



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUITA 2025

04 Sob a ótica dos princípios e valores da CDM.

06 Respeito com base na origem e no perfil de cada pessoa.

08 Diretrizes aplicáveis ao Código de Ética e Conduta.

11 LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados.

16 Canal de reclamações, denúncias ou violações a esse código de ética.





Fundada em 1986, a CDM Projetos Sociais de Alto Impacto, instituição sem fins lucrativos, procura aprimorar e ampliar continuamente o relacionamento pautado na transparência com os seus públicos, associados, colaboradores, clientes, financiadores, patrocinadores, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, instituições sociais e beneficiados, nas instâncias públicas ou privadas, sempre com compromisso ético e íntegro.

Dentro desse processo, elabora e compartilha o seu Código de Ética e Conduta com o objetivo de estabelecer diretrizes que norteiam essa premissa, considerando sua missão, visão e princípios.

Este código é um documento que consolida e fortalece o trabalho conduzido pela CDM a partir do respeito incondicional às pessoas em todos os aspectos, sejam humanos, relacionais, profissionais ou comerciais, bem como nas articulações e estabelecimento de parcerias. A sua disseminação e aplicação visa, também, zelar pelo rigor no cumprimento das leis vigentes em defesa da ética e da integridade em nossa prática institucional, comercial e trabalhista.

Boa leitura!

Ernane Souza
Presidente



QUEM SOMOS

A CDM Projetos Sociais de Alto Impacto, fundada em 1º de fevereiro de 1986, é uma organização sem fins lucrativos, constituída como associação, com sede em Belo Horizonte, Minas Gerais.

Há quase 40 anos atua na gestão social, voluntariado corporativo e Meio Ambiente – ações socioambientais e de eficiência energética, tendo como missão encontrar o bem de cada pessoa para transformar o mundo, a partir de valores que norteiam esse compromisso. Sua estrutura de governança contempla os seguintes órgãos e instâncias deliberativas: associados, conselho fiscal, assembleia geral, diretoria, superintendência e gerências.

VISÃO

Impactar 1 milhão de pessoas até 2030.

PROPÓSITO

Encontrar o bem de cada pessoa para transformar o mundo.



1

Sob a ótica dos princípios e valores da CDM

A CDM, a partir da sua missão de encontrar o bem de cada pessoa para transformar o mundo, reafirma seus valores e princípios aqui descritos:

VALORES

- Acreditar no protagonismo e no potencial infinito das pessoas.
- Atuar a partir da cooperação, corresponsabilidade e convergência para transformações duradouras.
- Valorizar e fortalecer histórias e culturas.
- Afirmar a dignidade e a singularidade dos seres humanos.
- Construir relações confiáveis e genuínas.
- Ter atenção e cuidado com cada pessoa.

MENSAGEM-CHAVE

Acreditamos no potencial infinito dos seres humanos e na sua capacidade de contribuir para solucionar os problemas que vivenciam diariamente.

Para isso, trabalhamos na concepção, implementação e gestão de programas e projetos sociais com populações em situação de vulnerabilidade. Temos experiências de sucesso em projetos de educação, diálogo social, segurança alimentar, inclusão de pessoas, eficiência energética, aumento da empregabilidade, voluntariado e diversas outras frentes. Atuamos em parceria com empresas, fundações e organismos de desenvolvimento que querem e precisam implementar projetos sociais, e na mediação de diálogo com comunidades. Nossa abordagem se baseia na escuta das partes interessadas e em um empenho genuíno de gerar transformações duradouras para as pessoas e seus territórios, alinhados aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 e dos princípios do Pacto Global.

Em nossos quase 40 anos de atuação, aprendemos muito e essa bagagem foi convertida em metodologias que dão subsídio para o desenho e condução dos nossos projetos. Todos os detalhes são pensados com embasamento teórico, testados na prática, e customizados para as diferentes realidades das pessoas que serão beneficiadas e dos financiadores.





2

Respeito com base na origem e no perfil de cada pessoa

Esse Código de Ética e Conduta é um instrumento de orientação para todas as pessoas que compõem e se relacionam com a CDM, sendo:

a. Nossos colaboradores

Os nossos colaboradores são a essência da CDM e estão à frente de todos os processos, projetos e relações intersetoriais presentes nos diversos locais de atuação da instituição.

Assim, a atitude e o respeito do colaborador em relação ao outro seguem os princípios e valores da instituição, com especial atenção às especificidades, diversidade e expectativa de cada pessoa, sem perder de vista a reciprocidade e a corresponsabilidade.

b. Associados

Os associados da CDM formam a base estrutural da instituição e exercem um papel essencial na definição de diretrizes e na tomada de decisões. Para assegurar transparência e participação ativa, recebem periodicamente informações sobre gestão financeira, projetos em andamento, investimentos, infraestrutura e recursos humanos.

c. Clientes

A tratativa com os clientes desde o primeiro contato e apresentações de oportunidades comerciais, concretizadas por meio de contratos diretos ou por projetos via mecanismos das leis de incentivo, partem do preceito ético e íntegro, num exímio processo de negociação, com contrapartidas claras e legalmente estabelecidas de acordo com cada fonte de recurso. Atenção especial com as informações do cliente, aplicação de imagens e logomarcas.

d. Parceiros

No eixo do trabalho da CDM, prevê-se a articulação e fomento contínuo e aprimorado à intersetorialidade. Nessa medida, no relacionamento da parceria, observa-se o perfil, as especificidades e as articulações estabelecidas prévia e conjuntamente, dando a visibilidade e retornos adequados.

e. Poder público e autarquias

No terceiro setor, o relacionamento com o poder público e respectivas autarquias nas diversas instâncias se faz presente e constante. Trata-se de um público altamente importante para a busca de legitimidade da instituição, com rigor aos processos de apresentação, validação e certificação de projetos e iniciativas, incluindo licitações. Assim, há que se ter cuidado com cada etapa e processo, seja presencial, processual ou documental, desde a primeira etapa até as prestações de contas inerentes a cada circunstância de negociação.

f. Fornecedores

A CDM mantém a gestão ética e transparente junto aos seus fornecedores, considerados parceiros fundamentais no cumprimento dos compromissos assumidos pela instituição, seja com grandes contratos ou pequenos fornecedores locais, nas regiões e comunidades onde atua.

Para tanto, segue com uma gestão ética pautada por um Regulamento de Compras e Contratações normatizado e diretrizes claras para a consulta e contratações diversas. Os critérios de compra de bens materiais de consumo ou bens permanentes, e a contratação de serviços especializados, técnicos ou de eventuais intervenções, de recursos públicos ou privados, se baseiam nos princípios da:



- Legalidade: atenção à legislação vigente;
- Impessoalidade: imparcialidade na seleção e contratação;
- Moralidade: respeito às especificidades de cada contratação e perfil do fornecedor;
- Publicidade: clareza no processo de seleção e contratação;
- Eficiência: profissionalismo em todo o processo;
- Razoabilidade: seleção técnica, rastreável e auditável;
- Economicidade: adequação ao objeto, qualidade, preço, prazos de fornecimento, condições de pagamento;
- Isonomia: Igualdade de oportunidades no processo seletivo.

g. Voluntários

O voluntário é um recurso humano essencial, complementando o trabalho da equipe CDM na execução de atividades formativas regulares e em mobilizações para situações emergenciais. Para garantir um impacto positivo tanto para os beneficiados quanto para os voluntários, a CDM organiza a atuação voluntária por meio de orientações claras, treinamentos específicos e acompanhamento contínuo, promovendo aprendizado mútuo e fortalecendo o engajamento.

h. Beneficiários

O público atendido pela CDM é diversificado e com características diferenciadas no que se refere ao perfil, faixas etárias, aspectos culturais, costumes, vivências e tradições, demandas e expectativas. Esses fatores estabelecem o cuidado primoroso com a transparência, lisura e qualidade no que se refere ao diálogo e atendimento. Nesse sentido, a conduta ética é de suma importância e se baseia na não discriminação de qualquer espécie, o respeito às diferenças, proporcionando aos beneficiários bem-estar e segurança.



3

Diretrizes aplicáveis ao Código de Ética e Conduta:

O Código de Ética e Conduta é o alicerce principal para estabelecer os padrões de comportamento, direitos e deveres aplicáveis a todos os empregados e dirigentes da CDM, extensivo aos públicos de relacionamento da instituição, como clientes, fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, beneficiários e voluntários. O Código de Ética e Conduta deve ser fonte de consulta constante de empregados e gestores para orientar comportamentos e decisões. Ele previne desvios de conduta e contribui para o fortalecimento da identidade da organização em sintonia com princípios éticos.

a. Principais diretrizes para a conduta ética:

- Respeitar as relações estabelecidas no ambiente de trabalho e fora dele, com especial atenção ao diálogo qualificado, transparente e ético;
- Realizar as atividades com qualidade técnica, cooperação e compromisso, com vistas à excelência;
- Manter assiduidade em relação às atividades delegadas, sejam presenciais ou em ambiente remoto;

- Cumprir com atenção às normas e procedimentos da CDM;
- Assegurar o uso correto das instalações e dos patrimônios materiais, tecnológicos e de suporte oferecidos pela CDM;
- Primar pelo contato cordial com as pessoas atendidas pelos projetos e iniciativas promovidas pela CDM, sem discriminação, distinção de etnia, gênero, faixa etária, poder econômico, contexto social ou cultural;
- Tratar com cuidado todas as informações, documentos, registros relacionados às atividades e contatos estabelecidos, considerando as instâncias públicas, privadas, comerciais e financeiras;
- Não aceitar brindes ou outras ofertas de contrapartidas que impliquem troca de favores ou privilégios em decorrência de negociações comerciais ou em parcerias intersetoriais;
- Ter atenção rigorosa com autorizações de uso de imagem no registro e divulgações das atividades, considerando fotos, vídeos, áudios ou mensagens;
- Primar para que a comunicação das atividades esteja alinhada às premissas e valores da CDM.

b. Integridade nos negócios

O rigor na gestão e negociações realizadas pela CDM junto aos seus clientes, fornecedores e parceiros se baseia no respeito entre as partes e no controle em cada etapa, com transparência e legitimidade aos requisitos estabelecidos nos processos.



c . Comportamento ético no âmbito do contrato de trabalho:

Na CDM, valorizamos a dignidade e a singularidade de cada pessoa, promovendo relações genuínas, baseadas na confiança e no respeito mútuo. Portanto, assédio, discriminação ou qualquer comportamento que atente contra a dignidade humana são inaceitáveis. Nosso compromisso é proporcionar um ambiente seguro e respeitoso para todos, alinhado à missão, valores institucionais e conduta ética. A diversidade e a inclusão são pilares fundamentais da organização, refletindo-se em sua essência e na composição de seus colaboradores. Todas as formas de discriminação ou distinção, baseadas em gênero, raça, etnia, classe social, crenças ou

qualquer outra característica são inadmissíveis. A CDM prioriza o bem-estar de seus colaboradores, criando um ambiente onde todos se sintam acolhidos, possam exercer seu protagonismo, contribuir para a cooperação e vivenciar os valores institucionais de forma justa e inclusiva. Em conformidade com o nosso Código de Ética e Conduta, qualquer ocorrência que infrinja as diretrizes nele estabelecidas pode ser reportada ao gestor imediato ou à alta gestão, conforme a circunstância. A manifestação também pode ser feita pelo canal ouvidoria@cdm.org.br, com total segurança e privacidade, garantindo que todas as tratativas serão conduzidas com respeito, sigilo e rigor pela alta gestão.



d. Práticas trabalhistas na CDM:

Não há contratação de emprego de mão-de-obra forçada e/ou infantil, aspecto extensivo aos fornecedores e aos colaboradores pontuais terceirizados.

Considera-se inaceitável a exploração sexual de crianças e adolescentes e tráfico de pessoas.

As condições de trabalho preveem liberdade no que se refere às prerrogativas políticas individuais, bem como à livre associação.

Há atenção especial ao cumprimento da legislação trabalhista.

A promoção da saúde e bem-estar de cada colaborador, sua segurança e cuidado com o meio ambiente, são práticas recorrentes.





4

Conduta ética, anticorrupção e compliance

A CDM, enquanto associação sem fins lucrativos, orienta sua atuação por princípios éticos e legais inegociáveis, pautados na dignidade humana, na confiança e no compromisso com o bem comum. Nesse sentido, qualquer forma de corrupção, suborno, fraude, favorecimento ou prática ilícita é veementemente vedada em todas as suas atividades, relações e instâncias de atuação — sejam elas com parceiros públicos, privados, nacionais ou internacionais.

Adota postura de integridade e transparência em todos os processos de gestão e uso de recursos, com controles internos rigorosos para garantir a correta aplicação dos valores recebidos. As prestações de contas são realizadas de forma clara, responsável e acessível, com documentação auditável e disponível para os órgãos fiscalizadores e demais partes interessadas.

Também não aceita favores, ofertas, presentes, brindes ou benefícios que possam comprometer sua independência institucional ou gerar vantagens indevidas. Todas as pessoas envolvidas com a organização — colaboradores, parceiros, voluntários, fornecedores ou prestadores de serviço — devem atuar com integridade, transparência e responsabilidade, contribuindo ativamente para a prevenção de riscos éticos e o fortalecimento de uma cultura organizacional baseada na ética, no compliance e na responsabilização.

Nesse contexto, a CDM observa as disposições da **Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Empresarial)**, que estabelece a responsabilização objetiva de pessoas jurídicas por atos prejudiciais cometidos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Assim, como organização da sociedade civil sem fins lucrativos, a CDM pode ser responsabilizada por práticas irregulares que envolvam seus representantes ou beneficiem institucionalmente a organização. A observância dessa legislação reforça o compromisso da CDM com a integridade pública, a boa governança e a legalidade em todas as suas ações.

Para fortalecer esse compromisso, a CDM aborda e reforça esse tema junto aos seus colaboradores e também compartilha com as demais partes interessadas, com o objetivo de ampliar o conhecimento sobre integridade, conduta ética, prevenção à corrupção e conformidade com a legislação vigente. Essa abordagem e reforço são feitos por meio de treinamentos internos, e compartilhamento externo via site, Relatório de Sustentabilidade e Código de Ética e Conduta da organização.

Qualquer suspeita de conduta indevida ou violação desta política pode ser comunicada, com garantia de sigilo e proteção ao denunciante, por meio do canal: ouvidoria@cdm.org.br

Violações a essas diretrizes estão sujeitas a apuração interna e podem resultar em sanções disciplinares, conforme o caso, sem prejuízo da adoção de medidas legais cabíveis.





5

Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD:

A proteção e respeito aos dados pessoais é um direito humano legítimo e fundamental.

Na gestão de suas atividades sociais, culturais ou ambientais, a CDM lida com inúmeros dados pessoais, na medida em que seu trabalho é estar com as pessoas continuamente. Para tanto, ela implantou a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e o Regimento Interno do Comitê de Privacidade e Proteção de Dados.

O objetivo desta Política é orientar e garantir a gestão efetiva de todos os aspectos relacionados à privacidade e proteção de dados pessoais de titulares que tenham relação com a CDM, provendo suporte às operações do negócio, minimizando riscos identificados e seus eventuais impactos à organização, alinhados à Lei Geral de Proteção de Dados LGPD, nº 13.709/18.

Esta Política se aplica a qualquer operação de tratamento de dados pessoais realizada pela ou em favor da CDM, assim como por quaisquer pessoas que tenham relacionamento com ela, independentemente do meio ou do país onde estejam localizados os dados ou que seja realizado o tratamento.

Todos, sejam colaboradores, empregados, contratados, subcontratados, parceiros, clientes, prestadores de serviços, voluntários ou, simplesmente, terceiros da CDM, devem se comprometer com uma gestão efetiva da proteção de dados pessoais e privacidade.

Dessa forma, colaboradores e terceiros possuem o compromisso de adotar medidas adequadas para garantir que esta Política seja comunicada, entendida e atendida em todos os níveis da CDM e dos terceiros com quem ela mantém relacionamento.



5.1. Condutas Éticas no Uso das Tecnologias de Inteligência Artificial (IA) na CDM:

A CDM reconhece o crescente uso de tecnologias baseadas em Inteligência Artificial (IA) em diversas áreas de atuação, inclusive no campo social. Alinhada aos princípios da dignidade humana, dos direitos fundamentais e da justiça social, a organização adota como diretriz o uso ético, consciente e orientado de sistemas e ferramentas com IA.

Compromissos éticos no uso da IA:

- Promover o uso da IA de forma transparente, responsável e centrada nas pessoas.
- Garantir que nenhuma decisão com impactos relevantes sobre pessoas seja tomada exclusivamente por sistemas automatizados;
- Respeitar a privacidade e a proteção de dados pessoais, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e os princípios de consentimento informado;
- Realizar o upload de documentos com dados institucionais ou pessoais apenas quando estritamente necessário, e sempre em ambientes privados, seguros e restritos ao contexto específico de uso.
- Assegurar que a ferramenta de IA utilizada não retenha ou utilize os dados para treinamento ou qualquer outra finalidade sem consentimento claro e adequado;
- Evitar e denunciar o uso de IA que reforce preconceitos, desigualdades ou qualquer forma de discriminação;
- Avaliar criticamente os resultados gerados por IA, reconhecendo que podem refletir vieses existentes nos

dados com os quais foram treinadas, em especial quanto a aspectos discriminatórios ou estereótipos preconceituosos e não inclusivos;

- Estimular e contribuir para a alfabetização digital e ética da equipe, parceiros e públicos atendidos pela CDM quanto aos riscos, limitações e potenciais da IA;
- Utilizar exclusivamente ferramentas de IA previamente autorizadas;
- Reconhecer a IA como ferramenta de apoio, sendo de responsabilidade do colaborador usuário revisar, avaliar e verificar a exatidão, relevância e originalidade dos conteúdos gerados antes de utilizá-los.
- Zelar para que o uso das tecnologias de IA respeite a diversidade, a inclusão, a integridade e os direitos das pessoas;
- Buscar orientação sempre que houver dúvidas éticas ou legais relacionadas ao uso de sistemas automatizados, junto aos gestores imediatos ou ao Comitê de Privacidade da LGPD;
- Contribuir para o uso estratégico e responsável da IA, alinhado aos valores institucionais da CDM e ao compromisso com o bem comum;
- Reportar eventuais usos indevidos de IA por meio dos canais internos de ética e integridade ou aos gestores responsáveis.

Em caso de dúvidas

Consulte o Comitê de Privacidade e Proteção de Dados ou entre em contato com o Encarregado de Dados da CDM: privacidade@cdm.org.br



6

Propriedade intelectual:

É de propriedade intelectual da CDM todo e qualquer documento elaborado pelos colaboradores e relacionados aos projetos executados pela instituição.

Todo material desenvolvido no âmbito dos projetos da CDM, incluindo documentos, metodologias, planos, soluções, modelos, publicações e outras produções intelectuais, é considerado propriedade da organização, salvo disposições

A CDM se compromete a proteger suas informações institucionais e tecnológicas, assegurando o uso ético e adequado de seus conteúdos, alinhado às melhores práticas de integridade e transparência.

Em casos de projetos realizados em parceria, a titularidade dos conteúdos técnicos e pedagógicos poderá ser compartilhada ou cedida conforme previsto nos respectivos contratos. A reprodução, distribuição ou uso de qualquer material vinculado à CDM só poderá ocorrer com autorização expressa e por escrito, garantindo o

Atribui-se como conduta ética a proteção das informações da CDM, com especial cuidado ao respeito e aos direitos de terceiros.



7

Integridade nas práticas trabalhistas:

As práticas trabalhistas da CDM atentam-se à valorização de seus profissionais, pois são eles que compõem a instituição e validam os propósitos praticados no dia a dia do trabalho e junto às pessoas beneficiadas pelas iniciativas realizadas pela instituição.

A CDM possui uma equipe diversa que, a partir de uma maturidade social legítima, prima por cada trabalho realizado, seja contínuo, pontual, presencial ou remoto, com flexibilidade e resiliência. Para tanto, a CDM cuida de cada colaborador oferecendo um ambiente saudável e benefícios previstos na Convenção Coletiva do Trabalho. Esses benefícios visam promover bem-estar e segurança aos colaboradores.

6. 2 Dignidade e proteção:

Para garantir a integridade dos colaboradores em viagens e traslados externos, a CDM prima na utilização de veículos próprios ou locados, sempre em bom estado de conservação e manutenção.

Quando necessário, de acordo com a atividade a ser realizada e a demanda logística, a CDM garante que as viagens sejam realizadas sempre em dupla, promovendo segurança mútua nas atividades em campo. Além disso, cobre custos de alimentação e hospedagem adequadas e dignas.



6.3 Remuneração, cargos e salário compatíveis

A CDM procura manter os salários dos colaboradores sempre compatíveis com o mercado de trabalho e perfil da instituição. Além de aumentos legais, oferece oportunidade de promoções e capacitações em função do desenvolvimento profissional para ocupar cargos hierárquicos.

Vale destacar, que o setor administrativo e de pessoal está aberto ao esclarecimento de dúvidas e orientação quanto aos procedimentos, condutas e demais obrigações e direitos.





8

Abrangência do Código de Ética e Conduta:

As diretrizes deste Código de Ética e Conduta foram aprovadas pela diretoria e devem ser referência de conduta de todos os empregados da CDM, inclusive seus administradores, bem como demais pessoas que atuam ou se relacionam diretamente com a instituição.

9

Canal para registro de ocorrências:

Para o cumprimento das diretrizes apontadas pelo Código de Ética da CDM, a organização disponibiliza um canal de privacidade para que os colaboradores e demais partes interessadas possam se manifestar, em segurança e privacidade, considerando que as tratativas da manifestação realizada serão feitas com o devido respeito e rigor.

UTILIZE O E-MAIL:

ouvidoria@cdm.org.br

Código de Ética

É um acordo que estabelece os direitos e deveres de uma empresa, instituição, categoria profissional, ONG e etc, a partir da sua missão, cultura e posicionamento social, e que deve ser seguido pelos funcionários no exercício de suas funções profissionais. É um documento que dita e regula as normas que regem o funcionamento de determinada empresa ou organização, e o comportamento dos seus funcionários e membros.

LGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados nº 13.709/18 entrou em vigor em setembro de 2020 e seu principal objetivo é criar direitos e garantir a transparência no uso de dados de pessoas físicas. Ela introduziu diretrizes e regras de como as pessoas físicas ou jurídicas, que realizam tratamento de dados pessoais em atividades comerciais, devem agir. A Lei garante ao titular de dados (pessoa física) a privacidade e proteção dos seus dados como nome, CPF, RG, data de nascimento, dentre outros.

Documentos de referência bibliográfica

Documentos de referência da CDM e consulta complementar:

- Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e o Regimento Interno do Comitê de Privacidade e Proteção de Dados.
- Cartilha Proteção de Dados Pessoais e Privacidade.
- Política de Gestão de Fornecedores.
- Estatuto da CDM.
- Relato de Sustentabilidade da CDM.

Bibliografia e referências

Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União: Manual para Implementação de Programas de Integridade, disponível em:

<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/>

Recebi a versão atualizada do Código de Ética e Conduta da CDM, estou ciente e concordo com as orientações nele estabelecidas. Responsabilizo-me pelo seu cumprimento e estou atento de que ações disciplinares poderão ocorrer caso haja desvio da minha parte em relação ao estabelecido.

Este Termo de Aceite de Conduta, devidamente assinado, é parte integrante do meu contrato de trabalho.

_____ de _____ de _____

Assinatura do colaborador

Nome legível



<https://cdm.org.br/politica-de-privacidade/>

Ficha Técnica

- ✦ **ERNANE SOUZA**
Diretor Presidente
- ✦ **MARTIONEI GOMES**
Superintendente
- ✦ **CÁSSIA CRISTINA G. SILVA**
Elaboração, edição e redação
- ✦ **HELLEN TRINDADE GENEROSO**
Projeto Gráfico e Diagramação

Expediente | Contato | Redes Sociais



cdm.
PROJETOS SOCIAIS
DE ALTO IMPACTO

 Rua Joventina da Rocha, 289 – Heliópolis
CEP 31.741-450

 cdm.org.br

 LGPD: privacidade@cdm.org.br
Reclamações: ouvidoria@cdm.org.br

 (31) 2103-2700  (31) 99281-1520

   @cdmprojetossociais

Edição atualizada em março/2025