



Código de conduta
2019

CÓDIGO DE CONDUTA EKOS BRASIL ENGENHARIA

1.	SOBRE O CÓDIGO	03
2.	RELAÇÕES COM CLIENTES	04
3.	RELAÇÕES COM ACIONISTAS	04
4.	RESPONSABILIDADES DOS INTEGRANTES	06
5.	RELAÇÃO COM AGENTES PÚBLICOS E PRIVADOS	09
6.	RELAÇÃO COM FORNECEDORES	12
7.	RELAÇÃO COM CONCORRENTES	12
8.	RELAÇÕES COM EMPRESAS OU INTEGRANTE DE EMPRESAS CONSORCIADAS OU COLIGADAS	13
9.	CONFLITOS DE INTERESSE	13
10.	REGISTROS CONTÁBEIS	14
11.	RESPEITO ÀS LEIS	14
12.	RESPONSABILIDADE SOCIAL E DIREITOS HUMANOS	15
13.	EMPREGO DE MÃO DE OBRA FORÇADA E/OU INF., EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES E TRÁFICO DE PESSOAS	15
14.	SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO E MEIO AMBIENTE	16
15.	QUESTÕES SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUTA	17

1. SOBRE O CÓDIGO

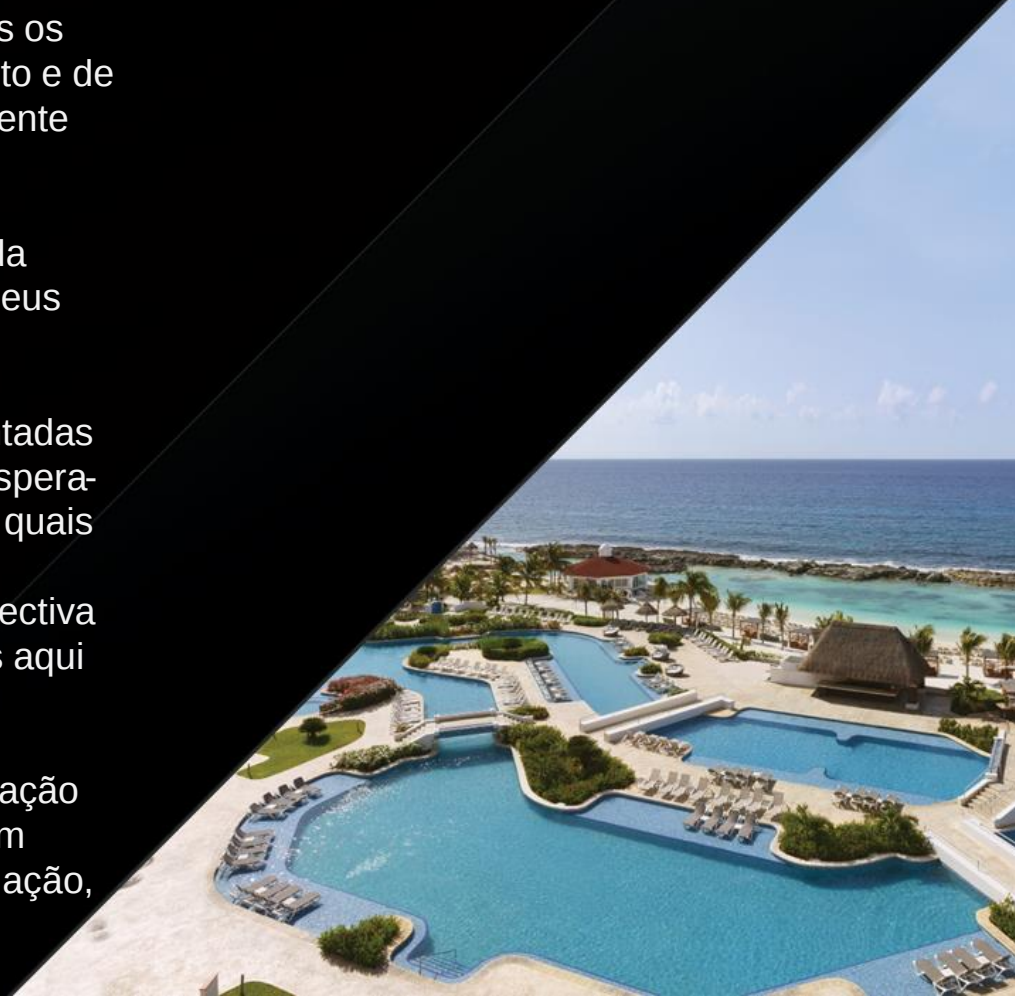
Os princípios e conceitos que orientam as ações empresariais na Empresa EKOS BRASIL ENGENHARIA (“**Empresa**”) estão consolidados no PROGRAMA DE INTEGRIDADE EMPRESARIAL (“PIE”), que é referência ética e cultural comum a todos os seus Integrantes.

Os princípios e demais orientações sobre temas específicos definidos neste Código são desdobramentos do PIE, que devem orientar as relações internas e externas de todos os integrantes independentemente das suas atribuições e responsabilidades, em conjunto e de forma integrada com as demais Políticas e orientações da **Empresa**, as quais igualmente constituem-se em desdobramentos do PIE.

O conjunto dos Integrantes constitui a **Empresa**, cuja cultura, lastreada no Princípio da Confiança no Ser Humano, Pressupõe a prática das condutas embasadas no PIE e seus desdobramentos, a exemplo deste Código, por todos os Integrantes.

Adicionalmente, a **Empresa** entende que os princípios e demais orientações apresentadas neste Código devem ser também praticadas por toda a sua cadeia de valor. Assim, espera-se que todos os Clientes, Fornecedores, sociedades controladas e coligadas, ou nas quais Empresas que integram a **Empresa** participem como consorciadas, divulguem tais princípios e orientações a todos seus Integrantes, e também os repassem à sua respectiva rede de fornecimento e Clientes, a fim de transmitir e garantir que os princípios éticos aqui mencionados sejam efetivamente praticados.

A presença da **Empresa** nos mercados nacional e internacional, bem como a participação dos Integrantes em diferentes negócios, regiões geográficas e culturas que constituem mercados globalizados e competitivos, exigem além de padrões transparentes de atuação, o atendimento a ordenamentos jurídicos diversos.





2. RELAÇÕES COM CLIENTES

O Cliente satisfeito é o fundamento da existência da **Empresa**.

Portanto, é princípio básico da ação empresarial dos Integrantes da **Empresa** servir ao Cliente, com ênfase na qualidade, na produtividade e na inovação; com responsabilidade social, comunitária e ambiental; e com pleno respeito às leis e regulamentos de cada País ou região em que atuam.



3. RELAÇÕES COM ACIONISTAS

Os Acionistas são satisfeitos mediante os retornos adequados e a valorização segura do seu Patrimônio Tangível e Intangível, mediante prática do PIE, das Políticas e dos desdobramentos.

O relacionamento com os Acionistas deve ter como base a comunicação precisa e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar o desempenho e as tendências da Empresa, especialmente aquelas que impactam os seus resultados tangíveis e intangíveis.





3.1. INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

É vedado a qualquer pessoa, seja Integrante ou Acionista da **Empresa**, ou qualquer terceiro que tenha acesso a informações privilegiadas, comprar ou vender valores mobiliários de qualquer empreendimento da **Empresa**, ou divulgar estas informações para que os terceiros o façam, nos 15 (quinze) dias anteriores à divulgação das informações trimestrais ou anuais da Empresa ou previamente à divulgação de ato ou fato relevante.

A informação é considerada privilegiada se for desconhecida do conjunto dos investidores, e se estes puderem considera-la importante para tomar uma decisão de comprar, vender ou continuar proprietário de valores mobiliários emitidos por quaisquer dos empreendimentos da **Empresa**.

Vale salientar que qualquer Integrante pode deter informação privilegiada, independentemente do nível de responsabilidade ou do cargo que ocupa.

São exemplos de informações privilegiadas: planos de investimentos ou desinvestimentos, projeções de resultados, novos produtos ou processos em desenvolvimento, contingências ou supervivências administrativas, judiciais ou arbitrais e licitações vencidas e ainda não divulgadas.

O Integrante poderá, no entanto, negociar os valores mobiliários de quaisquer empreendimentos da **Empresa**, desde que o faça observando as normas e regulamentações aplicáveis ao tema, bem como o bom senso e práticas da Empresa de não incentivar os movimentos/ganhos voláteis e de curto prazo com seus valores mobiliários.



4. RESPONSABILIDADES DOS INTEGRANTES

Os Integrantes da **Empresa** pautam suas ações e suas mútuas relações no Princípios da Confiança no Ser Humano, em seu potencial e na sua vontade de se desenvolver.

Todos os Integrantes são responsáveis por exercer suas responsabilidades e conduzir os negócios da **Empresa** com transparência e estrita observância à lei, respeito aos direitos humanos, ao meio ambiente e aos princípios e às orientações da **Empresa**.

Cada Integrante, portanto, é responsável pela observância, implementação e difusão deste Código de Conduta. Cabe aos Líderes da **Empresa** influenciar seus Liderados através do exemplo, no sentido de assegurar o cumprimento das condutas definidas neste Código, em conjunto e integradamente com a prática do PIE, da Políticas e demais desdobramentos do PIE.

Havendo dúvida quanto às disposições deste Código de Conduta ou à lisura de qualquer ato, o Integrante deve buscar o apoio de seu Líder direto, do Líder deste, a assim sucessivamente, ate que a dúvida seja sanada.

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



4.1. OPORTUNIDADES NO TRABALHO

Todos, na **Empresa**, 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 e 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, conforme fixado na “Política para Identificação, Desenvolvimento, Avaliação e Integração de Pessoas na Empresa”.

4.2. IGUALDADE

Todos, na **Empresa**, 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 e 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, conforme fixado na “Política para Identificação, Desenvolvimento, Avaliação e Integração de Pessoas na Empresa”.

4.3. AMBIENTE DE TRABALHO

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

Todos os Líderes na **Empresa** devem garantir aos seus Liderados um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrição de qualquer natureza, para evitar possíveis constrangimentos pessoais.

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, incluindo, mas não se limitando, com relação às mulheres.

Não se admite intrusão na vida privada das pessoas, nem no ambiente de trabalho nem fora dele.

Sigilo e confidencialidade sobre os assuntos da Empresa, e a preservação do nome e da imagem da **Empresa**, inclusive pelo comportamento adequado de cada um, são esperados por todos.

4.4. UTILIZAÇÃO E PRESERVAÇÃO DOS BENS DA EMPRESA

Cabe aos Integrantes zelar pela conservação dos ativos da **Empresa**, que compreende instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos e valores, dentre outros.

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

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



5. RELAÇÃO COM AGENTES PÚBLICOS E PRIVADOS

É vedado a todos os integrantes da **Empresa**:

- 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 à prática de atos ilícitos;
- oferecer, prometer, conceder, autorizar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer tipo de vantagem, pagamento, presente ou entretenimento que:
 - Conflite com as orientações da **Empresa**; 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 uma Empresa da **Empresa** está 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 Empresa 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 ou 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 lei e os regulamentos do País ou região onde estiverem atuando.

Havendo dúvida quanta a lisura de qualquer ato, o Integrante deve buscar o apoio do seu Líder direto, e assim sucessivamente, até que a dúvida seja sanada.

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

5.1. BRINDES

Os brindes destinam-se a Clientes, Fornecedores e demais pessoas de relacionamento profissional dos integrantes da **Empresa**. Não devem constituir-se em forma de presentear, retribuir ou prestar satisfação de relacionamento estritamente pessoal.

Entende-se por brinde todo item de valor modesto que pode ser distribuído para atender às funções estratégicas de lembrança da marca e/ou agradecimento, como por exemplo, canetas, cadernos, agendas e outros.

5.2. CONTRIBUIÇÃO ELEITORAL

A **Empresa** entende que as contribuições eleitorais, praticados dentro da lei, fortalecem a democracia. Entretanto, estas, quando em nome das Empresas, somente poderão ser feitas mediante aprovação prévia do Líder Empresarial ou Diretor Executivo do Negócio, quando no Brasil, ou do Responsável político-Estratégico da **Empresa**, quando em outros países.

A autorização acima mencionada não é mencionada não é necessária quando o Integrante, em nome próprio, e no exercício de sua cidadania, desejar fazer doações, nos termos da lei, a agentes públicos, partidos políticos ou a seus membros, a candidatos a cargos políticos, entidades públicas, instituições de caridade, associações e ONGs.

Qualquer dúvida quanto à legalidade da contribuição deve ser dirimida junto ao Responsável Jurídico da Empresa.



5.3. EXERCÍCIO DO DIREITO POLÍTICO

A **Empresa**, de acordo com os seus princípios e valores empresariais, não adota posição Política ou Partidária, e, portanto, dever ser preservada da ação Política dos seus Integrantes.

Não obstante:

- Reafirma a importância do pleno exercício de Cidadania dos seus Integrantes, no qual se insere a livre manifestação do pensamento e a opção individual de participação política, filiação partidária e candidatura e cargos públicos ou políticos; e
- Define que os Integrantes que optarem por candidatar-se a cargos políticos ou públicos, ou queiram manifestar-se política e publicamente, não devem prevalecer-se da posição que ocupam na **Empresa**, nem utilizar quaisquer recursos ou meios das sociedades da **Empresa**, devendo sim, afastar-se das suas atividades, desvinculando-se da **Empresa**.



6. RELAÇÃO COM FORNECEDORES

A identificação e a contribuição de fornecedor de produto, ou prestador de serviço de qualquer natureza, devem sempre ter por finalidade o melhor interesse da Empresa e estar balizadas por critérios técnicos e profissionais, tais com competência, qualidade, cumprimento de prazo, preço, estabilidade financeira, etc.

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

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

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

7. RELAÇÃO COM CONCORRENTES

A concorrência leal deve ser elemento básico em todas as operações da Empresa. A competitividade das ações empresariais da **Empresa** deve ser exercida e aferida com base neste princípio.

Não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes, nem que contribuam para a divulgação de boatos sobre eles.

Os concorrentes devem ser tratados com o mesmo respeito com que a **Empresa** espera ser tratada.

Contudo, é proibido fornecer informações de propriedade da **Empresa** a concorrentes.

As sociedades e empreendimentos da Empresa devem atuar em estrita observância às normas que visam preservar a natureza competitiva das concorrências públicas e privadas, sendo vedada qualquer prática ou ato que tenha por objetivo frustrar ou fraudar o caráter competitivo destes procedimentos.

8. RELAÇÕES COM EMPRESAS OU INTEGRANTE DE EMPRESAS CONSORCIADAS OU COLIGADAS

Os Integrantes da **Empresa** deverão observar todos os termos e condições dispostos neste Código quando da sua eventual relação com empresas ou integrante das empresas consorciadas ou coligadas.

9. CONFLITOS DE INTERESSE

Na condução das suas responsabilidades profissionais e nas suas ações pessoais, os integrantes da **Empresa** devem zelar para que não haja conflito de interesse, nem que haja dano à imagem da **Empresa**.

Os conflitos de interesse são, em geral, facilmente percebidos e podem ser sempre evitados.

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

A título de exemplo, seguem algumas situações em que o Integrante pode se ver diante de um conflito de interesse:

- Ter interesse pessoal que possa afetar sua capacidade de avaliação de um negócio de interesse da **Empresa**;
- Dispor de informações confidenciais que, se usadas, podem trazer-lhe vantagens pessoais;
- Aceitar tarefa ou responsabilidade externa de cunho pessoal que pode afetar seu desempenho na Empresa;
- Aceitar presente, entretenimento, viagem ou benefício direto ou indireto de terceiros, que podem ser interpretados como retribuição para obter posição favorável da **Empresa** em negócio de interesse de terceiros;
- Adquirir ações ou cotas de Clientes ou Fornecedor da **Empresa**, com base em informações privilegiadas, ou fornecer estas informações a terceiros;
- Utilizar recursos e ativos da empresa para atender a interesses particulares, em nenhuma hipótese, compromissos empresariais podem ser justificativas para satisfação de interesse pessoal;
- Manter relações comerciais privadas com Clientes, fornecedores ou parceiros comerciais, nas quais venha a obter privilégios em razão das suas responsabilidades na **Empresa**;
- Fazer pedido ou indicação de candidato para o quadro de pessoal de Clientes, Fornecedores ou Parceiros Comerciais;





10. REGISTROS CONTÁBEIS

A fidedignidade e transparência da contabilidade das empresas que integram a **Empresa** são fundamentais.

A legislação, as normas e os princípios contábeis comumente aceitos devem ser rigorosamente observados, de forma a gerar registro e relatórios consistentes que possibilitem a divulgação e a avaliação das operações e resultados da empresa.



11. RESPEITO ÀS LEIS

Nas suas ações empresariais, os Integrantes da **Empresa** devem respeitar e obedecer às leis e regulamentos de cada país ou região em que atuam.

A atuação diversificada em negócios e na geografia, impõe comportamento dos Integrantes da **Empresa**, que vão além do texto de lei.

É preciso que todos preservem a espírito das Leis e Regulamentos, observando os mais elevados padrões de honestidade e de integridade, prevenindo até mesmo a aparência de atos impróprios.

Está responsabilidade envolve também a adoção das providências cabíveis, quando tiverem conhecimento de irregularidades praticadas por terceiros que possam comprometer o nome ou os interesses da **Empresa**.

Qualquer dúvida quanto à legalidade de uma conduta deve ser dirimida junto ao Responsável Jurídico da Empresa.



12. RESPONSABILIDADE SOCIAL E DIREITOS HUMANOS

Os Integrantes da **Empresa** 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, entendendo à legislação, evitando desperdícios, respeitando o meio ambiente, os valores culturais, os direitos humanos e a Empresa social nas comunidades.

Assim, satisfazem seus Clientes, criam oportunidades de trabalho, contribuem para o desenvolvimento sustentável dos países e das regiões que atuam e geram riquezas para a sociedade.

A contribuição à comunidade é ampliada de forma espontânea pelas ações da Fundação e das empresas através de iniciativas que se orientam pelas Políticas de Sustentabilidade e de Comunicação da **Empresa**.

A participação voluntaria dos integrantes da **Empresa** em ações comunitárias deve ser valorizada, nestas ações, o integrante que desejar utilizar tempo e recursos das empresas deverá fazer com aprovação prévia de seu líder direto e em conformidade com as orientações empresariais da **Empresa**.

13. EMPREGO DE MÃO DE OBRA FORÇADA E/OU INFANTIL, EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES E TRÁFICO DE PESSOAS

A **Empresa** não tolera, não permite, não compactua e não realiza negócios que envolvem 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 atividades de suas sociedades, empreendimentos ou de sua cadeia de valor.

Em todas as situações envolvendo os negócios conduzidos pela **Empresa**, as ações empresariais, onde quer que ocorram, devem cumprir com os requisitos legais aplicáveis e respeitar os direitos humanos reconhecimentos internacionalmente.

◆ 14. SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO E MEIO AMBIENTE

Todos os Integrantes da **Empresa**, nas suas ações empresariais, devem conhecer e cumprir com os requisitos relacionados à proteção ambiental, à segurança no trabalho, à sua própria saúde, bem como a dos demais integrantes, de subcontratados e demais pessoas envolvidas diretamente nas atividades da empresa. Sua postura, portanto, deve ser de intolerância com os riscos sem controle e com a incidência de acidentes de qualquer natureza, e em cada local de atuação, com os compromissos das Empresas e com a Política de Sustentabilidade da **Empresa**.



15. QUESTÕES SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUTA

Cada Integrante da **Empresa** deve receber uma cópia integral do Código de conduta e, se necessário, buscar o pleno esclarecimento de suas disposições junto ao Líder direto, ao Líder deste, e assim sucessivamente, até que considere ter obtido a compreensão que julgue necessária para pautar sua conduta como integrante da **Empresa**, devendo, neste momento, registrar que está plenamente informado para tanto

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 situação 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 **Empresa**, seja omitindo-se, seja alegando desconhecimento de sua natureza, não é conduta aceitável.

Assim, caso surjam dúvidas sobre qual conduta a adotar ou caso tenha conhecimento de violação a este Código ou a seus desdobramentos, por parte de qualquer pessoa, o integrante não poderá se omitir e deve levar o assunto ao conhecimento de seu Líder direto, de forma aberta e sincera.

Se necessário, o integrante pode ainda enviar a o assunto ou a denúncia para o e-mail denuncia@ekosbrasilengenharia.com.br, ou encaminhar para o Líder de seu Líder, e/ou o Líder Empresarial ou o Diretor Executivo no âmbito dos negócios, e até o diretor presidente no âmbito da Empresa.

Se a dúvida for relativa aos aspectos legais de uma conduta deve ser dirimida junto ao Responsável Jurídico da Empresa.

Na Hipótese de existir algum desconforto no posicionamento explícito ou caso o integrante tenha fortes razões para manter o anonimato no relato de violação a este código, poderá utilizar o canal linha de compliance, tendo o apoio de ferramentas como correio eletrônico (denuncia@ekosbrasilengenharia.com.br), como descrito a seguir.

O canal Linha de compliance é disponibilizado pela **Empresa** para que seus Integrantes, Terceiros, Fornecedores, Clientes e demais Colaboradores possam, de forma segura e responsável, contribuir com informações para a manutenção de ambientes corporativos seguros, éticos, transparentes e produtivos.

A pratica de delegação planejada na **Empresa** demanda de cada Integrante, e em especial dos Líderes da **Empresa**, não apenas ser, mas também parecer.

Assim, todos os Líderes (e liderados) têm a obrigação de avisar a seus Liderados (e Líder) sobre eventuais atos e posturas por parte destes que não pareçam corretas em qualquer aspecto.

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

Ao agir da forma acima, o Integrante estará reforçando os princípios éticos da **Empresa** e contribuindo para manter este Código sempre vivo e atual. O integrante que violar este Código, ou permitir que um Integrante de sua equipe o faça, estará sujeito a ação disciplinar.

Canal de compliance e denúncias de irregularidades:
denuncia@ekosbrasilengenharia.com.br



www.ekosbrasilengenharia.com.br



Escritório Regional – RIO DE JANEIRO

Rua Lauro Muller, nº 116;
Torre Rio Sul – 32º andar
22.290-160 Rio de Janeiro, RJ; Brasil
(5521)2132-6336

Escritório Central - FORTALEZA

Rua Desembargador Lauro Nogueira, nº 1500;
Subcondomínio Rio Mar Trade Center – sala 1516
60.176-065 Fortaleza, Ceará; Brasil
(5585)3265-5165