

**FACULDADE BRASÍLIA – FBr  
BACHARELADO EM DIREITO**

**Direção Pedagógica  
de Graduação em  
Direito**

**2024**

**O DESCUMPRIMENTO POR PARTE DOS EMPREGADORES  
DAS REGRAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO  
SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, CONFORME O  
ARTIGO 23, DA LEI N° 14.457/2022.**

Autor

**Renata Carolina de O. Silva**

Orientador

**Prof. Msc. Geovana da Mata Tavares**



**RENATA CAROLINA DE O. SILVA**

**O descumprimento por parte dos empregadores das regras de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, conforme artigo 23, da Lei nº 14.547/2022.**

Artigo Científico Jurídico apresentado ao curso de Graduação em Direito Da Faculdade Brasília – FBr, como requisito parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Orientador:** Prof. Msc. Geovana da Mata Tavares. Advogada. Mestra em Ciências das Religiões. Pós-graduada em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes-UCAMP. Pós-graduada em Gestão Pública pelo Centro de Educação Superior.

**Brasília  
2024**

Este trabalho é dedicado a minha Mãe, ao meu Pai, Esposo, Professores e amigos que acreditaram e contribuíram para que eu chegasse até aqui. Obrigada, sem vocês eu não conseguiria.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, que me deu força e determinação para concluir este trabalho, aos meus pais, que me apoiaram e acreditaram que eu seria capaz de concluir este curso, ao meu esposo, que me incentivou durante esses anos de faculdade, e ao meu filho Benjamim que me encorajou a lutar para realizar esse sonho.

Agradeço também aos meus colegas de sala e a todos os meus professores que me acompanharam e me ajudaram durante toda a minha caminhada.

E em especial agradeço a minha orientadora Prof. Msc. Geovana, que me apoiou, e dedicou a mim o seu tempo conhecimentos e ensinamentos.

E por fim, a todas as pessoas que fizeram parte dessa etapa decisiva da minha vida.

“Prepara-se o cavalo para o dia da batalha, porém do Senhor vem a vitória”.

**Bíblia, Provérbios 21:31**

**RENATA CAROLINA DE O. SILVA**

**O DESCUMPRIMENTO POR PARTE DOS EMPREGADORES DAS REGRAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, CONFORME ARTIGO 23, DA LEI N° 14.547/2022.**

**Artigo científico Jurídico** apresentado a FACULDADE BRASÍLIA - FBR como requisito parcial a obtenção do título de **Bacharel em Direito**, sob a orientação da professora mestra **Geovana da Mata Tavares**, aprovada em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

**Prof. (a) Msc. Geovana da Mata Tavares** (orientadora)

Faculdade Brasília – FBr

---

**Prof. (a)**

(membro 1)

Faculdade Brasília – FBr

---

**Prof. (a)**

(membro 2)

Faculdade Brasília – FBr

## RESUMO

A presente pesquisa tem como enfoque principal o descumprimento por parte dos empregadores das regras de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, conforme artigo 23, da Lei nº 14.457 – que instituiu o Programa Emprega + Mulheres; e que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho. Os objetivos específicos constataram que, mesmo após a adoção de políticas claras por parte das organizações, os casos envolvendo assédio sexual no trabalho ainda apresentam números alarmantes, com consequências irreversíveis para a saúde psicológica, financeira e social das vítimas de assédio. A metodologia adotada para este estudo foi a da pesquisa bibliográfica, normativa, publicações sobre a Lei nº 14.457/2022, artigos, cartilhas e jurisprudências. Por fim, este trabalho visa analisar as infrações cometidas pelos empregadores que descumprem as regras de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, identificar situações que caracterizam o assédio sexual no trabalho, e as formas de enfrentar, combater e prevenir.

**Palavras-chaves:** Ambiente de trabalho, assédio sexual, assédio moral, combate, prevenção, CIPA, descumprimento, punições.

## ABSTRACT

This research primarily focuses on employers' non-compliance with rules for preventing and combating sexual harassment in the workplace, as stipulated by Article 23 of Law No. 14,457 – which established the Programa Emprega + Mulheres and amended the Consolidation of Labor Laws. Specific objectives indicate that, despite organizations adopting clear policies, instances of workplace sexual harassment remain alarmingly high, with irreversible psychological, financial, and social consequences for victims. The methodology for this study involved bibliographic and normative research, including publications on Law No. 14,457/2022, articles, guidelines, and jurisprudence. Finally, this paper aims to analyze the violations committed by employers who fail to adhere to rules for preventing and combating workplace sexual harassment, identify situations that characterize sexual harassment in the workplace, and outline ways to address, combat, and prevent it.

**Keywords:** Workplace environment, sexual harassment, moral harassment, combat, prevention, CIPA, non-compliance, punishments.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tratará sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, e as formas de como preveni-lo, combatê-lo e as penalidades a serem aplicadas aos empregadores que não cumpram com o estabelecido no artigo 23, da Lei nº 14.457/2022.

A história do assédio sexual no mundo existe desde os tempos antigos, surgindo das diferenças ocorridas entre homens e mulheres, tendo em vista que desde época das primeiras civilizações diversas culturas sempre estabeleceram o papel de superioridade dos homens sobre as mulheres<sup>1</sup>.

Os autores Hugo e Geraldo<sup>2</sup> e seu artigo “O Assédio sexual nas relações de trabalho” descrevem que:

o início do assédio sexual ocorreu principalmente em razão pela falta de legislação estabelecida pelo Estado, para regulamentar o trabalho desenvolvido por homens e mulheres, onde os patrões pagavam as mulheres pelo seu trabalho o quanto e da maneira que queriam.

Assim, fica claro que as relações de desigualdade no ambiente de trabalho, naquela época, permanecia em decorrência da ausência de legislação adequada que protegesse a colaboradora e penalizasse os empregadores que cometiam abuso sexual.

Segundo Angelo Soares, existem diversos nomes para conceituar o termo assédio sexual no ambiente de trabalho<sup>3</sup>, sendo importante destacar que, esse é um tema que no Brasil vem ganhando mais visibilidade nos últimos anos, principalmente no que diz respeito ao combate ao assédio sexual, e a luta pela igualdade e segurança das mulheres no ambiente de trabalho.

Existem alguns institutos que visam garantir as empregadas do sexo feminino um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, adotando políticas claras de prevenção de combate ao assédio sexual no trabalho, estabelecidas no artigo 23, da

---

<sup>1</sup><https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415814#:~:text=Dessa%20forma%2C%20o%20in%C3%ADcio%20do,e%20da%20maneira%20que%20queriam.> > Acessado em 02 mai. 2024.

<sup>2</sup><https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415814#:~:text=Dessa%20forma%2C%20o%20in%C3%ADcio%20do,e%20da%20maneira%20que%20queriam.> Acessado em 02 mai. 2024

<sup>3</sup><https://www.scielo.br/j/rbso/a/qrMRWypfpJZbdJBq35PXGmk/> > acessado em 14 mai. 2024;

Lei nº 14.457/2022, nas Normas Regulamentadoras NR 5, NR 28 e no artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é considerado uma conduta ilegal, que gera graves consequências às vítimas, como problemas psicológicos, físicos, profissionais e sociais.

Dessa forma, as responsabilidades para tratar as vítimas de assédio sexual são das organizações e de seus empregadores, oferecendo atendimento psicológico, custeando tratamentos médicos para que essas vítimas possam se recuperar dos traumas sofridos, diante da falha do empregador em prevenir e combater esse tipo de violência no ambiente de trabalho.

Por esse motivo, é fundamental que as empresas adotem políticas claras de prevenção e combate ao assédio sexual, além de promoverem uma cultura organizacional que valorize, respeite e preserve os direitos e garantias fundamentais da pessoa humana na condição de colaboradores da instituição que pertence.

Por fim, será analisada a importância da aplicabilidade do artigo 23, da lei nº 14.457/2022 nas empresas que possuem colaboradoras e que precisam disponibilizar de um ambiente de trabalho seguro e sem comportamentos que caracterizam assédio sexual por parte dos empregadores e de seus funcionários do sexo masculino. Essa prevenção será realizada pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, que atualmente tem a função de implementar medidas estabelecidas nos incisos do art.23, da Lei nº 14.457/2022, para evitar situações que caracterizam assédio sexual, porque algumas empresas resistem as atuais mudanças normativas de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

## **2. CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL**

A relação de trabalho existe entre empregado e empregador é composta dos seguintes elementos: onerosidade, informalidade, bilateralidade, sinalagma, comutatividade, consensualidade, trato sucessivo, de atividade, de direito privado, intuito personae, alteridade e complexidade, estes fundamentam a relação trabalhista entre empregado e empregador. Os artigos 2 e 3, do Decreto Lei nº

5.452/1943 <sup>4</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho, conceitua as partes que compõem a relação trabalhista.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Por isso, essa formalização das relações de trabalho, é importante para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores no ambiente de trabalho, bem como também assegurar que as obrigações dos empregadores sejam cumpridas, uma vez que a legislação trabalhista através da CLT, estabelece essas responsabilidades e os direitos de ambas às partes contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

Dessa maneira, antes de conceituar o assédio sexual nas relações de trabalho, é importante esclarecer que, é comum que algumas pessoas ainda não saibam ou não consigam identificar imediatamente que estão sendo, ou foram vítimas de assédio no ambiente de trabalho. Isso acontece devido à normalização de comportamentos tóxicos, abusivos e desrespeitosos durante a jornada de trabalho dos colaboradores e seus líderes.

Assim, o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser configurado entre o superior hierárquico e seus subordinados ou entre os colaboradores e as colaboradoras, que começa através de solicitações de favores sexuais, de toques não autorizados, comentários ou piadas de cunho sexual.

Costa e Santos<sup>5</sup> (2010, p. 34), definem o assédio sexual no ambiente de trabalho como uma forma de “constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes e com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual”.

Além disso, Costa e Santos (2010, p. 13)<sup>6</sup>, afirmam o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho ocorre tanto nas iniciativas privadas quanto nas instituições públicas.

---

<sup>4</sup> <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html> > Acessado em 18 abr. 2024.

<sup>5</sup> [https://www.academia.edu/7756331/Ass%C3%A9dio\\_Moral\\_e\\_Sexual\\_no\\_Trabalho?sm=b](https://www.academia.edu/7756331/Ass%C3%A9dio_Moral_e_Sexual_no_Trabalho?sm=b) > Acessado em 05 de mai. 2024

<sup>6</sup> [https://www.academia.edu/7756331/Ass%C3%A9dio\\_Moral\\_e\\_Sexual\\_no\\_Trabalho?sm=b](https://www.academia.edu/7756331/Ass%C3%A9dio_Moral_e_Sexual_no_Trabalho?sm=b) > Acessado em 24

De acordo com um estudo recente conduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>7</sup>, juntamente com a *Lloyds Register Foundation (LRF)* e *Gallup*, os casos envolvendo assédio no ambiente de trabalho, ainda apresenta números alarmantes, pois a violência e assédio no trabalho tem afetado uma em cada cinco pessoas.

Portanto, as empresas ao identificarem a conduta de assédio sexual no ambiente de trabalho devem tomar atitudes mediatas e eficazes para resolver a situação e garantir o bem-estar dos seus empregados, em especial das funcionárias do sexo feminino prevenindo-as de todos os tipos de violência no trabalho.

Diante do exposto, é evidente que o comportamento de assédio sexual nas relações de trabalho, especialmente contra as mulheres, é um problema grave. Sendo necessário que as empresas adotem medidas claras e urgentes esse tipo de violência no ambiente de trabalho, garantindo um espaço seguro e saudável para todos os seus colaboradores.

## **2.1. OS PRINCIPAIS TIPOS DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

De início, vale destacar que existem dois tipos de assédio no ambiente de trabalho: o assédio moral e o assédio sexual, ambos são formas de comportamentos abusivos que afetam a saúde mental, o bem-estar e a moral das empregadas do sexo feminino.

## **2.2. ASSÉDIO MORAL**

De acordo com Oliveira<sup>8</sup> (2023, p. 9), “Os fatores que podem levar ao comportamento caracterizador do assédio moral são diversos e variados. Vão desde as características de personalidade do agressor, características de personalidade e físicas do agredido, a dinâmica do grupo onde o agressor e agredido se inserem, bem como as características da empresa onde trabalham”.

---

de mai. 2024.

<sup>7</sup> <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas> > Acessado em 18 abr. 2024.

<sup>8</sup> [https://www.google.com.br/books/edition/Ass%C3%A9dio\\_Moral\\_no\\_Trabalho/2FLfEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=assedio&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/Ass%C3%A9dio_Moral_no_Trabalho/2FLfEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=assedio&printsec=frontcover) > acessado em 16 mai. 2024.

Diante disso, o assédio moral no trabalho é resultado de uma combinação de fatores pessoais e organizacionais, e para combatê-lo é preciso que as empresas compreendam essas diferentes influências e adotem medidas abrangentes que abordem esses aspectos.

Assim, o assédio moral também conhecido como “mobbing” no trabalho, é caracterizado por atitudes de desrespeito de um superior hierárquico para com o seu subordinado, incluindo humilhação, abuso psicológico, críticas excessivas, disseminação de boatos maliciosos ou exigência de metas impossíveis de serem cumpridas.

Lopes<sup>9</sup> (2022, p. 2) define que:

O assédio moral ou mobbing é descrito por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, realizando por palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à saúde e personalidade ou até mesmo a integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego na relação de trabalho.

Para ilustrar melhor, a Dra. Ciwannyr Machado Assumpção médica do trabalho realizou um estudo sobre: “Assédio moral e seus efeitos na saúde do trabalhador”<sup>10</sup>, e constatou que das mulheres entrevistadas 65% sofrem mais assédio moral do que os homens que é de 35%, e as principais vítimas estão entre mulheres, trabalhadores negros, e homossexuais, concluindo que estes quando retornam ao seu ambiente de trabalho, tendem à apresentar algum tipo de sequela como consequência do abuso sofrido.

Diante disso, conclui-se que o assédio moral no ambiente de trabalho pode causar sérias consequências para a saúde mental e física da vítima, incluindo estresse, depressão, transtornos psicológicos, queda na produtividade e até mesmo ansiedade.

Por essa razão, é essencial que as organizações públicas e privadas, adotem políticas claras e ofereçam um suporte psicológico adequado as vítimas de assédio moral, para criar um ambiente organizacional que preza pelo respeito e dignidade de todos os trabalhadores.

---

<sup>9</sup> [https://www.academia.edu/78930741/Ass%C3%A9dio\\_Moral?sm=b](https://www.academia.edu/78930741/Ass%C3%A9dio_Moral?sm=b) > acessado em 18 mai. 2024.

<sup>10</sup> <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres> > Acessado em 21 mai. 2024.

Por fim, percebesse a urgência de adoção de medidas punitivas, para combater o assédio moral nas relações de trabalho, a fim de evitar que essa conduta abusiva continue a causar danos à saúde dos colaboradores, em especial das colaboradoras mulheres que são as maiores vítimas.

### **2.3. ASSÉDIO SEXUAL**

O assédio sexual envolve comportamentos de natureza sexual, que pode ser verbal, não verbal ou físico, e é caracterizado por condutas reiteradas afetando a dignidade da pessoa.

Segundo TEM, ASCOM<sup>11</sup> (2009, p. 13):

O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), (2017, p. 9)<sup>12</sup>, definem que “Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

A conduta do assediador faz com que a vítima de assédio sexual se sinta sempre insegura e desconfortável, e não consiga mais realizar com determinação suas atividades profissionais no trabalho.

Por fim, é importante destacar que quando a empresa não aplica medidas punitivas necessárias para combater e prevenir o assédio sexual no ambiente de trabalho, essa ausência de punição contribui para que o assediador continue impune e abuse de outras colaboradoras.

## **3. DAS MEDIDAS DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

---

<sup>11</sup>[https://www.academia.edu/7756331/Ass%C3%A9dio\\_Moral\\_e\\_Sexual\\_no\\_Trabalho?rhid=28427264247&swp=rr-rw-wc-40870562](https://www.academia.edu/7756331/Ass%C3%A9dio_Moral_e_Sexual_no_Trabalho?rhid=28427264247&swp=rr-rw-wc-40870562) > Acessado em 18 mai. 2024.

<sup>12</sup> [file:///C:/Users/Thiago/Downloads/wcms\\_559572.pdf](file:///C:/Users/Thiago/Downloads/wcms_559572.pdf) > Acessado em 24 mai. 2024;

Nos últimos anos, o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho tem recebido uma atenção cada vez maior, refletindo a crescente conscientização sobre a importância de garantir ambientes profissionais seguros e livres de qualquer forma de violência.

Nesse contexto a promulgação da Lei Federal nº 14.457/2022<sup>13</sup> e a modificação da NR 5 trouxeram importantes avanços na legislação trabalhista, estabelecendo medidas específicas para prevenção e combate ao assédio sexual. Tais medidas representam um marco significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores, conferindo às empresas novas responsabilidades e diretrizes claras para promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos.

Neste artigo, exploraremos as principais disposições dessas normas e sua importância na luta contra o assédio sexual nas relações laborais.

### **3.1. LEI Nº 14.457/2022**

Primeiramente, é importante aduzir que o artigo 163<sup>14</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, que foi criada para prevenir acidentes de trabalho nas empresas estabelecido na Norma Regulamentadora NR 5. Com as mudanças realizadas pela Lei nº 14.457/2022, a Comissão passou a ter uma nova atribuição a prevenir e combater o assédio sexual no ambiente de trabalho e a ser chamada de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

Dessa forma, essa alteração na NR5, trazida pela Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, é um avanço significativo na promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os funcionários, especialmente para as mulheres. Ou seja, a inclusão de medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência sofridas no âmbito de trabalho reflete para a crescente conscientização sobre a importância de combater tal comportamento no local de trabalho.

---

<sup>13</sup> <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14457-21-setembro-2022-793235-publicacaooriginal-166100-pl.html> > Acessado em 05 mai. 2024

<sup>14</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16514.htm#:~:text=trabalho%2C%20nas%20empresas.,Art%20.,locais%20de%20obra%20nelas%20especificadas](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16514.htm#:~:text=trabalho%2C%20nas%20empresas.,Art%20.,locais%20de%20obra%20nelas%20especificadas) > Acessadas em 05 mai. 2024

Estabelecer regras e medidas de conduta, como canais de denúncia e procedimentos de apuração dos casos é essencial para garantir que as vítimas se sintam seguras para denunciar os infratores, e que estes sejam responsabilizados.

As empresas devem adotar medidas de prevenção e combate ao assédio sexual com base na CIPA NR 5 que tem por atribuição<sup>15</sup>:

- a) acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;
- b) registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-01, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, onde houver;
- c) verificar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que possam trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- d) elaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho;
- e) participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- f) acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1 e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados;
- g) requisitar à organização as informações sobre questões relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo as Comunicações de Acidente de Trabalho - CAT emitidas pela organização, resguardados o sigilo médico e as informações pessoais;
- h) propor ao SESMT, quando houver, ou à organização, a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle;
- i) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA; e
- j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas. (Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - redação entra em vigor no dia 20 de março de 2023)

Para aplicar essa lei no funcionamento das atribuições da CIPA, as empresas devem adotar uma abordagem abrangente e proativa, aqui estão algumas sugestões de como implantar essas medidas de enfrentamento ao assédio sexual no ambiente de trabalho:

- I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de

---

<sup>15</sup> [file:///C:/Users/Thiago/Downloads/nr-05-atualizada-2022%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Thiago/Downloads/nr-05-atualizada-2022%20(1).pdf)

sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

Além disso, a presença de representantes tanto dos empregadores quanto dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio é fundamental para garantir um diálogo permanente e construtivo sobre questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção e o combate ao assédio sexual.

Ademais, reforça a obrigatoriedade de constituição de CIPA, conforme estabelece a NR 5, onde as empresas com o quadro de funcionários acima de 20 colaboradores deverão constituir uma comissão. Essa regra deve ser observada pelas empresas que integram essas políticas públicas de matérias de apoio às práticas internas, não apenas cumprem as exigências legais mas como também promovem um ambiente laboral mais seguro e saudável.

Por fim, sobre a prevenção ao assédio sexual na CIPA, é um avanço importante para conscientizar a criação de um ambiente de trabalho mais seguro, ético e inclusivo, sendo que este alargamento de funções não apenas reforça a importância da segurança física no local de trabalho, mas também enfatiza a necessidade de proteger a saúde mental e emocional dos colaboradores que sofrem assédio sexual.

### **3.2. POLITICAS PÚBLICAS DE COMBATE E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL**

Há políticas públicas de combate e prevenção ao assédio sexual, como materiais de apoio, cartilhas e manuais que são fornecidos por órgãos públicos como o Ministério do Trabalho e Emprego, que são fundamentais para a aplicação do artigo 23 da Lei nº 14.457/2022, no ambiente de trabalho.

Segundo informações divulgadas no site do GDF (2024)<sup>16</sup> “Somente no primeiro semestre de 2023, o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou 8.458 denúncias de assédio no Brasil, quase o mesmo número registrado em 2022 (8.508). Além disso, um estudo realizado em 2023 mostrou que 41,6% dos entrevistados relataram algum caso de assédio vivido no ambiente de trabalho – Pesquisa da Laudit Tecnologias”.

Diante desse fato, é importante destacar que o Ministério Público do Trabalho – MPT, desenvolveu o “Programa Nacional de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho”, com o objetivo de promover a conscientização e a implementação de políticas preventivas nas empresas:

O **Ministério Público do Trabalho (MPT)** tem como atuação prioritária o enfrentamento da violência e assédio nas suas mais variadas formas por meio de campanhas de conscientização e da promoção de eventos de sensibilização sobre a temática, além da instauração de investigações, da celebração de Termos de Ajuste de Conduta (TACs) e do ajuizamento de ações civis públicas (ACPs) contra empregadores públicos e privados que permitem e não previnem essa prática<sup>17</sup>.

Observa-se que o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, esta intensificando cada vez mais abordagens de combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, por meio de auditorias regulares nas empresas, na promoção de campanhas educativas sobre a importância de combater o assédio sexual, e na disponibilização de cartilhas sobre o enfrentamento, utilizando materiais informativos sobre como identificar o assédio e as demais formas de violência nas relações de trabalho.

O MTE também tem disponibilizado canais de denúncias, através de parcerias com o disque 100 e o 180, que recebem denúncias de violação aos direitos humanos, e em alguns casos o MTE pode até encaminhar a vítima de

---

<sup>16</sup> <https://ouvidoria.df.gov.br/no-dia-do-combate-ao-assedio-no-trabalho-informacoes-e-denuncias-sao-incentivadas/> > Acessado em 24 mai. 2024.

<sup>17</sup> <https://www.prt23.mpt.mp.br/2147-combate-ao-assedio-moral#:~:text=O%20Minist%C3%A9rio%20P%C3%ABlico%20do%20Trabalho.de%20Termos%20de%20Ajuste%20de> > Acessado em 24 mai. 2024.

assédio para serviços de assistência jurídica e psicológica, trabalhando para assegurar o cumprimento das leis trabalhistas e protegendo os direitos do trabalhador.

Os sindicatos como representante dos interesses dos trabalhadores perante os empregadores e as autoridades governamentais, também tem assumido um papel importante dentro das organizações privadas e públicas visando o enfrentamento e combate ao assédio nas relações de trabalho<sup>18</sup>.

Ainda, segundo pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva, que entrevistou mil mulheres e 500 homens a partir de 18 anos, em todas as regiões do país<sup>19</sup>, ficou constatado que 76% das colaboradoras mulheres confirmaram já terem sido vítimas de violência e assédio no ambiente de trabalho.

A delegacia do trabalho, também conhecida como Superintendência Regional do Trabalho – SRT, tem tomado diversas medidas para combater o assédio sexual no ambiente de trabalho e apoiar as colaboradoras mulheres, sendo que algumas dessas ações incluem a realização de fiscalização nas empresas para verificar o cumprimento das normas de proteção contra o assédio sexual, a disponibilização de canais de denúncias e a imposição de sanções as empresas que não cumprem as normas de prevenção e combate ao assédio sexual, incentivando o cumprimento das leis trabalhistas.

Essas políticas preventivas, é parte de um esforço conjunto das entidades mencionadas, que vem lutando continuamente para garantir a todas as colaboradoras mulheres um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e igualitário.

Por fim, promover a conscientização de todos os empregadores e empregados, atualizando as políticas internas das empresas, implementando cursos de capacitação, oferecendo canais confiáveis de denuncia, a fim de prevenir e combater o assédio sexual no ambiente de trabalho, e erradicar essa conduta inaceitável.

#### **4. ANÁLISE DO DESCUMPRIMENTO DOS INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

---

<sup>18</sup> <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2023/setembro/grupo-de-trabalho-de-combate-ao-assedio-dialoga-com-entidades-sindicais-sobre-estrategias-de-prevencao> > Acessado em 24 mai. 2024.

<sup>19</sup> <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/> > Acessado em 25 mai. 2024

A Norma Regulamentadora NR 28<sup>20</sup>, também estabelece critérios de fiscalização do cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares, com o intuito de garantir que as empresas adotem as normas internas de segurança e saúde no trabalho. E que também assume o papel de fiscalizar condutas de assédio sexual no ambiente de trabalho, isso incluindo a criação de um sistema claro com aplicação de penalidades aos empregadores que descumprem ao estabelecido na legislação, estipulando o pagamento de multa em caso de infração no valor de R\$6.708,08.

Bocchi (2023)<sup>21</sup> aduz que “De um lado, para as empresas que descumprem a exigência e obrigatoriedade de constituição da Cipa, por certo serão impostas multas de acordo com as diretrizes da Norma Regulamentadora (NR) 28[20]; lado outro, e considerando que expirou o prazo de 180 dias para as empresas se adaptarem às novas e atuais regras determinadas pela Lei 14.457/2022, corolário lógico também serão elas penalizadas pelos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho, caso seja constatado o descumprimento da lei”.

Ademais, o não cumprimento da NR 5<sup>22</sup> pode acarretar uma série de consequências legais administrativas para a empresa, principais implicações:

- Multas e penalidades administrativas;
- Interdição de atividades;
- Responsabilidade civil;
- Ações trabalhistas;
- Responsabilidade Penal;
- Imagem e reputação;
- Impacto na gestão interna;
- Responsabilidade tributária.

Além disso, adotar as medidas de segurança estabelecida na NR 5 é essencial para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, além de proteger a

---

<sup>20</sup> <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-28-nr-28> > Acessada em 05 mai. 2024

<sup>21</sup> <https://www.conjur.com.br/2023-mar-23/pratica-trabalhista-passivo-empresas-entenda-atuais-regras-cipa/> > Acessado em 24 mai. 2024.

<sup>22</sup> <https://www.sienge.com.br/blog/consequencias-nrs-normas-de-seguranca/> > Acessado em 24 mai. 2024.

empresa de possíveis sanções legais e administrativas. A formação e funcionamento adequados da CIPA não somente evitam penalidades, mas também promovem um ambiente de trabalho seguro e produtivo, beneficiando tanto os empregados quanto a empresa em geral.

Logo, os empregadores que falham em implementar medidas eficazes para prevenir e combater o assédio sexual podem enfrentar severas punições legais e administrativas, incluindo multas, ações judiciais e danos a reputação da empresa. Esta responsabilização é crucial para assegurar que as empresas adotem uma postura proativa na proteção de seus empregados.

## 4.2 JULGADOS

Os julgados de assédio sexual no ambiente de trabalho têm sido objeto de crescente análise. Pois, de acordo com um levantamento conduzido pela Justiça do Trabalho entre os anos de 2020 a 2023, julgou //419.342, a quantidade de processos julgados envolvendo casos de assédio sexual cresceu 44,8%, e os de assédio moral aumentaram 5%<sup>23</sup>.

### ASSÉDIO SEXUAL

ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CABIMENTO. O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no ambiente de trabalho. Na hipótese contemplada nestes autos ficou claro que, na tentativa de se aproximar, intimamente, da trabalhadora, o agente ofensor apontado pela Reclamante valia-se de sua posição hierárquica superior na estrutura empresária, oferecendo vantagens ou constringendo a empregada, evidenciando-se, aí, os pressupostos para a configuração de verdadeiro e evidente assédio. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011463-37.2014.5.03.0131 (RO); Disponibilização: 14/10/2016; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Marcio Ribeiro do Valle).

As decisões judiciais demonstram que o judiciário leva a sério as denúncias de assédio no ambiente de trabalho, e tende a punir severamente as empresas e os empregadores que não adotam medidas eficazes para prevenir e combater essas práticas de assédio.

---

<sup>23</sup> <https://tst.jus.br/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%2%A0#:~:text=2%2F5%2F2024%20%2D%20De.de%20ass%C3%A9dio%20moral%20aumentaram%205%25>. > Acessado em 24 mai. 2024.

Ademais as condenações incluem indenizações por danos morais e, em alguns casos, obrigações de fazer, como a implementação de políticas de prevenção e treinamento de funcionários. Essas decisões servem como importantes precedentes e alertas para as empresas sobre a necessidade de manter um ambiente de trabalho respeitoso e seguro para todos os empregados.

Em síntese, o caso de assédio sexual mencionado no julgado, ilustra claramente a sua gravidade no ambiente de trabalho, evidenciando a manipulação de poder de um superior hierárquico para constranger e abusar de uma trabalhadora, sendo que esse tipo de comportamento é considerado inaceitável, ferindo os direitos básicos dos trabalhadores.

#### **4.3. E DE QUEM É A RESPONSABILIDADE DE TRATAR A VÍTIMA?**

Com base no estabelecido no artigo 23 da Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, a responsabilidade de fato pela conduta assediadora é do empregador, mais também inclui o Estado. Sendo que a do empregador será de caráter indenizatório, e a do Estado é garantir que as leis trabalhistas e de previdência social sejam cumpridas, impondo penalidades às empresas que não fornecem o devido suporte às vítimas.

O empregador para melhorar adequar as atribuições a norma interna da empresa, pode adotar medidas de segurança para apoiar as vítimas de assédio, que não estão em condições de retornar ao trabalho, dando suporte contínuo através de tratamentos psicológicos, oportunizando que a vítima trabalhe de casa, até que se sinta à vontade de retomar suas atividades de forma progressiva a empresa.

Diante disso, é de responsabilidade do empregador custear e tratar os traumas das vítimas de assédio sexual. Pois, além de ser uma obrigação legal do empregador, é também uma questão pética e moral assegurar que as vítimas recebam o suporte necessário para se recuperarem dos danos físicos, emocionais e psicológicos causados em consequência do assédio.

Diante do exposto, é fundamental que os empregadores sejam responsabilizados a proteger suas colaboradoras especialmente do sexo feminino. Os empregadores devem ser obrigados a desembolsar com despesas medicas com a disponibilização de tratamento psicólogo, médicos psiquiatras curso de capacitações em grupo e treinamentos internos com objetivo de promover uma

cultura organizacional adequada, respeitando e garantindo os direitos individuais da pessoa humana, em especial da funcionaria do sexo feminino.

## **5. CONCLUSÃO**

Este artigo tem como objetivo contribuir para que as vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho, especialmente as mulheres consigam identificar o assédio. E conheçam as medidas de enfrentamento disponíveis para buscar justiça, destacando a responsabilidade das empresas em reparar os danos causados as colaboradoras que foram vitimas de assédio sexual no trabalho.

Por isso, a nova atribuição das Comissões Internas de Acidentes e de Assédio – CIPA tem um papel fundamental na promoção de uma cultura organizacional, combatendo e prevenindo comportamentos, atitudes e palavras inadequadas que caracterizam o assédio sexual no ambiente de trabalho.

O descumprimento por parte dos empregadores das regras de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, estabelecidas nos incisos do artigo 23 da Lei nº 14.547/2022, expõem as colaboradoras à situações constrangedoras, desrespeitosas e a um ambiente de trabalho inseguro, instável, opressor e desconfortável, fatos que fundamentam a necessidades de acionar a atividade jurisdicional trabalhista para penalizar os empregadores.

Ademais, a presente legislação visa garantir um ambiente laboral seguro e saudável para todos, estabelecendo diretrizes claras sobre as responsabilidades das organizações na prevenção e resposta ao assédio sexual. E quando descumpridas essas regras não só coloca em risco a integridade física e mental dos trabalhadores, mas também pode resultar em multas, penalidades e danos à reputação das empresas.

Para evitar essas consequências, é crucial que os empregadores estejam plenamente comprometidos em implementar políticas e procedimentos eficazes de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, incluindo treinamentos regulares para conscientizar os empregadores e empregados criando canais seguros para a realização de denúncias, e a garantia de uma investigação imparcial e rigorosa de quaisquer alegações de assédio.

Além disso, as empresas devem garantir que haja consequências adequadas para os agressores, demonstrando que o assédio sexual não será tolerado em nenhuma circunstância.

Em conclusão, esta abordagem não apenas fortalece a confiança e a moral dos trabalhadores, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais positivo, inclusivo e produtivo para todos.

## REFERÊNCIAS

Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: [https://www.academia.edu/7756331/Ass%C3%A9dio\\_Moral\\_e\\_Sexual\\_no\\_Trabalho?sm=b](https://www.academia.edu/7756331/Ass%C3%A9dio_Moral_e_Sexual_no_Trabalho?sm=b). Acesso em 05 mai. 2024.

As origens do conceito de assédio moral no trabalho, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/qrMRWypfpJZbdJBq35PXGmk/#>. Acesso em 14 mai. 2024.

Assédio Moral no Trabalho caracterização e consequências. Por Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, 2023. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/Ass%C3%A9dio\\_Moral\\_no\\_Trabalho/2FLfEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0](https://www.google.com.br/books/edition/Ass%C3%A9dio_Moral_no_Trabalho/2FLfEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0). Acesso em 16 mai. 2024.

Assédio Moral 2020, Revista Científica Semana Acadêmica. Disponível em: [https://www.academia.edu/78930741/Ass%C3%A9dio\\_Moral?sm=b](https://www.academia.edu/78930741/Ass%C3%A9dio_Moral?sm=b). Acesso em 18 mai. 2024.

Assédio Sexual no Trabalho – PERGUNTAS E RESPOSTAS, Brasília, maio de 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/Thiago/Downloads/wcms\\_559572.pdf](file:///C:/Users/Thiago/Downloads/wcms_559572.pdf). Acessado em 24 mai. 2024.

Consequências de não se cumprir as NRs, Normas de Segurança no Trabalho. Por Tomás Lima, 31 de maio 2017. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/blog/consequencias-nrs-normas-de-seguranca/>. Acessado em 24 mai. 2024.

Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. Nathalia Valente/NP/CF. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moralexual%C2%A0#:~:text=2%2F5%2F2024%20%2D%20De.de%20ass%C3%A9dio%20moral%20aumentaram%205%25>. Acessado em 24 mai. 2024.

Grupo de Trabalho de combate ao assédio dialoga com entidades sindicais sobre estratégias de prevenção. Publicado em 29/09/2023. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2023/setembro/grupo-de-trabalho-de-combate-ao-assedio-dialoga-com-entidades-sindicais-sobre-estrategias-de-prevencao>. Acessado em 24 mai. 2024.

Jurisprudência do TRT de Minas sobre assédio sexual. Publicado: 09/03/2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual>. Acessado em 24 mai. 2024.

Legislação Informatizada - DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 -  
Publicação Original. Disponível em:  
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 18 abr. 2024.

LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022. Disponível em:  
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14457-21-setembro-2022-793235-publicacaooriginal-166100-pl.html>. Acessado em 05 mai. 2024.

LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm#:~:text=trabalho%2C%20nas%20empresas.,Art%20.,locais%20de%20obra%20nelas%20especificadas](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=trabalho%2C%20nas%20empresas.,Art%20.,locais%20de%20obra%20nelas%20especificadas). Acessado em 05 mai. 2024.

Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. Publicado: 25/03/2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-ort/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres>. Acessado em 21 mai. 2024.

Maio: mês de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, Cuiabá, 2024. Disponível em: <https://www.prt23.mpt.mp.br/2147-combate-ao-assedio%20moral#:~:text=O%20Minist%C3%A9rio%20P%C3%BAblico%20do%20Trabalho,de%20Termos%20de%20Ajuste%20de>. Acessado em 24 mai. 2024.

NR 05 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA. Disponível em: [file:///C:/Users/Thiago/Downloads/nr-05-atualizada-2022%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Thiago/Downloads/nr-05-atualizada-2022%20(1).pdf). Acessado em 05 mai. 2024.

No Dia do Combate ao Assédio no Trabalho, informações e denúncias são incentivadas. Publicado em 3/05/2024. Disponível em: <https://ouvidoria.df.gov.br/no-dia-do-combate-ao-assedio-no-trabalho-informacoes-e-denuncias-sao-incentivadas/>. Acessado em 24 mai. 2024.

NR 28 - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalhoeemprego/ptbr/acessoainformacao/participacaosocial/conselhoseorgaoscolegiados/comissaotripartitepartitariapermanente/normasregulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-28-atualizada-2024.pdf>. Acessado em 05 mai. 2024.

O Assédio sexual nas relações de trabalho. Publicada em: 22/09/2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415814>. Acesso em 02 mai. 2024.

OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas. Publicada em: 05 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em 18 abr. 2024.

PRÁTICA TRABALHISTA Novo passivo das empresas: entenda as atuais regras da Cipa. Por Ricardo Calcini e Leandro Bocchi de Moraes, Artigo Publicado em 23 de março de 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-23/pratica-trabalhista-passivo-empresas-entenda-atuais-regras-cipa/>. Acessado em 24 de mai. 2024.

VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES EM DADOS. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acessado em 25 mai. 2024.