



PROGRAMA DE COMPLIANCE DO GRUPO PETRÓPOLIS

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Um material do Grupo Petrópolis para te ajudar a entender tudo o que você precisa saber para combater esses comportamentos.



SUMÁRIO

Introdução: qual é o intuito da cartilha?	03
Palavras da Liderança	04
Compliance	05
Assédio moral	06
■ O que é?	07
■ Proteção legal	08
■ Quais são os tipos de assédio moral?	09
■ Exemplos	10
■ Assédio moral contra as mulheres	11
■ Nem todo conflito é assédio moral!	12
■ Consequências para o colaborador e a empresa	13
Assédio sexual	14
■ O que é?	15
■ Proteção legal	16
■ Quais tipos existem?	17
■ Exemplos	18
■ O que não é assédio sexual?	21
■ Impactos causados pelo assédio sexual	22
Boas práticas	23
Como relatar irregularidades?	25
O Canal de Conduta do GP	26
#PraNãoEsquecer: mapa mental	29
Pacto Ninguém se Cala	30
Conclusão	31



INTRODUÇÃO

Assédio: não é um assunto fácil de falar, mas é de entender.

E é isso que o Grupo Petrópolis vem fazer nessa cartilha: simplificar o entendimento para todos.

Prezamos por um ambiente de trabalho **positivo** e **seguro**. Então, aqui, você aprende de forma **descomplicada** *o que é, quais os tipos, exemplos e como reconhecer e denunciar* os assédios morais e sexuais, caso necessário.

Que tal dedicar um tempinho para aprender com a gente? Vamos nessa?



SP+ Responsa
PROGRAMA DE COMPLIANCE DO GRUPO PETRÓPOLIS

PALAVRAS DA LIDERANÇA

Queridos colaboradores,

Estou muito feliz em poder apresentar a vocês nossa cartilha sobre assédio moral e sexual, uma iniciativa que reflete nosso compromisso com a integridade e o respeito em todas as esferas de nossa empresa.

No Grupo Petrópolis, reconhecemos a importância de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, livre de qualquer forma de assédio. Somos uma empresa com marcas amplamente reconhecidas e presentes em diversos lares brasileiros, o que nos confere uma responsabilidade ainda maior em zelar pelo bem-estar de nossos colaboradores e pela integridade de nossas operações.

Nosso Programa de Compliance, o **GP+Resposta**, tem um papel crucial para ajudar a manter um ambiente saudável e propício ao crescimento. Mais do que refletir as bases do nosso jeito de trabalhar, ele oferece apoio a qualquer colaborador que identifique alguma conduta imprópria no ambiente de trabalho e nas relações com clientes e fornecedores. Queremos que todos possam prosperar, desenvolver suas habilidades e contribuir para um ambiente saudável e respeitoso.

Esta cartilha é mais uma iniciativa dentro desse contexto, fornecendo orientações claras e diretrizes específicas para prevenir e lidar com essas situações tão delicadas, quanto o assédio moral ou sexual.

É desejável que todos que fazem parte do Grupo Petrópolis contribuam para que os colegas de trabalho se sintam seguros, respeitados e valorizados em seus ambientes de trabalho.

Encorajo cada um de vocês a se engajar nesse importante tema. Nosso objetivo é criar um ambiente de trabalho onde o respeito e a dignidade sejam os pilares fundamentais de nossa cultura corporativa.

Juntos, podemos reforçar nosso impacto positivo como empresa e contribuir para uma sociedade mais justa e respeitosa.

Boa leitura!

Giulia Faria

COMPLIANCE

Nosso compromisso é agir com **integridade, transparência e ética**, estabelecendo relações de respeito e confiança com todos os envolvidos em nossas operações – colaboradores, clientes, fornecedores e a comunidade. Para assegurar esse compromisso, o Grupo Petrópolis implementou o Programa de Compliance, o **GP+Resposta**, que tem como objetivo promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, fundamentado no respeito, na positividade, na cortesia e na conformidade com as leis e diretrizes internas.

O sucesso desse programa depende da participação ativa de cada um de nós, praticando todos os dias e em cada decisão os nossos valores:



Sendo assim, o assédio moral e sexual não tem espaço aqui no GP, não importa de onde venha!

Veja a seguir o que é e como evitar.



PROGRAMA DE COMPLIANCE DO GRUPO PETRÓPOLIS



ASSÉDIO MORAL

O QUE É?

Segundo o TST (Tribunal Superior do Trabalho), o assédio moral é um conjunto de comportamentos que podem expor as pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, **repetitivas e prolongadamente**, no exercício de suas atividades.



São atitudes que trazem muitas **consequências negativas**:

- ✗ **Atrapalham** o clima do ambiente de trabalho
- ✗ **Desestabilizam** emocionalmente o colaborador que sofre
- ✗ **Prejudicam** seriamente a saúde física e mental do indivíduo
- ✗ **Interferem** no desempenho profissional. E muito mais

Por isso, não tem desculpa: aqui, no GP, não toleramos o assédio moral.

PROTEÇÃO LEGAL

É preciso compreender que possuímos regras legais que protegem o trabalhador em situações que se configurem como assédio moral, resguardando a dignidade da pessoa humana, segurança, saúde e convivência social.

Dá só uma olhada:



Constituição Federal – CF/1988

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. (art. 1º, inciso III e IV). É assegurado o direito à honra, saúde, trabalho e segurança (art. 5º, inciso X e 6º). Ainda, prevê o direito à construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I e IV).

Código Civil – Lei 10.406/2002

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).



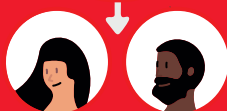
Fique atento! O assédio moral é uma falta grave e incompatível com a cultura do GP.

QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral **não acontece só de um jeito**, como muitos pensam.

E a gente te explica de uma maneira superfácil quais tipos podem ocorrer.

Olha só:



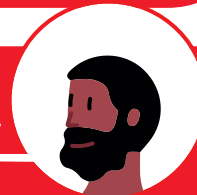
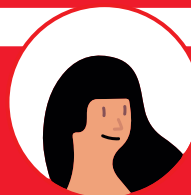
VERTICAL DESCENDENTE

Aquele praticado por **superiores**, contra **subordinados** ou colaboradores de **níveis abaixo** em outras áreas. É o tipo que mais acontece na sociedade, infelizmente.



VERTICAL ASCENDENTE

Quando um subordinado pratica assédio contra um superior.



HORIZONTAL

Quando o assédio ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL



GRITAR OU FALAR PALAVRÕES



DIFAMAR A PESSOA



FAZER AMEAÇAS E INTIMIDAÇÕES



HUMILHAR, OFENDER OU CHAMAR DE APELIDOS PEJORATIVOS



RETIRAR FUNÇÕES SEM MOTIVO JUSTO



ISOLAR OU IGNORAR A PRESENÇA DO COLABORADOR



GERAR CONFLITOS INTERPESSOAIS

ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

Ainda existem grandes barreiras encontradas pelas **mulheres** nas mais diversas situações cotidianas e no ambiente de trabalho. Isso mostra que elas são as **principais** vítimas de assédio.



IMPOSSIBILITAR OU PUNIR AS GESTANTES DE COMPARECEREM A CONSULTAS MÉDICAS



EXIGIR QUE A COLABORADORA NÃO ENGRAVIDE



NÃO PROMOVER UMA MULHER A UM CARGO PELO FATO DE ELA TER FILHO(S)



AVALIAR O CARÁTER OU A INTENÇÃO DE UMA MULHER PELA SUA ROUPA OU APARÊNCIA FÍSICA

NEM TODO CONFLITO É ASSÉDIO MORAL!

Nos relacionamentos no ambiente de trabalho, seja entre pares, superiores ou subordinados, devemos proporcionar um ambiente consciente, por meio de **atitudes positivas**, tornando nosso dia a dia mais leve e respeitoso.

Porém, às vezes o aumento de demanda acaba gerando pontos de tensão ou conflito entre a equipe.

Veja a seguir situações que não são consideradas assédio moral:



Cobranças, feedbacks e avaliações construtivas não configuram assédio moral, desde que sejam feitas de forma respeitosa e profissional. Elas fazem parte da rotina de trabalho e ajudam no nosso desenvolvimento.

Exerça sempre a empatia e reflita sobre o seu comportamento. Esse é o melhor caminho para evitar constrangimentos e assédios.

Mas fique atento!

Enviar mensagens inapropriadas por meios tecnológicos durante e após a jornada de trabalho pode, SIM, ser assédio – conhecido como assédio moral virtual, eletrônico ou digital, ou ainda cyberbullying.



CONSEQUÊNCIAS PARA O COLABORADOR E A EMPRESA

Além de ser punível pela lei, não zelar por um ambiente saudável pode trazer grandes **consequências negativas** para todos, tais como: **psíquicas, físicas, sociais** e **profissionais**.

Exemplos:



COLABORADOR

- ⚠ Desmotivação
- ⚠ Dores generalizadas pelo corpo
- ⚠ Doenças como depressão, aceleração dos batimentos cardíacos, síndrome do pânico e *burnout*



EMPRESA

- 💣 Perda de talentos
- 💣 Afastamento dos trabalhadores por doença
- 💣 Queda de produtividade em função da autoestima do grupo e do clima organizacional



PROGRAMA DE COMPLIANCE DO GRUPO PETRÓPOLIS

ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É?

Na Justiça do Trabalho, o assédio sexual é definido como **o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, no qual o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.**

O assédio sexual não é **exclusivamente** praticado por homens e nem afeta apenas mulheres. Da mesma forma, não ocorre apenas em situações de dependência hierárquica. **Qualquer pessoa**, independentemente do seu gênero ou cargo, pode ser vítima de assédio sexual.

E, assim como todo tipo de assédio, não tem lugar para acontecer no GP.



PROTEÇÃO LEGAL



O assédio sexual é crime e aparece descrito no artigo **216-A do Código Penal**:
"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 a 2 anos.

Também devemos nos atentar ao crime de Importunação Sexual prevista no artigo **215-A**, que ocorre mesmo quando não há hierarquia entre os envolvidos.
"Praticar contra alguém e sem a sua anuência **ato libidinoso*** com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro."

Pena: detenção de 1 a 5 anos.

A intenção do assediador pode se expressar de várias formas:

Insinuações explícitas, veladas ou a solicitação de favores sexuais

Contato físico não desejado ou não autorizado

Convites insistentes para participar de "encontros" e saídas

Criação de um ambiente pornográfico ou exibição de material pornográfico

Comentários constrangedores sobre o gênero oposto e outros

Vale destacar que o gênero da vítima não importa na hora de denunciar. Contudo, **estatisticamente**, o crime acontece mais contra as mulheres.

* O ato libidinoso significa que uma pessoa quer obter satisfação sexual na presença de alguém sem sua autorização.

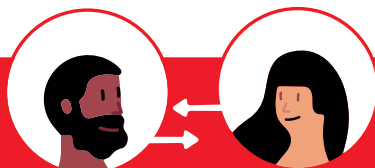
QUAIS TIPOS EXISTEM?

Assim como o moral, o assédio sexual também ocorre de diferentes maneiras



VERTICAL

Quando o homem ou a mulher em posição hierárquica superior usa de seu cargo de “chefe” para constranger, intimidar ou pressionar alguém para ter algum favorecimento sexual.



HORIZONTAL

Quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada (exemplo: assédio entre colegas de trabalho).

IMPORTANTE



O assédio sexual não é causado pela vítima ou sua vestimenta, mas pelo comportamento do agressor. Mesmo que a vítima não se manifeste, por vergonha, desconhecimento ou medo, a culpa continua sendo sempre do agressor.

- Além disso, diferente do que muitos pensam, qualquer ato de investida com teor sexual, indesejado pela vítima, já pode ser considerado assédio sexual. Não é necessária a conduta se repetir para ser denunciada.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL



INSINUAÇÕES (EXPLÍCITAS OU SUTIS), COMO COMENTÁRIOS OU IMAGENS ENVIADAS POR MENSAGENS ELETRÔNICAS, DE CARÁTER SEXUAL



GESTOS OU PALAVRAS (ESCRITAS OU FALADAS) DE DUPLO SENTIDO E CONVITES IMPERTINENTES



CONVERSAS INDESEJÁVEIS SOBRE SEXO OU PERGUNTAS INDISCRETAS SOBRE A VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR



SOLICITAÇÃO DE FAVORES SEXUAIS COM PROMESSAS DE TRATAMENTO DIFERENCIADO OU CHANTAGEM PARA PERMANÊNCIA OU PROMOÇÃO NO CARGO

EXEMPLOS DE ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL



**NARRAÇÃO DE PIADAS
OU USO DE EXPRESSÕES DE
CONTEÚDO SEXUAL**



**AMEAÇAS, VELADAS OU
EXPLÍCITAS, DE REPRESÁLIAS
(COMO A DE PERDER O CARGO)**



**PASSAR A MÃO OU DAR
TAPAS EM PARTES
ÍNTIMAS DE ALGUÉM**



**CONTATO FÍSICO
NÃO DESEJADO OU
NÃO AUTORIZADO**



**"ENCOXAR" ALGUM
INDIVÍDUO SEM AUTORIZAÇÃO**

EXEMPLOS DE ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL



**LEVANTAR PEÇAS DE ROUPA
DE OUTRA PESSOA PARA
CONTEMPLAR A INTIMIDADE
DO CORPO**



**COMENTÁRIOS OU
GESTOS COM
CONOTAÇÃO SEXUAL**



**ESFREGAR ÓRGÃOS
SEXUAIS EM OUTRO
INDIVÍDUO**



**EXIBIR MATERIAL
PORNOGRÁFICO POR
MEIO DE MENSAGENS
ELETRÔNICAS**



**TOQUES INDESEJADOS OU
BEIJOS FORÇADOS**

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?

- ◆ Elogios sem conotação sexual
- ◆ Cantadas, paqueras ou tentativas de aproximação para relacionamento amoroso bilateral e consensual

Contudo, é importante lembrar:

Embora essas situações não caracterizem assédio sexual, podem ser enquadradas como condutas inadequadas no ambiente de trabalho.



IMPACTOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO SEXUAL

Prezamos por um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso, porém, quando o assédio sexual ocorre, diversos impactos podem ocorrer diante dessa situação.

Entenda:



IMPACTOS PARA O COLABORADOR (VÍTIMA):

- ⚠ Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;
- ⚠ Autoisolamento;
- ⚠ Diminuição da produtividade;
- ⚠ Desconforto, irritabilidade, ansiedade;
- ⚠ Aumento de absenteísmo e de acidentes de trabalho.

IMPACTOS PARA A EMPRESA:

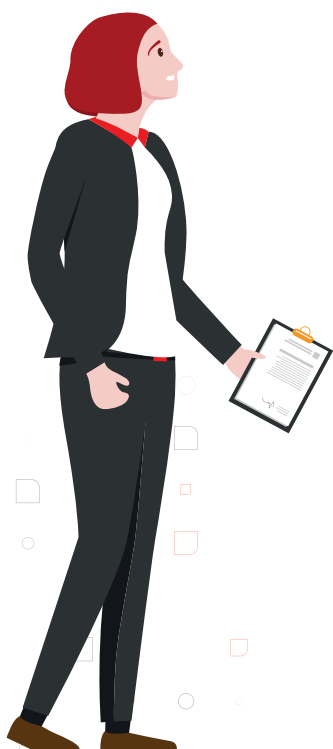
- 💣 Riscos reputacionais e de imagem;
- 💣 Perdas financeiras;
- 💣 Diminuição de produtividade;
- 💣 Redução de lucros e bem-estar de todos da empresa;
- 💣 Insatisfação, menos engajamento e motivação da equipe;
- 💣 Perda de bons talentos.



IMPACTOS PARA O ASSEDIADOR:

- 💣 Aplicação de medidas disciplinares em situações de comportamento inadequado;
- 💣 Prejuízo à sua imagem perante os colegas de trabalho/instituição/família;
- 💣 Podendo ser responsabilizado na esfera penal e cível;

(*) As hipóteses de configuração de justa causa estão elencadas no artigo 482 da CLT, sendo uma delas em razão de incontinência de conduta.



BOAS PRÁTICAS

Construindo um ambiente seguro!

Confira abaixo o que você pode fazer para evitar que casos de assédio ocorram:



Disseminar materiais de conscientização, bem como campanhas sobre práticas respeitadas no ambiente de trabalho



Avaliar frequentemente as relações interpessoais internas, se atentando para as mudanças de comportamento dos colaboradores



Promover conversa com o time para construir um ambiente de convivência seguro e saudável



Conhecer os canais para denúncias/relatos, sabendo que é garantida a confidencialidade, proteção e acolhimento das pessoas que denunciam, assim como a imparcialidade na apuração

Como?

Seguindo esses passos:



Atentar-se às conversas de corredor, a olhares indesejados, abordagens e contatos físicos inadequados



Analisar se alguma mudança de local de trabalho foi feita sem motivo aparente



Observar se o colaborador está sendo isolado dos colegas, se sentindo frágil, com medo ou demonstrando uma timidez atípica



Acompanhar caso o colaborador comece a demonstrar perda de autoconfiança ou falta de interesse pelo trabalho

São ações simples, mas que podem melhorar o dia a dia de alguém e da própria equipe.

COMO RELATAR IRREGULARIDADES?

Assim que identificada a situação de assédio, relate-a junto ao Canal de Conduta do Grupo Petrópolis, para que a área de Compliance possa apurar os fatos de forma confidencial e sigilosa.

Importante:

- Anote detalhadamente todas as situações de assédio moral e/ou sexual, informando a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, entre outras informações;
- Junte o máximo de evidências possíveis, como: documentos, bilhetes, e-mails, prints de mensagens eletrônicas (ex. WhatsApp) e redes sociais, presentes, fotos e vídeos que comprovem o assédio.



O **SP + Responsa**, NOSSO PROGRAMA DE COMPLIANCE, ESTÁ AQUI PARA TE AJUDAR.

Como você percebeu durante toda a cartilha, a melhor forma de combater o assédio é por meio da construção de um ambiente de trabalho respeitoso e íntegro, e o nosso **Canal de Conduta** pode ajudar. Por isso, sua colaboração é fundamental para combater o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

CANAL DE CONDUTA

O nosso **Canal de Conduta** é um meio **seguro e efetivo** para relatar desvios de conduta, descumprimentos de normas internas ou leis, e qualquer irregularidade ou comportamento em desacordo com nossos valores.

Lá, é possível registrar os relatos, inclusive de forma anônima se assim desejar.

Então, já sabe:

Utilize nossos canais de comunicação e acompanhe seu relato por meio do protocolo de atendimento.

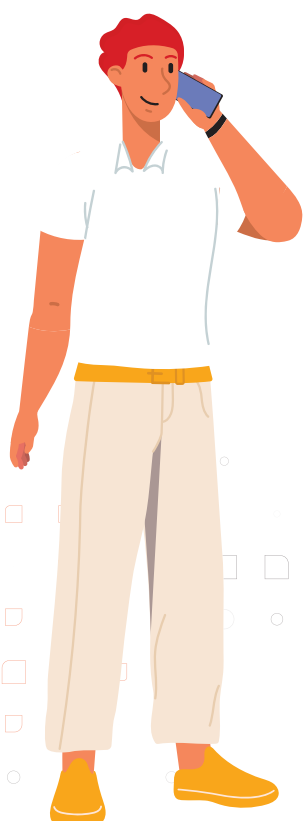


0800 888 0066



www.canaldecondutagp.com.br

Disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana



FIQUE ATENTO À SUA CORRETA UTILIZAÇÃO



Seja responsável,
relate fatos
verdadeiros;



Quanto **mais detalhes**
reportar, mais assertiva
será a análise para a
conclusão do caso;



O Canal de Conduta é o
meio **oficial** da
empresa para registro
de irregularidades.
Aproveite este recurso;



Não tenha medo: nada
que você relate trará
qualquer tipo de
retaliação. O Compliance
não trabalha assim;



Seja totalmente
sincero, sem
preocupação: você
permanecerá anônimo,
se assim optar.



No mais: conte sempre
com o Compliance!

ASSÉDIO MORAL

O QUE É?

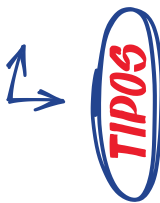
Um conjunto de comportamentos que expõem as pessoas a situações humilhantes e constrangedoras.

PONTOS NEGATIVOS

- ✗ Atrapalha o clima do ambiente de trabalho
- ✗ Desestabiliza emocionalmente quem sofre
- ✗ Prejudica seriamente a saúde física e mental
- ✗ Interfere no desempenho profissional, etc.

LEIS PARA TE PROTEGER:

- ✔ Constituição Federal – CF/1988 art. 1º, III e IV | art. 5º, X, e 6º | art. 3º, I e IV
- ✔ Código Civil – Lei 10.406/2002



Pode acontecer de superiores contra subordinados, o oposto e também entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

EXEMPLOS

- RETIRAR FUNÇÕES SEM MOTIVO JUSTO
- FAZER AMEAÇAS E INTIMIDAÇÕES
- GERAR CONFLITOS INTERPESSOAIS
- DESVALORIZAR SUAS OPINIÕES TÉCNICAS NAS ÁREAS DE CONHECIMENTO EM QUE ATUA
- HUMILHAR, OFENDER OU CHAMAR DE APÊLIDOS PEJORATIVOS
- EXIGIR QUE A COLABORADORA NÃO ENGRAVIDE

Promova um ambiente de trabalho seguro e saudável, com respeito, positividade, cortesia e de acordo com as diretrizes internas.



FACA SUA PARTE PARA PREVENIR!

Atenção às relações interpessoais e possíveis mudanças de comportamento

Promova conversas no time para um ambiente seguro

Atente-se às conversas de corredor, olhares indesejados e abordagens e contatos físicos inadequados

ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É?

O constrangimento com conotação sexual no trabalho, no qual o agente utiliza sua influência para obter o que deseja.



Pode acontecer de superiores contra subordinados, o oposto e também entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

LEIS PARA TE PROTEGER:

- ✔ 215-A do Código Penal
Pena: detenção de 1 a 5 anos.
- ✔ 216-A do Código Penal
Pena: detenção de 1 a 2 anos.

EXEMPLOS

- CONVERSAS INDESEJÁVEIS SOBRE SEXO OU PERGUNTAS INDISCRETAS SOBRE A VIDA PRIVADA
- CONTATO FÍSICO NÃO DESEJADO OU AUTORIZADO
- SOLICITAÇÃO DE FAVORES SEXUAIS COM PROMESSAS DE TRATAMENTO DIFERENCIADO OU CHANTAGEM PARA PERMANÊNCIA OU PROMOÇÃO NO CARGO
- BRINCADEIRAS TÍPICAMENTE SEXISTAS OU EM RELAÇÃO ÀS ORIENTAÇÕES SEXUAIS DAS PESSOAS



PACTO NINGUÉM SE CALA



MPT MPSP
Ministério Público do Trabalho
Ministério Público do Estado de São Paulo

O Pacto Ninguém Se Cala tem como objetivo incentivar a conscientização do **enfrentamento da violência** contra a mulher em **bares, baladas, restaurantes, casas de espetáculos, eventos e similares**. As legislações pertinentes buscam a prestação de proteção e auxílio a mulheres em situação de risco e/ou vítimas de assédio, abuso, violência e importunação.

MPSP | MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DE SÃO PAULO



Ouvidoria das Mulheres

Esse é um canal do MPSP para mulheres que sofreram ou estão em situação de violência (física, psicológica, sexual, patrimonial, na internet e redes sociais, no trabalho, no ambiente público ou privado) que desejam pedir ajuda, denunciar, buscar informações, fazer elogio ou sugestão.

Acesso:

sis.mpsp.mp.br/atendimentocidadao/OuvidoriaMulheres/Manifestacao/EscolherTipoDenuncia



Ministério Público do Trabalho



O Ministério Público do Trabalho atua em situações de desrespeito aos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos de relevante valor social, no campo das relações de trabalho.

Acesso:

mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie

CONCLUSÃO

A prática do assédio no ambiente de trabalho causa inúmeras consequências e prejuízos para a empresa, para os colaboradores e para a sociedade. Por isso, devemos combatê-lo de forma **séria** e **comprometida**.

Aqui, no Grupo Petrópolis, **não** toleramos qualquer conduta que viole a dignidade do ser humano. Atuamos para **prevenir e tratar** essas situações.

Temos um **Manual de Conduta** que reforça nossos valores e compromissos organizacionais e disponibilizamos um Canal para registro de desvios de conduta.

Faça a diferença e contribua para que todas as pessoas possam se sentir respeitadas e acolhidas. Exerça a **empatia** e reflita sobre seu comportamento.

Esse é o melhor caminho para evitar o assédio.



GRUPOPETRÓPOLIS

VOCÊ É NOSSO MAIOR COMPROMISSO

