

www.creb.com.br

V.0120

CÓDIGO DE CONDUTA



CREB



1. APRESENTAÇÃO

O sucesso de uma empresa não depende, exclusivamente, da qualidade de seus produtos e serviços. Acreditamos que o sucesso também esteja ligado à credibilidade, sendo imprescindível um compromisso com a ética em nossa gestão.

Para isso, nós do CREB e nossas sociedades controladas, direta ou indiretamente, temos como pilares a transparência em nossas ações e a integridade dos nossos serviços e produtos. A postura ética de nossos colaboradores é uma exigência que deve ser observada diariamente por todos.

Temos a convicção de que elevados padrões éticos, conciliados com ações transparentes e íntegras, contribuam para um ambiente saudável e negócios sustentáveis. Por meio deste Código, buscamos deixar claras as regras éticas e de conduta que pautam nossa atuação no mercado, bem como orientar as ações e o relacionamento de nossos colaboradores com os interlocutores internos e externos.

Este Código tem uma proposta abrangente, mas não esgota todas as situações que podem surgir no dia a dia de cada um dos nossos colaboradores. Sendo assim, sempre que tiver alguma dúvida, por favor procure o seu gestor ou a nossa área de Gente e Gestão (dp@creb.com.br). O CREB incentiva que seus colaboradores consultem sempre este documento, incorporem seus princípios em suas rotinas de trabalho e incentivem seus colegas a fazerem o mesmo.

Entenda, pratique e multiplique.
Contamos com você!
Diretores



2. APLICAÇÃO

Nosso Código aplica-se a todos os colaboradores do Grupo CREB, independentemente de seu nível hierárquico e ou posição de liderança, seus prestadores de serviços, fornecedores, sócios e administradores, exceto pelos prestadores de serviços médicos que deverão seguir Código de Ética Médica da Companhia.

Os colaboradores devem observar as disposições deste Código em conjunto com as leis aplicáveis, incluindo a Lei no 12.846/2013 e as disposições de seus contratos de trabalho e as políticas e procedimentos internos do CREB, conforme sejam aprovados e divulgados.



3. CONDUCTA PROFISSIONAL

3.1. Obediência à Legislação Brasileira

O setor de atuação do CREB contempla um ambiente complexo e com constantes mudanças em leis, padrões e regulamentações. Devemos, desta forma, respeitar e promover o cumprimento da legislação brasileira e das regulamentações setoriais aplicáveis, dentre elas as diretrizes de associações das quais somos membros, tais como o Conselho de Medicina, Conselho de Fisioterapia e Conselho de Radiologia.

3.2. Forma de Trabalho

O CREB rejeita qualquer forma de condição de trabalho indigna, tais como uso de trabalho forçado ou exploração de trabalho infantil dentro ou fora da Companhia.

Não toleramos o estado de embriaguez ou o comprometimento do trabalho normal do colaborador devido a ingestão de bebida alcoólica. É proibido o uso ou porte de drogas ilícitas e a permanência no ambiente de trabalho ou realização do trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança ou o desempenho dos demais colaboradores e clientes. Essas atitudes têm consequências previstas em lei que poderão ser aplicadas.

Não é permitido portar armas de nenhuma espécie nas dependências da nossa Companhia ou durante a realização de atividades em nome do CREB.

3.3. Proibição à Discriminação e ao Assédio

O CREB não tolera assédio moral, sexual ou qualquer outro tipo de tratamento desrespeitoso ou indigno. Encorajamos o estabelecimento de um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de discriminação racial, de gênero, de orientação sexual, étnica, de deficiência (física ou mental), de religião, de crença política, de status social ou qualquer outro tipo de discriminação.

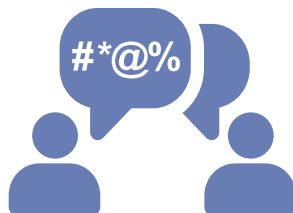
EXEMPLOS DE CASOS:

Quando coletivo... P: O meu gestor chamou toda a equipe para uma conversa sobre determinado problema ocorrido na equipe e acabou ficando irritado durante a conversa. Essa atitude pode ser caracterizada como assédio moral?

R: Não. A atitude do gestor quando se altera em uma conversa coletiva, de forma pontual, não pode ser caracterizada como assédio moral. O assédio moral se caracteriza por um comportamento repetitivo e prolongado que expõe determinado trabalhador individualmente no exercício de suas funções.

Quando individual... P: O meu gestor diariamente expõe os meus erros para a equipe e, constantemente, me descreve usando palavras pejorativas como “incompetente”, “retardado” ou “burro”, de forma constrangedora e humilhante. Devo reportar essa situação?

R: Sim. Esse é um caso típico de assédio moral caracterizado pela repetição sistemática dos insultos de forma humilhante, intencional e direcionada. Casos como esses sempre devem ser reportados à área de Gente e Gestão ou ao Canal de Ética. Caso você tenha dúvidas sobre uma situação de assédio moral, forneça detalhes sobre o caso à área de Gente e Gestão.



3.4. Tolerância zero à retaliação

O CREB não tolera nem permite que seus colaboradores tomem qualquer medida de retaliação contra quem reportar ou apresentar dúvidas ao Canal de Ética.

A retaliação é uma infração aos nossos padrões de conduta, seja ela realizada por meio da intimidação, exclusão, humilhação ou outras formas de hostilizar o colaborador que, de boa-fé, expressar dúvidas com relação a determinada prática ou decisão.



3.5. Conflitos de Interesse

Todos os colaboradores e parceiros devem evitar qualquer situação na qual um possível interesse pessoal conflite ou potencialmente interfira nas obrigações que possuem para com o CREB. A Companhia desaprova qualquer uso inadequado do cargo ou do relacionamento de negócio da empresa para obtenção de benefício ou vantagem pessoal no relacionamento com terceiros.

O exercício, pelos colaboradores, de atividades profissionais remuneradas por outras fontes em paralelo às suas funções, é autorizado desde que não façam uso da marca e bens de propriedade do CREB, e que não interfiram na produtividade regular do trabalho do colaborador na Companhia.

Atividades externas, vínculos societários e relações com funcionários ou entes públicos que possam, eventualmente, acarretar conflito de interesse com a Companhia deverão ser previamente informados à área de Gente e Gestão (dp@creb.com.br). Portanto, é necessário:

Não se valer da sua posição na Companhia para obtenção de favores e/ou benefícios;

Não manter negócios próprios ou atividades que tirem o foco e esforço do trabalho na Companhia;

Não atuar em proveito próprio ou de terceiros, em detrimento aos interesses do CREB, na comercialização, intermediação ou operação dos produtos e serviços oferecidos pela empresa;

Não aliciar pacientes do CREB para serviços iguais aos prestados pela clínica.

Informar as seguintes situações à área de Gente e Gestão, para análise e autorização:

Qualquer atividade paralela durante o serviço que interfira ou que possa interferir no trabalho ou desempenho do colaborador.

Ser sócio de algum negócio que se relacione com a Companhia, mesmo que não participe da sua gestão ou de sua operação.

Declarar-se impedido ou não participar, como também não influenciar qualquer decisão nas seguintes situações:

No processo de contratação de parceiros e colaboradores, indicados ou não, que sejam de seu estreito relacionamento.

No processo de contratação de parceiros em que figure como participantes seu cônjuge ou companheiro(a), parentes (consanguíneo ou por afinidade; em linha reta ou colateral, até o terceiro grau).

Para efeito de interpretação deste Código, pode ser entendido o conflito de interesses como toda situação na qual um colaborador ou profissional, esposa, filho ou parente (consanguíneo ou por afinidade; em linha reta ou colateral, até o terceiro grau) possua interesses profissionais ou pessoais e privados, que tornem difícil o cumprimento ou se mostrem como empecilhos, pela imparcialidade por parte do colaborador, das suas obrigações contratuais, ainda que nenhum ato antiético ou impróprio resulte dele.



Considerando o enorme número de ocorrências e situações em que possa haver relações conflituosas, não sendo possível listar todas as relações que possam constituir necessariamente objeto desta ação, somam-se os diversos exemplos abaixo:

Quanto à estrutura, utilizar as instalações, os equipamentos ou quaisquer outros recursos ou meios tecnológicos, ou ainda direitos, para obter vantagens e benefícios pessoais ou de terceiros.

Fazer uso de informações sigilosas e/ou privilegiadas, obtidas em função de seu cargo, posição ou função no CREB ou em quaisquer de seus departamentos, para benefício pessoal ou ganho indireto.

Utilizar-se de tempo que por obrigação contratual, deveria ser dedicado ao CREB, para fins particulares e interesses específicos, mesmo que científicos ou acadêmicos.

Sem que haja necessidade extrema do serviço, estabelecer ou manter injustificadamente, em nome do CREB, relação formal ou informal, com fornecedores, fabricantes, distribuidores, prestadores de serviços, concorrentes.

Agir por si ou por tentar influenciar, no processo de contratação ou motivação/decisão da contratação do fornecimento de bens ou serviços, gerais ou específicos, ou sob a forma de emprego de familiares ou de empresas de propriedade de familiares ou ainda que nelas trabalhem familiares até o 3º grau, incluindo os por laços de consanguinidade, bem como os por afinidade, nos casos em que couber.

A partir da data de implementação deste Código, não deverá haver relação de subordinação entre familiares (como nos casos comuns, entre marido e esposa, pais e filhos ou familiares até o 3º grau).

Nas hipóteses em que não houver clareza, definição ou certeza quanto à existência ou não do potencial conflito de interesses, este deve ser declarado para análise da área de Gente e Gestão e de seu gestor imediato e se for o caso, as partes inquiridas a conversarem a respeito.

3.6. Brindes e Presentes

Devemos eliminar qualquer situação que possa interferir em nossas decisões ou causar algum descrédito na pessoa ou empresa em função da postura apresentada frente a receber cortesias, brindes, presentes, gratificações, descontos em transações de caráter pessoal, viagens, convites para participar de eventos, oriundos de cliente, parceiro ou fornecedor. Portanto, é necessário:

Não aceitar presentes, favores, empréstimos, serviços especiais, pagamentos ou tratamento especial de qualquer espécie de pessoas ou organizações relacionadas aos negócios ou atividades do CREB.

Exceções a essa regra são brindes corporativos que tiverem um valor simbólico de até R\$ 30,00 (trinta reais);

Encaminhar todo e qualquer brinde ou presente (inclusive convite para shows, espetáculos etc.), diferente do descrito acima, para o gestor da sua área para realização de sorteio entre todos os colaboradores;

Ações de relacionamento ou marketing envolvendo clientes, que impliquem no custeio de despesas como refeições, transporte, acomodação, entretenimento e brindes devem seguir os seguintes limites:

- Nas refeições não serão reembolsados os valores despendidos com o consumo de álcool;
- Nas refeições serão reembolsados o valor máximo de R\$ 80,00 (oitenta reais) por pessoa;
- Devem evitar pagar pelo transporte e acomodação dos clientes, caso necessário, o colaborador deverá previamente aprovar o custo com o Diretor Financeiro e os itens oferecidos deverão seguir os mesmos padrões oferecidos aos colaboradores do CREB;
- O CREB arcará somente com brindes corporativos, não sendo reembolsado qualquer valor de brindes ou presentes diversos.

3.7. Uso Responsável de E-mail, Internet e Tecnologias da Companhia

Os sistemas e equipamentos eletrônicos da Companhia destinam-se essencialmente ao uso para atender suas operações.

O colaborador não deve possibilitar o acesso de pessoas não autorizadas aos sistemas informatizados da Companhia por meio de utilização de sua senha pessoal. Também não está autorizado a compartilhar qualquer senha pessoal configurada para utilização personalíssima de nossos sistemas eletrônicos a outros colaboradores da Companhia.

Softwares protegidos por direitos autorais, desenvolvidos internamente e/ou por contratos de licenciamento, não devem ser copiados, a menos que o detentor dos direitos autorais ou da licença dê permissão específica para tanto. Da mesma forma, é proibida a instalação de programas nos computadores da empresa que não tenham sido autorizados pelas áreas competentes.

Todas as mensagens recebidas e enviadas pelos sistemas eletrônicos internos são de propriedade da Companhia. Todas as mensagens criadas, armazenadas, enviadas ou recebidas pelo sistema de e-mail da empresa poderão ser monitoradas e acessadas para defender os interesses da Companhia ou buscar evidências de má utilização por parte de um colaborador.



3.8. Salvaguarda de Ativos

A proteção dos ativos e recursos do CREB por cada um dos colaboradores é uma questão de integridade e honestidade. Furtos, desvios, descuidos com ativos e desperdícios impactam diretamente nos resultados da Companhia.

O uso indevido ou para fins pessoais configura violação às normas da empresa e sujeitarão o conteúdo a acesso por outros profissionais do CREB, sem prévio aviso e sem qualquer expectativa de privacidade.

3.9. Propriedade Intelectual

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados pelo colaborador são de propriedade exclusiva da Companhia.

O colaborador é responsável por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa.



3.10. Segurança da Informação e Confidencialidade

Todos os colaboradores devem preservar o sigilo médico, a privacidade e a confidencialidade de dados relacionados aos pacientes, incluindo dados pessoais ou qualquer outra informação de caráter privado, confidencial ou proprietário.

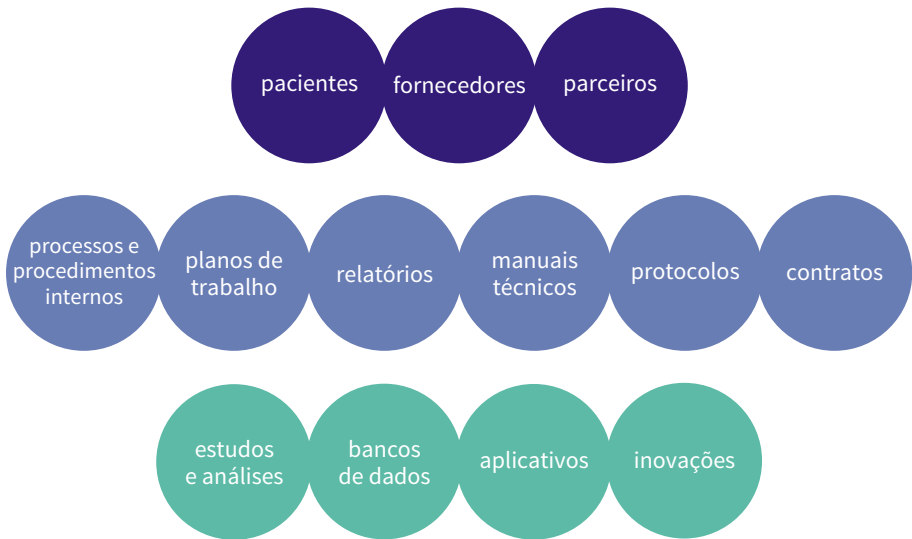
Nossos colaboradores devem, ainda, manter o sigilo sobre informações confidenciais ou de caráter privado de outros colaboradores e de terceiros com quem o CREB mantém relacionamento profissional ou de negócios. Não poderão ser divulgados, internamente ou externamente, quaisquer informações confidenciais que o colaborador tenha recebido ou venha a ter conhecimento devido ao cargo ou posição que exerça na Companhia.

Serão consideradas informações confidenciais do CREB, entre outras, as relativas:

a pacientes, processos e procedimentos internos, fornecedores, parceiros, planos de trabalho, relatórios de atividades, relatórios técnicos de serviços, dados e manuais técnicos, incluindo protocolos administrativos ou clínicos, independente de especificações, documentação, práticas e contratos, relatos de experiências, informações confidenciais sobre mercados, estudos e perfis de análises competitivas, bases e bancos de dados, aplicativos, inovações, modificações, acréscimos e invenções.



INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS



! A divulgação de dados, informações e documentos entre colaboradores ou outras pessoas de fora da companhia é totalmente proibida, a menos que a solicitação seja relacionada a um fato de domínio público, ou exigida por lei ou requerida mediante ordem judicial para ser divulgada.

Proíbe-se de forma veemente, utilizar indiscriminadamente informações sobre atividades, assuntos afins à direção; de competência do CREB ou ainda de pacientes, para o favorecimento próprio ou de terceiros.

3.11. Lei de Proteção de Dados

A Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil (“LGPD”) é a norma brasileira que regulamenta o uso de dados de pessoas físicas pelas empresas. Nela se estabelecem regras sobre coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais. De acordo com a LGPD, dados são quaisquer informações relacionadas a pessoa natural e são divididos em três tipos:

DADOS IDENTIFICADOS:

são aqueles que identificam diretamente um indivíduo, como identidade, o CPF, o título de eleitor etc.;

DADOS IDENTIFICÁVEIS:

são aqueles que não identificam diretamente o titular, mas em conjunto com outras informações é possível atingir esse objetivo, como o IP do computador, a data de nascimento, o endereço, o nome da empresa que a pessoa trabalha e vários outros;

DADOS SENSÍVEIS:

são aqueles que requerem mais cuidados em seu tratamento, porque podem gerar algum tipo de discriminação, como seriam questões relacionadas a raça, religião, opinião política, opção sexual, dados referentes a saúde e vários outros;





4. Relacionamento com Clientes e Parceiros de Negócios

O CREB objetiva um relacionamento com as operadoras de saúde, clientes e parceiros baseado no respeito e na honestidade. Esperamos que todos os nossos colaboradores preservem este relacionamento apenas assumindo compromissos que a Companhia seja capaz de cumprir. Temos como principais pilares:

Não discriminar nenhum cliente ou parceiro, seja por origem, porte econômico ou localização;

Preservar o sigilo de informações sobre nossos clientes, operadora de saúde e parceiros.

Não é permitida a divulgação de quaisquer dados por nossos colaboradores, sem expressa autorização dos Administradores;

Nunca pedir a um terceiro intermediário que se envolva ou tolere qualquer conduta que o próprio colaborador esteja proibido conforme os termos desse Código. Sendo esperado que todos os colaboradores, profissionais e terceiros, no âmbito de suas relações, sempre que possível e pertinente, relatem quaisquer preocupações e/ou violações às regras de segurança preconizadas pelo CREB.

5. Relacionamento com os Prestadores de Serviços e Fornecedores

O CREB forma parcerias com fornecedores e prestadores de serviço, relacionamentos estes que são essenciais ao sucesso de suas atividades. Estes relacionamentos são baseados na boa fé e confiança mútua, por meio de um processo transparente e justo de seleção de fornecedores, na forma de nossas políticas internas, bem como na integridade do gerenciamento da cadeia de suprimentos.

É necessário ter especial atenção às diretrizes deste Código, o relacionamento dos com fornecedores, fabricantes, distribuidores e representantes de materiais e medicamentos deve estar sempre pautado com base na reciprocidade, orientado pela troca de informações que auxiliem o desenvolvimento permanente da assistência médica, farmacêutica e de outras áreas do conhecimento, de forma a contribuir para que os pacientes tenham acesso a tratamentos eficientes, mais precisos, modernos e seguros, por meio da sempre transparente exposição de vantagens, riscos e aspectos relevantes referentes aos produtos e suas respectivas soluções.

Estão proibidas as ações promocionais de materiais médicos hospitalares e medicamentos nas dependências de quaisquer das unidades e departamentos do CREB, bem como vedado aos colaboradores e pesquisadores, sempre que estiverem a serviço do CREB.

Avaliamos continuamente nossos fornecedores e prestadores de serviços quanto à qualidade, confiabilidade, preço e desempenho dos produtos e serviços adquiridos e recebidos. Adicionalmente, todos os parceiros devem se comprometer a estar em conformidade com leis e regulamentos trabalhistas, ambientais, sanitários e de segurança sempre obedecendo às diretrizes definidas neste Código.

Devem ser aplicados os mesmos pilares descritos no item de Relacionamento da Companhia com Clientes e Parceiros de Negócios (3).

6. Relacionamento com a Imprensa e as Mídias Sociais



Quaisquer manifestações oficiais e declarações à imprensa serão feitas exclusivamente por nossos Diretores ou algum representante autorizado por este, sempre que requisitado.

As informações sobre serviços prestados pela empresa e seus profissionais, sempre devem ser verdadeiras, completas, atualizadas, justificadas e sustentadas por evidências científicas, promovendo uma comunicação precisa, confiável e alinhada às suas partes interessadas.

Todos deverão zelar pela imagem do CREB. Sendo assim, não devemos: Utilizar a imagem da empresa (logomarca e símbolos institucionais) para criar sites, blogs ou perfis em redes sociais não oficiais.

Postar conteúdos que divulguem informações estratégicas ou conteúdos confidenciais do CREB.

Falar em nome da Companhia, somente o fazendo quando eventualmente designado(a) pelo Administrador competente.

Não expor, sob quaisquer argumentos, informações, fotografias, vídeos, manifestações de reprodução sobre nossos pacientes, usuários, parceiros e fornecedores, sem autorização expressa do paciente. Em caso de óbito de seus respectivos familiares e quando for o caso, do responsável legal.

7. Disposições Anticorrupção

As nossas relações com o governo e autoridades públicas são sempre baseadas na transparência para que possamos contribuir para uma sociedade justa e democrática, na forma da legislação vigente. Promovemos a integridade profissional, repudiando todas as formas de corrupção e fraude. Não admitimos a autorização de pagamentos com recursos do CREB que estejam em desacordo com o propósito descrito nos documentos que legitimam o referido pagamento.

Desta forma, é dever de todos os colaboradores da Companhia: Manter-se atualizado a respeito das leis e as regras vigentes. Não oferecer ou entregar, de forma direta ou indireta, qualquer tipo de presentes, favores, doação a funcionários públicos, governantes ou entidades governamentais, bem como denunciá-las ao Canal de Ética. Se posicionar de forma neutra e isenta em relação a candidatos ou partidos políticos quando estiver falando em nome do CREB.

Não insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

Não insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

A Companhia não tolera suborno, propinas, ou corrupção de qualquer tipo, diretamente ou por meio de terceiros, estejam ou não explicitamente vedados por lei. Nossos colaboradores não estão autorizados a dar ou oferecer qualquer item de valor (incluindo presentes, hospitalidade ou entretenimento) a qualquer pessoa com o propósito de obter ou manter ilegalmente uma vantagem de negócio. Da mesma forma, os colaboradores do CREB não poderão solicitar ou aceitar tais pagamentos ilegais.

8. Prevenção à lavagem de dinheiro

O CREB apoia e está comprometido com o cumprimento de todas as leis e regulamentos de prevenção e combate à lavagem de dinheiro.



9. Medidas disciplinares

Todos aqueles que se relacionam direta ou indiretamente com o CREB podem e devem comunicar as violações, indícios, suspeitas ou possíveis violações às diretrizes deste Código por meio do Canal de Ética:

E-mail: canalcreb@helloethics.com



Telefones: 0800-591-6059



Site: www.creb.com.br/canal-de-etica



Em sua totalidade, a fim de preservar o sigilo e segurança das informações, os relatos poderão ser feitos de forma anônima, caso o comunicante opte por não se identificar, quando da comunicação do ato ou fato trazido a conhecimento da empresa. Por princípio adotado neste manual, o CREB assume o compromisso de tratar os relatos com a mais fidedigna transparência, confidencialidade, justiça, verdade, respeito, ética e razoabilidade.

As comunicações, reportes ou relatos de violação encaminhados sempre serão apurados pela empresa terceirizada Hello Ethics, que emitirá, sinalizando a direção, sempre que identificada uma violação ou suposta violação, parecer consubstanciado contendo, minucioso detalhamento com a descrição dos fatos, as análises realizadas com respectivas evidências, as conclusões preliminares.

Neste sentido, a direção tomará providências e desenhará planos de ação podem determinar a revisão e eventual alteração de procedimentos e processos internos, bem como, apontar, sugerir, determinar e impor medidas educativas ou disciplinares cabíveis, tais como advertências e demissão, conforme nível de gravidade, sem prejuízo de ações cíveis e criminais que possam ser aplicadas a cada caso.

Os profissionais que não possuam vínculo empregatício com o CREB estarão sujeitos às penalidades previstas no Código do CREB e demais documentos que regem o relacionamento institucional.

Caso a infração se relacione estritamente com a atividade profissional de médicos e fisioterapeutas, e no que couber às demais categorias profissionais, sem prejuízo do entendimento mantido pelo CREB a partir deste Código, o processo será encaminhado, respectivamente, às comissões de ética vigentes, atuantes e pertinentes à regular atividade.

Caso a infração se relacione à Diretoria, o Conselho de Administração do CREB que receberá e tratará a denúncia nos mesmos termos que a Direção fará com os outros colaboradores.

ESTE CÓDIGO DE CONDUTA ENTRA EM VIGOR A PARTIR DE SUA DIVULGAÇÃO, SEM PREVISÃO PARA TÉRMINO.

CANAL DE ÉTICA

E-mail: canalcreb@helloethics.com



Telefones: 0800-591-6059



Site: www.creb.com.br/canal-de-etica



www.creb.com.br

