



## IT 190 - CÓDIGO DE CONDUTA

Publicação: Maio 2024

Prezados Colaboradores,

Oitenta anos de história foram aqui construídos. Oitenta anos de desafios, conquistas, aprendizado e evolução. Poucas empresas tem o privilégio de alcançar esse marco, e a Artefama se orgulha em dizer: chegamos até aqui. Chegamos até aqui através de gerações de colaboradores e familiares, cada um com sonhos e expectativas, cada um contribuindo para que, ano após ano, a Artefama se consolidasse em São Bento do Sul e região como uma das maiores empresas de móveis do mercado. Chegamos até aqui junto com você: colaborador, cliente, fornecedor, parceiro.

Ano após ano a Artefama vem se consolidando como uma empresa referência em móveis de qualidade, atuando com responsabilidade social e ambiental, e ouvindo cada um de nossos colaboradores. Oitenta anos são alcançados através de fortes princípios éticos, preocupação com o meio ambiente, e preocupação com o bem-estar de nossos trabalhadores e nossos parceiros de negócios.

Em tempos de constante mudança e evolução, nós também evoluímos. E é através desta nova edição do nosso Código de Conduta que queremos ajudar você, colaborador da Artefama, a tomar as decisões corretas e procurar ajuda quando sentir necessidade.

Que este Código sirva como um guia para as suas rotinas enquanto colaborador Artefama, e que você ajude a promover as ações descritas neste Código tanto entre seus colegas de trabalho quanto com nossos clientes e fornecedores. Leia o Código com atenção. E que venham mais oitenta anos de histórias!

Diego Bordignon

CEO



## SUMÁRIO

Missão, Visão, e Valores .....	03
1 – Para quem é o Código de Conduta da Artefama?.....	04
2 – Aplicação do Código de Conduta – Canais de Denúncia .....	05
3 – Ética e Responsabilidade Social .....	06
3.1 – Anti-discriminação .....	06
3.2 – Anti-corrupção e suborno .....	06
3.3 – Assédio e abuso de poder .....	07
3.3.1 – Assédio Moral .....	07
3.3.2 – Assédio Sexual .....	08
3.4 – Direitos Trabalhistas .....	08
3.5 – Uso de drogas e álcool .....	09
3.6 – Porte de Armas .....	09
3.7 – Condições de Trabalho .....	10
4 – Sustentabilidade .....	11
5 – Qualidade dos Produtos .....	12
6 – Parcerias com clientes e fornecedores .....	13
7 – OEA – Operador Econômico Autorizado .....	14



## Missão, Visão e Valores

### Missão:

“Unir madeira e criatividade para transformar espaços em experiências de conforto e bem-estar.”

### Visão:

Ser referência mundial em mobiliário, transformando cômodos em lugares para se ter as melhores experiências de vida.

### Valores:

- **Sustentabilidade:** Fundamentados na ética, abraçamos a responsabilidade ambiental e social, impulsionando uma harmonia duradoura entre nossos móveis e o mundo ao nosso redor.
- **Inovação:** Nutrimos a curiosidade e desafiamos o convencional, moldando processos e produtos que transcendem o tempo, atendendo às necessidades e desejos em constante mutação.
- **Qualidade:** Cada peça é um tributo à excelência. Elevamos a qualidade dos nossos produtos com a destreza de quem entende que o verdadeiro luxo reside nos detalhes.
- **Empatia:** Colocamos o cliente no cerne do nosso universo, criando móveis que não apenas atendem, mas entendem e abraçam os anseios individuais.
- **Colaboração:** Nossa jornada é coletiva. Incentivamos vozes diversas, promovendo uma sinfonia de ideias que moldam não apenas os nossos móveis, mas também nossa cultura.
- **Excelência:** “Reconhecemos que a excelência é uma busca constante, e o crescimento rentável é o que nos impulsiona.”



## 1 – Para quem é o Código de Conduta da Artefama?

O maior agente da mudança dentro da Artefama são os nossos colaboradores. Das linhas de produção até o topo da Diretoria, incluindo partes terceiras operando dentro da Artefama, cada um de nós tem a responsabilidade de agir de acordo com os valores e princípios descritos neste documento.

Este Código de Conduta reflete o nosso apoio e comprometimento com os Direitos Humanos e os princípios de normas reconhecidas internacionalmente, como a *Ethical Trading Initiative (ETI)* e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs).

Encorajamos o pensamento crítico e a reflexão nas tomadas de decisão da empresa, bem como no relacionamento entre nossos colaboradores, e de nossos colaboradores com fornecedores, clientes, prestadores de serviço, e o público em geral. Encorajamos o respeito mútuo e cordial, a clareza na comunicação, o comportamento justo, e a celebração da diversidade. Promovemos e incentivamos que nossos parceiros de negócios também desenvolvam um código de conduta e sejam éticos, honestos, e transparentes em suas relações com a Artefama.

A excelência só é alcançada quando agimos levando em conta os interesses de nossos colaboradores, da sociedade, e do planeta. A conformidade com a legislação e as boas práticas adotadas pela Artefama e seus colaboradores são o que nos move em direção à nossa visão.

O código de conduta nos ajuda a alcançar esses objetivos e você, colaborador da Artefama, é parte fundamental no cumprimento contínuo deste documento. Que as orientações aqui descritas sirvam como um guia para a tomada de decisões, e que vocês se sintam encorajados e confortáveis em solicitar ajuda e reportar potenciais casos de violação do nosso código. A Artefama sempre vai priorizar o diálogo aberto e justo com todos os nossos colaboradores.

Vamos trabalhar juntos para criar um dia-a-dia melhor para nós, para a nossa sociedade, e para o nosso planeta.

“Transformando a natureza sem  
alterar o seu equilíbrio”

Victor Keil, em 1975.  
Fundador da Artefama



## **2 – Aplicação do Código de Conduta – Canais de Denúncia**

Na Artefama os colaboradores são livres para relatar situações, buscar apoio, realizar denúncias, ou esclarecer dúvidas relacionadas à aplicabilidade do Código de Conduta.

A Artefama possibilita que o colaborador e demais envolvidos tenham acesso livre ao setor de Recursos Humanos para essas situações. Caso não se sinta confortável em procurar o setor de Recursos Humanos, poderá conversar diretamente com o seu Supervisor, Gerente, ou Diretoria.

Se você desejar não se identificar, 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.

A Artefama protege aqueles que estão buscando ajuda, e não tolera a prática de retaliação ou qualquer tipo de punição a quem realizar denúncias ou colaborar com investigações sobre possíveis violações. As retaliações podem ocorrer de forma direta ou indireta, como o assédio, exclusão, isolamento, comentários maldosos, ameaças, entre outros. Caso o colaborador esteja se sentindo vítima de uma retaliação, orientamos que procure ajuda com o setor de Recursos Humanos.

## 3 – Ética e Responsabilidade Social

Quando as ações e decisões tomadas por nossos colaboradores são orientadas por princípios éticos os negócios prosperam, os trabalhadores são mais motivados, e fortalecemos nossos relacionamentos com fornecedores e clientes. Fazendo a nossa parte ajudamos a construir um mundo melhor, gerando resultados para a sociedade.

### 3.1 – Anti-discriminação

Não toleramos discriminação na contratação, remuneração, acesso à treinamentos, promoção, demissão, ou aposentadoria, por motivos de raça, classe social, origem, religião, idade, deficiência, identidade de gênero, estado civil, orientação sexual, filiação à sindicato ou partido político. Nós convivemos com as diversidades e praticamos o respeito entre as pessoas. O tratamento a todos deve ser respeitoso, cordial, e igualitário, independentemente de cargo ou função que exerça, incluindo clientes, fornecedores, e o público em geral.

Como princípio, nossos colaboradores são escolhidos e contratados baseando-se somente em suas qualificações e habilidades. 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.

Promova o tratamento humano livre de discriminação em suas relações de trabalho e não ignore situações em que você presenciou uma potencial violação dos direitos humanos. Busque os canais de denúncia, e não tente resolver a situação por conta própria.

### 3.2 – Anti-corrupção e suborno

A Artefama pratica zero tolerância a situações de suborno ou tentativas de enganar ou cometer corrupção, sendo práticas que caracterizam crime.

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.

Tentativas de manipular, violar, ou falsificar documentos devem ser imediatamente reportadas aos canais de denúncia.

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.

Não permitimos que os colaboradores tirem foto de terceiros ou processos fabris dentro da empresa nem que as divulguem em redes sociais ou demais canais sem a autorização do setor de Recursos Humanos. As opiniões expressas em contas pessoais nas redes sociais refletem apenas a opinião do colaborador, e não caracterizam o posicionamento oficial das Indústrias Artefama. As fotos divulgadas nos canais oficiais da Artefama possuem consentimento dos colaboradores através da assinatura da Autorização de Uso da Imagem. Se o colaborador desejar que a foto seja removida, basta informar o setor de Recursos Humanos.

As obrigações para com o empregado nos termos da legislação trabalhista não podem ser contornadas por meio de contratos de emprego, terceirização, ou trabalho em casa. Estas obrigações também não podem ser evitadas através de programas de estagiários, onde não haja intenção real de conferir habilidades ou proporcionar empregos fixos, nem mesmo o uso excessivo de contratos de tempo determinado de trabalho.

### 3.3 – Assédio e abuso de poder

A Artefama possui e espera que seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços, e colaboradores tenham um compromisso com os princípios básicos dos direitos humanos. Todos devem ser tratados com respeito e dignidade. O tratamento desumano ou severo é proibido, incluindo abuso físico ou disciplinar, ameaças, abuso verbal, e outras formas de intimidação.

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

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

#### 3.3.1 – Assédio Moral

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que, de forma repetitiva, afete emocionalmente a vítima através de situações humilhantes e constrangedoras, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Ele pode acontecer entre o gestor e o subordinado, ou entre pessoas do mesmo nível de hierarquia.

O assédio moral acontece quando, de forma repetida e frequente:

- Se ignora a presença da vítima, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- São passadas tarefas humilhantes;
- Gritam ou falam de forma desrespeitosa;
- Espalham rumores ou divulgam boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não se levam em conta os problemas de saúde do indivíduo;
- Criticam a vida particular da vítima;
- Se atribuem apelidos pejorativos.

### 3.3.2 – Assédio Sexual

É a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência importuna, de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalterno ou dependente.

O assédio sexual por chantagem ocorre quando um superior hierárquico pede a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho.

O assédio sexual por intimidação acontece quando há uma solicitação sexual, manifestações verbais ou físicas com o efeito de prejudicar o trabalho de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou abuso no trabalho.

Atos diretos como beijos forçados, exibição da genitália, gestos indecentes, beliscões, apalpadelas, insinuações/convites, piadas de duplo sentido, mímicas, abraços prolongados, contatos físicos e atos que objetivem ou sugiram a prática sexual são exemplos de comportamento configurado como assédio sexual.

### 3.4 – Direitos Trabalhistas

A escolha do emprego é livre. Os direitos trabalhistas fundamentais são respeitados dentro da Artefama. Não aceitamos a exploração do trabalho infantil. Os jovens aprendizes ou estagiários abaixo de 18 anos não devem realizar trabalhos noturnos ou em condições perigosas. O programa de Jovens Aprendizes da Artefama realiza contratações de jovens somente a partir dos quinze anos de idade, e em parceria com instituições reconhecidas. Tampouco toleramos a exploração do trabalho forçado/escravo em nossa cadeia de suprimentos, e quaisquer suspeitas de exploração devem ser imediatamente reportadas aos canais de denúncia. Não manteremos relacionamento com qualquer empresa que desrespeite essa conduta.

Todos os colaboradores são legalmente contratados para exercerem suas funções dentro da empresa, recebendo o salário conforme a função exercida. Não são aceitas contratações informais de qualquer natureza. Os empregados não serão obrigados a deixar depósitos ou documentos pessoais com seus empregadores, e poderão sair do emprego conforme previsto por lei.





Os salários e benefícios correspondentes à jornada de trabalho devem ser sempre suficientes para atender às necessidades básicas dos colaboradores, de forma digna e justa, conforme acordado com o Sindicato da categoria, ou acima do piso, conforme alinhado com a Gestão. Todos os colaboradores são informados de forma detalhada sobre seus salários a cada vez que forem pagos. Não é permitido reduzir cargos e salários como medida disciplinar.

A jornada de trabalho dos colaboradores deve respeitar os limites definidos pela legislação, incluindo os limites de horas extras permitidos. As horas extras são voluntárias, e os trabalhadores são pagos de acordo com o previsto na CCT. Todos os colaboradores devem receber no mínimo um dia de descanso a cada seis dias trabalhados, exceto em situações excepcionais e permitidas pela lei, como em casos de picos de produção, acidentes, emergências, ou acordos com o Sindicato.

Os trabalhadores são livres para exercer o seu direito de formar ou participar ou não de organizações relacionadas ao trabalho, como o Sindicato dos Trabalhadores, 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 Recursos Humanos, ou o próprio Sindicato, para maiores informações.

### 3.5 – Uso de drogas e álcool

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, e ainda a utilização de medicamentos controlados 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 esteja afetando seu desempenho no trabalho ou você identifique que está afetando o desempenho de outras pessoas, entre em contato com o setor de Recursos Humanos e eles irão, de forma confidencial, auxiliar no processo da busca de programas sociais de ajuda.

### 3.6 – Porte de Armas

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 a segurança dos seus produtos do processo fabril até a chegada do produto ao cliente, garantindo que a mercadoria não seja contaminada com nenhum tipo de produto ilícito, como drogas, armas, entre outros.



Em casos de testemunha do porte de armas de algum colaborador, imediatamente procure ajuda através dos canais de denúncia. Não tente intervir por conta própria, nem colabore com o portador mantendo silêncio sobre o assunto.

### 3.7 – Condições de Trabalho

O ambiente de trabalho deve ser seguro e higiênico, considerando as atividades exercidas nos setores da empresa e seus eventuais riscos. Agimos de forma preventiva e planejada para prevenir acidentes e problemas de saúde devido ao ambiente de trabalho ou a riscos associados ao trabalho. Os colaboradores têm direito ao acesso livre a banheiros e água potável.

O uso dos equipamentos de proteção individual conforme previsto nas atividades exercidas é obrigatório, e sua entrega deve ser livre de custo ao colaborador. Os colaboradores recebem treinamento regular sobre saúde e segurança, além de treinamentos sobre a operação segura de suas funções antes de iniciarem o trabalho. Os treinamentos são renovados periodicamente.



## **4 – Sustentabilidade**

A Artefama tem o compromisso de reduzir os impactos ambientais resultantes de suas atividades operacionais, trabalhando para utilizar os recursos de forma circular e cumprindo a todo momento as leis e regulamentações ambientais.

Promovemos a conscientização ambiental entre nossos colaboradores, priorizando a reciclagem dos resíduos, a redução dos desperdícios, a busca por novas soluções de menor impacto ambiental, e o cumprimento dos procedimentos relacionados ao uso e descarte de produtos químicos.

Não negociamos com empresas que cometam ações de poluição ambiental grave e irreversível, e qualquer suspeita de atividade ilícita deve ser imediatamente reportada aos canais de denúncia.



## 5 – Qualidade dos Produtos

A Artefama não aceita produtos de qualidade questionável, e possui rigorosos padrões e controles internos para que nossas entregas tenham valor percebido pelo cliente.

O colaborador tem o dever e o compromisso em desempenhar suas atividades na sua melhor capacidade, trabalhando com dedicação e atenção para garantir que o cliente final receba produtos de qualidade excelente, garantindo a satisfação e a prosperidade nos negócios.

Os colaboradores que se relacionam com partes externas, como clientes e fornecedores, se comprometem em realizar um atendimento cordial e respeitoso, se comunicando de forma clara e eficiente, acionando a cadeia de ajuda conforme julgar necessário.

A busca contínua da excelência acontece através de implementações de projetos de melhoria em todas as etapas do processo fabril, focando na inovação dos processos e produtos. Acreditamos na gestão participativa, e as ideias e sugestões dos nossos colaboradores são ouvidas e analisadas pelos setores responsáveis.

Nosso Serviço de Atendimento ao Consumidor se disponibiliza para ouvir clientes e consumidores finais sobre potenciais divergências na qualidade final do produto, e oportunidades de melhoria são identificadas e promovidas.



## **6 – Parcerias com clientes e fornecedores**

Cumprindo-se os valores descritos neste Código de Conduta, a Artefama acredita na manutenção de um relacionamento saudável entre nossos clientes e fornecedores. Buscamos atender as necessidades de nossos parceiros de negócios, demonstrando flexibilidade e competência em adaptar nossos processos e projetos conforme a demanda. Convidamos nossos parceiros de negócios a desenvolverem seus próprios códigos de conduta de forma similar, para a promoção de uma sociedade mais sustentável, justa, e igualitária. Estamos de portas abertas para esclarecer dúvidas ou sugestões relacionadas à aplicabilidade do Código de Conduta.



## **7 – OEA – Operador Econômico Autorizado**

A Artefama está comprometida em garantir a segurança conforme as diretrizes estabelecidas pela certificação OEA. Como uma das empresas certificadas pela Receita Federal Brasileira, reconhecemos a importância de implementar políticas de segurança logística para proteger nossas operações e mitigar potenciais riscos. Para alcançar esses objetivos, adotamos medidas proativas, como controles de acesso restrito, identificação de pessoas autorizadas, a utilização de tecnologias de segurança e a realização regular de treinamentos para conscientização e capacitação de nossa equipe. Qualquer violação ou suspeita de atividade ilícita é investigada e incentivamos todos os colaboradores a reportarem prontamente quaisquer preocupações ou incidentes. A segurança logística é uma prioridade fundamental em todas as nossas operações, refletindo nosso compromisso com a excelência e a integridade em todas as áreas de atuação.