



**BOAVENTURA**  
PORTUGAL

# **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

Revisão 0

11 de julho de 2023

Curtumes Boaventura reconhece a sua responsabilidade na criação de valor para a comunidade onde se insere e está comprometida na gestão da sua atividade de uma forma ética, social e ambientalmente responsável, assumindo compromissos com os seus parceiros comerciais e partes interessadas relevantes.

O Código de Ética e Conduta, bem como os seus documentos e ferramentas de apoio, baseiam-se no respeito efetivo dos princípios da Declaração Universal dos Direitos do Homem e das principais convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre normas laborais;

Este documento proporciona uma direção aos membros de Curtumes Boaventura e aos respetivos parceiros comerciais no sentido de realizarem negócios de forma responsável, e de identificarem, prevenirem, mitigarem, se responsabilizarem por e remediarem impactos adversos sobre direitos humanos nas suas cadeias de abastecimento.

Em sintonia com estas linhas de orientação, Curtumes Boaventura compromete-se a aplicar os seguintes princípios:

## **Sistema de gestão social – Gestão da cadeia de abastecimento**

Curtumes Boaventura compromete-se a:

- comunicar ativamente o seu Código de Conduta através de todas as funções na sua empresa, bem como dos seus parceiros comerciais e partes interessadas relevantes;
- dar formação e incentivar todos os departamentos e indivíduos relevantes de forma que lhes permita integrar os princípios de uma empresa responsável, bem como passá-los para os seus parceiros comerciais;
- exigir que os seus parceiros comerciais passem a informação para os parceiros comerciais e partes interessadas relevantes na cadeia de abastecimento;
- dispor da estratégia, processos e recursos suficientes para cumprir as responsabilidades relacionadas com o Código de Conduta e garantir que existe melhoria contínua na sua implementação.

## **Envolvimento e proteção dos trabalhadores**

Devem ser estabelecidas pela empresa, boas práticas de gestão que envolvam os trabalhadores em troca de informações sólidas sobre problemas no local de trabalho e devem ser dados passos específicos, tais como formações, para consciencializar os trabalhadores dos seus direitos e responsabilidades, prestando especial atenção às pessoas vulneráveis;

Deve ser criada competência suficiente entre os gestores, trabalhadores e representantes dos trabalhadores dentro da respetiva empresa, bem como na cadeia de abastecimento, a fim de incorporar o Código de Conduta na cultura da sua empresa, e promover educação e formação contínua em cada nível de trabalho.

## **Os direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva**

Os trabalhadores têm o direito de formarem e aderirem a sindicatos – ou de se absterem de o fazer – e de negociarem coletivamente, de uma forma livre e democrática, sem qualquer tipo de distinção e independentemente do género.

A nossa empresa não discrimina os trabalhadores devido à filiação em sindicatos.

## **Proibição de discriminação, violência ou assédio**

Todos os trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade.

A nossa empresa garante que os trabalhadores não são sujeitos a qualquer forma de violência, assédio e tratamento desumano ou degradante no local de trabalho, nem a ameaças de violência e abuso, incluindo castigos corporais, abusos verbais, físicos, sexuais, económicos ou psicológicos, coerção física ou mental, ou outras formas de assédio ou intimidação.

Não é permitido qualquer tipo de discriminação ou exclusão de pessoas com base no sexo, gênero, idade, religião, raça, casta, nascimento, origem social, deficiência, origem étnica e nacional, nacionalidade, filiação em sindicatos ou quaisquer outras organizações legitimadas, afiliação ou opiniões políticas, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, gravidez, doenças e qualquer outra condição que possa dar origem a discriminação.

## **Remuneração justa**

Todos os trabalhadores têm direito a, no mínimo, o salário definido pela legislação do governo sobre salário digno, ou as normas do setor aprovadas em função de negociação coletiva, o que for superior.

Os trabalhadores têm o direito a receber o salário de uma forma regular, atempada e constante, e totalmente em moeda corrente.

O nível salarial deve refletir as competências, a responsabilidade, a antiguidade e a formação dos trabalhadores.

Todos os trabalhadores de todos os gêneros e categorias, tais como trabalhadores locais e migrantes, recebem a mesma remuneração por trabalho e qualificação iguais.

## **Horários dignos de trabalho**

O horário de trabalho, incluindo as horas extraordinárias, bem como as férias anuais devem cumprir a legislação em vigor.

Devem ser respeitados os feriados civis e religiosos de acordo com a legislação nacional, local e contrato coletivo de trabalho.

Utilizar as horas extraordinárias como uma prática sazonal e voluntária.

## **Higiene e segurança ocupacional**

A nossa empresa compromete-se a:

- respeitar o direito a condições de vida e de trabalho saudáveis por parte dos trabalhadores e das comunidades locais, sem prejuízo das expectativas específicas definidas no presente documento. As pessoas vulneráveis, tais como – entre outras – jovens trabalhadores, mulheres grávidas ou que foram mães recentemente e pessoas com deficiências, devem receber especial atenção,
- cumprir a legislação nacional de saúde e segurança ocupacional, ou as normas internacionais nos casos em que a legislação nacional é fraca ou mal aplicada,
- garantir que existem sistemas em vigor para avaliar, identificar, prevenir e mitigar ameaças potenciais e concretas à saúde e segurança dos trabalhadores,
- dar formação a todos os departamentos e indivíduos sobre saúde e segurança ocupacional regularmente durante todas as fases de emprego, e fornecer informações

sobre potenciais riscos de saúde e segurança ocupacional para os trabalhadores e o público, incluindo as comunidades afetadas,

- tomar medidas eficazes para impedir que os trabalhadores tenham acidentes, ferimentos ou doenças resultantes do trabalho, associadas ao trabalho ou que ocorram durante o trabalho. Estas medidas visam minimizar, tanto quanto é razoável, as causas dos riscos inerentes ao local de trabalho,
- procurar melhorar a proteção dos trabalhadores em caso de acidente, incluindo através de sistemas de seguros obrigatórios,
- manter registos de todos os incidentes de saúde e segurança no local de trabalho,
- tomar todas as medidas apropriadas e obter todas as licenças e documentação relevantes exigidas pela legislação nacional para ver a estabilidade e a segurança dos equipamentos e edifícios que utilizam, bem como para se protegerem de qualquer emergência previsível e se prepararem para a mesma.
- proporcionar assistência médica ocupacional adequada e instalações relacionadas e proporcionar acesso igual a todos os trabalhadores a estes serviços. Os serviços de saúde (incluindo seguro) devem servir as preocupações e necessidades distintas de todos os géneros e idades,
- proporcionar acesso a água potável limpa e segura, e a áreas para descanso e alimentação gratuitas e, quando aplicável, proporcionar acesso a áreas para cozinhar e guardar alimentos,
- proporcionar um número adequado de casas de banho separadas e seguras com um nível adequado de privacidade para todos os géneros, e papel higiénico e lavatórios com sabonete em todas as áreas de trabalho,
- fornecer Equipamento de Proteção Individual (EPI) eficaz e personalizado a todos os trabalhadores gratuitamente, levando em consideração as necessidades de diferentes categorias de trabalhadores, tais como mulheres grávidas e a amamentar,

## **Proibição de trabalho infantil**

É proibido empregar, direta ou indiretamente, crianças com idade inferior à idade mínima de conclusão da escolaridade obrigatória, conforme definido pela lei, que não deve ser de menos de 15 anos, salvo se se aplicarem as exceções reconhecidas pela OIT.

As crianças devem ser protegidas de qualquer forma de exploração.

## **Proteção especial de jovens trabalhadores**

Os jovens trabalhadores devem estar protegidos das condições de trabalho que sejam prejudiciais para a sua saúde, segurança, moral e desenvolvimento, e ainda que o horário de trabalho permita a sua presença na escola, bem como a capacidade para tirarem partido de programas de formação ou instrução.

A empresa deve definir os mecanismos necessários para prevenir, identificar e mitigar os prejuízos para jovens trabalhadores.

## **Proibição de emprego precário**

A nossa empresa compromete-se a:

- garantir que o seu processo de recrutamento e relações laborais não causam insegurança nem vulnerabilidade social ou económica aos seus trabalhadores,
- garantir que o trabalho é realizado com base numa relação laboral reconhecida e documentada, estabelecida em conformidade com as legislações nacionais relevantes, os costumes ou as práticas, e as normas laborais internacionais (a que proporcionar maior grau de proteção),
- antes de iniciar a relação laboral, fornecer aos trabalhadores informações compreensíveis e garantir que têm conhecimento dos seus direitos, responsabilidades e condições de emprego, incluindo horário de trabalho, remuneração e termos de pagamento.

## **Proibição de trabalho escravo, forçado ou tráfico humano**

É proibida qualquer forma de servidão, trabalho forçado, escravo, traficando ou não voluntário, incluindo trabalho forçado imposto pelo estado.

A empresa deve garantir que os trabalhadores não estejam sujeitos a tratamento desumano ou degradante, punições corporais, coerção mental ou física e/ou abuso verbal.

Deve ainda agir com especial diligência quando estiver em causa o recrutamento de trabalhadores migrantes.

Os trabalhadores têm o direito de deixar o trabalho e livremente rescindir o seu contrato de trabalho, dando o devido aviso razoável ao empregador.

## **Comportamento empresarial ético**

É proibida a participação em qualquer ato de corrupção, extorsão ou desvio de dinheiro, ou em qualquer forma de suborno, incluindo, entre outros prometer, oferecer, dar ou aceitar qualquer incentivo monetário ou de outra natureza indevido.

Os trabalhadores e os membros da administração, devem agir em todas as situações de acordo com critérios consubstanciados numa conduta honesta, diligente, cumprindo os requisitos das leis locais e nacionais relacionadas com suborno, corrupção ou qualquer tipo de práticas comerciais fraudulentas.

A empresa não deve falsificar nem participar na falsificação de quaisquer informações nem em qualquer ato de deturpação na cadeia de abastecimento.

Deve ainda consciencializar os trabalhadores sobre as políticas, controlos, programas e medidas contra comportamentos pouco éticos, e promover a conformidade dentro da empresa através de formações e comunicação,

A recolha, utilização e outro tratamento de dados pessoais (incluindo os dos trabalhadores, parceiros comerciais, clientes e consumidores na sua esfera de influência) deve ser efetuado com cuidado razoável, cumprindo as leis de privacidade e de segurança das informações e os requisitos regulamentares.

## **Responsabilidade do órgão de administração ou dirigente**

A administração é responsável pela adoção e implementação dos programas de cumprimento normativo previstos no presente Código, sem prejuízo da competência conferida por lei a outros órgãos, dirigentes ou trabalhadores.

## **Canais de Denúncia**

Para a transmissão de denúncia sobre atos de corrupção e infrações conexas, violações reais ou potenciais que tenham ocorrido ou que se presume venham a ocorrer na empresa ou noutra organização com a qual se relaciona por via da atividade profissional e sobre tentativas de ocultação de tais violações, bem como sobre práticas que consubstanciem assédio no trabalho, os interessados podem utilizar o canal de denúncia disponível no nosso website: [www.boaventura.pt](http://www.boaventura.pt).

Será designada pessoa ou serviço imparcial competente para dar seguimento às denúncias e que manterá a comunicação com o denunciante e, se necessário, solicitará mais informações e dará ao denunciante retorno de informação.

## **Sanções disciplinares e criminais**

Pelo incumprimento das normas contidas no presente Código, são aplicadas sanções disciplinares que podem ir da repreensão verbal/escrita, da suspensão do exercício da atividade até 12 dias, até ao despedimento por justa causa, bem como sanções criminais quando associadas a atos de corrupção ou infrações conexas nos termos do Código Penal.

## **Disposições Gerais**

Todos os colaboradores e membros da administração, estão vinculados ao disposto no presente Código.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer profissional, das normas de ética e conduta constantes do presente Código, deverá ser reportado à administração e poderá fazer incorrer a pessoa em causa, em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.

Os termos do presente Código serão objeto de revisão sempre que se revele existir matéria pertinente que contribua para o reforço dos objetivos nele previstos, a qual poderá ser suscitada por qualquer colaborador, e objeto de aprovação por parte da Direção.

A administração assegura a publicitação do presente Código aos seus trabalhadores.

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação. O mesmo é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da empresa que justifique a revisão dos seus elementos.

**A Gerência**

Narciso Ferreira