

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



Obs.: este regulamento interno foi criado para informar. Qualquer assunto aqui não relacionado poderá ser incluído nas próximas edições, a critério da empresa.

Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta da Mebrafe define os princípios que devem orientar o trabalho e as relações na empresa e, também, a conduta ética que cada profissional desta organização deve adotar para elevação da qualidade de nossos produtos e nossa participação na construção da sociedade brasileira.

Assim, este código explicita o que consideramos ético em nossas ações e a postura profissional com quem nos relacionamos.

Para a Mebrafe, ser a melhor é um desafio e uma meta que é buscada através do trabalho, do comprometimento, do profissionalismo, da determinação e da conduta ética e responsável de todos seus colaboradores.

Ele é fundamental para **orientar todos os colaboradores em suas ações diárias**. Além de suas diretrizes, é preciso seguir todas as leis, as normas e os regulamentos vigentes aplicáveis ao nosso negócio, bem como nossas políticas e procedimentos internos.

A leitura do Código de Conduta é indispensável para a atuação na MEBRAFE. **Mais do que conhecê-lo, é imprescindível compreendê-lo e adotá-lo.**

ABRANGÊNCIA:

O Código de Conduta deve ser seguido por todos os colaboradores da MEBRAFE, em todos os níveis hierárquicos, e pelos seus administradores. Também se aplica aos nossos parceiros, fornecedores, prestadores de serviço, e qualquer pessoa, física ou jurídica, que venha a representar a empresa.

PRINCÍPIOS GERAIS:

Nossa organização é responsável e tem suas ações sustentadas pelos seguintes princípios:

- **Respeito:** trabalhamos em equipe, com respeito recíproco e consideração, que inspiram a harmonia e a comunicação em todos os nossos relacionamentos. Respeitamos as diferenças individuais, seja de sexo, idade, raça, religião, nacionalidade, opção sexual, limitações ou incapacidade física, classe social ou econômica e formação profissional;
- **Honestidade e Integridade:** consideramos esses valores essenciais em qualquer relacionamento. Operamos de acordo com a legislação, gerindo nossos negócios sempre pautados na lei e na ética;
- **Humildade e Coragem:** enfrentamos assim nossos desafios, sempre com profissionais capacitados e comprometidos que atuam visando à busca de negócios, produtos ou recursos alinhados com nossos princípios e valores essenciais;
- **Responsabilidade:** na construção e preservação de nosso patrimônio e de nossa imagem, bem como no uso racional dos recursos naturais e na preservação do meio ambiente, com base no conceito de desenvolvimento sustentável;
- **Transparência:** a gestão dos negócios deve ser realizada de forma a garantir a transparência das informações, visando a assegurar a confiança e a tranquilidade esperadas. Agimos com prontidão e firmeza na busca de soluções que possam minimizar dúvidas, corrigir reveses, riscos e desvios, de forma a garantir

um clima de confiança mútua;

- **Excelência e Desenvolvimento:** somos uma organização que atua no mercado, visando o desenvolvimento contínuo, a satisfação de nossos clientes, crescimento dos nossos colaboradores e a geração de lucro;
- **Compromisso com a Qualidade:** assegurar o aperfeiçoamento e desenvolvimento contínuo de produtos, processos e serviços, objetivando a crescente produtividade e lucratividade, garantindo a total satisfação dos clientes e a valorização da qualidade de vida das partes interessadas.

RELACIONAMENTOS:

Com Clientes:

Tendo como foco de suas operações o cliente, todos os colaboradores devem:

- Ser receptivos às opiniões da clientela e as considerar para a melhoria contínua do atendimento, dos produtos e dos serviços oferecidos em nossas unidades operacionais, obedecendo aos processos padronizados de recebimento, armazenagem e manipulação;
- Atender aos clientes com cortesia e eficiência, oferecendo informações claras, precisas e transparentes. O cliente deve obter respostas, mesmo que negativas, às suas solicitações, de forma adequada e no prazo negociado pelas partes, sendo o menor possível e dentro de nossas normas internas. As respostas negativas, quando houverem, devem ser acompanhadas de alternativas que viabilizem a satisfação do cliente, porém resguardando as margens de rentabilidade estipuladas;
- Observar os mais elevados padrões de honestidade e integridade em todos os contatos com os clientes, seus interlocutores, colaboradores e seus visitantes, evitando sempre que sua conduta possa parecer imprópria;
- O compromisso com a satisfação de nossos clientes e com o cumprimento das cláusulas contratuais deve refletir-se no respeito aos seus direitos e na busca por soluções que atendam a seus interesses, sempre em consonância com os objetivos de desenvolvimento e rentabilidade da Mebrafe.

Com Fornecedores:

A Mebrafe busca dar preferência:

- Aos fornecedores que buscam a melhoria contínua da qualidade no decorrer do relacionamento;
- Aos fornecedores e parceiros comerciais que adotem práticas de gestão que respeitem a dignidade humana e preservem o meio ambiente;
- Prestadores de serviços e fornecedores idôneos, que obedeçam à legislação vigente.
- Aos fornecedores que apresentem critérios técnicos, profissionais e éticos aprovados e dentro de nossas necessidades, devendo, para isto, garantir a melhor relação custo-benefício.

Com a Comunidade:

- Cabe a todo colaborador, no momento em que estiver representando a organização perante os membros de uma comunidade, agir conforme os preceitos éticos, sem preconceitos ou privilégios de qualquer ordem;
- Respeitar os valores culturais e reconhecer a importância das comunidades para o sucesso da Organização, bem como a necessidade de retribuir à sociedade parcela do valor agregado aos negócios;
- Temos como compromisso assegurar o respeito pela dignidade humana em nossa estratégia de marketing e de relações públicas, não admitindo a divulgação de informações enganosas ou difamatórias ao elaborarmos peças publicitárias sobre nossos produtos, serviços, desempenho ambiental e atuação social.

Com o Mercado:

- A Organização mantém em elevada consideração às organizações que pautam sua atuação em valores éticos;
- Nossa competitividade deve ser exercida com base na nossa capacidade de negociação junto aos fornecedores e na gestão correta de nossas margens e despesas.

CONDUTA PROFISSIONAL E PESSOAL:

Espera-se dos colaboradores diretos e prestadores de serviços da Mebrafe:

- Atuar sempre em defesa dos melhores interesses da Mebrafe, mantendo sob sigilo informações e negócios estratégicos da empresa;
- Exercer suas atribuições com eficácia, eliminando situações que levem a erros ou a atrasos na prestação do serviço;
- Reconhecer honestamente os erros cometidos e comunicar ao superior hierárquico;
- Questionar as orientações contrárias aos princípios e valores da empresa;
- Apresentar críticas construtivas e sugestões visando a aprimorar a qualidade do trabalho;
- Agir de forma cortês e atenciosa com todas as pessoas com quem se relacionam, respeitando a capacitação de cada um;
- Respeitar a hierarquia, porém informar imediatamente à diretoria qualquer comportamento irregular, desde que devidamente fundamentado e escrito;
- Considerar as críticas construtivas, feitas às claras e através dos canais adequados, como uma demonstração de lealdade à Mebrafe e aos colegas;
- Preservar nosso patrimônio físico, utilizando-o de forma correta e para fins de trabalho;
- Procurar os colegas, supervisores e gerentes a fim de obter os meios para superar suas limitações, quando se considerarem não capacitados para executar alguma tarefa;
- Conferências, palestras, apresentações e trabalhos escolares sobre a Mebrafe, bem como o fornecimento de material e informação para que terceiros os façam, devem ser autorizados previamente pela Diretoria da área interessada;
- Quando no papel de gestor de pessoas, ter em mente que seus colaboradores o tomarão com exemplo. Suas ações, assim, devem constituir modelo

da conduta da sua equipe;

- A imagem da Mebrafe é o seu maior patrimônio e deve ser construída e preservada a cada dia, por todos os colaboradores e prestadores de serviços;
- Qualquer ação ou atitude, individual ou coletiva, que vier aprejudicar esta imagem é considerada falta grave;
- Administradores e colaboradores devem ter o compromisso de zelar pelos valores e imagem da organização, de manter postura compatível com essa imagem e esses valores e de atuar em defesa dos interesses dos clientes e da Mebrafe;
- A busca pelo desenvolvimento da nossa organização deve ter como base esses princípios, com a confiança de que nossas ações são guiadas pelos mais elevados padrões éticos e de respeito à legalidade.

5 . CONDUTAS NÃO ACEITÁVEIS:

- O patrimônio da Mebrafe deve ser utilizado para os fins a que se destina e não para finalidades ou benefícios particulares, de terceiros e do cliente;
- É vedado aceitar qualquer tipo de benefício pessoal. Definimos benefício pessoal como: recebimento em dinheiro ou mercadorias, presentes de qualquer valor, viagens, almoços, jantares ou quaisquer outras vantagens advindas de relacionamentos com fornecedores ou clientes, excetuando-se quando for para fins estritamente profissionais e necessários para o bom desempenho da função;
- Não contratar parentes sem autorização da Direção; nem indicar a contratação de parentes ou levar outra pessoa a indicá-los, sem informar o fato ao responsável pela contratação;
- Os colaboradores diretos da Mebrafe não poderão, em princípio, exercer atividade remunerada paralela (no mesmo horário que atua na Mebrafe) à exercida na organização, nem assumir sociedade em negócio paralelo ao seu trabalho. Em casos excepcionais, é imprescindível que o exercício desta atividade seja de conhecimento da chefia imediata, que deverá obter, junto à Diretoria da área, autorização por escrito, podendo ser aprovado caso não afete o desempenho do profissional, ou que seja de interesse da própria Organização;
- É proibido usar para fins particulares, ou repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, know-how e outras informações de propriedade da Organização ou por ela desenvolvidas ou obtidas, bem como se manifestar em nome da Mebrafe quando não autorizado ou habilitado para tal;
- Nenhum colaborador ou qualquer um de seus parentes diretos pode beneficiar-se de qualquer compra de bens ou serviços diretamente de fornecedor em nome da Mebrafe ou obter ganho pessoal com transações feitas como colaborador da Organização, sem que seja informado à Organização através de seu responsável direto;
- O colaborador direto não exercerá outra atividade que o desvie de suas atribuições e responsabilidades na Mebrafe ou que gere conflitos de interesses, em especial quando envolver seus fornecedores, clientes ou concorrentes. Deve comunicar previamente à Mebrafe qualquer transação comercial sob sua responsabilidade que envolva alguma empresa onde trabalhem membros de sua família;
- Não permitir que o relacionamento com ex-empregados e concorrentes da Mebrafe, seja profissional ou pessoal, venha a influenciar em qualquer decisão da Organização ou a propiciar o acesso a informações privilegiadas;

- É proibida qualquer atitude que discrimine, prejudicando ou favorecendo as pessoas com quem mantemos contato profissional;
- É proibido filmar, fotografar ou captar voz/som dos produtos, serviços, empregados ou dependências da empresa, exceto sob prévia autorização da direção ou gerência.

A ROUPA E O AMBIENTE DE TRABALHO

A MEBRAFE respeita a expressão individual e dá flexibilidade para cada colaborador se vestir no seu estilo. Mas é sempre fundamental usar o bom senso para saber identificar as peças de vestuário não adequadas ao ambiente de trabalho.

Na MEBRAFE, não é permitido vestir:

- roupas curtas e decotadas;
- camisas de futebol, de temas religiosos e políticos;
- regata masculina;
- shorts e bermudas;

RESPONSABILIDADES:

Cabe aos Diretores, Gerentes e Lideranças:

- Ser exemplo de conduta ética para sua equipe;
- Ler, compreender, cumprir e fazer cumprir o Código de Ética;
- Divulgá-lo para sua equipe e certificar-se de sua leitura e compreensão;
- Orientar os colaboradores sobre ações ou situações que representem eventuais dúvidas ou dilemas éticos;
- Contatar o RH para esclarecer dúvidas;
- Comunicar à Gerência ou à Diretoria eventuais casos de descumprimento do Código de Ética;
- Recolher os Termos de Compromisso devidamente preenchidos e assinados e enviá-los ao RH.

Cabe a todos os colaboradores:

- Ser exemplo de conduta ética para seus colegas;
- Ler, compreender, divulgar e cumprir o Código de Ética e Conduta;
- Discutir com a sua chefia eventuais situações ou dilemas éticos;
- Comunicar à sua chefia imediata, ou diretamente à Gerência, os fatos que conheça e se configurem como conduta ilegal, duvidosa e não ética, caracterizando violações ao Código de Ética e Conduta;
- Adotar comportamento e postura ética para que não haja qualquer dúvida quanto à sua conduta.

Cabe ao Comitê de Ética, representado pelo RH:

- Elaborar e revisar o Código de Ética;

- Receber informações de violações ao Código de Ética;
- Garantir a confidencialidade sobre as informações recebidas;
- Realizar investigações que dêem suporte à tomada de decisão;
- Encaminhar ao Comitê Executivo os casos mais graves de violações ao Código de Ética.

CANAIS DE ÉTICA PARA DÚVIDAS E DENÚNCIAS

Na MEBRAFE, valorizamos a comunicação aberta e honesta.

Todos devem se sentir confortáveis para fazer perguntas e levantar questões sem receio de retaliação ou punição.

Isso é muito importante porque fortalece a nossa cultura de integridade e ajuda a empresa a tratar de possíveis complicações antes que essas se tornem problemas maiores.

O colaborador tem aqui o espaço e a liberdade para se manifestar com segurança – afinal, cada um de nós é responsável para que a nossa conduta ética e transparente seja sempre uma realidade.

Os Canais de Ética da MEBRAFE estão prontos para receber e esclarecer dúvidas, preocupações e também para acolher denúncias.

Canal Confidencial para denúncias

Ao vivenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de uma conduta que configure descumprimento das orientações do Código de Conduta, leis vigentes ou procedimentos internos, é preciso relatar o fato ao Canal Confidencial cujo link está disponível no aplicativo de RH e no site institucional.

O Canal Confidencial tem total garantia de sigilo. Ele é administrado por uma empresa terceirizada, e os relatos são apurados pelo comitê de Ética MEBRAFE, que avalia todas as possíveis violações.

As denúncias recebidas são verificadas com independência, cautela e responsabilidade, de forma justa e imparcial. Em caso de comprovação da violação, são tomadas as medidas disciplinares e/ou legais cabíveis.

No Canal Confidencial, não é obrigatória a identificação de quem faz a denúncia, caso a pessoa prefira preservar o seu anonimato. É possível acompanhar o andamento e incluir novas informações ao relato por meio do número de protocolo que é fornecido no contato.

O Canal Confidencial existe para uso interno (colaboradores) e também externo (terceiros, fornecedores e parceiros). Todos os contatos são respondidos e é mantido sigilo absoluto sobre todas as informações trocadas.

ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

O assédio é um tipo de prática desrespeitosa, que nada tem a ver com o nosso jeito de ser e de fazer na MEBRAFE.

Nosso objetivo é garantir que todos sejam tratados com cuidado, empatia e respeito, em todas as circunstâncias, e também tratem as outras pessoas da mesma maneira. E é um compromisso de todos não realizar e não permitir qualquer ato de assédio moral e sexual nas relações de trabalho.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA ISOLADA X ASSÉDIO MORAL

Um ato isolado de violência psicológica no trabalho não deve ser confundido com o assédio moral – mas pode também ser motivo para medida disciplinar, dependendo da sua gravidade.

EM QUALQUER CIRCUNSTÂNCIA, NA MEBRAFE É PROIBIDO:

- Intimidar ou ameaçar qualquer pessoa;
- Xingar e usar expressões de baixo calão;
- Espalhar boatos de qualquer tipo;
- Ter atitudes abusivas sobre outras pessoas (solicitações sem cabimento ou justificativa, abuso de poder, dentre outras);
- Criar ou participar de situações vexatórias (que exponham negativamente), ofensivas ou de constrangimento, seja com gestos, palavras, mensagens virtuais, seja com comportamentos contra a integridade moral e física de qualquer pessoa;
- Submeter um indivíduo a condições degradantes de trabalho;
- Afastar ou excluir um indivíduo de atividades da equipe com o propósito de exclusão social;
- Exibir ou divulgar conteúdo que possa ser considerado ofensivo, quer via e-mail, quer via redes sociais pessoais ou corporativas (Workplace) ou canais de mensagem;

ASSÉDIO MORAL: O QUE É?

Assédio moral é a repetição proposital de condutas – gestos, palavras, comportamentos – que expõem uma pessoa ou geram um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante para ela. A habitualidade (recorrência, repetição) da conduta e a intenção de praticá-la são indispensáveis para que essa atitude seja caracterizada como assédio moral.

COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL DE ATOS DE GESTÃO?

Atos de gestão fazem parte das rotinas do trabalho e das relações entre colaboradores, especialmente de diferentes níveis hierárquicos. Estão sempre vinculados ao interesse da empresa e devem ser razoáveis e justificáveis.

Alguns exemplos:

- cobranças por resultados e metas
- avaliações e feedbacks sobre comportamentos ou entregas
- aumento no volume de atividades
- até mesmo a transferência do colaborador para outro local

É fundamental destacar que os atos de gestão não podem ser realizados por meio de conduta discriminatória ou práticas de humilhação ou intimidação.

ASSÉDIO SEXUAL: O QUE É?

O assédio sexual é caracterizado pelo constrangimento que é gerado a partir de “cantadas” ou insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

A prática do assédio sexual pode ser clara ou sutil, declarada ou apenas insinuada, escrita ou manifestada em gestos. Pode ainda acontecer em forma de coação ou de chantagem.

Qualquer pessoa pode ser vítima. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de sexos/gêneros diferentes ou iguais, entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos ou não, dentro e fora da empresa. Pode ser físico, verbal ou não verbal e inclusive não presencial (por meio de mensagem de texto, e-mail ou mídia social, por exemplo).

Da mesma forma que o assédio moral, o assédio sexual é uma prática grave e que compromete profundamente as relações de trabalho e o ambiente.

Pode ter consequências muito sérias para as vítimas em diferentes aspectos.

EM QUALQUER CIRCUNSTÂNCIA, NA MEBRAFE É PROIBIDO:

- Qualquer conduta física indesejada, não consentida ou inadequada.

Alguns exemplos:

- Assobiar;
- Tocar;
- Beliscar;
- Empurrar, esbarrar propositalmente;
- Agarrar;
- Gestos obscenos;
- Dentre outros.
- Qualquer expressão verbal imprópria, como:
 - Insinuações;
 - Sugestões de cunho sexual;
 - Dicas indesejadas;
 - Avanços sexuais, como “cantadas” ou “galanteios”;
 - Comentários com conotações sexuais, inclusive de “duplo sentido”;
 - Piadas relacionadas a sexo;
 - Insultos relacionados a sexo;
 - Dentre outros;
- Influenciar ou tentar influenciar outra pessoa com promessas ou ofertas de emprego, promoção, benefícios em troca de favores sexuais;
 - Usar de ameaças de processos disciplinares ou de demissão para obter favores sexuais.

É muito importante lembrar que o assédio sexual não é apenas uma infração ao nosso Código de Conduta.

É também um crime, previsto no Código Penal.

Direitos Humanos

A Mebrafe tem como compromisso respeitar e defender os direitos humanos de todas as pessoas potencialmente afetadas pelas suas operações, tais como eles estão definidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em documentos das Nações Unidas relacionados à declaração. Ademais, a Mebrafe aderiu aos princípios de não discriminação e atenção aos indivíduos e grupos vulneráveis.

Reconhecemos que os negócios também podem ter um papel importante na defesa ao cumprimento dos direitos humanos. Por isso, estamos empenhados, por meio de nossas operações, com o desenvolvimento econômico e humano de nossos colaboradores e das comunidades locais em que operamos.

Relações de trabalho e igualdade de oportunidades

A Mebrafe deseja fomentar uma cultura de trabalho inclusiva. A empresa reconhece e valoriza que todas as pessoas sejam únicas e valiosas e que devam ser respeitadas por suas capacidades individuais e forma de pensar. A Mebrafe não tolera nenhuma forma de humilhação ou discriminação com base em gênero, religião, raça, origem nacional ou étnica, bagagem cultural, grupo social, necessidades especiais, orientação sexual, estado civil, idade ou convicção política.

A Mebrafe deverá proporcionar igualdade de possibilidades de trabalho e tratar com justiça e respeito todos os colaboradores.

Os colaboradores e as unidades de negócios da Mebrafe deverão levar em conta apenas qualificações relevantes como educação, experiência e outros critérios profissionais, ao tomar decisões relacionadas aos colaboradores da Mebrafe, tais como em casos de contratação, formação, remuneração e promoção. Devemos demonstrar também nossos esforços em desenvolver programas e implementar medidas que promovam uma organização diversificada, com base no princípio de igualdade de oportunidades para todos.

Segurança e Higiene no Trabalho

A empresa deseja que você, novo colaborador, volte para casa sem acidentes, todos os dias.

Temos o compromisso com a saúde e a segurança de todos os colaboradores, parceiros e fornecedores que estiverem em nossas dependências.

A empresa fornece, gratuitamente, Equipamento de Proteção Individual (EPI), necessário para suas tarefas. Cada equipamento tem a função de proteger uma parte do seu corpo, devendo ser usado diariamente. Você é o responsável pelo uso, pela conservação e pela guarda dos mesmos.

Os equipamentos de proteção contra acidentes deverão ser usados em todas as dependências da fábrica.

O colaborador que não usa, ou usa indevidamente (sujo, danificado, ou seja, em condições impróprias) o EPI será punido conforme legislação em vigor.

ATENÇÃO: os EPI's e os outros uniformes usados ou rasgados devem ser devolvidos para o setor de Segurança do Trabalho na ocasião da troca por novos.

Se acontecer um acidente de trabalho com você ou com um colega, o setor de Segurança do Trabalho deve ser avisado. De acordo com as condições de saúde, chama-se a ambulância ou encaminha-se o acidentado ao hospital ou clínica especializada, com carteira do plano para acidentados de trabalho conveniado.

O setor de Segurança do Trabalho, por sua vez, redige a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para que o colaborador tenha garantido os direitos aos benefícios que a lei lhe faculta, acompanhando o tratamento e a recuperação do acidentado. A CIPA realiza a investigação do acidente de trabalho.

A falta de comunicação do acidente implicará ao colaborador a perda dos direitos que a lei lhe faculta, ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade pelas consequências que poderão advir do acidente.

A MEBRAFE RECOMENDA E EXIGE QUE CADA UM

- Atue sempre preventivamente para evitar acidentes de acordo com as normas e os procedimentos de Saúde e Segurança do Trabalho;
- Ao detectar situação de perigo ou risco, elimine, substitua ou controle a situação com o uso de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC);
- Utilize os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) sempre que a atividade realizada exigir;
- Comunique qualquer alteração do EPI que o torne impróprio para uso ou condições inseguras e acidentes que tenha conhecimento;
- Garanta limpeza física e higienização, organização, segurança e limpeza sonora em todas as nossas instalações (escritórios e área produtiva);
- Comunique tratamento médico ou medicação que possa interferir nos reflexos e, conseqüentemente, na segurança durante o trabalho à área de Saúde e Segurança do Trabalho e a liderança.

A MEBRAFE PROÍBE QUE QUALQUER COLABORADOR, FORNECEDOR OU TERCEIRO

- Execute atividades e opere equipamentos sem treinamento e a devida qualificação e/ou autorização;
- Opere equipamentos defeituosos;
- Improvise consertos em máquinas e/ou equipamentos;
- Gere ou contribua para a geração de sujeira, desorganização, poluição sonora e insegurança em todas as nossas instalações;
- Consuma ou esteja sob efeito de bebida alcoólica ou qualquer tipo de droga durante as atividades profissionais e o horário de trabalho;
- Porte qualquer tipo de arma nas dependências da empresa ou em atividades relacionadas ao trabalho (exceto se for um colaborador que eventualmente utilize arma como ferramenta de trabalho, estando devidamente autorizado e qualificado, identificado e tecnicamente habilitado para tal).

A CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é formada por colaboradores indicados e eleitos anualmente, treinados para identificar e alertar sobre os atos e condições inseguras. Tem como finalidade zelar pela saúde e integridade física.

Facilite o trabalho desta comissão. Acate suas orientações. Apresente sugestões para melhorar as condições de segurança e higiene em seu local de trabalho. Cada um de nós é responsável pela segurança e higiene de todos.

A BRIGADA DE INCÊNDIO

É formada por colaboradores de diversos setores da empresa, que são treinados e preparados para prevenir e combater incêndios.

Os componentes da CIPA e Brigada de Incêndio estarão devidamente identificados.

PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

É importantíssimo garantir o tratamento correto de dados pessoais – sempre de forma legítima, adequada e transparente, conforme as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – para o sucesso das atividades da MEBRAFE. Isso vale para dados em meio digital ou físico.

Mais uma vez, esse é um trabalho constante de todos e de cada um. Devemos proteger os dados pessoais dos clientes, dos colaboradores e dos parceiros para resguardar nossa imagem e nossa credibilidade, inclusive em relação à Autoridade Nacional de Proteção de Dados.

NA MEBRAFE É EXIGIDO

- Usar os dados pessoais a que temos acesso apenas para as finalidades adequadas;
- Usar o mínimo de dados pessoais necessários para cumprir as finalidades pretendidas e para o exercício regular das funções do colaborador;
- Armazenar e processar os dados pessoais em ambientes físicos ou digitais seguros e que pertençam à empresa;
- Respeitar os direitos dos titulares dos dados pessoais.

NA MEBRAFE É PROIBIDO

- Dar aos dados tratamento excessivo ou incompatível com o propósito pretendido;
- Utilizar, retirar para si ou para terceiros quaisquer dados pessoais dos titulares, controlados pela MEBRAFE, para fins particulares ou de terceiros;
- Compartilhar quaisquer dados pessoais dos titulares, controlados pela MEBRAFE, sem autorização do titular ou sem base legal para esse compartilhamento;
- Usar dados para finalidades diferentes daquelas a que eles se destinam;
- Armazenar dados em área de trabalho de computadores e em ambientes próprios, como notebooks, sem expressa autorização.

PROIBIÇÃO DE FRAUDES

Fraudes contrariam e comprometem profundamente a integridade da MEBRAFE e é papel de todos zelar pela nossa integridade.

Assim, não toleramos condutas de pessoas que, no exercício de suas funções, queiram obter ganhos por meio de fraude para si, para terceiros ou mesmo para a própria empresa.

O QUE É UMA FRAUDE?

Fraude é qualquer ato realizado para obter ganhos de forma ilícita, indevida ou irregular, em prejuízo de outra pessoa ou de outra organização. Isso inclui:

- Falsificação de documentos ou atestados médicos;
- Alteração de dados contábeis, resultados gerenciais, dados de clientes;
- Pagamentos por formas não oficiais;
- Concessão de descontos indevidos;
- Dentre outras práticas.

Além de ser uma infração ao nosso Código de Conduta, a prática de fraude é considerada crime, podendo ser enquadrada como estelionato, falsidade material ou ideológica, e é punível nos termos do Código Penal.

DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

As contribuições na forma de doações e patrocínios realizados pela MEBRAFE devem seguir o mais alto padrão de transparência, legitimidade e legalidade.

Para garantir a integridade deve ser realizada uma avaliação de integridade pelo compliance das instituições e entidades a serem beneficiadas e da motivação da contribuição.

As contribuições poderão ser realizadas em prol de projetos/instituições de reputação e respeitabilidade reconhecidos, sejam eles de cunho educacional, esportivo, cultural ou filantrópico. Devem trazer impacto positivo para a imagem da nossa marca e estar de acordo com os objetivos estratégicos e com valores da MEBRAFE.

O COLABORADOR PODE

- Fazer doações eleitorais com os próprios recursos, desde que respeitada a legislação aplicável e sem qualquer envolvimento da MEBRAFE.

O COLABORADOR NÃO PODE

- Oferecer, prometer ou conceder doação ou patrocínio para obter vantagem indevida ou influenciar a ação de um agente público, independentemente da idoneidade da entidade a ser favorecida;

- Realizar doações para organizações administradas, direta ou indiretamente, por agentes públicos que tenham suas atividades relacionadas com o negócio da MEBRAFE, ou por colaboradores da companhia – para que seja evitada situação que gere potencial conflito de interesses;

- Realizar doações para organizações que tenham algum histórico de envolvimento com corrupção ou fraude.

Política Ambiental

A Política Ambiental da Mebrafe é preservar o meio ambiente, produzindo componentes que minimizem e previnam impactos ambientais através do pleno atendimento aos requisitos legais, melhorando continuamente o sistema de gestão pela fixação dos objetivos e metas.

O QUE É RECICLAR:

Reciclar é reaproveitar o “lixo” como matéria-prima para fabricar novos produtos.

COLETA SELETIVA NA EMPRESA



Coletor Azul – PAPEL

Jornais, revistas, xerox, caixas de papel, papelão, papel de fax, envelopes, cartazes, embalagens longa vida, papéis de chocolates, etc.



Coletor Verde – VIDRO

Copos, garrafas, lâmpadas comuns, espelhos, vidros planos, etc.



Coletor Vermelho – PLÁSTICO

Embalagens de refrigerantes, margarina e material de limpeza, copinhos de café, canos e tubos, sacos plásticos em geral, tomadas, etc.



Coletor Cinza – RESÍDUOS OLEOSOS

É todo tipo de resíduo que não pode ser reciclado como: gaxetas e raspadores usados, papel e plástico com óleo, lixas, cintas de levantar peso, frascos de cola, uniformes rasgados e sujos de óleo, etc.



Coletor Marrom – ORGÂNICO

Restos de cozinha, papel higiênico, lenços de papel, guardanapos, absorventes, fraldas descartáveis, pó de café, erva mate, cascas de frutas, comidas em geral, isopor, sujeira de varrição, tocos de cigarro, palitos de dente, etc.



Container Amarelo – METAL

Latas de óleo, canos, cavaco e outras sucatas metálicas.

O lixo orgânico e os resíduos contaminados com óleo não podem ser reciclados, eles vão para aterro sanitário e aterro industrial.

Todo cidadão tem a responsabilidade de cooperar com a melhoria do meio em que vive, devendo separar, reciclar, racionalizar e reduzir o consumo de tudo aquilo que gere resíduo ou lixo, e garantir aos nossos filhos e netos a integridade do ambiente em que viverão.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Os Direitos Humanos protegem, garantem e respeitam o ser humano, assegurando às pessoas o direito de levar uma vida digna.

Na MEBRAFE obedecemos às leis, aos regulamentos e às regras trabalhistas e exigimos o cumprimento de todos eles.

Não permitimos a realização de atividades com menores de 18 anos de idade. A única exceção possível são os Contratos de Aprendizagem.

Também não permitimos nenhuma forma de trabalho que possa ser considerado indigno, forçado, degradante ou com jornadas exaustivas, tanto dentro da MEBRAFE tanto quanto em qualquer ponto da nossa cadeia de valor (fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, terceiros, dentre outros).

O COLABORADOR DEVE

- Avaliar se nossos fornecedores e terceiros cumprem os requisitos relacionados com direitos humanos;
- Comunicar imediatamente à sua liderança e ao RH da MEBRAFE se presenciar algum caso ou situação suspeita de trabalho infantil ou indigno.

Normas

A empresa possui local com materiais e resíduos inflamáveis, ou seja, com perigo de incêndio e explosão. Somente pessoas autorizadas podem circular nos locais onde estes produtos e/ou resíduos estão armazenados. O descumprimento desta norma é passível de advertências, suspensões e despedida por justa causa.

Durante o horário de trabalho e nas dependências da empresa é terminantemente **proibido fumar**.

Nenhuma pessoa pode ingressar ou permanecer nas dependências da empresa portando armas. Nenhuma criança ou familiar pode adentrar a fábrica. O vigilante está orientado a proibir e indicar a recepção para que esses familiares aguardem o colaborador.

Os veículos dos colaboradores devem permanecer desligados no estacionamento próprio. Caso haja necessidade dos veículos circularem pelos pátios da empresa, não podem ultrapassar a velocidade de 10 km/hora e nem conduzir qualquer pessoa, além das que estão em serviço no próprio carro.

É proibido obstruir a visibilidade e acesso dos extintores, mangueiras de combate a incêndio, escadas e portões.

Constatada alguma falha ou defeito em máquinas, motores, equipamentos ou ferramentas, o colaborador deve suspender seu uso imediatamente, comunicando o fato a sua chefia.

Qualquer ato ou condição insegura, seja de ordem pessoal ou industrial, que for do conhecimento do colaborador, deverá ser comunicado aos responsáveis pela CIPA ou à chefia.

ACESSO AO INTERIOR DA FÁBRICA

Toda pessoa estranha ao quadro funcional da empresa deverá estar acompanhada por um colaborador, devendo ambas estarem utilizando equipamentos de proteção individual, principalmente óculos e calçado fechado.

Fora do horário normal de expediente, aos domingos e feriados, é vedada a entrada no recinto da empresa a todo funcionário que não tiver a devida autorização da direção ou de quem de direito, por escrito.

Fica vedado o acesso à fábrica de funcionários que estejam afastados (férias, doença, etc).

Fica proibido o acesso ao interior da fábrica sem o uso do óculos de segurança. Caso permaneça por mais de 30min no interior da fábrica, é indispensável também o uso de protetor auricular.

LANCHES NA FÁBRICA

O colaborador poderá fazer seu lanche somente no local destinado para este fim, conforme horários pré-determinados.

É proibido sair do refeitório com qualquer tipo de alimento.

Somente os alimentos embalados poderão ser retirados do refeitório.

Os colaboradores que guardarem seu lanche no posto de trabalho deverão fazer em recipiente fechado de forma limpa e higiênica, sem haver contato com peças ou demais utensílios.

TELEFONES

O recebimento e pedido de ligações somente serão permitidos em caso de força maior (doenças, acidentes, etc.), mediante autorização do encarregado do setor.

Quanto à utilização de telefone celular para assuntos particulares, fica proibido o uso do mesmo em horário de trabalho, também não é permitido levar o mesmo para a fábrica e setor de almoxarifado. Quando houver a necessidade de usá-lo, comunique seu superior imediato.

INTERNET – POLÍTICA DE INFORMAÇÕES

O uso da Internet é para fim estritamente profissional, sendo passível de advertência aos colaboradores que a estiverem utilizando de forma indevida.

O colaborador que tiver sido informado do seu "Login" (nome para acesso) e senha deve ter a responsabilidade de não divulgá-los, pois a mesma é individual e intransferível. Caso aconteça, a irregularidade é passível de advertência conforme já mencionado anteriormente.

Todas as informações geradas na empresa ou para seu uso são de propriedade da mesma, devendo seguir os critérios de segurança. O e-mail corporativo poderá ser fiscalizado pela empresa. Todos colaboradores devem zelar pela guarda e uso das informações.

FERRAMENTAS OU INSTRUMENTOS

O colaborador é responsável pelas ferramentas, aparelhos de medição, equipamentos, lâmpadas de emergência e instrumentos usados durante o seu trabalho, devendo reembolsar a empresa no caso de extravio ou dano causado por negligência.

As ferramentas ou aparelhos serão retirados no setor responsável, mediante apresentação de ficha de controle e devolvidos após o seu uso.

MANUTENÇÃO

A empresa mantém, permanentemente, uma equipe que presta serviços de manutenção, mas é necessário a sua colaboração para mantê-los em bom funcionamento.

Constatada alguma falha ou defeito em máquinas, motores, equipamentos ou ferramentas, o colaborador deve suspender seu uso imediatamente, comunicando o fato à sua chefia.

Qualquer ato ou condição insegura, seja de ordem pessoal ou industrial, que for de conhecimento do colaborador, deverá ser comunicado aos responsáveis pela CIPA e/ou à chefia.

REVISTA NA PORTARIA

Nas entradas e saídas, será facultada à empresa a revista do colaborador por parte da vigilância.

Caso o colaborador necessite entrar ou sair com ferramentas ou aparelhos da empresa, o mesmo deverá apresentar, na portaria, autorização por escrito da chefia ou gerência, ou Nota Fiscal.

ESTACIONAMENTO

A empresa mantém um estacionamento próprio localizado na parte interna de suas dependências onde, dispendo de vaga, os colaboradores poderão deixar seus veículos. Todavia, a empresa não se responsabiliza pela guarda dos mesmos.

Todo dano ou roubo que por ventura houver será de inteira responsabilidade do colaborador proprietário do veículo, moto ou bicicleta, que deverá precaver-se usando alarmes, correntes com cadeados, etc.

DISCIPLINA

O artigo 482 da CLT reserva à empresa o direito de tomar medidas disciplinares quando o funcionário praticar os atos lá elencados, tais como:

- Agressões físicas ou verbais a colegas e superiores;
- Má conduta na empresa e/ou no transporte que a empresa oferece;
- Vícios, furtos, sabotagens no desempenho das funções;
- Atentar contra a conservação do patrimônio da empresa;
- Criar e fazer circular fofocas ou apelidos pejorativos, sejam verbais ou por escrito;
- Desrespeitar os colegas.

Atente para as seguintes regras:

- Não é permitida a permanência de qualquer colaborador em outra seção que não seja a sua, a não ser quando em serviço que justifique a permanência;
- A fixação de cartazes ou avisos só será permitida com a autorização do RH;
- Não é permitido aos colaboradores confeccionarem ou consertarem objetos particulares dentro do recinto da empresa sem autorização;
- Não é permitido ligar ou desligar chaves elétricas, abrir válvulas de hidrantes, extintores, etc., sem conhecer o equipamento e se não for extremamente necessário;
- Quando soar o sinal de fim de período de trabalho, o colaborador deve deixar seu posto de trabalho com a máxima calma, sem atropelos ou correrias;
- É expressamente proibido correr nos corredores e pátio das fábricas, bem como promover algazarras e gritarias nos vestiários, instalações sanitárias e demais dependências da empresa;
- É expressamente proibido fumar nas dependências da empresa.

APROVAÇÃO, COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

O presente Código de Conduta foi aprovado pelo Conselho de Administração da empresa em fevereiro de 2023.

Ele poderá ser atualizado periodicamente com o intuito de acompanhar as mudanças no mundo e o desenvolvimento do nosso ambiente corporativo e dos nossos colaboradores.

Este Código de Conduta entra em vigor na data de sua aprovação, por tempo indeterminado, com vigência até a próxima revisão.

A MEBRAFE mantém um Plano de Comunicação e Treinamento periódico e constante para seus colaboradores, com o objetivo de divulgar as regras do Código de Conduta, as Políticas e os Valores e conscientizar sobre a importância do seu cumprimento.



TERMO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA MEBRAFE

Declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta da MEBRAFE e, após ler e entender seu conteúdo, estou ciente das diretrizes e das regras contidas neste documento.

Assumo o compromisso de seguir tais diretrizes nas minhas atividades profissionais, seja como colaborador, seja como parceiro de negócio (fornecedor, prestador de serviço, terceiro, dentre outros), sob pena de sofrer as medidas disciplinares, rescisórias do contrato, e até responsabilização civil e criminal, conforme o que está previsto na lei.

A adesão ao Código de Conduta deverá ser feita preferencialmente por meio de uma confirmação eletrônica.

Nome completo / Razão social:

CPF/CNPJ: _____

Área: _____

Assinatura: _____

Data: ____/____/____



Mebrafe Instalações e Equipamentos Frigoríficos Ltda.

Matriz: Rua Jacob Luchesi, 4985
Caxias do Sul - RS - Brasil Fone: +55 54 3224.7700

Filial: Estrada Municipal Thereza Giani Venturini, 425
Monte Bérico - Caxias do Sul - RS - Brasil Fone: +55 54 2991.7500



mebrafe@mebrafe.com.br



www.mebrafe.com.br