

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CURSO DE DIREITO – CPTL**

**EMANUELA D ÁVILA RAMOS XAVIER**

**VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE  
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA QUESTÃO PROBATÓRIA**

**TRÊS LAGOAS, MS**

**2023**

EMANUELA D ÁVILA RAMOS XAVIER

**VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE  
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA QUESTÃO PROBATÓRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Elton Fogaça da Costa.

**TRÊS LAGOAS, MS  
2023**

EMANUELA D ÁVILA RAMOS XAVIER

**VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE  
DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA QUESTÃO PROBATÓRIA**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado \_\_\_\_\_ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

**Professor Doutor Elton Fogaça da Costa**  
UFMS/CPTL – Orientador

**Professor Doutor Luiz Renato Telles Otaviano**  
UFMS/CPTL – Membro

**Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro**  
UFMS/CPTL – Membro

Três Lagoas - MS, 17 de novembro de 2023.

## **DEDICATÓRIA**

Primeiramente, dedico este Trabalho de Conclusão de Curso às minhas avós, Irma e Joana, que independentemente do plano espiritual em que se encontrarem tenho a plena certeza de que estão vibrando com essa conquista, e muito orgulhosas do caminho trilhado por mim até aqui.

Dedico ainda aos meus pais, Cleci e Marcos, pois antes de ser uma conquista minha, é de vocês, fruto da fiel dedicação e suporte depositados por vocês em mim ao longo de toda a minha jornada.

Por fim, dedico ao meu irmão, Marcos Henrique. Estar concluindo uma graduação em uma Universidade como a UFMS é a prova mais concreta de que as situações ruins pelas quais passamos na vida não nos limita. Acredite sempre na tua capacidade, da mesma forma que eu acreditei e confiei na minha até aqui. A vida ainda nos reserva muitas coisas maravilhosas para compartilharmos entre nós.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, indubitavelmente, aos meus pais, por toda educação, auxílio, e ensinamentos que foram transmitidos a mim. Obrigada ainda por todo incentivo e apoio em todas as áreas da minha vida, e principalmente por sempre me guiarem em direção ao bem e a ética.

Agradeço ao meu namorado, Cauê, com quem há mais de seis anos eu tenho compartilhado angústias, choros, risos e conquistas. Essa é só mais uma pra nossa conta. Obrigada por ser meu ponto de paz em meio ao caos que se instalou nesses últimos cinco anos, e acima de tudo por todo companheirismo. Tem sido lindo e extremamente gratificante crescer junto contigo.

Agradeço aos meus sogros e cunhada, Gabi, por cada final de semana ao longo dos últimos dois anos, em que eu não pude estar com a minha família, mas nos quais vocês não mediram esforços para me agradar e fazer com que eu me sentisse acolhida e em casa.

Agradeço aos meus amigos, Ana Clara Especiato, Ana Clara Ranzani, Lucas Oliveira e Vitória Verni. A companhia de vocês ao longo desses anos de graduação foi crucial para tornar o processo menos doloroso.

Agradeço ainda aos servidores da DAM- TL, com que eu tenho tido a honra de trabalhar desde agosto de 2022. Adriane, Kelly, Laís, Neide, Garcia, Deise, Francine, Mizy, Rafael, Dra. Letícia, Dra. Nelly, Dr. Matheus, Milena e Kaique, obrigada pela parceria de vocês. Obrigada por cada ajuda, ensinamento, conselho, risada, fofoca, e “puxões de orelha”, mas principalmente por despertarem em mim um amor que eu nem sabia que tinha pela carreira policial. Vocês têm um lugarzinho muito especial reservado no meu coração, e apesar de sentirem a minha falta antes mesmo de eu ir embora, saibam que não vejo a hora de poder voltar a ser colega de vocês num futuro próximo, então, um até breve.

Agradeço à minha psicóloga, Débora, por todo apoio e conselhos oferecidos ao longo dos últimos meses. Sabemos o quanto esse processo final tem sido penoso, mas agora podemos dizer que eu venci. Nós vencemos.

Por fim, agradeço aos meus professores da graduação, por todo conhecimento transmitido ao longo desses anos, e por toda dedicação para com nossa aprendizagem, mesmo em meio a uma pandemia mundial. Agradeço especialmente ao meu orientador, professor Elton, o qual eu passei a admirar desde o segundo semestre de curso, através de suas aulas de Sociologia. Ser orientada neste trabalho por ele me fez ter mais certeza do profissional excepcional que ele é.

## RESUMO

A análise da questão probatória, em casos de violência psicológica contra a mulher no âmbito laboral, é de extrema importância no panorama brasileiro, visto a inovação legislativa advinda da Lei 14.188/2021 e o inegável impacto argumentativo existente sobre a temática em questão. Dessa forma, o presente estudo investiga o assunto a partir de abordagem dedutiva, procedimento monográfico e técnicas bibliográfica e documental de investigação. Assim, explanou-se a respeito da inserção da mulher no mercado de trabalho e os desafios que vêm sendo enfrentados pelas mesmas ao longo dos séculos. Ademais, através de estudos de doutrinas e artigos científicos sobre o tema, foi possível analisar o delito de violência psicológica contra a mulher (artigo 147-B do Código Penal), através de uma contextualização histórica a respeito de como se deu a sua tipificação, fazendo-se ainda uma apreciação típica do referido tipo penal. Por fim, analisou-se os tipos de violência ocorridos contra a mulher no ambiente de trabalho, com foco na violência psicológica, e os possíveis elementos probatórios do crime em questão. Diante disso, justifica-se a presente pesquisa frente à sua temática atual, bem como a relevância social do assunto. Destarte, visto os elementos probatórios abordados, conclui-se que a utilização destes, no caso abordado, pode ser efetiva, entretanto, convém destacar que, devido ao legado patriarcal, os profissionais que lidam com essas vítimas devem ser devidamente qualificados para que os resultados sejam benéficos e evitem a revitimização dessas mulheres.

**Palavras-chave:** Ambiente laboral. Cultura patriarcal. Questão probatória. Violência psicológica contra a mulher.

## ABSTRACT

The analysis of the issue of evidence in cases of psychological violence against women in the workplace is extremely important in Brazil, given the legislative innovation arising from Law 14.188/2021 and the undeniable argumentative impact on the subject in question. This study investigates the subject using a deductive approach, a monographic procedure and bibliographic and documentary research techniques. Thus, the insertion of women into the labor market and the challenges they have faced over the centuries were explained. Furthermore, through studies of doctrines and scientific articles on the subject, it was possible to analyze the crime of psychological violence against women (article 147-B of the Penal Code), through a historical contextualization of how it came to be typified, as well as a typical assessment of this type of crime. Finally, we analyzed the types of violence that occur against women in the workplace, with a focus on psychological violence, and the possible probative elements of the crime in question. In view of this, this research is justified by its current theme, as well as the social relevance of the subject. Thus, given the evidence discussed, it can be concluded that their use in this case can be effective. However, it should be noted that, due to the patriarchal legacy, the professionals who deal with these victims must be properly qualified so that the results are beneficial and avoid the re-victimization of these women.

**Keywords:** Work environment. Patriarchal culture. Evidence. Psychological violence against women.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E SOCIAL .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 A cultura do patriarcado .....</b>	<b>11</b>
<b>3 A INSERÇÃO DO DELITO DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Violência psicológica contra a mulher: apreciação típica do art. 147-B do Código Penal Brasileiro.....</b>	<b>17</b>
<b>4 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE LABORAL .....</b>	<b>19</b>
<b>4.1. A questão probatória envolvendo a violência psicológica contra a mulher no ambiente laboral .....</b>	<b>21</b>
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>28</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O delito de violência psicológica, disposto no artigo 147-B do Código Penal, constitui uma inovação legislativa que passou a vigorar com o advento da Lei nº 14.188/21. Portanto, devido a sua contemporaneidade, temáticas a respeito desse crime ainda são pouco investigadas. Posto isso, no presente trabalho, a fim de trazer uma abordagem diferente acerca do assunto, será analisada a questão probatória dos crimes de violência psicológica contra a mulher, particularmente quando ocorrido no ambiente de trabalho.

Para isso, o presente estudo partiu de uma abordagem dedutiva, procedimento monográfico, valendo-se de técnicas bibliográfica e documental de investigação, resultado da análise de doutrinas, artigos científicos, resoluções, manuais, leis, além de cartilhas do governo. Desse modo, para uma melhor compreensão acerca do tema, no tópico inicial do texto será feita uma contextualização histórica e social a respeito da trajetória da mulher no mercado de trabalho, ressaltando os desafios que vêm sendo enfrentados pelas mesmas ao longo dos séculos e, no decorrer do texto, será feita uma explanação sobre como se deu a inserção do delito de violência psicológica contra a mulher no Código Penal Brasileiro, levando em conta o contexto histórico das diversas violências sofridas por ela.

Não obstante, analisar-se-á a respeito da violência psicológica contra mulher, dispondo de uma apreciação típica do artigo 147-B do Código Penal, observando os requisitos penais acerca do delito. Ainda, serão trazidas informações a respeito dos tipos de violência contra a mulher ocorridos no ambiente laboral, priorizando a violência psicológica. Por fim, após explorados os tópicos acima, será feita uma análise dos possíveis elementos probatórios do delito de violência psicológica contra a mulher quando ocorrido no âmbito trabalhista, ressaltando práticas que visem dar a maior credibilidade possível à palavra da vítima, posto a dificuldade de se provar um crime que não deixa marcas visíveis.

Diante disso, no presente trabalho, objetivou-se analisar o atual desafio do tema, abordando as dificuldades probatórias de um crime que atenta contra a dignidade de uma parcela da população que, há milênios, é marginalizada em virtude de uma sociedade machista.

Destarte, justifica-se a pesquisa em razão da relevância social e científica do tema. Por consequência, nota-se a contribuição da abordagem, visto que o estudo do artigo 147-B, levando em consideração que o delito, quando ocorrido no ambiente laboral, é uma temática pouco explorada, pois até a o advento da Lei nº 14.188/2021, apenas se falava sobre o delito quando ocorrido no âmbito das relações domésticas e familiares.

## **2 A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E SOCIAL**

Desde os primórdios, homens e mulheres desempenhavam funções diferentes no que diz respeito a organização da sociedade. Enquanto o homem trabalhava para prover o sustento da família, era extremamente raro encontrar mulheres exercendo funções fora de suas casas, sendo estas responsáveis por cuidar do lar e dos filhos, desempenhando tarefas exclusivamente domésticas (SAMARA, 2002). Essa imagem da mulher, apresentada unicamente como dona de casa, perdurou até o século XVII, período antecedido pela Revolução Industrial e as grandes guerras.

A trajetória da mulher no mundo do trabalho é retratada por uma série de lutas, conquistas e resistências, que deram origem a uma evolução social e econômica. A participação das mulheres no mercado de trabalho tem raízes profundas na história da humanidade e, há muito tempo, estas desempenham papéis cruciais na produção econômica, embora tenham sido frequentemente subvalorizadas e destinadas a funções específicas e subalternas, de menor prestígio e remuneração (CORRÊA, 2004).

Em uma primeira análise, no passado, é possível identificar diversos contextos nos quais as mulheres mais carentes trabalhavam lavrando os campos, operavam em minas, oficinas, e no comércio, enquanto conciliavam essas atividades com tarefas domésticas, porém, foi com o advento da Revolução Industrial, a qual se iniciou no século XVIII, que, com o avanço tecnológico e o crescimento dos maquinários industriais, a mão de obra feminina foi definitivamente inserida no mercado de trabalho, em especial nas fábricas têxteis (IANNONE, 1993). Entretanto, essas mulheres enfrentaram condições de trabalho precárias, marcadas por longas horas de serviço e baixos salários, dando início ainda a dupla jornada, que é enfrentada até os dias atuais, pois, após saírem das fábricas, ainda precisavam cumprir suas tarefas domésticas.

Com o advento da Primeira Guerra Mundial, entre 1914 e 1918, as mulheres se mobilizaram massivamente nas indústrias, de modo que preencheram posições que foram deixadas pelos homens mobilizados para a guerra. Dessa forma, a demanda por mão de obra fez com que muitas mulheres fossem recrutadas para desempenhar papéis que eram tradicionalmente masculinos. O mesmo ocorreu durante a Segunda Guerra Mundial, já entre os anos de 1939 e 1945, no qual, além de continuarem aumentando sua participação em áreas previamente dominadas por homens, as mulheres ainda passaram a desempenhar funções essenciais na produção e serviços militares em diversos países (GARDEY, 2003).

Muitas lutas foram travadas pelas mulheres a nível mundial, porém, as desigualdades sociais entre gêneros ainda se faziam presentes, e se tornavam cada vez mais inaceitáveis por essa parcela da população, a qual, ao longo do século XX, passou a realizar movimentos reivindicando equidade de direitos. Como consequência desses movimentos, em 1920, tem-se, nos Estados Unidos e em alguns outros países, o reconhecimento do direito ao voto às mulheres, permitindo-lhes participar de forma mais ativa da política e pressionar por direitos trabalhistas. No Brasil, não ocorreu de forma diferente, mas foi apenas no ano de 1932 que o direito de votar em eleições municipais foi concedido às mulheres, representando um marco importante na participação política e cidadania do país, apesar desse direito ter sido plenamente alcançado somente em 1946, quando as mulheres conquistaram o direito de votar em eleições nacionais, aumentando assim a sua influência na política do país (CALIL, 2010).

Apesar das conquistas que foram sendo adquiridas pelas mulheres ao longo dos anos, estas ainda enfrentavam discriminações no ambiente de trabalho, visto que a sua mão de obra tinha caráter provisório, complementar e subalterno. O trabalho feminino, apesar de tão bem-sucedido quanto o masculino, era desvalorizado em função de características ditas femininas (PAOLI, 1985). Tal caracterização da mulher, oriunda de uma concepção historicamente construída, advinda da herança patriarcal, ainda sujeitava a mulher a condições inadequadas de trabalho, a baixas remunerações e a trabalhos pouco gratificantes.

## **2.1 A cultura do patriarcado**

A herança patriarcal é tida como um fenômeno histórico que remonta desde o início da civilização humana. Desde os primórdios, as sociedades possuem como elemento basilar a figura do homem como autoridade, de modo que as mulheres deveriam ocupar somente posições de subordinação. Em detrimento disso, durante milênios, as mulheres precisaram se enquadrar em uma cultura que a menosprezava, e que era orientada pela ideia de que o homem era possuidor de uma superioridade física, produtiva, artística e intelectual que não pertencia às mulheres. Tal pensamento foi perpetuado por grandes instituições, como família, religião, política e economia, e supostamente justificaria a divisão sexual do trabalho (LERNER, 2019).

Foi, então, na década de 60 e 70, que os movimentos feministas foram ganhando força ao redor do mundo, e desafiavam os limites que historicamente eram impostos às mulheres, bem como passaram a questionar a discriminação sistêmica que vinha sendo enfrentada por elas. O movimento de emancipação feminina surgiu como uma força global para desafiar esse

padrão social e promover a igualdade de gênero (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003). As mulheres lutaram por direitos trabalhistas, acesso à educação e igualdade salarial, contribuindo para mudanças significativas nas mentalidades e nas leis em todo o mundo.

Não obstante, conforme as mulheres cada vez mais conquistavam o mundo laboral, ainda eram vítimas de preconceitos, e submetidas a condições humilhantes e ilegais de trabalho, nas quais eram exigidos testes de gravidez em suas admissões, bem como existiam critérios de demissão que levavam em conta se a mulher era noiva, casada e se possuía filhos. Estas ainda tinham o controle, pela chefia, do tempo que gastavam no banheiro e tinham uma carga exagerada de horas-extras. Essas situações provocavam pressões de várias naturezas, gerando doenças e até mesmo a interrupção de gravidez (SIMONE, 1999), de modo que o mundo do trabalho se transformava em um ambiente extremamente propício para a perpetuação da violência psicológica contra a mulher.

A inserção cada vez mais persistente, no mercado de trabalho, e a conquista de diversos direitos trabalhistas não significou a libertação da mulher em relação às tarefas domésticas, nem sua emancipação, visto que esta permaneceu sendo submetida a condições de exploração, não só no âmbito profissional, como também no familiar e doméstico (BITTENCOURT, 1980).

Embora tenha ocorrido avanços na esfera social, as desigualdades de gênero persistem. A disparidade salarial, a sub-representação das mulheres em cargos de liderança e a discriminação no ambiente de trabalho ainda são questões presentes. No Brasil, durante o governo de Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a dispor sobre a proteção das mulheres no mercado de trabalho, proibindo, por exemplo, o trabalho noturno e em condições insalubres (LOPES, 2006). Além disso, a Constituição de 1988 e a Lei Maria da Penha representam marcos legais importantes para a promoção dos direitos das mulheres, incluindo a prevenção e combate à violência doméstica.

Ainda, verifica-se que a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu artigo 7º, determina uma série de direitos sociais trabalhistas, entre eles a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX), bem como a proibição de diferenças salariais, de exercício de funções e de critério de admissão por razão de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX).

A partir dos anos 2000, as mulheres continuaram a desafiar estereótipos e, apesar das dificuldades, perduraram na busca por igualdade no mercado de trabalho, conquistando avanços notáveis em suas carreiras, e ocupando papéis de destaque em várias áreas

profissionais, incluindo política e negócios, como foi na eleição da primeira mulher Presidente do Brasil, em 2010, Dilma Rousseff.

Entretanto, apesar da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro estar aumentando a cada década, a equidade e equilíbrio entre participação feminina e masculina está a passos largos de ser alcançada. Tal fato se deve ao preconceito contra a mulher, que decorre essencialmente da imagem infundada de que a performance funcional feminina é afetada por alterações de humor decorrentes de seu ciclo biológico/menstrual, ou de fatores como seu estado matrimonial, número de filhos ou idade. Ainda, leva-se em conta o seu condicionamento histórico-cultural, que abarca concepções injustas sobre a mulher que a colocam como um ser frágil, delicado e limitado intelectualmente (THIRY; CHERQUES; PIMENTA, 2003). Em razão dessas ideias, para a mulher delimitar seu espaço, ela precisa estar mais qualificada que o homem e aceitar salários mais baixos, já que suas aptidões tendem a ser menosprezadas.

É inegável que boa parte do que a mulher conquistou em termos de espaço no mercado refere-se a trabalhos instáveis, mal pagos e não qualificados. A precarização da mão de obra feminina tornou a mulher mais vulnerável e sujeita à insegurança e à instabilidade. Esses fatores, relacionados com a precariedade do trabalho feminino, acabam impactando negativamente na saúde das mulheres (BRITO, 2000).

Além disso, um dos motivos da mulher ainda não ter alcançado direitos equivalentes aos do homem no mercado de trabalho se dá em razão de cumprir dupla jornada de trabalho, já que ela continua responsável pelas atividades do lar. As mulheres, em sua grande parte, normalmente precisam conciliar as demandas relativas ao trabalho com os afazeres domésticos. No confronto entre as atuais exigências profissionais e o papel de cuidado com as questões do lar, que lhes foi historicamente conferido, como fatores relativos à esfera produtiva, e a presença de filhos, são o que mais dificultam a atividade produtiva feminina, pois o cuidado demandado por eles é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres (BRUSCHINI, 2008). Tais aspectos acabam por desencadear, na maioria dos casos, doenças profissionais femininas, visto que essas mulheres acabam se encontrando numa encruzilhada que, muitas vezes, pode lhes causar sofrimento psíquico, danificando a sua saúde física e mental.

As condições para a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho são complexas, pois várias são as pressões enfrentadas por essa parcela da população, tais como a necessidade constante de qualificação e a responsabilidade que desempenham com as tarefas domésticas que enfrentam diariamente. As conquistas de novos papéis, com a possibilidade de

realização profissional, não fez desaparecer as tradicionais funções sociais atribuídas à mulher. Passa-se a perceber um acúmulo de atividades profissionais e domésticas, que podem deteriorar a sua saúde física e emocional, visto que, na maioria das vezes, as mulheres sentem que não estão desempenhando bem suas funções, tanto na esfera doméstica, nem desenvolvendo de forma satisfatória seu trabalho externo (BRITO, 2000).

Em síntese, afirma-se que o ambiente laboral vem a ser propício para que violência psicológica contra a mulher ocorra. Tal afirmação inclui desde a discriminação de gênero, como a intimidação e isolamento, bem como esta ainda podem vir a ser vítima de assédio, tanto moral quanto sexual. Essas formas de violência prejudicam a saúde mental e o bem-estar das trabalhadoras, afetando negativamente sua produtividade e qualidade de vida.

### **3 A INSERÇÃO DO DELITO DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO**

Após uma breve explanação histórica a respeito da inserção das mulheres no mundo do trabalho, destacando os principais desafios enfrentados por estas ao longo dos séculos, e apresentando considerações relativas ao reconhecimento de direitos pertencentes a essa parcela da população, calha neste trabalho, fazer ainda uma exposição acerca dos aspectos da violência psicológica sob o viés da Lei 14.188/2021, a qual veio a modificar o Código Penal, incluindo o artigo 147-B, que trata especificamente da violência psicológica contra a mulher. Dessa forma, faz-se necessário contextualizar historicamente o modo com o qual se deu a sanção da Lei Maria da Penha.

O Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, promulgou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, assinada em 9 de junho de 1994. Conforme definição trazida pela Convenção supracitada, ao falar-se de violência contra a mulher, entende-se esta como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”. Nesse sentido, a referida Convenção reafirmou a violência contra a mulher como um ato de ofensa à dignidade humana e como manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre os gêneros, caracterizando uma violação dos direitos humanos, e trazendo implicações consideráveis para o ordenamento jurídico brasileiro no que diz respeito ao enfrentamento da violência contra a mulher.

Seguindo esse pensamento, o reflexo do tratamento desigual, seja no âmbito laboral, político, ou familiar, e em detrimento da persistência de estigmas discriminatórios, foram

surgindo alterações legislativas que objetivavam estimular o combate a esse panorama, destacando-se a Lei nº 11.340/2006, denominada Lei Maria da Penha, a qual, como já citado anteriormente, foi resultado de um processo penoso para as mulheres.

A Lei nº 11.340/2006 conceitua a violência doméstica e familiar contra a mulher como toda e qualquer conduta omissiva ou comissiva, baseada no seu gênero e cometida no âmbito da unidade doméstica, no seio da família ou na esfera das relações íntimas de afeto presentes ou passadas que venha a ameaçar a vida, a integridade física e/ou psicológica, lhe cause dano moral ou patrimonial, e estabelece formas de violência a serem identificadas (BRASIL, 2006).

Ainda, a Lei Maria da Penha, em seu art. 7º, determina cinco formas que a violência contra a mulher pode se manifestar, sendo elas a física, sexual, patrimonial, moral e psicológica. Não obstante, observa-se que, para configurar a violência, não necessariamente necessita-se que a agressão contra a mulher seja física, mas sim, baseada em fatores de gênero. Dessa forma, é possível afirmar que são diversas as formas de violência contra a mulher trazidas pela Lei Maria da Penha, as quais reforçam a desigualdade de gênero e a inferiorização das mulheres.

No ano de 2020, dado o início da pandemia do coronavírus, o número de casos de violência contra as mulheres aumentou de forma significativa no âmbito doméstico, pois o isolamento social tornou possível que muitas mulheres ficassem confinadas com seus agressores. De acordo com uma pesquisa, do Instituto Datafolha, encomendada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), 24,4% das mulheres acima de 16 anos (uma em cada quatro) afirmam ter sofrido algum tipo de violência ou agressão nos últimos 12 meses, durante a pandemia. Isso significa dizer que cerca de 17 milhões de mulheres sofreram violência física, psicológica ou sexual no último ano.

Diante desse cenário, a manipulação psicológica cresceu e, atrelada a ausência de interações com pessoas fora do âmbito doméstico, os danos emocionais se intensificaram. Conforme abordagem feita por Barbosa e Boff (2021), afirma-se que as mulheres se tornaram mais expostas e vulneráveis à violência psicológica, e mais inseguras para denunciarem a situação que viviam, visto que as redes de apoio se enfraqueceram, em virtude do contato reduzido com o mundo exterior.

Acontece que, até então, não existia no Código Penal Brasileiro uma espécie de crime que protegesse as condutas praticadas no âmbito da violência psicológica, apesar de já haver previsão dessa modalidade na Lei Maria da Penha, a qual define a violência psicológica como:

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, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação [...] (BRASIL, 2006).

Foi então, com a Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021, que surgiu o tipo penal de violência psicológica contra a mulher, sofrida não somente no âmbito doméstico, mas de forma geral, trazendo inovações legislativas. A referida lei preencheu uma lacuna legislativa existente no combate da violência psicológica, ao extrapolar o âmbito da unidade doméstica, da família ou de qualquer relação íntima de afeto, que eram abrangidas pela Lei Maria da Penha.

A criminalização das condutas destacadas como violência psicológica, que surge com a criação do tipo penal do art. 147-B do Código Penal, passa a tutelar a integridade emocional da mulher vítima de violência, reprimindo condutas atentatórias contra sua saúde psicológica configurando-se como um avanço na garantia da proteção integral da mulher. Seguindo esse pensamento, o artigo supracitado dispõe sobre variadas práticas que possuem o teor de perturbar o pleno desenvolvimento da mulher e violar a sua dignidade, de modo que, em um cenário anterior, os crimes de ameaça, injúria, calúnia e difamação eram entendidos como modalidades de violência psicológica.

Dessa forma, a Lei nº 14.188/2021 reforçou o combate contra a violência psicológica contra a mulher em diversos âmbitos. Assim, a referida violência, quando praticada no ambiente de trabalho, passa a trazer implicações penais, visto que, anteriormente, caso a mulher fosse vítima desse crime dentro do ambiente laboral, este era caracterizado como delito de assédio moral e punido na esfera trabalhista. Com a promulgação da lei de violência psicológica contra a mulher, o indivíduo que praticar esse delito, seja ele o empregador ou seus colegas de trabalho, poderá ser punido na esfera penal. Além disso, é inegável o fato de que o ambiente laboral se faz propício a perpetuação do crime de violência psicológica, de modo que a maior porcentagem de vítimas é do gênero feminino (MAGALHÃES, 2021).

Em síntese, a saúde mental é fundamental para que qualquer indivíduo possa se desenvolver satisfatoriamente em todas as áreas de sua vida. Acontece que as mulheres são muitas vezes perseguidas, diminuídas, e dominadas, seja por seus companheiros, ou por qualquer pessoa, os quais propagam estigmas de uma cultura patriarcal extremamente presente na sociedade.

### **3.1 Violência psicológica contra a mulher: apreciação típica do art. 147-B do Código Penal Brasileiro**

É possível afirmar que a tipificação criminal do delito em questão praticamente importou a redação já adotada pela Lei nº 11.340/2006, resultando numa interpretação que pode gerar incerteza ao aplicador quanto à subsunção do fato à norma. Dito isso, passa-se a uma análise da estrutura típica do crime de violência psicológica contra a mulher.

Segundo o Professor Luiz Régis Prado (2023), no delito disposto no art. 147-B do Código Penal, tutela-se a saúde ou a integridade psicológica (psíquica) da vítima. Dessa forma, Régis Prado ainda faz uma crítica ao legislador ao inserir a violência psicológica no rol de crimes contra a liberdade individual, e considera ainda o crime como uma modalidade de lesão corporal, que além de danificar a integridade corporal da mulher, prejudica sua saúde psíquica.

Para Rogério Greco (2023), porém, tutela-se a liberdade pessoal, tanto de natureza física quanto psíquica da mulher, protegendo-se ainda a sua integridade física. Seguindo o mesmo raciocínio, Guilherme de Souza Nucci (2023) elucida que o que está em perigo ainda é a liberdade pessoal da mulher, envolvendo sua paz de espírito, autoestima, amor-próprio e a honra, de modo que ainda pode lesar sua formação moral e sexual.

Em relação ao sujeito ativo do tipo, o qual participa do delito na qualidade de autor, há um consenso doutrinário que caracteriza a conduta como um crime comum, ou seja, qualquer pessoa pode praticá-lo, independente de seu gênero ou relação que possui com a vítima.

No que tange ao sujeito passivo, há uma divergência entre os autores a respeito dos conceitos de gênero e sexo. Enquanto, para Régis Prado (2023), qualquer pessoa do gênero feminino pode figurar no polo passivo do delito, Nucci (2023), Greco (2023) e Capez (2023) utilizam-se da palavra mulher para definir o sujeito passivo. Bitencourt (2023) radicaliza ao colocar apenas a pessoa do sexo feminino que esteja em fase adulta como possível vítima.

Em relação ao tipo objetivo do delito, é relevante a definição trazida por Luiz Régis Prado (2023, p.232), o qual descreve a conduta típica como:

Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação.

Percebe-se que, ao tipificar a violência psicológica contra a mulher, o legislador usa parte do conceito trazido pela Lei Maria da Penha, em seu art. 7º, inciso II, já citado anteriormente.

Ocorre que Luiz Regis Prado (2023) ressalta-se dos demais autores, ao ser o único a articular que a abrangência do tipo penal não é limitada ao contexto doméstico estabelecido pela Lei 11.340/2006, de modo que a violência psicológica contra a mulher pode ocorrer fora da esfera doméstica, familiar e das relações íntimas. Assim, o assédio moral persistente ocorrido nos ambientes de trabalho pode caracterizar-se como crime de violência psicológica ao causar dano emocional à mulher.

Já no que concerne ao tipo subjetivo, este é representado pelo dolo, como vontade livre e consciente de causar dano emocional à vítima. Capez (2023) cita que, além do dolo com a finalidade de causar dano emocional, faz-se necessário que o referido dano causado venha a prejudicar e perturbar o pleno desenvolvimento da mulher, ou que vise a degradar e controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões.

Passando para uma análise a respeito da consumação e tentativa do art. 147-B, Luiz Régis Prado (2023, p.233) afirma que a consumação do delito se dá com o efetivo dano emocional, exigindo-se ainda a demonstração de uma situação de desequilíbrio psicológico persistente, caracterizando-se, dessa forma, como um delito de resultado. Greco (2023) destaca ainda que a conduta do sujeito ativo deve ser habitual, devendo ser praticadas reiteradamente e com o objetivo de abalar psicologicamente a mulher.

Quanto à tentativa, está se faz admissível, porém Greco (2023) e Capez (2023) falam a respeito da dificuldade de se tipificar uma tentativa na maioria dos casos, devendo se fazer uma análise extremamente complexa do caso que esteja em questão. Prado (2023, p. 233) diz ainda que, embora o agente tenha o propósito de desequilibrar emocionalmente de forma persistente a vítima, submetendo-a a situações de humilhações e constrangimentos, mas sem obter sucesso em causar o efetivo dano emocional, deve-se analisar o caso concreto, pois tais condutas podem configurar a consumação de outros delitos, tais como o de perseguição e ameaça.

Feita as devidas ponderações, aponta-se que o delito em questão pode ser classificado como comum, doloso, de resultado, de dano, comissivo, e instantâneo de efeitos permanentes (PRADO, 2023).

A pena prevista é a reclusão de seis meses a dois anos, além de multa, se a conduta não constitui crime mais grave. O delito caracteriza-se ainda como subsidiário, pois o agente ativo somente é punido nesses termos caso não haja consumação de um tipo legal mais grave

que se encaixe em seu comportamento. É importante destacar ainda que não há nenhuma previsão legal de qualificadoras do delito.

A ação penal é pública incondicionada, de competência dos Juizados Especiais Criminais, devido ao período máximo de pena, arbitrado em dois anos com exceção das hipóteses de violência doméstica e familiar contra a mulher. Além disso, em virtude da pena mínima de seis meses prevista, cabe a suspensão condicional do processo, desde que preenchidos os requisitos legais, ressalvando-se também os casos de violência doméstica contra a mulher (PRADO, 2023).

Ante ao exposto, é possível perceber que a proteção da saúde psicológica da mulher é limitada, de modo que a caracterização da violência psicológica contra a mulher como um crime de resultado pode não ser a mais certa, visto que tal violência é silenciosa e invisível, não sendo possível em alguns casos, atrelar a sua consumação a determinados resultados específicos.

Assim, apesar de a violência psicológica ser uma prática extremamente danosa, nem sempre é identificada com facilidade, pois comportamentos questionadores em relação às mulheres estão aprofundados na atual sociedade, ainda machista.

#### **4 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE LABORAL**

No ano de 2023, o Governo Federal lançou o guia “Direitos da Mulher Trabalhadora”, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mediado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho e da Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho. O referido guia traz informações a respeito da mulher no ambiente de trabalho, especificamente no cenário brasileiro, e cita que as mulheres trabalhadoras estão mais sujeitas a discriminações, violências e assédios no trabalho. Esses índices se agravam em relação às mulheres negras, indígenas, com deficiência e transexuais, por exemplo.

A cartilha ainda aborda conceitos relativos à discriminação, violência e assédio contra a mulher no ambiente de trabalho, e cita a importância de saber identificar as situações que estas mulheres possam estar passando, para que saibam como agir diante delas. O machismo estrutural, como já citado anteriormente, está impregnado em diversas situações do dia a dia da mulher, de modo que muitas vezes são vítimas sem que percebam. Brincadeiras com conotação sexual, promoções dadas aos homens mesmo com a presença de mulheres com

qualificações superiores aos seus colegas, e diferenças salariais, são apenas alguns exemplos de discriminação e violência contra trabalhadoras.

Conceitua-se discriminação o tratamento diferente dado às mulheres, com exclusão ou preferência, as deixando em situação de desvantagem, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidades ou de tratamento (BRASIL, 2023). A cartilha supracitada traz como exemplos de discriminação:

1. Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego com referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar;
2. Recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
3. Considerar o sexo, idade, cor, ou situação familiar como fator determinantes para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional;
4. Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovar esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
5. Realizar revistas íntimas;
6. Proibir a utilização de elevadores sociais por trabalhadoras domésticas.

Ainda, no que tange à violência contra a mulher no ambiente de trabalho, esta pode ser entendida como toda agressão física, psicológica ou moral, sofrida pela mesma em situações relacionadas ao labor, que gerem risco a sua segurança, bem-estar ou saúde. A violência pode revelar-se de muitas maneiras, desde agressões físicas, a insultos verbais, e assédios, tanto de cunho moral quanto sexual (BRASIL, 2023), podendo ainda advir de relações horizontais ou verticais, ou seja, as mulheres podem ser vítimas tanto de seus colegas, quanto de seus chefes.

Cabe um destaque ao conceito de assédio moral trazido pelo guia, o qual caracteriza-se como:

uma forma de violência psicológica, que atenta contra a dignidade ou integridade, psíquica ou física da mulher. Pode ter diferentes razões e se manifesta por condutas abusivas praticadas de forma repetida ou sistemática. Ele causa sofrimento, queda na produtividade, desconforto físico e emocional, prejuízo profissional, afastamento e até exclusão da empresa.

Dessa forma, são exemplos de assédio moral humilhações, injúrias, acusações, gritos, confrontos, boatos, fofocas, ou omissões como ignorar a vítima, não lhe dirigir a palavra, e silenciar diante de sua presença, porém, para que sejam consideradas assédio estas agressões devem ocorrer de modo habitual ou sistematizado por um determinado período (BRASIL, 2023).

Até o ano de 2021, a legislação brasileira amparava minimamente as vítimas de violência no ambiente laboral. A primeira menção ao assédio, seja ele moral ou sexual, tem-se com o advento da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, porém, a conduta caracterizadora do assédio era punida apenas através de condutas infracionais e administrativas, ainda que sem menção expressa no texto (GOMES, 2022).

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, surgiu para tipificar o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 2001).

Não obstante, outras formas de violência sem cunho sexual necessitavam de proteção legal, pois, para que o assédio moral fosse configurado como tal, exigia-se que vítima e agressor mantivessem um vínculo hierárquico de subordinação. Diante disso, inúmeras situações estariam sem cobertura legal, como nos casos de violência existente entre colegas homens em desrespeito às colegas mulheres (GOMES, 2022).

Entretanto, a conduta supracitada ainda não era qualificada como ato ilícito. A proteção às vítimas de violência psicológica no ambiente de trabalho se dava apenas no âmbito cível ou trabalhista, conseguindo em poucos casos adaptar os comportamentos às descrições dos tipos de crime contra a honra.

Com a inserção do art. 147-B, no Código Penal, passou-se a punir condutas que não se enquadravam em outros tipos penais, como humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, entre outros. Dito isso, afirma-se que a saúde mental, por séculos, foi um assunto negligenciado, de modo que danos psicológicos sequer eram reconhecidos e colocados em foco. A violência psicológica ocorre de modo sutil e silenciosa, motivo pelo qual, sem um tipo penal, era ainda mais difícil de ser identificada.

#### **4.1 A questão probatória envolvendo a violência psicológica contra a mulher no ambiente laboral**

A violência psicológica causa feridas emocionais que podem desencadear danos à saúde física e psicológica da mulher, entretanto, não lesiona visivelmente seu corpo. Desse modo, além de ser uma prática ocorrida “entre quatro paredes” na maioria dos casos, ou seja, apenas na presença da vítima e seu agressor, é ainda uma conduta de difícil aceitação social,

visto que é considerada uma violência menos ofensiva em virtude do fato de não deixar marcar visíveis.

Destarte, este tipo de violência, na maioria dos casos, ocorre de modo sutil e envolve atitudes manipulativas, humilhantes e intimidadoras, que são difíceis de documentar ou registrar de forma concreta. Essa ausência de vestígios materiais visíveis torna a identificação e a comprovação do delito um desafio, deixando as vítimas em posições vulneráveis.

A dificuldade de comprovação dos casos de violência psicológica contra mulheres no ambiente de trabalho é um problema que requer atenção, principalmente devido à falta de vestígios materiais que esse crime deixa. Em muitos casos, as únicas evidências disponíveis são a palavra da vítima ou de testemunhas, o que torna a questão probatória ainda mais desafiadora, pois devido a estrutura da sociedade, a narrativa apresentada pela vítima tende a ser desacreditada.

Evidencia-se que, devido ao fato da recente inserção do delito no Código Penal, existem poucos estudos envolvendo sua questão probatória, principalmente no que tange aos crimes advindos das relações de trabalho. Contudo, como em todo crime, é preciso a prova de materialidade, isto é, a comprovação de que, de fato, ocorreu o delito, pois, caso contrário, haverá a nulidade absoluta do processo, nos termos do artigo 564, III, “b” do Código de Processo Penal.

Cabe destacar que, antes de recorrer aos possíveis dispositivos probatórios do delito em questão, há a necessidade da autoidentificação de uma possível situação de relação abusiva no ambiente de trabalho por parte da própria vítima. Essa identificação pode ser complexa, visto que, em regra, os abusos psicológicos acontecem de forma gradual e sutil. Sendo assim, são pequenas atitudes diárias que, quando unidas, podem provocar um grande abalo no psicológico, autoestima e autodeterminação da vítima.

Logo, na maioria das vezes, a lesão não está configurada da noite pro dia, mas sim após muito tempo, vivendo aquela mesma realidade, ou seja, um abuso provocado pelo agressor pode gerar sequelas na vítima após muito tempo, o que além de tornar difícil a sua autoidentificação, pode impossibilitar a constatação do nexo causal da conduta, considerando a possibilidade de haver causas anteriores, concomitantes e até mesmo futuras ao trauma.

Cabe mencionar que os magistrados podem ter opiniões e crenças distintas, trazendo insegurança jurídica ao dispositivo legal, fato que pode ser maléfico tanto para a vítima quanto para seu agressor. Do mesmo modo que o autor pode ser injustamente condenado, o contrário também pode ser verdade, podendo ele ser inocentado injustamente, bastando uma interpretação machista, não sendo difícil de acontecer, tendo como referencial o contexto

histórico e social do Brasil. Portanto, a junção de elementos probatórios ao processo é essencial.

Quantos aos elementos probatórios do crime de violência psicológica contra a mulher no ambiente de trabalho, primeiramente menciona-se a possibilidade de em algumas situações o elemento probatório para o delito em questão ser apenas a palavra da vítima, visto que, conforme já explanado anteriormente, na maioria das vezes o fato ocorre apenas na presença da mesma e de seu agressor. Diante disso, cabe ressaltar que em razão da invisibilidade do crime, a palavra da vítima deve caracterizar-se como prova crucial para o processo.

Cabe uma menção a uma decisão, AgRg no AREsp 1236017/ES, que teve como relator o Ministro Felix Fischer, no ano de 2018, na qual a quinta turma do STJ decidiu que nos crimes praticados no ambiente doméstico e familiar, geralmente praticados clandestinamente e sem a presença de testemunhas, a palavra da vítima possui especial relevância. Segundo a jurisprudência, “a palavra da vítima tem especial relevância para fundamentar a condenação pelo crime de ameaça, mormente porque se trata de violência doméstica ou familiar”.

Conforme ementa da decisão:

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. LESÕES CORPORAIS LEVES. PRINCÍPIO DA COLEGIALIDADE. NÃO OCORRÊNCIA DE CERCEAMENTO DE DEFESA. MATERIALIDADE. FATOS EXPLICITAMENTE ADMITIDOS E DELINEADOS NO V. ACÓRDÃO PROFERIDO PELO EG. TRIBUNAL A QUO. NÃO INCIDÊNCIA DO ÓBICE PREVISTO NA SÚMULA 7/STJ.

I - O Novo Código de Processo Civil e o Regimento Interno desta Corte (art. 932, inciso III, do CPC/2015 e arts. 34, inciso VII, e 255, § 4.º, inciso I, ambos do RISTJ) permitem ao relator julgar monocraticamente recurso inadmissível, prejudicado, ou que não tiver impugnado especificamente todos os fundamentos da decisão recorrida, não importando essa decisão em cerceamento de defesa ou violação ao princípio da colegialidade.

II - A reavaliação da prova ou de dados explicitamente admitidos e delineados no decisório recorrido, quando suficientes para a solução da quaestio, não implica o vedado reexame do material de conhecimento. Os elementos probatórios delineados no v. acórdão increpado são suficientes à análise do pedido, exigindo, tão somente, a reavaliação da situação descrita, o que, ao contrário, admite-se na via extraordinária.

Agravo regimental não provido.

Logo, se a palavra da vítima já possui valoração probatória em se tratando de crimes ocorridos no âmbito doméstico, caracterizados por sua clandestinidade e ausência de testemunhas, não há porque não considerar o mesmo para o crime de violência psicológica

quando ocorrido no ambiente laboral, pelas mesmas razões. Porém, nada impede que outros elementos sejam utilizados no processo juntamente com as declarações da vítima ou não, conforme será analisado a seguir.

Em segundo plano, fala-se da utilização do laudo pericial como prova, e desse modo, faz-se uma analogia aos crimes de violência sexual e física. Posto isso, afirma-se que, mesmo diante dos avanços legislativos da última década, casos como de estupro e feminicídio são crescentes, e muitas vezes não ocorre a punição adequada do autor. Questiona-se então: como crimes de penas altas, de maior comoção social, e que na maioria dos casos são possíveis de serem provados por meio de um laudo de exame de corpo de delito, acabam não sendo penalizados da devida forma? Como provar um crime que não deixa marcas visíveis e que é menosprezado pela sociedade?

Ante o exposto, considerando a gravidade da violência psicológica e seu impacto na saúde mental das vítimas, é possível afirmar que a introdução de laudos periciais como um instrumento para a comprovação desse crime pode ser vista como uma alternativa legítima. Igualmente, como nos casos de violência física ou sexual, onde exames médicos e periciais podem fornecer evidências objetivas, no caso da violência psicológica, a avaliação por profissionais poderia exercer um papel fundamental na comprovação do abalo psicológico da vítima.

Destaca-se que a perícia psicológica é uma atividade regulamentada pelas Resoluções nº 007/2003 e 17/2012 do Conselho Federal de Psicologia. A Resolução de 2003 conceitua laudo psicológico como:

uma apresentação descritiva acerca de situações e/ou condições psicológicas e suas determinações históricas, sociais, políticas e culturais, pesquisadas no processo de avaliação psicológica. Como todo documento, deve ser subsidiado em dados colhidos e analisados, à luz de um instrumental técnico (entrevistas, dinâmicas, testes psicológicos, observação, exame psíquico, intervenção verbal), consubstanciado em referencial técnico-filosófico e científico adotado pelo psicólogo.

O laudo precisa seguir as regras de Direito para que possa ser aplicado no âmbito jurídico, de modo que, como busca-se identificar a ocorrência de dano psíquico ou não, deverá conter os quesitos que compõem um exame de corpo de delito utilizado para identificar a ocorrência de uma lesão corporal, por exemplo (RAMOS, 2022).

Seguindo esse raciocínio, Ana Luísa Ramos (2022) recomenda quais conteúdos o laudo pericial deve conter, e elucida como conduzir as entrevistas com a vítima, visando

conferir a maior credibilidade possível ao laudo pericial psicológico, em razão das dificuldades reveladas anteriormente.

Para que a avaliação da eventual lesão psicológica seja completa, e com o intuito de verificar a presença de um dano psíquico, bem como a amplitude com que ele afeta a vida da vítima, identificar o evento responsável pelos sintomas e o respectivonexo de causalidade, recomenda-se que o exame possua cinco partes:

- a. Investigação em retrospectiva acerca da situação da vítima pré-evento: habilidades, vulnerabilidades e eventuais transtornos físicos ou mentais;
- b. Investigação sobre o fato apontado pela vítima como estressor;
- c. Investigação acerca dos danos experimentados pela vítima como resultado do trauma alegado, inclusive indicadores de resiliência;
- d. Investigação sobre a causa próxima: identificação dos transtornos que não teriam ocorrido não fosse o evento traumático e aqueles que teriam acontecido de qualquer forma;
- e. Prognóstico: considerações acerca do futuro e recomendações para intervenções e tratamentos (RAMOS, 2022).

É importante mencionar que os peritos não devem seguir um único formato de exame ou um único modelo de laudo, pois é necessário ajustar o método de avaliação de acordo com cada processo, vítima, histórico e demais particularidades de cada caso a ser investigado (RAMOS, 2022).

Ramos (2022) ainda defende uma análise comparativa entre o estado mental da vítima antes e após o trauma sofrido, como elemento fundamental para identificar qual situação causou o dano psíquico. Essa comparação, além de feita com base na narrativa da vítima, deve valer-se de entrevistas com conhecidos, familiares, colegas de trabalho, amigos e pessoas que estejam no convívio da vítima, visando o surgimento de um amplo campo de conhecimento em relação a vítima, para que ofereça mais confiabilidade ao laudo.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) determinou, em uma lista, a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, apelidada de CID-10. A lista organiza informações importantes a respeito de doenças, como sinais, sintomas, queixas habituais, e algumas circunstâncias sociais e causas externas a estas. Desse modo, o perito pode valer-se dessa lista e fazer uma análise detalhada para verificar se estão presentes ou não os sintomas de dano psíquico (PAULON, 2022).

Portanto, destaca-se que o Direito Penal não se baseia em condenações ou punições apoiadas em indícios, suposições, evidências ou probabilidades. Faz necessário que o nexode causalidade seja incontestável, pois caso contrário prevalecerá o princípio *in dubio pro reo*,

basilar do Direito Penal e fortemente ligado aos princípios da presunção de inocência e da legalidade (PAULON, 2022).

Dessa forma, o perito deverá seguir valores éticos, tanto da Psicologia quanto do Direito, além de realizar uma análise detalhada dos fatos, dos sintomas manifestados pela vítima, bem como a cronologia das ações e a lista do CID-10, para que possa localizar o nexo de causalidade entre o evento traumático e o dano psíquico produzido na mulher. Resumindo, a prova da materialidade através de laudo pericial não é fácil de ser encontrada, e por vezes pode passar despercebida e prejudicar o andamento da denúncia e do processo (PAULON, 2022), porém, desde que realizada adequadamente, constitui um elemento essencial para a comprovação do delito de violência psicológica.

Não obstante, a implementação de laudos periciais deve ser feita de modo sensível e profissional, a fim de evitar a revitimização dessas mulheres. Ainda, deve ser oferecido adequadamente o apoio psicológico e emocional às vítimas, independentemente do resultado da investigação.

Dando continuidade, sobre as provas, o art. 158 do CPP dispõe: “Quando a infração deixar vestígios, será indispensável o exame de corpo de delito, direto ou indireto”. Em complemento, a legislação processual penal esclarece, no art. 167 do CPP, que: “Não sendo possível o exame de corpo de delito, por haverem desaparecido os vestígios, a prova testemunhal poderá suprir-lhe a falta.”. Posto isso, ressalta-se que as condutas listadas no art. 147-B, as quais geralmente não deixam vestígios, poderão ser comprovadas por meio de prova testemunhal, assim como quaisquer outras provas aceitas no bojo da legislação processual.

Destarte, além da perícia psicológica, esta ainda pode ser reforçada com provas testemunhais, depoimentos, prints de eventuais mensagens enviadas via *WhatsApp* pelo agressor, circuitos internos de câmera de segurança localizadas no ambiente de trabalho, fichas ou laudos de atendimento médicos, entre outros meios capazes de comprovar que a vítima teve sua saúde psicológica lesionada.

Por fim, há ainda a possibilidade do atendimento da mulher por psicólogos de plantão, como parte do atendimento em rede, desde o momento em que pisam nas delegacias para registrarem seu boletim de ocorrência. Essa sugestão oferecida por Ana Luísa Ramos (2022), caracteriza-se como uma crítica discreta ao poder público, visto que, conforme mencionado pela autora, a previsão da criação e articulação da rede de atendimento pela Norma Técnica de Padronização das Delegacias Especializadas de Atendimento às Mulheres (DEAMs), aborda,

entre seus serviços essenciais, o apoio psicológico como parte presente no atendimento da vítima.

No entanto, sabe-se que na prática não é assim que funciona, pois além de muitas delegacias especializadas de atendimento à mulher não possuírem estrutura para atender suas vítimas de modo ideal, como por exemplo, a realização do atendimento em salas reservadas e acolhedoras, há ainda a escassez de profissionais para atender essas mulheres, de modo que além de muitas DEAMs não contarem com a presença de uma psicóloga, a ausência de uma assistente social, e insuficiência de investigadoras e escrivãs também são fatores que impossibilitam que esse tipo de atendimento seja realizado da forma que seria ideal para essas vítimas. Em razão disso, faz-se necessário fomentar a discussão para que seja valorizado o atendimento em rede, inclusive para que uma mulher que sofre violência psicológica possa ter seu ciclo de violência rompido.

Em síntese, a dificuldade de comprovar casos de violência psicológica contra mulheres no ambiente de trabalho devido à falta de vestígios materiais é um desafio real. A necessidade de laudo pericial pode ser vista como uma alternativa viável para comprovar esse crime, de forma análoga aos casos de violência sexual ou física. No entanto, é essencial que essa abordagem seja equilibrada, respeitando os direitos das vítimas e fornecendo o suporte necessário para lidar com o impacto psicológico dessa violência.

## **5 CONCLUSÃO**

No presente estudo, foi possível observar que a herança patriarcal influencia as relações de trabalho até hoje. As questões do machismo estrutural e desrespeito às mulheres repercutem negativamente no ambiente de trabalho, e apesar da novidade legislativa advinda da Lei nº 14.188/2023, a qual trouxe a possibilidade de punição no âmbito criminal para agressões ocorridas no ambiente de trabalho contra a mulher, existe ainda a dificuldade de se provar um crime que não deixa vestígios materiais.

Posto isso, buscou-se apresentar algumas possibilidades de elementos probatórios da prática do delito em questão, destacando o uso de laudos periciais, por analogia aos exames de corpo de delito já utilizados como meios de prova para a comprovação de crimes sexuais e de lesões contra a mulher.

Percebe-se, a partir da análise desenvolvida no trabalho, que o laudo pericial se caracteriza como um método eficaz de comprovação do efetivo dano psíquico, desde que seguidas algumas regras específicas, visando sempre conferir maior valor à palavra da vítima,

levando em consideração que, em muitos casos, apenas esta poderá se defender, pois como citado anteriormente, além de ser uma agressão silenciosa, em muitas das vezes tem-se presentes apenas a vítima e seu agressor.

Convém mencionar ainda que, além do laudo pericial, o crime pode ser comprovado por meio da oitiva de testemunhas, *prints* de mensagens via *WhathsAp*, e através de imagens de câmeras de segurança eventualmente distribuídas no local de trabalho da vítima. Portanto, apesar da dificuldade enfrentada pelas mulheres em virtude do machismo estrutural, o Código de Processo Penal traz algumas opções que podem acabar facilitando a comprovação do crime, sendo o agressor passível de ser adequadamente punido.

Ademais, além das considerações acima apontadas, cabe um destaque ao atendimento e apoio psicológico prévio, que deveria ser oferecido às vítimas, desde o momento em que comparecem em uma delegacia especializada para prestar queixas das agressões. Diante disso, pode-se afirmar que o acolhimento feito de forma correta contribuiria para romper o ciclo de violência psicológica enfrentado pelas vítimas,

Salienta-se que as vítimas de violência psicológica, em sua maioria, acabam não percebendo que tiveram sua integridade mental abalada, e por isso, faz-se necessário que os profissionais que lidam com essas mulheres sejam devidamente qualificados para lidar com elas, pois caso não seja feito o carecido acolhimento, estas podem vir a sofrer revitimização, inclusive por membros do judiciário.

Portanto, diante do estudo do tema, conclui-se que, apesar da possibilidade de utilizar-se elementos probatórios eficazes para que o delito de violência psicológica contra a mulher quando ocorrido no ambiente de trabalho seja comprovado, sem a correta utilização e aplicação dos mesmos, é possível fazer com que a palavra da vítima seja usada contra a mesma e acabe beneficiando seu agressor, principalmente quando se leva em conta os estigmas machistas enraizados na sociedade em suas diversas esferas, como abordado neste trabalho.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. *Itinerarius Reflectionis*, v. 8, n. 2, 2012. Disponível em: <https://revistas.ufj.edu.br/rir/article/view/22336/19243>. Acesso em: set. 2023.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial: crimes contra a pessoa (arts. 121 a 154-B). 23. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. v. 2. p. 283-289.

Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627031/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. Lei n.º 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. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm). Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. Lei n.º 14.188, de 28 de julho de 2021. Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), em todo o território nacional; e altera o Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/14188.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/14188.htm). Acesso em: set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Direitos da mulher trabalhadora**: para um mundo do trabalho com respeito e dignidade. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-lanca-cartilha-com-orientacoes-sobre-direitos-da-mulher-trabalhadora/cartilha.direitosdamulhertrabalhadora.mte.pdf>. Acesso em: out. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Assédio Moral e Sexual**: previna-se. 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20caracteriza%2Dse,a%20integridade%20ps%C3%ADquica%20dos%20trabalhadores>. Acesso em: out. 2023.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal, v.2**: parte especial: arts. 121 a 212. 23. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. p. 148-149. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626126/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

CARDOSO, Franqueline Guilherme Pereira. **Desafios de mulheres em cargos de liderança**: estudo de caso numa instituição pública de um Município do Estado da Paraíba. Artigo Científico (Tecnólogo em Gestão Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2021. Disponível em:

<https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/23305/1/PDF%20%20Franqueline%20Guilherme%20Pereira%20Cardoso.pdf>. Acesso em: ago. 2023.

DA SILVA, Ana Caroline Bandeira et al. Assédio moral vivenciado por mulheres dentro das organizações. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 11, p. 721-740, 2022. Disponível em: <https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/7589/2966>. Acesso em: out. 2023.

DA SILVA, Marusa Bocafoli. Mulher e mercado de trabalho: é possível uma equidade de gênero? **Revista Fragmentos de Cultura-Revista Interdisciplinar de Ciências Humanas**, v. 28, n. 3, p. 435-446, 2018. Disponível em: <https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/fragmentos/article/view/6410/3826>. Acesso em: set. 2023.

DANTAS, Cecília Evellyn Catão. As implicações da criminalização da violência psicológica contra a mulher pela lei 14.188 no que concerne ao combate à violência contra a mulher. **Revista Avant**, v.6, n.1, p. 230-247, 2022. Disponível em: [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/235817/230247\\_Artigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/235817/230247_Artigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: set. 2023.

FONTES, Ana Cristina Magalhães. Dissertação **O papel da justiça do trabalho na promoção da igualdade de gênero**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://adelfa-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/cad3e79b-1498-4351-a45ab2d9c09436ed/content>. Acesso em: set. 2023.

FREIRE, Ana Beatriz Silva. **Violência psicológica contra a mulher em situação de violência doméstica e familiar: uma análise do art. 147-b do Código Penal Brasileiro**. 2023. Monografia (Bacharel em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: [https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/54905/1/Monografia\\_Viol%20psicol%20c%20b3gica%20contra%20a%20mulher%20em%20situa%20c%20a7%20c%20a3o%20de%20viol%20c%20aancia%20dom%20c%20a9stica%20e%20familiar%20uma%20an%20c%20a%20lise%20do%20art.%20147-b%20do%20C%20c%20b3digo%20Penal%20Brasileiro.docx.pdf](https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/54905/1/Monografia_Viol%20psicol%20c%20b3gica%20contra%20a%20mulher%20em%20situa%20c%20a7%20c%20a3o%20de%20viol%20c%20aancia%20dom%20c%20a9stica%20e%20familiar%20uma%20an%20c%20a%20lise%20do%20art.%20147-b%20do%20C%20c%20b3digo%20Penal%20Brasileiro.docx.pdf). Acesso em: set. 2023.

GOMES, Alessandra Acácio de Oliveira. **A lei 14.188/21 e a violência psicológica no ambiente de trabalho: uma perspectiva feminina no cenário pós-pandemia**. 2022. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2022. Disponível em: [https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/11331/1/DM\\_37782.pdf](https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/11331/1/DM_37782.pdf). Acesso em: out. 2023.

GRECO, Rogério. **Curso de direito penal, v. 2: artigos 121 a 212 do Código Penal**. Rio de Janeiro: Editora Atlas Ltda, 2023. p. 362-365. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559774579/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

KATO, Ana Paula Lumasini. **Uma análise prática e técnico-jurídica do tipo penal de violência psicológica contra mulher incluído no Código Penal pela Lei nº 14.188/2021**. 2022. Monografia (Bacharel em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em:

[https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/32757/1/AnaPaulaLumasiniKato\\_Ana%20Paula%20Lumasini%20K.pdf](https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/32757/1/AnaPaulaLumasiniKato_Ana%20Paula%20Lumasini%20K.pdf). Acesso em: set. 2023.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, p. 405-430, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Yyqvmv4gkq449zL5p3CtH8J/?lang=pt>. Acesso em: set. 2023.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 404-421, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/5c6jtJQ7sLPTwQzHcBGc7pL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: set. 2023.

NIFOSCI, Grace Yamaguti. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma abordagem à luz dos direitos das mulheres e dos direitos fundamentais**. 2022. Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Universidade Positivo, Londrina, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ceunsp.edu.br/jspui/bitstream/123456789/4517/1/Artigo%20%20Grace%20Yamaguti%20Nifosci.pdf>. Acesso em: out. 2023.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Curso de direito penal, v. 2: Parte Especial: arts. 121 a 212 do Código Penal**. Rio de Janeiro: Editora Forense Ltda, 2023. p. 294-296. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647217/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

PAULON, Alexia Ruiz González. **A violência psicológica contra a mulher: uma análise do artigo 147-B do Código Penal**. 2022. Artigo Científico (Bacharel em Direito) - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/16225/1/21850456.pdf>. Acesso em: set. 2023.

PRADO, Luiz Régis. **Curso de direito penal brasileiro, v. 1: parte especial**. Londrina: Editora Thoth, 2023. p. 231-235.

ROCHA, Karoline Vitória Oliveira. **Violência contra a mulher: uma análise à luz do direito sobre a violência psicológica enfrentada por mulheres brasileiras**. 2022. Artigo Científico (Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/4482/1/Karoline%20Vito%CC%81ria%20Oliveira%20Rocha%20.pdf>. Acesso em: set. 2023.

RODRIGUES, Daiane Ribeiro Martins. **Crime de violência psicológica contra a mulher: desafios estruturais para aplicação do tipo penal disposto no art. 147-B do Código Penal**. 2023. Artigo Científico (Bacharel em Direito) - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Brasília, Brasília, 2023. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/16715/1/21952155.pdf>. Acesso em: set. 2023.

SOUTO, Emile et al. A violência psicológica contra a mulher no ambiente de trabalho: identificação e estratégias de enfrentamento. **Revista Projetos Extensionistas**, v. 2, n. 2, p. 110-120, 2022. Disponível em: <https://periodicos.fapam.edu.br/index.php/RPE/article/view/584/306>. Acesso em: out. 2023.

SOUZA E SILVA, Eglantina Albuquerque de Oliveira. **Assédio moral e sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho:** um estudo comparativo sobre as legislações no Brasil e em Portugal. 2018. Artigo Científico (Tecnólogo em Gestão Pública) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/17534/1/EAOSS25052020.pdf>. Acesso em: out. 2023.

TURTE-CAVADINHA, Samantha Lemos et al. A violência psicológica no trabalho discutida a partir de vivências de adolescentes trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 39, p. 210-223, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/vrMvxmBSKN39vwrSvBpYwbG/?lang=pt#>. Acesso em: out. 2023.

URZEDO, Letícia Ferreira. **Cenário de inserção da mulher no ambiente de trabalho:** desafios e trajetória histórica. 2022. Artigo Científico (Bacharel em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3750/1/TCC%20-ARTIGO-%20LET%20c3%8dCIA%20B05%20-2022-1-rev2.pdf>. Acesso em: out. 2023.



República Federativa do Brasil  
Ministério da Educação  
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



### Termo de Autenticidade

Eu, **EMANUELA D' AVILA RAMOS XAVIER**, acadêmico(a) regularmente apto(a) a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA QUESTÃO PROBATÓRIA**, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído(a) pelo(a) meu(minha) orientador(a) acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 01 de novembro de 2023.

Assinatura do(a) acadêmico(a)



## ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos **17 dias do mês de novembro de 2023**, às 14:00 horas, por meio da plataforma de interação virtual Google Meet, realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso de Direito da acadêmica **EMANUELA D'ÁVILA RAMOS XAVIER**, intitulado **VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA QUESTÃO PROBATÓRIA**, na presença da banca examinadora composta pelos Professores:

- 1) Presidente/Orientador: Prof. Dr. **Elton Fogaça da Costa**
- 2) 1º Avaliador: Prof. Dr. **Luiz Renato Telles Otaviano**
- 3) 2ª Avaliadora: Profª . Me. **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro**

Após os procedimentos de apresentação, arguição e defesa, o trabalho foi considerado **APROVADO**. Terminadas as considerações, foi dada ciência para a acadêmica da necessidade dos trâmites de depósito definitivo no Siscad. Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada pelo Presidente da Banca Examinadora e pelos demais examinadores.

Três Lagoas, 17 de novembro de 2023.

NOTA  
MÁXIMA  
NO MEC

UFMS  
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Elton Fogaça da Costa, Professor(a) do Magistério Superior**, em 20/11/2023, às 11:23, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA  
MÁXIMA  
NO MEC

UFMS  
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Renato Telles Otaviano, Professor(a) do Magistério Superior**, em 20/11/2023, às 12:41, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA  
MÁXIMA  
NO MEC

UFMS  
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 21/11/2023, às 16:05, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufms.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4470737** e o código CRC **27C264A5**.

**CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS**

Av Capitão Olinto Mancini 1662

Fone: (67)3509-3700

CEP 79603-011 - Três Lagoas - MS

---

**Referência:** Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 4470737