

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA PROFISSIONAL

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. OBJETO E MENSAGEM DA GERÊNCIA.....	4
3. INFORMAÇÕES PRÉVIAS	5
3.1 O QUE É?	5
3.2 A QUEM SE APLICA?.....	6
3.3 PORQUE FOI CRIADO?	6
3.4 A QUEM RECORRER EM CASO DE DÚVIDA OU CONFLITO DE INTERESSES?.....	7
4. SOBRE A ATUAÇÃO DA BRUMA.....	7
5.1 MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	7
5.2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....	8
5.3 OS NOSSOS LÍDERES	8
5.4 PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO.....	9
5. NAS NOSSAS RELAÇÕES	11
6.1 COM A COMUNIDADE	11
6.2 RELAÇÃO EMPRESA VS. TRABALHADORES	12
6.3 RELAÇÃO COM OS SÓCIOS	12
6.4 RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES	12
6.5 RELAÇÃO COM O CLIENTE.....	13
6.6 RELAÇÃO COM OS FORNECEDORES	14
6.7 RELAÇÃO COM A CONCORRÊNCIA.....	14
6.8 RELAÇÃO COM FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS E GOVERNAMENTAIS	15
6.9 RELACIONAMENTO COM O MEIO AMBIENTE	15
6.10 DIVERSIDADE E DISCRIMINAÇÃO	16
6.11 ASSÉDIO	17
7. INTEGRIDADE PROFISSIONAL E PESSOAL.....	19
8. SELEÇÃO E RECRUTAMENTO	20

9. PROGRESSÃO FUNCIONAL	20
10. AVALIAÇÃO	20
11. SAÚDE, SEGURANÇA E AMBIENTE NO TRABALHO.....	21
12. COMUNICAÇÕES E REDES SOCIAIS	21
13. CORREIO ELETRÔNICO, CORREIO DE VOZ E INTERNET	21
14. USO INDEVIDO DE PROPRIEDADE DA EMPRESA	22
15. USO E DESTRUIÇÃO DA INFORMAÇÃO	22
16. ARMAS	23
17. GARANTIA DO CUMPRIMENTO	23
18. APROVAÇÃO E REVISÃO	25
19. NOTA LEGAL	25

1. INTRODUÇÃO

O presente Código estabelece os princípios e as normas orientadoras de conduta e de ética profissional que devem ser observados e consistentemente adotados e respeitados por todos os colaboradores da BRUMA Europa, Lda., (doravante «Empresa» ou «BRUMA»), sejam estes membros dos seus órgãos societários, dirigentes, colaboradores, trabalhadores, estagiários ou voluntários e independentemente do seu vínculo laboral ou profissional ou na existência ou inexistência de remuneração, incluindo trabalhadores temporários e consultores, mandatários ou quaisquer outras pessoas que lhes prestem serviços a título permanente ou ocasional.

Os princípios e as normas orientadoras que aqui se estabelecem, têm como objetivo primordial ajudar os colaboradores no seu dia-a-dia a adotar sempre a melhor conduta profissional, dentro dos padrões de conduta ética exigidos pela Empresa.

O presente Código de Conduta é adotado por tempo indeterminado, sendo obrigatoriamente revisto a cada três anos, produzindo as suas alterações imediatamente efeito após a respetiva publicitação interna e a partir do momento em que seja dado pleno conhecimento do seu teor aos colaboradores da BRUMA.

É da responsabilidade do Responsável pelo Programa de Cumprimento a atualização e divulgação do presente documento.

2. OBJETO E MENSAGEM DA GERÊNCIA

O presente Código de Conduta e de Ética Profissional constitui um conjunto de orientações e obrigações, para que todos os colaboradores tomem decisões baseadas nos valores que a Empresa compartilha e percebam as condutas e comportamentos de si esperados e que são adequados para o desenvolvimento das suas funções, bem como, as condutas censuradas pela BRUMA, criando-se assim uma cultura organizacional baseada em princípios de honestidade e de ética profissional.

Todas as ações e planos da Empresa devem pautar-se sempre pelo respeito pelo ser humano, pela transparência nas relações comerciais e por valores e princípios éticos fundamentais, tais como:

- ✓ ser honesto em qualquer situação: é a virtude dos negócios;
- ✓ ter coragem para assumir as decisões: mesmo que estas sejam contra a opinião de terceiros;
- ✓ ser tolerante e flexível: deve-se primeiro conhecer antes de se julgar as pessoas;

- ✓ ser íntegro: agir de acordo com seus princípios morais e com os princípios e valores constantes do presente Código de Conduta e de Ética Profissional.

Sempre que se deparar com alguma situação no seu local de trabalho questione-se se:

- a ação levada a cabo ou proposta está em linha com os valores da empresa?
- o que estou a sugerir é coerente com o código de ética?
- o que estou a propor está em conformidade com a legislação nacional e com os regulamentos internos e políticas da empresa?

Leia atenta e integralmente este Código e certifique-se de que compreendeu todo o seu conteúdo, incluindo as consequências para o não cumprimento das obrigações aqui previstas.

O elenco de comportamentos e condutas exigidas no presente Código não é exaustivo. O ambiente de negócios é bastante dinâmico podendo, assim, surgir situações que não estejam descritas neste documento. Assim, a interpretação das orientações e obrigações aqui descritas deve ser feita conforme e no âmbito do elenco exemplificativo aqui exposto, respetivos fins e princípios a ele subjacente.

3. INFORMAÇÕES PRÉVIAS

3.1 O QUE É?

Este Código de Conduta e Ética Profissional é um documento que compila e descreve as regras de conduta, de natureza ética e deontológica, assim como, os princípios que devem ser observados por todos os colaboradores da BRUMA, independentemente do vínculo laboral ou profissional ou na existência ou inexistência de remuneração.

As normas de conduta que adiante se enumeram fundam-se na Missão, nos Valores e na Visão da BRUMA.

A estrutura do presente Código contempla uma parte de informação geral, seguida de regras relativas à atuação da BRUMA e impostas aos seus colaboradores, as orientações a considerar nas relações com as partes interessadas, *i.e.*, *stakeholders* externos, nomeadamente, clientes, parceiros e fornecedores e, finalmente, as medidas de controlo implementadas pela Empresa para garantir e monitorizar o cumprimento do presente Código.

3.2 A QUEM SE APLICA?

O cumprimento dos princípios e os limites éticos definidos neste Código é esperado de todos os órgãos de gerência e direção e de todos os colaboradores da BRUMA, independentemente do vínculo laboral ou profissional ou na existência ou inexistência de remuneração, em qualquer lugar onde estas se localizem e em relação a qualquer pessoa ou entidade com a qual aqueles se relacionam em nome destas.

O seu cumprimento e os deveres estipulados, são, com as necessárias adaptações, igualmente aplicáveis aos procuradores, bem como a mandatários e a prestadores de serviços que estejam, de alguma forma, titulados para agir em nome da BRUMA (exemplo: em viagens de negócio, participações em reuniões, conferências, formações, etc.).

Por imperativo legal ou regulatório, bem como por circunstâncias específicas, poderá justificar-se a elaboração de regulamentos, procedimentos ou documentos orientadores, de natureza ética pelos diferentes departamentos da BRUMA. Nestes casos serão observados os princípios do presente Código.

3.3 PORQUE FOI CRIADO?

Este Código foi criado com os objetivos essenciais de:

- (i) partilhar os princípios orientadores da atividade da BRUMA;
- (ii) partilhar as regras de conduta, de natureza ética e deontológica, que devem ser considerados por todos;
- (iii) promover a adoção de uma cultura ética no exercício das atividades desenvolvidas pela BRUMA;
- (iv) incentivar a adoção dos referidos princípios e regras nas relações dentro e fora da BRUMA;
- (v) consolidar a imagem institucional da BRUMA, assegurando o cumprimento das obrigações decorrentes do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, previsto no Decreto-Lei n.º 109.º-E/2021, de 9 de dezembro;
- (vi) cumprir as obrigações decorrentes do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, previsto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro.

3.4 A QUEM RECORRER EM CASO DE DÚVIDA OU CONFLITO DE INTERESSES?

O presente Código é bastante pormenorizado, porém não consegue prever tudo e todas as circunstâncias, pelo que, se restarem dúvidas, os colaboradores devem expressar o seu ponto de vista e procurar orientação, junto do Responsável pelo Cumprimento Normativo, consoante se trate, respetivamente, de matérias relacionadas com conflitos de interesse e prevenção da corrupção ou de princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética profissional.

Ao Responsável pelo Cumprimento Normativo compete a realização de todas as diligências julgadas necessárias para averiguar as situações que lhe sejam comunicadas, ou de que tome conhecimento oficiosamente, e emitir parecer ou recomendações sobre as mesmas.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo pode, igualmente, prestar os esclarecimentos necessários à resolução de qualquer dúvida sobre este Código.

Qualquer comunicação poderá ser dirigida ao Responsável pelo Cumprimento Normativo através do contacto:

rgpc.info@bruma.pt

4. SOBRE A ATUAÇÃO DA BRUMA

5.1 MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

A BRUMA tem como Missão a disponibilização de serviços de fundição e cromagem e a comercialização de torneiras e acessórios e artigos de iluminação para habitação que satisfaçam as necessidades básicas do consumidor final.

VISÃO

Sermos percecionados como uma marca de referência nacional pela qualidade dos produtos e serviços prestados, pela inovação dos produtos comercializados e no apoio prestado ao cliente pré e pós-venda.

VALORES

- ✓ Liderança;
- ✓ Qualidade;
- ✓ Inovação;
- ✓ Trabalho em Equipa;
- ✓ Alto desempenho;

- ✓ Satisfação do cliente/partes interessadas;
- ✓ Compromisso na melhoria contínua.

5.2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Na sua gestão e em matéria de ética profissional, a BRUMA adota como princípios fundamentais:

- O compromisso e a responsabilidade para com os sócios, clientes, trabalhadores, parceiros, fornecedores e comunidade em geral;
- A honestidade, integridade e o respeito mútuo;
- A confiança, a iniciativa, a disponibilidade e a excelência do serviço;
- A transparência e a lealdade nas relações comerciais e a assunção da responsabilidade pelas decisões e pelos atos praticados, independentemente das consequências;
- O reforço da consciencialização e da exigência de comportamentos éticos individuais;
- A minimização do risco de más práticas éticas;
- A promoção a longo prazo pelo exercício da atividade de forma sustentável;
- A melhoria da qualidade de vida das pessoas;
- O reduzido impacto ambiental;
- A gestão adequada e eficiente dos ativos e dos recursos;
- A monitorização e registo de toda a atividade;
- O trabalho de equipa e profissionalismo;
- O exemplo das chefias, potenciando-se uma cultura de *tone from the top*, isto é, os exemplos provêm das chefias.

5.3 OS NOSSOS LÍDERES

É expectável que os membros de gestão liderem pelo exemplo e que atuem como modelo a seguir.

É responsabilidade dos líderes:

- ✓ Garantir que todos os colaboradores por si geridos compreendem as suas responsabilidades inerentes a este Código, políticas da empresa e legislação;
- ✓ Discutir este Código com os colaboradores e reforçar a importância de uma conduta ética em conformidade com o seu teor, com as políticas da empresa adotadas e com a legislação em vigor;
- ✓ Garantir que os membros da sua equipa sabem que podem procurar em si alguém para esclarecer questões e preocupações, sem receio de retaliação e que ouve e responde apropriadamente;

- ✓ Nunca ignorar qualquer ato de má conduta ou de retaliação contra algum colaborador;
- ✓ Nunca retaliar contra um colaborador por este ter colocado de boa-fé questões a pessoas fora da sua hierarquia ou através dos meios existentes para o efeito;
- ✓ Nunca encorajar ou instruir colaboradores a atingir resultados de negócio penalizando a conduta ética, políticas da empresa ou legislação;
- ✓ Agir sempre no sentido de impedir qualquer violação do Código, Política Interna ou lei dinamizada pelos colaboradores por si supervisionados;
- ✓ Disponibilizar aconselhamento e orientação acerca deste Código e promover os requisitos do mesmo.

5.4 PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

A BRUMA e os seus colaboradores comprometem-se a:

Cumprimento das leis e regras em vigor:

- ✓ Atuar em conformidade com a legislação e a regulamentação vigentes, nomeadamente, em matéria de práticas regulatórias e do setor da atividade exercida;
- ✓ Colaborar de forma imediata, quando solicitado e na medida do necessário, com todas as autoridades competentes;
- ✓ Garantir a exatidão e integridade de todos os documentos internos.

Mercado:

- ✓ Respeitar as regras e os critérios de mercado.
- ✓ Abster-se de práticas anti concorrenciais.

Conflito de interesses:

- ✓ Assegurar a isenção e a imparcialidade na atuação e nos processos de decisão, em situações de potencial conflito de interesses envolvendo a BRUMA ou os seus colaboradores, prevenindo situações de favorecimento.

Confidencialidade e reserva:

- ✓ Proteger toda e qualquer informação confidencial, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.
- ✓ Garantir escrupulosamente o direito à reserva da intimidade da vida privada de cada colaborador.
- ✓ Garantir o sigilo na recolha, processamento, armazenamento e transferência de dados pessoais de colaboradores, fornecedores, clientes ou outras partes interessadas e

assegurar a legitimidade no acesso aos mesmos, solicitando, sempre que aplicável, autorização para o efeito.

- ✓ Direcionar questões relacionadas com privacidade através do seguinte endereço:
compliance@bruma.pt.

Controlo e monitorização:

- ✓ Aprovar e executar o controlo interno adequado à prevenção e deteção de fraudes ou irregularidades (nomeadamente em matérias financeiras, corrupção e infrações conexas, conflito de interesses e uso da informação e do património).

Corrupção e infrações conexas:

- ✓ Proibir e sancionar qualquer prática de corrupção, na forma ativa ou passiva, incluindo pagamentos de facilitação ou criação, manutenção ou promessa de situações “de favor”.
- ✓ Não aceitar, nem oferecer quaisquer convites ou ofertas em circunstâncias que possam comprometer os princípios e valores da BRUMA.

Donativos e atividades de solidariedade:

- ✓ Oferecer donativos a instituições de solidariedade social e patrocínios não comerciais, desde que não sirvam à obtenção de negócios abusivos ou de vantagens ilegais, e que não sustentem o conflito de interesses.
- ✓ Cumprir com os procedimentos de autorização, de registo e de publicitação dos donativos oferecidos e das atividades promovidas.

Matérias financeiras:

- ✓ Cumprir os procedimentos de prevenção e deteção de práticas ilegais em matérias financeiras e contabilísticas, incluindo branqueamento de capitais.
- ✓ Cumprir com os procedimentos em matéria de comunicação, admissibilidade ou rejeição e registo de recebimento de presentes, hospitalidades ou outro tipo de benefícios.
- ✓ Assegurar a fidedignidade e precisão dos registos contabilísticos da BRUMA.

Práticas ambientais:

- ✓ Agir em defesa do Ambiente e zelar pelo cumprimento de boas práticas ambientais, com a utilização eficiente e racional dos recursos.
- ✓ Apoiar o desenvolvimento sustentável no crescimento económico e na evolução das gerações vindouras.

Práticas de marketing:

- ✓ Representar a si mesmo e à BRUMA com integridade, protegendo a sua reputação como uma empresa ética e de confiança.
- ✓ As comunicações devem conter apenas afirmações verdadeiras, precisas e não enganosas sobre os produtos, serviços e preços da BRUMA.
- ✓ Promover os benefícios dos produtos ou serviços da BRUMA e não depreciar ou fazer declarações falsas sobre a concorrência.
- ✓ Não usar publicidade comparativa sem suporte científico, enganosa ou injusta.

5. NAS NOSSAS RELAÇÕES

Comprometemo-nos a:

6.1 COM A COMUNIDADE

- ✓ Melhorar a qualidade de vida das comunidades que servimos.
- ✓ Apoiar as comunidades através de doações de competência e perícia técnica, tempo, recursos e produtos sanitários e de iluminação e prestação de serviços na sua montagem e reparação, desde que autorizados.
- ✓ Promover e participar em iniciativas que estimulem a consciência social de todos.
- ✓ Manter uma relação de proximidade e estabelecer uma relação direta e aberta, com o intuito de conhecer as necessidades da comunidade, com respeito pela sua integridade cultural e procurando contribuir para a melhoria das condições de vida das populações.
- ✓ Procurar a eficiência energética e ajudar na implementação de estilos de vida mais sustentáveis.
- ✓ Quando aplicável, informar os cidadãos sobre as consequências da má utilização da água e da iluminação que resultem da sua montagem inadequada e uso indevido.
- ✓ Agir de acordo com o princípio da precaução sempre que a atuação possa implicar riscos sérios de danos irreversíveis para a vida, a saúde humana ou para o Ambiente.
- ✓ Garantir que qualquer informação divulgada através dos meios de comunicação social, assume carácter informativo e verdadeiro e respeita os parâmetros culturais e éticos da comunidade e a dignidade da pessoa humana.

6.2 RELAÇÃO EMPRESA VS. TRABALHADORES

O relacionamento entre a BRUMA e os seus trabalhadores baseia-se no sentido de responsabilidade, motivação, respeito mútuo, valorização do ser humano, transparência, honestidade e compartilha de informações.

6.3 RELAÇÃO COM OS SÓCIOS

- ✓ Atuar com o intuito de gerar valor para os sócios e promover os seus interesses.
- ✓ Defender os interesses dos sócios.
- ✓ Transmitir toda a informação necessária, de forma clara, verdadeira e inteligível a todos os sócios, promovendo uma decisão livre e esclarecida.
- ✓ Adoção das práticas legais e regulatórias de governação societária.

6.4 RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES

Para uma boa relação entre os trabalhadores da BRUMA é importante que se promova uma cultura de respeito entre os colegas de trabalho, independentemente do seu grau hierárquico e, ainda, entre fornecedores e clientes.

Seguem abaixo alguns dos princípios que devem ser seguidos para que atitudes respeitadas sejam identificadas e o ambiente de trabalho se torne cada vez mais salutar e motivador:

- ✓ Trate todos com respeito, independente do cargo, da mesma maneira que você gostaria de ser tratado;
- ✓ “Use e abuse” da educação no seu ambiente de trabalho. Dê “bom-dia”, “boa-tarde” e “boa-noite”;
- ✓ Aceite a diversidade e não exerça ou pactue com nenhum tipo de discriminação/preconceito;
- ✓ Aceite as diferenças de opiniões;
- ✓ Não discuta, argumente;
- ✓ Responda aos colegas com educação. Caso não tenha uma resposta para um eventual problema ou pergunta, faça o melhor possível para procurar algum tipo de solução o mais brevemente possível.
- ✓ Respeite e incentive o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

- ✓ Não tolere quaisquer comportamentos de assédio moral ou sexual, de abuso, físico ou verbal, com objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger, afetar a dignidade da pessoa e que possam contribuir para um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo, intimidante, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- ✓ Atue com cortesia, dignidade e respeito, independentemente da etnia, do sexo, da idade, da situação física, do estado civil, da orientação sexual ou da confissão religiosa.
- ✓ Guarde reserva quanto à intimidade da vida privada dos colaboradores.
- ✓ Assuma um comportamento cordial e respeitoso, assente na cooperação e na comunicação clara e verdadeira.

6.5 RELAÇÃO COM O CLIENTE

Sem prejuízo do cumprimento de todas as regras e normas em vigor na Empresa os trabalhadores atuando no interesse da BRUMA e na sua relação com os clientes, assim como, no desempenho das suas funções, devem agir nos seguintes termos:

- ✓ O cliente é a razão do nosso negócio. É o elemento fundamental para que a nossa atividade se desenvolva e sejamos bem-sucedidos, para que os trabalhadores se superem e para que a BRUMA seja cada vez mais forte e reconhecida no mercado. É, por isso, compromisso da BRUMA ir de encontro às expectativas dos nossos clientes e desenvolver produtos de acordo com suas necessidades.
- ✓ É nossa obrigação criar relações fortes de negócios com os nossos clientes, de acordo com as práticas legais, honestas e personalizando o atendimento da maneira adequada a cada um.
- ✓ Responda aos clientes com educação. Caso não tenha uma resposta para um eventual problema ou pergunta, faça o melhor possível para procurar algum tipo de solução o mais brevemente possível.

Dessa forma, os produtos produzidos pela BRUMA tornam-se mais valiosos e importantes para o cliente, fazendo com que este seja fiel à nossa marca, o que se traduz em melhores resultados para todos os envolvidos na organização.

6.6 RELAÇÃO COM OS FORNECEDORES

Sem prejuízo do cumprimento de todas as regras e normas em vigor na Empresa e da atuação no interesse da BRUMA, na relação com os fornecedores, assim como no desempenho das suas funções, os trabalhadores devem agir nos seguintes termos:

- ✓ Tratar respeitosamente todos os fornecedores;
- ✓ Nas negociações com os fornecedores, nenhum trabalhador deverá utilizar o nome da BRUMA e, bem assim, fazer referência à sua importância no mercado por forma a obter vantagens indevidas, nem se sujeitará a eventuais imposições inadequadas por parte de qualquer fornecedor.
- ✓ Escolher os Fornecedores que adotem padrões elevados de condições de trabalho, saúde, segurança e bem-estar dos seus colaboradores, de gestão ambiental ou que se comprometam a adotar tais medidas.
- ✓ Adotar critérios claros, transparentes e imparciais na escolha dos Fornecedores.
- ✓ Assegurar o cumprimento de padrões de ética e de conduta do presente Código.
- ✓ Garantir que todos os contratos celebrados sejam, quando necessário, revistos pela equipa jurídica antes de serem assinados, com vista a garantir a sua legalidade e adequação aos princípios do presente Código.

A gerência da BRUMA fará todos os esforços para cumprir e fazer cumprir todas as obrigações contratuais e o critério de aceitação de produtos e serviços será o da idoneidade do fornecedor e da qualidade dos produtos e serviços oferecidos.

O Trabalhador deverá tratar os fornecedores como parceiros, ao fazê-lo, torna a relação diária mais fácil, contribuindo para a divulgação da cultura positiva da Empresa.

O Trabalhador deverá responder aos fornecedores com educação. Caso não tenha uma resposta para um eventual problema ou pergunta, faça o melhor possível para procurar algum tipo de solução o mais breve possível.

6.7 RELAÇÃO COM A CONCORRÊNCIA

- ✓ Garantir a observação integral de todas as leis e regulamentos da concorrência que regem as suas operações e não abusar da sua posição nos mercados onde detenha uma posição dominante.
- ✓ Não induzir um cliente ou concorrente a violar um contrato com terceiros.

- ✓ Não obter acesso ilícito a informação confidencial ou vantagem competitiva desleal.
- ✓ Não partilhar informação sensível com os concorrentes.
- ✓ Não obter acesso ilícito a informação confidencial ou vantagem competitiva desleal.
- ✓ Evitar comportamentos anti concorrenciais, como o estabelecimento de acordos ou ações conjuntas com concorrentes relativos a preços, concursos de oferta, atribuição de produtos ou territórios, seleção de Clientes ou Fornecedores, limites na distribuição e acordos de preços mínimos de revenda.
- ✓ Evitar prestar declarações falsas, enganosas ou depreciativas sobre a concorrência.
- ✓ Não empreender outras atividades ou práticas inaceitáveis que prejudiquem a reputação da Empresa.
- ✓ Cumprir as leis de concorrência e anti-trust aplicáveis nos países em que a BRUMA conduza os seus negócios.

6.8 RELAÇÃO COM FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS E GOVERNAMENTAIS

- ✓ Conhecer e obedecer às regras que regem as relações comerciais, negociações e termos contratuais com entidades públicas e governamentais e com os respetivos funcionários.
- ✓ Conhecer e garantir o cumprimento dos requisitos aplicáveis ao estabelecimento de negócios com entidades estatais, tanto nacionais como internacionais.
- ✓ Evitar comportamentos que possam ser entendidos como tentativas para influenciar funcionários públicos no desempenho dos seus deveres oficiais.
- ✓ Cumprir com as proibições de dar ou receber ofertas, pagar refeições, bebidas, viagens ou alojamento a funcionários públicos.
- ✓ Coibir qualquer contribuição para partidos políticos.
- ✓ Qualquer atividade e participação política dos nossos colaboradores devem ser feitas estritamente em nome individual e nunca em nome da BRUMA. Neste âmbito, os colaboradores em causa não podem usar o tempo, bens, equipamento ou fundos da empresa, para a condução ou promoção de atividade política.

6.9 RELACIONAMENTO COM O MEIO AMBIENTE

A BRUMA acredita que a processo da Gestão Ambiental deve ser um processo eficaz, procurando a melhoria contínua dos seus processos, minimizando o desperdício e incentivando a participação dos trabalhadores nas seguintes ações:

- ✓ atender às exigências da legislação ambiental na organização;

- ✓ comprometer-se com o destino dos resíduos gerados pelas nossas operações, garantindo o correto tratamento e destino destes, usando para isso os contentores de separação de resíduos disponibilizados em cada secção.

6.10 DIVERSIDADE E DISCRIMINAÇÃO

A BRUMA e os seus trabalhadores devem proporcionar um ambiente de trabalho que promova a diversidade e a dignidade da pessoa humana, em que as diferenças entre todos sejam valorizadas e, principalmente, respeitadas.

É expressamente proibido qualquer tipo de manifestação discriminatória – seja com base em raça, cor, credo, religião, nacionalidade, cidadania, idade, deficiência, descendência ou situação socioeconómica de um indivíduo – sendo este considerado repugnante e completamente contrário aos valores da BRUMA e com a cultura de respeito que se exige e se impõe na Empresa e que cada colaborador deve possuir e garantir.

A BRUMA censura e condena todos e quaisquer comportamentos que possam configurar assédio (sexual, moral ou qualquer outro tipo de assédio ou intimidação), cometido contra qualquer colaborador, cliente, fornecedor ou visitante.

Neste sentido, assumem-se os seguintes compromissos:

- ✓ Respeitar a dignidade e a diversidade da pessoa.
- ✓ Cumprir com todas as leis e regulamentações aplicáveis relacionadas à conformidade com os direitos humanos, práticas laborais justas, proibição de escravidão, trabalho forçado, trabalho infantil, tráfico humano e exploração sexual.
- ✓ Não pactuar com quaisquer comportamentos discriminatórios, em particular, no momento de entrevista e recrutamento, no acesso à formação, na progressão ou na avaliação e aquando da cessação do vínculo laboral.
- ✓ Tratar cada colaborador com justiça e igualdade de oportunidades, com preocupação em fomentar o seu desenvolvimento profissional e pessoal, com incentivo à participação ativa e participação em programas de formação.
- ✓ Avaliar de forma justa, clara e rigorosa, adotando métodos que deverão ser previamente divulgados aos seus destinatários.

6.11 ASSÉDIO

Para os presentes efeitos, considera-se “assédio no trabalho” o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Por assédio sexual entende-se o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Visa-se a salvaguarda dos valores e princípios gerais de prevenção da integridade física e psicológica de todos e de respeito pela pessoa humana e pela sua dignidade.

6.11.1 COMPORTAMENTOS PROIBIDOS

Todos os trabalhadores estão proibidos de assediar (moral ou sexualmente) outros colegas de trabalho, clientes ou pessoas externas que contactam ou tenham contactado com a BRUMA.

Consideram-se condutas intimidatórias e assediantes, subsumíveis no conceito de assédio, entre outras, as seguintes:

- ✓ insultos, intimidações ou ameaças, feitas ou não na presença de terceiros, verbais ou escritas;
- ✓ restrições ou limitações à liberdade de expressão, de opinião ou de diálogo;
- ✓ atribuição de tarefas humilhantes, temporárias ou permanentes;
- ✓ intromissão na vida privada, pessoal ou amorosa não consentida;
- ✓ oposição reiterada e críticas infundadas ao método de trabalho e decisões adotadas; com intuito de perseguição e divulgação pública desnecessária;
- ✓ difusão de rumores ou falsas informações, de qualquer natureza;
- ✓ comentários, críticas ou comportamentos públicos com o único propósito de humilhar, menosprezar ou ridicularizar;
- ✓ abuso de poder, injustificado e desproporcional, de superior hierárquico sobre o seu subordinado;
- ✓ avanços sexuais;
- ✓ pedidos de favores sexuais;
- ✓ convite para encontros indesejados;
- ✓ piadas, imagens, mensagens escritas ou e-mails de cariz sexual;

- ✓ comentários explícitos e pejorativos sobre a aparência;
- ✓ apresentação de imagens sexualmente sugestivas ou de conteúdo pornográfico.

É igualmente proibida a prática de qualquer ato de discriminação (direta ou indireta) relacionada com: raça, origem étnica, sexo, orientação sexual, identidade de género, idade, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, situação económica, convicções políticas ou ideológicas, religião ou filiação sindical.

Estes comportamentos são suscetíveis de integrar o conceito de assédio no trabalho quando praticados por qualquer colaborador, membro de órgão social, da direção ou gerência, superior ou inferior hierárquico, não relevando para os presentes efeitos a respetiva autoria.

Sobre todos os trabalhadores recai as obrigações de:

- (a) se abster de qualquer prática de assédio no trabalho;
- (b) zelar por um ambiente de trabalho preventivo de situações de assédio no trabalho;
- (c) participar nas ações de sensibilização sobre a matéria;
- (d) persuadir os demais de praticarem qualquer comportamento assediante, intimidatório ou humilhante; bem como,
- (e) denunciar as situações de assédio no trabalho de que sejam vítimas, testemunhas ou de que tenham tido conhecimento por qualquer via.

6.11.2 PROCEDIMENTOS A ADOTAR

Qualquer colaborador da BRUMA poderá solicitar esclarecimentos sobre assédio no trabalho ou sobre o cumprimento e aplicação do presente “Código de Conduta”, bem como, procurar qualquer tipo de apoio ou aconselhamento junto da gerência da sua entidade empregadora.

O colaborador que entenda ter sido vítima de uma situação de assédio no trabalho deverá reportar o sucedido, de imediato, ao seu superior hierárquico ou diretamente junto do responsável do Departamento dos Recursos Humanos da sua entidade empregadora, por escrito ou de forma verbal. As denúncias devem descrever de forma clara, exhaustiva e o mais detalhada possível os factos (com indicação do tempo e lugar) e ser acompanhadas dos meios de prova adequados, incluindo, a indicação de testemunhas, se houver.

6.11.3 CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

A prática de assédio constitui um comportamento altamente reprovável, passível de punição em sede criminal e poderá ser objeto de ação disciplinar nos termos previstos na legislação laboral. A

vítima de assédio no trabalho terá a faculdade de resolver o contrato de trabalho com justa causa, em resultado de ato contra si praticado, desde que previamente denunciado à Autoridade para as Condições do Trabalho. Além disso, a vítima de assédio no trabalho tem direito ao ressarcimento dos danos patrimoniais e não patrimoniais que sofrer em resultado daquele.

O denunciante e as testemunhas não poderão ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

6.11.4 COMPROMISSO DA BRUMA

A BRUMA compromete-se a desenvolver todas as ações possíveis para proporcionar um ambiente livre de assédio no meio laboral, evitando a respetiva ocorrência; mais se compromete a promover ação disciplinar sempre que tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho, assegurando a não retaliação na comunicação destas práticas indesejadas.

Perante qualquer prática de assédio no trabalho, a BRUMA garantirá:

- a) a celeridade e confidencialidade do processo de averiguação, através da não divulgação de qualquer informação a outras partes para além das envolvidas na situação do assédio,
- b) o auxílio a qualquer colaborador afetado.

A BRUMA compromete-se, ainda, a instaurar o competente processo disciplinar em caso de fundadas suspeitas de prática de assédio no trabalho por trabalhador da BRUMA, aplicando as medidas disciplinares necessárias. A BRUMA, na qualidade de empregadora, será responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, designadamente, de assédio sexual e/ou de assédio moral.

7. INTEGRIDADE PROFISSIONAL E PESSOAL

Os trabalhadores da BRUMA estão proibidos de usar o seu cargo, função, atividade, posição e/ou influência a fim de conseguir qualquer favorecimento para si ou para outros. Os princípios de harmonia, cordialidade, respeito e espírito de compreensão, devem prevalecer nos contactos instituídos, independentemente da posição hierárquica em questão.

8. SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

Os critérios utilizados para o recrutamento e seleção dos candidatos a ocupar eventuais cargos vagos ou novos cargos necessários ao desenvolvimento das atividades da BRUMA, serão sempre selecionados de acordo com os princípios de justiça e igualdade. O processo compreende a procura de candidatos, análise de currículos, aplicação de testes e entrevistas.

Não serão admitidas posturas discriminatórias de qualquer natureza, relativas à cor, etnia, credo religioso ou político, sexo, idade, etc.

A seleção dos candidatos levará em conta, também, o perfil ético do candidato, visando fortalecer o padrão vigente na Empresa.

Em todos os processos de recrutamento deverá ser dada prioridade de contratação a trabalhadores da própria BRUMA que ambicionem recolocar-se internamente, desde que preencham todos os requisitos de competência e disponibilidade requeridos para o cargo em questão.

9. PROGRESSÃO FUNCIONAL

Todos os trabalhadores terão igualdade de oportunidades para ambicionarem posições hierárquicas mais elevadas dentro da estrutura organizacional, dependendo apenas das suas competências individuais e das necessidades da Empresa.

A BRUMA proporciona um ambiente de trabalho com oportunidades e de crescimento profissional iguais a todos os seus trabalhadores. Nenhuma decisão que afete a carreira de um ou mais trabalhadores poderá ser tomada em função de preferências, vínculos pessoais ou interesses alheios aos da empresa.

10. AVALIAÇÃO

Todos os trabalhadores serão avaliados continuamente, por critérios objetivos e transparentes. Na avaliação dos seus trabalhadores, a BRUMA deverá respeitar o direito à diferença e o valor da diversidade, criando condições e ambientes adequados para que todos possam agir em conformidade com os seus valores individuais.

11. SAÚDE, SEGURANÇA E AMBIENTE NO TRABALHO

A saúde e a integridade física e psicológica dos trabalhadores são prioridades da BRUMA. Neste sentido, comprometemo-nos a:

- ✓ Cumprir as regras de saúde e de segurança.
- ✓ Criar um bom ambiente de trabalho.
- ✓ Partilhar informação e fomentar o espírito de equipa, com a partilha de objetivos comuns e entreatajuda de todos.
- ✓ Assumir práticas amigas do ambiente que, por exemplo, visem a separação de resíduos, a gestão eficiente de bens e recursos e a utilização preferencial de materiais biodegradáveis ou recicláveis.
- ✓ Promover e divulgar comportamentos amigos do ambiente junto dos parceiros, clientes e comunidade.
- ✓ Abster-se de possuir, distribuir, usar ou transacionar qualquer substância ilegal ou proibida nas instalações da BRUMA.
- ✓ Abster-se de desempenhar funções sob o efeito de droga ou álcool.

12. COMUNICAÇÕES E REDES SOCIAIS

- ✓ Respeitar os procedimentos internos de publicações oficiais nas redes sociais da BRUMA e na comunicação com os órgãos de comunicação social.
- ✓ Respeitar os deveres de lealdade, confidencialidade, urbanidade e de respeito pela BRUMA e pelos restantes colaboradores, e evitar quaisquer comportamentos que possam ferir a imagem e bom nome da BRUMA ou colaboradores em quaisquer publicações da sua autoria, bem como nas declarações prestadas aos órgãos de comunicação social.

13. CORREIO ELETRÓNICO, CORREIO DE VOZ E INTERNET

- ✓ Respeitar os direitos de autor e cumprimento rigoroso das leis e políticas de uso e cópia dos programas informáticos utilizados na BRUMA.
- ✓ Utilizar os equipamentos e sistemas da BRUMA apenas para fins profissionais e relacionados com a função desempenhada, minimizando o uso para fins pessoais e apenas quando tal não obste ao cumprimento diligente e pontual das atividades e obrigações laborais e desde que não perturbe os demais colaboradores.
- ✓ Declarar como tal, todo o correio eletrónico pessoal.
- ✓ Não transmitir qualquer conteúdo abusivo, violento, discriminatório ou ilícito.

- ✓ Não utilizar os sistemas e equipamentos da empresa para enviar, receber intencionalmente, recuperar ou armazenar informação abusiva, agressiva, sexual, discriminatória ou ofensiva, ilícita e não ética, ou que envolva risco de disseminação de vírus ou outro que seja suscetível de causar danos ou acarretar responsabilidade aa BRUMA.
- ✓ Evitar a partilha de *passwords* de acesso ao sistema informático e plataformas utilizadas na Bruma, incluindo os respeitantes à partilha de informações relativamente a matérias reservadas ou confidenciais.

14. USO INDEVIDO DE PROPRIEDADE DA EMPRESA

- ✓ Proteger o património, tangível ou intangível, que seja confiado, incluindo sistemas informáticos e propriedade intelectual e industrial, ainda que por si produzida, utilizando-o apenas na execução dos processos de negócio e assegurando o seu uso eficiente.
- ✓ Não difundir programas informáticos ou qualquer outro conteúdo que possa provocar danos no património da BRUMA ou de terceiros.
- ✓ Ceder toda a propriedade intelectual à BRUMA para uso e benefício interno, devendo a todo o momento, mesmo após rescisão do vínculo laboral ou profissional e independentemente da existência ou não de remuneração, auxiliar a empresa na obtenção de patentes, direitos de autor ou outra proteção de propriedade intelectual.
- ✓ Fazer uma utilização adequada, criteriosa, regular e conforme à lei e à regulamentação em vigor dos equipamentos de trabalho, maquinarias, veículos de serviço e outros bens da BRUMA e apenas no cumprimento das suas funções ou por causa delas, impedindo a sua utilização por terceiros estranhos à entidade.

15. USO E DESTRUIÇÃO DA INFORMAÇÃO

- ✓ Manter sigilo sobre todas as informações e factos relevantes que sejam por si conhecidos pelo exercício das suas funções, na BRUMA, e que possam influenciar, de modo relevante, a atividade da empresa.
- ✓ Utilizar a informação a que tenha acesso apenas no âmbito da finalidade para que foi obtida, respeitando os interesses da BRUMA e de terceiros que dela sejam legítimos titulares.
- ✓ Não destruir quaisquer registos da BRUMA sem prévia autorização.
- ✓ Em geral, cumprir estritamente as Políticas da BRUMA em vigor em matéria de uso de informação.

- ✓ Abster-se de divulgar informações não públicas a terceiros, transacionar ou recomendar a transação de valores mobiliários a qualquer pessoa com base em informações materiais não públicas.

16. ARMAS

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas instalações/dependências da Empresa.

17. GARANTIA DO CUMPRIMENTO

17.1 DIVULGAÇÃO

Este Código, bem como as suas sucessivas alterações, revisões ou atualizações, serão divulgadas no site, na *intranet*, e/ou na rede da BRUMA e disponibilizadas, a todos os colaboradores, nos formatos impresso e/ou digital.

Os colaboradores deverão assinar uma declaração a confirmar que receberam, leram e compreenderam o presente Código, e que se obrigam a cumprir e a fazer cumprir as suas disposições.

17.2 DENÚNCIA E CONFIDENCIALIDADE

Os colaboradores devem comunicar possíveis casos de violações ao presente Código, bem como a suspeita de infrações relacionadas com informações obtidas no âmbito da atividade profissional detetados na BRUMA.

A comunicação deve ser realizada através do canal de denúncia interna disponibilizado através do seguinte *link*, sendo garantida a proteção contra atos de retaliação e de que o processo será conduzido de forma confidencial:

- <https://bruma.whistlelink.com/>

Para este efeito, deverá ser consultada a Política de Denúncias da BRUMA disponível no canal acima indicado.

17.3 INCUMPRIMENTO

É da responsabilidade de cada Colaborador conhecer e cumprir com as normas estabelecidas no presente Código.

O trabalhador que desrespeitar os deveres aos quais está adstrito, por força do Código do Trabalho, do Contrato Coletivo de Trabalho e do presente Regulamento, encontra-se sujeito à ação disciplinar da Entidade Empregadora, sem prejuízo de ações de natureza civil e/ou criminal a que haja lugar.

17.3.1 SANÇÕES DISCIPLINARES APLICÁVEIS DECORRENTES DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O colaborador que incorra na violação do presente Código de Conduta ou das Políticas da BRUMA, poderá incorrer em:

- ✓ Responsabilidade penal, nos termos gerais, caso a conduta integre um ilícito típico legalmente previsto;
- ✓ Responsabilidade civil, nos termos gerais legalmente aplicáveis;
- ✓ Responsabilidade disciplinar podendo, inclusivamente, ser alvo de aplicação de sanção de despedimento com justa causa, verificados que estejam os respetivos pressupostos.

Qualquer órgão de gestão ou diretor da BRUMA que tenha conhecimento de quaisquer comportamentos suscetíveis de constituir uma violação das regras previstas no presente Código deverá requerer a instauração do procedimento disciplinar tendente à aplicação de uma das sanções legalmente previstas ou, caso seja necessário, um inquérito prévio.

Os trabalhadores visados por ação disciplinar têm, nos termos legais, o direito ao contraditório.

Nos termos legais vigentes, no âmbito do exercício do poder disciplinar, a BRUMA pode aplicar as seguintes sanções:

- ✓ Repreensão;
- ✓ Repreensão registada;
- ✓ Sanção pecuniária;
- ✓ Perda de dias de férias;
- ✓ Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

- ✓ Despedimento com justa causa (despedimento sem direito a indemnização ou compensação).

A sanção disciplinar pode ser agravada pela divulgação da sua aplicação no âmbito da empresa.

Respeitando os direitos e os princípios vigentes, a BRUMA reserva-se no direito de realizar todas e quaisquer diligências instrutórias que tiver por necessárias ou convenientes com vista ao apuramento dos factos. A informação recolhida no âmbito do apuramento dos factos será tratada e arquivada em conformidade com a regulamentação aplicável em matéria de dados pessoais.

Os fornecedores e os prestadores de serviços a quem o Código seja aplicável, estão sujeitos às medidas ou sanções estabelecidas contratualmente ou outras que decorram da decisão da BRUMA.

Por seu turno, as sanções criminais associadas a atos de corrupção e ilícitos conexos encontram-se expostos no **Anexo I** ao presente Código.

18. APROVAÇÃO E REVISÃO

A aprovação do presente Código compete aos órgãos máximos de gestão da BRUMA. A atualização e divulgação do presente Código cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo nomeado.

O presente Código de Conduta é obrigatoriamente revisto a cada 3 anos a contar da última atualização ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da BRUMA que justifique a revisão dos princípios, valores e regras de atuação de todos os seus dirigentes e colaboradores em matéria de ética profissional.

Estamos disponíveis para ouvir as vossas críticas e sugestões. Acreditamos que contribuem para o nosso aprimoramento.

19. NOTA LEGAL

Este Código é um documento de cumprimento obrigatório, que rege e orienta a atividade da BRUMA, dos seus colaboradores e todos os demais que participam nos seus negócios e nas suas atividades.

O presente Código contém, apenas, os princípios e normas de atuação, não dispensando a leitura e conhecimento das demais políticas internas da BRUMA, nomeadamente:

- ✓ Política de Denúncias;
- ✓ Regulamento de Conflito de Interesses;
- ✓ Regulamento de Ofertas, Donativos e Patrocínios;
- ✓ Política Anticorrupção;

Vila Nova de Famalicão, 30 de julho de 2024.

A Gerência