

# POLÍTICA DE CONDUTA ÉTICA

## Sumário

- 1 Objetivo
- 2 Abrangência
- 3 Conduta ética na HelpMed
- 4 Ambiente de trabalho seguro e respeitoso
- 5 Relacionamento com partes interessadas
- 6 Conflito de interesses
- 7 Proteção do patrimônio e das informações
- 8 Canal de Ouvidoria e apuração
- 9 Responsabilidades
- 10 Disposições finais

## **1. OBJETIVO**

Esta Política estabelece os padrões de conduta ética esperados pela HelpMed Saúde e orienta as decisões e os comportamentos adotados no ambiente de trabalho e nos relacionamentos mantidos em nome da empresa.

## **2. ABRANGÊNCIA**

Esta Política aplica-se aos sócios, administradores, empregados, estagiários, aprendizes, médicos, demais profissionais de saúde, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e terceiros que atuem em nome da HelpMed ou se relacionem com a empresa, independentemente do vínculo mantido.

## **3. CONDUTA ÉTICA NA HELPMED**

A HelpMed conduz seus negócios seguindo padrões éticos. Todos devem zelar para que os relacionamentos internos e externos sejam pautados pelo respeito e pela transparência.

Nenhuma política é capaz de prever todas as situações que podem surgir no dia a dia. Portanto, é dever de todos, independentemente do nível hierárquico, conhecer, compreender e adotar as recomendações desta Política, bem como cumprir as normas internas, as leis e as regulamentações aplicáveis às suas atividades.

Todos devem ler esta Política com atenção, participar dos treinamentos promovidos pela HelpMed e utilizar os canais disponibilizados para esclarecer dúvidas ou comunicar situações incompatíveis com os padrões estabelecidos.

O descumprimento desta Política poderá acarretar a aplicação de medidas disciplinares ou contratuais, sem prejuízo de outras consequências previstas em lei.

## **4. AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E RESPEITOSO**

### **4.1 ASSÉDIO MORAL**

Assédio moral é a prática reiterada ou sistemática de condutas abusivas, manifestadas por atitudes, gestos, palavras ou mensagens, que exponham uma pessoa a

situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes e possam afetar sua dignidade, sua integridade ou suas condições de trabalho.

Uma conduta isolada, ainda que não caracterize assédio moral, poderá constituir infração a esta Política conforme sua natureza e gravidade.

Podem caracterizar assédio moral, conforme o contexto:

- dar instruções deliberadamente confusas ou imprecisas;
- bloquear injustificadamente o andamento de tarefas sem conversar com a pessoa responsável;
- apontar erros de forma humilhante, sem contribuir para a solução;
- fazer críticas ofensivas ou brincadeiras de mau gosto em público;
- impor horários injustificados a uma pessoa ou equipe;
- pressionar alguém a pedir demissão ou mudar de área;
- esvaziar deliberadamente as atribuições de determinada pessoa; e
- isolar, perseguir ou constranger uma pessoa, especialmente quando estiver a sós.

## 4.2 ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é toda conduta de natureza sexual indesejada, manifestada por contato físico, palavras, gestos, mensagens, propostas ou imposições, que cause constrangimento ou viole a liberdade da pessoa.

Para fins desta Política, o assédio sexual pode decorrer de uma única conduta ou de práticas reiteradas, independentemente da existência de relação hierárquica entre as pessoas envolvidas.

Podem caracterizar assédio sexual:

- exigir ou insinuar conduta sexual em troca de benefício ou para evitar prejuízo relacionado ao trabalho; e
- fazer provocações, comentários, convites ou insinuações sexuais inadequados e inoportunos, criando situação ofensiva, intimidatória ou humilhante.

**Impactos para a vítima:** problemas de saúde, impactos psicossociais e prejuízos familiares.

**Impactos para a organização:** queda de produtividade, aumento da rotatividade, faltas, danos à reputação e passivos trabalhistas.

**Impactos para a sociedade:** prejuízo às relações familiares e aumento dos custos públicos relacionados à saúde, reabilitação e previdência social.

#### 4.3 DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é toda distinção, exclusão ou restrição baseada em característica pessoal que tenha por objetivo ou efeito limitar oportunidades, reconhecimento ou o exercício de direitos em igualdade de condições.

É proibida qualquer discriminação em razão de sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, deficiência, idade, raça, cor, origem, nacionalidade, procedência regional, crença religiosa, convicção filosófica ou política, condição social, estado de saúde ou qualquer outro fator protegido pela legislação.

São exemplos de práticas discriminatórias:

- deixar de contratar ou promover uma pessoa em razão de sua raça ou cor;
- deixar de contratar ou promover, ou demitir uma mulher, em razão de gravidez ou licença-maternidade;
- impor barreiras em razão da identidade de gênero ou da orientação sexual;
- limitar a contratação, a promoção ou a participação de pessoa com deficiência; e
- preterir ou desclassificar uma pessoa em processo seletivo exclusivamente em razão da idade, apesar de possuir as competências exigidas para o cargo.

Vieses e preconceitos podem influenciar decisões mesmo sem intenção consciente. Por isso, todos devem refletir sobre seus julgamentos, evitar generalizações e adotar critérios objetivos e profissionais.

## **5. RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS**

### **5.1 CLIENTES E PARCEIROS**

- O relacionamento deve basear-se em comunicação precisa, transparente e igualitária, permitindo o acompanhamento adequado das atividades e do desempenho da HelpMed.
- Todos devem atender clientes e parceiros com cortesia e eficiência, fornecendo informações apenas quando autorizados.
- Quando uma solicitação não puder ser atendida, o fato deverá ser comunicado de maneira clara, precisa e justificada.
- Não é permitido conceder tratamento preferencial ou privilegiado, salvo nas hipóteses justificadas pelas normas internas.

### **5.2 FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS**

A contratação de fornecedores e prestadores de serviços deve ser baseada nas necessidades da HelpMed e observar processo de seleção capaz de assegurar uma escolha adequada.

A contratação deve seguir critérios legais, técnicos, profissionais e financeiros e considerar o perfil ético e a responsabilidade social e ambiental do contratado.

A HelpMed não tolera práticas anticoncorrenciais, danos deliberados ao meio ambiente, corrupção, trabalho infantil, compulsório, forçado, escravo ou análogo ao de escravo, nem qualquer forma de discriminação.

### **5.3 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

- O relacionamento com representantes da Administração Pública deve ser mantido com ética, integridade e transparência.
- É proibido prometer, oferecer, autorizar, pagar ou entregar, direta ou indiretamente, dinheiro, presentes, serviços, entretenimento ou qualquer benefício a agente público com a finalidade de obter vantagem indevida.
- Ações institucionais envolvendo agentes públicos devem ser previamente autorizadas e observar a legislação e as normas internas aplicáveis.

## 5.4 MERCADO E CONCORRÊNCIA

- O relacionamento com concorrentes deve pautar-se pela boa-fé, evitando comentários ou insinuações que possam afetar indevidamente sua imagem.
- É proibido compartilhar dados comerciais, estratégicos ou outras informações confidenciais com concorrentes ou seus representantes.
- Ninguém pode participar de acordo, combinação, manipulação ou ajuste com concorrentes envolvendo preços, custos, demanda, estratégia comercial, participação em licitações ou qualquer prática capaz de restringir a livre concorrência.

## 5.5 MEIOS DE COMUNICAÇÃO

- Somente pessoas previamente autorizadas podem conceder entrevistas ou se manifestar em nome da HelpMed.
- Ao representar a HelpMed, a pessoa autorizada deve expressar o posicionamento institucional, sendo vedada a apresentação de opiniões pessoais como se fossem da empresa.
- Contatos com a imprensa, publicações e discursos ligados a interesses comerciais ou públicos que possam afetar a imagem da HelpMed devem ser previamente informados e intermediados pela área de Comunicação.

## 6. CONFLITO DE INTERESSES

Há conflito de interesses quando interesses pessoais, familiares ou econômicos podem interferir, ou aparentar interferir, na capacidade de tomar decisões objetivas e éticas no melhor interesse da HelpMed.

Podem configurar conflito de interesses:

- trabalhar com parentes ou pessoas próximas sob a mesma liderança, especialmente quando houver influência sobre decisões profissionais;
- manter relacionamento íntimo com pessoa que possa influenciar salário, avaliação de desempenho ou promoção;
- integrar a administração de empresa concorrente;

- manter investimento capaz de influenciar decisões profissionais;
- influenciar ou aprovar a contratação de fornecedor, prestador ou parceiro no qual a pessoa, seus parentes ou pessoas próximas tenham interesse;
- receber pagamentos, gratificações, comissões, abatimentos ou favorecimentos em troca de atividade realizada em nome da HelpMed; e
- participar de decisão envolvendo organização da qual a pessoa, seus parentes ou pessoas próximas possam obter benefício.

A situação de conflito deve ser comunicada à liderança ou à área responsável assim que identificada. A pessoa envolvida deverá afastar-se da decisão até receber orientação.

## **7. PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO E DAS INFORMAÇÕES**

### **7.1 PATRIMÔNIO**

O patrimônio físico e intelectual da HelpMed deve ser utilizado exclusivamente em suas atividades e de forma consciente, responsável e segura. É proibido utilizá-lo para obter vantagem pessoal ou fornecê-lo a terceiros sem autorização.

Integram o patrimônio da HelpMed, entre outros:

- imóveis, instalações, veículos, equipamentos, estoques e valores;
- marcas, logotipos e outros sinais distintivos; e
- tecnologias, estratégias de negócio e comercialização, planos, pesquisas, dados e informações.

Todo trabalho criado no exercício das atividades profissionais, durante o horário de trabalho ou com o uso dos recursos e informações da empresa pertencerá à HelpMed, observados os contratos e a legislação aplicável.

É proibido copiar, vender ou distribuir programas, aplicativos, documentos ou outras formas de propriedade intelectual da HelpMed sem autorização. Cada pessoa deve zelar pela conservação e pela segurança dos bens sob sua responsabilidade.

## 7.2 USO DE SISTEMAS ELETRÔNICOS

Não é permitida a utilização de sistemas eletrônicos, internet ou e-mail para transmitir, receber ou baixar conteúdo que:

- prejudique o desempenho das atividades ou processos da HelpMed;
- seja impróprio, ofensivo ou discriminatório;
- prejudique a imagem da empresa, de colaboradores ou de terceiros;
- viole a legislação ou as normas internas;
- comprometa a segurança das informações e dos recursos tecnológicos; ou
- gere custos indevidos para a HelpMed.

## 7.3 INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E DADOS DE SAÚDE

Quem tiver acesso a informações da HelpMed ou de terceiros que não sejam de conhecimento público deve protegê-las, mantê-las em sigilo e utilizá-las somente para o desempenho de suas funções.

São confidenciais, entre outras, as informações sobre produtos, clientes, colaboradores, estratégias, orçamentos, planejamento, pesquisas, dados financeiros, procedimentos e resultados ainda não divulgados.

Dados pessoais, especialmente informações de saúde, dados de pacientes, prontuários, exames e registros assistenciais, somente podem ser acessados e compartilhados quando necessários ao exercício da função e por meios autorizados.

- Senhas são pessoais e intransferíveis e não podem ser compartilhadas.
- É proibido acessar dados de pacientes ou terceiros por curiosidade ou interesse pessoal.
- Documentos confidenciais não devem permanecer expostos em mesas ou salas de reunião.
- Assuntos confidenciais não devem ser discutidos em elevadores, recepções, restaurantes, banheiros ou outros ambientes públicos.
- Dados e documentos não devem ser enviados ou armazenados em e-mails pessoais, aplicativos ou plataformas não autorizadas.

- Perdas, acessos indevidos, envios incorretos ou vazamentos devem ser comunicados imediatamente à área responsável.

É proibido utilizar informação confidencial ou privilegiada para obter vantagem para si ou para terceiros. O dever de sigilo permanece mesmo após o encerramento do vínculo com a HelpMed.

## 8. CANAL DE OUVIDORIA E APURAÇÃO

O Canal de Ouvidoria foi criado para o recebimento de suspeitas relacionadas aos padrões de conduta e aos princípios éticos previstos nesta Política ou em outras normas internas da HelpMed.

Quem tiver conhecimento ou vivenciar situação que possa caracterizar violação deve comunicá-la imediatamente. O relato deve conter, sempre que possível, informações completas e objetivas que permitam a análise dos fatos.

**Canal de Ouvidoria:** [ouvidoria@helpmedsaude.com.br](mailto:ouvidoria@helpmedsaude.com.br)

O relato poderá ser realizado de forma anônima. Nenhuma pessoa que, de boa-fé, comunique uma suspeita ou colabore com a apuração sofrerá represália ou retaliação.

As comunicações serão analisadas com imparcialidade, confidencialidade e respeito às pessoas envolvidas. Quando possível e adequado, será fornecido retorno ao denunciante, observados o sigilo da apuração, a privacidade e os limites legais.

Relatos de boa-fé não resultarão em penalidade quando os fatos não forem confirmados. A apresentação deliberada de informação falsa, a adulteração de provas ou a retaliação constituem violações desta Política.

O descumprimento desta Política poderá resultar em orientação, treinamento, advertência, suspensão, desligamento, rescisão contratual ou outras medidas proporcionais à gravidade da conduta, sem prejuízo das responsabilidades civis, administrativas, ético-profissionais ou criminais aplicáveis.

## 9. RESPONSABILIDADES

**Todos os abrangidos:** conhecer e cumprir esta Política, participar dos treinamentos, buscar orientação, comunicar suspeitas e cooperar com apurações.

**Lideranças:** dar exemplo, orientar as equipes, encaminhar relatos e não impedir nem retaliar comunicações feitas de boa-fé.

**Área responsável pela Política:** promover a divulgação, a orientação, os treinamentos, a revisão do documento e o acompanhamento de sua aplicação.

**Área responsável pela apuração:** receber e analisar relatos com independência, confidencialidade, imparcialidade e registro das providências adotadas.

**Fornecedores e terceiros:** observar as disposições aplicáveis desta Política e comunicar situações incompatíveis com os padrões da HelpMed.

## 10. DISPOSIÇÕES FINAIS

- Esta Política deve ser interpretada em conjunto com a legislação, os códigos de ética profissionais, os contratos e as demais normas internas.
- Dúvidas sobre sua interpretação ou aplicação devem ser encaminhadas à liderança, ao jurídico ou ao Canal de Ouvidoria.
- A ciência poderá ser formalizada por termo físico ou eletrônico. A falta de assinatura não afasta a obrigação de cumprir a Política quando seu conteúdo tiver sido regularmente divulgado.
- A Política será revisada periodicamente e sempre que houver alteração relevante na legislação, nos riscos ou nas atividades da HelpMed.