



CÓDIGO DE CONDUTA
Casa Familiar Rural de Igrapiúna –
CFR-I

Data de Aprovação: 24/10/2016
1º Revisão em: 29/08/2022
2ª Revisão em: 31/03/2025

Sumário

1 Sobre este Código de Conduta	3
2 Relações com Associados e Beneficiários	3
3 Responsabilidade dos colaboradores.....	4
3.1 Oportunidade de trabalho	4
3.2 Igualdade.....	5
3.3 Ambiente de trabalho	5
3.4 Discriminação e diversidade.....	5
3.5 Abuso de poder e assédios	6
3.6 Utilização e preservação dos bens da Instituição	6
3.7 Direito ao associativismo e à sindicalização.....	6
4 Relações com Agentes Públicos e Privados	7
4.1 Contribuição Eleitoral	8
4.2 Exercício do Direito Político	8
5 Relações com Fornecedores.....	9
6 Brindes, presentes e entretenimento.....	9
7 Conflito de Interesse	10
8 Integridade dos Registros.....	10
9 Informações Pessoais, Confidenciais e Privilegiadas	11
10 RESPEITO AS LEIS.....	12
10.1 Prevenção à lavagem de dinheiro	12
10.2 Combate à corrupção	12
10.3 Proteção de dados	13
11 Investidores Sociais.....	13
12 Responsabilidade Social e Direitos Humanos	14
13 Emprego de Mão-de-Obra Forçada e/ou Infantil, Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes e Tráfico de Pessoas	14
14 Saúde, Segurança no Trabalho	14
15 MEIO AMBIENTE	15
16 Questões sobre este Código de Conduta.....	15
17 Canal de Linha Ética	16

1 Sobre este Código de Conduta

Este documento integra o conjunto de documentos norteadores do sistema de Governança Corporativa da **Instituição**.

O conjunto dos associados constitui a **Instituição**, cuja cultura, lastreada no Princípio da Confiança no Ser Humano e no Espírito de Servir, pressupõe a prática das condutas embasadas neste Código por todos os seus Colaboradores.

Os princípios e demais orientações constantes neste Código devem ser praticadas por toda a sua cadeia de valor. Assim, espera-se que todos os Parceiros e Fornecedores, conheçam este documento e divulguem tais princípios e orientações aos seus colaboradores, especialmente àqueles que dialogam com nossos integrantes, a fim de assegurar que os princípios e valores aqui referidos sejam efetivamente praticados.

As normas contidas neste Código de Conduta complementam-se à legislação brasileira, especialmente a Lei 9790/99, o Decreto 3100/99, a Lei 13.019/14 e as recomendações contidas no Código de Melhores Práticas em Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa e nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável.

2 Relações com Associados e Beneficiários

É princípio básico da ação dos colaboradores da **Instituição** servir aos beneficiários com ênfase na qualidade, na produtividade e na inovação; com responsabilidade social, comunitária e ambiental, com pleno respeito às leis brasileiras e às normas internas da **Instituição**.

Os associados são satisfeitos mediante os retornos adequados e a valorização segura do patrimônio tangível e intangível que compõe a **Instituição**, assim como pelas entregas e resultados pactuados anualmente.

O relacionamento deve ter como base a comunicação precisa e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar o desempenho e as tendências da **Instituição**, especialmente aquelas que impactam os seus resultados tangíveis e intangíveis em favor dos associados, dos beneficiários, da sociedade civil, das futuras gerações e do meio ambiente.

3 Responsabilidade dos Colaboradores

Todos os colaboradores são responsáveis por exercer suas responsabilidades e conduzir as ações da **Instituição** com transparência e estrita observância à lei, respeito aos direitos humanos, ao meio ambiente e aos princípios e orientações da **Instituição**.

Cada colaborador, portanto, é responsável pelo cumprimento, implementação e difusão deste Código de Conduta. Cabe às lideranças da **Instituição** influenciarem seus liderados por meio do exemplo, no sentido de assegurar o cumprimento das condutas definidas neste Código, em conjunto e integradamente com as leis relativas às Organizações da Sociedade Civil e aos requisitos para manutenção da qualificação de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

Havendo dúvida quanto às disposições deste Código de Conduta ou à lisura de qualquer ato, o colaborador deve buscar o apoio de seu líder direto para que a dúvida seja sanada.

Não é conduta aceitável, ignorar a ação questionável omitindo-se ou alegando desconhecimento de sua natureza.

3.1 Oportunidade de trabalho

Todos, na **instituição**, têm igualdade nas oportunidades de trabalho.

Assim, nos procedimentos de identificação, contratação, atribuição de desafios e responsabilidades, oportunidades de desenvolvimento e capacitação, avaliação de desempenho, definição de remuneração e benefícios, e demais práticas prevalecem exclusivamente os requisitos, as necessidades e resultados do trabalho, o mérito, as qualificações pessoais e profissionais e o potencial de cada um.

Não se admite o uso da posição de Líder para solicitar favores ou serviços pessoais aos Liderados. Também não são tolerados ameaças ou assédios de qualquer tipo. Não se admite intrusão na vida privada das pessoas, nem no ambiente de trabalho nem fora dele. Sigilo e confidencialidade sobre os assuntos da **Instituição**, e a preservação do nome e da imagem da **Instituição**, inclusive pelo comportamento adequado de cada um, são esperados de todos.

3.2 Igualdade

Não se admite na **Instituição** qualquer preconceito ou discriminação das pessoas, seja em razão de raça, cor, nacionalidade, origem, religião, sexo biológico, orientação sexual, identidade de gênero, origem social, estado civil, idade, peso, altura, deficiência física, orientação política, ascendência nacional ou outras condições ou características pessoais. Admite-se a seletividade em relação às características do trabalhador tenha o objetivo de fazer face a políticas governamentais estabelecidas que promovam especificamente uma maior igualdade de oportunidades de trabalho ou se relacione com os requisitos inerentes a um trabalho.

3.3 Ambiente de trabalho

A **Instituição** espera cordialidade no trato, confiança, respeito e uma conduta digna e honesta nas relações entre seus colaboradores, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função.

Todas as lideranças da **Instituição** devem garantir aos seus liderados um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, para evitar possíveis constrangimentos pessoais.

3.4 Discriminação e diversidade

Valorizamos e respeitamos a diversidade, e não toleramos discriminações. A riqueza de diversas perspectivas e experiências de vida nos ajudam a enxergar oportunidades e desafios

sob diferentes ângulos. A pluralidade de percepções e conhecimentos aprimora e multiplica nossa capacidade de entrega.

3.5 Abuso de poder e assédios

Não toleramos assédios moral e sexual, abuso de poder, situações que configurem desrespeito, intimidações ou ameaças nos relacionamentos entre integrantes e com terceiros. Não admitimos o uso da posição de liderança para solicitar favores e serviços pessoais aos seus liderados ou demandas que conflitem com as orientações da **Instituição**, ou com as leis e regulamentos vigentes.

3.6 Utilização e preservação dos bens da Instituição

Cabe aos Colaboradores zelar pela conservação dos ativos da **Instituição**, que compreendem instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos e valores, dentre outros, alugados ou próprios.

O acesso à internet e ao telefone, bem como o uso de e-mails, software, hardware, equipamentos e outros bens da **Instituição** devem ser restritos à atividade profissional do colaborador, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas, diretrizes e outras orientações da **Instituição**.

Todos os dados produzidos e mantidos nos equipamentos e sistemas de informação da **Instituição** são de sua propriedade exclusiva. O colaborador deve estar ciente de que a **Instituição** tem acesso aos registros de acesso a internet, e-mail e informações armazenadas nos computadores da **Instituição** e ao uso dos recursos de telefonia móvel e fixa da **Instituição**. O colaborador não deve ter expectativa de privacidade no que se refere a esses assuntos.

3.7 Direito ao associativismo e à sindicalização

A **Instituição** respeita o direito de seus colaboradores criarem ou aderirem a sindicatos e organizações representativas da sua própria escolha, inclusive evitando interferir na decisão

dos trabalhadores de criar ou aderir a um sindicato ou organização representativa da sua própria escolha.

Também respeita o direito de os colaboradores terem sindicatos e organizações representativas da sua própria escolha, reconhecidas para fins de negociação coletiva e envolvimento em negociações construtivas, individualmente ou através de associações, com tais representantes tendo em vista chegar a acordos sobre termos e condições de trabalho.

4 Relações com Agentes Públicos e Privados

É vedado a todos os colaboradores da **Instituição**:

- financiar, custear ou de qualquer forma patrocinar a prática de atos ilícitos;
- utilizar-se de interposta pessoa para dissimular ou ocultar sua identidade e reais interesses, visando a prática de atos ilícitos;
- oferecer, prometer, conceder, autorizar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer tipo de vantagem, pagamento, presente ou entretenimento que:
 - conflite com as orientações da **Instituição**; ou
 - possa ser interpretado como vantagem indevida, propina, suborno ou pagamento em virtude da infração de qualquer lei, incluindo pagamentos impróprios e/ou ilícitos a um agente público, privado ou do terceiro setor; ou
 - infrinja qualquer legislação ou regulamentação a que a **Instituição** esteja sujeita.

Considera-se agente público quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, seja membro de um partido político ou candidato a cargo político ou exerça cargo, emprego ou função:

- pública;
- em representações diplomáticas dos países ou em organizações públicas internacionais;

- em empresas controladas, direta ou indiretamente, pelo governo;
- em empresa ou organização social prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública; e
- em empresa ou outra entidade na qual o órgão governamental detenha participação e/ou sobre a qual possa, direta ou indiretamente, exercer controle.

É igualmente vedado o oferecimento de presentes, ou benefícios, inclusive o pagamento de viagens aos agentes públicos e privados ou a seus familiares, quando visem influenciar decisões.

Todos devem saber avaliar o tipo de entretenimento ou lazer que é legítimo oferecer ao agente público ou privado, atentando para as orientações aqui constantes, e para a legislação brasileira.

Havendo dúvida quanto à lisura de qualquer ato, o Colaborador deve buscar o apoio do seu Líder direto para que a dúvida seja sanada.

Ignorar a ação questionável, seja omitindo-se, seja alegando desconhecimento de sua natureza, não é conduta aceitável.

4.1 Contribuição Eleitoral

A **Instituição** não participa de processos eleitorais e não realiza doações a candidatos ou partidos políticos.

Os colaboradores estão proibidos de prometer, oferecer, autorizar ou dar, direta ou indiretamente, contribuição política para partidos políticos ou para candidatos a cargos públicos com os recursos ou em nome da **Instituição**.

4.2 Exercício do Direito Político

A **Instituição**, de acordo com os seus princípios e valores, não adota posição Política ou Partidária, e, portanto, deve ser preservada da ação política dos seus colaboradores.

Respeitamos os direitos de nossos colaboradores de participar de campanhas políticas, se afiliarem a partidos políticos e concorrerem a cargos públicos.

Os colaboradores não devem usar o cargo que ocupam e nem os recursos da Instituição ao exercer esses direitos.

Na hipótese de colaborador se candidatar a cargo político em processo eleitoral, o mesmo deverá comunicar, por escrito, o fato à **Instituição**.

Durante o período de campanha eleitoral, o colaborador, em nenhuma hipótese, poderá fazer uso do cargo para autopromoção, e a mesma regra é aplicável para o colaborador que exerce o papel de “cabo eleitoral” para algum candidato, parente ou não.

A Instituição providenciará a suspensão de contrato de trabalho de colaborador envolvido em campanhas eleitorais e o afastamento de suas atividades, por meio de licença sem vencimento, e a desvinculação da Instituição, se eleito e/ou se assumir função pública.

5 Relações com Fornecedores

A identificação e a contratação de fornecedor de produto, ou prestador de serviço de qualquer natureza, devem sempre ter por finalidade o melhor interesse da **Instituição** e estar balizadas por critérios técnicos e profissionais, tais como competência, qualidade, cumprimento de prazo, preço, reputação e, de preferência, que seja sediado na região abrangida pela **Instituição**.

São vedados os negócios com fornecedores ou prestadores de serviço de reputação duvidosa, ou que não respeitem as normas e as exigências constantes deste Código.

Sem prejuízo do disposto neste item, caso algum colaborador deseje contratar fornecedor de produto ou prestador de serviço de qualquer natureza (pessoa física ou jurídica), com o qual tenha relação familiar ou estreito relacionamento pessoal, ou no qual tenha participação societária relevante ou exerça cargo de administração, tal colaborador deverá discutir o assunto com sua liderança e obter autorização por escrito para este fim.

Entende-se por relação familiar o cônjuge, companheiro, pais, irmãos, filhos, tios e sobrinhos, inclusive os do cônjuge e/ou companheiro.

6 Brindes, presentes e entretenimento

O recebimento ou a oferta de brindes, presentes, entretenimento ou hospitalidade podem se caracterizar como situações de conflito de interesses real ou percebido como ato impróprio às relações de negócios e, portanto, são desencorajados.

A **Instituição** (e seus colaboradores) apenas oferece ou recebe brindes, presentes, entretenimento ou hospitalidade, quando necessário, seguindo estritamente as diretrizes específicas da Instituição, que contemplam as seguintes orientações:

- Cumprimento estrito das leis aplicáveis;
- Respeito aos costumes locais;
- Razoabilidade quanto ao valor e à frequência;
- Brindes oferecidos sempre com o nome ou logotipo da **Instituição**;
- Aprovação formal e registro correto das despesas relacionadas;
- Comunicação do recebimento ou oferta ao líder imediato;

É vedada a oferta, promessa ou recebimento de brindes, presentes, entretenimento ou hospitalidade que:

- Influenciem indevidamente decisões que afetem os negócios da **Instituição**;
- Proporcionem benefícios pessoais;
- Possuam conotação sexual, drogas ou qualquer tipo de itens ou atividades ilegais;
- Incluam dinheiro e equivalentes, tais como títulos, valores mobiliários ou descontos.
- Possuam alto valor agregado, ainda que sejam bens para consumo ou uso pessoal ou coletivo de colaborador da **Instituição**.

7 Conflito de Interesse

Na condução das suas responsabilidades profissionais e nas suas ações pessoais, os colaboradores da **Instituição** devem zelar para que não haja conflito ou percepção de conflito de interesse, nem que haja danos à imagem da **Instituição**.

Algumas vezes, contudo, surgem situações que podem gerar dúvidas, e que devem então ser discutidas com a liderança, até que a dúvida seja sanada. No entanto, é importante ressaltar que, em geral, onde existe dúvida, existe o conflito.

8 Integridade dos Registros

A integridade dos registros, incluindo os contábeis, é um alicerce fundamental da confiabilidade e transparência da **Instituição**.

A manutenção de registros completos, precisos e consistentes, promove a eficiência organizacional, nos ajuda a atender as obrigações legais e regulatórias, protege nossa reputação e fornece aos investidores sociais, parceiros, agências do governo e outras partes interessadas os dados necessários para a avaliação dos resultados da entidade.

A **Instituição** cumpre com obrigações legais e regulatórias. Mantém registros completos e corretos, e pode ser auditada por órgãos reguladores do governo a qualquer momento e em qualquer jurisdição. A **Instituição** está preparada para apresentar informações ordenadas, abrangentes e fidedignas quando solicitadas por agências oficiais.

Registros falsos, enganosos ou incompletos são proibidos. Garantir que os registros contábeis estejam precisos e bem-organizados é trabalho de todos nós, não só das equipes de finanças e contabilidade.

9 Informações Pessoais, Confidenciais e Privilegiadas

A **Instituição** respeita seus colaboradores, investidores sociais, fornecedores, beneficiários e demais parceiros, mantendo o sigilo de seus cadastros, informações, operações, serviços contratados etc. Em casos de acesso a suas informações pessoais, agimos em estrito cumprimento da legislação e dos regulamentos aplicáveis para proteção da integridade e confidencialidade das informações.

Informações pessoais em poder da **Instituição** devem ser protegidas contra perda, roubo, acesso, uso, divulgação, reprodução, alteração ou destruição indevida e sem autorização, e devem ser usadas de forma restrita e legítima.

Devemos preservar e garantir a confidencialidade de informações privilegiadas e confidenciais que, se acessadas ou divulgadas inadequadamente, podem ser úteis para concorrentes ou prejudiciais à **Instituição**, seus integrantes, clientes e terceiros.

Nossos integrantes não devem negociar ações com base em informações confidenciais e privilegiadas nem devem divulgar tais informações a terceiros, familiares e amigos.

10 Respeito às Leis

Temos um compromisso incondicional com o respeito às leis e regulamentos. O desrespeito às leis causa danos financeiros e reputacionais, ameaçando a sobrevivência da **Instituição**. Possuímos procedimentos para detectar ilegalidades e, caso necessário, adotamos imediatamente medidas corretivas e disciplinares.

Nossa atuação está pautada para cumprir as leis, bem como para demonstrar nosso respeito a elas.

10.1 Prevenção à lavagem de dinheiro

A **Instituição** cumpre as leis e regulamentos que tratam de lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo. A violação dessas leis pode trazer severas penalidades civis e criminais para a Instituição e para os colaboradores, individualmente.

Diligenciamos nossos relacionamentos com terceiros para detectar e evitar possível associação a atividades suspeitas, impróprias ou ilícitas com os seguintes sinais de alerta:

- Agente ou parceiro de negócios que relute em fornecer informações completas, que forneça informações suspeitas, falsas ou insuficientes;
- Pagamentos feitos em dinheiro por um terceiro ou parceiro de negócios;
- Ordens, compras, ou pagamentos que não sejam comuns ou que sejam inconsistentes com o comércio ou o negócio do terceiro;
- Transações envolvendo locais identificados como paraísos fiscais ou áreas de conhecidas atividades terroristas, de tráfico de drogas ou lavagem de dinheiro;
- Incapacidade ou dificuldade de verificar o histórico corporativo de uma entidade ou o histórico e a especialidade de um indivíduo;
- Publicações negativas na mídia ou na comunidade de negócios local relativas à integridade ou legitimidade da entidade ou do indivíduo.

10.2 Combate à corrupção

A Instituição possui tolerância “zero” com a corrupção. Dessa forma, contribui para o desenvolvimento socioeconômico e empresarial das localidades onde atua e valoriza o patrimônio moral e material.

A **Instituição** respeita e obedece às leis, aos regulamentos e às práticas de combate à corrupção e somos proibidos de fazer:

- Pagamento de facilitação: tarifas para agilizar serviços de rotina ou ações
- administrativas, como permissões, licenças, documentos alfandegários e outros documentos oficiais ou proteção policial;
- Suborno: dar, oferecer ou prometer coisas de valor para obter vantagem comercial
- indevida;
- Fraude: prática de negócios desonesta destinada a obter uma vantagem de negócios indevida de qualquer tipo;
- Extorsão: prática de obter dinheiro ou qualquer coisa de valor mediante uma ameaça séria e iminente à integridade física de um indivíduo ou de um ativo;
- Conluio: prática de participar de arranjos entre duas ou mais partes com um objetivo de obter vantagens indevidas, inclusive influenciar de maneira imprópria decisões de outra parte;
- Obstrução de investigação: práticas que dificultem a atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervenções em sua atuação.

10.3 Proteção de dados

A proteção de dados é essencial para a **Instituição** e, portanto, cumpre à risca às normas de proteção de dados. É dever de todos conhecer e cumprir os requisitos legais e orientações específicas da **Instituição** no que se refere ao tema proteção de dados.

11 Investidores Sociais

Os Investidores Sociais e Ambientais são essenciais para a sobrevivência, crescimento e perpetuidade das atividades da **Instituição**. Conquistamos a confiança de nossos investidores agindo de forma ética, transparente e íntegra. É através de nossos investidores sociais e ambientais que a **Instituição** busca gerar impacto positivo para seus beneficiários.

12 Responsabilidade Social e Direitos Humanos

Os colaboradores da **Instituição** cumprem sua responsabilidade social fundamental por meio do trabalho realizado com qualidade e produtividade, através da prestação de bons serviços e do fornecimento de produtos de qualidade, atendendo à legislação, evitando desperdícios, respeitando o meio ambiente, os valores culturais, os direitos humanos e a organização social nas comunidades.

A **Instituição**, por sua vez, repudia todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e adota medidas imediatas e eficazes para a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e em situação análoga à escravidão.

13 Emprego de Mão-de-Obra Forçada e/ou Infantil, Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes e Tráfico de Pessoas

A **Instituição** não tolera, não permite, não compactua e não realiza negócios que envolvam o emprego de mão-de-obra forçada e/ou infantil, a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de seres humanos em nenhum processo relacionado com as suas atividades.

14 Saúde, Segurança no Trabalho

Segurança é um compromisso fundamental com nossos colaboradores, terceiros, comunidades em que atuamos e com a sociedade em geral.

Nossos líderes são responsáveis por propiciar um ambiente seguro e por capacitar todos os colaboradores sobre as normas de segurança específicas para cada ambiente de trabalho.

Por sua vez, os colaboradores das Instituições devem estar comprometidos em conhecer e cumprir, rigorosamente, as orientações relacionadas à proteção ambiental, à segurança no trabalho, à sua própria saúde, bem como dos demais colaboradores, de subcontratados e demais pessoas envolvidas diretamente nas atividades da **Instituição**. Sua postura, portanto, deve ser de intolerância com os riscos sem controle.

15 Meio Ambiente

A Instituição, por meio de seus âmbitos de governança e gestão, toma decisões sobre projetos e serviços considerando os ciclos de vida em cada caso, o uso racional dos recursos naturais, renováveis e não renováveis, o emprego de tecnologias mais limpas, o controle eficiente de emissões de gases de efeito estufa, a redução de resíduos e de desperdícios, a mitigação dos impactos ambientais das operações e a proteção aos ecossistemas e à biodiversidade.

16 Questões sobre este Código de Conduta

Cada colaborador da **Instituição** deve receber uma cópia integral do Código de Conduta e, se necessário, buscar o pleno esclarecimento de suas disposições, até que considere ter obtido a compreensão que julgue necessária para pautar sua conduta.

De um modo geral, as questões éticas não são criadas pelas pessoas que as enfrentam. Elas surgem, diante das pessoas, em função da diversidade de situações que se apresentam nas ações pessoais e profissionais.

As definições contidas neste Código permitem avaliar e identificar grande parte destas situações, evitando comportamentos considerados não éticos, mas não detalham, necessariamente, todas estas situações.

Não buscar o pleno esclarecimento das dúvidas, ou ignorar a ação questionável própria ou de terceiros que tenha reflexo sobre a Instituição, seja omitindo-se, seja alegando desconhecimento de sua natureza, não é conduta aceitável.

Assim, caso surja dúvida sobre qual conduta a adotar ou caso tenha conhecimento de violação a este Código ou a seus desdobramentos, por parte de qualquer pessoa, o colaborador não poderá se omitir e deve levar o assunto à direção da **Instituição** de forma transparente.

Não será permitida e tolerada qualquer retaliação contra um colaborador que, de boa-fé, relate uma preocupação sobre conduta ilegal ou não conforme com as orientações estabelecidas neste Código de Conduta.

Ao agir da forma acima, o colaborador ou o parceiro comercial reforçará os princípios éticos da **Instituição**.

17 Canal de Linha Ética

Em situações de eventuais desvios deste Código de Conduta, estimulamos a utilização do canal Linha de Ética da Novonor, empresa mantenedora da Fundação Norberto Odebrecht e apoiadora da Instituição, em face do Programa de Desenvolvimento e Crescimento Integrado e Sustentável do Baixo Sul da Bahia, da qual a Instituição é parte.

Esse canal é disponibilizado para que todas as partes interessadas possam, de forma segura e responsável, denunciar a situação e contribuir com informações para a manutenção de um ambiente corporativo seguro, ético, íntegro, transparente e produtivo. Não permitimos e não toleramos a retaliação contra denunciante de boa-fé, cujo anonimato é assegurado. 3

O canal Linha de Ética da Novonor pode ser acessado:
www.canalconfidencial.com.br/novonor e 0800 377 8011.

Igrapiúna - Ba, 31 de Março de 2025.


Elves da Luz Bomfim
Presidente


Aline Novais da Silva Pinheiro
Diretora