

Código de Conduta Hotwork Brasil

ÍNDICE

Introdução ao Código de Conduta da Hotwork.....	3
Sobre nosso Código de Conduta.....	3
Colaboradores e o ambiente de trabalho.....	6
Relação com grupos externos.....	11
Utilização dos recursos da empresa.....	12
Leis e Regulamentos.....	12
Consideração Finais.....	14
Declaração de recebimento.....	16

1. Introdução ao Código de Conduta da Hotwork

Intencionamos que tomem este Código de Conduta como um norte, um guia que vos direcionará aos princípios que formam o conceito Hotwork. O objetivo é que, naturalmente, possam criar uma identificação com os valores aqui apresentados, bem como consolida-los, constituindo, assim, a essência da empresa. Nosso propósito é o de consolidar um processo que se sustenta por si só, tendo por base o coletivo integrado, onde todos contribuem, ajudam, somam, elevam, cada qual com seus talentos, habilidades e características pessoais.

2. Sobre nosso Código de Conduta

2.1. Conceito Hotwork

Entendemos que, para haver, na prática, a fluência harmônica de um bom ambiente de trabalho, é de suma importância que a cooperação se sobreponha à competição. Tal diretriz promove um equilíbrio nas relações entre colaboradores e cria a leveza necessária para que todos produzam no máximo de seu potencial, bastando apenas o comprometimento de cada um. Evidentemente que, cada qual deve fazer o seu melhor, permitindo ampla margem de crescimento, conforme as possibilidades de cada colaborador.

2.2. Dilemas éticos

Em nossas atividades cotidianas, todos nós podemos vivenciar dilemas éticos. Como diretriz geral, sempre que esse dilema ocorrer, você deve se fazer as seguintes perguntas:

O fato ou a decisão está de acordo com:

1. As Leis e Regulamentos aplicáveis?
2. Com o Conceito Hotwork?
3. As Políticas e Procedimentos da Hotwork?

Como eu me sentiria se minhas decisões:

1. Fossem divulgadas na mídia?
2. Fossem expostas à minha família e aos colegas de trabalho da Hotwork?
3. Prejudicassem ou colocassem alguém em risco?

2.3. Código de Conduta e sua aplicação

Por se tratar de um documento prático, este necessita ser aplicado para que, efetivamente, a empresa caminhe para a concretização de seus objetivos de conduta.

2.4. Ouvidoria Ética

Trata-se de um órgão composto por membros de nosso setor administrativo, cuja finalidade é fornecer um canal de comunicação, pelo qual nossos colaboradores podem recorrer, quando desejarem reportar fatos, sugestões de melhoria ou quaisquer assuntos de interesse da Hotwork, com relação direta às políticas deste Código. Ao receber o chamado, a ouvidoria a registrará, por meio de documento específico, de forma minuciosa e detalhada, encaminhando-o à pauta da próxima reunião do Comitê de Conduta, ocasião em que será apurado.

Em hipótese de urgência, a ouvidoria reportará diretamente ao presidente do Comitê de Conduta, que decidirá pela convocação (ou não) de reunião extraordinária para apuração.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

Se você vivenciar uma situação que tenha lhe parecido incorreta, inapropriada, ou que lhe faça questionar a conduta/abordagem de um colega, o primeiro passo é falar com seu superior imediato. Evidentemente que, dependendo da gravidade da ocorrência, e se existe uma relação de confiança entre você e o colega em questão, sendo o contexto favorável a não gerar atritos, você pode sim conversar diretamente com o colega e procurar aconselhá-lo sobre suas atitudes. Estamos aqui para ajudarmos uns aos outros e devemos, sempre, estimular a capacidade de auto resolução de nossas questões.

Entretanto, caso a situação apresente circunstâncias desconfortáveis, que tornem inapropriada a comunicação direta ao superior, você pode contatar a Ouvidoria Ética.

EXEMPLO: Tenho receio de ser punido, direta ou indiretamente, caso meu superior tome conhecimento de minha comunicação à Ouvidoria Ética.

A finalidade de se ter uma Ouvidoria Ética é, justamente, a de fornecer uma alternativa para a resolução de problemas. Não é do interesse da Hotwork a ocorrência de mais problemas, de modo que a atuação do órgão estará voltada ao amparo de todos. Se você sofrer qualquer forma de

repreensão ou discriminação por ter relatado ao órgão, ou por qualquer outro motivo, poderá contatar novamente a Ouvidoria Ética.

Todos os relatos serão cautelosamente investigados e, dependendo da gravidade do fato (e se realmente comprovado), o responsável poderá ser punido com as penas previstas no tópico 2.6.

Há casos em que, evidentemente, a situação pode ser resolvida com uma conversa entre os envolvidos, ou contatando diretamente o Supervisor Imediato ou por quaisquer outros meios adequados. A Ouvidoria Ética, novamente, surge como uma alternativa, podendo ser acionada conforme a necessidade, e poderá empregar as soluções que melhor se alinhem ao caso.

2.5. Comitê de Conduta

Atuando como Regulador, Fiscalizador, conciliador e Executor, o Comitê de Conduta é constituído pelos diretores da Hotwork juntamente com o Coordenador da Ouvidoria Ética, tendo como presidente o Diretor Geral da Hotwork.

O Comitê de Conduta reúne-se trimestralmente para analisar as principais reclamações recebidas durante o período, avaliar a causa raiz dos problemas e deliberar sobre as ações de melhoria e medidas disciplinares aplicáveis, além de avaliar formas de melhorar as políticas da Hotwork.

Além disso, todas as outras reclamações recebidas pela Ouvidoria Ética são reportadas ao Comitê de Conduta, que é responsável por determinar e garantir a implementação de quaisquer medidas necessárias em resposta a uma violação; promover a revisão e atualização periódica do Código de Conduta; tomar decisões administrativas em casos que envolvam graves violações; emitir recomendações em situações que envolvam potenciais conflitos de interesse entre as partes relacionadas; e garantir a existência e manutenção da Ouvidoria Ética como um canal de comunicação permanente e direto.

2.6. Violações ao Código e medidas disciplinares

A Hotwork sustenta uma postura de total atenção à natureza, condições e gravidade do conflito, conforme o contexto que se apresenta, buscando, por sua vez, tomar as melhores e mais justas decisões, visando o benefício de todo o coletivo. Não nos cabe condenar e muito menos prejudicar, tampouco fazê-lo de forma gratuita, mas sim adotar uma conduta de ajudar e servir, sem distinções de qualquer natureza.

Evidentemente que, situações específicas podem demandar medidas severas e, não havendo outra alternativa, serão tomadas, mas não

sem antes apuração minuciosa dos fatos, dando oportunidade à manifestação dos envolvidos.

Posto isto, apresentamos a seguir as medidas disciplinares comuns a serem aplicadas, não excluindo quaisquer outras que se adequem à natureza da violação.

1. Reforçar os treinamentos de *Compliance*, educação ou orientação profissional;
2. Advertência verbal ou por escrito;
3. Suspensão; ou Rescisão do contrato de trabalho.

OBSERVAÇÃO: No tocante à primeira medida, esta consiste, basicamente, em cursos de reciclagem a fim de repassar os conceitos deste Código. O objetivo aqui é promover um alinhamento entre o colaborador e o presente Código de Conduta. Observe que, ao direcionar o conceito de “medida disciplinar” ao aprendizado e consequente reforço dos valores que sustentam a Hotwork, a empresa opta por ajudar o colaborador e fornecer todo o suporte necessário para que este desenvolva a mentalidade que nós almejamos no desempenho de nossos trabalhos.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

Siga sempre o Código de Conduta e as Políticas e Procedimentos da Hotwork. Procure raciocinar, refletir, pensar e entender os porquês de cada princípio ou regra. Não se trata somente de seguir um protocolo automático, mas sim de internalizar os conceitos e compreender os fundamentos, para, então, segui-los com naturalidade. Se por ventura você testemunhar quaisquer situações que afrontem nossas políticas, relate ao seu superior imediato ou a quem couber, a depender do caso.

Você receberá os devidos treinamentos e, no surgimento de dúvidas ou questionamentos, poderá contatar a Ouvidoria Ética.

3. Colaboradores e o Ambiente de Trabalho

3.1 Direitos Humanos

A Hotwork está comprometida em respeitar e apoiar os direitos humanos e a dignidade de todos os indivíduos e partes relacionadas. Assim, a Hotwork promove o direito à igualdade, à vida, à liberdade, à segurança pessoal, ao salário digno e ao ambiente de trabalho livre de discriminação,

relacionados a gênero, idade, etnia, nacionalidade, religião, deficiência, filiação sindical, filiação política ou orientação sexual.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

Participar de todos os treinamentos referentes ao Código de Conduta da Hotwork e aos direitos humanos.

3.2. Pluralidade

Um ambiente plural nada mais é do que um ambiente onde todos se sintam acolhidos, incluídos, respeitados e representados. Isto é mais do que necessário não só para promover a inclusão social e o respeito aos direitos humanos, mas, também, pela imensa riqueza de informação decorrente de diversos povos, culturas e visões de mundo diferentes. É evidente que, ao permitir que cada indivíduo expresse sua própria individualidade de forma natural e espontânea, se atentando em respeitar os valores e princípios deste código, teremos a manifestação de qualidades diferentes e complementares, gerando uma equipe completa e adaptável a diversos contextos de atuação.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

Esteja identificado com estes valores e procure entender os muitos benefícios desta mentalidade inclusiva. Ainda que haja divergências, naturais em ambientes que reúnam seres humanos, o respeito, juntamente com o tratamento igualitário sem distinções de qualquer natureza, e o espírito de equipe, são as raízes fundamentais de nosso bom ambiente de trabalho.

Caso você testemunhe ou tenha sido alvo de qualquer situação de desrespeito, discriminação, humilhação ou prática abusiva, reporte o caso ao seu superior ou à Ouvidoria Ética.

EXEMPLO: Estou contratando uma pessoa para trabalhar no setor de manutenção de equipamentos. Um dos candidatos possui excelentes qualificações e experiência, porém, está acima do peso e pode não dar conta do serviço. Então, devo excluí-la da lista para que não perca o seu tempo e nem o nosso.

Ao fazer esta suposição, você está violando o nosso Código de Conduta. As avaliações para contratações de candidatos são feitas com base em critérios técnicos, de habilidade e comportamento, bem como a identificação com a nossa forma de trabalhar. Você não deve discriminar ou fazer avaliações de candidatos levando em conta atributos pessoais, como

altura e peso. Evidentemente que existem normas técnicas que regulamentam requisitos para trabalho em altura, trabalho insalubre, perigoso e etc. e, no caso específico deste exemplo, somente essas poderão ser observadas, por motivos objetivos de segurança e eficiência.

3.3. Conflito de interesses

O conflito de interesses no local de trabalho ocorre quando determinadas ações, atitudes e tomadas e decisões são influenciadas por interesses particulares do colaborador. Basicamente, consiste no dilema entre o que se quer fazer e o que se deve fazer. Mesmo que, em algumas situações, seja possível conciliar ambos, a existência do conflito afeta diretamente a imparcialidade do colaborador envolvido. Tendo em vista que as ações devem ser tomadas em prol do melhor benefício para o coletivo e, conseqüentemente, para a Hotwork, o conflito deve ser resolvido para que permaneça o equilíbrio e a segurança das tomadas de decisões.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

Primeiramente, que tenha o discernimento necessário para identificar possíveis conflitos de interesses, analisando o contexto no qual está inserido. Constatando que determinada atitude/tomada de decisão pode desencadear o conflito, é importante que você as evite, pois, o objetivo aqui é abster-se de criar uma situação que interfira na imparcialidade das atividades. Não participe de nenhum processo de tomada de decisão que possa afetar sua capacidade de julgamento ou de cumprir com seus deveres.

Identificando o conflito de interesses, seja potencial, real ou aparente, que possa influenciá-lo direta ou indiretamente, relate o contexto para seu superior imediato, preenchendo o formulário específico para as demandas da Ouvidoria Ética, descrevendo minuciosamente as razões e fundamentos de sua constatação, e aguarde para que a situação seja analisada, seja por seu superior, por diretores ou pelos membros da Ouvidoria Ética, que decidirão pela existência ou não do conflito, com as conseqüentes ações a se tomar.

EXEMPLO: Eu, Supervisor de Tratamento Térmico da Hotwork, recebi uma proposta de uma empresa concorrente para realizar um serviço de Secagem e Aquecimento de revestimento refratário, em uma data que condiz com o período de inatividade por ausência de obras. Na hipótese de aceitar a proposta, esta situação geraria um conflito de interesses?

Sim. Primeiramente, por se tratar de uma empresa concorrente, fica totalmente inviável, considerando que a nossa técnica seria exposta e nossas

informações poderiam ser vazadas. Além do que, como já é de conhecimento de nossos colaboradores, o período de sobreaviso é devidamente remunerado para que estejam à disposição caso surjam novas obras, muitas vezes urgentes, como já ocorreu diversas em nossa história. Por fim, é importante que nossos colaboradores se identifiquem conosco, o famoso “vestir a camisa”, o que torna incompatível vincular-se profissionalmente à empresas concorrentes.

3.4 Assédio

Assédio refere-se à conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a empregados. Refere-se também à criação de um ambiente de trabalho hostil que interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho dos demais envolvidos. Não toleramos qualquer forma de assédio, tais como sexual, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre empregados, independentemente de seu nível hierárquico.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

Esperamos que você trate todos com respeito e dignidade, promovendo um ambiente de trabalho livre de assédio e participe de todos os treinamentos relacionados ao Código de Conduta e à pluralidade e inclusão da Hotwork.

EXEMPLO: Um colega desabafou comigo, alegando receber, a todo momento, piadas e insultos relacionados à sua deficiência física, de modo depreciativo, contra a sua vontade e desrespeitando os limites do bom senso. Como devo proceder?

Em primeiro lugar, pergunte ao seu colega como ele se sente sobre essa situação. Se ele de fato se sentir desrespeitado, incentive-o a conversar com seu superior e com a Ouvidoria Ética, avaliando registrar uma denúncia junto ao Órgão. A situação será investigada e, caso seja comprovada, acarretará as devidas medidas punitivas e/ou preventivas. Você também pode contatar a Ouvidoria Ética ao testemunhar uma situação como esta.

3.5. Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Estes 3 pilares se comunicam-se mutuamente:

É fundamental que o colaborador desenvolva uma boa saúde, que se sustenta por diversos fatores. Têm-se em conta, obviamente, que grande parte se deve aos cuidados particulares que cada qual pratica consigo mesmo, através de bons hábitos e um estilo de vida equilibrado, e espera-se, conforme o bom senso, um mínimo de dedicação a isto, para que o colaborador se apresente em condições de trabalhar. Entretanto, é imprescindível pontuar que a boa saúde está diretamente atrelada às boas condições de trabalho, cujo ambiente deve estar o mais salubre possível, e também à segurança, pois cuidando de nossa segurança cuidamos de nossa saúde.

No tocante à segurança, se dá mediante à utilização de EPIs adequados e ao discernimento e bom senso de identificar potenciais perigos/tarefas perigosas, que comprometam o ambiente de trabalho e sejam passíveis de serem recusadas ou, no mínimo, amenizadas quanto ao risco. Atenta-se, mais uma vez, à salubridade do ambiente que, além de gerar mais segurança aos colaboradores, promove um meio ambiente mais equilibrado e contribui para as condições de boa saúde.

Por fim, deve-se contextualizar que, por mais que um ambiente de manutenção e estoque não seja propício a atividades de meio ambiente, o fato de adotar-se uma conduta de auto sustentabilidade, reciclagem quanto aos nossos resíduos, limpeza e asseio de nossas instalações e equipamentos, e medidas gerais de contenção de impactos ambientais, tais atitudes por si só colaboram (e muito) com a promoção de um meio ambiente saudável, gerando o valor compatível com o Código de Conduta da Hotwork e, conseqüentemente, promovem saúde e segurança.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

Que esteja em plena ressonância com estes valores, de modo que os aplicar passe a ser algo natural, intrínseco a você. A primeira etapa é a do conhecimento, a nível de intelecto. Cursos e integrações serão ministrados por nossos técnicos de segurança, a fim de que a informação chegue até você. Em seguida procure pensar, refletir e raciocinar em cima deste conteúdo, para que possa absorvê-lo e até, possivelmente, incrementá-lo através de seus insights e sua criatividade. Por fim, a prática, sendo ela espontânea, natural e inerente.

EXEMPLO: Durante o meu expediente, percebi que com as sobras das chapas de ferro que utilizo na calderaria de algumas peças, eu posso

construir latas que podem servir de recipiente de parafusos, tintas, roscas e demais utensílios. Devo propor esta ideia a meu superior?

Sim. É de interesse da Hotwork que seus colaboradores desenvolvam uma postura proativa na tomada de atitudes, propondo soluções que visam o benefício da empresa. A participação dos colaboradores da operação é de suma importância, pois, são estes que vivenciam a experiência direta da execução de nossos serviços e manutenção de equipamentos.

3.6. Uso de álcool e drogas, porte de armas

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas e de quaisquer entorpecentes no decorrer da jornada de trabalho, bem como desempenhar a atividade profissional sob sua influência. Também é proibido o consumo de álcool nas instalações da Hotwork.

Quando aplicável, o consumo de bebidas alcoólicas se restringe às comemorações autorizadas pelo Diretor Geral, fora do ambiente de trabalho, sempre com moderação e garantindo que o consumo não influenciará nenhum tipo de comportamento que viole as diretrizes deste Código nem provoque acidentes.

É proibido o uso, posse ou venda de drogas. Os colaboradores não podem exercer atividades profissionais em estado alterado, atitude esta que comprometeria sua segurança e desempenho e/ou de outros colegas de trabalho. Não é permitido armas nas instalações da Hotwork.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

Não ofereça nem consuma bebida alcoólica em ambiente de trabalho. Jamais realize trabalhos quando estiver sob influência de álcool ou de drogas (ilícitas, legais ou prescritas). Não consuma álcool ou ofereça aos outros enquanto estiver inebriado nas dependências da Empresa, suas unidades ou escritórios. Jamais porte, use ou repasse drogas ou substâncias ilícitas.

4. Relação com Grupos Externos

O cliente é o foco do nosso negócio e a chave para o nosso sucesso. Por isso, nos comprometemos em construir relacionamentos sólidos e confiáveis, aprimorando o nosso atendimento e a qualidade dos serviços que ofertamos. Conquistamos os clientes adotando uma postura ética em todas as etapas da interação. Devemos atendê-los com educação, respeito e transparência, seguindo na íntegra e de forma incondicional o Código de Defesa do Consumidor (CDC). Aos colaboradores, cabe agir com responsabilidade, ética e simplicidade, priorizar o bom relacionamento em

todos os momentos e preservar a imagem da empresa perante os clientes. Além disso, os profissionais da empresa não devem oferecer ou anunciar algo que sabidamente não poderá ser cumprido.

No tocante aos nossos fornecedores e prestadores de serviços, o objetivo é o de manter uma relação pautada pelo profissionalismo e respeito mútuo. Trabalhamos com critérios de seleção transparentes e exigimos o cumprimento de todos os requisitos legais e éticos definidos neste documento. Todas as aquisições de bens e serviços devem buscar o melhor equilíbrio na relação custo-benefício, mantendo sempre a qualidade dentro das normas técnicas e das legislações vigentes, e, por sua vez, o cumprimento dos compromissos e dos cronogramas estabelecidos. Não toleramos atos de corrupção ou fraude e, por isso, os nossos fornecedores e prestadores de serviços não podem estar ligados ou envolvidos em quaisquer atividades ilegais.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

Que seja um instrumento para a concretização destes valores, agindo com cordialidade, compromisso, responsabilidade e, ao mesmo tempo, com perícia, seletividade e discernimento, de modo que possamos atender nossos clientes, em todas as etapas da interação, com a qualidade que nos alçou à nossa posição no mercado e com que conquistamos nossa reputação.

5. Utilização dos Recursos da Empresa

Os bens, os equipamentos e as instalações da Empresa se destinam exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela Empresa. São incluídas aí todas as formas de propriedades físicas e intangíveis, tais como instalações, inventário, tecnologia da informação (TI) e propriedade intelectual, bem como dados e informações da Empresa. É obrigação de cada um proteger os bens da Empresa e usá-los para as finalidades previstas.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

É de sua responsabilidade o uso e a proteção de forma adequada dos bens e recursos da Hotwork, com o cuidado e manejo adequados.

EXEMPLO: Em um dos setores do almoxarifado existe uma quantidade enorme de botas industriais descartadas para inutilização, e estou precisando de algumas para utilizar na reforma que estou empreendendo em minha casa. Eu poderia levar alguns pares?

Ainda que os itens estejam mobilizados para descarte, estes são de propriedade da Hotwork, e, por sua vez, necessitam de autorização para serem aproveitados alheios ao âmbito da empresa.

Entretanto, como bem ressaltado através deste Código, estamos abertos ao diálogo e intencionamos ajudar nossos colaboradores dentro de nossas possibilidades, almejando sempre beneficiar o coletivo, e isto se traduz, de certo modo, em beneficiar o particular. Em casos como este, peça autorização e avaliaremos.

6. Leis e Regulamentos

Deverão ser obedecidas todas as leis, regulamentos e normas vigentes e pertinentes à atividade da Hotwork na efetivação de todo e qualquer negócio, perpetuando a prática de elevados modelos de ética e de conduta, conforme disseminado por esse Código de Conduta. Nas atividades relacionadas ao setor público, a Hotwork atua em consonância com os mais altos padrões de honestidade e integridade, coibindo fortemente quaisquer atos de corrupção ou suborno de servidores públicos brasileiros ou estrangeiros, assim como ilícitos em geral, mormente aqueles relacionados à lavagem de dinheiro. Sob essa perspectiva, são vedados pela Hotwork a todos os colaboradores:

- Efetuar quaisquer pagamentos impróprios destinados a oficiais, funcionários, clientes, indivíduos ou entidades públicas.
- Aceitar benefícios inapropriados, oriundos de todo e qualquer indivíduo ou organização que tenha a pretensão de empreender negócios com a empresa.
- Utilizar-se do CNPJ e do balanço financeiro da empresa para injetar recursos provenientes de atividades ilícitas.
- Utilizar-se de informações privilegiadas visando favorecer a si próprio em detrimento dos processos de livre concorrência de mercado, ainda que julgue fazê-lo em benefício da empresa.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ:

Que tenha o mínimo de conhecimento para reconhecer potenciais situações que desencadeiem as vedações acima mencionadas. Em hipótese de desconhecimento técnico de alguma violação em específico, utilize o discernimento e o bom senso, que são dois remédios universais para quaisquer situações da vida. Se algo “parecer” errado, este é um claro sinal de que você deve investigar, buscar o conhecimento e a informação para garantir a boa conduta e, conseqüentemente, a tomada de boas decisões.

EXEMPLO: Um membro do setor comercial de determinada empresa me ligou, disse que se interessou muito pelo nosso trabalho e perguntou se poderíamos fazer a gentileza de fornecer nossos boletins de medições, para análise técnica da qualidade de nossos serviços. Afirmou que, caso eu me dispusesse a prestar este favor sem compromisso, eu receberia uma gratificação financeira por meu bom atendimento e prestatividade. Haveria algo de errado com esta situação?

Sim. Ao atender a este pedido, você estaria fornecendo dados privativos da Hotwork, violando não somente a Lei de proteção de Dados, como também nossas políticas de privacidade. Por conseguinte, estaria, possivelmente, comprometendo a lisura dos processos de concorrência do mercado, colocando a empresa em clara posição de desvantagem perante aos concorrentes. Por fim, ao aceitar o dinheiro, estaria agindo de forma corrupta, ainda que não houvesse enquadramento criminal na Lei Anticorrupção. Este é um claro exemplo do qual você deve desconfiar, pois, somente com o uso do bom senso e do discernimento, percebe-se que existe algo errado. Na ausência de conhecimento técnico, você deve consultar diretamente o Comitê de Ética e relatar a situação, para que o órgão lhe forneça os esclarecimentos e as conseqüentes instruções sobre como agir.

7. Considerações Finais

Este Código foi elaborado não somente com o intuito de ditar regras e impor uma postura disciplinadora, mas, sim, de inspirar a todos que representam a Hotwork, de modo que possam evoluir como seres humanos, sendo o ambiente de trabalho um meio importante de atingirmos nosso crescimento. Não é de interesse da Hotwork que cumpram os valores aqui expostos puramente por obrigação, tampouco por medo de represálias, mas sim por sentirem identificação com a nossa visão, missão e valores. Medo nunca foi o caminho e não é a solução.

Seres humanos são passíveis de erros a todo momento, desde o colaborador da linha de frente até o Diretor Geral, sem exceções, e estamos todos em um processo de melhoria contínua. Cabe a cada um de nós desenvolvermos a empatia necessária para não olhar ao próximo com julgamento e incriminação, mas com a postura de, dependendo do caso, compreender o lado do outro, encontrar uma solução conjunta e dar uma oportunidade de aprender e evoluir.

Evidentemente que, aos que não se identificarem com a nossa proposta e optarem por uma conduta contrária, haverão de ser tomadas medidas mais drásticas, sempre acompanhadas de bom senso, discernimento e uma análise detalhada dos fatos.

Por fim, manifestamos nossa imensa satisfação em lançar mão deste Código. Desejamos uma excelente experiência a todos enquanto colaboradores da Hotwork!

8. Declaração de Recebimento

Declaro que recebi, li e estou ciente e de acordo com o disposto no Código de Conduta da Hotwork. Assumo a obrigação de cumpri-lo integralmente nas minhas atividades relacionadas à Vivara, inclusive quanto a não divulgação de informações, seja durante ou após a vigência do meu contrato de trabalho ou serviço. Da mesma forma, concordo em seguir as orientações e regulamentações adotadas pela Vivara, cumprir as legislações vigentes e manter a boa-fé dos meus atos perante a órgãos e agentes públicos e/ou privados. Existe alguma situação de conflito de interesse que deva ser declarada em relação a V.Sa. para informação e/ou validação do Comitê de Ética?

() Sim (preencher o termo de transparência) () Não.

Nome completo:

Área:

Cargo:

Local de trabalho:

Data:

Assinatura: