



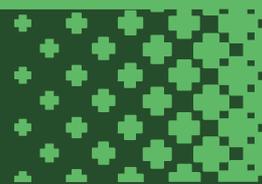
**RC GESTÃO**  
EMPRESARIAL



# Código de Conduta

**RC GESTÃO EMPRESARIAL LTDA.**

Versão n.º 1 – março/2021



## 1. MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

---

Devido aos eventos de corrupção que permeiam as contratações públicas, há no cenário nacional uma crescente preocupação com relação a observância de valores éticos e cumprimento das leis. Diante de tal necessidade, torna-se premente a criação de um Código de Ética para nortear aqueles que de alguma forma podem encontrar dificuldades com relação a conduta que devem adotar em determinadas situações.

A atuação ética na saúde deve levar em conta as múltiplas formas de relacionamento entre os agentes envolvidos e os prestadores de serviços, seus diversificados interesses, a dinâmica e os valores econômicos relacionados e o ritmo das mudanças que fazem parte do cenário atual.

Um Código de Ética construído com a participação da alta direção, reafirma o compromisso da empresa com o cumprimento das normas que regem suas contratações, bem como na condução das atividades administrativas.

A gestão de serviços de saúde contempla uma gama de atividades, onde seu objetivo precípua é o melhor atendimento ao paciente que está sendo assistido.

As condutas descritas nesse documento revelam o posicionamento ético da empresa perante o mercado, almejando o reconhecimento de seu esforço sistemático para alcançar uma gestão atenta e que saiba responder aos dilemas éticos que permeiam a prestação de serviços em saúde humanizado.

A cada dois anos, esse documento será revisado de modo a contribuir para a perpetuidade das normas de integridade da empresa, buscando sempre atualizar seus regramentos à prática do mercado.

## 2. MISSÃO, VISÃO E VALORES



A missão, a visão e os valores organizacionais da Sociedade são seus alicerces e servem como princípios norteadores para a conduta de todos os profissionais que atuam em seu nome. É por meio do respeito aos valores institucionais e da humanização no cumprimento de seu dever que se fundamenta e reforça o compromisso com a ética. Mais do que meros ideais, os princípios a seguir definem a forma como se deve agir e praticar o cuidado com pacientes, colaboradores e parceiros:



### VISÃO:

Ser reconhecida nacionalmente pela excelência na prestação de serviços de gestão em saúde e diagnósticos por imagem.

### MISSÃO:

Oferecer serviços de gestão em saúde provendo soluções cada vez mais completas, humanas e com excelência.

### VALORES:

**Honestidade:** executar fielmente os serviços pelo qual foi contratada, buscando honrar com suas obrigações e compromissos.

**Respeito:** tratar a todos de maneira igualitária, sempre com cordialidade, lealdade e educação.

**Integridade:** agir com ética e coerência entre os valores e as ações.

**Diligência:** zelo e acuidade em todas as tarefas que são executadas.

**Profissionalismo:** empenho e dedicação nas diversas atividades desenvolvidas.

**Trabalho em equipe:** cooperação para atingir as metas e os objetivos.

### 3. RESPONSABILIDADE PESSOAL



Independentemente do modelo ou local de trabalho, cada um de nós é responsável por demonstrar integridade, valorizando e respeitando a relação de confiança estabelecida junto a empresa **RC Gestão Empresarial**, cumprindo as disposições do Código de Ética, das Políticas Corporativas e de toda a legislação vigente.

Sempre que estiver diante de uma situação que gere dúvida sobre qual conduta seguir, recomendamos que sejam feitos os questionamentos a seguir:



✓ Eu tenho autorização para fazer isso?	✓ Essa conduta é legal e coerente com as diretrizes do Código de Ética e outras políticas da Empresa?
✓ Essa é uma atitude confiável?	✓ Eu ficaria orgulhoso de relatar essa ação a alguém que eu respeito?
✓ Essa ação é a coisa certa a ser feita?	✓ O que as pessoas poderiam pensar se soubessem sobre a minha ação? Pense em alguém que você admira, por exemplo.

### 4. AMBIENTE DE TRABALHO



A empresa busca propiciar aos seus funcionários um ambiente de trabalho seguro, adotando ações para proteger seus colaboradores e profissionais, prevenindo riscos inerentes ao trabalho. Visando um melhoramento contínuo, espera-se que todos os colaboradores e profissionais relatem quaisquer preocupação e/ou violações às regras de segurança. Todos os colaboradores e profissionais devem ser tratados com respeito e dignidade e ter oportunidade de crescimento pessoal e profissional.



Não é tolerada nenhuma forma de trabalho forçado, infantil ou compulsório, discriminação, ameaça coerção, abuso ou assédio no ambiente de trabalho. Leis que garantam a privacidade dos colaboradores e profissionais e remuneração devem ser respeitadas.

## 5. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE E O MEIO AMBIENTE



A Sociedade está comprometida com o desenvolvimento sustentável e adota as seguintes condutas:

- Agir de forma preventiva em relação a potenciais riscos ao meio ambiente e à saúde e segurança das pessoas, evitando desperdícios e eventos adversos.
- Dar preferência ao uso e consumo de produtos e serviços socialmente responsáveis, levando em conta todo o ciclo de vida dos produtos e as condições de trabalho da cadeia de fornecimento.



- Reduzir o consumo, reutilizar e reciclar materiais e produtos e, quando não for possível, efetuar o descarte adequado dos resíduos.
- Promover a inclusão social, valorizando a diversidade e incentivando a educação para o desenvolvimento humano e comunitário.
- Fazem parte deste compromisso a redução de nossos impactos ambientais, o relacionamento transparente com partes interessadas, o zelo pela ética e direitos humanos na gestão do negócio e a garantia da saúde e segurança de nossos colaboradores, dentre outros aspectos que dão sustentação a nossa visão de sustentabilidade.

## 6. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS – PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO



Confidenciais são aquelas informações que apenas um grupo específico de pessoas pode ter acesso, em função da necessidade de manutenção de sigilo para proteção de informações estratégicas da instituição e cuja divulgação possa vir a frustrar seus objetivos ou por em risco a segurança e/ou imagem da Sociedade.

Podem ser consideradas informações confidenciais da Sociedade, entre outras, as relativas ao contratante, pacientes, fornecedores, parceiros, planos de atividades, dados ou especificações técnicas, documentação, práticas e procedimentos, contratos, apresentações, *know how*, planejamento de aulas e informações sobre mercados, análises competitivas, bases de dados, aplicativos e invenções.



A quebra da confidencialidade ou o uso impróprio de informação confidencial é inaceitável. É vedado utilizar e/ou divulgar informações sobre atividades e assuntos da empresa para favorecimento próprio ou de terceiros. Com base na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n.º 13.709/18), igualmente deve-se preservar dados pessoais de pacientes, funcionários e contratantes, sendo proibida a sua utilização, sem consentimento prévio.

## 7. CONTROLES INTERNOS E PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS



A empresa mantém controles internos adequados para avaliar e gerenciar os riscos corporativos que possam impactar suas atividades, colaboradores, profissionais e sua

reputação. Os registros das atividades, financeiros e a contabilidade serão realizados de forma precisa, completa e verdadeira, e os controles relacionados deverão assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras.



A empresa e os colaboradores cooperarão, sem restrições, com auditorias internas e externas. A destruição de registros ou documentos relacionados com colaboradores, saúde ocupacional e segurança, meio ambiente, impostos, contratos, finanças, projetos de responsabilidade social e pacientes, entre outros, só pode ser feita após os prazos legais. Não será aprovado ou efetuado qualquer pagamento com a intenção ou ciência de que, no todo ou em parte, seja utilizado para qualquer finalidade que não seja a descrita no documento comprobatório de pagamento.

## 8. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS E TERCEIROS



### □ CONFLITOS DE INTERESSES:

É toda situação na qual um colaborador ou profissional, cônjuge, filho ou seus pais possuam interesses profissionais ou pessoais que tornem difícil o cumprimento, com imparcialidade, por parte do colaborador das suas obrigações com a empresa, ainda que nenhum ato antiético ou impróprio resulte dele.

Embora não seja possível listar todas as situações ou relações que possam constituir um potencial conflito de interesses, são exemplos:

- Utilizar as instalações, os equipamentos ou quaisquer outros recursos ou direitos da Empresa para seu benefício pessoal ou de terceiros.

- Usar informações privilegiadas, obtidas em função de sua posição na Empresa, para benefício pessoal ou ganho indireto.
- Utilizar tempo que contratualmente deveria ser dedicado à Empresa para fins particulares, mesmo que científicos ou acadêmicos.
- Estabelecer ou manter relação de sociedade, formal ou informal, com fornecedores ou concorrentes.
- Contratar ou influenciar na contratação de bens ou serviços de empresas de propriedade ou em que trabalhem as pessoas descritas acima. Influenciar a contratação ou contratar colaboradores que sejam familiares de agentes políticos ou servidores públicos nos contratos firmados com a Administração Pública Direta, Indireta, Autarquias e Estatais.
- Relação de subordinação entre as pessoas descritas acima não é admitida. Quando houver vínculo familiar entre colaboradores que façam parte da mesma equipe, sem subordinação, o fato deve ser declarado ao RH e ao gestor imediato, para que recomendem ações preventivas.

Sempre que não houver clareza ou certeza quanto à existência ou não de um Conflito de Interesses, este deve ser declarado para análise da área de Compliance e do gestor imediato.

Todos os colaboradores e profissionais da Sociedade deverão preencher, anualmente, a Declaração Anual de Potencial Conflito de Interesses, na qual deverão ser declarados vínculos com empresas de saúde ou não, com o setor público, dentre outros. Esta declaração tem caráter informativo e as respostas serão analisadas pela área de Compliance, em conjunto com o gestor do colaborador/profissional. Ações de mitigação de eventuais conflitos poderão ser tomadas.

#### **FRAUDE E CORRUPÇÃO:**

Não serão tolerados atos lesivos à Administração Pública, nacional ou estrangeira, ou a qualquer outra entidade ou indivíduo com os quais a Sociedade mantenha vínculos contratuais. Consideram-se atos lesivos participar, incentivar ou aceitar qualquer ato que envolva fraude, corrupção, suborno ou sonegação fiscal.



A Sociedade, seus colaboradores e profissionais não irão prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada. Assim como não irão financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos ilícitos previstos em lei, nem tampouco utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.

Qualquer possível ato de corrupção ativa ou passiva de que se tenha conhecimento deverá ser imediatamente comunicado para que possa ser apurado.

## 9. FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS



Como forma de promover um ambiente justo e comprometido com o desenvolvimento sustentável, a Sociedade espera que seus fornecedores e prestadores de serviços estejam alinhados com os valores éticos explicitados neste Manual.

O relacionamento entre a Sociedade e seus fornecedores deve acontecer sempre no âmbito institucional, devendo ser evitados contatos que visem interesses particulares e pessoais ou que não estejam previstos em contrato formalmente assinado pelas partes.

Todas as condições contratuais devem ser explícitas, documentadas e cumpridas de acordo com a legislação vigente e com práticas leais de mercado.

## 10. CANAL DE DENÚNCIAS



- A Sociedade não tolera qualquer retaliação contra a pessoa que, de boa-fé, reporte essas violações ou possíveis violações. Os relatos de violação serão apurados e/ou acompanhados pela área de Compliance, que emitirá, sempre que for identificada

uma transgressão, parecer contendo a descrição dos fatos, as análises realizadas com as respectivas evidências, as conclusões, as recomendações e os planos de ação. Tais recomendações ou planos de ação podem determinar a revisão e eventual alteração de processos ou procedimentos, bem como, impor medidas educativas ou disciplinares, tais como demissão, sem prejuízo de ações cíveis e criminais que possam ser cabíveis.

- Caso a infração se relacione estritamente com a atividade profissional de médicos ou demais profissionais da área de saúde ou administrativos, sem prejuízo da Sociedade, ou com questões relacionadas a inexecuções contratuais, o processo será encaminhado, respectivamente, às comissões de ética da Empresa.
- Todos que se relacionam com a Sociedade devem comunicar as violações ou possíveis violações às diretrizes deste Manual por meio do Canal de Denúncias, que está acessível neste site ou pelo telefone da Ouvidoria (21) 3269-2359.



- Os relatos poderão ser feitos de forma anônima, caso o denunciante opte por não se identificar. A Sociedade assume o compromisso de tratar os relatos com confidencialidade, justiça, profundidade, respeito e razoabilidade.

## 11. DIREITOS HUMANOS E RESPEITO A DIVERSIDADE



- Temos o compromisso de conduzir nossos negócios de maneira coerente e de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Portanto, não aceitamos qualquer ato contra estes direitos fundamentais. Dentre eles, estão o direito à vida e à liberdade,

à liberdade de opinião e de expressão, ao trabalho e à educação, e o respeito a diversidade.

**NÃO TOLERAMOS:**

- Quaisquer formas de discriminação, seja por gênero, orientação sexual e identidade de gênero, religião, etnia, cor, idioma, condição física ou econômica, idade, opinião, origem, formação acadêmica ou qualquer outra condição;



- Qualquer prática que trate as pessoas de forma hostil;
- Atitudes desrespeitosas, dentre elas estão as piadas, imitação de trejeitos e comentários jocosos, sendo elas na presença e na ausência da referida pessoa.

**12. ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL, EXPLORAÇÃO SEXUAL INFANTIL E TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO**



- Temos o compromisso de garantir a segurança e a saúde de nossos colaboradores, médicos, clientes, prestadores de serviços e parceiros de negócios que estiverem em nossas dependências, reforçando a confiança depositada em um ambiente de trabalho seguro e saudável é um direito humano fundamental para todos.
- Buscamos realizar contratações de fornecedores que não se utilizam de mão-de-obra infantil ou análoga à escravidão em seus quadros de trabalho.



- Praticamos a contratação de profissionais e aprendizes seguindo os princípios da legislação trabalhista aplicável, não permitindo que menores de idade exerçam algum tipo de trabalho na Sociedade ou sem sua cadeia de valor.
- Não toleramos qualquer conduta que seja identificada como exploração sexual de crianças ou adolescentes.

### 13. COMUNICAÇÕES A ÓRGÃOS PÚBLICOS E DECLARAÇÕES À IMPRENSA



- Declarações à imprensa serão feitas exclusivamente por representantes autorizados, com a prévia aprovação da direção da área corporativa ou gerência com o envolvimento da Assessoria de Imprensa.
- A Sociedade mantém diálogo aberto e sistemático com seus contratantes e se compromete a transmitir as informações necessárias com transparência e veracidade.
- Informações sobre os produtos e serviços prestados devem ser verdadeiras, completas, atualizadas e, sempre que aplicável e necessário, sustentadas por evidências científicas, promovendo uma interlocução ética e confiável com seus contratantes.

## 14. DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES



- Os colaboradores da Empresa tomarão conhecimento formal deste Código, que será amplamente divulgado, por meio impresso e/ou eletrônico.
- A Empresa divulgará este Código no processo de familiarização de novos colaboradores.
- O descumprimento das orientações previstas neste Código poderá implicar em medidas disciplinares e administrativas, conforme descrito no procedimento de consequências da organização.
- Este Código será periodicamente revisto e atualizado, com transparência e participação das partes interessadas.
- O eventual descumprimento das orientações prevista neste Código por parte dos colaboradores dos prestadores de serviços, deverá ser informado ao seu empregador.