

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



ASSÉDIO É CRIME!

SAIBA COMO
COMBATER E PREVENIR!



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	04
ASSÉDIO MORAL	06
SÃO EXEMPLOS DE MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL	07
QUEM PRATICA E QUEM PODE SER VÍTIMA?.....	08
MOTIVOS DA AGRESSÃO	08
PERFIL DO AGRESSOR	09
ALGUMAS CONSEQUÊNCIAS.....	10
CONSEQUÊNCIAS PSÍQUICAS E FÍSICAS.....	10
A LEI CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....	11
CONSEQUÊNCIAS ADMINISTRATIVAS.....	11
O QUE FAZER?	12
ESTRATÉGIAS DE DEFESA	14
ASSÉDIO SEXUAL.....	15
OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL	16
DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	16
PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS	17
COMO EVITAR O ASSÉDIO SEXUAL.....	17
REFERÊNCIAS	18

APRESENTAÇÃO

O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Alvorada (SIMA) tem o orgulho de apresentar para a comunidade de nossa cidade a segunda edição da cartilha sobre assédio moral. Nossa motivação é prática comum de assédio moral nos setores de trabalho dos servidores públicos municipais. Infelizmente, sabemos que essas práticas são, muitas vezes, aceitas pelos trabalhadores. É o que revelou a pesquisa realizada em 2020 pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC)¹, que mostra que 41% dos participantes disseram que iriam se omitir ao vivenciar assédio moral e 18% disseram tolerar o assédio moral, considerando o único caminho para manter-se empregado

esse pensamento negativo se aceita profissional que acredita que a classe trabalhadora deve ser respeitada para que desenvolva um bom trabalho e tendo em vista a conjuntura em que vivemos de neoliberalismo econômico e autoritarismo político, com ataques aos nossos direitos. Produzimos a presente cartilha, como forma de contribuirmos para que as servidoras e os servidores tenham auto estima e saúde física e psicológica.

É importante que analisemos a História para verificar que o assédio moral começou a ser enfrentado há tão pouco tempo que, talvez, por isso ainda não exista uma cultura consolidada de enfrentamento às suas manifestações nas relações de trabalho. O professor alemão Heinz Leymann foi o primeiro a identificar o fenômeno do assédio moral, em 1989, enquanto pesquisava sobre formas de violência psicológica em adolescentes e em adultos. O conceito é apresentado e desenvolvido pelo autor em seu livro,

¹Fonte:

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/16/mais-da-metade-dos-profissionais-pratica-ou-tolera-assedio-no-ambiente-de-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>

“Mobbing: a perseguição no trabalho”. A partir de então, diversos autores analisaram o fenômeno, chegando a integrá-lo em modelos teóricos que ligavam fatores organizacionais, socioeconômicos com individuais, relativos tanto às vítimas, quanto aos agressores. O assédio moral é algo novo como categoria jurídica, por nós considerado algo muito grave, pois pode ser perseguição a noite. Comutabilidade do assédio moral são, portanto, prejudiciais para todos, sendo contrárias à Constituição Brasileira, bem como práticas que consideramos prejudiciais para o serviço público como um todo.

O assédio moral tem como local privilegiado o serviço público. Servidores federais, estaduais, municipais, em todos os regimes, celetista, estatutário e cargo de confiança, são, portanto, o nosso público alvo principal. Além disso, há muita confusão entre assédio moral e assédio sexual, duas formas de violência contra os trabalhadores. Por essa razão, a presente cartilha aborda o assédio moral e sexual em Alvorada, nos mostram que temos muito ainda a fazer. E disseminar informação por meio desta cartilha é nosso passo inicial. Boa leitura e boa luta!

Rodinei Rosseto
Presidente do SIMA

ASSÉDIO MORAL

Consideramos assédio moral toda ação realizada **uma vez ou com repetições** que afeta a dignidade ou integridade física do indivíduo no local de trabalho e no exercício das suas funções, criando um ambiente humilhante, degradante, podendo **colocar em risco a manutenção do emprego, desestabilizando emocionalmente o trabalhador e produzindo um meio laboral hostil**. Em outras palavras, são condutas que visam humilhar, ridicularizar, menosprezar e inferiorizar, ofender o trabalhador, por meio de palavras, atos, gestos, escritos, ou mensagens e áudios em plataformas digitais. Assédio moral é **uma forma de violência no ambiente profissional contra quem fornece a força de trabalho**, atingindo a saúde mental e física da vítima.



SÃO EXEMPLOS DE MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL:

- Isolar a vítima, impedindo que haja comunicação com os demais colegas;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros; Impedir que o trabalhador se expresse; Rebaixar a vítima sem justificativa, retirando cargos e funções; Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas; Determinar prazos impossíveis de cumprir; Impor condições e regras personalizadas, diferentes às cobradas para todos os demais trabalhadores; Não repassar trabalho, deixando o trabalhador ocioso;
- Manipular informações de forma a não repassar dados com antecedência necessária ao trabalhador para que ele realize suas tarefas; Trocar horários e turnos sem aviso; Controlar excessivamente o uso do banheiro; Divulgar boatos e rumores ofensivos sobre a moral do trabalhador; Impor sobrecarga de trabalho com novas tarefas ou impedimento da continuação do trabalho, sem explicações, provocando sensação de incompetência; Impor rigor excessivo no trato diário, fazendo a vítima considerar-se incapaz de realizar as tarefas do emprego que ocupa; Colocar um trabalhador controlando outro, criando confusão quanto a estrutura hierárquica e criando um ambiente de desconfiança entre os trabalhadores; Controlar as idas do trabalhador ao médico; Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho; Separar o trabalhador adoecido ou acidentado dos demais trabalhadores; Dificultar a entrega de documentos necessários para a perícia médica, ou para defesa de PAD; Retirar a autonomia do trabalhador ou questionar todas suas decisões;
- Atribuir apelidos pejorativos, quanto as suas características físicas; Comentários injuriosos sobre condição social, cor de pele, etnia, sexualidade, gênero, ou posição política; Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas); Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais; Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores; Gritar ou falar de forma desrespeitosa; Criticar a vida particular da vítima.

QUEM PRATICA E QUEM PODE SER VÍTIMA?

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência: é *interpessoal*, quando ocorre de maneira individual, ou *institucional*, quando a pessoa jurídica incentiva, tolera e cria uma cultura institucional de humilhação e desumanidade.

Quanto ao tipo, o assédio moral pode ser de três modos:

- 1) **Vertical**, quando ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, e pode ser subdividido em duas espécies: *descendente*: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Ou *ascendente*: quando o assédio é praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe;
- 2) **Horizontal**, quando o assédio ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia;
- 3) **Misto**, quando há prática de assédio moral vertical e horizontal, quando os trabalhadores são assediados tanto pelos seus colegas, quanto pela chefia.

MOTIVOS DA AGRESSÃO

No âmbito do serviço público, o assédio moral tem sido motivado por disputas políticas e de poder, onde o agente público se utiliza de questões psicológicas e ameaças veladas para manter o funcionário sob o seu controle, inclusive para impedi-lo de cumprir seu papel previsto por lei.

No modo geral as motivações são:

- Tentativa de forçar pedido de demissão, exoneração ou afastamento;
- Necessidade de autoafirmação do chefe/colega;
- Demonstração de autoridade;
- Chefe/colega que se sente profissionalmente ameaçado por subordinado mais capacitado;
- Diminuir custos para “enxugar” o quadro, sem pagar as verbas rescisórias;
- Pressionar os trabalhadores para atingirem metas;
- Uma forma de livrar-se de pessoas indesejáveis para o assediador, no ambiente de trabalho;
- Competitividade entre colegas.

PERFIL DO AGRESSOR

- Hábil em humilhar sem perder a pose;
- Agressivo e perverso com palavras, sempre acha que tem razão;
- Inseguro, complexado e intolerante;
- Tipo carrasco, bajula os superiores e adora castigar os subordinados; Falso “bonzinho”, que ganha confiança do subordinado
- para depois rebaixá-lo, demiti-lo ou exigir produtividade excessiva;
- Incapaz de liderar e de se relacionar de forma saudável com
- subordinado; O incompetente, que usa de grosserias para se fazer
- respeitar, gosta de contar vantagem e colhe sozinho os lucros de
- projetos bem-sucedidos de outros trabalhadores.



ALGUMAS CONSEQUÊNCIAS

Para os trabalhadores:

- Danos à integridade psíquica, física e à autoestima;
- Prejuízo ao serviço prestado e à carreira do trabalhador atingido;
- Isolamento; os colegas de trabalho rompem os laços afetivos com a vítima, seja por medo ou vergonha, seja por competitividade e individualismo;
- Complacência com o assediador. Pode surgir uma espécie de “pacto” de tolerância e de silêncio coletivos.

Para o Estado:

- Custos que poderiam ser evitados com tratamentos médicos, benefícios sociais e com processos administrativos e judiciais.

CONSEQUÊNCIAS PSÍQUICAS E FÍSICAS

Efeitos psicológicos: há uma destruição do ser, mas em geral a vítima não se dá conta.

- Perda da vontade sexual;
- Isolamento;
- Dificuldade de relacionamento com a/o cônjuge;
- Sentimento de irritabilidade;
- Vazio;
- Revolta e sentimento de fracasso;
- Depressão;
- Transtorno do pânico;
- Suicídio;
- Angústia;
- Mudanças na personalidade;
- Dificuldade de relacionar-se com outras pessoas;
- Dificuldade de concentração e de memória;

Efeitos físicos: são os mais perceptíveis.

- Crises de enxaqueca;
- Hipertensão;
- Alteração no peso;
- Diabetes;
- Palpitações;
- Abuso de bebidas alcoólicas;
- Tremores;
- Insônia ou hipersonia;
- Dores generalizadas.

A LEI CONTRA O ASSÉDIO MORAL

A Constituição da República Federativa do Brasil eleva como finalidade da ordem econômica, dos direitos e das liberdades fundamentais, o princípio da dignidade humana, que alicerça a tutela jurídica do assédio moral. A Constituição tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º). Segundo o Código Civil, 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. 186).

De acordo com a Lei Municipal 730/94, são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir. Portanto, a conduta contrária a preservação da dignidade humana no ambiente de trabalho das instituições públicas, como é o caso do assédio moral, além de imoral, é ilegal.

CONSEQUÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Sendo o assediador servidor público, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independente de prova de sua culpa). Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofreu. Além disso, o assediador pode receber punições disciplinares, inclusive poderá ser demitido por justa causa, de acordo com o regramento próprio.

O QUE FAZER?

A nova organização do trabalho e o assédio moral

O assédio moral é um tipo de violência que existe no ambiente laboral. Ele está relacionado com as novas organizações do trabalho, desde as revoluções industriais no mundo e o advento dos governos neoliberais na América Latina, que tiveram objetivo de aumentar a produtividade e o lucro do capital, colocando a ganância de poucos como meta e a pobreza e precarização do trabalho como propósito essencial. O serviço público importou essas novas organizações para aumentar a produtividade, diminuir os custos e melhorar a qualidade do serviço, em teoria. Mas não agiu sobre o núcleo do problema: os governos alinhados com o neoliberalismo atacam diversos direitos dos trabalhadores, a exemplo da reforma trabalhista, PEC do Teto, Reforma da Previdência, PEC 32, retirada da reposição salarial, entre outros. **Os governos neoliberais também atentam contra a dignidade humana dos trabalhadores, e estimulam que os patrões pratiquem a exploração do homem pelo homem com a certeza de impunidade.** Mas os explorados pelo capital e pelo neoliberalismo se fortaleçam, com organização nos sindicatos, e se informam sobre seus direitos. Uma amostra disso é que o assédio moral foi praticado “desde sempre” e, apenas, recentemente tornou-se um delito, um crime. E hoje, temos mais instrumentos para lutar contra essa infração.

Lugar de trabalho é no trabalho

Evite levar trabalho para casa, trabalhar na hora do almoço, atender a pedidos de um superior hierárquico fora do horário de trabalho, ser envolvido em questões privadas de um superior- o que é bastante comum em períodos eleitorais no serviço público. Evite trabalhar até mais tarde sem registro do horário de trabalho. Pois são atitudes como estas que abrem margem para o assédio moral.

União, força e solidariedade

Seja solidário, muitas vezes o grupo de trabalho é testemunha, ou até participa ativamente do assédio a um colega. A pretexto de manter o emprego, nos tornamos complacentes. E somos tolerantes demais com aqueles que estão no poder... Fazemos concessões, buscamos justificá-los. Mas precisamos ser solidários, o efeito do assédio moral é tão destruidor que não podemos ficar indiferentes, nem nos omitir. Quem testemunha casos de assédio moral também deve agir, não seja cúmplice ao perceber o assédio moral contra o colega!

Antecipe-se hoje, para não ser a vítima de amanhã

O grupo de trabalho precisa tomar consciência que, se tem um superior que joga contra algum colega, ele vai destruí-lo, e depois disso precisará de outra pessoa que ocupe este lugar. Portanto, a outra vítima pode ser você.

É melhor prevenir...

Organize-se no seu local de trabalho, antes mesmo de ocorrer o assédio, para que se construam estratégias conjuntas, onde se trabalhe com cooperação e consciência de grupo, assim será possível enfrentar o assédio moral. Deve-se criar uma nova cultura de solidariedade entre os trabalhadores, que irá inibir os próximos assediadores e impedir novos assédios morais. O empregador poderá fazer a sua parte para prevenir casos de assédio moral, criando um ambiente de trabalho organizado, com divisão de tarefas bastante claras, dessa forma ele não abrirá margem para novos ataques contra a dignidade humana dos trabalhadores.

ESTRATÉGIAS DE DEFESA

- Procure ajuda, você precisa de apoio; Faça um diário com todos os
- detalhes dos fatos, datas, horários, assuntos (frases ditas pelo agressor, e-mails, ordens, ameaças, chantagens), nomes e telefones das pessoas que presenciaram, pois pode ser uma pessoa de fora do local de trabalho que testemunhe o ocorrido; Registre as conversas que tiver com o agressor, precisa-se documentar o
- ocorrido sempre que possível; Evite conversar sozinho com o assediador, tenha sempre uma testemunha confiável; Denuncie, não se isole, nem fique calado; Encaminhe a denúncia aos
- superiores hierárquicos, aos superiores imediatos, aos responsáveis pela gestão de recursos humanos e da Comissão Interna de
- Prevenção de Acidentes (CIPA); Procure o sindicato para as
- denúncias e suporte jurídico. O SIMA possui uma equipe jurídica à disposição dos servidores associados ao sindicato.
-

PROVAS DA AGRESSÃO

- Depoimentos de testemunhas;
- Registros das agressões e xingamentos;
- Gravações telefônicas e ambientais feitas por participantes das mesmas;
- Vídeos de circuitos internos de TV;
- Documentos – advertências por escrito, prints de mensagens de assédio moral nas redes sociais, áudios de WhatsApp.

ASSÉDIO SEXUAL

Há definição de assédio sexual pela Organização Internacional do Trabalho, assédio significa “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”. Assédio sexual é abordagem repetida de uma pessoa a outra, com pretensão de obter favores sexuais, mediante imposição de vontade, ofendendo a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da vítima. O Assédio Sexual é tipificado pelo Art. 216-A do Código Penal, com pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos. Segundo o texto do artigo:

"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."

Para ser legalmente considerado assédio sexual há como requisitos: presença do assediado e do assediador, conduta sexual, rejeição da conduta, reiteração da conduta e relação de emprego e/ou de hierarquia.

Podem ser exemplos de assédio sexual: piadas, comentários sobre o corpo, sobre a idade, sobre alguma situação familiar, ou simplesmente elogios atrevidos, carícias, galanteios, pedidos de favores, intimidações, ameaças, recusas de promoção com chantagens, promessas de demissão ou de promoção também podem ocorrer por troca de benefícios sexuais.

O que diferencia o assédio sexual da paquera é a reciprocidade, quando a paquera resulta em um “não”, e a pessoa interessada em benefícios sexuais continua com as mesmas ações após a negativa, poderá configurar um assédio sexual.

OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

Assédio sexual por intimidação, quando há condutas que resultem em um ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não ser dirigidas especificadamente para alguém ou grupo, mas um exemplo é a exibição de material pornográfico no local de trabalho,

O assédio sexual deve ter relação com o trabalho, podendo acontecer durante uma carona oferecida após o fim da carga horária, onde o assediador pode, por exemplo, intimidar a vítima com ameaças de prejuízo no ambiente de trabalho.

DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O **assédio moral** é toda e qualquer ação que traz dano à dignidade ou integridade física e/ou psíquica do trabalhador, colocando em risco seu emprego, ou apenas criando degradação do local de trabalho, mas sem caráter sexual. O **assédio sexual** é um constrangimento, importunação grave, ofensiva, insistente, chantagiosa, com o objetivo de obter benefício sexual.

É possível haver co-autoria ou participação de pessoas que auxiliaram ou colaboraram com o crime do assédio moral, inclusive quem for de mesma hierarquia. A responsabilidade de coibir esse delito é de todos.

Existem outros crimes sexuais graves, mas que não configuram assédio sexual, se não houver relação com o trabalho, para a configuração desse crime.

PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS

- Demonstrar sempre o mais claramente possível ausência da reciprocidade;
- Registrar a ocorrência – com as devidas provas - perante a Polícia;
- Comunicar chefia imediata, também a chefia do assediador e ao sindicato.
- O Ministério Público também pode ser acionado.

CONSEQUÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

O assediador pode ser demitido por justa causa;

O assédio sexual pode gerar um Processo Administrativo Disciplinar (PAD);

pode gerar indenização, quando o assédio sexual gerar comprovada perda material e moral.

É necessária comprovação do fato de assédio sexual, do prejuízo e relação de causalidade. Muitas vezes é muito difícil provar o crime, que geralmente ocorre à escondidas. Por isso é muito importante guardar provas, como bilhetes, mensagens digitais, presentes, gravações telefônicas e ambientais de conversas, mas a gravação será aceita, desde que feita por participante da conversa registrada.

COMO EVITAR O ASSÉDIO SEXUAL

Evitar o ambiente de trabalho onde se evite piadas sobre sexo, um ambiente bem organizado, com hierarquias definidas claramente e com distribuição de funções muito clara. Definição de um código de ética geral e programas de treinamento de pessoal.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. e cols. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BIRMAN, Joel. O assédio na atualidade e seus jogos de verdade. Revista do Departamento de Psicologia O UFF. Niterói. V.17 – n° 1, p. 29- 44, Jan./Jun. 2005 p.43.

Cartilha Assédio Sexual no Trabalho - Perguntas e Respostas. Brasília, 2017. Visualizado em 15/08/2021 em http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf **Cartilha de prevenção ao assédio moral. Pare e pense por um ambiente de trabalho positivo.** Visualizado em 13/08/2021. <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/>

Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457. Cartilha informativa assédio sexual. Informações para o trabalhador. Wagner Advogados Associados. Santa Maria/RS, 2014. Visualizado em 20/08/2021: <https://sinasefe.org.br/site/download/assedio-sexual/>. **Cartilha do cipeiro.** Visualizado dia 13/08/02: <http://unidadeclassista.org.br/download-cartilhas/#>. **Cartilha informativa Assédio moral no mundo do trabalho.** Wagner Advogados Associados. Santa Maria/RS, 2014. Visualizado em 13/08/2021: <https://sinasefe.org.br/site/download/assedio-moral/?wpdmdl=1779&refresh=61166e4c5f5ff1628859980>

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. (10ª edição); Tradução de Maria Helena Kuhner. <http://www.assediomoral.org> – acessada em 30 de agosto de 2012. **Matéria Especial: Assédio sexual, o que é, quais são seus direitos e como prevenir?** Visualizado em 15/08/2021 em <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual> **SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./ abr. 2014. Visualizado dia 13/08/2021: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>.

Imagens utilizadas

Capa - Mulher vetor criado por freepik - br.freepik.com/vetores/mulher

Página 05 - <https://i.pinimg.com/originals/d8/a8/80/d8a88092cec2435c431d333ed8b921be.jpg>

Página 08 - <https://i.pinimg.com/originals/e1/d6/c3/e1d6c3730d9b68b6eed267b4991d1983.jpg>

Gestão Independência e Luta (2021/2024)

DIRETORIA

Rodinei Rosseto - Presidente
Valdemir Moretti Machado - 1º Vice-Presidente
Sílvia Silveira - 2º Vice-Presidente
José Luiz de Lima Júnior - 1º Tesoureiro
Jacqueline Teresinha Esteves - 2º Tesoureiro
Daniela Roberta da Silva Antunes - 1º Secretária-Geral
Vera Lúcia de Oliveira Brazil - 2º Secretária-Geral
Sabrina de Mello Sebaje Ramos - Diretora de Comunicação
e Política Sindical
Marcito Luz - Vice-Diretor de Comunicação e Política
Sindical

CONSELHO FISCAL

Adriana Jackel Fofonca
Eva Dalva da Silva
Odete Cardoso Domingues
Paulo Ricardo da Silva Rodrigues
Rogério Webber Rolim
Carlos Francisco Queiroz
Eni Cardoso Tech
José Fabiano das Chagas Chaves
Marcelo Roberto da Silva Rios
Marines da Silva Rodrigues de Oliveira

CONTATOS:

Página: sima-alvorada.com.br

E-mail: sima.alvorada@yahoo.com.br

Facebook: @sima.alvorada

Instagram: [sima_alvorada](https://www.instagram.com/sima_alvorada)

WhatsApp: 51 3442 4568.

Telefone: (51) 3483 3010

Endereço: Av. Wenceslau Fontoura, 105

Bairro Nova Americana, Alvorada - RS. CEP: 94824-700



2021