
Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

CULTURA DO SILÊNCIO: o impacto do assédio moral e sexual nas organizações
CULTURE OF SILENT: the impact moral and sexual harassment in the organizations

Maria Eduarda dos Santos – vm4ryasantos@gmail.com
Nayra Fracarolli Ferreira – nayrafracarolliferreira@gmail.com
Renan Takashi Kayano – renantakashi14@gmail.com
Taís Coimbra de Souza – taiscoimbradesouza@gmail.com
William Lopes Ribeiro – william.ribeiro11@etec.sp.gov.br
Etec Prof Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

Orientadores:
Antonio Marcos de Souza Lemos – antonio.lemos4@etec.sp.gov.br
Gabriela Messias da Silva – gabriela.silva607@etec.sp.gov.br
Etec Prof Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

RESUMO

Assédio significa incomodar alguém com declarações e atitudes que visam humilhá-la. O objetivo principal deste estudo é mostrar as causas e consequências do assédio por meio da descrição de relatos de pessoas que sofreram violência moral ou sexual. Com base nessas descrições, pode-se concluir que essa prática causa consequências danosas para a pessoa assediada, que necessita de terapia, em alguns casos tratamento com medicamentos e até mesmo o silêncio é necessário para que o indivíduo se recupere dessa situação. Se uma organização possui uma hierarquia muito verticalizada, um ambiente tóxico, uma cultura organizacional opaca ou uma liderança tóxica, a probabilidade desse tipo de situação ocorrer aumenta significativamente. A partir dessas circunstâncias, estabelece-se um ambiente tóxico, no qual o desempenho do funcionário cai significativamente, pois ele pensará em como se defender da impertinência do assediador e quando a jornada de trabalho terminar, ocorrerão faltas constantes e aumento da rotatividade. Hoje, existem leis que visam reduzir esses casos, como o Artigo 186 de 2019 e a Lei 14.457/2022, que obriga as empresas a oferecer treinamentos contra assédio. A partir do momento em que uma empresa atinge um determinado porte, é obrigatória a constituição de uma CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) com ênfase na minimização dessa violência. Fala-se abertamente sobre saúde mental, como

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

ansiedade e depressão, que são classificadas como doenças que podem ter origem nessa experiência traumática. Mulheres e pessoas de etnia africana são atualmente incluídas em cargos de liderança para promover a diversidade, apesar de sofrerem assédio. Há também uma maior conscientização sobre neurodivergências, como Transtorno do Espectro Autista e Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade, entre outras. Com isso, surgem cotas para esses grupos, uma vez que normalmente são excluídos do mercado de trabalho e, por vezes, sofrem discriminação na contratação.

Palavras-chave: Assédio Moral. Assédio Sexual.

ABSTRACT

Harassment means bothering someone with statements and attitudes that aim to humiliate them. The main objective of this study is to show the causes and consequences of harassment through the description of reports from people who have experienced moral or sexual violence. Based on these descriptions, it can be concluded that this practice causes harmful consequences for the harassed person, who requires therapy, in some cases treatment with medication and even silence is necessary for the individual to recover from this situation. If an organization has a very vertical hierarchy, a toxic environment, an opaque organizational culture, or toxic leadership, the likelihood of this type of situation occurring increases significantly. From these circumstances, a toxic environment is established, in which the employee's performance drops significantly, as they will think about how to defend themselves against the harasser's impertinence and when the workday will end, the occurrence of constant absences and an increase in turnover. Today, there are laws that aim to reduce these cases, such as Article 186 of 2019 and Law 14,457/2022, which requires companies to provide training against harassment. Once a company reaches a certain size, it is mandatory to form a CIPA (Internal Commission for Accident Prevention) with an emphasis on minimizing this violence. There is open talk about mental health, such as anxiety and depression, which are classified as illnesses that may originate from this traumatic experience. Women and people of African ethnicity are currently included in leadership positions to promote diversity, despite the fact that they suffer

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

from harassment. There is also greater awareness of neurodivergence, such as Autism Spectrum Disorder and Attention Deficit Hyperactivity Disorder, among others. As a result, quotas for these groups arise, since they are normally excluded from the job market and sometimes suffer discrimination when they are hired.

Keywords: Moral Harassment. Sexual Harassment.

INTRODUÇÃO

Assédio sexual e moral existem. E as consequências podem vir à curto, médio e longo prazo e que muitas empresas encaram como se fosse apenas “brincadeira” ou “piadas de mau gosto”, mas a realidade para a vítima, não é assim. Elas podem desenvolver ansiedade, depressão, cometer suicídio e parar de ser produtivo para a organização.

O assédio contém efeitos graves para a qualidade de vida da vítima decai, pois, a saúde mental e emocional está deteriorada.

Atualmente, as pessoas têm consciência da gravidade do assédio e tomam coragem de denunciar e até mesmo processar os agressores. As organizações trabalham com programas de inclusão, muitas empresas têm psicólogos na equipe de Recursos Humanos (RH) e este departamento fornece treinamentos contra assédio conscientizando o quão prejudicial pode ser para a vida das pessoas, podendo levar desde faltas no trabalho, mudanças de comportamentos, doenças mentais como ansiedade e depressão, até mesmo a morte, como suicídio. Já para as empresas, os efeitos para as organizações são: queda de produtividade, imagem negativa da empresa, qualidade do produto ou serviço decai.

Não se trata de um fenômeno típico de países pouco desenvolvidos, posto que a incidência do comportamento não implica relação direta com o desenvolvimento econômico. Inclusive,

[...] os estudos realizados e as iniciativas adotadas advêm quase que exclusivamente dos países mais desenvolvidos, basicamente os europeus, Estados Unidos, Canadá, Japão, Austrália e Nova Zelândia, os quais possuem maiores recursos para investimentos em pesquisas desta natureza. (Rimoli, 2006, p. 183).

Nesta pesquisa realizada na introdução, justifica-se da existência do assédio moral e sexual e como é silenciado os casos e os assediadores saem impunes.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

O objetivo principal deste trabalho foi mostrar as causas e as consequências do assédio. Já os objetivos secundários eram: o modo de operação; tipos de assédio; perfil do agressor e da vítima; os motivos do assédio ainda existir.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A cultura do silêncio

A cultura do silêncio consiste nos seguintes fatores segundo Sobrim (2022):

- Os assediados já se sentem humilhados, culpados pela situação;
- Falta de conscientização;
- Vergonha;
- Perda de credibilidade;
- Medo de ameaças, julgamentos;
- Estrutura hierárquica rígida da empresa;
- Conivência dos trabalhadores;
- Falta de acolhimento interno e externo;
- Não saber aonde resolver esse conflito;
- Ausência de provas que houve o assédio;
- Não há testemunhas que relatem a favor do assediado;
- Dificuldade de arranjar um emprego;
- Caso a vítima perca o emprego não tem como não sobreviver e muitas vezes têm que sustentar a família.

Como apresentado o tópico acima é a existência de alguns fatores, como: etnia; gênero; pessoas com deficiência; acidentados; neurodivergentes; orientação sexual; imigrantes (xenofobia). Sendo que as características mais predominantes são: afrodescentes; mulheres; orientação não heterossexual; pessoas trans e neurodivergência. Segundo Leymann (1996): Um desses aspectos é a frequência de ser mais elevado para as mulheres do que com homens. Como é difícil arrumar emprego, acabam aceitando a primeira oportunidade e às vezes acabam entrando numa organização com ambiente tóxico e ficando em silêncio, seja por questões de

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

sobrevivência ou desejo de trabalhar. A descrição abaixo refere-se a pirâmide de *Maslow*, no qual fala da divisão hierárquica de sobrevivência, muitos indivíduos precisam permanecer naquele emprego mesmo com relações tóxicas, caso haja desligamento afetará diretamente gravemente a qualidade de vida.

Figura 1 — Pirâmide de *Maslow*



Os níveis mais afetados quando há assédio num determinado ambiente.

Fonte: BRASIL, 2018.

2.2 Assédio

O significado de assédio segundo o dicionário Michaelis (2025): “Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc.”

As principais formas de assédio são:

- Vertical Ascendente: O superior hierárquico assedia um funcionário de patamar inferior hierarquicamente.
- Vertical Descendente: Os subordinados assediam alguém de hierarquia superior.
- Horizontal: Colegas de trabalho assediam outro colaborador da mesma posição hierárquica.
- Mista: É a junção de ambos. O assédio ocorre com ou sem subordinação hierárquica.

2.2.1 Assédio Moral

Assédio moral caracteriza-se por comportamentos repetitivos com intuito de causar humilhação e constrangimento ao trabalhador através de gestos, palavras (orais ou escritas),

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

comportamentos de natureza psicológica, nas quais causam danos à ofensa à personalidade, dignidade e integridade psíquica e física. (Brasil, 2011).

Alguns exemplos são: Espalhar boatos com o intuito de denegrir a imagem da pessoa; controlar o tempo e quantidade de vezes que o trabalhador vai ao intervalo e ida ao banheiro; segregar fisicamente e socialmente o colaborador; alteração na quantidade de tarefas;

2.2.2 Assédio Sexual

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, 1940). Os exemplos desta violência é a narração de piadas de cunho sexual; conversas indesejadas sobre sexo; contato físico indesejado; exibicionismo, chantagem para permanecer, promoção de emprego e entre outros fatores que classifica o tipo de assédio moral.

2.2.3 Legislação e direitos dos colaboradores

Neste tópico será abordado as principais leis dentro da constituição e os direitos de ambos. O objetivo é prevenir e enfrentar o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e a promoção de um ambiente saudável.

A lei 4742/2001 foi aprovada em 2019 pela Câmara Federal que classifica a prática do assédio como crime. Além disso, o artigo 186 do código civil afirma que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência viola os direitos humanos e causa danos a outrem, ainda que exclusivamente moral. Outra lei muito importante é 14.457/2022 que obriga as empresas a terem treinamento contra assédio e que haja a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio), com questões de diversidade e inclusão prevendo diversas questões para garantir melhores condições para os funcionários e além disso as empresas podem fornecer apoio jurídico aos colaboradores por meio de programas de assistência e benefícios que ajudam na educação jurídica.

A CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) reconhece o assédio moral e sexual como violência e tem como obrigatoriedade incluir a criação de políticas públicas internas assertivas,

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

canais de denúncia, realização de treinamentos e a consentização.

2.3 Relação entre a cultura do silêncio e o assédio nas organizações

A cultura organizacional pode tanto promover o assédio tanto preveni-lo.

A cultura organizacional compreende a forma como as pessoas se relacionam no trabalho e como essas relações se desenvolvem no ambiente organizacional ao longo do tempo. Ela envolve os ritos, hábitos, percepções, sentimentos, ações e ideias compartilhadas dentro da organização. (Brasil, 2023, s/n)

Para enfrentar esse problema, segundo a Justiça do Trabalho, 2023 é: Preciso ficar atento com esses seguintes aspectos: Cultura organizacional com práticas injustas e pouco transparentes; liderança tóxica; metas abusivas.

2.4 Impactos emocionais e psicológicos

A primeira consequência do assédio é a queda da produtividade no ambiente de trabalho. Após a instauração de um ambiente tóxico, o assediado vai se preocupar em se defender das agressões ou fugir delas, causando o presenteísmo. Segundo Smith (1970): "Estar no trabalho, como oposto de estar ausente." Isso explica quando o trabalhador está no local de trabalho, mas a mente está focada em outra coisa, resultando no desfalecimento de determinada função. Em caso de Absenteísmo seria como um sinal de escape, podendo ocasionar a ausência do colaborador na empresa. Segundo Kivimaki (2012) revela-se em seus estudos a forte relação entre essa violência e a depressão, quanto mais prolongado for o assédio maior será o risco de obter depressão e a doença cardiovascular, tudo isso vem com o excesso de peso exclusivamente da violência moral. Os danos para quem sofre assédio são:

- Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações

Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz”

no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

- Sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;
- Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações sem moderações às ordens superiores.

2.5 Estratégias para combater a cultura do silêncio

Para acabar com a cultura de se silenciar quando na existencia de qualquer tipo de assédio – tanto moral quanto sexual, fa-se necessário mudar a política da empresa.

Uma das estratégias mais simples de combate ao silêncio é ouvir os funcionários e exigir que haja respeito entre os membros da organização. Com isso é preciso conscientizar sobre os danos que o assédio causa nas vítimas, nos quais variam desde estresse até o suicídio.

Para conscientizar os colaboradores utiliza-se de treinamentos sobre tipos e como identificar assédio. Após isso, as pessoas têm que identificar e relatar ao RH (Recursos Humanos) da empresa e cabe ao setor punir os assediadores com base nas leis.

Outra solução é a criação de canais de denúncia, tanto no treinamento tanto no dia a dia da corporação. São locais nos quais as vítimas podem relatar casos de abuso e, também as pessoas que presenciam esse tipo de situação anonimamente.

“A principal forma de prevenir o assédio é com informação. Afinal, garantir que todas as pessoas saibam o que é assédio e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a eliminação desse tipo de conduta.” (Justiça do Trabalho, 2023, s/n)

Exemplos de como prevenir o assédio: Incentivar todos a participarem na vida da instituição; definir assertivamente missão, visão e valores da empresa; mostrar que o assédio é incompatível com a ética da organização; promover treinamentos; redução do trabalho monótono e repetitivo; oferecer suporte à vítima.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**2.6 Cultura organizacional e o papel da liderança**

A boa liderança não se trata de cumprir metas, datas e projetos, mas a promoção de um ambiente saudável para o trabalho, o bem-estar da equipe, há inclusão e respeito e na sua atuação haja responsabilidade. Segundo a Justiça do Trabalho:

- Entender as leis e políticas institucionais sobre o assédio. Em caso de dúvidas, procurar o departamento de recursos humanos, a ouvidoria ou o setor da saúde.
- Procure sempre adotar posturas justas em decisões, julgamentos, punições e recompensas. É importante que os critérios utilizados estejam claros para todas as pessoas que trabalham na organização.
- Mantenha a confidencialidade das informações que chegam até você. Qualquer decisão ou direcionamento deve ser debatida com a pessoa envolvida.
- Não deixe suas experiências pessoais ou opiniões influenciarem nas decisões de gestão. Quando se trata das relações de trabalho, nossos preconceitos, crenças e opções políticas não podem interferir nas regras da organização.
- Os direitos sociais precisam ser respeitados. Não crie regras que não se adequem à política organizacional.
- Subordinação hierárquica não se confunde com subordinação pessoal.
- Fique atento as relações interpessoais, seja no âmbito profissional ou pessoal.
- Conheça o perfil de quem trabalha com você.
- Respeite as diferenças e acolha as características individuais como parte da diversidade humana.

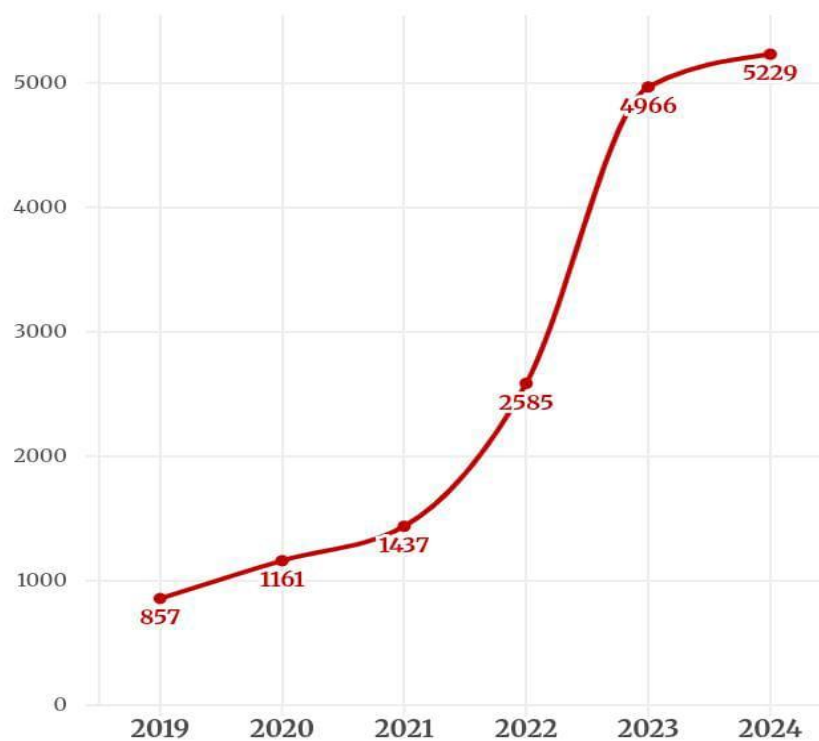
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Há 20 anos ou até mais, o assédio moral e sexual tem tido um crescimento significativo nos ambientes, principalmente o de trabalho, mas somente em 2019 o assédio moral ganhou visibilidade e até mesmo uma lei que classifica a prática de assédio como crime. Desde então os casos só aumentaram, pois, o projeto de lei garante a informação, o disque denúncia e a punição do agressor (Lei 4.741/2001). Segundo a pesquisa da Metrôpoles Brasil publicada em fevereiro de 2025 os casos de denúncias aumentou 510% em 6 anos de 2019 a 2024. Confira

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

os dados do gráfico abaixo:

Total de denúncias habilitadas de assédio sexual e moral



Fonte: METRÓPOLES BRASIL, 2025.

A ouvidora-geral da União, Ariana Frances, explicou que esse aumento no número de denúncias se dá por diversos fatores. Segundo ela o que ocasionou foi a melhoria da comunicação por parte do governo e das empresas com a relação de todo processo que envolve a denúncia até a proteção do denunciante.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O artigo científico realizado é a confirmação dos casos 1 (um) e 2 (dois) a seguir com base na metodologia aplicada.

Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz”

4.1 Caso 1: Kátia de Lima

O caso descrito por Katia de Lima e publicado em 2022 descreve o evento realizada por ela em uma empresa pública federal mostrando que o assédio moral é vivenciado de maneira silenciosa. Uma senhora estava prestes a se aposentar descreveu que há alguns anos sofreu violência moral e o lugar onde tanto amava trabalhar se tornou um pesadelo.

Essa senhora teve bons momentos na empresa, fez amigos e principalmente, construiu uma vida nessa organização. De repente, não consegue mais visitar o local por causa da violência sofrida por algumas pessoas, isso machucou profundamente, deixando marcas por resto da vida e sentimentos como mágoa. Para recuperar o bem-estar ela terá de comparecer a terapia e um bom tempo para se recompor. Os sinais vivenciados foram: Sabotagens, retirada de tarefas, ironias, piadas, proibições infundadas, gritos, controle e muita agressividade.

4.2 Caso 2: Engole o choro e chega de mimimi

O texto sobre a história de título “Engole o choro e chega de mimimi” nos conta sobre as grandes opressões e assédios enfrentados na empresa da autora, mostrando como o lugar era diferente do que se mostravam por fora.

“O sorriso externo entrava em contradição com as práticas cotidianas.” Note que a frase representa a perseguição contra os funcionários, como a gestora da organização que era constantemente humilhada diante da própria equipe, com frases que diziam “engole o choro, chega de mi-mi-mi”, demonstrando tamanho desrespeito no próprio ambiente de trabalho.

“Nós necessitamos de aprender que tipo de informação deriva de uma expressão facial, de quem e em que contextos sociais e culturais.” (Ekman, 1989, p.180)

Também, o texto diz sobre como os funcionários eram prontamente substituídos, fazendo-os questionar se de fato eles seriam o problema, além de que as humilhações se intensificavam cada vez mais para outros setores além do departamento da autora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo desse artigo é a realidade de uma violência de caráter cruel, pois

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

não é só sobre os casos silenciosos, mas uma verdadeira vivência por parte do grupo, este trabalho de conclusão de curso foi gerado na primeira apresentação do curso com cooperação e testemunho podemos afirmar que: O assédio existe e somente agora podemos ter acesso a informação sobre como combater, denunciar e fazer justiça pelas vítimas. Ultimamente falamos sobre doenças mentais como depressão e ansiedade, maior consentimento sobre neurodiversidade como por exemplo, o Transtorno do Espectro Autista. Tudo isso facilita a discussão sobre esse tema. O quão inovador é se atentar e adaptar essa causa humana dentro dos ambientes por onde percorremos.

REFERÊNCIAS

AIELLO, Thaís. Engole o choro e chega de mimimi. **Panorama executivo**. [S. l.] 7 fev.2021. Disponível em: <https://www.panoramaexecutivo.com.br/historia-real-de-assedio-moral-kr/>. Acesso em: 08 mai. 2025.

BRASIL. A Cultura Organizacional. **Sebrae**. 23 abr.2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/cultura-organizacional-o-que-e-como-se-forma-e-meios-de-fortalecer,bcc3e6def171e510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 16 mai. 2025.

BRASIL. A hierarquia de necessidades de *Maslow*. **Ministério dos Transportes**, [s. l.: s. n.], [2025]. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>. Acesso em: 17 mar. 2025.

BRASIL. **Assédio Moral e Sexual**. Brasília: SEEP, 2011. Disponível em: <https://ww2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509899> Acesso em: 16 Mai. 2025

BRASIL. Assédio moral e sexual. **Controladoria-Geral da União**, [s. l.: s. n.], [2025]. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Art. 216-A. **JusBrasil**, [s. l.: s. n.], 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/28003933/artigo-216a-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940>. Acesso em: 27 mar. 2025.

BRASIL. Guia Prático Por um Ambiente de Trabalho + Positivo Prevenção e Enfrentamento das Violências, dos Assédios e das Discriminações. **Justiça do Trabalho**. [S. l.: s. n.], [2023?]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-guias-para-fortalecer-combate-a-ass%C3%A9dio-viol%C3%A2ncia-e-discrimina%C3%A7%C3%A3o-no-trabalho> Acesso

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

em: 16 Mai. 2025.

KERCHER, Sofia. Assédio moral: a agressão que a empresa finge não ver. **Você RH**. [S. l.] 12 fev.2025. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/assedio-moral-a-agressao-que-a-empresa-finge-nao-ver/>. Acesso em: 23 mar. 2025.

LIMA, KÁTIA de. "Eu não consigo respirar": o assédio moral "sufoca" o bem-estar no trabalho e adocece. **Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios**. 02 mai.2022. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos-discursos-e-entrevistas/artigos/2022/201ceu-nao-consigo-respirar201d-o-assedio-moral-201csufoca201d-o-bem-estar-no-trabalho-e-adoece>. Acesso em: 17 mai. 2025 às 16:30.

MICHAELIS. Assédio. In: Michaelis: Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. [S. l.: s. n.], 2025. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?id=Gp7M>. Acesso em: 15 abr. 2025.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. *Rev. bras. saúde ocup.* 37 (126). [S. l.]. 8 jan.2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WCNjkbdkKHrvHsKKYnv4DhQM/> Acesso em: 17 mai. 2025.

SOBRIM, Sara Guimarães. **O silêncio das vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho**. Pontifícia Universidade Católica De Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/4572/1/ARTIGO%20CIENTI%CC%81FICO%20FINAL%20-%20SARA%20GUIMARA%CC%83ES%201.pdf> Acesso em: 16 mai. 2025.