

I'm not a robot



Latinha de aço

Em nossa jornada, de mais de 65 anos na produção de embalagens de aço, aprendemos a fazer diferente, e é por isso que nossos produtos são reconhecidos mundialmente. A troca de informações e ideias faz parte do nosso negócio, por isso criamos um espaço de notícias. Nossa conexão com o mercado sempre é forte como o aço. Uma usina de ideias que ajuda a criação de produtos revolucionários patenteados e exportados para diversos países do mundo. Ona a criatividade é estimulada de forma contínua. Temos conquistado prêmios nacionais e internacionais. A indústria reconhece o valor das nossas soluções inovadoras para promover os melhores negócios. O aço tem a característica incrível de ser uma lata com sua identidade, através de um inovador processo de impressão digital. As latas de aço são fabricadas de acordo com os mais rigorosos padrões de qualidade O material básico usado para a fabricação das latas é o aço. O primeiro passo para o processamento do aço é a produção do ferro fundido. Isso é feito misturando-se basicamente o minério de ferro, coque e calcário utilizando-se altas temperaturas no alto-forno. O ferro fundido é colocado em um recipiente com uma porcentagem de aço pós consumo (reciclado), depois injetado oxigênio e a mistura é submetida a alta temperatura para a produção do aço.O aço usado para a confecção das latas costuma ser processado e

transformado em grandes bobinas e então transportado para a fabricação da folha de aço. Durante a fabricação é aplicada uma fina camada de estanho, formando as folhas de flandres, ou uma camada de cromo, formando as folhas cromadas. Esses revestimentos são utilizados para proteger o aço da oxidação. Bobinas de aço (flandres ou cromo) são então enviadas aos fabricantes de embalagem. Para alimentos ácidos, como os derivados de tomate, é necessária aplicação de estanho e película protetora. A aplicação da película é feita na fábrica produtora da lata antes da confecção dos corpos da embalagem. Os revestimentos são não tóxicos, seguros, elásticos e resistentes. Mais de 50 tipos de revestimentos foram desenvolvidos e testados para aplicação em embalagem de aço para contato com alimentos não representando qualquer risco a saúde. Todos são aprovados pelos órgãos fiscalizadores competentes como ANVISA, Ministério da Saúde e FDA.Existem 2 caminhos para a produção de latas de aço: 2 peças ou 3 peças. O método

tradicional – 3 peças – envolve o corte em folhas de aço, a aplicação da película protetora elástica, a litografia (impressão nas folhas de aço), o corte em blanks (retângulos menores para a conformação da folha em corpo), conformação do corpo com aplicação de solda ou agrafagem e aplicação do fundo ou tampa para que na indústria seja enviadoo o produto, tampado e cozido para o caso de alimentos. Para fazer a lata de 2 peças – método mais recente – alimenta-se um equipamento de conformação com a própria bobina o qual estampa pequenos copos para que depois sejam esticados em copos mais altos. O processo é chamado de “draw and wall iron” ou D&I. O resultado é um corpo de lata com espessura fina e resistente para o acondicionamento, principalmente, de bebidas.Para a aplicação da tampa da lata de 2 peças e a tampa e o fundo da lata de 3 peças as extremidades do corpo da lata devem ser enroladas, o processo é conhecido como fabricação da flange.As latas vazias são então paleteizadas, armazenadas e transportadas aos

envasadores os quais recebem os corpos e as tampas separadamente. Existem dezenas de tamanhos e conformações de latas de aço as quais são usadas em diversos segmentos com segurança e qualidade!Existem dezenas de tamanhos e conformações de latas de aço as quais são usadas em diversos segmentos com segurança e qualidade!
BAIXAR ILUSTRAÇÃO DAS LATAS DE 3 PEÇAS
LATAS DE AÇO PARA ALIMENTOSConheça o ciclo sustentável da embalagem 100% amiga do meio ambiente - Lata de Aço.
BAIXAR CICLO DA LATA DE AÇO - DO BERÇO AO BERÇO - PRODUTOS DE ALIMENTOS01. O alimento é colhido na fazenda e depois é armazenado;02. Na armazenagem o alimento é selecionado, lavado, descascado e cortado;03. O alimento é envasado e vai para a lata;04. O alimento passa pelo autoclave onde é cozido e resfriado dentro da lata;05. As latas são transportadas até o mercado;06. As latas são levadas para as prateleiras do mercado;07. Da lata de aço o alimento ganha muita saúde e nutrição;08. Seleção das latas feita por processo manual ou por separadores eletromagnéticos;09. Limpeza feita em peneiras para tirar resíduos contaminantes;10. Pressagem das latas para formarem fardos;11. Os fardos são formados para facilitar o transporte;12. A sucata é levada de caminhão para usinas recicladoras;13. Ao chegar na usina de fundição a sucata vai para fornos elétricos ou a oxigênio, aquecido a 1550°C;14. Chegando ao estado de fusão e líquido fumegante, o aço é moldado em tarugos e placas metálicas;15. O aço é finalmente cortado em forma de chapas;16. Litografia (processo de impressão no corpo da embalagem); Produção paralela de fundos e tampas; Chapas litografadas cortadas em blanks;

Montagem do corpo e aplicação do fundo ou tampa.
LATAS DE AÇO PARA PRODUTOS QUÍMICOS
BAIXAR CICLO DA LATA DE AÇO - DO BERÇO AO BERÇO - PRODUTOS QUÍMICOS
(NÃO ALIMENTOS)
Caso você não possua, baixe o Adobe Reader para ler arquivos em pdf.
A linha de latas industriais da Aro são produzidas com a mais alta tecnologia garantindo ao cliente a valoração de seu produto final pela impressão litográfica de alta resolução, fechamento de precisão no corpo e na tampa de nossas latas, e utilização de insumos certificados em todo o processo de construção da embalagem. Produzimos latas para as indústrias química e alimentícia. Em nossa linha de produtos para a indústria química, temos projetos específicos para envase de material como tintas, vernizes, esmaltes e solventes. No segmento de latas para tintas e vernizes a Aro está entre os três maiores fabricantes do país. Atendemos a indústria alimentícia com latas para o envase de comestíveis como gorduras vegetais, óleos, entre outros produtos. Alimentos em lata de aço são saudáveis, melhor protegidos pela embalagem resistente e mais econômicos para o consumidor final. Nosso processo de produção possui certificado de qualidade que abrange toda a fabricação da lata, proporcionando rastrear a matéria prima aplicada em todo o detalhe. Esta é a garantia de que seu produto será embalado precisamente, obedecendo amplas normas técnicas e as especificações particulares do produto que será envasado. A Aro estabelece, documenta, implementa e mantém um sistema eficaz de Gestão da Segurança de Alimentos sendo certificada pela ISO 22000. A Gestão da Segurança de Alimentos indica que o alimento envasado em nossas embalagens não causará dano ao consumidor de nosso cliente quando preparado e ou consumido de acordo com seu uso pretendido. Fabricamos na linha de latas industriais a Lata de 18 litros Homologada para transporte de produtos perigosos, certificada pelo Inmetro para transporte terrestre, e certificada pela Marinha Brasileira para transporte marítimo. Apresente o seu projeto, temos equipe que o acompanhará em todo o processo! Nós já contamos aqui sobre a história da lata, mas você já se perguntou como é o processo da produção do aço, matéria-prima dos nossos produtos? Continue com a gente e saiba mais sobre como são produzidas as latas de aço passo a passo. A importância de uma boa embalagem.
Sua produção começa com a mineração do ferro. Esse processo é simples, podendo ser feito a céu aberto. Nessa etapa, o material passa por britadeiras para, em seguida, ser classificado de acordo com o tamanho, depois é lavado com jatos de água para que suas impurezas sejam retiradas, tais como argila e terra.2. Em seguida ocorre a redução, que consiste na retirada de oxigênio do minério, reduzindo este a ferro, mais tarde reagirá com o carbono do coque, formando o CO2. Para a realização desse processo são necessárias grandes quantidades de energia térmica, fornecida pela queima do carbono.3. A próxima etapa é o refino, em que o ferro gusa é transformado em aço por meio da diminuição do teor de carbono e outros minerais e a introdução controlada de oxigênio.4. Mais adiante, ocorre a liga de ferro: o carbono recebe adição de diversos elementos que conferem características desejadas ao metal. Isso faz com que existam vários tipos diferentes de aço. 5. Por fim, bobinas de aço (ou andres) são então enviadas aos fabricantes de embalagem. Todos os revestimentos usados para a fabricação das latas de aço são não tóxicos, seguros, elásticos e resistentes, possibilitando que mais de 50 tipos de revestimentos sejam desenvolvidos para contato com alimentos, não representando qualquer risco à saúde. Todos são aprovados pelos órgãos fiscalizadores competentes como ANVISA, Ministério da Saúde e FDA. O que faz com existam dezenas de tamanhos e conformações de latas de aço que podem ser usadas em diversos segmentos com segurança e qualidade!Fonte:
☛ Em 1950, a Ciama nasceu. Com o esforço e o sacrifício de um pai empreendedor, a empresa se tornou referência na produção de artefatos de arame. Hoje, a Ciama oferece uma linha inteira de armados para escritório, cozinha e banheiro, além de outros produtos, como estantes e latinhas. Tudo isso com a tradição, a qualidade e o cuidado que a acompanham há mais de 70 anos. Conheça nossa linha completa. A Cervefflan busca conduzir suas operações com honestidade, integridade e transparência, com respeito pelos direitos humanos e interesses de nossoscolaboradores .De modo semelhante, respeitamos os interesses legítimos daqueles com quem temos relacionamentos. A Cervefflan se caracteriza pelo reconhecimento de sua marca e pela qualidade de seus produtos e serviços, que são fatores chave na sua capacidade de competir e gerar resultados superiores. Atuamos em todo o Brasil e, para que a nossa empresa tenha melhores resultados, este reconhecimento deve ser preservado e fortalecido e para isto, a forma como cada pessoa se comporta é fundamental para que sejamos cada dia mais respeitados no Brasil e também fora dele. A nossa reputação é um ativo tão valioso quanto nossos colaboradores e nossa marca. Esperamos os mais altos padrões de comportamento de todos os nossos colaboradores, fornecedores e daqueles com quem fazemos negócios. Ao se tornar um colaborador, você está declarando que compartilha dos valores personificados em nosso Código de

Responsabilidade Socioambiental.
POLITICA DE GESTÃO INTEGRADA
A Cervefflan busca satisfazer as necessidades dos seus clientes através do fornecimento de embalagens metálicas de qualidade, com responsabilidade socioambiental e comprometida com os seguintes aspectos: A satisfação e o desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores em um ambiente de trabalho seguro e agradável, através da prevenção dos riscos, lesões e danos à saúde; A qualidade e a segurança das nossas embalagens; A prevenção da poluição, por meio da conscientização e gerenciamento dos aspectos ambientais; O atendimento dos requisitos legais aplicáveis, interno e externos; A conduta ética e profissional dos nossos colaboradores; A medição e o monitoramento do desenvolvimento dos processos, objetivando melhoria contínua.
RESPONSABILIDADES
1. Os nossos negócios são conduzidos dentro das leis, com integridade e princípios éticos.
1.1 Conformidade com a Legislação Cumprimos todas as leis e regulamentos, INTERNOS e EXTERNOS. Asseguramos que todas as leis e regulamentos aplicáveis estejam em conformidade, incluindo aquelas relacionadas ao comércio internacional (por exemplo, relacionados às sanções, controles de exportação e obrigações de relatório), proteção dos dados e da concorrência. O Departamento de Recursos Humanos é

responsável por disponibilizar aos responsáveis todas as leis e regulamentos aplicáveis à Cervefflan, para que estes revisem ou criem procedimentos adequados e atuem para que sejam cumpridos por todos os nossos colaboradores. A Diretoria da empresa, como parte interessada e comprometida com a gestão , deve ser comunicada pelo RH e deve ter conhecimento do conteúdo e implementação da estrutura de conformidade da lei e/ou regulamento. A Cervefflan assumiu, através desta Política, um claro compromisso firme de não aceitar atos de suborno ou de corrupção, em todas as suas formas. São realizados treinamentos internos, claros e efetivos, para incorporar uma cultura de integridade e mitigar os principais riscos, tais como, por exemplo, sobre presentes e hospitalidade, conflitos de interesses, manipulação de informações de concorrentes e comportamento anticorrencial. Tais diretrizes estão prontamente disponíveis para os colaboradores através desta Política, treinamentos periódicos (No mínimo anualmente, durante a CIPAT) e na integração dos novos colaboradores. O não cumprimento, pelos nossos colaboradores , de qualquer lei, regulamento ou política aplicável, está sujeito a sanções apropriadas e procedimentos corretivos, conforme nosso Regulamento Empresarial de Normas de Condutas Internas de Trabalho e Manual de Normas e Procedimentos de Recursos

Humanos e Regulamento Interno. Os procedimentos financeiros garantem o registro adequado de todas as transações financeiras e facilitam a identificação de quaisquer atividades suspeitas de lavagem de dinheiro. Eles asseguram que nenhuma conta, fundo ou ativo não revelado ou não registrado, seja estabelecido ou mantido na Cervefflan.
1.2

Suborno São proibidos toda e qualquer forma de suborno, corrupção, extorsão ou desvios, havendo procedimentos adequados para evitar o suborno em todas as negociações comerciais realizadas pela empresa. As suspeitas sobre suborno, corrupção, extorsão ou desvios devem ser relatadas ao Departamento de Recursos Humanos, que, ao receber tal relato, deverá comunicar a Alta Direção, devendo se fer o caso, denunciar tal prática, conforme previsto no Código Penal Brasileiro.
1.3 Conflitos de Interesses Todos e quaisquer conflitos de interesses, em qualquer negociação comercial entre a Cervefflan, fornecedores e clientes, devem ser declarados à Direção e à comissão de avaliação, para permitir que se tenha a oportunidade de tomar as medidas apropriadas. Qualquer propriedade ou interesse de benefício em uma negociação com colaboradores públicos, representantes de partidos políticos ou colaboradores e representantes de outras empresas devem ser declarados à Cervefflan antes de ser iniciado qualquer relacionamento comercial. É terminantemente proibido proporcionar qualquer tipo de vantagem comercial, financeira ou técnica, a qualquer pessoa ou entidade privada e/ou pública, sem a devida avaliação e liberação da Alta Direção da Cervefflan, devendo ser formalizada.
1.4 Presentes e Hospitalidade Qualquer entretenimento ou hospitalidade envolvendo o negócio com a Cervefflan serão mantidos dentro da razoabilidade , limitando-os para fins de manter bons relacionamentos comerciais e não com a intenção de influenciar, de algum modo, as decisões sobre como a Cervefflan fará seus negócios futuros. O ato de dar presentes deve ocorrer de forma limitada e sempre ser legítimo e alinhado com as políticas da empresa. É vedada aos colaboradores, a aceitação de qualquer tipo de presente, benefícios ou vantagens de qualquer espécie e natureza, ofertas de entretenimento, viagens de lazer, compensações financeiras, recebimento de dinheiro por qualquer motivo, privilégios ou outras corteses profissionais de fornecedores, clientes, parceiros ou concorrentes. É vedado aceitar convites de fornecedores , clientes, parceiros ou concorrentes para participar de apresentações, cursos, palestras e atividades fins, a menos que estejam alinhados aos interesses da Empresa e aprovados pela Diretoria. É permitida a aceitação de brindes ou presentes, entendidos como tal aqueles distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, sem valor comercial. Todos devem estar atentos ao contexto de recebimento de brindes e não apenas ao seu valor, em caso de dúvidas, devem consultar o responsável de Recursos Humanos. Fica estabelecido o valor máximo de R\$ 75,00 para aceitação de brindes). Qualquer entretenimento ou hospitalidade recebida por colaboradores da Cervefflan deve ser declarado ao Pessoal de RH, para ser devidamente avaliado.
1.5 Informações Confidenciais sobre Concorrentes Todas as informações sobre os concorrentes são obtidas e utilizadas de forma legítima e em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis. Nenhuma tentativa é feita para divulgar à Cervefflan qualquer informação sobre seus concorrentes. Da mesma forma, as informações confidenciais da Cervefflan não devem ser compartilhadas com terceiros, a menos que expressamente permitido pela Cervefflan. Ao receber ou compartilhar informações sobre concorrentes deve-se adotar muita cautela e em caso de dúvidas deve-se apresentar a Alta Direção para avaliação.
1.6 Registros Financeiros, Lavagem de Dinheiro e Informação Privilegiada Todos os negócios e transações comerciais serão realizados com transparência e registrados de modo preciso nos livros e registros contábeis da Cervefflan. Não há participação real ou tentativa de participação em lavagem de dinheiro. Nenhuma informação confidencial de posse do Cervefflan será usada para se envolver ou apoiar informações privilegiadas. Não é permitido a realização de qualquer tipo de negociação ou de transação financeira sem o devido registro.
1.7 Proteção das Informações e da

Propriedade As informações confidenciais, métodos e propriedade intelectual da Cervefflan devem ser respeitadas e protegidas. Todas as informações fornecidas pela Cervefflan que não pertençam ao domínio público são consideradas confidenciais e utilizadas apenas para a finalidade pretendida e designada. Toda e qualquer informação pessoal sobre indivíduos, como por exemplo, clientes ou colaboradores da Cervefflan, será tratada com todo o respeito para a proteção da sua privacidade e de acordo com todas as leis e regulamentos de privacidade. Todos os documentos considerados sigilosos devem estar identificados como “Sigilosos”. Caso tenha dúvida ao enviar algum documento, para outras empresas, pessoas e ou órgãos e repartições públicas, deve-se solicitar análise e liberação ao pessoal de Recursos Humanos à Alta Direção (Exemplo: Cadastro de Clientes, Fornecedores, Colaboradores, trabalhos acadêmicos, especificações, fotos de pessoas e da empresa, etc.).
1.8 Qualidade do Produto e Inovação Responsável Os produtos e serviços são entregues para atender às especificações e aos critérios de qualidade e segurança especificados nos documentos de contrato pertinentes e são seguros para seu uso pretendido. Nossos produtos são desenvolvidos com responsabilidade e princípios tecnológicos e éticos. Nenhum produto pode ser liberado para entrega ao cliente, sem passar e ser aprovado por nossos métodos de controle de qualidade.
1.9 Relato de Preocupações e Não retaliação Todos os trabalhadores (empregados diretamente ou não) dispõem de meios para trazer à tona suas preocupações sobre quaisquer desses requisitos, e os processos estão em vigor para garantir que os trabalhadores que trazem essas preocupações à tona e falam de boa-fé estejam protegidos contra retaliação. O colaborador que desejar realizar uma crítica (De boa-fé) e/ou sugestão poderá fazer diretamente à comissão de avaliação na área de recursos humanos, ou diretamente com o seu superior hierárquico, ou ainda preenchendo formulário de crítica e/ou sugestão, depositando-o na urna disponível no refeitório. O prazo para resposta é de 10 dias e não é necessária a sua identificação. Todos os colaboradores têm o direito de fazer denúncia e a Alta Direção garante que não sofrerão retaliação. Estes registros são guardados e os dados são analisados para assegurar que a igualdade seja alcançada.
2. O trabalho é conduzido com base nos termos de emprego documentados e acordados livremente Todos os colaboradores, tanto permanentes como temporários, dispõem de documentos de emprego livremente acordados e que respeitam os seus direitos legais e contratuais. A área de Recursos Humanos é responsável por assegurar a conformidade legal para todos os relacionamentos de emprego da Cervefflan. Não são admitidos colaboradores sem os devidos registros legais previstos pelas Leis Brasileiras. Todos os colaboradores possuem contratos de trabalho com todas as informações necessárias para execução de suas atribuições. Os contratos são explicados durante o programa de integração realizado pela área de Recursos Humanos. Não é permitida a retenção de documentos originais dos colaboradores, fora do prazo necessário para o seu registro.
3. Todos os colaboradores são tratados igualmente e com respeito e dignidade Todos os colaboradores são tratados com respeito e dignidade. Nenhum funcionário estará sujeito a nenhum assédio físico, sexual, psicológico, verbal, abuso ou outra forma de intimidação. Não haverá discriminação no emprego, incluindo, contratação, compensação, promoção, disciplina, encerramento ou aposentadoria. É proibida a discriminação baseada na raça, etnia, idade, papel, gênero, identidade de gênero, cor, religião, país de origem, orientação sexual, estado civil, gravidez, dependentes, deficiência, classe social, afiliação sindical ou opiniões políticas. Em especial, deve-se prestar atenção aos direitos dos colaboradores mais vulneráveis à discriminação. Todos os nossos colaboradores são treinados para reconhecer e evitar assédio, abuso e outras formas de intimidação. Todos os nossos colaboradores são treinados para evitar a discriminação. O colaborador que desejar realizar uma crítica e/ou sugestão poderá fazer diretamente à comissão de avaliação na área de recursos humanos, ou diretamente com o seu superior hierárquico, ou preenchendo o formulário de crítica e/ou sugestão e o depositando na urna, disponível no refeitório. O prazo para resposta é de 10 dias e não é necessária sua identificação. Todos os colaboradores têm o direito a denúncia e não sofrerão retaliação. Estes registros são guardados e os dados são analisados para assegurar que a igualdade seja alcançada. São realizadas avaliações regulares e quaisquer falhas identificadas são tratadas através de um plano de ação com resultados mensuráveis. São definidos objetivos específicos e mensuráveis para alcançar a igualdade entre homens e mulheres e ações afirmativas são tomadas para alcançá-la. Os programas que lidam com as necessidades dos colaboradores mais vulneráveis como, por exemplo, opções de horário flexíveis, creches e cuidados de dependentes e programas de mentoria estão em vigor.
4. O trabalho é realizado voluntariamente Em nenhuma circunstância será utilizado o trabalho forçado, que sob a forma de trabalho obrigatório ou de mão de obra oriunda de tráfico, trabalho forçado, trabalho escravo ou outras formas. Coerção mental e física, escravidão e tráfico humano são terminantemente

proibidos. Não são admitidos colaboradores sem os devidos registros legais previstos pelas Leis Trabalhistas. Todos os colaboradores possuem contratos de trabalho com todas as informações necessárias para execução de suas atribuições. Os contratos são explicados durante o programa de integração realizado pela área de Recursos Humanos. Não é permitida a retenção de documentos originais dos colaboradores, fora do prazo necessário para registro dos mesmos. A área de Recursos Humanos é responsável por assegurar a conformidade legal para todos os relacionamentos de emprego da Cervefflan.
5. Todos os colaboradores têm idade apropriada Sob nenhuma circunstância empregaremos colaboradores menores de 15 anos de idade ou abaixo da idade mínima para o trabalho ou escolaridade obrigatória, conforme especificado pelas leis locais. Quando colaboradoras jovens forem empregados, eles não poderão desempenhar tarefas que sejam mental, física, social ou moralmente perigosas ou prejudiciais ou que interfiram com a sua frequência à escola ou priva-los da oportunidade de estudar. A idade mínima de contratação aceitável é de 15 anos completos e é utilizado o sistema de SENAI de ensino. Medidas corretivas responsáveis são implantadas imediatamente sempre que qualquer violação dessa política for identificada. Em todas as circunstâncias, a saúde e a segurança dos

colaboradores menores de idade são consideradas e protegidas. Não é permitido em hipótese alguma que eles realizem trabalhos perigosos, noturnos e que exijam cuidados extras e comprometimento. Nenhum aluno do SENAI poderá iniciar algum trabalho na empresa sem a respectiva Permissão de trabalho preenchida e assina pelas funções responsáveis. As exigências e os objetivos definidos nas Convenções das Piores Formas de Trabalho Infantil da Organização Internacional do Trabalho são atendidos. As exigências e os objetivos definidos na Convenção para Idade Mínima de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho são atendidos, incluindo aqueles relacionados à idade mínima, tipos adequados de trabalho, horas de trabalho, preocupações de saúde e educação. Não é permitido em nenhuma, hipótese trabalho de indivíduos menores de 15 anos, em locais de trabalho onde possam existir perigos. Todos os Encarregados e Líderes são treinados com relação às cláusulas para colaboradores menores de idade, aprendizes e estagiários, especialmente com relação às horas de trabalho, turnos noturnos, trabalhos nos finais de semana e trabalhos pesados ou perigosos.
6. Todos os colaboradores recebem salários justos Os colaboradores são oferecido um pacote de remuneração total que inclui salários, pagamento de horas extras, benefícios e licença remunerada que atendam aos padrões mínimos legais ou aos padrões da indústria em vigor apropriados e os termos de remuneração estabelecidos legalmente serão implementados e obedecidos. Os colaboradores recebem holerite para cada período de pagamento indicando claramente os componentes da remuneração, incluindo valores extras de salário, benefícios, incentivos/bônus e das deduções. O pessoal do RH é responsável por fornecer os holerites e realizar as explicações e correções necessárias. Os salários são pagos no prazo e em sua totalidade. Todo trabalho é devidamente remunerado de acordo com os padrões mínimos legais, incluindo aqueles para estagiários/estudantes. Todas as deduções obrigatórias do ponto de vista legal como, por exemplo, impostos e seguro social, são depositados em cada período de pagamento nas contas ou agências legalmente estipuladas e conforme exigido por lei. Outras deduções obrigatórias do ponto de vista legal e todas as demais deduções dos salários são feitas somente com o consentimento expresso e por escrito dos colaboradores.
7. As horas de trabalho para todos os colaboradores são razoáveis Não será exigido dos colaboradores trabalhar mais do que as horas regulares e horas extras permitidas pela lei. Todo o trabalho em hora extra será voluntário, excepcionadas às situações em que a lei autorize a exigência. Os colaboradores têm direito a pelo menos 24 horas consecutivas de descanso em cada período de sete dias. Se os colaboradores tiverem de trabalhar em um dia de descanso devido a uma necessidade urgente para a continuidade da produção ou de um serviço, os colaboradores precisarão receber um período equivalente de descanso compensatório imediatamente em seguida.

Todos os trabalhos em horas extras são pagos com a remuneração definida por lei.
8. Todos os colaboradores são livres para exercer seus direitos de formar e/ou se unir aos sindicatos ou deixar de faz-lo e de negociar coletivamente Os direitos dos colaboradores à liberdade de associação e os acordos coletivos são reconhecidos e respeitados. Os colaboradores não são intimidados nem assediados no exercício dos seus direitos de se juntar ou não a qualquer organização. Todos os colaboradores têm total liberdade de associação e nossos supervisores e líderes são treinados (através deste Código) para respeitar os direitos de cada funcionário de se associarem livremente. As adesões às negociações de acordos coletivos ocorrem quando solicitado pelos agentes dos representantes legalmente reconhecidos (Sindicatos de classe) e os acordos coletivos ativos são concluídos e respeitados. São realizados treinamentos sobre este Código para que todos os nossos colaboradores conheçam e entendam os seus direitos, e se sintam confiantes em exercê-los e saibam que nenhum outro funcionário ou superior hierárquico os impedirá de desfrutar dos seus direitos. A área de Recursos Humanos é responsável por assegurar a conformidade legal para todos os relacionamentos de emprego da Cervefflan.
9. A saúde e a segurança de todos os colaboradores são protegidas no trabalho Será oferecido um local de trabalho saudável e seguro para evitar acidentes e lesões, vinculados ou ocorridos durante o trabalho ou como resultado das funções do funcionário. Estão em vigor políticas e procedimentos claros e eficientes para a saúde ocupacional e a segurança e são atualizados periodicamente. As políticas e os procedimentos de saúde e segurança ocupacional são amplamente comunicados. A Cervefflan fornece treinamento de segurança contínuo para todos os colaboradores. Todos os colaboradores e outras pessoas que adentram nas instalações da empresa são adequadamente informadas sobre os perigos inerentes ao local de trabalho e são oferecidos a eles informações e os equipamentos de proteção individual para evitar tais riscos. Todo o pessoal que adentrar nas instalações e ou lidar com produtos são corretamente informados sobre as ações corretas a tomar se ocorrer um incidente de saúde e segurança.
10. Colaboradores têm acesso a procedimentos e recursos justos São oferecidos aos colaboradores procedimentos transparentes, justos e confidenciais que resultem em uma resolução rápida, imparcial e justa das dificuldades que possam surgir como parte do seu relacionamento de trabalho. Em nossos procedimentos estão definidos os canais acessíveis para os colaboradores reclamarem, fazermos sugestões e registarem queixas e exigirem que o problema seja totalmente investigado e resulte em uma solução rápida, imparcial e justa. Os canais dos mecanismos de reclamação são comunicados e garantem a confidencialidade de qualquer reclamação (se assim desejado) e as retaliações são proibidas.
11 - O negócio é conduzido de modo a incorporar a sustentabilidade e reduzir o impacto ambiental As operações, compras, fabricação e distribuição de produtos e o fornecimento de serviços são conduzidos com o objetivo de proteger e preservar o meio ambiente. Todas as licenças legais necessárias às nossas operações são mantidas e controladas pelo nosso pessoal de Recursos Humanos e proporcionamos treinamentos aos colaboradores que necessitam ter conhecimento e assegurar a conformidade com essas licenças legais. Temos sistemas e procedimentos de gerenciamento ambiental para gestão de água, energia, materiais perigosos, qualidade do ar e emissões, resíduos e outros riscos significativos. É fornecido treinamento a todo o pessoal sobre esses sistemas e procedimentos ambientais para assegurar a implantação e a conformidade eficientes.
APROVAÇÃO, VIGÊNCIA E DIVULGAÇÃO
Aprovação e vigência Este Código de Ética foi aprovado pela Direção da Cervefflan em reunião realizada em 03/05/2019, passando a vigorar a partir de sua divulgação devendo ser revisado no máximo a cada 02 anos. Divulgação Todos os recém-contratados deverão ser informados deste Código de Responsabilidade Socioambiental no processo de integração à empresa. Vicente Lozargo FilhoDiretor Presidente O pioneirismo e a vanguarda tecnológica da Cervefflan na produção de embalagens metálicas visa proporcionar a nossos clientes não mais uma embalagem metálica, mas a melhor embalagem metálica. E, entre os ingredientes que a Cervefflan utiliza para fazer a melhor embalagem metálica, estão a melhor matéria-prima do mercado; o melhor preço final do mercado; o melhor tempo de entrega do mercado; o melhor suporte de pré e pós-venda do mercado. Todos estes “ingredientes” nos dão a segurança de estarmos oferecendo as melhores latas de aço do mercado. E poder oferecer isto aos nossos clientes nos dá a certeza de que eles estão satisfeitos porque compram as melhores latas de aço que o mercado brasileiro comercializa.