Código de Ética & Conduta

workon

Nos entendemos de Gente

"Acreditamos que o resultado é o alicerce de parcerias de sucesso."

Great Place To Work.
Certificado
10/12/2020 - 10/12/2021
BRASIL

Propósito

Alavancar o resultado dos nossos clientes,
através das melhores pessoas e tecnologia de ponta!

Missão

Ser o melhor parceiro de negócios para
nossos Clientes,
entregando resultados sólidos,
inovando e cuidando bem de todas as pessoas.

Visão

Resultado é o alicerce de
parcerias de sucesso.

Valores

Nossos valores são um reflexo das pessoas que
fundaram o grupo: trabalho duro, comprometimento, ética,
humildade e meritocracia.

workon

P05 mensagem do CEO

P05 3 apresentação
3.1 introdução
3.2 história
3.3 nossos valores

P07 4 nossa marca
4.1 work on
4.2 in store
4.3 inspire

P09 5 para quem se aplica?
6 diretrizes

P10 7 nossas atitudes

P11 8 ambiente de trabalho
8.1 diversidade/igualdade
8.2 assédio

P13 8.2.1 assédio sexual
8.2.2 assédio moral

P14 8.2.3 importunação sexual

P15 8.3 preconceito

P17 8.4 estrutura
9 relacionamento e conflito de interesses
9.1 relacionamento amoroso

P18 9.2 clientes
9.3 parceiros e coligadas
9.4 concorrentes

P19 9.5 conflito de interesses
9.6 atividades paralelas

P20 10 políticas de brindes

P21 11 refeições de negócios
12 fornecedores
12.1 compras internas e externas

P22 12.2 fornecedores fixos
12.3 processo de compras

P23 12.4 homologações de novos fornecedores
13 sigilo
14 mídias sociais

P25 15 meio ambiente

P27 16 lei anticorrupção

P28 17 trabalho escravo

P29 18 direito das crianças e adolescentes
19 código de conduta e penalidades

P28 20 canal de comunicação

mensagem do CEO

Nossa missão é ser o melhor parceiro de negócios para nossos clientes, entregando resultados sólidos, inovando e cuidando bem de todas as pessoas.

A história das empresas que compõem o grupo tem pontos em comum: foram fundadas com trabalho duro, humildade e a busca constante para melhorar. Este é o nosso DNA!

Nosso desafio é ser um grande consolidador deste ENORME mercado em que atuamos (Ecossistema Varejo) e contamos muito com você para seguirmos nesta trajetória.

Este é um dos motivos pela qual desenvolvemos o **Código de Conduta ON**. Seu objetivo é deixar as "regras do jogo" transparentes e nortear as atitudes de todos. Sem exceção.

Vá e Vença!

Marcelo Abib

CEO

3. apresentação

3.1-INTRODUÇÃO

A **Work On** conduz seus negócios de forma alinhada às boas práticas de Governança Corporativa, garantindo transparência da gestão e dos negócios em benefício dos clientes, colaboradores e stakeholders.

Para isso, utiliza premissas instituídas por organizações fomentadoras de boas práticas, estabelecendo regras e procedimentos que sustentem a efetividade dos seus controles internos e suas responsabilidades.

Para a **Work On**, é muito importante que todos façam a leitura e que compreendam tudo que está descrito neste Código.

Caso você tenha alguma dúvida, procure seu gestor direto, ou as áreas de Desenvolvimento Humano e Organizacional, Compliance ou demais canais de comunicação em destaque na última página deste Código de Ética e Conduta.

3.2-HISTÓRIA

A **Work On** é uma organização brasileira que oferta soluções e serviços para o varejo nacional, totalmente focada em negócios.

Fundada há mais de 20 anos, com origem na terceirização de mão de obra de repositores e promotores de vendas, tem em sua essência a excelência na prestação de seus serviços e, com o passar dos anos, expandiu seu portifólio, desenvolveu e incorporou tecnologias, tornando-se cada vez mais especializada em outras soluções.

Com o aumento de sua capilaridade e gestão profissionalizada, a **Work On** tem atualmente mais de 4.000 colaboradores e está presente em mais de 1.200 municípios em todos os estados do Brasil.

3.3-NOSSOS VALORES

Temos como valores:

TRABALHO DURO
COMPROMETIMENTO
ÉTICA
HUMILDADE
MERITOCRACIA

Conhecer o consumidor é a melhor forma de atingi-lo de maneira adequada. Quando se realiza uma estratégia de comunicação direcionada, específica para aquele perfil, as chances de impactá-lo positivamente são maiores.

Stakeholders (1): ou (partes interessadas em português), são as pessoas e as organizações que podem ser afetadas por um projeto ou empresa, de forma direta ou indireta, positiva ou negativamente.

4 nós entendemos de gente

Nascemos no século 20. Somos digitais, porém sem jamais perder a noção da importância das pessoas para o nosso negócio.

Não é por acaso, portanto que fomos agraciados pela terceira vez consecutiva com o selo: Grace Place To Work.

Crescemos e nos transformamos em uma agência especializada em Trade Marketing com foco em RESULTADOS.

A meta principal da **Work On** é colaborar com o aumento nas vendas da indústria no varejo e sermos reconhecidos como um parceiro indispensável para marcas, produtos e serviços que queiram evoluir na forma de se relacionar com seus clientes e aprimorar a jornada de compra dos mesmos.

É desta maneira que a **Work On**, transforma dados e experiências físicas em resultados para seus parceiros, nos mais diversos canais, tais como: alimentar; farma; Eletroeletrônico. Pet e muitos outros!

Estamos entre as maiores agências neste segmento no Brasil e a nossa família possui mais de 3.500 colaboradores ativos de norte a sul do país.

Nossa capacidade de operação em todo o Brasil é de mais de 15 mil PDVs!

Acreditamos que o resultado é o alicerce para parcerias de sucesso!

Saiba mais sobre toda a capilaridade que abrange os nossos serviços:

Operações de Trade marketing: nós aumentamos a presença nos PDV!

- ✓ Gestão de equipes com repositores e promotores efetivos e temporários;
- ✓ Promotores Compartilhados;
- ✓ Merchandising;
- ✓ Projetos sob demanda \ Sazonais e mais:
- ✓ Business Inteligence: equipes dedicadas nos PDVs para coletas de dados;
- ✓ Solução Cach&Carry: Nós proporcionamos mais resultados no Varejo!

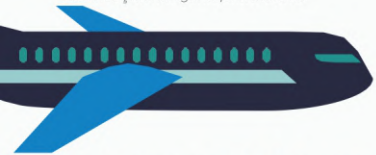
Atendemos 100% das lojas em todo BRASIL, nas maiores redes varejistas com equipes FIXAS em loja e GARANTIA de reposição e controle de execução.

Recrutamento e Seleção: um time de profissionais experientes e dedicados aos serviços de RH para as empresas.

- ✓ Recrutamento e Seleção;
- ✓ Contratação e terceirização de mão de obra temporária onde nossos recrutadores e psicólogos especializados sustentam a qualidade de entrega dos perfis requisitados.

Inovação: investimos constantemente na produtividade!

Possuímos uma estrutura de inteligência de mercado especializada, dedicada e direcionada para o sucesso do cliente. Desta forma, podemos proporcionar informações e diversos indicadores relacionados a rotina da operação, tais como: assiduidade e produtividade, roteirização inteligente, entre outros.



Temos até uma academia de treinamento onde oferecemos em conjunto com os parceiros, experiências táteis e técnicas de aprendizado e cultura das marcas para transformar nossos colaboradores em verdadeiros embaixadores das marcas!

Live Marketing: criatividade e engajamento!

Nossa proposta é surpreender o shopper na relação com as marcas!
Para isso, possuímos criatividade, tecnologia e uma equipe pronta para desenvolver ideias inovadoras com resultados que impactam e estabelecem conexões inesquecíveis e duradouras com os consumidores. Atuamos na: criação, produção e positivação de MPDV, eventos on-line e off-line, feiras, stands, convenções e ações promocionais.

Viu porque somos um parceiro completo, focados em desenvolver soluções integradas de marketing e conectados à indústria, suas marcas e aos consumidores?

Work On. Nós entendemos de gente.

5 para quem se aplica?

Este Código de Ética aplica-se a todos os colaboradores internos, externos, conselho de administração, fornecedores, parceiros e prestadores de serviços da **Work On**.

6 diretrizes

As diretrizes de Governança Corporativa da **Work On** consolidam um conjunto de metodologias que visam promover a interação entre o Comitê de Ética e a Diretoria Executiva, sendo assumido por todos o compromisso de defesa dos interesses da empresa, baseado nos seguintes princípios:

transparência

Acessibilidade, pelas partes envolvidas, às informações institucionais referentes a assuntos que afetem seus interesses, contemplando os fatores que norteiam a empresa e conduzem à criação de valor.

equidade

Caracteriza-se pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes envolvidas (stakeholders), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.

Controle

Prestação de contas dos executivos aos sócios e responsabilidade pelos atos que praticam no exercício de seus mandatos.

responsabilidade

Responsabilidade Corporativa é atuar em conformidade às leis e normas, internas e externas, por meio do aculturamento e também do monitoramento dos colaboradores e terceiros.

7 nossas atitudes

agir com transparência

tratar a todos com respeito

manter o sigilo das informações

atuar positivamente para a solução dos problemas

não utilizar a posição dentro da empresa para benefício próprio e /ou de terceiros

8 ambiente de trabalho

A **work On** orienta todos ao dever de ter uma relação de trabalho em equipe, com cortesia e imparcialidade, sempre com o objetivo de obter resultados positivos em seu trabalho.

A comunicação deve ser de forma clara e cordial.

A **Work On** não compactua com nenhum tipo de assédio, discriminação, mensagem de ódio, apologia ao crime e às drogas, dentro ou fora do ambiente corporativo.

Assuntos fora do contexto profissional devem ser tratados com cautela e de preferência nos horários de intervalo ou fora do expediente. Fique atento ao volume de sua conversa, para não atrapalhar os seus colegas.

8.1 diversidade/ igualdade

O profissional é o conjunto de competências, capacidades e habilidades, e possíveis diferenças não podem ser consideradas critérios para um processo seletivo.

A diversidade é parte essencial para a consolidação do clima organizacional.

A **Work On** busca um ambiente saudável, respeitoso e cordial para todos, independentemente do gênero, idade, raça, religião ou aparência física.

Tem uma visão diferenciada em relação aos projetos voltados à inclusão de aprendizes (jovens de 14 a 24 anos) e pessoas com deficiência.

8.2 assédio

A **Work On** repudia qualquer tipo de assédio, seja sexual, moral, importunação sexual ou qualquer forma de bullying.

Use o bom senso ao manter conversas paralelas, que não só tiram a atenção dos colaboradores como também afetam a qualidade, produtividade e o prazo de entrega das tarefas e atividades corporativas. Sua liberdade termina onde começa a do próximo, e seus direitos e deveres terminam no momento que começamos do seu colega.

Um ambiente de trabalho amistoso e bem-humorado torna-se mais criativo e produtivo. Manter-se irritado, agressivo, mal-humorado e impaciente não resolverá os problemas, ao contrário, causará distância dos colegas, reclamação de clientes e passará a imagem de desequilíbrio emocional e incapacidade para atividades em grupo.

Seguem algumas de nossas recomendações:

1 Mantenha o foco em seu propósito na empresa.

2 Tenha bom relacionamento interpessoal, mas saiba respeitar os limites impostos pelos seus colegas de trabalho.

3 Caso receba alguma tratativa deselegante ou invasiva, sinalize ao responsável no momento da ocorrência e, em caso de dificuldade de entendimento do limite imposto, sinalize ao seu gestor e/ou superior hierárquico do responsável imediatamente.

4 Preserve suas informações pessoais, telefone pessoal, rede social, local de residência e demais informações particulares.

5 Não existe "não foi nada demais" quando o que se está em questão é o impacto causado a outrem. Sempre respeite seu colega de trabalho.

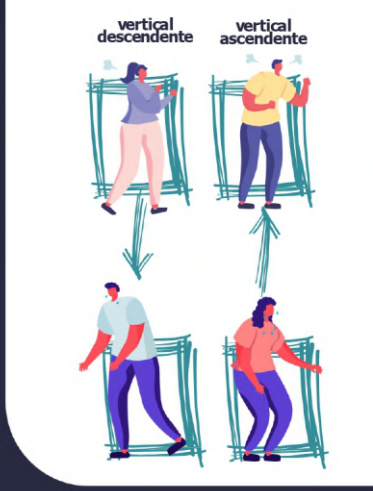
6 Sempre pratique o conceito de liberdade: direito de agir segundo o seu livre-arbítrio e de acordo com a própria vontade, desde que não prejudique outra pessoa.

7 Exemplos de assédio: sexual, moral e importunação sexual.

8.2.1 assédio sexual

O profissional é o conjunto de competências, capacidades e habilidades, e possíveis diferenças não podem ser consideradas critérios para um processo seletivo. **consolidação do clima organizacional.**
A **Work On** busca um ambiente saudável, respeitoso e cordial para todos, independentemente do gênero, idade, raça, religião ou aparência física.

Tem uma visão diferenciada em relação aos projetos voltados à inclusão de aprendizes (jovens de 14 a 24 anos) e pessoas com deficiência.



8.2.2 assédio moral

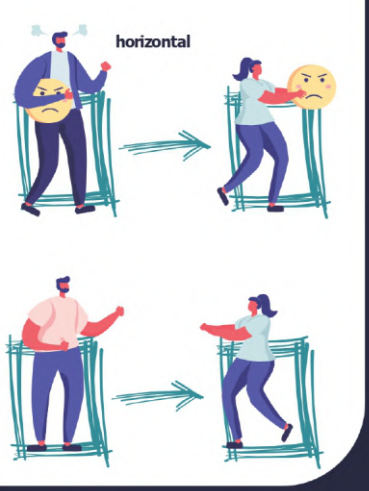
Expor o colaborador à situação humilhante e constrangedora no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Pode ser praticado pelo superior contra o o superior e/ou cometido entre colegas exemplificado acima:

Exemplos de assédio no ambiente de trabalho:

- Isolar o colaborador.
- Impedir de se expressar sem justificativa.
- Fragilizar ridicularizar e menosprezar.
- Forçar colaborador a pedir demissão.
- Comportar-se de forma abusiva e ou constrangedora.
- Solicitar execução de tarefas sem sentido e que jamais serão utilizadas.
- Controlar (com exagero) o tempo de idas ao banheiro.
- Impor horários absurdos de almoço.



subordinado, pelos subordinados contra
s do mesmo nível hierárquico, conforme

8.2.3 importunação sexual

Crime especificado no código penal em seu artigo 215-A: "Praticar contra alguém e sem anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer à própria lasciva ou à de terceiro." Pena: reclusão de 1 a 5 anos.

Pode ocorrer entre indivíduos independentemente do nível hierárquico, conforme exemplificado no infográfico acima.

Exemplos de importunação sexual:

- Contar piadas de caráter obsceno e sexual.
- Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos de cunho sexual.
- Enviar cartas, notas, e-mails, mensagens ou fazer chamadas telefônicas de natureza sexual.
- Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos.
- Comentários sexuais sobre a forma de vestir ou de parecer.
- Assobiar ou fazer sons inapropriados.
- Fazer sons de natureza sexual ou gestos.
- Ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de ter relações sexuais.
- Convidar alguém repetidamente para ter sexo ou para sair.
- Olhar de forma ofensiva.
- Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de cada um.
- Tocar, abraçar, beijar, cutucar ou encostar em alguém sem seu consentimento.

Atenção: em caso de violação dos princípios, diretrizes, políticas e normas que fundamentam este Código, entre em contato com algum dos nossos canais de comunicação descritos no final deste documento.

8.3 preconceito

Aqui na **Work On**, as relações entre todos os colaboradores, são pautadas pela ética, e a credibilidade. Respeitamos a diversidade entre todos os colaboradores no ambiente de trabalho e condenamos toda e qualquer discriminação ou assédio de qualquer natureza.

Além disso, considera todos iguais, com as mesmas responsabilidades e direitos.

Ao colaborador é proibida qualquer conduta preconceituosa, tal como homofobia, gordofobia, racismo, intolerância religiosa, política, preconceito com minorias étnicas, idade e qualquer forma de discriminação.

Conduta agressiva (física ou verbal) ou qualquer ato que possa fazer com que outro colaborador se sinta agredido, humilhado, intimidado, discriminado ou excluído é considerado preconceito.

O colaborador não deve tolerar ameaças ou injúrias de qualquer tipo, podendo o fato ser denunciado ao canal de denúncias de maneira fundamentada.

8.4 estrutura

Os colaboradores da empresa deverão zelar pelo seu local de trabalho e pela conservação dos recursos disponibilizados, evitando desperdícios e gastos desnecessários.

9 relacionamento e conflito de interesses

A **Work On** investe permanentemente em um ambiente de trabalho seguro e saudável para um relacionamento interno respeitoso, cuja preservação cabe à conduta de todos os colaboradores.

Existem ações a serem evitadas, como prejudicar a reputação de seus colegas, subordinados e/ou superiores hierárquicos por meio de qualquer falso testemunho, informações absolutamente não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio.

9.1 relacionamento amoroso

Relacionamento amoroso entre colaboradores é permitido (sem subordinação direta), desde que o gestor seja informado.

Ressalta-se que a relação externa deve ser separada do ambiente corporativo.

Qualquer conflito dentro das relações de trabalho por situações fora da rotina de responsabilidades e deveres corporativos, deve ser evitado.

Salientamos que como qualquer outro compromisso deste **Código**, o colaborador poderá sofrer penalidades, caso não cumpra as normativas de nossa ética e conduta.

9.2 clientes

Deve-se respeitar a cultura de cada cliente e estar atento à confidencialidade das informações. Sempre performar com o "seu melhor" a fim de realizar com excelência o serviço prestado para todos os parceiros. Lembre-se de que a comunicação deve ser sempre de forma clara e cordial.

9.3 parceiras e coligadas

Deve-se tratar todos os parceiros e coligadas com cordialidade. Reforçar que por vezes eles agem em nosso nome, e é necessário atuar de acordo com a Lei e de acordo com os princípios e diretrizes destacados neste código.

9.4 concorrentes

A fim de garantir uma prática justa de mercado, a Lei de Defesa da Concorrência (Lei 12.529/2011) é devidamente seguida.
O tratamento dispensado aos concorrentes deve ser pautado no respeito e no profissionalismo. Dessa forma, reprova-se qualquer atitude que possa desonrar a imagem dos concorrentes. Nas relações com profissionais da concorrência, os colaboradores não devem compartilhar informações confidenciais. Alguns exemplos de informações que não devem ser compartilhadas em hipótese alguma:

Os prestadores e colaboradores da empresa não podem concorrer com os serviços que são prestados e ofertados diretamente aos clientes.

9.5 conflito de interesses

Os colaboradores deverão tomar decisões e agir de maneira idônea, não permitindo ser influenciados por questões familiares ou de amigos que possam, consciente ou inconscientemente, afetar suas condutas em relação à atividade que estejam envolvidos, levando-os a promover favorecimentos ou a agir contra os interesses da empresa. Permite-se que parentes diretos e indiretos sejam colaboradores da o Work On, exceto no mesmo departamento ou gestão direta.

Qualquer existência de relacionamento profissional, amoroso ou parentesco com outros colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, clientes ou concorrentes da empresa deverá ser reportado

Caso você tenha dúvidas, procure seu gestor, ou as áreas de Desenvolvimento Humano e Organizacional, Compliance ou demais canais de comunicação na última página deste Código.

Alguns exemplos de situações que caracterizam esses conflitos:

Pressão exercida por colaboradores para contratação de parentes ou outras pessoas de seu círculo de relacionamento.	Sugestão forçada exercida para contratação de fornecedores.	Solicitação de tarefas particulares a subordinados, em caráter obrigatório, que possam atrapalhar seu desempenho profissional.

9.6 atividades paralelas

Os colaboradores não poderão atuar em atividades do mesmo segmento do Work On.

Atividades paralelas que não sejam do mesmo segmento poderão ser desempenhadas, desde que não haja conflito de interesses e que não acarretem prejuízos à imagem da empresa ou à imagem dos clientes. As informações obtidas dentro da empresa, bem como as ferramentas que são utilizadas para a execução das atividades profissionais, não poderão ser utilizadas para atividades que atendem a interesses diversos da empresa ou dos clientes.

10. políticas de brindes

É proibido solicitar ou aceitar brindes, presentes ou favores que configurem suborno ou que implicitamente criem entre as partes uma obrigação de tratamento diferenciado, melhores termos, melhores preços ou qualquer outra vantagem direta ou indireta.

É possível que o colaborador se sinta intimidado ou constrangido para que receba um presente ou que não possa recusá-lo em razão de ter sido entregue pelos correios, por exemplo. Nesses casos, a liderança deverá ser imediatamente comunicada e o presente deverá ser entregue para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

O recebimento de convites de parceiros, fornecedores, clientes e concorrentes para eventos deverá ser comunicado ao seu gestor direto.

Estes só poderão ser aceitos mediante expressa autorização da empresa, desde que seu conteúdo não seja adulto, ilícito, inapropriado ou que cause constrangimento se revelado publicamente.

Poderão ser aceitos brindes e/ou presentes até o valor máximo de R$ 300 (trezentos reais).

11. refeições de negócios

As refeições de negócios são uma forma de estreitar e fortalecer as relações comerciais e, quando corretamente gerenciadas, são práticas interessantes. Algumas orientações sobre refeições de negócios:

- As refeições com clientes ou possíveis clientes deverão ser previamente alinhadas com o responsável pelo projeto.
- Se a refeição for com algum fornecedor, cada parte deverá arcar com suas despesas.
- O colaborador que realizar refeições com parceiros, fornecedores, clientes ou possíveis clientes não poderá consumir bebidas alcoólicas, ainda que a outra parte o faça.
- Na refeição de negócios, o colaborador que participar poderá ter o seu VR do dia, descontado.

A **Work On** pratica a livre concorrência, a transparência e a imparcialidade no processo de contratação de fornecedores.

12. fornecedores

Busca-se a imparcialidade e, em demandas habituais, prioriza-se a tratativa com fornecedores que já são parceiros cadastrados ou com parceiros fixos por tipo de demanda (como viagens e refeições/coffee) que já entendem o formato de atuação ou disponham de prazos de pagamento negociados.

Lembre-se de que a comunicação deve ser sempre de forma clara e cordial.

12.1 compras

As demandas de compras da **Work On** são divididas entre INTERNAS E EXTERNAS.

Devido ao segmento de atuação, entende-se como compras internas as indiretas, que não são as relacionadas à atividade-fim da empresa, e as externas como diretas, pois terão seu custo repassado ao cliente com a cobrança das respectivas taxa e encargos sobre o valor orçado. Indicações são bem-vindas, desde que não sejam de cunho pessoal ou benefício próprio.

Os interesses da empresa estão sempre em primeiro lugar, portanto não é admitida a inclinação pessoal ou privilégio de fornecedores para fechamentos: todos são tratados com o mesmo grau e nível de informações.

12.2 fornecedores fixos

Para as demandas com fornecedores fixos – a princípio – são realizadas cotações somente com os mesmos, salvo exceções de necessidades específicas ou impossibilidade de atendimento.
Para todas as demais situações, são elaborados pelo menos 3 (três) cotações, exceto quando a urgência não permita tempo hábil para a realização do processo completo ou, no caso de compras diretas, por indicação do cliente, desde que a solicitação seja formalizada.

Pedidos de compras novos deverão ser consultados com a área de Suprimentos para direcionamento do processo e requisitos necessários.

12.3 processo de compras

Para compras solicitadas por clientes, é possível realizá-las diretamente com um fornecedor indicado, desde que este pedido sejaformalizado.

Como medidas de precaução, s empreadotamosos procedimentos abaixo:

Consulta de novos fornecedores na Receita Federal para análise de tempo de existência, tipo de serviço prestado, município de emissão de NF (nota fiscal) e capital social, entre outros.

- Consulta de reclamações on-line para serviços/compras digitais.
- Conferência de certificados de segurança para compras on-line.
- Priorização de e-commerces com m ais tempo de mercado e/ou marketplaces.
- Confirmação de emissão de nota fiscal em compras realizadas em sites como Mercado Livre.
- Referências com outros clientes em fornecedores de serviços.
- Alinhamento de novas demandas de relevante impacto no caixa, para programação junto à área financeira dos melhores formatos ou momentos de compra.

12.4 homologação de novos fornecedores

Para que os novos fornecedores sejam homologados, eles devem:

Cumprir plenamente todas as leis e regulamentos Federais, Estaduais e Municipais de onde atuam.

- Tomar ciência e estar de acordo, assinando este Código de Ética & Conduta.
- Estar com o cadastro do CNPJ sempre ativo e sem irregularidades, com empresa aberta há mais de 1 (m) ano e, a depender do serviço, caso a data de abertura seja recente, as compras serão fracionadas para segurança da Work On.
- Reconhecer, respeitar e cumprir a Lei Trabalhista, convenções e acordos coletivos legais de trabalhadores.

13. sigilo

É obrigatório o sigilo das informações.

Qualquer documento e informação (comercial, financeiro ou outros), jamais devem ser compartilhados com terceiros, exceto se autorizado e formalizado pelo gestor direto e a diretoria, com a finalidade de alguma negociação.

14. mídias sociais

É dever de todos preservar a imagem da empresa e de todos seus clientes. Informações internas, imagens e vídeos feitos nas instalações da empresa são confidenciais e devem ser preservadas em sigilo.

- Não divulgar sem autorização prévia e expressa da Work On informações e/ou documentos que venham a ter contato para execução de seus trabalhos ainda que informalmente, ou, com autorização, a divulgação só será permitida para a finalidade a que se destina - a prestação ou cotação da prestação de serviço ou compra.

- Respeitar os prazos de emissão de nota fiscal e envio de cobranças com no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência ao vencimento ou até o 25º dia do mês da emissão da nota fiscal, salvo negociações específicas ou compras on-line.

- A nota fiscal é um documento obrigatório para todas as compras e prestação de serviços para a realização de pagamentos. Ficam desobrigados da apresentação os fornecedores amparados em legislação específica após a aprovação da área Fiscal da Work On.

- Priorizamos fornecedores com sinergia de propósito, atendimento e que atuem em busca de uma parceria saudável e duradoura para as partes.

- A divulgação de valores de concorrentes não é prática da Work On, negociações poderão ocorrer quando houver prazo para tal.

Em caso de dúvidas, críticas ou sugestões, procure a área de marketing, responsável pelas mídias sociais.

Não é permitido a divulgação de documentos ou imagens sem a autorização das áreas comercial e ou marketing

Para maiores orientações, consulte a política da Work On relativa a mídias sociais.

15. meio ambiente

Apesar de não realizar a fabricação de materiais que causam impacto ambiental, a preocupação com o planeta é uma parte integrante na mentalidade da Work On.

Busca-se inserir atitudes sustentáveis nas estruturas físicas, matriz e filiais, estimula-se uma cultura de sustentabilidade nos colaboradores, com projetos que envolvem consumo consciente e que minimizam a utilização de recursos, além de práticas como reciclagem, destinação correta de resíduos e logística reversa.

Essas atitudes também são propagadas na cadeia de suprimentos.

Acredita-se que a mudança acontece por meio da transformação cultural, em que todos têm sua responsabilidade.

Busca-se nos projetos a participação dos colaboradores e integrantes de seus ambientes domésticos, comunidades, fornecedores e todos os que se sintam atraídos por atividades em prol da sustentabilidade.

Para maiores informações sobre as nossas iniciativas de meio ambiente e sustentabilidade, clique aqui:

link

ECO
BIO

16. lei anticorrupção

Para auxiliar a compreensão, devido à alta complexidade do tema, alguns itens importantes extraídos da Lei Anticorrupção foram elencados para demonstrar algumas espécies de comportamentos com os quais a Work On não compactua:

A Work On tem a Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013) como direcionadora.

Não compactuamos com qualquer tipo de ação que viole essa ou qualquer outra legislação.

Todos os nossos colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores e demais stakeholders devem seguir rigorosamente a Lei Anticorrupção.

A relação com agentes públicos e pessoas politicamente expostas não devem ser pautadas por interesses pessoais.

Nossa orientação é que os stakeholders relatem qualquer tipo de situação que possa colocar em risco a governança corporativa interna e a integridade da Work On junto a todos os clientes, parceiros, fornecedores e/ou colaboradores e prestadores de serviço.

Não toleramos o recebimento ou solicitação de qualquer tipo de valores indevidos.

Fina nciar atos ilícitos.

Manipular e facilitar contratos com a administração pública.

Dificultar análises e investigações em curso realizados por órgãos públicos no intuito de obtenção de vantagem indevida ou ocultação de provas.

17. trabalho escravo

A Work On é contra o trabalho forçado ou compulsório e situações que potencialmente envolvam coerção, castigos sob qualquer pretexto, medidas disciplinares degradantes e punição pelo exercício de qualquer direito fundamental.

A Work On incentiva que seus fornecedores monitorem sua cadeia de valor com o objetivo de prevenir e combater tais situações e que, caso identificadas, sejam adequadamente denunciadas às autoridades competentes.

18. direito das crianças e adolescentes

A Work On está comprometido com os direitos das crianças e dos adolescentes. É contrária a qualquer forma de negligência, discriminação, crueldade, violência, exploração sexual de crianças e adolescentes e pornografia nas atividades da empresa, na utilização dos seus produtos e serviços e em sua cadeia de valor.

Qualquer colaborador, fornecedor, parceiro, cliente ou stakeholder que se envolver, comprovadamente (direta ou indiretamente), com este tipo de situação, será denunciado sendo descredenciado pelas autoridades competentes.

A Work On repudia o trabalho infantil e não compactua com quaisquer situações que potencialmente envolvam o trabalho irregular de adolescentes menores de 16 anos (exceto quando na condição de aprendizes, a partir dos 14 anos).

19. código de conduta e penalidades

Orientamos a colaboração de todos para que cumpram este código de conduta.

As condutas poderão ser penalizadas, devido a sua gravidade, com o uso de:

Ao identificar qualquer ação de

20. comunicados

Destina-se a todos os colaboradores, clientes, fornecedores e demais stakeholders para informar qualquer atitude que viole os princípios, diretrizes, políticas e normas que fundamentam este código de conduta.

Qualquer descumprimento, desvio de conduta ou práticas consideradas inadequadas ou aqui, expressamente estabelecidas neste Código, serão devidamente punidas com base na conduta-gravidade.

As condutas terão sua gravidade mensuradas com base na legislação, moral e bons costumes, como:

- leve
- moderada
- grave
- gravíssima

- SIMPLES ADVERTÊNCIA VERBAL.
- ADVERTÊNCIA ESCRITA.
- ADVERTÊNCIA ESCRITA MAIS SUSPENSÃO.
- DESLIGAMENTO POR JUSTA CAUSA.

risco, entre em contato através dos nossos canais de comunicação.

O contato poderá ser feito de forma anônima ou não, podendo também ser de forma on-line ou presencial.

Todas as denúncias são tratadas com sigilo e imparcialidade, por este motivo, disponibilizamos os canais abaixo:

Ouvidorias:

E-mail: ouvidoria@workongroup.com.br

Presencial, procurando pelo seu gestor direto, a área de DHO ou a área de Compliance & Riscos.

Ou, entre diretamente no link abaixo:

https://ouvidordigital.com.br/workon/

Great Place To Work.
Certificado
18/12/2020 - 10/12/2021
BRASIL

Código de ÉTICA & Conduta

Ouvidorias

E-mail: ouvidoria@workongroup.com.br

Presencial, procurando pelo seu gestor direto, a área de DHO ou a área de Compliance & Riscos.

Ou, entre diretamente no link abaixo:

https://ouvidordigital.com.br/workon/

São Paulo – 55 11 2281-3360
Rio de Janeiro – 55 21 2208-6332
Minas Gerais – 55 31 3375-7381

workon
Nós entendemos as Gente

workongroup.com.br