



1972
CEDRO

Código de

Conduta

Caro colaborador,

É com satisfação e orgulho que publicamos a primeira versão oficial do Código de Conduta Cedro, fruto de um trabalho desenvolvido de forma democrática, com ampla participação de acionistas, dirigentes, líderes e demais colaboradores, além de parceiros e consultores externos.

As bases para a construção deste Código foram profundamente pesquisadas e abertamente discutidas na empresa. O resultado final reflete nossas crenças fundamentais e os compromissos pelos quais nos guiamos nos negócios e em nossas relações e ações do dia-a-dia.

Produzindo e comercializando, atendendo e interagindo com todas as pessoas de nossos círculos de atuação e convivência, devemos sempre nos direcionar por estes princípios, que expressam a atitude de nossa companhia como empresa cidadã, íntegra e idônea, que honra e faz valer sua história.

Diretoria Cedro



Identidade organizacional



Valores

Construção do futuro

Desenvolver e perpetuar a Cedro inspirados no pioneirismo dos fundadores.

Sucesso do cliente

Considerar sempre as necessidades do cliente no que fazemos.

Geração de valor

Garantir o crescimento sustentado e o retorno do capital investido.

Valorização das pessoas

Desenvolver e reconhecer as pessoas e o trabalho em equipe.

Responsabilidade social

Atuar na melhoria das condições de vida da sociedade e na preservação do meio ambiente.

Comprometimento

Empenhar-se com entusiasmo, persistência e responsabilidade.

Integridade

Perenizar a tradição de seriedade e idoneidade.

Transparência

Ter atitudes e comunicar de forma franca, clara e ágil.

Introdução



A Ética se define como o comportamento resultante da repetição de atos e de hábitos que se tornam costumes e normas instituídas pelos homens para a convivência harmônica em grupos e também para defesa diante de ameaças externas.

O **Código de Conduta Cedro** representa a consolidação de princípios e diretrizes que visam nortear o comportamento pessoal e profissional de seus dirigentes e colaboradores na gestão dos negócios da empresa e no relacionamento com os diversos públicos com os quais interagem, para o alcance de seus objetivos, de bem-estar e felicidade.

Este conjunto de recomendações do que se deve e não se deve fazer situa-se no âmbito das boas práticas gerenciais, morais, econômicas, sociais, democráticas e cidadãs. Ao mesmo tempo, conserva profunda coerência com o sonho daqueles que, em 1872, iniciaram a construção de uma das mais bem conceituadas empresas do Brasil.

Ao publicar seu Código de Conduta, dirigentes e colaboradores da Cedro comprometem-se com a observância de todas as recomendações nele descritas.

A Cedro define princípios fundamentais, que devem nortear a conduta de todos aqueles que se envolvem com o negócio da companhia.

A gestão empresarial deve ser amparada pelo equilíbrio entre os fatores econômicos, sociais e ambientais, na busca da melhoria contínua e do lucro com desenvolvimento sustentável.

A Cedro defende o respeito aos direitos humanos universais e condena toda forma de discriminação relativa à etnia, raça, cor, nacionalidade, posição política, gênero, classe social, religião, opção sexual, portadores de necessidades especiais, idade e outros preconceitos pessoais e sociais.

A empresa defende o combate à corrupção, ao suborno e pagamento ou recebimento de propinas.

Princípios fundamentais

A empresa é seguidora da legislação que rege suas atividades e adota atitudes proativas em relação a práticas ambiental e socialmente responsáveis: promoção do bem-estar físico, social e profissional dos seus colaboradores; luta contra o trabalho infantil, escravo e forçado; combate à exploração sexual infantil ou adulta e assédios morais, funcionais e sexuais; denúncia de práticas predatórias ao meio ambiente; luta contra os que produzem, comercializam, usam e induzem a utilização de drogas.

A Cedro defende a liberdade de expressão e a divulgação sistemática e ampla das informações devidas sobre a empresa - de forma verdadeira, correta e objetiva - a seus diversos públicos e, em especial, aos meios de comunicação social, pelo seu papel fundamental na formação da opinião pública.

A marca da Cedro, os símbolos da empresa e todo o seu patrimônio devem ser respeitados, preservados e cuidados por todas as pessoas que, de algum modo, interagem com a companhia.

1

A empresa e os colaboradores

A Cedro busca atuar em favor do desenvolvimento de pessoas éticas e estimula a gestão participativa, incentivando idéias, disponibilizando informações sobre decisões e expectativas e preparando os colaboradores para compreendê-las.

A individualidade e privacidade dos colaboradores são respeitadas e é assegurado o acesso restrito a suas informações pessoais, cuja divulgação é condicionada à aprovação ou exigência legal. É reconhecido o direito de negociação coletiva e a liberdade sindical.

É compromisso da companhia assegurar a igualdade de oportunidades; promover capacitação e crescimento pessoal e profissional dos colaboradores; valorizar iniciativas sociais e de voluntariado; buscar a integração da família, a qualidade de vida e a saúde e segurança no trabalho.

Como colaboradores da Cedro, devemos:

1.1 Pautar as relações de trabalho pelo diálogo franco, cordialidade e confiança. Ter compromisso com a manutenção de ambiente favorável ao trabalho em equipe, à participação e à atuação livre, criativa e inovadora.

1.2 Recrutar, avaliar, capacitar, movimentar, remunerar e demitir colaboradores com transparência e justiça; sem favoritismo, corporativismo, preconceito e discriminação; orientando-se pelo desempenho, competência, valorização de talentos internos e postura ética.

1.3 Defender e praticar: o profissionalismo no atendimento a demandas internas; o envolvimento, dedicação e empenho com os resultados da empresa; a busca permanente da qualidade, inovação, agilidade e redução de custos; o compromisso com seu próprio desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional.

1

A empresa e os colaboradores

1.4 Não praticar nem tolerar: abuso de poder, arrogância, intolerância, coação, assédio sexual e moral (gestos, linguagem, contato físico), perseguição, punição indevida, violência física, atentados contra a liberdade e pedido de favores pessoais a subordinados.

1.5 Repelir e notificar a prática do trabalho forçado e infantil.

1.6 Não praticar e notificar o uso de bebidas alcoólicas e outras drogas no ambiente de trabalho, assim como o tráfico de drogas e porte ilegal de armas.

1.7 Zelar pela proteção, segurança e conservação do patrimônio físico (materiais, equipamentos, instalações, veículos etc.) e do patrimônio abstrato (marcas, patentes, pesquisas, planos de ação, processos, tecnologias etc.) da empresa, não os utilizando de forma privilegiada, para fins particulares e/ou comerciais.

1.8 Zelar pela confidencialidade de informações estratégicas e relevantes da empresa. A divulgação de informações - interna e externamente -, bem como manifestações em nome da empresa devem ser feitas por pessoa expressamente autorizada.

1.9 Utilizar os canais de comunicação interna da empresa somente para assuntos que digam respeito às suas atividades, não usando o correio eletrônico e a internet para assuntos ilegais, de cunho religioso ou político ou mesmo irrelevantes aos interesses da empresa.

1.10 Não exercer funções externas e/ou participar de atividades e negócios relacionados ou vinculados a clientes, fornecedores e empresas que concorram ou conflitem com os interesses da companhia.

1.11 Não se utilizar de prerrogativas do cargo na empresa para conseguir privilégios em atividade externa e/ou particular.

1.12 Não receber ou oferecer benefícios, vantagens e presentes mais que simbólicos, distintos da prática comercial habitual e que tenham intenção de influenciar decisões de negócio. Deve ser analisada e aprovada pela diretoria qualquer flexibilização quanto a essa questão.

2 Relacionamento com acionistas

Como colaboradores da Cedro, devemos:

2.1 Contribuir da melhor forma com os interesses dos acionistas, possibilitando um crescimento consistente de seu capital e retorno sobre o investimento.

2.2 Manter reserva sobre informações consideradas confidenciais e/ou privilegiadas, não as divulgando de forma diferenciada em prol do interesse de qualquer acionista.

2.3 Defender o correto e integral cumprimento dos acordos societários, do Estatuto da Companhia, Acordo de Acionistas, Política de Negociação das Ações da Empresa e Divulgação de Fatos Relevantes, Lei das Sociedades por Ações e Instruções da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e das Bolsas de Valores.

A Cedro tem como função básica a remuneração de seus acionistas, respeitando os limites legais e proporcionando retorno adequado aos investimentos. Adota práticas de governança corporativa e busca a relação positiva entre o comportamento social, ambientalmente responsável e o desempenho econômico. Conduz seus negócios com responsabilidade, contribuindo para uma sociedade mais próspera e justa.

3

Relacionamento com clientes

A Cedro considera o cliente como parceiro e empenha-se em atendê-lo com respeito, oferecendo-lhe produtos e serviços de elevada qualidade, que atendam suas demandas.

Como colaboradores da Cedro, devemos:

- 3.1** Tratar os clientes de forma eficaz e transparente, sem distinção baseada em interesses pessoais.
- 3.2** Fornecer aos clientes informações claras e precisas, em prazo adequado, respostas às suas solicitações e eficiente sistema de comunicação.
- 3.3** Prestar esclarecimentos sobre produtos e serviços, alertando para cuidados sobre seu uso correto, e oferecer assistência técnica pertinente.
- 3.4** Manter sigilo sobre informações inerentes ao negócio dos clientes - conhecidas em virtude do relacionamento comercial -, salvo informações sobre inadimplência, que devem seguir parâmetros pré-estabelecidos e idôneos.
- 3.5** Fornecer produtos e serviços que contribuam com o êxito empresarial dos clientes, bem como com a saúde, segurança e bem-estar de consumidores.
- 3.6** Oferecer produtos em consonância com as especificações técnicas informadas e nos termos da publicidade realizada.
- 3.7** Não receber ou oferecer benefícios, vantagens e presentes mais que simbólicos, distintos da prática comercial habitual e que tenham intenção de influenciar decisões de negócio. Deve ser analisada e aprovada pela diretoria qualquer flexibilização quanto a essa questão.



4

Relacionamento com fornecedores

No relacionamento com fornecedores a Cedro busca promover igualdade de oportunidades, adotando critérios justos e objetivos de julgamento. Valoriza parceiros e fornecedores comprometidos com as questões sociais e ambientais, que tenham conduta compatível com os valores e princípios da companhia e desempenho adequado ao que for acordado na relação comercial.

Como colaboradores da Cedro, devemos:

4.1 Atuar com respeito, honestidade e transparência nas negociações com fornecedores, cumprindo contratos e evitando situações de conflito ou mal entendidos sobre prazos, especificações, pagamentos, incorreções nos documentos etc.

4.2 Realizar cotações com o maior número possível de fornecedores que tenham condições técnicas para competir e apresentá-las de forma realista e justa, assegurando lisura e transparência nos processos de avaliação e escolha de propostas.

4.3 Impedir transações cujos interesses pessoais possam entrar em conflito com os interesses da empresa e/ou prejudicar sua imagem.

4.4 Repelir e notificar as práticas de trabalho forçado e infantil em empresas fornecedoras, assim como o não cumprimento da legislação trabalhista e ambiental.

4.5 Não receber ou oferecer benefícios, vantagens e presentes mais que simbólicos, distintos da prática comercial habitual e que tenham intenção de influenciar decisões de negócio. Deve ser analisada e aprovada pela diretoria qualquer flexibilização quanto a essa questão.



5

Relacionamento com concorrentes

A Cedro observa os princípios legítimos da livre concorrência, evitando práticas monopolistas e oligopolistas, *dumpings* e formação de trustes e cartéis. Condena a difamação, coação, sabotagem, espionagem industrial e obtenção de informações privilegiadas de forma ilícita ou desleal.

Como colaboradores da Cedro, devemos:

- 5.1 Utilizar a qualidade dos produtos e serviços como meio de conquistar o mercado.
- 5.2 Lidar de forma idônea com os concorrentes, sempre defendendo os interesses da Cedro.
- 5.3 Repelir e relatar à diretoria da empresa qualquer ato que possa ser interpretado como favorecimento ao concorrente.
- 5.4 Não fazer menções inapropriadas ou enganosas sobre concorrentes.
- 5.5 Quando proprietário de ações de empresas concorrentes, abster-se de participar de processos decisórios de questões estratégicas da Cedro.

6

Relacionamento com a comunidade

Como colaboradores da Cedro, devemos:

- 6.1** Ter compromisso com o desenvolvimento, bem-estar e melhoria da qualidade de vida da comunidade local.
- 6.2** Apoiar o comércio local por meio da compra de insumos ou utilização de serviços providos por organizações comunitárias, desde que dentro das condições técnicas e comerciais de mercado.
- 6.3** Estimular o trabalho voluntário entre colegas e familiares.
- 6.4** Incentivar familiares, amigos e membros da comunidade em geral a visitar a empresa e conhecer suas atividades.
- 6.5** Promover a disseminação de conhecimentos sobre saúde, segurança, meio ambiente, profissionalização e demais áreas de capacitação em escolas e outras entidades locais.

A Cedro colabora com o desenvolvimento e bem-estar das comunidades das regiões onde está inserida, buscando conhecer suas necessidades e participando de projetos, investimentos e parcerias nas áreas de saúde, educação, cultura, lazer, esporte e meio ambiente. Incentiva e valoriza o voluntariado de seus colaboradores em ações sociais da comunidade.

7

Relacionamento com o governo e a sociedade

A Cedro defende o cumprimento das leis e normas vigentes, mantendo relacionamento franco e construtivo com os poderes públicos.

A empresa atua com transparência em campanhas políticas e não influencia opções eleitorais dos colaboradores. Promove oportunidades de esclarecimento voltadas para a prática do voto consciente.

Como colaboradores da Cedro, devemos:

7.1 Conhecer as leis e regras referentes às responsabilidades diárias de trabalho, aplicando-as de forma correta e evitando comportamentos ilícitos.

7.2 Manter os registros de dados detalhados da empresa, de forma clara, precisa e completa para informações devidas.

7.3 Ser honesto e objetivo no relacionamento com representantes do poder público, documentando e registrando todo acordo firmado.

7.4 Tornar um hábito a consulta prévia ao departamento jurídico da empresa sempre que houver dúvidas sobre a legislação ou situações que possam, ainda que aparentemente, comprometer de alguma forma a conduta legal e correta da empresa.

7.5 Submeter à aprovação da diretoria da empresa o exercício de qualquer cargo público.

7.6 Participar da elaboração de propostas e implementação de ações de interesse público e/ou caráter social.

7.7 Não expressar opiniões políticas e pontos de vista pessoais em nome da empresa.

7.8 Não receber ou oferecer benefícios, vantagens e presentes mais que simbólicos, distintos da prática comercial habitual e que tenham intenção de influenciar decisões de negócio. Deve ser analisada e aprovada pela diretoria qualquer flexibilização quanto a essa questão.

É papel da empresa promover a conscientização e sensibilização de colaboradores e parceiros para as questões ambientais; desenvolver competências de conservação e melhoria ambiental junto às comunidades onde atua e apoiar iniciativas e programas de preservação Do meio ambiente.

A empresa conduz suas atividades observando o cumprimento às normas ambientais vigentes e buscando permanentemente o desenvolvimento sustentável. A Cedro atua no sentido de preservar e recuperar a natureza.

Como colaboradores da Cedro, devemos:

- 8.1** Cumprir a legislação ambiental Federal, Estadual e Municipal.
- 8.2** Proceder sempre de forma preventiva, atuando no gerenciamento de riscos ambientais e promovendo e participando de treinamentos.
- 8.3** Ser proativo na proteção ao meio ambiente, buscando: reduzir a geração de resíduos e dar destinação correta aos mesmos; combater a poluição das águas, do ar e do solo; reutilizar, reaproveitar e reciclar; evitar desperdícios e utilizar de forma racional os recursos naturais.
- 8.4** Trabalhar o desenvolvimento de produtos e serviços visando o menor impacto ambiental dos mesmos, seja quanto à sua fabricação, utilização e reciclagem.
- 8.5** Comunicar imediatamente aos responsáveis sobre a existência de acidentes, impactos e riscos ambientais, ainda que aparentes.
- 8.6** Atuar na disseminação de informações sobre o meio ambiente e sua preservação e manter canais para receber reclamações e manifestações das partes interessadas e dar o retorno adequado.

Organização e funcionamento

Comitê

É de responsabilidade do **Comitê de Conduta e Ética** o resguardo, esclarecimento, promoção, disseminação, cumprimento e atualização do Código de Conduta Cedro, bem como a respeitabilidade e exequibilidade do mesmo, devendo ser feita apuração de infrações às suas disposições e proposição de sanções a serem aplicadas. O Comitê deve estar sempre integrado ao Grupo de Responsabilidade Social Cedro e ser composto por dez membros, colaboradores da empresa, designados conforme abaixo:

1. representante da Gerência de Recursos Humanos (área industrial)
2. representante da Gerência de Recursos Humanos (corporativo)
3. representante da Assessoria Jurídica
4. representante da área administrativo-financeira
5. representante da área comercial
6. representante da área industrial (liderança)
7. representante da área industrial (nível operacional)
8. representante do Sindicato dos Trabalhadores
9. representante da Associação Beneficente dos Empregados (ABC)
10. representante do Conselho de Administração

Estes membros devem ser indicados pelos chefes das respectivas áreas entre colaboradores que: nunca sofreram punição administrativa, sejam exemplo de conduta ética e compromisso com as diretrizes do Código. O representante dos sindicatos deve ser definido pela diretoria da empresa.

Os membros têm mandato de dois anos, podendo ser reeleitos. Sua atuação deve seguir o Regimento Interno do Comitê de Conduta e Ética, disponível na intranet.

Os colaboradores devem enviar solicitações ao Comitê de maneira formal, por carta ou e-mail, nominal a qualquer um dos membros. É dever do Comitê dar retorno, também formal, ao solicitante.

Deve ser garantida a participação de colaboradores envolvidos em processos em curso no Comitê, com direito a serem ouvidos e defender-se com quorum mínimo de dois integrantes.

Solicitações, idéias e sugestões:
comitedeconduta@cedro.com.br

Organização e funcionamento

Sanções

No caso de infrações, o Comitê de Conduta e Ética deve definir por ações corretivas ou punitivas, conforme a gravidade:

- 1. Carta censura**, por meio de correspondência com cópia para o superior imediato e diretor responsável da área;
- 2. Advertência;**
- 3. Suspensão** (colaboradores) ou **substituição** (terceiros);
- 4. Dispensa da empresa por justa causa, exoneração** (para membros de Órgãos Estatutários) ou **substituição** (para terceiros: empregado ou empregador).

A decisão do Comitê deve ser comunicada formal e antecipadamente ao superior imediato e diretor responsável da área do infrator, por meio de carta assinada pelo presidente do Comitê. As sanções 2, 3 e 4 são sugeridas pelo Comitê ao superior imediato e ao diretor responsável da área, que devem decidir pela aplicação ou não.

Disposições finais

Todos os colaboradores devem apresentar uma conduta íntegra, compatível com os valores da empresa e seus princípios éticos, sendo todos responsáveis pelo cumprimento deste Código.

Ao tomar conhecimento sobre alguma situação que caracterize conduta ilegal, duvidosa ou não ética, qualquer pessoa deve notificar ao seu líder, a um representante de recursos humanos, ao responsável pela unidade ou ao Comitê de Conduta e Ética, sem omissões ou anonimato.

Em caso de dúvida, o colaborador deve sempre obter orientação de seu líder ou do Comitê de Conduta e Ética.

Glossário

Abster - privar-se do exercício de um direito; recusar; deixar de fazer.

Âmbito - espaço em que se exerce alguma atividade.

Arrogância - orgulho manifesto por atitudes desdenhosas; insolência, atrevimento.

Assédio funcional e moral - atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, acarretando prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização.

Assédio sexual - constrangimento e/ou ameaça a uma pessoa com intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição hierárquica e da ascendência inerentes ao exercício do cargo ou função.

Cartel - acordo entre empresas concorrentes para obtenção de vantagens comerciais, particularmente no que se refere à fixação de preços.

Coação - constrangimento físico ou moral para que alguém faça, deixe de fazer ou permita que se faça alguma coisa contra a sua vontade ou em desacordo com a lei e as normas da empresa.

Colaboradores - empregados, estagiários e terceiros que trabalham na empresa.

Conduta - modo de agir, de se portar, de viver; procedimento.

Consonância - conformidade, de acordo, em harmonia.

Construtivo - positivo, favorável, benéfico.

Cordial - afetuoso, afável; sincero, franco.

Corporativismo - espírito de corpo ou de grupo; modo de se comportar de acordo com alguns pensamentos dominantes de determinados agrupamentos profissionais.

Criança - é definida como todo ser humano com menos de dezoito anos, exceto se a lei nacional confere a maioridade mais cedo.

Desenvolvimento sustentável - É o desenvolvimento econômico planejado com base na utilização planejada e racional de recursos naturais para o exercício de atividades empresariais, de forma a não esgotar ou degradar tais recursos.

Diretriz - regra de comportamento; no plural: conjunto de princípios e normas de procedimentos.

Discriminação - ato contrário ao princípio de igualdade; distinção, exclusão, restrição e/ou preferência motivados por raça, cor, sexo, idade, deficiência física, função, moradia, credo religioso, convicções políticas, dentre outros.

Glossário

Dumping - ato de vender a preços inferiores aos de mercado, visando prejudicar os concorrentes no curto prazo e levar vantagem no futuro.

Ética - comportamento resultante da repetição de atos e de hábitos que se tornam costumes e normas instituídas para a convivência harmônica em grupos; conjunto de regras e valores de um indivíduo, grupo ou sociedade.

Etnia - coletividade de indivíduos que se diferencia por sua característica sócio-cultural, refletida principalmente na língua, religião e maneiras de agir.

Favoritismo - preferência dada a pessoa favorita, predileta; proteção dada a alguém com parcialidade, por motivos subjetivos.

Governança corporativa - segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, são práticas e relacionamentos entre acionistas/cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal, com a finalidade de otimizar o desempenho da empresa e facilitar o acesso ao capital.

Ilícito - proibido, ilegal; que não está de acordo com as leis.

Imparcial - que julga desapassionadamente; justo; que não sacrifica sua opinião à própria conveniência.

Inadimplência - falta de cumprimento de uma obrigação, falta de pagamento.

Legítimo - de acordo com a lei; não adulterado; verdadeiro.

Lisura - integridade de caráter, honestidade nas ações.

Livre concorrência - princípio que rege a prática de total liberdade da competição nas atividades econômicas, seja indústria, comércio ou serviços.

Menção - citação, referência a alguém ou a alguma coisa.

Monopólio - situação na qual a empresa tem o privilégio exclusivo de fabricar ou comercializar produtos e explorar serviços. É considerada prática abusiva por não admitir competidores e livre escolha pelos consumidores.

Moral - referente aos bons costumes, condutas e regras adotados por uma ou mais pessoas, estabelecidos e consensados por grupos sociais e que, muitas vezes, podem ser modificados através dos tempos.

Notificar - dar conhecimento ou notícia de, comunicar, participar, noticiar, dizer.

Glossário

Oligopólio - situação econômica na qual poucas empresas detêm controle da maior parcela do mercado na produção e comercialização.

Opinião pública - pensamento coletivo de determinado grupo social sobre questões, em geral, mais amplas e, às vezes, sobre fatos de natureza conjuntural.

Parâmetro - norma, critério, padrão.

Patrimônio - bens econômicos e valores morais de empresas ou pessoas.

Pautar - orientar, colocar na ordem do dia.

Perpétuo - incessante, contínuo; que dura sempre; freqüente, constante.

Prática predatória - ação que provoca destruição de qualquer natureza (ambiental, econômica, social, política etc).

Preconceito - opinião baseada em sentimento negativo e sem base racional.

Prerrogativa - privilégio próprio de cargo, função ou profissão, que possibilita a uma pessoa praticar atos vedados a outros.

Propina - gratificação extra que se paga por serviço prestado; gorjeta. Atualmente, o termo é utilizado de forma negativa, como pagamento para obter favores ilícitos.

Raça - divisão tradicional dos grupos humanos determinada pelo conjunto de caracteres físicos transmitidos hereditariamente (cor da pele, tipo de cabelo etc).

Repelir - impelir para longe; rebater, rechaçar; não admitir, repudiar.

Risco ambiental - possibilidade de acidente com ameaça ao meio ambiente.

Suborno - ação ilícita para se obter vantagens pessoais, em geral, mediante pagamento em dinheiro ou em favores.

Terceiros - pessoas que trabalham regularmente na empresa, em horário definido e atividades rotineiras (não incluídos os que atuam em serviços temporários).

Trabalho forçado - obrigar pessoas a realizar trabalhos, em geral penosos, não respeitando a legislação, sem pagamento justo, em condições humanas precárias.

Trabalho infantil - trabalho ilegal de crianças. O Estatuto da Criança e do Adolescente determina que o trabalho só é permitido após 16 anos ou a partir de 14, como aprendiz, garantidas a escolarização e o desenvolvimento do adolescente.

Truste - situação em que várias empresas detentoras de grande parte do mercado nem-se para fixar e assegurar o controle de preços, visando só seu próprio lucro.

Termo de Compromisso

Eu _____
(nome completo), matrícula número _____,
declaro que:

Recebi, fiz a leitura atenta e mantenho em meu poder o **Código de Conduta Cedro**, do qual tenho pleno conhecimento e entendimento.

Sou responsável, juntamente com os demais colaboradores, pela disseminação e cumprimento do Código, que deve nortear meu comportamento pessoal e profissional.

Estou ciente que, a partir desta data, a não observância do Código de Conduta Cedro poderá implicar na caracterização de falta grave, fato que poderá ser passível da aplicação das penalidades cabíveis.

Este Termo de Compromisso, assinado por mim, passa a ser parte integrante do meu Contrato Individual de Trabalho.

_____, ____/____/____
(local e data)

(assinatura do empregado)

Cia. de Fiação e Tecidos
Cedro Cachoeira

*Palavras escritas pelo
**Major Antônio Gonçalves
da Silva Mascarenhas,**
Pai dos fundadores da
Cedro, em despedida à sua
esposa e seus filhos, pouco
antes de seu falecimento
em 12 de janeiro de 1884,
quando tinha 82 anos.*

“Adeus, serenas cordas do meu coração! Eu vos saúdo, agradecendo a vossa norma de conduta, com a qual em tudo e por tudo guiastes nossas muito abençoadas filhas ao temor de Deus e ao trabalho.

Honra-me deixá-las em suas fazendas com bons maridos, respeitadas e amadas de todos e da pobreza.

Meus filhos, bem de pequeno educado com temor de Deus, sã consciência e teimosa ocupação, logo vi que o trabalho faz a vida alegre e independente, e que a sã consciência torna o sono sereno e sem remorso. Assim fostes criados desde pequenos para não estranhades grandes trabalhos; freqüentastes colégios para não ficardes propriedade de espertalhões.

Fazei por bem guiar os vossos filhos.”

**Colaboradores e dirigentes
da Cedro participaram
da elaboração deste Código
de Conduta, publicado
em outubro de 2006.**

