

CÓDIGO DE CONDUTA

Código de Conduta: Alterações e Aprovações

Versão	Data	Descrição
1.0	01/02/2023	Elaboração da Política.
1.1	02/10/2025	Modernizou o layout e estrutura, adicionando sumário e padronização visual. Reforçou políticas de conflito de interesses, com canal formal de declaração e orientação pelo setor de <i>Compliance</i> . Incluiu tolerância zero ao assédio e proteção a denunciante. Estabeleceu limite de R\$100 para brindes, com reporte obrigatório. Atualizou diretrizes de responsabilidade socioambiental, priorizando prevenção e gestão de riscos. Revisou linguagem para conformidade legal e ética corporativa, tornando o código mais objetivo e alinhado às boas práticas de governança.

Etapas	Nome	Cargo	Data	Assinatura
Elaboração	Alexandre Urbano	GSI	02/10/2025	
Análise crítica	Felipe Ribeiro	Gestão Administrativa	02/10/2025	 Felipe Ribeiro (10 de março de 2026 12:28:38 ADT)
Aprovação	Elenice Monteiro	Diretoria	02/10/2025	 Elenice Monteiro (10 de março de 2026 13:23:36 ADT)

	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 3 de 19

Apresentação

Este Código de Conduta aplica-se a todas as pessoas físicas e jurídicas que mantêm qualquer tipo de relação com o **GRUPO BRIMA** incluindo, mas não se limitando a: sócios, administradores, colaboradores com vínculo empregatício, estagiários, aprendizes, terceiros, prestadores de serviço, parceiros de negócio, fornecedores e consultores. Todas essas partes estão obrigadas a conhecer, compreender e aderir às diretrizes aqui estabelecidas.

As condutas aqui descritas deverão ser observadas como orientações de comportamento em situações da vida profissional ou em decorrência dela. b

O GRUPO **BRIMA** visa à prevenção de desvios de conduta, promovendo a disseminação de orientações e atividades educativas, sem prejuízo da aplicação de medidas disciplinares cabíveis quando, porventura, tais desvios forem constatados.

O comprometimento de todos é fundamental para que o **GRUPO BRIMA** alcance suas metas e objetivos de forma ética e transparente.

Sumário

1. Colaboradores e Ambiente de Trabalho.....	6
2. Conflito de interesses.....	6
3. Apoio e contribuições para partidos políticos	6
4. Papéis e responsabilidades.....	7
5. Informações privilegiadas (Confidencialidade)	7
6. Conduta em Ambientes Públicos e Digitais	8
7. Assédio, Abuso de Poder e Discriminação.....	8
8. Fraude e corrupção.....	9
9. Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias	9
10. Uso de Sistemas Eletrônicos e Rede Corporativa.....	10
11. Clientes	11
12. Fornecedores e Parceiros de Negócio.....	11
13. Propriedade intelectual	12
14. Brindes e Convites.....	12
15. Responsabilidade Socioambiental	13
16. Trabalho infantil	14
17. Trabalho forçado e compulsório	14

18. Trabalhador em domicílio	15
19. Saúde e segurança do trabalho e meio ambiente.....	15
20. Formação de cartel (combinação de preços).....	18
21. Ouvidoria – Canal de comunicação	18

GRUPO 	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 6 de 19

1. Colaboradores e Ambiente de Trabalho

A **BRIMA** trata com dignidade seus colaboradores e aqueles que prestam serviço em seu nome, e propicia um ambiente de trabalho com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal e de respeito à liberdade individual.

A **BRIMA** se compromete a:

- Promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de discriminação.
- Garantir que todos os colaboradores sejam tratados com respeito, cortesia e justiça.
- Valorizar a diversidade e inclusão, repudiando qualquer forma de preconceito.

2. Conflito de interesses

O conflito de interesses surge quando um colaborador, ou qualquer parte abrangida por este código, possui um interesse pessoal que compete, interfere ou é incompatível com os melhores interesses da **BRIMA**, podendo influenciar de maneira inadequada o seu julgamento ou conduta no desempenho de suas funções.

Situações que configuram ou potencialmente configuram conflito de interesses devem ser obrigatoriamente declaradas por escrito à liderança imediata e ao setor de Compliance & Ética (ou Diretoria, na ausência de um setor formal), que avaliarão o caso e darão as orientações necessárias, podendo exigir medidas de mitigação ou abstenção do colaborador do processo decisório.

Para garantir transparência, a **BRIMA** mantém um canal formal para consultas e solicitações de autorização prévia relacionadas a atividades externas, investimentos, ou relacionamentos que possam, mesmo que aparentemente, gerar um conflito de interesses.

3. Apoio e contribuições para partidos políticos

A **BRIMA** se compromete a recusar apoio e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos.

GRUPO 	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025 Página: 7 de 19
--	--------------------------	--

A **BRIMA** mantém livros e registros contábeis que refletem com fidedignidade suas operações. O ambiente de controles internos fornece garantia razoável para que as autorizações e registros das transações sejam realizados adequadamente, de forma a permitir a elaboração e divulgação de relatórios financeiros livres de distorções e em conformidade com a legislação e as normas contábeis brasileiras e internacionais.

4. Papéis e responsabilidades

Compete à Alta Administração e aos líderes hierárquicos a difusão, o exemplo e a fiscalização ativa do cumprimento deste código perante suas equipes.

É dever de cada indivíduo abrangido por este código:

- Cumprir integralmente estas diretrizes.
- Reportar de boa-fé qualquer violação ou suspeita de violação através dos Canais de Denúncia oficialmente estabelecidos.

A tolerância com desvios ou a omissão diante de condutas inadequadas serão consideradas violações graves deste código.

5. Informações privilegiadas (Confidencialidade)

O colaborador da **BRIMA**, ou aqueles que prestam serviço em seu nome, que, por força de seu cargo ou de suas responsabilidades, tiver acesso a informações estratégicas ou confidenciais – sobre a **BRIMA** e/ou de seus clientes, **não podem passá-las ou divulgá-las a terceiros.**

Dever de Proteção: É dever do colaborador impedir o acesso de quem quer que seja a tais informações, redobrando o cuidado com documentos e materiais.

GRUPO 	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 8 de 19

Definição: Informações estratégicas ou confidenciais são aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação poderá afetar as operações da **BRIMA** e/ou de seus clientes. Exemplos incluem: resultados financeiros, aquisições ou vendas, segredo industrial, investimentos e assuntos afins.

Todos os colaboradores assinam o **Termo de Confidencialidade**, visando assegurar o conhecimento e a prática deste item.

6. Conduta em Ambientes Públicos e Digitais

O colaborador da **BRIMA** deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo, não expondo a **BRIMA** nem a própria carreira ao risco.

Em qualquer ambiente (interno ou externo), a conduta deve ser compatível com os valores da **BRIMA**, contribuindo para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa. Espera-se comportamento coerente com as condutas descritas neste Código.

7. Assédio, Abuso de Poder e Discriminação

A **BRIMA** mantém uma política de **tolerância zero** para qualquer forma de assédio, incluindo moral, sexual, psicológico ou por qualquer outro motivo, bem como para situações que configurem desrespeito, intimidação, ameaça ou discriminação.

Denúncia e Proteção: Qualquer indivíduo que se sinta alvo ou testemunha de comportamentos abusivos é encorajado a reportar imediatamente a ocorrência através do Canal de Denúncia independente (detalhado no item 17), que garante confidencialidade e anonimato. A **BRIMA** proíbe expressamente e combaterá qualquer forma de **retaliação** contra quem reportar uma preocupação de boa-fé.

GRUPO 	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 9 de 19

8. Fraude e corrupção

Fraude, para fins de aplicação deste código, é qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa, capaz de resultar em perda para a vítima e/ ou obtenção de vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor ou terceiros. Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro.

Corrupção, para fins de aplicação deste código, é qualquer ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas físicas ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de se praticar determinado ato.

O **GRUPO BRIMA** repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção em todos os níveis.

O **GRUPO BRIMA** Prima por: - Rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários; - Não insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida; - Não insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

9. Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias

- **Substâncias:** É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho (**BRIMA** e/ou clientes) em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho.
- **Armas:** Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da **BRIMA** e/ou de seus clientes.
- **Comercialização:** São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da **BRIMA** e/ou de seus clientes.

GRUPO 	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 10 de 19

10. Uso de Sistemas Eletrônicos e Rede Corporativa

Os sistemas eletrônicos e os recursos de informática estão à disposição dos colaboradores para o bom desempenho de suas funções.

- **Uso Pessoal:** Seu uso para assuntos pessoais é permitido desde que não contrarie normas e orientações internas nem prejudique o andamento do trabalho.
- **Conteúdo Proibido:** São proibidos a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e contrário aos interesses da **BRIMA**. Jogos e mensagens de correntes também não são permitidos.
- **Propriedade:** Todos os arquivos e informações referentes à atividade profissional criados, recebidos ou armazenados nos sistemas eletrônicos são de propriedade da **BRIMA** e constituem bens comerciais e legais.
- **Senhas:** A senha de acesso aos sistemas é de uso pessoal exclusivo, não sendo permitida sua concessão a terceiros.
- **Rede Corporativa e Meios Digitais:** Devem ser considerados os princípios éticos, políticas e normas internas e o uso de linguagem adequada ao utilizar a rede corporativa e os meios digitais. É proibido:
 - Fazer uso particular para atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços nem propaganda.
 - Obter, armazenar, utilizar ou repassar material que viole leis de direitos autorais ou de propriedade intelectual, que cause danos morais, ou seja, ofensivo a pessoas.
 - Obter, armazenar, utilizar ou repassar material que tenha conteúdo pornográfico, de exploração sexual de crianças e adolescentes ou que atentem contra a liberdade religiosa.
 - Fazer uso de anonimato para envio de mensagens ou postagem de conteúdo.
 - Enviar mensagens ofensivas.
 - Obter nem propagar intencionalmente vírus e similares.
 - Praticar tentativa de invasão, violação de sistemas ou controles de segurança.

GRUPO 	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 11 de 19

- Praticar atividades de caráter político-partidário, religioso, de ganho financeiro, “correntes” e autoajuda.

11. Clientes

É compromisso da **BRIMA** contribuir para o processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras.

- **Compromisso:** Os requisitos e as expectativas dos clientes devem ser considerados, e todos aqueles que forem estabelecidos devem ser rigorosamente cumpridos.
- **Não Discriminação:** A **BRIMA** não discrimina clientes, seja por origem, porte econômico ou localização. No entanto, reserva-se o direito de encerrar qualquer relação comercial sempre que seus interesses não estiverem sendo atendidos.
- **Transparência:** As informações sobre nossos serviços devem ser sempre claras e verdadeiras.
- **Pagamentos Impróprios:** É proibido fazer pagamentos impróprios a qualquer pessoa com o intuito de facilitar a venda de nossos serviços, mesmo se perdermos oportunidades de negócio.

12. Fornecedores e Parceiros de Negócio

A **BRIMA** busca estabelecer relações duradouras e de confiança com seus fornecedores e parceiros, baseadas em critérios técnicos, profissionais, éticos e legais.

Seleção: A seleção e contratação de fornecedores e parceiros devem ser feitas de forma transparente, com base em critérios objetivos e imparciais.

Conduta: Espera-se que fornecedores e parceiros ajam em conformidade com este Código de Conduta e com a legislação vigente.

	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 12 de 19

13. Propriedade intelectual

A propriedade intelectual é um ativo estratégico para o **GRUPO BRIMA**. Nela se incluem patentes, marcas registradas, know-how, dados técnicos e informações de processos e de mercado, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas geradas tanto no **GRUPO BRIMA** como em seus clientes é de propriedade exclusiva do **GRUPO BRIMA** quando aplicável, de seus clientes, de acordo com as condições comerciais aplicadas ao negócio.

O colaborador do **GRUPO BRIMA** como aqueles que prestam serviço em seu nome, são responsáveis por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da direção do **GRUPO BRIMA**.

A **BRIMA** respeita a propriedade intelectual de terceiros e exige o mesmo de seus colaboradores e parceiros.

- **Uso de Software:** É proibido o uso de software não licenciado ou pirata nas dependências da **BRIMA** ou em equipamentos utilizados para o trabalho.
- **Criações da BRIMA:** As criações, invenções, patentes, marcas e direitos autorais desenvolvidos pelos colaboradores no exercício de suas funções pertencem à **BRIMA**.

14. Brindes e Convites

A troca de brindes e cortesias de valor simbólico e moderado, como parte de costumes comerciais e de relacionamento, é permitida, desde que não possa ser interpretada como uma tentativa de influenciar indevidamente uma decisão de negócio.

	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 13 de 19

O recebimento ou oferta de brindes, presentes, hospitalidade ou entretenimento deve ser feito com cautela para evitar a percepção de que a decisão de negócio possa ser influenciada.

Limite: O valor máximo para brindes aceitáveis é de R\$100,00 (cem reais).

Reporte: Brindes e presentes que excedam este valor, ou convites para eventos de valor significativo, devem ser reportados obrigatoriamente ao setor de Compliance & Ética (ou Diretoria) para avaliação e eventual devolução ou doação.

Proibição: É proibido oferecer ou receber qualquer item que possa ser interpretado como suborno ou propina.

15. Responsabilidade Socioambiental

O **GRUPO BRIMA** define sua conduta, dos seus colaboradores e daqueles que prestam serviço em seu nome nas questões sociais, abrangendo:

- Trabalho infantil;
- Trabalho forçado ou compulsório;
- Trabalho em domicílio;
- Saúde e segurança do trabalho;
- Liberdade de associação e direito a negociação coletiva;
- Discriminação;
- Práticas disciplinares;
- Horário de trabalho, e
- Remuneração.

	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 14 de 19

16. Trabalho infantil

O **GRUPO BRIMA** não admite o trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 15 anos, estritamente de acordo com a Lei da Aprendizagem.

Em caso de identificação de trabalho infantil em nossa esfera de operação, agiremos imediatamente para remediar a situação, priorizando o melhor interesse da criança e adolescente. As medidas incluirão, em consonância com as autoridades competentes, o afastamento imediato da atividade laboral, o custeio de despesas para seu retorno e permanência no sistema de ensino, e o oferecimento de suporte social necessário, sem prejuízo das obrigações legais.

17. Trabalho forçado e compulsório

O **GRUPO BRIMA** não utiliza e nem apoia a utilização de trabalho forçado ou compulsório, incluindo-se o trabalho prisional, e, de acordo com a Lei Federal 5553 de 06/12/68, não solicita dos trabalhadores / colaboradores ou das pessoas que façam depósito ou deixem documentos de identificação com o **GRUPO BRIMA** quando do início do emprego.

O **GRUPO BRIMA** nem qualquer entidade que forneça mão de obra ao **GRUPO BRIMA** utiliza a prática de reter qualquer parte do salário, benefícios, propriedade ou documento de qualquer pessoa, a fim de forçar tal pessoa a continuar trabalhando para o **GRUPO BRIMA**.

O **GRUPO BRIMA** assegura que nenhuma taxa ou despesa relativa ao emprego seja assumida em sua totalidade ou em parte pelos trabalhadores.

Todo trabalhador do **GRUPO BRIMA** tem o direito de deixar o local de trabalho após concluir um dia de trabalho padrão e tem liberdade para encerrar o contrato de empregado, desde que seja notificada a **GRUPO BRIMA** com prazo razoável (30 dias – aviso

	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 15 de 19

prévio). Em casos de perigo grave e iminente, todos os colaboradores, incluindo pessoal terceirizado, prestadores de serviço e visitantes tem o direito de se retirar do local de trabalho sem ter que buscar autorização do **GRUPO BRIMA**.

O **GRUPO BRIMA** nem qualquer entidade que forneça mão de obra ao **GRUPO BRIMA** utiliza e nem apoia o tráfico de seres humanos.

18. Trabalhador em domicílio

O **GRUPO BRIMA** não utiliza, ou seja, receber, manusear ou prover bens e/ou serviços de fornecedores / subcontratados ou subfornecedores que sejam classificados como trabalhadores / colaboradores em domicílio.

19. Saúde e segurança do trabalho e meio ambiente

Nossa prioridade é proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenindo lesões, doenças ocupacionais e impactos ambientais. Para tanto, mantemos Sistema de Gestão documentado, alinhado às melhores práticas e à legislação, que estabelece procedimentos para:

- Identificação de perigos e avaliação de riscos.
- Implementação de controles eficazes (hierarquia de controles).
- Resposta a emergências e incidentes.
- Investigação de acidentes e não conformidades para eliminação de causas raiz.
- Promoção contínua da melhoria de nosso desempenho em SST e Meio Ambiente.

Todos os incidentes, independentemente de sua gravidade, são registrados e analisados criticamente.

	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 16 de 19

a) Associação e direito a negociação coletiva

Todo trabalhador do **GRUPO BRIMA** tem o direito de se associar ao Sindicato da atividade preponderante do **GRUPO BRIMA**. O **GRUPO BRIMA** não interfere de nenhuma maneira com o estabelecimento, funcionamento ou administração de tal organização de trabalhadores / colaboradores ou da sua negociação coletiva.

O **GRUPO BRIMA** assegura que os representantes dos trabalhadores / colaboradores e qualquer pessoal empenhado em organizar os trabalhadores / colaboradores não estarão sujeitos a discriminação, assédio, intimidação ou retaliação por motivo de serem membros de um sindicato ou de participarem de atividades do sindicato e que tais representantes possuem o direito de ter acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho.

O **GRUPO BRIMA** não se envolve e nem apoia a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, cor, origem nacional ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, idade ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

O **GRUPO BRIMA** não interfere com o exercício dos direitos do pessoal em observar preceitos ou práticas, ou em atender às necessidades relativas à raça, origem nacional ou social, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, associação a sindicato, opinião política, ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

O **GRUPO BRIMA** não permite qualquer comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo, incluindo gestos, linguagem e, quando aplicável, nas residências e outras instalações fornecidas pelo **GRUPO BRIMA** para uso do seu pessoal, quer sejam próprias, arrendadas ou alugadas por um fornecedor de serviço.

O **GRUPO BRIMA** não submete o pessoal a teste de gravidez ou virgindade, sob nenhuma circunstância.

GRUPO Brim	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 17 de 19

b) Práticas disciplinares

O **GRUPO BRIMA** trata todo o pessoal com dignidade e respeito, bem como não se envolve ou tolera a utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal das pessoas. Não é permitido tratamento rude ou desumano.

c) Horário de trabalho

O **GRUPO BRIMA** segue a legislação e os acordos sobre horário de trabalho e feriados públicos. A semana de trabalho normal, não incluindo as horas extras, segue as definições da legislação aplicável e não excede a 44 horas, ou outra determinada pela legislação vigente e cabível ao caso.

Ao pessoal é fornecido, pelo menos, um dia de folga, após seis dias consecutivos de trabalho. Outros arranjos podem ser utilizados, desde que a legislação nacional permita horário de trabalho que exceda a este limite e que haja negociação coletiva, livremente negociada, que esteja em vigor e que permita o cálculo da média do tempo de trabalho, incluindo-se períodos adequados de descanso.

Todo trabalho em hora extra é voluntário, exceto nos casos que for necessário para atingir demandas de curto prazo e a empresa fizer parte do acordo de negociação coletiva, livremente negociado com organizações de trabalhadores / colaboradores, representando uma porção significativa de sua força de trabalho. O **GRUPO BRIMA** pode requerer tal trabalho em hora extra, em conformidade com tais acordos, porém não deve exceder a 12 horas por semana, nem ser requisitado com frequência.

d) Remuneração

O **GRUPO BRIMA** respeita o direito do pessoal a um salário de subsistência (piso salarial) e assegura que o salário pago por um mês normal de trabalho deve satisfazer a pelo menos os padrões mínimos da categoria e deve ser suficiente para atender as necessidades básicas do pessoal e proporcionar alguma renda extra.

	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 18 de 19

O **GRUPO BRIMA** assegura que as deduções do salário não sejam feitas por razões disciplinares. Exceções a esta regra se aplicam somente quando as deduções forem permitidas pela legislação nacional e tenha um acordo de negociação coletiva livremente negociado está em vigor. Poderá, ainda, ser efetivada a dedução de valores que expressamente seja autorizado pelo trabalhador / colaborador, dentro dos limites legais.

O **GRUPO BRIMA** assegura que a composição dos salários e benefícios do pessoal é detalhada claramente junto aos colaboradores e assegura também que os salários e benefícios são pagos em conformidade com todas as leis aplicáveis e paga em crédito em conta bancária, dinheiro ou cheque, de uma maneira que seja conveniente para os trabalhadores / colaboradores.

Toda hora extra é remunerada em base especial, conforme definido pela legislação nacional e por acordo de negociação coletiva, quando existente.

O **GRUPO BRIMA** não utiliza somente contratos de mão de obra temporária, contratos consecutivos de curto prazo e/ou falsos esquemas de aprendizagem para evitar o cumprimento das obrigações para com o pessoal, sob a legislação aplicável pertinente às leis e regulamentações trabalhistas e de seguridade social.

20. Formação de cartel (combinação de preços)

O **GRUPO BRIMA** não se envolve / participa de atividades que possam caracterizar a cartelização, ou seja, combinação de preços de seus serviços, garantindo que nossos clientes se beneficiem de valores justos na realização das atividades contratadas.

21. Ouvidoria – Canal de comunicação

A **BRIMA** mantém um Canal de Denúncia independente para o reporte de violações ou suspeitas de violação deste Código, garantindo a confidencialidade e o anonimato do denunciante.

GRUPO 	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão / Data: (1.1) 02/10/2025
		Página: 19 de 19

- **Finalidade:** O canal serve para reportar desvios de conduta, fraudes, corrupção, assédio, discriminação e outras irregularidades.
- **Acesso:** O canal pode ser acessado por todos os públicos de relacionamento da **BRIMA**.
- **Proteção:** A **BRIMA** proíbe e combaterá qualquer forma de retaliação contra quem, de boa-fé, utilizar o Canal de Denúncia.

Contato para Denúncias:

- E-mail: contato@brima.com.br
- Telefone: 91 4006 6738
- Outros Meios: www.brima.com.br