



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

/ PORTAL DO CONHECIMENTO

seu
plano
de carreira
está
ON

A Decision está ligada
no seu futuro.



Significado de ética

A ética é a parte da filosofia dedicada aos assuntos morais.

Palavra derivada do grego, significa **“aquilo que pertence ao caráter”**.

A ética empresarial está ligada à forma moralmente correta com que as empresas interagem com o seu meio. Normalmente, instituída por princípios e conceitos que definem a empresa, a missão, visão e valor representam a forma como as condutas devem ser seguidas.

Os valores de uma organização se baseiam pela forma como ela realiza as suas ações.

Estas são definidas não apenas pelas leis vigentes, como também pela forma de representar suas ideias.

A ética no trabalho é o conjunto de valores, normas e atitudes que conduzem as diretrizes da companhia e o comportamento dos profissionais dentro de uma empresa. Estes valores e ações são guiados por princípios que impactam diretamente a convivência e relações com seus funcionários, fornecedores e clientes.



Apresentação

Este guia fornecerá informações importantes que devem esclarecer dúvidas e familiarizá-lo quanto aos nossos processos e procedimentos funcionais.

O Código de Conduta e Ética Empresarial Colaboradores e Fornecedores visa garantir a integridade das ações para que a realização e contratação dos serviços sejam realizadas nas melhores práticas e políticas, a fim de garantir a melhor experiência a todos os envolvidos.

O desenvolvimento da Decision e consequentemente o quadro de colaboradores está diretamente associado a realização de todas as atividades pautadas pelo cumprimento das leis e de processos internos de forma que transpareça a honestidade, integridade e conduta ética com relação aos nossos parceiros, colegas de trabalho, fornecedores e clientes.

Este guia fornecerá informações importantes que refletem ações praticadas pela Decision e que devem esclarecer dúvidas e familiarizá-lo quanto aos nossos processos internos. Dispense o tempo que julgar necessário para que possa compreender todo conteúdo e usar este guia como uma orientação valerosa em suas atividades diárias.

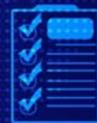
Ressaltamos a importância do compromisso pessoal de nossos colaboradores e parceiros para possibilitar a aplicação prática diária dos conceitos apresentados.

O relacionamento interpessoal na empresa deve refletir nosso compromisso com a honestidade, ética, profissionalismo e cumprimento das leis, tenha sido pautada no conteúdo desse material ou não.



Compliance

O estudo sistematizado da ética e a aplicação de políticas voltadas ao tema, além de requisitos obrigatórios legais, passam a ser um diferencial e tendência de mercado, onde o Compliance passa a fazer parte do processo, garantindo a legalidade e moralidade.





Definindo:

ÉTICA EMPRESARIAL:

Envolve os valores de uma empresa e seus princípios morais dentro da sociedade. Esse conceito é fundamental para uma organização que pretende construir uma boa imagem perante seus clientes internos e externos, parceiros e concorrentes. Nesse sentido, uma empresa ética é aquela que pratica os preceitos coletivos e se preocupa com as demandas da população, tendo sua conduta orientada pela responsabilidade social e ambiental.

ÉTICA PROFISSIONAL:

Definição de ética profissional, por sua vez, está associada a um conjunto de preceitos éticos e morais que guiam as atitudes e ações de colaboradores e determinam os princípios em que devem pautar sua conduta durante o exercício da profissão.





Ter uma postura ética como profissional é cumprir as suas obrigações de acordo com os princípios determinados pelo seu grupo de trabalho, ou seja, cada categoria profissional tem seu próprio Código de Ética, um conjunto de normas elaboradas pelos Conselhos que representam e fiscalizam cada área de atuação. Para obter o diploma, o recém-formado precisa fazer um juramento de que seguirá todas essas normas durante toda a sua carreira.





Conduta para compras e negociações:

Foram estabelecidas diretrizes sociais, éticas e socioambientais voltadas para todos os fornecedores da Companhia. Durante processo de seleção de fornecedores, prestadores de serviços e parceiros integrados consideramos de forma imparcial, critérios objetivos, técnicos, profissionais, éticos e o cumprimento das exigências legais, trabalhistas e ambientais. Ressaltamos que baseados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) têm preferência aqueles socialmente responsáveis e comprometidos com as causas de transformação social e comunitária desde que em cumprimento aos critérios supracitados.

A imparcialidade deverá nortear a política de compras, visando manter o tratamento igualitário e cooperativo com todos os fornecedores, clientes e colaboradores. A relação entre Decision, fornecedores e clientes será assegurada pelos princípios da máxima lisura, transparência e ética, devendo ser reportada toda e qualquer situação de risco potencial ou indevida, imediatamente através dos canais oficiais de denúncia para a devida apuração e tratativas.

O tratamento de informações confidenciais seguirá sobre o mais absoluto sigilo sendo considerado desvio de conduta gravíssimo a divulgação e/ou compartilhamento de tais dados e conseqüentemente ensejando rescisão de contrato e demais ônus vinculados.

Os contratos firmados com fornecedores, prestadores de serviços e outros deverão ser aprovados pelo departamento Jurídico e diretoria



Responsabilidade com os registros Contábeis e Financeiros:

A Decision mantém auditorias internas e externas norteadas nas legislações contábeis, trabalhistas e fiscais como forma de garantir a aplicação e transparência dos processos financeiros, solidificando seus balanços e demonstrativos de forma acurada e em conformidade com os padrões mais elevados de Gestão.

É de responsabilidade de todos os colaboradores o fornecimento de informações e dados precisos e verídicos. Em eventual suspeita de violações, modificações, distorções diretas ou indiretas, com intuito de ludibriar, esconder, adulterar, rasurar ou que com a ação direta ou indireta possa realizar condutas a fim de lesar o patrimônio próprio ou de terceiros, serão apurados através dos mecanismos de controle interno e externo cabendo as devidas sanções e medidas disciplinares conforme o processo de apuração de incidentes.



Ética nas nossas Relações Comerciais e Profissionais:

Não serão admitidas práticas de corrupção, fraude, vantagens indevidas ou qualquer ato discriminatório quanto a religião, crença, orientação sexual, ou quaisquer práticas contrárias ao manual de condutas e medidas disciplinares, sendo passíveis das medidas legais cabíveis.

Nenhum tipo de tratamento diferenciado será aceito na relação com fornecedores, clientes e colaboradores em detrimento a outros, devendo ser prestada a mesma atenção e igualdade de condições a todos. Ressaltamos a importância da utilização de metodologias baseadas em técnicas sem que as escolhas tenham por base ideologia política, filosófica, por etnia, por classe social, raça, cor, por religião, ou orientação sexual.

Não será aceita qualquer oferta de benefícios ou pagamentos em dinheiro para nossos colaboradores, não sendo admitido a recíproca ser feita para nossos clientes.

Qualquer ação no sentido de usar e/ou aceitar falsificação de dados, documentos, marcas e produtos, ou envolvimento em atividades ou condutas ilegais, como evasão fiscal, sonegação, contrabando, entre outros será punida conforme legislação vigente.

Brindes, Presentes e Viagens: Não oferecer ou aceitar gratificação em dinheiro, entretenimento e qualquer tipo de presente, salvo para as cortesias comumente aceitas nas práticas comerciais, como brindes promocionais sem valor significativo, ou mediante prévia autorização nos casos em que não haja vantagem indevida, corrupção ativa ou passiva.

Abuso de poder / Assédio: Não cooptamos com práticas comerciais coercitivas para obter vantagem tampouco qualquer tipo de assédio (moral, sexual, político e religioso).



Impactos positivos gerados pela aplicabilidade de uma boa política de ética e conduta:

Quando uma organização adota e aplica a ética em seus princípios básicos, ela desenvolve potencial para crescer de maneira sustentável. Intensificando a imagem e comprometimento perante seus colaboradores, fornecedores e clientes.

Dentro de uma organização, a ética empresarial fomenta boas relações tanto entre os próprios colaboradores quanto em relação aos clientes. O relacionamento entre todos passa a ser mais claro, tornando-se agradável para todos os níveis.

No mundo corporativo compete a todos a busca por procedimentos éticos, desde tarefas do dia-a-dia quanto na abordagem com clientes, parceiros e consumidor. Devem os colaboradores atuarem sempre de forma ética no cumprimento de suas funções.



Impactos gerados por ações não pautadas por ética e conduta:

Extremamente importante compreender o impacto da função exercida por cada colaborador, evitando assim qualquer descuido que possa gerar um ambiente de mal-estar ou que possa levar à risco a empresa.

No dia-a-dia, sempre zelar para o cumprimento de ações éticas, nas ações de trabalho, no relacionamento para com os outros colaboradores, parceiros e clientes. Descuidos gerados nessa relação podem violar o código de conduta é ética da empresa e gerar pontos de não conformidade, queda da qualidade do serviço prestado, risco empresarial com condutas que podem ser ilegais ou gerar exposição indevida da empresa.



Da política de não discriminação de qualquer natureza

Na Decision não compactuamos com qualquer ato de discriminação seja por religião, local de nascimento, sotaque, costume, dentre outros.



Da política de não discriminação de qualquer natureza

É expressamente vedada a prática de discriminação de qualquer natureza, seja por acedência econômica, credo, cor, raça, etnia, convicção filosófica, social, política, orientação sexual, grau de estudo (desde que não seja inerente e requisito obrigatório técnico para função, conforme necessidade e obrigação legal), não se admitindo qualquer ato discriminatório como ofensas, agressões, desvalorização ou privilégios.

A empresa repudia veementemente todo e qualquer tipo de preconceito em virtude de qualquer discriminação por doença, seqüela, sinais, deformidades, necessidades especiais, família, sobrenome, nome, bem como não incentiva a prática de apelidos, comentários sobre vida pessoal ou qualquer informação que não seja extremamente profissional e de caráter inerente a função. Não admitiremos qualquer discriminação por local de nascimento, região geográfica, sotaque e costumes (desde que atendam as boas práticas de mercado, saúde e higiene), além de qualquer outro ato discriminatório não elencado e passível de sanção administrativa prevista no manual de medidas disciplinares.





SOMOS TODOS IGUAIS NA DIFERENÇA

Todo ser humano tem o direito de usufruir das liberdades estabelecidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição.





Ato de Discriminação é qualquer ação tomada ou prática adotada que faça distinções entre indivíduos ou grupos de forma a desfavorecer uma pessoa ou um grupo de pessoas, e favorecer outras com base num atributo ou em características ilegais ou irrelevantes para a situação. As práticas em matéria de emprego incluem entrevista, contratação, promoção, despromoção, remuneração, medidas disciplinares e despedimento.

Não pactuamos com ações de qualquer natureza de intimidação ou assédio Ou situações que criem um ambiente de trabalho hostil, abusivo ou intimidante para qualquer pessoa razoável. A intimidação ou o assédio pode ser verbal, psicológico ou físico.



Apoio a inclusão e diversidade

Em atendimento as boas práticas e políticas sociais, alinhadas a legislação trabalhista e em conformidade aos mais altos padrões internacionais mantemos em nossos processos internos políticas de contratação que motivam a meritocracia, mitigando o risco de critérios espúrios as relações como: credo, cor, religião, etnia, necessidades especiais, classe social, características físicas, sexo, idade, constituição física, aparência, sotaque, ou qualquer outro meio que possa distinguir e fomentar preconceitos e racismos estrutural e conseqüentemente garantindo não apenas a contratação baseada apenas no mérito e adequação a necessidade da vaga (nessa engloba-se os requisitos mínimos legais obrigatórios como certificações ou nível de escolaridade, conforme exclusivamente preconiza-se na lei trabalhista e demais que regem) mas que sejam apenas observadas e consideradas para efeitos de crescimento profissional o mérito como agente impulsionador, sendo vedado qualquer outro método que possa inferir em possibilidade de racismo, xenofobia, sexismo ou qualquer outro agente causador de dano social ou moral.

Da mesma forma, as contratações de PCDs deverão ocorrer em igualdade de condições garantindo as devidas adequações/adaptações quando necessárias para a realização das funções, bem como, garantindo as ferramentas necessárias para o livre acesso a realização de todas as atividades.



Da livre associação e convicção religiosa

É livre a associação e manifestação religiosa, conforme disposto na constituição Federal, desde que condizentes com o ambiente e costumes, não podendo interferir na livre associação e manifestação dos demais que não possuem a mesma religião, ou até mesmo as boas práticas comerciais, não podendo ser utilizada como critérios para contratação, discriminação de salários, promoção ou demissão qualquer ação fundada única e exclusivamente pelo critério religião.

Não será aceita qualquer discriminação oriunda de religião, crença, credo, prática ou hábito religioso, não podendo ser reprimido qualquer livre manifestação de sua religião, desde que se observe os limites legais inerentes ao convívio social de interação humana no ambiente de trabalho. Será assegurado a todos a plenitude da capacidade religiosa, no que couber nos limites da lei, como vestimentas, ritos, espaço adequado, flexibilização de horários desde que compatíveis com a norma trabalhista e com a prática da religião.

O local de trabalho será de livre associação e convicção religiosa e disponibilizaremos local apropriado para a prática da religião, desde que em conformidade com a legislação trabalhista e em consonância as demais leis.



Do combate ao assédio Moral e Sexual

É dever de todos garantir um ambiente de trabalho sadio e seguro, nele compreendidos não apenas as regulamentações de trabalho e condições para sua realização como também a garantia legal em relação ao combate ao assédio moral e sexual e importunação no trabalho.

Dispõe o artigo 216 do código Penal, constitui assédio: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Artigo 146-A: Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Ao presenciar ou suspeitar que esteja acontecendo as condutas descritas ou na dúvida se uma conduta se enquadra, deverá imediatamente reportar através dos canais disponíveis de compliance para apuração e investigação dos incidentes, garantindo assim que seja realizado os procedimentos de proteção e resguardando o bom ambiente de trabalho e as relações humanas, sendo tratados de forma confidencial e sem retaliação.



Dos direitos trabalhistas e direitos humanos

Atenção integral as normas trabalhistas e as boas práticas dos direitos humanos em todas as relações. É dever de todo cidadão combater e denunciar questões como: trabalho infantil, análogo á escravidão, trabalho forçado, trabalho em condições desumanas, sem a devida norma de segurança, higiene e proteção ao trabalho, sem respeitar a condição de gestante, sem respeito as políticas e controles de trabalho das pessoas com deficiência, em desacordo com a quantidade de horas e sem o respeito as devidas normas regulamentadoras.

a) Do uso de álcool e drogas

É vedada a utilização de álcool, drogas ou qualquer outro elemento não autorizado pelas normas legais, ou sem a devida prescrição médica nos limites de utilização conforme preconiza as normas de saúde e segurança. Caso tenha dúvida deverá ser acionado o departamento de compliance para apuração da investigação e reforço das políticas de controle e segurança.

b) Do uso da imagem

Em conformidade com a LGPD, Direito de Imagem, divulgação de conteúdos, Termos de Confidencialidade, a realização do trabalho impõe também na capacidade de extensão da imagem da empresa, de forma que opiniões, atitudes, condutas refletem também na imagem das empresas que devem ser preservadas, conforme o código de ética e conduta visa assegurar. Na dúvida sobre determinada conduta em razão da imagem da empresa, deverá ser direcionada através dos canais ao departamento de compliance para apreciação e elucidação de forma a garantir o direito de todos os envolvidos.



Exemplos de ética no ambiente de trabalho para te inspirar

Ser ético é ter uma postura profissional condizente com as suas responsabilidades e com a confiança que a empresa depositou em você.

Isso inclui cuidar bem do patrimônio da organização e manter sempre total sigilo sobre as informações referentes à empresa e aos seus funcionários.





1- Seja honesto em todas as ações (vigiadas ou não);

2- Nunca assuma algo que você não possa realizar, seja por competência técnica ou por falta de tempo, evite desgaste na relação, frustrações e desentendimentos desnecessários. Converse com seu líder;

3 - Seja humilde no trato para com todos;

4 - Faça críticas construtivas de forma educada, sempre que for requerido.

É importante saber fazer uma crítica, como receber uma crítica sem levar ela para o lado pessoal;

5 - Respeite a privacidade. Não acesse documentos ou informações pessoais que vão contra a política de privacidade da empresa;

6 - Mantenha a confidencialidade e sigilo das informações pertinentes as suas tarefas;



7 - Evite fofocas. Busque sempre garantir a fonte correta das informações;

8 - Evite escutar e repassar informações sem um conceito ou base de dados.

Busque sempre garantir a fonte correta das informações;

9 - Fofocas, intrigas e comentários ofensivos não fazem parte de uma conduta ética.

Se tiver algum assunto pendente com um colega, o diálogo aberto e cordial é sempre a melhor opção para resolver conflitos;

10 - Respeite as decisões. Respeitar a hierarquia entre os cargos também é crucial para a manutenção de um ambiente de trabalho organizado e saudável;

11- Reconheça o mérito alheio. É uma atitude positiva e coopera para o bom relacionamento e crescimento de todos;

12- Pratique a meritocracia em todos os níveis. Este é um exemplo de conduta honrosa e positiva para promover e reconhecer ações, gestores, funcionários, parceiros e clientes.

Consulte sempre também seu manual do colaborador e verifique todas as orientações.



Política anticorrupção “Antitrust”

Na delimitação das práticas que regem esta política, a Decision não admite qualquer prática desleal, não habitual ou que fira qualquer procedimento, norma técnica ou de tratamento diferenciado em razão de suborno, transferências ilegais ou advindas de práticas imorais e que não possam ser juridicamente comprovadas.





Da política de não corrupção / antitruste

Não é admitida qualquer prática desleal, não habitual ou que fira qualquer procedimento, norma técnica ou de tratamento diferenciado em razão de suborno, transferências ilegais ou advindas de práticas espúrias e que não possam ser juridicamente comprovadas.

Compete ao fornecedor ter política interna própria que garanta e mitigue riscos de corrupção ou práticas ilegais, como requisito obrigatória para a contratação junto a Decision, sendo necessário que toda a relação comercial seja transparente e devidamente documentada para que possa produzir seus legais efeitos.

Fica permanente proibido a aceitação de qualquer tipo de benefício que possa gerar favorecimento de atividade ou qualquer outro meio que possa influir ser oriundo de negociação ilegal. Qualquer ato lesivo a integridade financeira deverá ser reportado através dos canais oficiais de comunicação, banindo a possibilidade de quaisquer práticas de corrupção, bem como, ações de conduta ilegal, imoral ou que venha a ferir a ética e bons costumes nas negociações ou ações.



Recebimento de presentes ou brindes

Não é aceito qualquer premiação ou brinde que não os habituais e inerentes a boa relação comercial, evitando qualquer recebimento de valores, suborno ou qualquer ato desleal para ganho próprio ou benefício de terceiro. Caso tenha dúvidas sobre o recebimento dos valores, você deve acionar o DHO (Desenvolvimento Humano e Organizacional), o Compliance e/ou seu Líder, que poderão lhe orientar e sanar qualquer dúvida relativa ao tema.

Qualquer desvio de integridade ou ato que fira nosso Código de Conduta e Ética deve ser devidamente reportado através dos canais oficiais de comunicação da Decision.

Os processos e procedimentos devem reger-se por condutas éticas, pautadas nos bons costumes, na cordialidade, educação, respeito as políticas e as diretrizes da companhia.



Comportamento antiético: saiba como identificar e o que fazer.





Alguns exemplos de comportamento antiético:

- **Intolerância e Bullying:** Brincar, questionar, zombar ou realizar qualquer ato de preconceito a qualquer colaborador, cliente, parceiro, fornecedor;
- **Difundir informações mentirosas** ou difamatórias sobre um colega;
- **Ofender alguém e não respeitar as diferenças** sejam elas por religião, gênero, cor, etnia, orientação sexual, política, esporte e/ou outros;
- **Não honrar contratos, pagamentos e entregas** nas relações com clientes e fornecedores;
- **Usufruir de informações em benefício próprio**, ou trocar influência por favores seja ele sexuais ou financeiros;
- **Furtar dinheiro ou materiais da empresa**, até mesmo uma simples caneta;
- **Vestir-se de maneira inapropriada** ou debochar de alguém pela sua aparência;
- **Adulterar mercadorias, documentos e processos;**
- **Fazer propaganda enganosa** e divulgar resultados falsos da empresa;
- **Cobrar por serviços desnecessários;**
- **Jogar lixo em local inapropriado** e não contribuir para a manutenção da limpeza do ambiente;
- **Chegar atrasado ou pedir alguém para assinar** o ponto por você ou assinar pelo outro;
- **Assédio Moral e ou sexual;**



Conflito de Interesse

Em todos os fluxos de processos administrativos como contratação e interação deverão ser respeitados os critérios técnicos, garantido que não haja conflitos de interesses, pelos princípios que regulam as boas práticas de ações comerciais. O conflito ocorre quando existe o interesse em beneficiar uma parte qualquer utilizando de meios que não os convencionais do livre mercado, bem como, utilizando de informações privilegiadas ou que possam ser acessadas em favorecimento específico de uma pessoa ou empresa em detrimento a outra para satisfação de interesses pessoais.

Qualquer suspeita ou dúvida deverá ser imediatamente reportado para que seja realizada a devida apuração do incidente de modo a preservar as relações éticas e comerciais, conforme os processos e procedimentos vigentes.





Relacionamento com Autoridades e agentes públicos ou políticos

Em atendimento as normas antitruste e de conflito de interesses, deverá ser verificado no caso da contratação se os agentes envolvidos não possuem relevante cargo ou função pública, nelas compreendidas aquelas que possam facilitar a tomada de decisões de órgãos, entidades públicas, governos ou empresas públicas, de modo a garantir as políticas antitruste, seguindo para tanto as recomendações das políticas de tratamento conforme a legislação vigente para contratação de forma direta ou indireta, respeitado os prazos e mecanismos de controle. Repudia-se qualquer conduta que possa inferir em práticas de corrupção, em especial o atendimento a lei: 12846/2013 lei anticorrupção.





LGPD e Informações confidenciais

Conforme manual disponível na plataforma de treinamento (<https://www.decisionbr.com/politicasetreinamentos>) é de responsabilidade de todos o cumprimento dos itens de Lei Geral de Proteção de Dados, considerando “dados sensíveis” informações provenientes das relações comerciais onde se exige total adesão aos mecanismos de controle como garantia de acesso as condições de segurança e manuseio das informações, além da garantia conforme os termos de confidencialidade da forma de reporte e armazenamento das informações transmitidas e de acesso em virtude da relação com a empresa e demais.

Dos documentos exigidos legalmente

As empresas em contrato ou contratantes com a Decision devem garantir que seguem rígidas normas de controle de riscos trabalhistas, além de garantir o atendimento das normas e princípios da Decision, com constantes auditorias.



ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

A Decision está empenhada em manter os padrões éticos mais elevados e cumprir as leis e regulamentações aplicáveis do Código de Conduta Brasileiro e quaisquer outras exigências da empresa. Estar de acordo com as políticas de Compliance assegura uma companhia responsável.

Quando uma empresa está Compliance, significa que ela está em conformidade, cumprindo as leis e regulamentos internos e externos. **E todos são responsáveis por manter esse compromisso.**

Para isso, temos o nosso Canal de Conduta Ética. Um canal seguro e sigiloso para que você reporte quaisquer atitudes que não estejam em conformidade com uma conduta íntegra e com **os nossos princípios**. Caso tenha algo a reportar, preencha o formulário em nosso site. **Ele é anônimo e confidencial e visa assegurar um ambiente de trabalho transparente e ético.**





O comprometimento de cada um dos envolvidos na questão ambiental

Uma pessoa "ecologicamente correta" requer posturas que preservem todos os recursos naturais. A conscientização de que os recursos naturais são limitados é imprescindível para que a agenda de reciclagem, reutilização e preservação esteja cada dia mais presente em todas as ações do dia a dia.

É de extrema urgência a adoção de políticas que mitiguem o consumo excessivo e depredatório de recursos naturais.

3Rs da Sustentabilidade:

- **Reduzir:** consiste em ações que reduzam o consumo de bens e serviços, visando à diminuição da geração de resíduos e consequente redução do desperdício.
- **Reutilizar:** a reutilização contribui significativamente para a economia de recursos renováveis utilizados para fabricar cada vez mais bens de consumo, pois quando reutilizamos um produto, simplesmente atribuímos mais tempo ao seu uso, prolongando sua vida útil.
- **Reciclar:** o último dos 3 R's da sustentabilidade é o "R" mais conhecido e aplicado em nosso dia a dia, a reciclagem, envolve o processamento de materiais por meio de sua transformação física ou química, geralmente em forma de matéria-prima para produção de novos produtos e bens de consumo.



Você sabia?

- ✓ Sacos plásticos e isopor não são biodegradáveis, e quando jogados em locais indevidos podem matar animais e peixes que os ingerem;
- ✓ A reciclagem de uma tonelada de papel economiza a derrubada de 15 árvores de eucalipto de 6 anos;
- ✓ A energia economizada com a reciclagem de uma única lata de alumínio é suficiente para manter ligado um aparelho de TV durante 3 horas.
- ✓ O processo de reciclagem diminui a poluição do ar em 75%, a poluição da água em 35%, e reduz o consumo de energia em 64%.
- ✓ Tomadas quentes são sinônimos de desperdício. Por isso, evite o uso de benjamins.

Utilize adequadamente cada eletrodoméstico, seguindo as dicas abaixo:

- ✓ Ar-condicionado: desligue o aparelho quando o ambiente estiver desocupado; evite o frio excessivo, regulando o termostato, mantenha as janelas fechadas quando o aparelho estiver funcionando, evite a entrada do Sol no ambiente e mantenha limpos os filtros do aparelho.
- ✓ Iluminação: evite acender lâmpadas durante o dia, use melhor a luz do sol, abrindo bem as janelas, cortinas e persianas; apague as lâmpadas dos ambientes desocupados, use iluminação dirigida para a leitura, na busca de maior conforto e economia, substitua lâmpadas incandescentes por fluorescentes nos locais onde o uso diário seja superior a 4 horas/dia.
- ✓ Computadores: mantenha acionada a função “Energy Star” com espera de baixa energia por 5 minutos e desligamento por 15, não deixe periféricos ligados sem necessidade.



Conservação de energia, emissão de gases de efeito estufa e gestão de resíduos sólidos e reciclagem

SEGUEM AS BOAS PRÁTICAS PARA CONSUMO INTELIGENTE E EQUILIBRADO DOS RECURSOS:

- Monitorar e medir consumo de energia mensalmente e estabelecer metas de economia de energia elétrica. Informar e incentivar a economia de energia elétrica através de medidas como: Troca de lâmpadas incandescentes por fluorescentes ou LEDs. (Fluorescentes gastam 60% menos energia que uma lâmpada incandescente, gerando economia de 136 quilos de CO2 anualmente.
- Escolher equipamentos de baixo consumo energético (Selo Procel) ou “energy star”.
- Apagar as luzes quando sair das salas.
- Não deixar aparelhos em **standby**
- Reduzir uso de aparelhos de ar-condicionado, abrindo as janelas e aproveitar a luz natural.
- Regular a temperatura do ar-condicionado e programar o desligamento automático do aparelho meia hora antes de sair do escritório.
- Incentivar o uso de pilhas e baterias recarregáveis. Pois além de ter uso prolongado reduz o descarte de resíduos.
- Limpar e trocar regularmente os filtros do ar-condicionado. Pois o acúmulo de sujeira representa 158 quilos de CO2 a mais na atmosfera.
- Configurar os computadores para o modo de economia de energia. Assim ele vai desligar automaticamente toda vez que o funcionário estiver ausente.
- Racionalizar o uso de impressão. Utilizar sempre que possível às duas faces do papel.
- Se possível usar papel reciclado que consome de 70% a 90% menos energia do que o comum além de poupar florestas.
- Incentivar o menor uso do carro utilizando sempre que possível o transporte coletivo ou sistema de carona entre os colaboradores.
- Incentivar o uso do telefone/internet/videoconferência para reuniões, evitando o deslocamento desnecessário para assuntos que não exija a presença física do colaborador.
- Economizar CDs/DVDs, utilizando mídias recicláveis como CD RWS, Pen Drives USB ou mesmo E-mail para carregar planilhas e arquivos.
- Desligar o computador sempre que for ficar por mais de 2 horas sem utilização e o monitor por até 15 minutos sem uso.
- Trocar os monitores por modelos LCD/LED, por serem mais econômicos e ocuparem menor espaço físico.



Programa de gestão de resíduos / reciclagem de matérias e e-lixo:

A Decision realiza a coleta de materiais para manufatura reversa e destinação de equipamentos eletrônicos ou também conhecidos E-lixo ou lixo digital para empresas especializadas em reciclagem. Exemplos de materiais coletados:

LISTA DE MATERIAIS COLETADOS

- Computadores
- Impressoras
- Celulares
- Cabos/fios
- Nobreak
- Estabilizadores
- Pilhas
- Baterias
- Fontes
- Mouse/teclado
- Insumos de informática em geral
- Copiadoras
- Placas de circuito
- Peças de informática
- Cd´s/Dvd´s
- Ar condicionado
- Notebooks
- Netbooks
- Cartuchos
- Tonner;

Porque é tão importante reciclar os e-lixo?

Existem várias classificações nos chamados e-lixo e os danos causados ao meio ambiente e ao ser humano podem ser diretos ou indireto dependendo de qual é o material.

- **Dano direto** é a contaminação de solo, lenções freáticos, intoxicação, envenenamento.
- **Dano indireto** é a escassez dos recursos naturais de nosso planeta, elevação da poluição pela busca de novas matérias-primas (ex.: Mineração) além do desperdício de minerais que já forma um dia retirado de nossos recursos naturais.



Resumo das atividades e penalidades

Conscientização dos funcionários: A Decision realiza periodicamente reuniões com a equipe visando à sensibilização e comprometimento.

Objetivos e metas: Nosso objetivo é diminuir ao máximo o impacto ambiental oriundo do ramo de atividade. Nosso foco principal é o da redução do uso de energia elétrica, água e papel; além de encaminhar para a reciclagem todos os resíduos produzidos no grupo, incluindo o "lixo eletrônico".

- Fornecedores da Decision que não estiverem em conformidade com nossas políticas e que não tenham processo de gestão em relação a políticas de meio ambiente serão desqualificados como fornecedores.
- Colaboradores Decision que não estiverem em conformidade com nossas políticas estarão sujeitos ao processo interno disciplinar (advertência verbal e em caso de reincidência advertência formal).

Desta forma, desejamos estabelecer um comprometimento pessoal com a causa, que é responsabilidade de todos nós, Decision, funcionários, clientes e prestadores de serviço. A união de todas as partes é fundamental para preservação do meio ambiente.



Da comunicação de denúncia ou qualquer suspeita de ato ilegal

A Decision reitera sua política de integridade reforçando que todo e qualquer ato suspeito caracterizado por possível ilegalidade e imoralidade, que fira a ética e os bons costumes, devem obrigatoriamente serem reportados, a fim de que possam ser apurados.

Não há qualquer retaliação para quem realiza uma denúncia, se preferir temos um canal exclusivo em nosso site (<https://www.decisionbr.com/>) onde você poderá manter total sigilo e confidencialidade.

Todo o processo de investigação e análise de incidentes é realizado de forma imparcial e impessoal levando apenas os procedimentos técnicos e inerentes a situação.





Outros canais para contato:

conduta@decisionbr.com.br

Compliance:

relatorio.cps@decisionbr.com.br

ou através do telefone (19) 3252-2838

Poderá ser reportado qualquer assunto, desvio ou dúvida também ao seu líder imediato, ao departamento de DHO (Desenvolvimento Humano e Organizacional) e/ou departamento de relacionamento.

Incentivamos veementemente o reporte das ilegalidades, temos equipe preparada para atuar de forma imparcial, impessoal, sigilosa e com política de não-retaliação.



Aceitar é uma
escolha sua.

Respeitar é um
dever de todos.

SOMOS TODOS DECISION!



DECISION
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO





Agora é hora de fazer a avaliação.

CLIQUE AQUI!

Ou cole e copie o link abaixo no seu navegador!

<https://forms.office.com/r/AP5wpFFF8N>

Não deixe de realizar os treinamentos:

- Ergonomia
- Meio Ambiente

**seu
plano
de carreira
está
ON**

**A Decision está ligada
no seu futuro.**



[/decisionbr.com.br](https://decisionbr.com.br)

Matriz São Paulo

Av. Paulista, 1079 – 7º andar – SL 715
São Paulo | CEP 01311-200
T (11) 3297.7449

Unidade Campinas

Av. Barão Itapura, 2294, 13º andar, SL1305
Jardim Guanabara | CEP 13073-300
T (19) 3252.2838