

ASSÉDIO: UMA DISCUSSÃO NECESSÁRIA

Caroline Pilatti Martins

Djhoni Henrique da Cunha

Lucas Pichetti Trento

Resumo

O assédio moral e sexual é algo presente em nossa sociedade por ser algo tão “comum” e acontecer nas relações de trabalho as pessoas não percebem que estão sendo assediadas, pelo fato de não terem a instrução suficiente de que o assédio, tanto moral quando sexual é crime, já outras pessoas se sentem coagidas e não buscam ajuda, esse trabalho tem como objetivo a conceituação e diferenciação dos termos de assédio, explorando suas vertentes e a quem mais atinge. Voltado a uma melhor compreensão deste estudo, o conteúdo será dividido em diversas etapas. Iniciando com a especificação dos termos, adentrando ao desenvolvimento, associando a natureza jurídica e encerrando com a retomada dos pontos mais relevantes. Observamos em nossa sociedade o grande impacto que a prática deste crime traz, afinal até quando isso irá acontecer? Desta forma, pretende-se alcançar um entendimento maior acerca do assédio moral e sexual, buscando formas de diminuição do assédio nas áreas de trabalho, relações sociais e até mesmo relações afetivas.

Palavras-chave: assédio. Moral. Sexual. Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A palavra assédio significa insistência impertinente, perseguição ou pretensão constante em relação a alguém. O assédio moral, portanto, está ligado a prática de condutas humilhantes, desgastantes, constrangedoras e repetitivas dirigidas a uma determinada pessoa, principalmente em mulheres.

Já o assédio sexual, seguindo na mesma linha, também é o ato de constranger alguém, mas com finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Serão apresentados dados, onde a justificativa inicial se perfaz pelo fato de que as mulheres são as mais atingidas pelo assédio, tanto moral quando sexual, em qualquer âmbito: seja na faculdade, em casa ou no trabalho. Acredita fazer-se necessário um maior engajamento sobre o assunto, cobrando uma legislação mais efetiva e que mulheres tenham mais voz para poder falar sobre e denunciar.

Ademais, pretende-se mostrar os fatores que levaram a justificação da escolha do tema, como também abranger os possíveis planos de ação para tentar minimizar condutas lesivas as vítimas.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 TERMINOLOGIA

Assédio é o termo utilizado para indicar condutas causadoras de constrangimento físico e psicológico à pessoa. Há, dentre suas variantes, dois tipos de assédio que se diferenciam por sua natureza: o assédio moral e o assédio sexual (NASCIMENTO, 2004).

Não existe um conceito legal sobre o que é assédio moral devido o ordenamento jurídico brasileiro não conter uma legislação específica sobre o assunto, e, ademais, tratando-se de um conceito muito antigo, sua conceituação traz pontos diferentes ao redor do mundo. No Brasil, sua nomenclatura mais conhecida é o “assédio moral”, porém ele também pode ser chamado de “terrorismo psicológico” ou “psicoterror”. Em países europeus, por exemplo, o termo utilizado é mobbing, referindo-se a atitudes hostis e frequentes, destinadas a uma determinada pessoa. Na Inglaterra e Canadá, a terminologia é bulliyng, sendo um tratamento desumano e grosseiro com pessoas mais fragilizadas. Nos EUA, harassment se relaciona com ataques sistematicamente repetitivos e voluntários entre as pessoas (SILVA, 2018).

A psicanalista Marie-France Hirigoyen, precursora no tema sobre assédio moral no ambiente de trabalho, conceituou-o em sua obra “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano” como:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender total e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Já o assédio sexual é caracterizado pela conduta de natureza sexual não desejada, que, embora seja repelida pela vítima, é continua tendo por fim constranger a pessoa e sua intimidade (FILHO, 2006).

2.2 ASSEDIO MORAL

O assédio moral pode ser definido como todo e qualquer comportamento abusivo, tal como gestos ou palavras que atentem contra a dignidade e/ou integridade física ou psíquica de uma pessoa (MENDONZA, TORRES, ZANINI, 2008). Em sua grande maioria, ele começa pelo abuso de um poder, sendo seguido por um abuso narcísico que resulta em uma perda de auto estima, podendo chegar ao abuso sexual. A manipulação por parte de um indivíduo pode ter inúmeras fontes, decorrentes de “leves mentiras” e flagrantes de falta de respeito, afetando não somente a pessoa diretamente atingida, mas também seu trabalho, sua relação com o conjugue e com filhos (FREITAS, 2001).

No Brasil, segundo Barreto (2002), o perfil da vítima de assédio é caracterizado pela baixa escolaridade e pouca formação profissional. Já na Europa, 70% das vítimas são mulheres, tanto as novas na empresa, que são vistas como detentoras de pouca experiência, quanto as mais velhas, percebidas como “ultrapassadas” (HIRIGOYEN, 2001; ZABALA, 2001). Os números não para por aí: conforme pesquisa feita por Harald Hege, o ranking

de países europeus que lideram as incidências de violência psicológica no trabalho é encabeçado pela Inglaterra, com seus 16,3%, sendo seguidos pela Suécia, com 10,2%; França, com 9,9%; Alemanha, com 7,3% e Itália com 4,4% dos empregados. Isso traz à tona um número de pelo menos doze mil europeus que sofrem assédio moral, sem levar em conta todos os casos mascarados por questões culturais que não são denunciados.

A repercussão do assédio se faz presentes nas mais variadas esferas, passando pela biológica, biopsicológica e chegando na comportamental, abalando a qualidade de vida do indivíduo (SOSSELA; NEVES; 2011). A Tabela 1 mostra, conforme Vasconcelos (2015), a relação dos sintomas físicos e psicológicos decorrentes desse fenômeno.

Ainda conforme a autora, podem haver sintomas comportamentais, como irritabilidade, agressividade, perda de identidade e interesse pelo trabalho, pensamento introvertido e inúmeros outros resultantes de práticas assediadas, nocivas a vida social.

Desse modo, cabe ressaltar, ainda, que as mulheres pertencem ao grupo mais assediado pois são elas que "(...) vivenciaram um número maior de situações em que foram mais humilhadas do que os homens" (BARRETO, 2002). Isso decorre da não aceitação das mulheres em posições tradicionalmente reservadas a homens, tanto que, quando estas atingem esses postos, geralmente são objetos de 'brincadeiras' grosseiras e têm seu trabalho desconsiderado (CORRÊA; CARRIERI, 2007).

2.3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Divergências entre funcionários dentro de um ambiente de trabalho saudável, são comuns e fazem parte do dia-a-dia, porém quando as desavenças passam a violência, desrespeito e perseguição, podem configurar assédio moral.

O assédio moral no trabalho é uma situação que acontece a muito tempo. Ele se caracteriza por condutas antiéticas que colocam o funcionário em algumas situações constrangedoras e humilhantes, de maneira

intencional (MARAZZO, et al., 2017). Todos os atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que representem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possam causar danos importantes as condições físicas, psíquicas e morais da vítima podem se enquadrar nessa categoria (GUEDES, 2003).

Segundo Medeiros, Valadão Júnior e Possas (2015), há uma intensa padronização imposta aos funcionários admitidos em empresas, seguido de pressões para incorporação das regras organizacionais na tentativa de transformar sua forma de vestir, de agir e de pensar, o que pode acarretar em um afastamento das pessoas que não se submetem a esses padrões, tornando-as possíveis focos de assediadores.

A violência gerada contra o empregado, portanto, tem inúmeras consequências, trazendo prejuízos na produtividade do empregador.

As consequências não se limitam apenas ao subordinado, mas também, a pessoa por trás das agressões em decorrência de seus atos. O fruto de suas atitudes pode não lhe afetar psicologicamente ou moralmente, mas economicamente, como indenização, suspensão de privilégios no ambiente de trabalho ou até mesmo a perda do emprego.

É importante que os funcionários saibam identificar e se defender de situações de assédio, e se necessário pedir ajuda a colegas, assim, impedindo que essas circunstâncias aconteçam novamente ou se agravem.

2.4 ASSÉDIO SEXUAL

Na tradução, assédio significa insistência importuna junto de alguém. Para Maria Helena Diniz o assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual. (DAL BOSCO, 2001, apud DINIZ, 1998).

Pode-se afirmar que a ausência de respeito à disposição do próprio corpo pode ser considerada assédio sexual, já que quando alguém manifesta

o desejo de unir-se sexualmente ao outro, de forma abusiva, estaria presente a invasão à individualidade do assediado (DAL BOSCO, 2001).

Segundo José Wilson Ferreira Sobrinho, o assédio sexual é o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa. Do conceito, o autor retira os seguintes desdobramentos:

O assédio sexual, por óbvio, é materializado em um comportamento comissivo do assediador, pelo que não se há de se pensar em assédio por omissão sob pena de a lógica ser agredida. (...) decisivo para o conceito de assédio sexual é o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual. (...) se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e mesmo assim continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual.

(...) E isto é assim porque nesse momento haverá uma agressão à esfera de liberdade do assediado que, naturalmente, não é obrigado a copular com quem não deseja.

(DAL BOSCO, 2001, apud FERREIRA SOBRINHO, 1996, grifo do autor).

Embora a conduta de insinuar-se a alguém seja criminosa, sua caracterização nem sempre era fácil e, em muitos casos, os assediadores sequer eram punidos.

Nos vemos, agora, em pleno século 21, e a quantidade de relatos e denúncias de pessoas que passaram por situações de assédio sexual ainda é crescente. Sabe-se também que há uma falta de recursos e canais de proteção as vítimas desses atos, o que as desencoraja no momento da queixa. Além disso, o constrangimento, desesperança e entre outras razões também se apresentam como vetores relevantes que levam a não comunicação as autoridades na maioria das ocorrências (DAL BOSCO, 2001, apud DINIZ, 1998).

É importante salientar que o assédio sexual não é cantada e não é sedução: ele só se torna possível por que é precedido de uma

desqualificação da vítima, que é aceita em silêncio e endossada pelo grupo (FREITAS, 2001).

2.5 NATUREZA JURÍDICA

O assédio moral pode ser enquadrado no “dano moral” ou na “discriminação”.

“Dano é o prejuízo causado à pessoa, ou seja, lesão à bem ou interesse jurídico, podendo ser de ordem material ou moral.” (DINIZ, 1995, p. 48)

A Constituição Federal de 1988 traz amparo na proteção aos valores sociais do trabalho no art. 1º, IV; proibição de qualquer forma de discriminação, art. 3º, IV e 7º XXX, XXXI e XXXII; a dignidade da pessoa humana, art. 5º, caput; direito de resposta proporcional ao agravo e indenização por dano moral, material e à imagem, art. 5º, V; inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e das imagens das pessoas, sendo indenizado pelo dano de sua violação, art. 5º, X; proteção da saúde e da integridade física do trabalhador, indenizando quando o empregador comete com dolo ou culpa, art. 7º, XXII e XXVIII.

O Código Civil de 2002, traz o cumprimento do texto constitucional nos artigos 186 e 927:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Consequentemente é notável a inexistência de uma legislação específica referente ao assédio moral, mas ainda assim, podemos encontrar amparos na Constituição Federal de 1988 e no Código Civil de 2002, na tentativa de proteger o trabalhador e oferecer o devido amparo na sua busca por indenização derivados dos danos à saúde mental e social deste indivíduo em sua vida de trabalho.

Quanto ao assédio sexual, ele constitui uma conduta discriminatória vedada juridicamente, uma vez que restringe o direito individual do seu próprio corpo.

Como se pode observar na Lei 10.224, de 2001, a lei brasileira trata meramente da conduta ocorrida no ambiente de trabalho, diante do constrangimento.

Art. 216-A. 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.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

A lei expressa “ao exercício de emprego, cargo ou função”, mas não se restringe apenas ao ambiente de trabalho, podendo o assédio sexual se dar em outras formas de relação social, como por exemplo, no meio acadêmico.

Somente a partir do dia 24 de setembro de 2018, entrou em vigor a Lei nº 13.718, que proíbe a importunação sexual.

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

Percebe-se que nossas leis são vagarosas e retardadas. A criação de novas normas ajuda na proteção da dignidade humana, principalmente de mulheres e empregados.

2.6 PLANO DE AÇÃO

Diante do exposto até agora, o primeiro plano de ação é a cobrança de legislações mais efetivas. Mulheres são desencorajadas a denunciar o assédio, principalmente no âmbito trabalhista pois são coagidas e desacreditadas, não recebendo apoio efetivo legislativo. O assédio moral então é ainda mais difícil de ser denunciado, e, é claro, é palpável a dificuldade de penalizar um assobio na rua ou palavras de baixo calão proferidas apenas por mulheres não corresponderem as 'cantadas' de homens, mas é preciso intensificar o repugno a isso. São condutas como essas que precisam ser cortadas pela raiz para não acabarem ocasionado agravantes como o estupro.

Em segunda instância, tendo em mente condutas agressivas e abusivas voltadas a mulheres, geralmente reproduzidas como algo natural da sociedade, faz-se necessário uma maior educação (e reeducação) sobre o que é o assédio. De nada adianta penalizar sem antes tentar ensinar: é preciso que, desde criança, se aprenda sobre o que é o assédio, a quem ele afeta e quais condutas são consideradas lesivas as vítimas. Para tanto, uma possibilidade é que, juntamente com a educação sexual em escolas, ensine-se sobre assédio para que seja possível evitar e minimizar essas condutas desde cedo, além de incentivar a denúncia de abusos infantis que muitas vezes crianças passam por, mas não tem conhecimento do que se trata.

Nessa linha de pensamento, busca-se também ampliar a divulgação dos canais de denúncia, que vão além de um BO em uma delegacia ou não. O número 180, da Central de Atendimento à Mulher recebe denúncias, além de locais especializados, voltados a oferecer um atendimento direcionado e acolhedor, buscando o maior conforto da vítima. O estado de São Paulo possui inúmeros centros de referência de denúncias, constados no site precisamosfalar.doassedio.com, porém outros estados e municípios do país ficam em defasagem. É de extrema importância a ampliação de canais de denúncia, além de maior divulgação de quais são e como pode-se chegar até eles.

3 CONCLUSÃO

O assédio moral e sexual é um grande problema na sociedade. Ele existe e não pode mais ser banalizado e escondido. É falando sobre – ou escrevendo um trabalho sobre – que se problematiza algo tão naturalizado atualmente.

Sucintamente, com esse trabalho, tentou-se abordar as características mais marcantes dos assédios morais e sexuais, atentando-se para o âmbito trabalhista. Novamente, frisou-se a necessidade de um aparato legal mais efetivo, além de planos de ações que busquem falar sobre o assunto, ampliando canais de divulgação de denúncias e intensificando a não aceitação de condutas lesivas a mulheres.

Imprescindível que o Estado dispense maior atenção ao tema aqui estudado “assédio moral”, criando leis específicas, em sincronia com o desenvolvimento social, que previnam, reprimam e repare os danos advindos das ações de assédio moral, possibilitando assim, juntamente com uma sociedade consciente, uma vida digna para cada trabalhador.

O Estado é parte integrante, com participação obrigatória, no processo de criação de Leis específicas e eficazes sobre o assunto, políticas de conscientização, capacitação e fiscalização das atividades empresariais, para garantir o cumprimento das leis, essa medida é essencial para o direcionamento e uniformização dos processos judiciais e extrajudiciais, o que certamente trará maior estabilidade jurídica e social.

Com estas ações as empresas certamente passarão a controlar de perto as atividades e os regulamentos institucionais, desenvolvendo e fiscalizando as atividades dos seus gestores, para o devido cumprimento dos preceitos legais, que resultará em um ambiente de trabalho mais saudável e digno para os trabalhadores.

É por meio da educação que se conscientiza. Somente ensinando e falando sobre que se mostra que isso precisa ser combatido com mais afinco, e que a nenhuma mulher só reste ficar calada enquanto é assediada. É

necessário que a sociedade intervenha, com a intenção de deter o ser humano egoísta, causador do assédio moral, que se julga superior à vítima, para que possa se preservar o justo.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 23 mar. 2020
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil, Brasília, DF, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 23 mar. 2020.
- BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Lei Ordinária, Brasília, DF, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm>. Acesso em: 24 mar. 2020.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. Uma jornada de humilhações. [Dissertação] Mestrado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, SP, 2000.
- CAIXETA, Sebastião Vieira. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho. B. Cient. ESMPU, Brasília, a. II – nº 6, p. 91-98 – jan./mar. 2003
- CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Padúa. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. ERA, v. 47, n. 1, 2007.
- DAL BOSCO, Maria Goretti. Assédio sexual nas relações de trabalho. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 52, 2001.
- DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro – 9ª. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 48. Acesso em: 30 mar. 2020.
- DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. São Paulo: Saraiva, 1998, v. 3, p. 122.
- FERREIRA SOBRINHO, José Wilson. Assédio sexual e justa causa. In repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo: IOB, fev./1996, n. 4, p. 62. Grifos do original.
- FILHO, Rodolfo Pamplona. Assédio sexual: questões conceituais. Equipo Federal del Trabajo, v. 2, p. 59-80, 2006.

- FREITAS, Maria Ester de. Assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. RAE – Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 2, p. 8-19, São Paulo, 2001.
- GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.
- HEGE, Harald. Mobbing. Che cos'è il terrore psicológico sul posto de lavoro. Pitágoras Editrice, Bolonha, 1996.
- HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral – A Violência Perversa no Cotidiano – Tradução de Maria Helena Kühner. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, p. 65, 2001.
- MARAZZO, Lucy Moraes de; MEIRIÑO, Marcelo Jasmin; MÉXAS, Mirian Picinini;
- VILLELA, Fábio Goulart; DRUMOND, Geisa Meirelles. Assédio moral nas organizações e seus impactos. Revista Gestão Organizacional, v. 10, n. 1, p. 46-66, 2017.
- MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira; VALADÃO JÚNIOR, Valmir Machado; POSSAS, Miriam de Castro. “Quem mais veste Prada? ”: psicopatas corporativos e assédio moral no trabalho. Revista do Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial da Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 102-122, 2015.
- MENDONZA, Helenides; TORRES, Ana Raquel Rosas; ZANINI, Daniela Sacramento. Assédio moral e retaliação organizacional: interfaces teórico-metodológicas. RPOT, Goiás, v. 09, n. 1, p. 60-72, 2008.
- NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 2004.
- SILVA, Marcos Candido da. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2018, p. 19. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito), Anhanguera Educacional, 2018.
- SOUZA, J. A invisibilidade da desigualdade brasileira. Belo Horizonte: UFMG, 2006.
- VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. EBAPE.BR: Rio de Janeiro, v. 13, n. 14, 2015.
- ZABALA, Iñaki Piñuel. Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, p. 30-266, 2001.

Tabela 1: Repercussão do assédio moral.

Possíveis efeitos produzidos pelo assédio moral
 Sintomas físicos Sintomas psíquicos
 Fadiga que evolui gradativamente Dificuldades de concentração
 Distúrbio do sono Lapsos de memória
 Hipertensão arterial Mudança de humor (ciclotimia)
 Taquicardia Impaciência
 Cefaleias e enxaquecas Redução da velocidade de raciocínio
 Transtornos alimentares e gastrointestinais Ansiedade
 Fonte: VASCONDELOS, 2015 (adaptado).

Sobre o(s) autor(es)

Caroline Pilatti Martins, acadêmica de Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, campus de São Miguel do Oeste. E-mail: karool-smo@hotmail.com.

Djhoni Henrique da Cunha, acadêmico de Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, campus de São Miguel do Oeste. E-mail: djhony_henrique@hotmail.com

Lucas Pichetti Trento: Mestre em Direito pela Unoesc. Professor da Unoesc São Miguel do Oeste e Pinhalzinho. E-mail: pichettitrento@gmail.com

Tabela

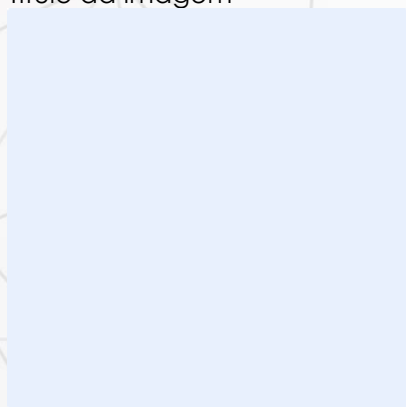
Tabela 1: Repercussão do assédio moral.

Possíveis efeitos produzidos pelo assédio moral	
Sintomas físicos	Sintomas psíquicos
Fadiga que evolui gradativamente	Dificuldades de concentração
Distúrbio do sono	Lapsos de memória
Hipertensão arterial	Mudança de humor (ciclotimia)
Taquicardia	Impaciência
Cefaleias e enxaquecas	Redução da velocidade de raciocínio
Transtornos alimentares e gastrointestinais	Ansiedade

Fonte: VASCONDELOS, 2015 (adaptado).

Fonte: Fonte da imagem

Título da imagem



Fonte: Fonte da imagem

Título da imagem



Fonte: Fonte da imagem

Título da imagem



Fonte: Fonte da imagem

Título da imagem



Fonte: Fonte da imagem

Título da imagem



Fonte: Fonte da imagem