



Código de Conduta Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho



ELABORADO POR: SUSETE MOREIRA

APROVADO POR:



Código de Conduta

Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 2 de 14

1.CAMPO DE APLICAÇÃO E OBJETIVOS	3
2.COMPROMISSOS SOCIAIS	3
2.1 TRABALHO INFANTIL	4
2.2 TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO	4
2.3 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	5
2.4 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E REPRESENTAÇÃO	6
2.5 DISCRIMINAÇÃO	6
2.6 ABUSOS FÍSICOS OU VERBAIS	6
2.7 REMUNERAÇÃO	6
2.8 PRÁTICAS DISCIPLINARES	7
2.9 HORÁRIO DE TRABALHO	7
3.ASSÉDIO NO TRABALHO	7
3.1 PROIBIÇÃO	8
3.2 DENÚNCIA	9
3.3 PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E DAS TESTEMUNHAS	9
3.4 OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE PATRONAL	9
3.5 REPARAÇÃO DE DANOS POR DOENÇA PROFISSIONAL	10
3.6 DIREITO DE INDEMINIZAÇÃO	10
3.7 JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	10
4.RELACIONAMENTO COM AUTORIDADES PÚBLICAS E COLABORADORES.....	10
5.CONFLITOS DE INTERESSE	11
6.UTILIZAÇÃO DE BENS E SERVIÇOS DA EMPRESA.....	12
7.CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	12
8.PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE INTELECTUAL E INDUSTRIAL	13
9.COMITÊ DE ÉTICA	13
10.DIVULGAÇÃO E DO CÓDIGO	14

Controlo de Revisão:

Revisão Nº	Páginas Revistas	Descrição	Data
00	Todas	Elaboração inicial	08/01/2026
01	Todas	Abusos Físicos e Verbais	22/01/2026



Código de Conduta Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 3 de 14

1. CAMPO DE APLICAÇÃO E OBJETIVOS

O presente Código de Conduta, aprovado pela Gerência, estabelece os critérios de atuação que devem ser seguidos pela Guimabombas Importação de Bombas Automedidoras, Lda. (doravante designada por Guimabombas), quer no relacionamento com os trabalhadores no desempenho das suas responsabilidades profissionais, quer no relacionamento com terceiros.

O objetivo do presente Código consiste em assegurar um comportamento profissional ético e responsável, da Guimabombas e de dos seus trabalhadores, no desenvolvimento das suas atividades, tendo como pilar uma cultura empresarial baseada nas competências e no desenvolvimento pessoal e profissional dos seus trabalhadores.

Para tais fins, definem-se os princípios e valores que devem reger as relações entre a Guimabombas com as suas partes interessadas (trabalhadores, clientes, acionistas, parceiros de negócio e fornecedores).

A aplicação do presente documento e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal, ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

2. COMPROMISSOS SOCIAIS

A Guimabombas assume como compromissos sociais:

- o respeito
- a liberdade
- a promoção da valorização dos colaboradores e das restantes partes interessadas
- a recusa do trabalho infantil
- a valorização da liberdade na relação de trabalho
- a liberdade de associação e representação
- a igualdade de oportunidades
- a promoção da segurança e a higiene
- a prevenção da ocorrência de lesões, ferimentos e danos para a saúde;

Assegurando o recurso a uma cadeia de fornecimento que partilhe os mesmos valores.



Código de Conduta ***Prevenção e Combate ao Assédio no*** ***Local de Trabalho***

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 4 de 14

As Entidades Fornecedoras devem partilhar compromissos sociais apresentados e, desse modo, contribuir para uma Sociedade mais respeitadora dos Direitos Humanos.

2.1 TRABALHO INFANTIL

A Guimabombas não tolera qualquer forma de trabalho infantil veiculada por empresas externas e fornecedores. Respeita os direitos das crianças, procurando assegurar que se for detetada a existência de trabalho infantil nos serviços prestados pelos subcontratados e/ou fornecedores, esta situação é comunicada à área de que, juntamente com Guimabombas, entrará em contacto com o fornecedor de modo a remediar a situação, comunicando de seguida a situação às entidades competentes. No caso de ser detetado em algum fornecimento, trabalhador(es) cuja idade possa configurar trabalho infantil, o fornecedor deverá evidenciar a adoção imediata das ações adequadas, nomeadamente:

- Cumprimento imediato da legislação aplicável;
- Análise e correção dos mecanismos que permitiram tal ocorrência;
- Adoção de medidas consideradas mais adequadas para remediação, quer ao nível do suporte ao apoio escolar quer ao nível de por todos os meios possíveis garantir que aquele agregado familiar não ficaria desprovido da remuneração auferida, por exemplo, através da substituição do elemento por outro do mesmo agregado.

A exclusão de um fornecedor devido à deteção de situações de trabalho infantil não se assume como uma alternativa de procedimento prioritária, na medida em que não concorre para a salvaguarda dos interesses da criança. A continuação da relação de fornecimento, com um efetivo “alinhamento” da conduta do fornecedor com os compromissos sociais assumidos pela Guimabombas, possibilitando a não diminuição do rendimento familiar, é a solução prioritária de procedimento.

2.2 TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO

A Guimabombas proíbe qualquer tipo de assédio físico, sexual, psicológico ou verbal aos seus trabalhadores, bem como qualquer outro comportamento que possa criar um ambiente intimidante, ofensivo ou hostil. A Guimabombas considera o recurso ao trabalho forçado como uma prática totalmente reprovável e inadmissível, totalmente contrária à Política assumida e à legislação aplicável, não admitindo por exemplo que:



Código de Conduta Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 5 de 14

- Se solicite a realização de depósitos aos funcionários, ou deixar documentos de identidade quando iniciarem o trabalho com a empresa.
- Se obrigue qualquer trabalhador a trabalhar contra a sua vontade (com ou sem remuneração ou recompensa) e onde a pessoa não é livre para rescindir o seu contrato de emprego, quando assim o entender.
- Não é permitido trabalho forçado nas atividades desenvolvidas pela Guimabombas, para ou em representação da mesma. Se eventualmente for detetado qualquer tipo de trabalho forçado, tal o facto deverá ser imediatamente comunicado à Gerência para adoção das medidas de remediação adequadas.
- No caso de ser detetado em algum fornecimento, trabalhador(es) sujeitos a qualquer tipo de trabalho forçado, o fornecedor deverá evidenciar a adoção imediata das ações adequadas, nomeadamente:
 - Cumprimento imediato da legislação aplicável;
 - Análise e correção dos mecanismos que permitiram tal ocorrência;
 - Adoção de medidas consideradas mais adequadas para remediação, no que diz respeito por exemplo à regularização da situação em incumprimento e à possibilidade da continuação da relação laboral do trabalhador e a entidade empregadora e a não interrupção dos pagamentos salariais.

2.3 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Guimabombas está empenhada em criar um ambiente de trabalho seguro para todos os intervenientes nos processos de trabalho, minimizando as situações de sinistralidade laboral e contribuindo para a disseminação de uma cultura de comportamentos saudáveis entre os Colaboradores.

Neste sentido são tomadas medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde que surjam, estejam associadas com ou que ocorram no curso do trabalho, minimizando, tanto quanto seja razoavelmente aplicável, as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho. É assegurado que todos os trabalhadores recebem formação regular e registada sobre segurança e saúde no trabalho.



Código de Conduta Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 6 de 14

2.4 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E REPRESENTAÇÃO

É respeitado o direito de os Colaboradores se associarem a Sindicatos e valorizadas outras formas de representação.

2.5 DISCRIMINAÇÃO

Na Guimabombas não é tolerada qualquer forma de discriminação, com base na raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação sindical, afiliação política, ou qualquer outra que viole os direitos humanos.

Qualquer ato de discriminação deve ser tratada como sendo um ato de assédio no local de trabalho.

2.6 ABUSOS FÍSICOS OU VERBAIS

Na Guimabombas não é tolerada qualquer forma de abusos físicos ou verbais, sendo considerado como assédio no ambiente de trabalho.

São considerados abusos físicos ou verbais:

- Uso de linguagem ofensiva, insultos, gritos, ameaças ou comentários depreciativos que visem humilhar ou intimidar o destinatário.
- Qualquer contacto físico não solicitado e indesejado, agressão, empurrões ou qualquer forma de violência física exercida contra um colaborador.

Qualquer ato de abuso deve ser tratado como sendo um ato de assédio no local de trabalho.

2.7 REMUNERAÇÃO

Os Colaboradores dispõem de condições de trabalho que superem as exigências legais mínimas, nomeadamente quanto às contrapartidas remuneratórias.



Código de Conduta Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 7 de 14

Os salários correspondem pelo menos, aos padrões legais ou mínimos do setor que proporcionam alguma renda extra para além das necessidades básicas.

2.8 PRÁTICAS DISCIPLINARES

Não é permitida a utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal como práticas disciplinares.

2.9 HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho e as horas extraordinárias não excedem o limite legal estabelecido e são pagas de acordo com a lei ou o Contrato Coletivo de Trabalho.

3. ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio no trabalho pode ser moral/ou sexual. Existe assédio moral quando os factos repetidos afetam a integridade física e/ou moral da vítima. Considera-se assédio sexual quando o comportamento indesejado é de natureza sexual e afeta igualmente a integridade física e/ou moral da vítima.

Nos termos do artigo 29.º n.º 2 do Código do Trabalho, entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando o acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

De acordo com o artigo 29.º n.º 3 do Código do Trabalho, constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A Guimabombas está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho no qual todos os seus trabalhadores são tratados com respeito e dignidade. O assédio no local de trabalho não será tolerado.



Código de Conduta Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 8 de 14

No ambiente de trabalho, a Guimabombas garante e assegura aos seus colaboradores:

- O cumprimento e o respeito pela legislação em matéria de proibição de assédio no trabalho;
- Uma atuação íntegra e com respeito pela diversidade e diferenças de cada um, observando sempre o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana;
- O respeito pelos direitos fundamentais à segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho baseado na inclusão de todos;
- O respeito pelos valores da justiça, legalidade, integridade, honestidade, lealdade, solidariedade e transparência;
- O respeito pelo direito à intimidade da vida privada;
- O respeito pelo direito à igualdade de oportunidades e não discriminação em função do género, etnia ou nacionalidade, orientação sexual, religiosa, sindical ou política, ou de qualquer outro fator discriminatório;
- O respeito pelos direitos à liberdade de expressão, de representação;
- O direito à formação e atualização em regime de acesso igualitário e equitativo e sem qualquer forma de discriminação;
- A atribuição de tarefas ou atividades aos Colaboradores, bem como a sua inclusão em grupos de trabalho realizada com base em critérios de competência, qualidade e responsabilidade.

3.1 PROIBIÇÃO

No ambiente de trabalho a Guimabombas proíbe a prática de assédio, sob todas as suas formas, moral e/ou sexual:

- Utilização de linguagem ou comportamento, ativo ou omissivo, que seja ofensivo, agressivo, ameaçador, discriminatório ou intimidatório;
- A adoção de represálias;
- A exigência ou atribuição, direta ou indireta, de qualquer tipo de favor ou donativo, seja de carácter pessoal ou patrimonial;

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.



Código de Conduta Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 9 de 14

3.2 DENÚNCIA

Todos os trabalhadores e colaboradores da empresa devem denunciar incidentes de assédio no local de trabalho.

Essa denúncia deve ser feita pela própria vítima ou por quem tenha testemunhado a situação de assédio.

A denúncia pode ser feita verbalmente ou por escrito e pode ser apresentada ao respetivo superior hierárquico ou diretamente à administração.

O site da Autoridade para as Condições do Trabalho disponibiliza informação sobre a identificação de práticas de assédio e medidas de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho. Estará também apto para receber as queixas de assédio.

As vítimas de assédio no trabalho podem também obter informações junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

3.3 PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E DAS TESTEMUNHAS

A fim de prevenir todo e qualquer tipo de retaliação para com os trabalhadores que são vítimas de assédio ou para com as testemunhas, tanto o trabalhador que denuncia como as testemunhas não podem ser alvo de sanções disciplinares pelas declarações que prestarem no processo, a menos que atuem com dolo.

O despedimento que ocorra até um ano depois de um trabalhador ter denunciado uma situação de assédio presume-se abusivo. Parte-se do princípio que foi provocado pela denúncia e terá de ser a entidade patronal a provar que assim não foi.

3.4 OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE PATRONAL

A entidade patronal está obrigada a instaurar um procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio de trabalho, sob pena de incorrer em contraordenação grave.



Código de Conduta ***Prevenção e Combate ao Assédio no*** ***Local de Trabalho***

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 10 de 14

3.5 REPARAÇÃO DE DANOS POR DOENÇA PROFISSIONAL

Qualquer doença profissional que resulte do assédio no trabalho passa a estar abrangida pelo regime das doenças profissionais, com o pagamento de compensações aos trabalhadores pelos danos sofridos em consequência do assédio.

A responsabilidade pela reparação dos referidos danos é da entidade patronal, SENDO QUE OS pagamentos serão efetuados pela segurança social a qual fica sub-rogada nos direitos dos trabalhadores na medida dos pagamentos efetuados.

3.6 DIREITO DE INDEMINIZAÇÃO

A prática de assédio confere à vítima o direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

3.7 JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A prática de assédio pelo empregador ou seu representante, devidamente denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) constitui justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador.

4. RELACIONAMENTO COM AUTORIDADES PÚBLICAS E COLABORADORES

Os colaboradores da Guimabombas., devem manter relações leais, éticas e respeitosas com as autoridades e instituições públicas, de acordo com as disposições internacionais sobre política anticorrupção e anti suborno. Os colaboradores envolvidos em qualquer relacionamento com os representantes das autoridades públicas devem ter autorização expressa da Administração para tal relacionamento.

Qualquer trabalhador envolvido com a administração pública, deve documentar todas as decisões tomadas e evidenciar o cumprimento com os procedimentos internos e regulamentos externos, com o objetivo de facilitar que terceiros e órgãos de controlo da empresa possam comprovar a conformidade neste âmbito.

Como regra geral, nenhum trabalhador da Guimabombas., pode oferecer, conceder, exigir ou aceitar, direta ou indiretamente, quaisquer presentes ou ofertas, favores ou compensações, independentemente da sua natureza, para ou de qualquer autoridade pública, ou seus funcionários.



Código de Conduta Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 11 de 14

5. CONFLITOS DE INTERESSE

Os trabalhadores da Guimabombas devem evitar qualquer situação que possa implicar qualquer conflito entre seus interesses pessoais e os da empresa. Os colaboradores também devem abster-se de representar a empresa e de participar ou ter uma opinião em qualquer tomada de decisão em que eles possam ter, direta ou indiretamente, quer por conta própria ou por qualquer parte relacionada, qualquer interesse. Eles não podem aproveitar sua posição na empresa para obter qualquer benefício económico ou pessoal, ou qualquer oportunidade de negócio para eles.

Nenhum colaborador da Guimabombas pode prestar serviços como consultor, diretor, colaborador ou conselheiro de qualquer concorrente da Guimabombas, com exceção de tais serviços que podem ser prestados a pedido da Guimabombas ou com a sua devida autorização.

Os colaboradores da Guimabombas só podem desenvolver qualquer trabalho ou atividades profissionais além das realizadas para a Guimabombas, desde que o mesmo não diminua a eficiência exigida no desempenho de suas funções.

A Guimabombas respeita a vida privada de seus colaboradores e, portanto, a esfera privada das suas decisões. No âmbito desta política de respeito, os colaboradores são convidados a informar ao Comitê de Ética qualquer conflito de interesse pessoal ou quaisquer conflitos de interesse envolvendo seus familiares, que pode pôr em perigo a objetividade ou o profissionalismo necessário de suas funções dentro da Guimabombas, de modo que, no respeito da confidencialidade e privacidade de indivíduos, as medidas relevantes possam ser tomadas para o benefício mútuo da empresa e dos indivíduos afetados.

Em concreto, serão considerados como situações potenciais de conflito de interesses e devem ser reportados ao Comitê de Ética, o seguinte:

A conduta por qualquer colaborador ou por qualquer pessoa relacionada com ele / ela, direta ou indiretamente, por conta própria ou através de qualquer empresa ou instituição, de qualquer atividade que seja a mesma, similar ou complementar à atividade conduzida pela Guimabombas.

A conduta por qualquer colaborador ou por qualquer pessoa relacionada com ele / ela, direta ou indiretamente, por conta própria ou através de qualquer empresa ou instituição, de qualquer negócio que implique uma troca de bens e / ou serviços, independentemente do sistema de remuneração acordado.



Código de Conduta ***Prevenção e Combate ao Assédio no*** ***Local de Trabalho***

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 12 de 14

6. UTILIZAÇÃO DE BENS E SERVIÇOS DA EMPRESA

Os trabalhadores da Guimabombas devem assegurar um uso eficiente dos bens e serviços da empresa e não devem usar nenhum produto para seu próprio benefício.

Com esse respeito, os colaboradores da Guimabombas nunca usarão nenhum equipamento disponibilizados pela empresa para instalar ou transferir qualquer software, aplicação ou conteúdos cujo uso seja ilegal, ou que possam prejudicar sua reputação.

7. CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Os colaboradores da Guimabombas devem proteger as informações e o know-how gerado dentro da organização, propriedade da Guimabombas ou sob sua custódia.

Os colaboradores devem abster-se de usar para seu próprio benefício quaisquer dados, informação ou documento obtido no decurso das suas atividades profissionais. Da mesma forma, eles não devem divulgar qualquer informação a terceiros, exceto quando isso for exigido pelas leis aplicáveis, nem os procedimentos internos da empresa ou onde eles são expressamente autorizados para fazê-lo. Além disso, eles não devem usar dados confidenciais, informações ou documento originário de uma terceira empresa sem a sua expressa autorização por escrito.

Como regra, e salvo indicação em contrário, qualquer informação disponível deve ser considerada confidencial, e deve ser usada exclusivamente para os fins para que foi obtida.

Da mesma forma, os colaboradores não devem copiar, reproduzir ou usar as informações para outros fins além dos que são necessários para o desempenho de seus deveres, e não devem armazená-lo em nenhum sistema de TI que não seja propriedade da Guimabombas, a menos que expressamente autorizado.

A obrigação de confidencialidade deve permanecer mesmo após o término do trabalho com a Guimabombas e deve incluir a obrigação de devolver qualquer material relacionado com a empresa que o trabalhador tem na sua posse após a rescisão do seu relacionamento com a empresa.

Os trabalhadores da Guimabombas devem respeitar a privacidade pessoal e a privacidade da família de qualquer indivíduo, seja trabalhador ou não, de quem os dados pessoais são disponibilizados a esses colaboradores. A autorização para o uso de quaisquer dados deve ser concedida em conexão com



Código de Conduta ***Prevenção e Combate ao Assédio no*** ***Local de Trabalho***

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 13 de 14

informações específicas e devidamente suportadas. Os colaboradores da Guimabombas devem cumprir rigorosamente quaisquer regulamentos, internos ou externos, estabelecidos para assegurar o devido processamento de informações e dados fornecidos à empresa por terceiros.

No que diz respeito à recolha de dados pessoais de clientes, colaboradores, fornecedores ou qualquer indivíduo ou empresa envolvida em qualquer contrato ou de outra forma relacionamento com Guimabombas, os trabalhadores da Guimabombas devem obter os consentimentos obrigatórios necessários, e comprometem-se a usar esses dados para os fins expressamente consentidos. Do mesmo modo, o pessoal da Guimabombas deve familiarizar-se com todos os procedimentos internos implementados em relação a armazenamento, custódia e acesso a dados, visando assegurar os diferentes níveis de segurança exigida de acordo com a sua natureza.

Os trabalhadores devem informar o departamento competente de qualquer incidência que tenham detetado sobre confidencialidade de informações ou proteção de dados pessoais.

8. PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE INTELECTUAL E INDUSTRIAL

A Guimabombas está empenhada em proteger a sua própria propriedade intelectual e industrial, ou de outros. Isso abrange, entre outros, direitos de autor, patentes, marcas registadas, nomes de domínio, direitos de reprodução, direitos de design, e direitos sobre conhecimentos técnicos.

Os colaboradores da Guimabombas devem tomar todas as medidas necessárias para proteger os direitos de propriedade industrial e intelectual, e devem procurar que todos os processos e decisões dentro deste campo sejam rastreáveis, na medida em que devem ser documentadas e devidamente suportado e sujeitas a verificação, especialmente, através dos títulos para as obras, criações ou sinais distintivos e a execução de tais cláusulas que assegurem a originalidade e o uso pacífico de direitos de propriedade intelectual de terceiros.

9. COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética pode atuar a pedido de qualquer colaborador da Guimabombas, cliente, fornecedor ou qualquer outra parte interessada.



Código de Conduta Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

Revisão: 00

Data: 08/01/2026

Página 14 de 14

Para tal, a informação relacionada com a violação do Código de Conduta, incluindo quaisquer dúvidas sobre o seu conteúdo ou sua implementação, pode ser dirigida à Gerência por qualquer uma das seguintes formas:

- Correio dirigido a: Paula Barbosa
- E-mail endereçado a: contabilidade@guimabombas.com

O Comitê de Ética reporta aos acionistas e tem as seguintes funções:

- a) Supervisionar o cumprimento do Código e da divulgação interna entre os colaboradores da Guimabombas.
- b) Receber qualquer tipo informação relativa à aplicação deste código e analisá-lo com a área relevante, tomando consideradas as medidas necessárias.
- c) Monitorizar e supervisionar a gestão de resolução de ocorrências.
- d) d). Esclarecer quaisquer dúvidas que possam surgir, em relação à aplicação do código.

No desempenho de suas funções, o Comitê de Ética deve assegurar:

- a) A confidencialidade de todas as informações, antecedentes e ações realizadas, a menos que a divulgação de informações seja exigida por lei ou ordem judicial.
- b) A análise exaustiva de qualquer informação ou documento que originou a atuação.
- c) A implementação de procedimentos que ajustados às circunstâncias, atuando com independência e respeito pelo direito da pessoa afetada a ser ouvido, bem como da presunção de inocência.

O Comitê de Ética terá todos os meios necessários para garantir a aplicação deste Código de Conduta.

10.DIVULGAÇÃO E DO CÓDIGO

O Código deve ser disponibilizado aos colaboradores na sua própria língua, e permanece disponível no site da Guimabombas, e estará sujeito à ações adequadas de divulgação, formação e consciencialização para ser adequadamente compreendido e implementado dentro de toda a organização.