

# Código de Conduta



Nosso compromisso com a  
integridade e a responsabilidade

## CÓDIGO DE CONDUTA

### MENSAGEM DA DIREÇÃO

A nossa conhecida ambição de crescimento não é um fim em si. Queremos crescer para melhorar as vidas dos nossos clientes, dos nossos colaboradores e da sociedade em que nos inserimos. O crescimento é essencial para criar mais emprego, gerar mais riqueza, possibilitar mais investimento e chegar a mais clientes em diferentes partes do globo. No entanto, só estaremos a cumprir a nossa missão, se esse crescimento for sustentável e se nossos comportamentos refletirem os nossos valores.

O nosso comportamento traduz-se na soma das ações de cada um de nós, e são essas ações individuais que permitirão a Ferreiras e Marcelino alcançar o seu objetivo.

Esperamos um compromisso sério e sentido com esse Código de Conduta, através da adoção dos princípios que aqui se definem. A Ferreiras e Marcelino é uma empresa que funciona com base na confiança. Confiança nos nossos clientes, nos nossos parceiros e sobretudo um nos outros. Confiamos que cada um de nós saberá, não só adotar como defender os nossos valores e princípios perante a sociedade.

EST. 1986

FERREIRAS | MARCELINO  
MAKE THE STORY FLOW

## CÓDIGO DE CONDUTA

### Índice

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	3
3. ÂMBITO E OBJETIVO DO CÓDIGO DE CONDUTA .....	4
4. ORIENTAÇÕES GERAIS DE CONDUTA.....	5
5. RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS .....	5
6. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO .....	8
7. CONFIDENCIALIDADE.....	9
8. COMITÊ DE ÉTICA.....	10
9. DIVULGAÇÃO.....	11
10. REGISTO DE ALTERAÇÕES.....	12



FERREIRAS | MARCELINO  
MAKE THE STORY FLOW

## CÓDIGO DE CONDUTA

### 1. INTRODUÇÃO

O presente Código pretende constituir nos termos da Lei n.º 73/2017 uma referência para todos os colaboradores, estagiários, e prestadores de serviços da Ferreiras e Marcelino, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral e assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual.

A Instituição, compromete-se assim, a defender os valores de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assumindo este Código como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeito.

A nossa cultura organizacional representa uma diversidade muito grande em função da nossa história e dos diferentes momentos que a empresa passou. Porém, duas características são marcantes na Ferreiras e Marcelino: a postura íntegra e transparente aplicada nas nossas atividades.

Na Ferreiras e Marcelino os relacionamentos são orientados pela confiança, honestidade e respeito mútuo. As interações entre as pessoas são pautadas pela cortesia, independentemente do cargo ou posição hierárquica.

Entendemos que a qualidade do ambiente de trabalho influencia diretamente os resultados da empresa. Por isso, procuramos ter o ambiente mais positivo possível, onde as pessoas se sintam bem ao realizar o seu trabalho, não sendo permitidas ofensas ou intimidações a colegas, fornecedores, clientes ou visitantes. Respeitamos e promovemos a diversidade de qualquer natureza: raça, sexo, religião, opção sexual, ideias, experiências, etc.

Este documento visa, não apenas assegurar o cumprimento da Lei, mas sobretudo ser um instrumento de apoio a todos os colaboradores, dado que no mesmo se transmitem informações que visam a proteção de cada um.

Esperamos que o conhecimento e leitura do mesmo sirva para o estabelecimento de relações de trabalho mais construtivas e saudáveis para todos.

### 2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

#### **Missão**

Desenvolver produtos únicos e exclusivos, de acordo com as normas ambientais, atendendo de forma personalizada cada cliente. Alcançar a máxima produtividade, mantendo sempre a qualidade de topo, a satisfação dos clientes e a qualificação, bem-estar e motivação dos colaboradores.

#### **Visão**

Ser um referencial de excelência na fabricação de produtos para o mercado internacional e líder no mercado nacional, procurando a melhoria contínua, compromisso com o desenvolvimento sustentável e aperfeiçoamento dos seus colaboradores.

## CÓDIGO DE CONDUTA

### Valores

**Dedicação:** Empenhamo-nos e comprometemo-nos a realizar os projetos dos nossos clientes. Para isso, contamos com uma equipa unida e dedicada.

**Confiança:** Ser um parceiro íntegro e responsável, assegurando a confidencialidade e garantindo os compromissos assumidos.

**Procura constante da excelência:** É a motivação que nos faz ambicionar um serviço de qualidade e eficiente. O nosso objetivo é fazer sempre mais e melhor.

**Responsabilidade:** As nossas parcerias são o reflexo da nossa responsabilidade social e ambiental. A nossa produção é feita de forma consciente do início ao fim do processo. Estamos também atentos às necessidades da sociedade em geral.

**Respeito e valorização das tradições:** Em paralelo com a inovação, mantemos vivas as técnicas e tradições que pautam o sector. Damos continuidade e passamos o conhecimento para as novas gerações.

### 3. ÂMBITO E OBJETIVO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta da Ferreiras e Marcelino, define os requisitos mínimos de comportamento ético e responsável que devem ser observados no desenrolar da sua atividade, de acordo com a cultura empresarial, firmemente baseado no respeito dos direitos humanos e laborais.

A fim de garantir o seu entendimento e cumprimento, todos os colaboradores receberão uma cópia deste Código de Conduta. A Ferreiras e Marcelino compromete-se também a divulgar nos meios necessários, o presente Código de modo a que possam assegurar o seu cumprimento.

O Código é aplicado a todos os colaboradores, fabricantes, clientes e fornecedores que intervêm nos processos de compra, fabrico e acabamento promovendo e baseando-se nos princípios gerais que definem o comportamento ético da Ferreiras e Marcelino.

Os colaboradores da Ferreiras e Marcelino, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à empresa, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

A Ferreiras e Marcelino incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio seja de carácter moral e/ou sexual.

O Código de Conduta da Ferreiras e Marcelino foi elaborado com os seguintes objetivos:

- Estabelecer princípios que promovam a cooperação, o espírito de equipa, o respeito ao meio ambiente, o respeito aos direitos humanos, a imparcialidade, o profissionalismo, e a transparência nas relações quotidianas e negociais;

## CÓDIGO DE CONDUTA

- Exigir um comportamento ético, íntegro e justo de todos que se relacionam com a empresa;
- Manter a boa imagem e reputação da Ferreiras e Marcelino;
- Disseminar a cultura da empresa, solidificando sua missão, visão e valores;

### 4. ORIENTAÇÕES GERAIS DE CONDUTA

Asseguramos o cumprimento das leis e regulamentos nas nossas atividades, cabendo ao colaborador estar comprometido com as regras vigentes e normas estabelecidas para o seu trabalho. Atuamos de maneira ética com todos os públicos de relacionamento (governo, fornecedores, clientes e parceiros de negócio) atuando formal e legalmente.

Não realizamos, oferecemos e nem permitimos o pagamento de gratificações ou equivalentes visando contornar irregularidades da empresa ou beneficiá-la de qualquer maneira. Caso a empresa venha a cometer irregularidades, estas deverão ser imediatamente corrigidas através de meios legais. Da mesma forma, nenhum colaborador deve oferecer quaisquer vantagens ou benefícios às autoridades governamentais e/ou fiscalizadoras com o objetivo de influenciar decisões ou obter vantagens.

O atendimento aos órgãos e entidades fiscalizadoras das atividades da Ferreiras e Marcelino deverá ser realizado pelas áreas competentes e por colaboradores que sejam designados pela empresa. Todos os colaboradores têm o dever de conhecer e aplicar as leis referentes ao normal desenvolvimento das nossas atividades e deverão estar sempre atentos a qualquer alteração das leis, normas e regulamentos.

A Ferreiras e Marcelino respeita o direito individual dos colaboradores de se envolverem em assuntos cívicos, políticos e/ou outras atividades profissionais, porém tal participação deve ocorrer no seu tempo livre e sem uso dos recursos ou imagem/nome da empresa.

### 5. RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS

#### Clientes

A conduta da Ferreiras e Marcelino com os seus clientes deve ser pautada na integridade da informação, bem como no cumprimento dos compromissos assumidos. Sua atuação é desenvolvida procurando sempre proporcionar a máxima satisfação possível dos interesses dos clientes. A empresa tem a convicção de que este é um fator primordial e decisivo na estabilidade das relações com os clientes, na confiança destes, no proveito mútuo e na própria sustentabilidade da organização.

Desta forma, assume o compromisso de proporcionar aos clientes produtos e serviços de excelência, facultando as informações necessárias a uma tomada de decisão esclarecida, assegurando o cumprimento integral das condições acordadas e respeitando a privacidade da informação, cumprindo a legislação aplicável.

Todos os colaboradores da empresa devem:

## CÓDIGO DE CONDUTA

- atender os clientes pautando-se pelo respeito aos seus direitos e na sua missão, visão e valores;
- prestar-lhes informações de forma clara, rápida e precisa, com igualdade de tratamento, sem fazer distinções movidas por interesses ou sentimentos pessoais;
- atender às solicitações dos clientes e fornecer-lhes respostas, ainda que negativas, esclarecendo as questões relativas à impossibilidade do atendimento, de maneira adequada e nos prazos esperados;
- buscar a satisfação e superação das suas expectativas, bem como a constante melhoria na qualidade e desempenho dos seus produtos e serviços, através de um atendimento cortês e eficaz, tendo como objetivo sua fidelização.

### Colaboradores

Altos padrões de segurança e sua melhoria constante são parte integrante do compromisso e da ética de trabalho da Ferreiras e Marcelino. A empresa oferece condições saudáveis de trabalho e reconhece a necessidade de um equilíbrio adequando entre vida pessoal e profissional. Espera-se que todos os colaboradores contribuam para a segurança no local de trabalho, mostrando-se alerta e consciente sobre regras, políticas e procedimentos, relatando toda e qualquer condição insegura.

Os colaboradores no exercício da sua atividade devem ter uma atitude de envolvimento e participação na missão da empresa, promovendo um clima de confiança e ambiente de trabalho propício ao bem-estar e obtenção dos resultados pretendidos. Devem ser evitados comportamentos que possam causar distração, perturbação ou desconforto passível de prejudicar o desempenho de outros colaboradores.

Os colaboradores devem partilhar conhecimentos e manter um espírito de equipa baseada no apoio mútuo, se respeitarem entre si tendo sempre em mente os objetivos da empresa de modo coletivo, sem distinção de raça, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, incapacidade física, classe social ou qualquer outra característica. Nenhum tipo de discriminação será tolerado.

A Ferreiras e Marcelino está determinada a promover um ambiente de trabalho saudável e harmonioso, fornecendo oportunidades iguais e incentivando a diversidade a todos os níveis, visando a valorização do ser humano e o seu bem-estar pessoal, onde haja confiança, respeito, justiça e estímulo às inovações e ao desenvolvimento profissional, este último proporcionado, em parte, por programas de treinamento e capacitação.

Não é aprovado qualquer ato em que se ofereçam ou aceitem compensações ou benefícios que influenciem o comportamento no sentido de obter vantagens para si ou para a empresa.

### Comunidade

A Ferreiras e Marcelino desenvolve uma política de responsabilidade social ativa e de contribuição para melhoria da comunidade em que se insere, com forte preocupação ambiental, de bem-estar económico e social e de desenvolvimento do conhecimento humano.



## **CÓDIGO DE CONDUTA**

Entende-se que a existência de um diálogo constante com as diversas entidades que constituem a comunidade é fundamental para o sucesso a longo prazo das atividades da empresa, pois a existência destes canais de comunicação permite identificar mais facilmente os principais aspectos a melhorar.

Temos ainda por preocupação promover, divulgar, estimular e influenciar os colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade em geral para a adoção das melhores práticas ambientais, nomeadamente, no que diz respeito à prevenção da produção de resíduos, a correta segregação dos mesmos, de modo a potenciar a sua valorização e o seu correto encaminhamento e prevenção da poluição do ar, água e solos, assim como, o uso eficiente dos recursos naturais consumidos (água e energia).

### **Fornecedores**

Os nossos fornecedores e prestadores de serviço são importantes parceiros na consecução das nossas atividades e devem ser escolhidos em razão das suas qualificações técnicas, qualidade do produto ou serviço, custo, credibilidade e integridade.

A seleção e qualificação de fornecedores é efetuada segundo procedimentos internos escritos, de modo a ser transparente, justa e imparcial. Periodicamente é efetuada uma avaliação tendo em conta a qualidade do serviço prestado. Os colaboradores da empresa devem relacionar-se com os fornecedores de uma forma equitativa, isenta, imparcial e de respeito.

É inaceitável a prestação de serviços gratuitos e o desenvolvimento de relações com fornecedores visando vantagens pessoais. Quaisquer presentes, vantagens, benefícios e/ou favores oferecidos por pessoas ou empresas que mantém relacionamento com a Ferreiras e Marcelino não devem ser aceites por nenhum colaborador, salvo cortesias aceites em práticas comerciais, desde que:

- Não sejam em dinheiro ou equivalente;
- Não possam ser entendidos como gratificação, corrupção ou qualquer forma de obter vantagem direta ou indireta;
- Não contrariem a lei;
- Não criem embaraços para a empresa ou funcionário, se forem divulgados;
- Não estejam vinculados a contrapartidas;
- Que tenham valor simbólico, sem valor comercial.

### **Órgãos públicos e entidades reguladoras**

A Ferreiras e Marcelino atende, sempre que razoáveis e fundamentadas no bem comum, às solicitações do poder público, seus agentes reguladores e fiscalizadores, sindicatos, entidades de classe e organizações não governamentais, com prontidão, rapidez e transparência, além de elevados padrões de honestidade e integridade em todos os contatos com administradores e funcionários do setor público, evitando sempre que a conduta da empresa possa parecer imprópria;



## CÓDIGO DE CONDUTA

Não serão permitidos a oferta, promessa e, principalmente, o pagamento de qualquer valor ou a concessão de benefícios a agentes ou funcionários públicos com o intuito de agilizar ou influenciar a prática de atos administrativos, como obtenção de licenças, vistos, certificações ou obter qualquer vantagem

### 6. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho: “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”

O assédio constitui uma expressão de comportamentos indesejáveis e/ou inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos, sendo percebidos como uma prática de perseguição ou maus-tratos, designadamente por causa de ascendência, sexo, nacionalidade, património genético, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual, deficiência, doença e capacidade de trabalho reduzida e pode assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho. Ele pode ter um carácter moral, quando consiste, por exemplo, em ataques verbais com conteúdo ofensivo, ou, carácter sexual quando os comportamentos indesejados tiverem teor sexual, nomeadamente convites com o referido teor, envio de mensagens com esse conteúdo, etc.

O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes, colegas ou terceiros, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador/a, afetando a sua saúde e/ou que se traduz num ambiente de trabalho intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que pretendem levar a vítima a um determinado comportamento ou ao seu afastamento/marginalização.

O assédio no trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos, no entanto se considerados no seu conjunto são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto de poderem ter reflexos na prestação laboral e na própria saúde do trabalhador

O assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes vetores:

- Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo cyberbullying;

## CÓDIGO DE CONDUTA

- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores. Assim, o assédio no local de trabalho não inclui:

- Avaliação de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rispidez, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa (homem ou mulher) com a qual os colaboradores contatem interna ou externamente à empresa – superiores hierárquicos, subordinados, colegas de trabalho, clientes, fornecedores, etc.

## 7. CONFIDENCIALIDADE

A Ferreiras e Marcelino, proíbe e não tolera qualquer comportamento discriminatório, intimidatório e abusivo, que seja feito dentro da empresa, ou através da utilização de qualquer meio de comunicação interno ou externo, pelo que incita a que todos estejam despertos para qualquer situação desta natureza que se passe direta ou indiretamente com cada pessoa.

Sempre que a Instituição tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo legal, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar; cabendo punição aos agressores nos termos da lei

Todos os colaboradores estão obrigados a denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Os colaboradores, no desempenho das suas funções, podem ter acesso a informações confidenciais sobre a empresa, seus clientes, fornecedores ou parceiros comerciais. “Informações confidenciais” incluem qualquer informação não pública, como informações financeiras, documentos e informações referentes a modelos financeiros, processos e produtos, ainda que tenha tomado parte no seu desenvolvimento, entre outras.

## CÓDIGO DE CONDUTA

A confidencialidade de todas as informações deve ser estritamente mantida, exceto quando sua divulgação for autorizada. Para preservar a confidencialidade das informações, é necessário:

- Não utilizar as informações confidenciais a que tiver acesso, para gerar benefício próprio exclusivo e/ou unilateral, presente ou futuro, ou para o uso de terceiros;
- Não efetuar nenhuma gravação ou cópia da documentação confidencial a que tiver acesso;
- Não se apropriar de material confidencial e/ou sigiloso da tecnologia que venha a ser disponível;
- Não repassar o conhecimento das informações confidenciais, responsabilizando-me por todas as pessoas que vierem a ter acesso às informações, por meu intermédio, e obrigando-me, assim, a ressarcir prejuízos ocorrentes de qualquer dano e/ou prejuízo oriundo de uma eventual quebra de sigilo das informações fornecidas.

A Ferreiras e Marcelino garante que as informações pessoais, sejam restritas ao próprio funcionário e aos responsáveis pela sua guarda, manutenção e tratamento.

## 8. COMITÊ DE ÉTICA

Compete à Comissão de Ética promover e acompanhar a implementação do Código de Conduta, além de atualizá-lo periodicamente, acompanhar o desempenho ético da empresa e o cumprimento da legislação aplicável, sempre com o objetivo de evitar práticas empresariais inaceitáveis.

O Comitê de Ética da Ferreiras e Marcelino é composto pelos sócios da empresa.

Caberá a este comitê:

- Orientar e esclarecer dúvidas de interpretação deste documento;
- Avaliar as necessidades de atualização e divulgação das regras do Código de Conduta;
- Analisar os casos de violação deste código e tomar decisões com objetivo de corrigir eventuais anomalias.

Qualquer pessoa se poderá dirigir à Comissão afim de solicitar quaisquer esclarecimentos perante uma situação concreta, apresentar reclamação ou denunciar qualquer outra situação irregular que possa alegadamente ser passível de constituir uma violação das normas constantes deste Código.

Todas as denúncias recebidas serão analisadas pelo Comitê de Ética em absoluto sigilo. A retaliação contra qualquer pessoa que tenha apresentado denúncia é considerada uma violação a este Código de Conduta. Qualquer funcionário que adote uma ação de retaliação estará sujeito a sanções disciplinares, que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho. As denúncias anónimas serão tratadas desde que as informações possibilitem análise e apuração pelo Comitê de Ética.

Qualquer vítima de assédio deverá informar os superiores hierárquicos e/ou Recursos Humanos para que a empresa possa tomar as medidas necessárias para a sua proteção.

## CÓDIGO DE CONDUTA

A Gerência da Ferreiras e Marcelino avaliará cada situação nos termos da lei, considerando para esse efeito nomeadamente a “Lista de Verificação: Assédio nos locais de trabalho” disponibilizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho e sujeitará a processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa o trabalhador, cujo comportamento culposos seja provado.

Relativamente a entidades externas como sejam clientes, fornecedores, prestadores de serviços, entre outros, a empresa reagirá de imediato solicitando o afastamento e proibindo a sua entrada nas instalações e o contato com a equipa.

## 9. DIVULGAÇÃO

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação e além de ser entregue a todos os colaboradores é divulgado no site da Ferreiras e Marcelino – [www.ferreirasemarcelino.com](http://www.ferreirasemarcelino.com) - e nas instalações da empresa afixado em quadros de avisos.

No momento da formalização do contrato de trabalho, cada colaborador assina uma declaração atestando ter conhecimento do Código e o compromisso individual com o seu cumprimento.

Com este Código, a Ferreiras e Marcelino visa criar o clima e a oportunidade necessários para que os seus clientes, colaboradores e prestadores de serviços manifestem preocupações genuínas em relação a qualquer comportamento ou decisão que no seu entender não respeite este Código.

Qualquer dúvida relacionada com a interpretação ou aplicação deste Código deve ser reportada à Comissão de Ética.

FERREIRAS | MARCELINO  
MAKE THE STORY FLOW

## CÓDIGO DE CONDUTA

### 10. Registo de Alterações

Versão	Data	Elaborado por (Responsável pelo SIG) Nome: Priscila Torres	Data	Verificado / Aprovado por (Gestão de Topo) Nome: Adérito Ferreira	Descrição da Alteração
01		Rubrica:		Rubrica:	Original

**Nota:** O Documento original encontra-se assinado pelos responsáveis e arquivado sob a responsabilidade do Responsável pelo Departamento do SIG.

EST.  1986

FERREIRAS | MARCELINO  
MAKE THE STORY FLOW