos cargos e funções, e, no segundo, estar interligado com estereótipos de gênero, partindo da ideia de que o preconceito por estado civil pode estar vinculado a um constrangimento que mulheres solteiras podem passar por não estarem associadas a um parceiro. A frequência de perseguição ou preconceito relatada pelas participantes da pesquisa estão apresentadas no gráfico abaixo.

Gráfico 9 - Razão da perseguição ou preconceito no ambiente de trabalho



Descrição do gráfico: gráfico de pizza com informações sobre razão da perseguição ou preconceito no ambiente de trabalho mostrando a seguinte distribuição: Pelo cargo ou função (13%); Pelo estado civil (8%); Por ter filhos (6%); Pela vestimenta ou roupa (5%); Pela ideologia política (4%); Outros (2%) e Nunca foi vítima (62%).

Cabe ressaltar que a baixa porcentagem de mulheres que relatam preconceito por raça e orientação sexual pode revelar que o perfil de mulheres da instituição tende a obedecer um padrão de mulheres brancas cisgênero. Essa informação é importante para destinar mais atenção com o compromisso com a diversidade na instituição, a fim de que os dados coletados sejam sempre diversos e que os diagnósticos possíveis tragam cada vez mais soluções para um ambiente de trabalho plural e respeitoso.

Vale ressaltar que pesquisa recente promovida pelo DataFolha indica que a diversidade de gênero e raça no serviço público também é vista positivamente pela sociedade brasileira, com 86% dos entrevistados concordando que ações para promover e garantir igualdade de gênero no serviço público são importantes, número que chega a 89% quando a pergunta refere-se à questão racial.

Na mesma pesquisa, há a percepção de que haver mais mulheres nos quadros do serviço público o tornaria melhor para 90% dos entrevistados, e ainda que a diversidade racial melhoraria o atendimento à população para 82%.

4.3.2 Violências no ambiente de trabalho por cargo

A questão sobre a relação entre os tipos de violência que ocorreram no ambiente de trabalho e o cargo ocupado pelas mulheres permitia respostas múltiplas de cada participante para os diferentes conceitos de violência abordados na pesquisa. Abaixo, o número de respondentes de cada tipo de violência ocorrida no ambiente de trabalho e sua respectiva percentagem por cargo.

ASSÉDIO MORAL

224 mulheres, sendo 50% das analistas; 30% colaboradoras; 11% ocupantes de cargo comissionado; 6% técnicas; 2% estagiárias, e 1% membras.

ASSÉDIO SEXUAL

75 mulheres, sendo 40% analistas; 20% colaboradoras; 16% ocupantes de cargo comissionado; 16% técnicas e 8% estagiárias. Nenhuma membra respondeu ter sido vítima de assédio sexual.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

20 mulheres, sendo 40% analistas; 40% técnicas; 20% colaboradoras. Não houve membras, estagiárias e ocupantes de cargo comissionado com respostas sobre ter sido vítima de discriminação racial.

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

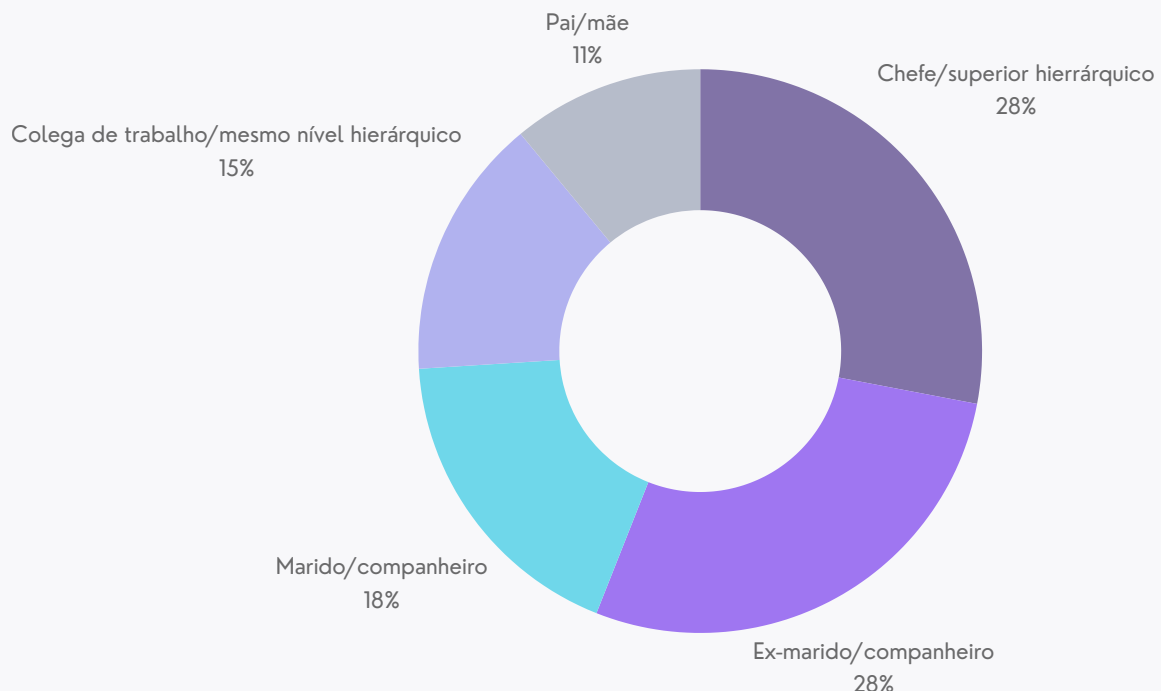
15 mulheres, sendo 33,3% técnicas; 33,3% estagiárias e 33,3% colaboradoras. Não houve membras, analistas e ocupantes de cargo comissionado com respostas sobre ter sido vítima de discriminação por orientação sexual.

4.4 Quem são os agressores?

No ambiente doméstico, os agressores citados foram ex-marido/companheiro/namorado (21%); marido/companheiro (18%) e pai/mãe (11%).

Os agressores citados no ambiente de trabalho foram chefe/superior hierárquico (21%); colega de trabalho/mesmo nível hierárquico (15%).

Gráfico 10 - Quem são os agressores?



Descrição do gráfico: gráfico de rosca com informações sobre tipo de agressor, mostrando a seguinte distribuição: chefe/superior hierárquico (28%), ex-marido/companheiro/namorado (28%), marido/companheiro/namorado (18%), colega de trabalho/mesmo nível hierárquico (15%), pai/mãe (11%).

A análise das respostas dessa questão destaca os homens como protagonistas de situações de abuso na maior parte das situações descritas, ainda que isso não exclua que mulheres possam reproduzir o mesmo tipo de abuso e violência nas mesmas posições, quando elas chegam a ocupar esses espaços.

Nesse contexto, práticas que costumam favorecer o assédio moral são a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, diferenças salariais significativas entre homens e mulheres, uma cultura organizacional tóxica ou permissiva em relação ao assédio que possa encorajar ou tolerar comportamentos abusivos, estereótipos de gênero, entre outros, que favorecem esse e demais tipos de violência e maneira geral.

Apesar da maioria expressiva (68%) apontar que nunca foi vítima de violência no ambiente de trabalho, há possibilidade de uma subnotificação dessa informação, por se tratar de dado que pode ser influenciado por vários fatores, incluindo o medo de represálias, o estigma associado à revelação da violência, as interpretações distintas sobre o que constitui violência, ou até mesmo por ser possível subestimar as camadas de diferentes tipos de abuso.

DISQUE 180 É DENUNCIE!


Agosto Lilás

Mês de
Conscientização
pelo Fim da Violência
Contra a Mulher

**Pesquisa anônima sobre vivência
das integrantes do MPF em
relação à violência contra a
mulher**

4.5 Conhecimento dos canais de denúncia e de atendimento



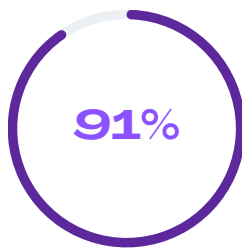
Das mulheres conhecem os canais de denúncia de violência contra a mulher.



Das mulheres NÃO conhecem os canais de denúncia de violência contra a mulher.

Entre as mulheres que conhecem os canais de denúncia, foram indicados:

- Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher - DEAM;
- Delegacia de Polícia Militar - Ligue 190;
- Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180;
- Corpo de Bombeiros;
- Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do MPF;
- Ouvidoria do MPF;
- Defensoria Pública.



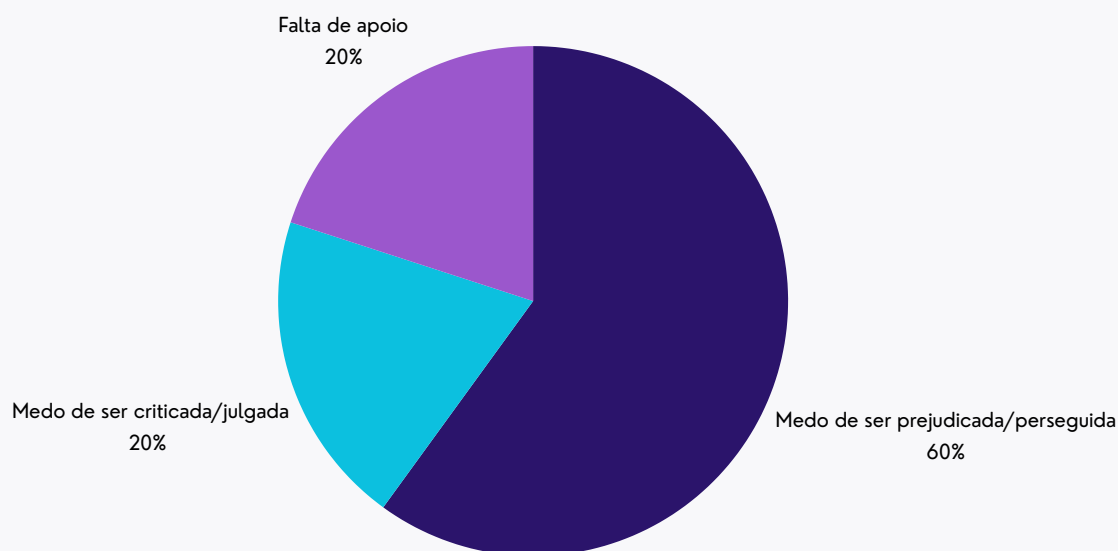
Das respondentes que denunciaram alguma violência sofrida foram atendidas e/ou encaminhada para algum serviço especializado, entre eles:

- Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM);
- Centro de Atendimento à Mulher (CEAM);
- Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do MPF;
- Instituto Médico Legal (IML);
- Serviço de Acompanhamento Funcional do MPF, Serviço Social e Psicologia da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde da PGR;
- Vara de Violência Doméstica;
- Defensoria Pública;
- Centro de Referência em Assistência Social (CRAS);
- Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF;
- Unidade Básica de Saúde (UBS), Psiquiatria, Brigada Militar, Medidas Protetivas.

4.6 Motivos que levaram a NÃO denunciar o agressor

As participantes foram questionadas a respeito das motivações para a decisão de não efetuar denúncias das violências sofridas. Foi preponderante a referência ao medo em relação às possíveis consequências negativas da denúncia para a vítima - medo de ser prejudicada/perseguida (60%); medo de ser criticada/julgada (20%) - e a percepção de falta de apoio (20%).

Gráfico 11 - Motivos que levaram a NÃO denunciar o agressor



Descrição do gráfico: gráfico de pizza com distribuição dos motivos que levaram a NÃO denunciar o agressor que mostra a seguinte distribuição: Medo de ser prejudicada/sofrer retaliação/ser perseguida (60%); Medo de ser criticada/julgada (20%); Falta de apoio (20%)

As mulheres que sofreram violência doméstica na infância mencionaram ainda a situação de desamparo e ausência de rede de proteção. No casos em que as violências ocorreram na vida adulta, também foi mencionado que o afastamento do agressor foi medida adotada para interromper a situação. Dessa forma, no âmbito doméstico, foram mencionadas a separação conjugal e/ou término do relacionamento com o parceiro íntimo; e no ambiente de trabalho, a mudança de setor.

A análise desse tipo de informação evidencia que existem estigmas relacionados à condução dada as denúncias feitas.

O temor pela retaliação, perseguição ou por julgamentos por vezes parte da ideia de que a denúncia poderia ser localizada de alguma maneira, e a vítima teria que lidar com as consequências por expor um caso de abuso. Nesse ponto, é importante evidenciar que os canais de denúncia do MPF conduzem todas as denúncias de maneira sigilosa, reforçando que o anonimato da vítima é questão primordial no acolhimento de relatos. Um caminho possível é reiterar sempre esta informação às servidoras e membras da instituição.

4.7 Independência financeira ameniza ou diminui a chance de ser vítima de violência?

A maior parte das mulheres (68%) concorda que a independência financeira contribui para amenizar a chance da mulher ser vítima de violência.



68%

Das mulheres consideram que a independência financeira contribui para reduzir a chance de ser vítima de violência



21%

Das mulheres consideram que a independência financeira NÃO contribui para reduzir a chance de ser vítima de violência



11%

Das mulheres não concordam nem discordam que a independência financeira contribui para reduzir a chance de ser vítima de violência

DISQUE 180 E DENUNCIE!


Agosto Lilás

Mês de
Conscientização
pelo Fim da Violência
Contra a Mulher

**Pesquisa anônima sobre vivência
das integrantes do MPF em
relação à violência contra a
mulher**

MPF

Sob a mesma premissa, o Banco Mundial também realizou pesquisas que mostram uma conexão entre a participação das mulheres na força de trabalho e a redução da violência.

Esses dados podem ser interpretados levando em consideração alguns fatores, como a **correlação entre independência financeira e redução da vulnerabilidade**. Muitos estudos e pesquisas estabelecem uma correlação positiva entre a independência financeira das mulheres e a redução da vulnerabilidade à violência.



O estudo "Progress of the World's Women 2011-2012: In Pursuit of Justice" da ONU, que explorou a relação entre independência econômica e violência contra as mulheres, demonstrou evidências de que **a autonomia financeira pode reduzir a vulnerabilidade das mulheres à violência doméstica**. Essa independência, por sua vez, pode oferecer maior autonomia e capacidade de tomar decisões que afetam sua própria vida, incluindo questões de segurança pessoal.

Um estudo de 2014, intitulado "Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity", sugere que o empoderamento econômico das mulheres está associado a menores níveis de violência.

A independência financeira pode ser considerada um fator de proteção. Ela pode contribuir para reduzir o poder de controle e influência de agressores sobre as mulheres, fortalecendo sua capacidade de sair de situações de abuso.

Pode também estar ligada ao acesso a recursos e redes de apoio, como abrigos, serviços de aconselhamento e suporte legal, que podem ser essenciais para mulheres em situações de violência. Fatores esses que somados podem ser associados ao fato da maior parte das mulheres concordar que a independência financeira contribui para amenizar a chance da mulher ser vítima de violência.

DISQUE 180 E DENUNCIE!


Agosto Lilás

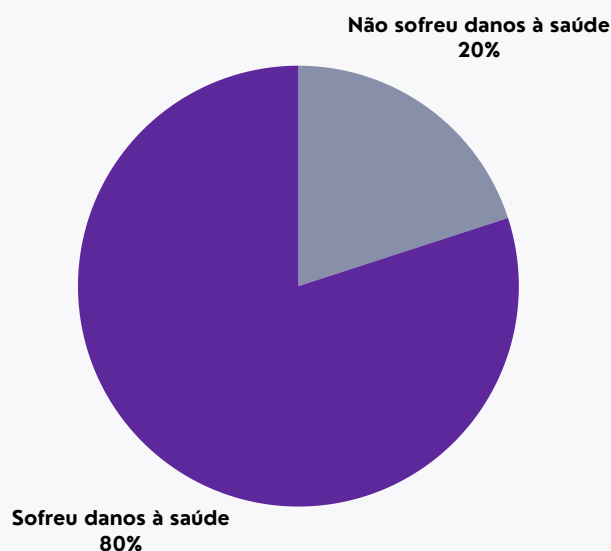
Mês de
Conscientização
pelo Fim da Violência
Contra a Mulher

**Pesquisa anônima sobre vivência
das integrantes do MPF em
relação à violência contra a
mulher**

4.8 Repercussões das violências na saúde das mulheres

As mulheres que sofreram alguma das formas de violência, assédio e discriminação abordadas na pesquisa, em sua maioria, também afirmaram que essas violações de direitos ocasionaram danos emocionais, físicos e/ou adoecimento. É possível que parte dessas mulheres tenham sido vítimas de violências em ambos os contextos – ambiente doméstico e ambiente de trabalho. Os impactos negativos na saúde foram relatados por 80% das participantes e 20% informaram não ter sofrido esses impactos.

Gráfico 12 - Danos à saúde em razão das violências sofridas



Descrição do gráfico: gráfico de pizza com distribuição das mulheres que sofreram algum tipo de dano emocional, físico ou doenças em decorrência de ter sido vítima de violência mostra a seguinte distribuição: 80% das mulheres que sofreram violência afirmaram ter sofrido algum dos danos mencionados; 20% informaram não ter sofrido danos à saúde.

A atuação dos serviços de atenção à saúde mental contribui para o aumento da autonomia das mulheres. Mudanças culturais mais amplas e de impacto coletivo são fundamentais para a eliminação das múltiplas formas de violência, dos assédios e da discriminação, vivenciadas pelas mulheres nos espaços privados e nos espaços públicos, tendo em vista que as violências contra as mulheres e meninas ainda permeiam as relações sociais, familiares, escolares e de trabalho.

A violência doméstica resulta em aumento no risco de adoecimento das mulheres por transtornos depressivos, transtornos ansiosos, fobias, transtorno de estresse pós-traumático (ORAM et al., 2017; RIBEIRO et al., 2009; WHO, 2022). A sobreposição das diversas formas de violência - física, psicológica, sexual – e a permanência por períodos prolongados nessas situações de violência também são fatores que potencializam riscos de adoecimento.

No que se refere a prevalência da violência por parceiro íntimo (VPI):

“o percentual de mulheres que informaram alguma vez terem sofrido VPI física e/ou sexual variou de 14% a 17% no Brasil. (...) A VPI contra a mulher continua sendo um problema de saúde pública e uma questão de direitos humanos na Região das Américas. Porém, a base de evidências tem importantes lacunas, ressaltando a necessidade de dados de alta de qualidade e comparáveis para a mobilização e o monitoramento da prevenção e resposta à violência” (BOTT et al., 2019) .

Do ponto de vista normativo, cabe mencionar estudo que analisou as políticas públicas relacionadas às mulheres e à atenção à saúde mental no Brasil. Os documentos analisados foram os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (2004-2013), da Lei Maria da Penha (2006) e da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres (2011), das quatro Conferências Nacionais de Saúde Mental (1987-2004) e da Lei da Reforma Psiquiátrica (2001). A conclusão indica que:

“a violência de gênero contra as mulheres não é tratada claramente como um fator de risco para a saúde mental. Faz-se mister visibilizar esta relação e propor aos serviços de saúde, principalmente aos serviços de saúde mental, intervenções mais eficazes para lidar com mulheres que foram ou estão sendo vítimas de violência, para que elas não sejam apenas medicalizadas e silenciadas, configurando uma nova situação de violência, institucional” (MEDEIROS e ZANELLO, 2018).

Nesse contexto é relevante compreender os determinantes da saúde mental e dos transtornos mentais e comportamentais:

“os determinantes da saúde mental e transtornos mentais incluem não apenas atributos individuais, como a capacidade de administrar os pensamentos, as emoções, os comportamentos e as interações com os outros, mas também os fatores sociais, culturais, econômicos, políticos e ambientais, como as políticas nacionais, a proteção social, padrões de vida, as condições de trabalho e o apoio comunitário” (OPAS/OMS, 2024).

Dessa forma, os profissionais de saúde têm papel fundamental em identificar precocemente as violências e prestar assistência às mulheres que tem seus direitos violados. As violências contra as mulheres impactam tanto na saúde mental das mulheres quanto das crianças que estão expostas a essas situações no âmbito doméstico. A prevenção da violência contra as mulheres é um aspecto a ser considerado no acolhimento por parte dos profissionais de saúde e nas demais etapas da assistência, o que auxilia na sua vinculação aos serviços de saúde e na adesão aos tratamentos necessários.

As violências sofridas no ambiente doméstico e no ambiente de trabalho geram impactos negativos à saúde mental das mulheres. É consenso que a prevenção das violências contra as mulheres deve ocorrer também no ambiente de trabalho, no setor público e no setor privado (IPG, 2020; ILO, 2022; ANDRADE & ASSIS, 2018).

4.9 Sugestões das participantes da pesquisa para o enfrentamento da violência contra a mulher no MPF

De acordo com os resultados da pesquisa, abaixo estão descritas sugestões das respondentes para o enfrentamento da violência contra a mulher no ambiente de trabalho do MPF:

"Que haja punição efetiva a quem pratica violência, pois a impunidade é um dos fatores de desencorajamento de denúncias. Enquanto não houver essa condição, muitas mulheres permanecerão em silêncio. Em instituições hierarquizadas, como o MPF, não é incomum que agressores que ocupam posições de poder não sejam punidos quando denunciados. Para denunciar, a mulher precisa sentir confiança na instituição"

"Assegurar que os agressores, quando denunciados, sejam devidamente responsabilizados, independente do cargo que ocupam".

"Uma política que acabe com o corporativismo dentro da instituição. Como podemos nos sentir seguras para denunciar um agressor que é julgado por seus pares, amigos? Já somos preteridas pelas condições machistas que permeiam o universo feminino, ainda somos minorias e trabalhamos em um universo que ainda nos vê, e nos trata como objeto.

"Criação de mecanismos que garantam que a mulher não seja exonerada/retaliada e tenha sua fala priorizada".

"Punição mais efetiva"

"Canal de denúncia anônima e campanhas de informação frequentes".

"Que a mulher se sinta segura e confiante em denunciar".

"Fortalecimento das comissões pró-equidade de gênero e raça e de combate ao assédio".

"Participação dos setores de Gestão de Pessoas, Saúde, de forma que denunciem e tenham protocolos de encaminhamento dos relatos recebidos".

"Impedimento de acesso a FCs e CCs por pessoas com identificação de situação de assédio ou violência contra mulheres".

"Criação de Protocolo de investigação com perspectiva de gênero".

"Que a pessoa agressora não seja promovida a cargo de direção e não receba gratificações FC ou CC".

"Educação dos homens e campanhas com foco nos potencialmente agressores".

"Apoio jurídico e psicológico".

"De modo geral, acho que deveria haver campanhas que mostrem o que acontece com o agressor e não somente com a mulher. Sempre aparece a mulher machucada ou morta, mas nunca se mostra pra onde foi o causador da violência".

"Seja qual for a pessoa, colega ou superior hierárquico, deveria, ao menos, receber uma advertência que constasse em sua ficha pessoal, de modo a ser considerado por ocasião de promoções, convites para ocupar cargos de chefia (pessoas assim, não podem exercer chefia dentro de uma instituição)".

"(...) Tratam como normal o machismo no órgão como coincidência. Qual o percentual de mulheres no órgão ou secretaria e qual o percentual de mulheres em cargos comissionados CC4 ou superior?"

Ao realizarmos a análise das sugestões apresentadas pelas próprias mulheres como medidas institucionais que possam ser efetivas para o enfrentamento da violência contra a mulher no âmbito do MPF nota-se que há uma predominância do caráter punitivo aos agressores e no papel da impunidade como um elemento desmobilizador de eventuais “denúncias”.

Verifica-se, ainda, que há uma grande preocupação das mulheres com a segurança ao realizar a notícia de uma violência. Suas falas denotam a necessidade de uma estrutura robusta de apoio à vítima da violência, com reconhecimento de sua fala, escuta qualificada, apoio psicológico, fortalecimento do arcabouço normativo interno de proteção, etc.

Por fim, destacam a importância de campanhas educativas, o que se coaduna com a perspectiva de análise das mulheres que compõem este trabalho, conforme considerações finais a seguir.

DISQUE 180 E DENUNCIE!


Agosto Lilás

Mês de
Conscientização
pelo Fim da Violência
Contra a Mulher

**Pesquisa anônima sobre vivência
das integrantes do MPF em
relação à violência contra a
mulher**

MPF

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira Campanha Agosto Lilás do MPF, promovida nos termos da Lei n ° 14.448 de 2022 - a qual estabelece que durante o mês de agosto a União, os Estados e os Municípios deverão promover ações de conscientização sobre as diferentes formas de violências contra as mulheres - foi realizada com grande êxito já em 2023, com diversas ações e iniciativas, tais como:

- ✓ Aplicação desta Pesquisa sobre Violências contra as Mulheres, conforme orientação do CNMP;
- ✓ Rodas de conversa do projeto "Conversas de Trabalho";
- ✓ Sugestão de iluminação na cor lilás e/ou projeção dos cards da campanha nos prédios do MPF por todo país;
- ✓ Entre as ações e produtos desenvolvidos, promovidos e lançados na campanha estão: eventos, notícias, cards, infográfico e vídeo informativo, todos disponíveis em:
<https://novoportal.mpf.mp.br/novaintra/areas-tematicas/comites-e-comissoes/cnpead/campanhas/campanha-violencias-no-trabalho>

- ✓ Realização do **Projeto "Maria vai com as Suas?"**, composto por oficinas em direitos humanos e enfrentamento às violências contra as mulheres destinadas às mulheres trabalhadoras de empresas terceirizadas;



- ✓ Desenvolvimento e impressão de “Violentômetro”, peça gráfica que explica de modo didático a escalada da violência e estabelece sinais de alerta para as mulheres;



Decorrente da Recomendação do Conselho Nacional do Ministério Público CNMP nº 88 de 27/01/2022, reiterada por meio de OFÍCIO-CIRCULAR nº 47/2023/OUVIDORIA do CNMP, a Pesquisa objeto deste relatório foi elaborada e aplicada, durante o período de 15 de agosto a 15 de setembro de 2023, com questões sobre vivências das integrantes do MPF, incluindo membras, servidoras, colaboradoras e estagiárias, em relação à violência contra as mulheres.

As informações coletadas sobre as vivências das integrantes do MPF em relação às violências doméstica e no ambiente do trabalho demonstram o norte que a instituição precisará seguir para fomentar práticas relacionadas às políticas de convivência organizacional na instituição, para efetivamente traçar estratégias assertivas para a promoção de ambientes saudáveis.

A partir das informações coletadas, verifica-se a necessidade de reforçar e implementar ações de prevenção e enfrentamento dos desafios relacionados às diferentes nuances das violências sofridas pelas integrantes do MPF.

Nesse sentido, é pretendido reforçar a importância da realização de campanhas e programas continuados que levem a todas o máximo de informações, bem como as formas de acesso aos canais institucionais de acolhimento, que também precisam de contínuo aprimoramento e pesquisas periódicas de qualidade.

Ressalta-se que o MPF já há alguns anos segue tais diretrizes, sendo que algumas das integrantes do GT Diversidades que ora compõem este trabalho, no ano de 2021, apresentaram o Projeto “Ação Nacional de Enfrentamento ao Preconceito e à Discriminação e a Todas as Formas de Violência no Mundo do Trabalho”, aprovado nos termos da Portaria PGR/SG nº 178, de 18 de março de 2021, do qual resultou a campanha “Violências no Trabalho: precisamos falar sobre isso” foi lançada no dia 3 de maio de 2021, em alusão ao Dia do Nacional de Combate ao Assédio Moral.

O objetivo da ação foi promover o respeito no ambiente de trabalho e conscientizar o público interno sobre os diversos comportamentos que reproduzem, no MPF, a violência estrutural existente. Além disso, buscou romper com o silêncio sobre o tema e incentivar uma cultura de paz nas relações sócio laborais na instituição. A robusta campanha tratou dos diversos tipos de violência no trabalho, a partir da conceituação e do uso de exemplos práticos.

Considerando-se a Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho do MPF, nos termos da Portaria PGR/MPF nº 875/2017, bem como as diretrizes do Conselho Nacional do Ministério Público, e com vistas a incentivar o desenvolvimento permanente e pleno de seus integrantes, estimulando o senso de pertencimento, no sentido de promover a humanização do ambiente, com o fortalecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, da equidade, e principalmente os princípios da promoção da inclusão, da acessibilidade, da integração e do caráter cooperativo nas relações laborais, com respeito à diversidade, apresentamos este relatório.

6. REFERÊNCIAS

ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. e 11, 2018.

BOTT, S.; GUEDES, A.; RUIZ-CELIS, A.P.; MENDOZA, J.A. Intimate partner violence in the Americas: a systematic review and reanalysis of national prevalence estimates. **Rev Panam Salud Publica**. v. 43, e26, mar. 2019.

BRASIL. **LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. [2006]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 27 nov. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 14.448, DE 9 DE SETEMBRO DE 2022**. Institui, em âmbito nacional, o Agosto Lilás como mês de proteção à mulher, destinado à conscientização para o fim da violência contra a mulher. Brasília, DF: Presidência da República. [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14448.htm. Acesso em: 27 nov. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República. [2010]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 27 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **RECOMENDAÇÃO Nº 88, DE 27 DE JANEIRO DE 2022.** Dispõe sobre a criação de um canal especializado, denominado Ouvidoria das Mulheres, no âmbito das Ouvidorias-Gerais de todos os ramos e unidades do Ministério Público e dá outras providências. 2022a. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomendao-n-88-2022.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **RECOMENDAÇÃO Nº 93, DE 13 DE SETEMBRO DE 2022.** Recomenda aos órgãos do Ministério Público brasileiro com atuação no enfrentamento à violência contra as mulheres a implementação de projetos de recuperação e reeducação do agressor e outras providências. 2022b. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomendao-n-93-2022.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 192 p.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho.** Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em 09 fev. 2024.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION AND LLOYD'S REGISTER FOUNDATION. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.** Geneva: ILO, 2022. 56 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em 09 fev. 2024.

MATOS FILHO. **Violência de gênero no ambiente de trabalho: aspectos penais.** 2023. Disponível em: <https://www.mattosfilho.com.br/unico/violencia-genero-trabalho/> Acesso em:

MEDEIROS, M. P. ; ZANELLO, V. Relação entre a violência e a saúde mental das mulheres no Brasil: análise das políticas públicas. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 384-403, abr. 2018.

MPF CGGR . Informação Técnica nº 01/2020 . [S. l.], 01/2020.

MPF CGGR . Informação Técnica nº 01/2021 . [S. l.], 01/2021.

ORAM, S. et al. Violence against women and mental health. **Lancet Psychiatry**, v. 4(2), p.159-170, fev. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Taxa de feminicídios no Brasil é quinta maior do mundo**; diretrizes nacionais buscam solução. 2016. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/72703-onu-taxa-de-feminicídios-no-brasil-é--quinta-maior-do-mundo-diretrizes-nacionais-buscam>. Acesso em: 27 nov 23.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Uma em cada 3 mulheres em todo o mundo sofre violência**. 2021. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/115652-oms-uma-em-cada-3-mulheres-em-todo-o-mundo-sofre-violência>. Acesso em 27 nov 23.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE E ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Transtornos Mentais**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/transtornos-mentais>. Acesso em: 09 fev 2024.

DATA-FOLHA. Para 56%, servidor público não representa a diversidade do brasileiro, segundo Datafolha. Folha de São Paulo. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/10/para-56-servidor-publico-nao-representa-a-diversidade-do-brasileiro-segundo-datafolha.shtml>. Acesso em 29 jan. 2024.

RIBEIRO, W. S. et al. Exposição à violência e problemas de saúde mental em países em desenvolvimento: uma revisão da literatura. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 31, p. S49–S57, out. 2009.

ROSA, D. O. A. et al.. Violência provocada pelo parceiro íntimo entre usuárias da Atenção Primária à Saúde: prevalência e fatores associados. **Saúde em Debate**, v. 42, n. spe4, p. 67–80, dez. 2018.

SOARES, Leandro Queiroz. Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: "Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não agüentar mais". Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Universidade de Brasília, Brasília, 2006. 180 p.

THE WORLD BANK. **Voice and Agency**: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity. 2014. Disponível em: https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/World_bank_gender_voice_LOWRES.pdf. Acesso em: Acesso em 27 nov 23.

UN WOMEN. **In Pursuit of Justice:** Progress of the World's Women 2011-2012. Disponível em: [https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESE Asia/Docs/Publications/2011/ProgressOfTheWorldsWomen-2011-en.pdf](https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESE%20Asia/Docs/Publications/2011/ProgressOfTheWorldsWomen-2011-en.pdf). Acesso em 27 nov 23.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global plan of action to strengthen the role of the health system within a national multisectoral response to address interpersonal violence, in particular against women and girls, and against children** (document EB138/9). Geneva: World Health Organization, 2016. 76 p. Disponível em <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511537>. Acesso em: 09 fev 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World mental health report: transforming mental health for all.** Geneva: World Health Organization; 2022. 296 p. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/oms-divulga-informe-undial-de-saude-mental-transformar-a-saude-mental-para-todos/>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2024.

