



CÓDIGO DE Ética e conduta



Palavra do Presidente

Olá, damos as boas-vindas ao Grupo DM.

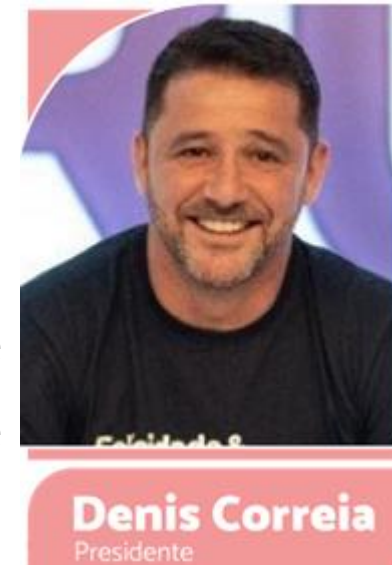
Ficamos felizes por participarem com a gente da transformação do acesso ao crédito em todo o Brasil.

Para que o relacionamento entre todas as partes seja cordial e ético reforçamos neste Código de Ética e Conduta as atitudes esperadas de colaboradores(as), fornecedores(as), e parceiros(as) de negócios.

Um ambiente seguro, livre de discriminação e com transparência nas negociações é o que buscamos em nosso dia a dia.

Contamos com cada um de vocês para vivenciar nossos valores e tornar a empresa cada vez melhor.

Obrigado.



[#PraTodosVerem](#) Foto do rosto do Denis, ele está sorrindo, é um homem branco, de cabelos pretos, vestindo uma camiseta preta e no fundo da imagem tem algumas cores em rosa e lilás.

Nosso Propósito

Valorizamos as pessoas para que cada uma construa sua história.

Nossa Visão

Simplificamos e democratizamos o acesso ao crédito.

Nossos Valores



Corajosos

Estamos abertos ao novo e não temos medo de ajustar o caminho. Sabemos que testar envolve riscos e estamos prontos pra isso.



Comprometidos

Somos responsáveis pelo sucesso da DM e valorizamos quem faz isso acontecer.



Transparentes

Priorizamos clareza e sinceridade em todas as nossas interações, porque confiança é essencial pra gente.



Felicidade

Existimos para fazer a diferença na vida das pessoas. Elas são o nosso maior bem, e por isso estão no centro do nosso negócio: como clientes, parceiros ou colaboradores.

Código de Ética e Conduta

O que é este Código?

Para quem se destina?

Desde quando e quem cuida?

O princípio de negócio do Grupo DM

Que comportamentos esperamos de você?

Em Relação a Clientes

Em Relação a Acionistas e Investidores(as)

Em Relação a Fornecedores/Prestadores(as) de Serviços

Em Relação à Concorrência

Em Relação ao Poder Público e Seus Órgãos/ Entidades de Classe

Em Relação à Imprensa e Redes Sociais (slides 11 e 12)

Conflitos de Interesse

Cuidados a serem observados por colaborador(a) slides 14 e 15

Diversidade e inclusão (slides 16,17 e 18)

Prevenção ao Assédio

Canal de Ética

Violação de Conduta

Termos e Definições (slides 22 e 23)

Documentos Relacionados

[#PraTodosVerem](#) Acima quadro de navegação pelo documento, direcionando aos temas específicos ao clicar. Ao lado seta para direcionar ao próximo slide.



PRÓXIMO

O que é este Código?

Neste documento você encontra as diretrizes de ética e conduta do Grupo DM em suas relações pessoais e profissionais com pares, clientes, acionistas, investidores(as), fornecedores(as), concorrentes, imprensa e poder público.

Essas diretrizes são consistentes com os valores corporativos e a estratégia do negócio, protegendo assim a marca e a imagem do Grupo DM e ajudando colaboradores(as) em suas tomadas de decisão. Complementam essas diretrizes os regulamentos, leis, inclusive a Lei Anticorrupção, cartilha do(a) colaborador(a), políticas, normas e procedimentos internos.



[#PraTodosVerem](#) Botões de navegação pelo documento presente nas páginas no canto direito ou esquerdo indicando seta para próximo slide e Menu Principal onde constam os links de direcionamento aos temas.

Para quem se destina?

- Diretores(as);
- Colaboradores(as);
- Prestadores(as) de serviços;
- Estagiários(as);
- Aprendizes;
- Temporários(as);
- Fornecedores(as);
- Lojistas.

Desde quando e quem cuida?

A partir da data de sua publicação, sendo responsabilidade da área de Compliance, Comissão de Ética e Diretoria.



O princípio de negócio do Grupo DM

O Grupo DM conduz seus negócios respeitando os direitos e diferenças culturais dos indivíduos, colocando em prática o princípio de igualdade de oportunidades de trabalho, sem distinção de qualquer natureza. Não será tolerada qualquer forma de discriminação, preconceito, racismo ou assédio, seja sexual ou moral.

O Grupo DM repudia todos e quaisquer aspectos relacionados ao trabalho análogo ao escravo e ao trabalho infantil.



Que comportamentos esperamos de você?

Pautar-se pelo respeito mútuo, cortesia, espírito de equipe, lealdade, confiança e transparência nas relações no ambiente de trabalho, fortalecendo a cultura ética do Grupo DM. Pense de forma empática pois atitudes que podem ser normais para você, podem ser interpretadas de forma distorcida por outras pessoas e criar constrangimentos.

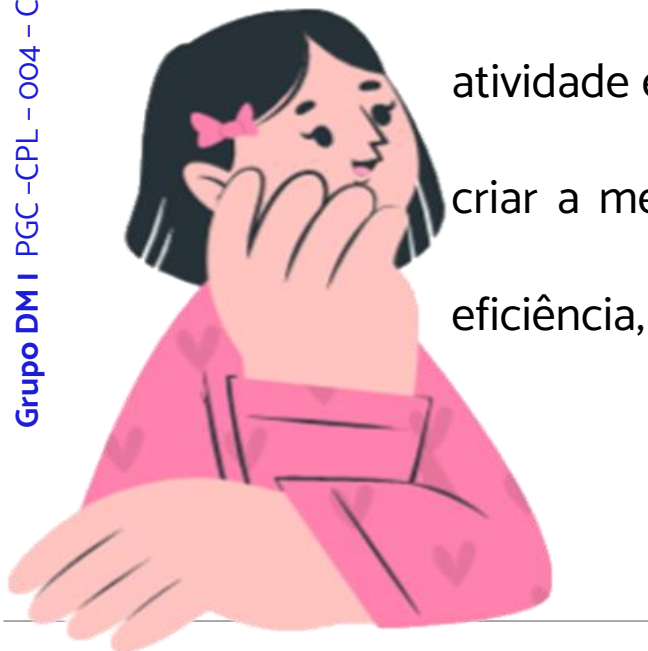
Ter conduta equilibrada e imparcial, não participando de transações e atividades que possam comprometer a sua dignidade profissional/pessoal ou desabonar a sua imagem, bem como da do Grupo DM.

Realizar as atividades que lhe foram confiadas com responsabilidade e atenção, evitando erros e retrabalho. Todas as atividades na empresa funcionam de forma integrada. Por isso, sempre que possível, avalie o impacto que uma alteração pode gerar no todo, e se necessário comunique aos(as) impactados(as).

Em Relação a Clientes

O Grupo DM é reconhecido pela qualidade de sua prestação de serviços e seu relacionamento com clientes.

Para que isso se perpetue e melhore, sugerimos que você conheça nosso(a) cliente, o negócio e a atividade exercida por ele(ela), para assim criar a melhor experiência possível, com eficiência, respeito e cortesia.



Em Relação a Acionistas e Investidores(as)

Seguindo nosso valor Transparentes, o relacionamento com acionistas e investidores(as) deve ser preciso, claro e confiável.

Informações públicas são divulgadas através do site www.vocedm.com.br e canais definidos pela área de marketing e comunicação interna do Grupo DM.



Em Relação a Fornecedores(as) e Prestadores(as) de Serviços

Pautados também na transparência, nossos(as) fornecedores(as) e prestadores(as) de serviços devem ser contratados de forma criteriosa, visando técnica, imparcialidade, transparência e ética.



Em Relação à Concorrência

O Grupo DM trata eticamente concorrentes e rejeita de todas as formas, ações ou práticas de concorrência desleal ou que firam a imagem destes.

É inaceitável 🗑️

- Combinação de preços ou condições de mercado com concorrentes, visando dominar determinado mercado (cartel);
- Troca de informações sensíveis do negócio com empresas concorrentes ou associações comerciais (ex. bases de clientes, cálculos de precificação e etc.);
- Qualquer conduta que vise prejudicar concorrentes ou consumidores, como venda casada ou preços predatórios.



Em Relação ao Poder Público/ Seus Órgãos e Entidades de Classe

Somos rigorosos no cumprimento da lei, padrões de honestidade e integridade no relacionamento com o Poder Público em qualquer âmbito.

As relações de colaboradores(as) com autoridades públicas exigem muita transparência e boa-fé, portanto, é proibido oferecer e aceitar presentes, brindes, hospitalidades e pagamentos a agentes públicos com o intuito de obter vantagens próprias, para a empresa diretamente ou para terceiros(as).

Não é permitido, nas dependências do Grupo DM, realizar propaganda política, ainda que de forma individual e não verbal.

Reuniões com agentes públicos devem ser realizadas preferencialmente durante o horário de expediente e obrigatoriamente com a presença mínima de 2 (dois) colaboradores(as). Para contatos por meio eletrônico a liderança imediata deverá estar em cópia.

Saiba mais em [PGR - CPL - 013 - POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO](#).

Em Relação à Imprensa e Redes Sociais

A área de Marketing do Grupo DM é responsável por prestar todas as declarações ou informações institucionais, incluindo as ocorrências em redes sociais próprias, ou de terceiros(as), praticando as técnicas de assessoria de imprensa, sempre buscando preservar a imagem da marca.

Se você for chamado a falar em nome do Grupo DM em qualquer canal, seja ele escrito, oral ou televisivo, peça assessoria da área. O mesmo deve acontecer caso receba questionamento de qualquer pessoa a respeito da empresa em uma rede social sua ou de terceiros(as).

Em ambas as situações responsáveis da área de Marketing te auxiliarão, atendendo o que está neste documento e avaliando os impactos na marca.



Em Relação à Imprensa e Redes Sociais

Devemos nos manifestar de forma responsável nas mídias. Ao emitir sua opinião em público, inclusive em mídias sociais, você deve observar os seguintes critérios:

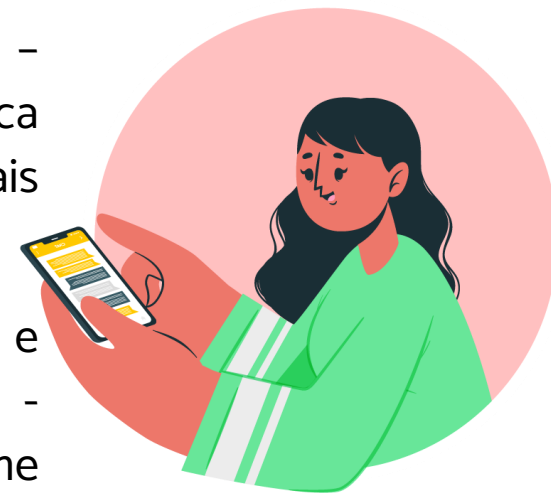
- A manifestação deve ser respeitosa a opiniões divergentes e/ou grupos dos quais o(a) Colaborador(a) não faça parte;
- A opinião não deve conter elementos que possam ser tipificados como crimes, tais como racismo, injúria, difamação ou calúnia.
- A opinião deve ser respeitosa a potenciais concorrentes.

Ações que suscitem repulsa ou reprovação, ainda que não vinculadas diretamente ao nome do Grupo DM podem ser tratadas administrativamente com medidas disciplinares, inclusive com a possibilidade de desligamento do(a) Colaborador(a).

No Grupo DM a mídia interna é incentivada, mas é necessário um cuidado adicional para proteger os dados pessoais, sejam do(a) colaborador(a), cliente ou parceiro(a).

O(a) colaborador(a) ao identificar postagem ou comentário negativo, ou ocorrência que podem gerar fraudes ao Grupo DM (fora das redes oficiais monitoradas) deverá encaminhar para avaliação dos responsáveis:

- comunicacao@vocedm.com.br - manifestações críticas a marca em postagens fora dos canais oficiais da DM;
- prevencao@vocedm.com.br e comunicacao@vocedm.com.br - suspeita de fraudes com o nome do Grupo DM.





Conflitos de Interesse

- Conflitos de interesse são situações que têm, ou possam parecer ter, o potencial de interferir nas suas decisões objetivas e no interesse da empresa.
- Conheça as regras aplicáveis ao Grupo DM na Política de Conflito de Interesses (PGC – CPL – 016).

Cuidados a serem observados por colaborador(a)

Segundo nosso valor Felicidade, o Grupo DM se dispõe a facilitar a felicidade dos colaboradores(as) criando condições para um bom ambiente de trabalho. Neste sentido sugerimos alguns cuidados para evitar desconfortos e medidas disciplinares.

É necessário

- Cuidado com ferramentas, documentos ou equipamentos da empresa. Eles são de utilização exclusiva para fins corporativos. O mesmo cuidado deve ser tomado quando falamos de tecnologias, metodologias, know-how e outras informações de propriedade do Grupo DM ou por ela desenvolvidas ou obtidas;
- Consultar a área de Compliance antes de assumir função de diretor, gerente ou qualquer outro cargo de administração em entidades que mantenham negócios com o Grupo DM ou qualquer associação de classe.

É inaceitável

- O Grupo DM está sempre em busca de melhorias nas políticas de Cargos & Salários para colaboradores(as). Isso significa patamares diferentes de salário, portanto, você pode ganhar mais ou menos que um(a) colega. Evite divulgar valores salariais;
- Seu tipo de brincadeira pode incomodar outras pessoas, por mais inocente que possa parecer. Lembre-se que vivemos em comunidade e local aberto. Respeito acima de tudo;
- Drogas ilícitas não são permitidas, nem uso e nem posse, inclusive nas imediações;
- Respeite o(a) colega de trabalho não promovendo, nas dependências do Grupo DM, atividades que podem resultar em dívidas ou prejuízos como jogos de azar, rifas, sorteios, trocas, apostas entre outras.

Cuidados a serem observados por colaborador(a)

É necessário 👍

- Procurar sempre uma forma de negociar, em caso de dificuldade de pagamento, de qualquer produto administrado pelo Grupo DM. Procure sua liderança, que poderá dar um apoio para encontrar as melhores condições de pagamento para solucionar a situação.



É inaceitável 👎

- Informações privilegiadas obtidas por conta de cargo, função ou outra forma, para realização de qualquer operação, devem ser evitadas quando o resultado seja a obtenção de vantagem para si ou para próximos(as);
- Utilizar de propaganda falsa ou enganosa para atrair clientes, em detrimento de outros, oferecendo-lhes vantagens incompatíveis com as condições e atividades desempenhadas pelo Grupo DM;
- Manifestar-se em nome do Grupo DM quando não autorizado para tal.

Diversidade e inclusão

Diversidade: são as características que nos fazem seres únicos(as).

Inclusão: é a valorização de determinadas características específicas, por conta de processos históricos de exclusão social.

Diversidade e inclusão juntas promovem um ciclo de transformação nas pessoas, empresas e sociedade.

O Grupo DM valoriza a diversidade e a dignidade do ser humano, repudiando qualquer forma de intimidação, preconceito e/ou discriminação. A empresa acredita que todas as pessoas devem ter condições de desenvolvimento profissional, e se compromete a promover a todos(as) acesso justo e equânime às oportunidades.

Responsabilidades do(a) colaborador(a):

- Participar ativamente no desenvolvimento de uma cultura Organizacional de respeito às diferenças;
- Ser pessoa aliadas às causas de Diversidade e Inclusão (D&I) e gerar um lugar de segurança psicológica para pessoas que por conta de processos históricos e sociais, sofreram com exclusão social;
- Consultar e utilizar linguagem simples e inclusiva conforme material disponível em rede interna.
- Reportar ao [Canal de Ética](#) ocorrências contrárias a este Código, leis e regulamentos.

Responsabilidades Grupo DM:

- Desenvolver liderança comprometida com os direitos humanos e a não-discriminação, além de ativas na promoção da Diversidade e Inclusão;
- Inclusão racial, de gênero, LGBTI+ e de pessoas com deficiência em todos os níveis da empresa: recrutamento, programas de desenvolvimento profissional e promoções internas.

Diversidade e inclusão

Grupo DM I PGC-CPL - 004 - Código de Ética

Grupos	SIM 	NÃO USAR 
Pessoa com deficiência	- É uma pessoa com deficiência. - Ser uma pessoa empática e agir naturalmente com Pessoas com deficiência, sem infantilizar ou demonstrar tristeza pela condição da pessoa. - Utilizar sempre o termo Pessoas com deficiência.	- A pessoa é deficiente, especial. - Frases com capacitismo “Apesar de deficiente é ótima líder”. - A sigla PCD usando abreviação.
Gênero	- Apoiar a equidade salarial. - Incentivar o desenvolvimento de lideranças femininas. - Denunciar atitudes de assédio.	- Estereótipos para falar das mulheres. - Atribuições definidas por gênero (e sim por capacidade). - Atitudes machistas de qualquer natureza;
LGBTI+	- Pergunte como a pessoa gostaria de ser chamada. - Utilize o termo orientação sexual (opção é uma identificação incorreta).	Não utilizar a terminação “ismo” (homossexualismo, lesbianismo) como referência sexual por ter um sentido pejorativo.
Raça	- Repense hábitos e falas e não minimize o racismo. - Apoie a causa e denuncie o racismo.	Palavras e expressões que diminuam pela raça: lista negra, inveja branca, mercado negro.

****Seja uma pessoa aliada das causas dos grupos.**

[#PraTodosVerem](#) Tabela contendo os grupos que serão tratados na rede de aliados(as) com indicação de “Sim” e “Não usar”

Diversidade e inclusão

Além da POLÍTICA DIVERSIDADE E INCLUSÃO (PGC GG 004) aplicável ao Grupo DM, a governança de Diversidade no Grupo DM foi estruturada para o engajamento e participação de todas as pessoas através do Programa DiversaMente. Para orientar nossas pessoas, criamos o GUIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO D&I (NRM GG 003) que contém as atribuições de cada participante, mandatos e renovações. Foram estabelecidos:

- Comissão e secretária de Diversidade e Inclusão
- Definidos 4 (quatro) pilares de atuação: Equidade de gênero, LGBTI+, Pessoas com deficiência e Raça.
- Cada pilar contém:
 - Padrinhos/madrinhas
 - Líder e Co-líder
- A rede de aliados(as) apoia a discussão e construção de ações para todos os pilares.



DiversaMente
Valorizando as diferenças que
constroem a nossa história.

[#PraTodosVerem](#) Logo do Programa DiversaMente. Valorizando as diferenças que constroem nossa história.

Conheça o [GUIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO D&I \(NRM GG 003\)](#) na ferramenta interna de divulgação “[Central DM](#)”, participe da [rede de aliados\(as\)](#) e faça parte da transformação.

Prevenção ao Assédio

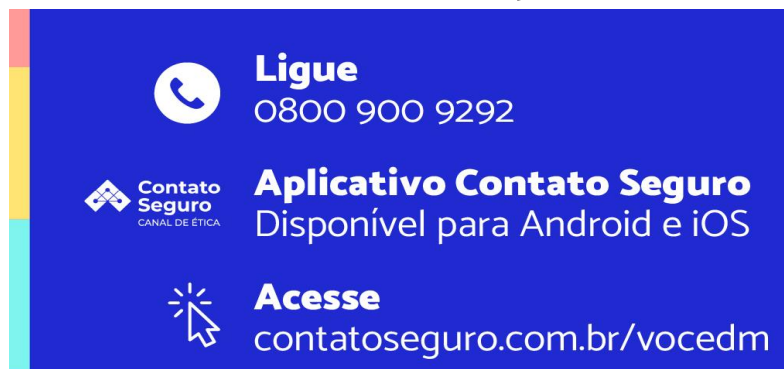
Diretrizes do Grupo DM para restringir condutas que configurem assédio moral e sexual no ambiente de trabalho:

- Manter cultura organizacional baseada no respeito mútuo, igualdade de tratamento e proteção da dignidade;
- Promover campanhas e eventos sobre o tema, com enfoque na conceituação, caracterização e consequências do assédio moral e sexual;
- Incentivar o diálogo e promover treinamentos para prevenção e resolução de conflitos no trabalho;
- Avaliar periodicamente, em toda a organização, se há questões de assédio moral e sexual a serem investigadas e/ou tratadas.
- Incluir nos programas da CIPA os temas de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade
- Manter e divulgar Canal de Ética confidencial e com proteção de denunciante e testemunhas contra retaliação. Ao término das análises podem ser tomadas medidas disciplinares e de responsabilização, orientações aos denunciados e treinamentos adicionais.



Canal de Ética

É disponibilizado a todos(as) colaboradores(as), parceiros(as) e fornecedores(as) um [Canal de Ética](#) para esclarecimentos de dúvidas, sugestões e comunicação de atos ou suspeitas de irregularidades de qualquer natureza relacionadas às atividades do Grupo DM.



[#PraTodosVerem](#) Quadro contendo as formas de contato com o Canal de Ética: telefone, aplicativo e site. Ligue 0800 900 9292, Aplicativo Contato Seguro Disponível para Android e iOS e Acesse contatoseguro.com.br/vocedm.

Na POLÍTICA GESTÃO DO CANAL DE ÉTICA (PGC CPL 012) estão descritas as etapas de registro, análise e fechamento das manifestações.

O Canal é operado por uma empresa independente, assegurando o anonimato do denunciante e funciona 24h.

Na “[Cartilha do\(a\) Colaborador\(a\) do Canal de Ética](#)”, disponível na ferramenta interna de divulgação “[Central DM](#)”, podem ser consultadas as dúvidas mais frequentes sobre o Canal. Alguns exemplos de denúncias:

- Abuso de poder;
- Agressão;
- Assédio sexual;
- Coação moral;
- Desperdício de recurso;
- Divulgação de assuntos sigilosos;
- Fraudes;
- Todos os tipos de discriminação:
 - Machismo;
 - Racismo;
 - Capacitismo;
 - LGBTIfobia;
 - Etarismo.



[#PraTodosVerem](#) Desenho de grupo de pessoas representando diversidades etárias, condições físicas, corpo e orientação sexual.

Violação de Conduta

No caso de violação de qualquer norma estabelecida neste Código de Ética e Conduta, serão aplicadas as seguintes medidas disciplinares, em qualquer ordem, dependendo da gravidade da situação:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Treinamento;
- Suspensão;
- Desligamento/demissão por justa causa, observadas as respectivas alçadas, bem como a legislação trabalhista vigente.

Para Diretores(as), Acionistas, Conselheiros(as), terão apontamento de no mínimo advertência por escrito e no máximo destituição do cargo.

A aplicação de sanções é de responsabilidade da Comissão de Ética por decisão unânime, em casos mais graves, as sanções acima podem ser aplicadas cumulativamente com medidas civis ou criminais que sejam necessárias.

O descumprimento do Código de Ética é sujeito a rescisão contratual com fornecedores e parceiros.



Termos e Definições

Aliados(as): pessoas que, mesmo não sendo parte do grupo sub-representado, tomam ações para promover os direitos e a inclusão de um grupo.

Assédio moral: é quando há uma ofensa no ambiente de trabalho que fira a dignidade ou que cause danos ou sofrimento físico ou mental para a pessoa colaboradora. Um exemplo disso pode ser uma agressão verbal ou escrita, com tom ameaçador ou outra forma de violência.

Assédio sexual: é quando há um constrangimento a alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, principalmente quando a pessoa que pratica o assédio se prevalece da sua condição de liderança ou cargo superior ao assediado. Esse é um crime previsto no Código Penal Brasileiro.

Capacitista: atitude que retira da discriminação de pessoas com deficiência. Capacitista é a pessoa com crenças limitantes relacionadas a aptidão e capacidade de pessoas com deficiência.

Direitos Humanos: direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição (Organização das Nações Unidas (ONU)).

Discriminação: atitude que exclui, separa e inferioriza pessoas tendo como base ideias preconceituosas relacionadas a raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades.

Diversidade: características sociais, biológicas, culturais, dentre outras que nos fazem seres únicos(as).

D&I: diversidade e inclusão.

Equidade: consiste na adaptação da regra existente à situação concreta, observando-se os critérios de justiça. A equidade adapta a regra a um caso específico, a fim de deixá-la mais justa; é uma forma de se aplicar o Direito, mas sendo o mais próximo possível do justo para as duas partes.

Termos e Definições

Ética: conjunto de princípios e valores que orientam as regras e o comportamento social esperado.

Gênero: Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico.

Inclusão: valorização de determinadas características específicas, por conta de processos históricos de exclusão social.

Igualdade: tratar todas as pessoas igualmente, não considerando suas características e situações específicas.

Interseccionalidade: a interação entre dois ou mais fatores sociais que definem uma pessoa. Permite uma melhor compreensão da desigualdade e da sobreposição da opressão e discriminação existentes.

Linguagem inclusiva: usada para evitar preconceitos, discriminações e ofensas a indivíduos ou grupos, visando garantir a todos a igualdade Constitucional.

LGBTI+: as letras representam as pessoas: lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, transexuais, travestis, e o “mais” é para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo.

Grupos sub-representados: segmentos sociais que, independentemente da quantidade, têm pouca representação social, econômica.

Raça: envolve as características fenotípicas, determinada pelo conjunto de características físicas hereditárias, como a cor da pele, formato da cabeça, tipo de cabelo, entre outras, ou seja, um grupo de pessoas que têm um ancestral comum.

Grupo de afinidades Rede de aliados(as): união de todos os grupos de afinidade em uma rede que una pessoas interessadas nos quatro pilares trabalhados na empresa: Equidade de gênero; LGBTI+; Pessoas com Deficiência e Raça.

Vieses Inconscientes: mecanismos resultantes da formação e organização cerebral, baseadas tanto em nossas experiências e ambientes de vida quanto em uma herança ancestral ou primitiva. Quando se associa um juízo de valor a esse viés inconsciente, podem gerar preconceitos e discriminações.

Documentos Relacionados

- São várias as leis e as normas que incidem sobre a organização, destacamos as principais que devem ser observadas:

- [Sigilo bancário Lei Complementar 105/01](#)
- [Anticorrupção Lei 12846/13](#)
- [Proteção de Dados Pessoais Lei 13709/18](#)
- [Código Defesa do Consumidor Lei 8078/90](#)
- [Prevenção a Lavagem de Dinheiro Lei 9613/98](#)
- [Serviço de Atendimento ao Consumidor \(SAC\) Decreto 11034/22](#)

- Documentos com classificação PÚBLICA disponíveis em <https://www.vocedm.com.br/portal/sobre/governanca>:

- [PGR - CPL - 013 - POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO](#)
- PGC - CPL - 016 - CONFLITO DE INTERESSES

- Os documentos abaixo encontram-se na ferramenta interna de divulgação “[Central DM](#)”:

- PGC - GG - 004 - POLÍTICA DIVERSIDADE E INCLUSÃO
- NRM - GG - 003 - GUIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO - D&I
- NRM - CPL - 001 - CARTILHA COLABORADOR(A) CANAL DE ÉTICA
- PGC - CPL - 012 - POLÍTICA GESTÃO DO CANAL DE ÉTICA

- A **classificação** deste documento é **PÚBLICA** conforme NRM SI 004 NORMA DE MANUSEIO E CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO





Toda história merece crédito

www.vocedm.com.br

