

## 1. USO DE DROGAS / ALCOOL E PORTE DE ARMAS

É expressamente proibido nas dependências da empresa: a ingestão de bebidas alcoólicas, como também a entrada ou permanência de indivíduo em estado de embriaguez; o consumo e/ou comercialização de qualquer tipo de drogas lícitas ou ilícitas (maconha, cocaína), e ainda, a utilização de medicamentos que não tenham sido prescritos por médico.

O efeito do uso de álcool ou drogas, causa alterações múltiplas no funcionamento do organismo e aumenta a predisposição a acidentes.

Caso o abuso de álcool ou de drogas estiver afetando seu desempenho no trabalho ou você identifique que está afetando o desempenho de outras pessoas, entre em contato com o setor de Gestão de Pessoas e eles irão de forma confidencial auxiliar no processo da busca de programas sociais de ajuda.

Não são permitidas armas de qualquer natureza nas dependências da empresa, salvo as utilizadas por profissionais expressamente autorizados e/ou devidamente contratados para a finalidade de segurança.

A Artefama visa ainda a segurança dos seus produtos desde o processo fabril até a chegada do produto no cliente, garantindo que a mercadoria não seja contaminada com nenhum tipo de produto ilícito (drogas, armas, etc).

Anualmente a Artefama realiza campanhas de conscientização referente aos perigos e conseqüências do consumo de drogas e álcool, visando melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores.

## 2. ASSÉDIOS E ABUSOS DE PODER

A Artefama possui e espera que seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços, colaboradores, tenham um compromisso com os princípios básicos dos direitos humanos. Todos devem ser tratados com respeito e dignidade.

Não são admitidos nas dependências da empresa qualquer tipo de assédios, sejam eles morais, sexuais, econômicos ou de qualquer outra natureza, bem como também não aceita a ocorrência de situações que desrespeitem, intimidem ou que tragam ameaças ao relacionamento entre empregados, independentemente da função que exerça.

O Colaborador ou terceiro que se sentir constrangido, discriminado, humilhado, ou que, seja alvo de preconceito deve entrar em contato com o setor de Gestão de Pessoas, além de ter a liberdade de expor a situação a qualquer uma das lideranças da empresa, independente do nível hierárquico (inclusive a Direção).

## 3. ANTI DISCRIMINAÇÃO

O tratamento a todos deve ser respeitoso, cordial, e igualitário, independentemente de cargo ou função que exerça, raça, religião, gênero, estado civil ou familiar, idade, afiliação política, nacionalidade, deficiência, orientação sexual e etnia, pois a Artefama convive com as diversidades, e as compreende.

Nos processos de recrutamento, seleção e/ou promoção, os candidatos devem ser avaliados unicamente pelas suas condições de atender e adequar-se às exigências da função.

## 4. ANTI CORRUPÇÃO E SUBORNO

A Artefama ciente que corrupção e suborno são práticas que caracterizam crime, procura adotar uma conduta ética, transparente, justa e correta em todos os seus relacionamentos comerciais e organizacionais, para dessa forma cumprir as leis aplicáveis.

A corrupção e suborno não são aceitos em nossa empresa assim como em nenhuma das nossas relações de comércio, sejam pessoas físicas ou jurídicas, com ou sem fins lucrativos, tais como, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, colaboradores, etc.

A empresa proíbe, oferecer e/ou receber dinheiro ou qualquer outro bem de valor, de qualquer pessoa, com a intenção de obter alguma vantagem ou premiar qualquer ato comercial impróprio, ou ainda induzir alguém a dar ou receber algum tipo de vantagem.

O Colaborador, que tiver acesso a informações confidenciais da Artefama ainda não divulgadas publicamente, não poderá passá-las a terceiros sem autorização da Diretoria. É dever de cada colaborador zelar pelos documentos confidenciais da empresa.

## **5. EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL OU ESCRAVO**

Não aceitamos, nem adotamos a prática do trabalho infantil ou escravo sob nenhuma circunstância. Nem mantemos relacionamento com empresas e pessoas que desrespeitam essa conduta. E essa conduta é esperada também das empresas/pessoas que fazem parte da nossa cadeia de negócios.

Caso tenha conhecimento de alguma situação que esteja violando esse item, utilize um dos canais de comunicação disponíveis no código de conduta para fazer a denúncia.

## **6. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA**

Todos nós que temos relação com a cadeia de negócios da Artefama possuímos a obrigação de ler e entender o Código de Conduta. Cada um de nós é responsável por assegurar a conformidade com o mesmo, informar suspeitas de violação e cooperar se necessário com a investigação da empresa em relação a possíveis violações.

Os gestores da Artefama têm papel de grande relevância no cumprimento do código de conduta, sendo na prevenção e no combate de quaisquer irregularidades relacionadas a este, desta forma, devem aprovar o código antes da sua divulgação e aplicação.

A Artefama possibilita que o colaborador e demais envolvidos tenham acesso livre ao setor de Gestão de Pessoas em casos de problemas, denúncias, dúvidas ou sugestões. Caso não sinta-se confortável em procurar o setor de Gestão de Pessoas, poderá conversar diretamente com o seu Gerente, Supervisor ou Diretoria.

Se você não se sentir confiante em usar seu nome, poderá compartilhar suas preocupações de forma anônima, através do canal de comunicação “Contato” no website [www.artefama.com.br](http://www.artefama.com.br) ou telefone (47) 3631-1280 ou (47) 3631-1252.

Para reclamações ou denúncias relacionadas à conformidade aos requerimentos aplicáveis no escopo da certificação FSC, utilizar o website ou telefone (47) 3631-1208 ou (47) 3631-1276.

As informações fornecidas serão mantidas em sigilo, exceto nas situações em que a Artefama tenha obrigação legal de informar aos órgãos e autoridades governamentais.

## **7. LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL**

Os trabalhadores são livres para exercer o seu direito de formar ou participar (ou não), de organizações relacionadas ao trabalho, bem como se envolver em negociações coletivas. Esses direitos são exercidos sem medo de discriminação, violência ou assédio, seja físico ou psicológico.

Caso o funcionário opte em associar-se ao sindicato da categoria, é orientado a procurar o setor de RH para maiores informações.

## **8. TREINAMENTO**

Responsável: Gerente/ Supervisor da área/ Diretor

Todos os funcionários devem ter acesso ao código de conduta.

Declaro que recebi orientações sob este procedimento e estou ciente de minhas obrigações:

“Caso sua atividade houver divergência com este procedimento, comunique seu superior imediato ou a Gestão da Qualidade para atualização”