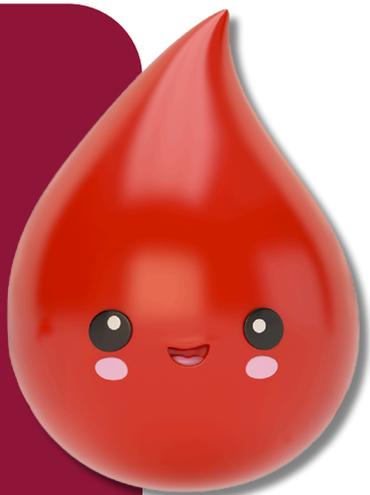


# CÓDIGO DE ÉTICA HEMOLABOR





## Sumário

|   |    |
|---|----|
| 1. Apresentação.....                    | 3  |
| 2. Objetivos.....                       | 5  |
| 3. Nossa identidade.....                | 7  |
| 4. Nossa conduta.....                   | 9  |
| 5. Nossos relacionamentos.....          | 24 |
| 6. Denúncias.....                       | 27 |
| 7. Atribuições e responsabilidades..... | 29 |
| 8. Sanções.....                         | 32 |
| 9. Disposições gerais.....              | 35 |

# 1. Apresentação



O código de ética do **Hemolabor** expressa os princípios éticos de integridade que regem a atuação da organização e define a conduta pessoal e profissional esperada de seus administradores, colaboradores, parceiros e fornecedores, equilibrando os princípios e valores estabelecidos pelas partes interessadas.

É norteador principiológico de ações, visando assegurar, em um patamar superior de ética e valores, todas as categorias e níveis hierárquicos, conduta íntegra de forma geral. Neste sentido, trata-se de um documento direcionador das condutas pessoais e profissionais dos colaboradores do **Hemolabor**, independente do vínculo, níveis e cargos.

Este documento foi subsidiado na missão, visão e valores institucionais, unido com a ética nas condutas em suas diversas dimensões, objetivando a construção de identidade e imagem institucional renomada, com foco no trabalho de excelência e humanizado, alinhado as boas práticas de governança corporativa e comunicação transparente.

Busca-se neste código, cultura ética, elevando o nível de confiança e respeito nas relações internas e externas, com a inibição de ações antiéticas e não íntegras.



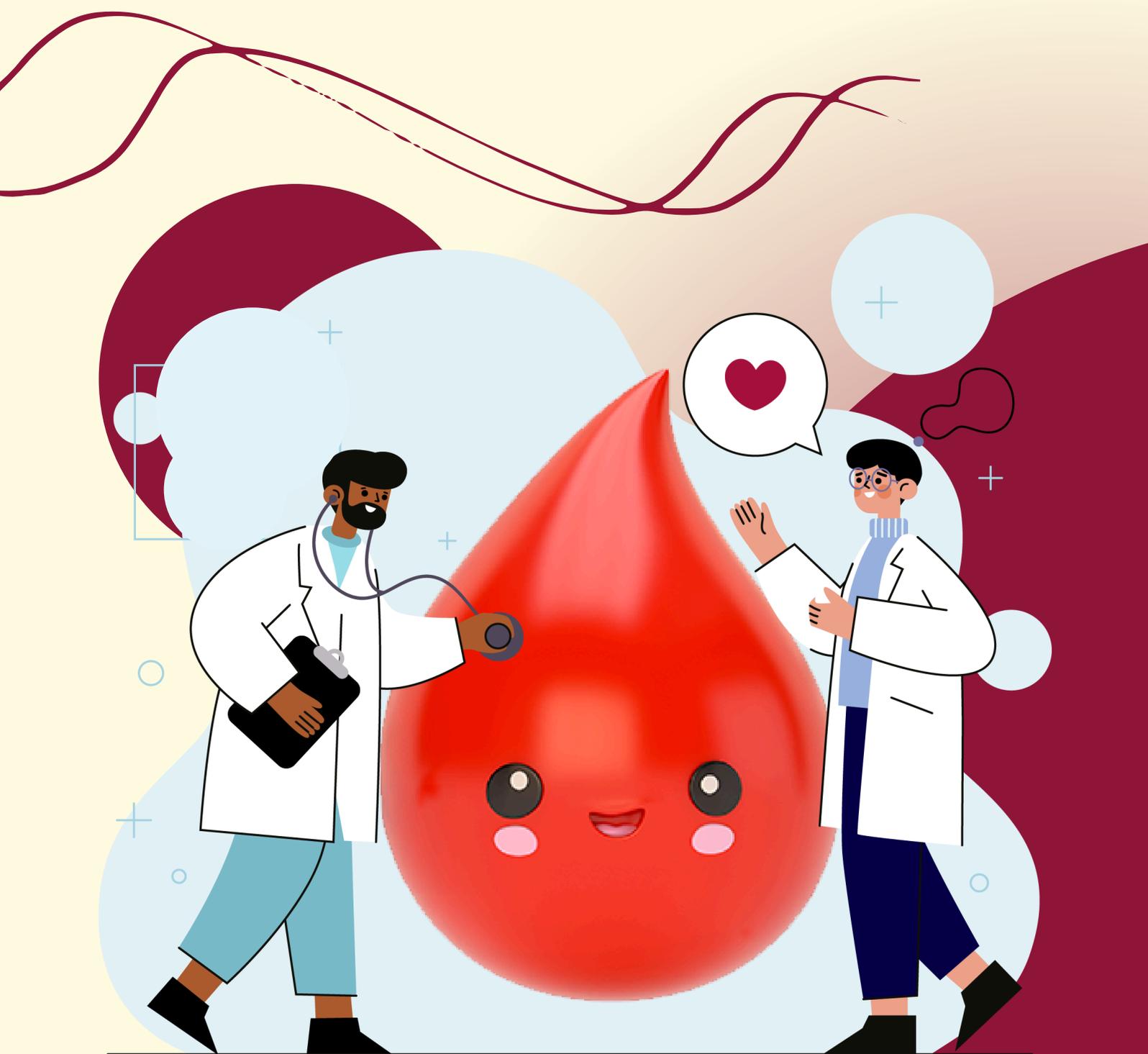
# 2. Objetivos



- Promover cultura ética, elevando o nível de confiança, solidariedade e respeito nas relações;
- Estruturar os princípios e valores que norteiam as ações e os compromissos de conduta institucionais, bem como orientar as condutas pessoais e profissionais, independente do cargo e função, tendo como inspiração a Missão, Visão e Valores do **Hemolabor**;
- Estabelecer mecanismos de fortalecimento institucional e de princípios éticos que representem os valores definidos pelo **Hemolabor**;
- Estabelecer princípios e diretrizes norteadores para divulgação e aplicação de medidas de consequências aos colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores, bem como aos parceiros que estiverem prestando serviços em nome do **Hemolabor**, em virtude de condutas, ações ou omissões vinculadas ao descumprimento deste Código de Ética.



# 3. Nossa Identidade



Com mais de 50 anos de trabalho e dedicação à vida, o grupo **Hemolabor**, é um dos nomes mais respeitados na área da saúde em Goiânia. Nossas unidades são referências em todo o estado, seja nos tratamentos oncológicos e hematológicos da unidade de saúde, na eficiência das análises clínicas do Laboratório, no cuidado do Banco de Sangue ou em consultas médicas no Centro Médico de Goiânia (CEMEG). Possuímos um corpo clínico multidisciplinar que alia seus especialistas às tecnologias de última geração.

A marca **Hemolabor** é resultado de um trabalho que inspira carinho. Cada unidade é composta de gente que ama cuidar, o que nos traz a garantia de confiança por importantes organizações, como a Organização Nacional de Acreditação (ONA), entidade não governamental e sem fins lucrativos, que certifica a qualidade dos serviços de saúde no Brasil, com foco na segurança do paciente.

Nossa **Missão** é Promover saúde e bem-estar com cuidado, sensibilidade e amor.

Nossa **Visão** é fortalecer a marca como referência de cuidado no Centro-Oeste nas áreas de hemoterapia, hematologia, oncologia, clínica médica e laboratório clínico, atingindo o padrão máximo de excelência e qualidade.

### Os nossos valores são:

- Ética;
- Segurança;
- Qualidade com cuidado humanizado;
- Responsabilidade;
- Respeito.

Nossos valores são o que nos distingue, o que nos norteia e nos rege no cumprimento da nossa missão e alcance da nossa visão.

Temos como princípios éticos o zelo, responsabilidade, honestidade, transparência liderança pelo exemplo e justiça. Eles são considerados em todas as decisões institucionais, bem como em todos os tipos de comportamentos praticados no **Hemolabor**, com o objetivo de contribuir para o fortalecimento da identidade do grupo, prezando pela conservação da ética em todas as instâncias.



# 4. Nossa Conduta



No exercício da governança corporativa, o **Hemolabor** pauta sua atuação e suas decisões em conformidade com os valores fundamentais orientadores deste código de ética.

#### 4.1 Em relação à ética

##### Praticamos:

- Atitudes dentro e fora do **Hemolabor** em concordância com os princípios éticos de maneira consciente e consistente, visando sempre o respeito aos outros e o bem comum;
- O repúdio de atitudes que pretendam induzir ou constranger quem quer que seja, para obtenção de favores de qualquer natureza;
- Tomada de decisões que respeitam os direitos e a dignidade dos outros, agindo com honestidade e justiça, mesmo em situações desafiadoras;
- A promoção de um ambiente saudável, justo e seguro, respeitando a diversidade e promovendo a igualdade;
- Adoção de políticas de responsabilidade social, transparência e justiça nas práticas de contratação de bens, serviços e pessoas.

##### Não admitimos:

- Uso de informações privilegiadas, obtidas no exercício profissional;
- Invasão a privacidade de outra pessoa sem consentimento, seja fisicamente ou digitalmente, é uma grave violação ética;
- Encobrir falhas próprias ou de outros;
- Ignorar ou deliberadamente violar leis, normas regulatórias ou padrões estabelecidos;
- Explorar trabalhadores, como permitir condições de trabalho inseguras ou injustas;
- Alterar ou distorcer informações, especialmente em contextos como pesquisa científica ou reportagem, para servir interesses próprios ou de um grupo.

#### Quanto a propriedade intelectual e confidencialidade dos dados

Reforçamos que todo o material, informação, conclusão, ideia ou de qualquer outra natureza, obtidos por você no exercício da função, são de propriedade do **Hemolabor**, conforme estabelecido na política de comunicação e segurança da informação do **Hemolabor**.

O **Hemolabor** lida com informações confidenciais de seus pacientes, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros e sócios. Determinados colaboradores e prestadores de serviços, em razão das atividades desenvolvidas, poderão ter acesso a informações diversas. Toda informação deve ser considerada, automaticamente, como confidencial e privilegiada. A divulgação de informação confidencial somente pode ocorrer após aprovação expressa e formal do jurídico, com validação do corpo diretivo, conforme a legislação vigente e aplicável.

Se qualquer colaborador receber alguma solicitação específica, em razão de determinação judicial ou decorrente de procedimento administrativo, deve consultar necessariamente o departamento jurídico e o corpo diretivo do **Hemolabor**. Mesmo internamente, o tratamento de informações deve ser restrito apenas àqueles colaboradores e prestadores de serviços que têm necessidade expressa em conhecê-las e a sua utilização deverá limitar-se ao âmbito profissional.

É dever de todos os colaboradores e prestadores de serviços garantir que o sigilo das informações seja preservado. Nenhum colaborador ou prestador de serviços pode usar de conhecimento obtido por informação confidencial para fins pessoais, contrários aos interesses do **Hemolabor**, ou contrários à legislação vigente e aplicável. A obrigação de confidencialidade permanece vigente por prazo indeterminado, mesmo após a saída **Hemolabor**.



## Quanto a contratação de parentes

Dependerá de aprovação do Conselho diretor do **Hemolabor** a contratação de cônjuge/companheiro(a) ou de parentes em relação de subordinação, direta ou indireta, assim como a alocação de pessoa para posição na qual possa ter a oportunidade de verificar, processar, rever, aprovar, auditar, ou de outra forma afetar o trabalho de um parente ou cônjuge/companheiro(a). No mesmo sentido, dependerá de aprovação do Conselho diretor a designação de pessoa para posição na qual possa influenciar promoções salariais ou as condições contratuais de emprego de um parente, ou cônjuge/companheiro (a).

Serão considerados parentes: filho(a), pai, mãe, irmão, irmã, cunhado(a), sobrinho(a), tio(a), primo(a), enteado(a), padrasto, madrasta, nora, genro, avô, avó e neto(a) de atuais colaboradores e, também, de seus cônjuges/ companheiros.

Os casos já existentes na data de divulgação deste Código devem ser comunicados a Comissão de ética, para avaliação de eventual conflito de interesses.

## Quanto às práticas de corrupção e suborno – tolerância zero

O **Hemolabor** não tolera qualquer prática de corrupção, seja contra a administração pública nacional ou estrangeira, fornecedores, clientes, ou outros parceiros. É considerado ato de corrupção ou suborno o recebimento, oferecimento ou promessa de vantagem, de qualquer natureza, em troca de oportunidade que não existiria sem esta prática, ainda que tal vantagem ou oportunidade não tenha se realizado ou que não tenha sido obtido o resultado pretendido.

Os profissionais, colaboradores e prestadores de serviços do **Hemolabor** devem considerar como potencial ato de corrupção tanto a prática descrita acima direcionada à administração pública, quanto com relação à pacientes, fornecedores, clientes ou outros parceiros. A constatação desta infração sujeitará o profissional, colaborador ou prestador de serviços não apenas às sanções aqui disciplinadas, como também a possíveis ações penais, cíveis e administrativas.

Para informação, a administração pública compreende todos os órgãos e agentes das esferas municipal, estadual e federal, empresas públicas, autarquias, não apenas do Brasil, mas também de outros países. Nenhum colaborador deverá ceder a pedidos de pagamento para aceleração de procedimentos com a administração pública. Caso o colaborador se depare diante deste tipo de situação, deverá negar a prática e informar o evento, através do Canal de Denúncia, para serem tomadas as medidas cabíveis.

Além das disposições deste Código quanto ao tema, o Hemolabor segue as disposições da Lei Brasileira da Empresa Limpa, ou Lei n.º 12.846/13, e as diretrizes adotadas internacionalmente para este tema. Os colaboradores devem observar as normas e diretrizes específicas do Hemolabor sobre interação com agentes públicos, doações e patrocínio.

## 4.2 Em relação à segurança

### Praticamos:

- Instalação de câmeras de segurança para monitorar as atividades dentro e ao redor das instalações da empresa;
- Preparação e treinamento regular em planos de emergência, incluindo saídas de emergência bem-sinalizadas e exercícios de evacuação;
- Implementação de firewalls, antivírus e outras tecnologias de segurança cibernética para proteger os sistemas de TI da empresa contra ataques externos e internos;
- Fornecimento de EPIs adequados e treinamento sobre como usá-los corretamente, dependendo das exigências do trabalho;
- Treinamento regular em segurança do trabalho, incluindo como manusear equipamentos de forma segura e responder a emergências no local de trabalho;
- Realização regular de inspeções de segurança para identificar e corrigir potenciais riscos no ambiente de trabalho;
- Estabelecimento de canais de comunicação onde os funcionários possam reportar preocupações de segurança sem medo de retaliação;
- Restrição do acesso a áreas sensíveis, como a farmácia;
- Adoção de estritas práticas de controle de infecções, incluindo higienização das mãos, limpeza e desinfecção de equipamentos e superfícies;
- Uso de pulseiras de identificação e protocolos rigorosos para garantir que os tratamentos e procedimentos sejam realizados nos pacientes corretos;
- Manutenção regular e calibração de equipamentos médicos para garantir seu funcionamento seguro e eficaz;
- Fomento de um ambiente onde os erros podem ser reportados sem medo de punição, visando a melhoria contínua dos processos de segurança.

### Não permitimos:

- O acesso de pessoas não autorizadas em áreas restritas;
- O descumprimento dos protocolos de higiene e controle de infecções, como lavagem de mãos, uso de desinfetantes e equipamentos de proteção individual;



- Divulgar informações confidenciais do paciente sem o consentimento apropriado;
- Operar equipamentos médicos sem o treinamento adequado;
- Descarte inadequado de materiais biológicos perigosos, resíduos químicos ou outros itens;
- Ignorar as normas de segurança do paciente, incluindo checagens de identificação antes de procedimentos ou administração de tratamentos;
- A falta de monitoramento de forma ativa dos sistemas de segurança para detectar e responder rapidamente a incidentes de segurança;
- O exercício das atividades profissionais sem as devidas habilitações técnicas e de saúde ocupacional.

### No que tange a segurança do trabalho

A segurança do local de trabalho é uma obrigação legal. Contudo, tanto a saúde de nossos profissionais e colaboradores quanto a existência de um ambiente seguro dependem do trabalho de todos. As regras e normas internas devem ser respeitadas.

A utilização e fiscalização do correto uso dos equipamentos e materiais devem ser sempre observadas. Por isso, solicitamos que sempre chequem se seus colegas, fornecedores e quaisquer outros profissionais estão seguindo devidamente as normas de saúde e segurança do trabalho. Caso você identifique qualquer não conformidade ou situação de risco, informe imediatamente ao SESMT, ao seu gestor ou ao corpo diretivo. Essa responsabilidade é de todos nós.

### No que tange a segurança de dados

O **Hemolabor** respeita a privacidade de seus profissionais e colaboradores e garante que os registros e informações serão tratados de forma confidencial e serão acessados apenas quando estritamente necessário e para fins determinados.

O **Hemolabor** também observa as leis aplicáveis à proteção de dados pessoais. Nenhuma informação pessoal de nossos profissionais e colaboradores poderá ser fornecida, a qualquer título, a terceiros, sem o consentimento do titular dos dados. Se qualquer colaborador receber alguma solicitação específica, em razão de determinação judicial ou decorrente de procedimento administrativo, deverá, necessariamente, informar ao corpo diretivo, e consultar o departamento jurídico.



Os colaboradores recebem senhas de acesso a diversos instrumentos de trabalho, tais como: acesso a e-mail, intranet, sistemas de controles de pagamentos, sistemas com informações de colaboradores e pacientes, conforme a atividade a ser exercida.

Toda senha recebida é pessoal e intransferível. Senhas de acesso são concedidas para a pessoa, em demonstração de confiança e respeito, e não podem em nenhuma hipótese ser transferidas ou cedidas para que outros as utilizem, sejam colaboradores, fornecedores ou terceiros.

As consequências da cessão de senhas pessoais são graves, sujeitas a penalidades previstas no Código Penal e na Lei Trabalhista, sem prejuízo de sanções disciplinares. Se algum colaborador enfrentar qualquer dificuldade com relação a acesso a algum sistema, ou precisar de auxílio em qualquer emergência, deve procurar o seu gestor imediato.

### **No que tange o uso de substâncias que podem afetar a capacidade de trabalho como álcool, drogas e medicamentos**

As pessoas são a nossa maior força. Dessa forma, devemos estar sempre em nossas melhores condições de atender nossos pacientes com qualidade. Por isso, o uso de substâncias que afetem o desenvolvimento das atividades de nossos profissionais e colaboradores não é permitido.

É proibido estar sob o efeito de uso de álcool e drogas ilícitas em qualquer horário durante o exercício das atividades, e em qualquer atividade externa a qualquer título. Se você faz uso de medicação que comprometa sua capacidade para o trabalho, informe imediatamente ao seu gestor ou à área de Gente e Gestão, para que eles possam auxiliá-lo a encontrar o correto encaminhamento da situação. A omissão dessa informação coloca todos em risco. A transparência é o melhor caminho.

### **No que tange brindes e presentes**

A oferta de presentes, entretenimento e hospitalidade é comum no mundo dos negócios e pode desempenhar um papel importante na construção e manutenção de redes de contato, contudo, é necessário adotarmos certas medidas e limites para evitarmos que essas ofertas sejam entendidas como vantagens indevidas.

Os Colaboradores e Terceiros não devem solicitar, aceitar ou receber dinheiro, benefícios, favores, presentes, promessas ou quaisquer outras vantagens que tenham ou aparentem ter o objetivo de influenciar o desempenho de suas atividades ou que sejam oferecidas como recompensa por ato ou omissão decorrente de seu trabalho. A seguir, são dadas orientações sobre este tema:

a) Os Colaboradores e Terceiros não podem solicitar brindes e presentes aos nossos parceiros de negócios;

b) Os Colaboradores e Terceiros poderão aceitar brindes e presentes voluntariamente oferecidos por nossos parceiros de negócios, observadas as seguintes limitações:

- O brinde ou presente deve ter valor de mercado de até R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)
- A oferta do brinde ou presente deve ser pontual e usualmente relacionada a comemorações ou datas festivas (exemplo: aniversário da empresa, natal, homenagem pelo dia do profissional);
- O brinde ou presente não pode ter, ou aparentar ter, o objetivo de influenciar o desempenho das funções do Colaborador ou Terceiro ou ser oferecido como recompensa por ato ou omissão decorrente de seu trabalho.
- O brinde ou presente não pode ter, ou aparentar ter, o objetivo de influenciar o desempenho das funções do Colaborador ou Terceiro ou ser oferecido como recompensa por ato ou omissão decorrente de seu trabalho.
- Os Colaboradores e Terceiros não devem aceitar, em qualquer hipótese, a oferta de dinheiro ou equivalentes, como vale-compras.



## No que tange ao trabalho infantil e escravo

Não serão empregados, em hipótese alguma, menores de 14 anos. Os menores com idade entre 14 e 18 anos somente serão contratados em conformidade com a legislação vigente. Em hipótese alguma serão realizados negócios com empresas que explorem o trabalho infantil e escravo.

## No que tange a jornada de trabalho

Os funcionários e estagiários do **Hemolabor** têm as jornadas de trabalho definidas em conformidade com a legislação vigente.

## No que tange ambiente de trabalho

Visando um ambiente saudável, não é permitida a exibição de material com conteúdos violentos ou sexualmente ofensivos. Serão, ainda, severamente punidas, condutas que possam comprometer a integridade moral e física de qualquer pessoa, ou que impliquem em assédio moral ou assédio sexual.

## No que tange a propaganda

Visando, ainda, um agradável ambiente de trabalho, não será permitida a realização de propaganda religiosa, comercial ou política nas dependências do **Hemolabor**.

## No que tange o exercício da atividade profissional

Os funcionários e estagiários devem evitar que atividades profissionais externas interfiram no desempenho das suas atividades no **Hemolabor**, ficando expressamente vetado o exercício de outras atividades profissionais nas dependências do **Hemolabor** ou durante a jornada de trabalho.

Nesse sentido, não será permitido funcionários e estagiários comercializar produtos nas dependências do **Hemolabor** ou manter vínculo com empresas concorrentes aos negócios do **Hemolabor**, sem a anuência do **Hemolabor**. Para cargos e/ou funções estratégicas e de liderança, é vedado o exercício de atividades em empresas concorrentes.

## No que tange a atitude profissional

Os funcionários, na execução de suas funções, devem se portar de forma profissional, responsável, honesta, digna e leal, buscando alta performance sem comprometer as relações humanas e sempre zelando pelo patrimônio do **Hemolabor**, incluindo seu nome e sua boa imagem.

## No que tange a política de uso de internet, e-mail e telefone

O **Hemolabor** mantém política e normas específicas sobre o uso do correio eletrônico, do e-mail, da internet, da intranet e de outras fontes eletrônicas de informação disponibilizadas pela empresa.

O acesso à internet, telefone, e-mails fornecidos pelo **Hemolabor** aos seus funcionários deverão ser utilizados exclusivamente para fins profissionais e do interesse da empresa.

O uso do celular corporativo tem sua finalidade exclusiva para trabalho, e somente poderá ser usado para fins particulares em situações emergenciais/especiais.

É vedada a divulgação, interna ou externa, de quaisquer mensagens contendo informações estranhas às atividades empresariais, entre outras, as relacionadas com a propagação de trotes, boatos, pornografia, comércio ou propaganda, inclusive de natureza político-partidária.

## No que tange o recrutamento interno

O objetivo específico do recrutamento interno é criar oportunidade de desenvolvimento para os colaboradores além de estimular a atitude de constante autodesenvolvimento.

Todos os colaboradores internos, com no mínimo seis (6) meses de experiência no **Hemolabor** poderão concorrer a vagas em aberto. Somente poderão encaminhar a candidatura ao cargo e participar das etapas seletivas, os colaboradores que cumprirem os requisitos estabelecidos da vaga em aberto.

Em condições de igualdade, entre candidato externo e interno, a preferência pela contratação será do colaborador interno. É vedado a todos os gestores abordar diretamente qualquer colaborador de outra área, bem como negociar junto a qualquer gestor a transferência de colaboradores sem envolvimento da área de Gente e Gestão. É garantida a permanência na área de origem ao colaborador não selecionado, continuando a executar normalmente suas atividades.

## No que tange as doações

Todas as doações realizadas pelo **Hemolabor** deverão ser aprovadas pela Diretoria Executiva, e estar rigorosamente em conformidade com a lei.

## No que tange o meio ambiente e sustentabilidade

O **Hemolabor** compromete-se a adotar e a implementar, de forma sistemática, um conjunto de técnicas de gestão ambiental que possam contribuir para a obtenção de resultados para todas as partes interessadas.

É imprescindível que o conceito de sustentabilidade e a proteção do meio ambiente sejam considerados nas tomadas de decisão do **Hemolabor**.

## No que tange a imagem institucional

A imagem e reputação de excelência do **Hemolabor** foram conquistadas ao longo do tempo com muito esforço e dedicação de seus colaboradores, parceiros, prestadores de serviços, fornecedores e sócios. Portanto, devemos cuidar para preservar esse patrimônio tão valioso.

Dessa forma, os colaboradores devem evitar fazer qualquer comentário ou divulgar imagens, vídeos e áudios vinculados ao **Hemolabor**, que não devam se tornar públicos.

## No que tange as mídias sociais

Mídias sociais são meios populares e eficientes de comunicação. As informações nas mídias sociais repercutem de maneira muito rápida e, muitas vezes, de forma inesperada. Portanto, reforçamos que a imagem do **Hemolabor** é de responsabilidade de todos, e qualquer comentário ou imagem/áudio/vídeo relacionadas a empresa devem ser tratados maneira criteriosa.

## No que tange as palestras e eventos

Caso o colaborador seja convidado e autorizado a participar de palestras e eventos em nome do **Hemolabor**, será necessária autorização prévia do Diretor Administrativo para expor qualquer informação ou case da empresa.

## No que tange a participação política

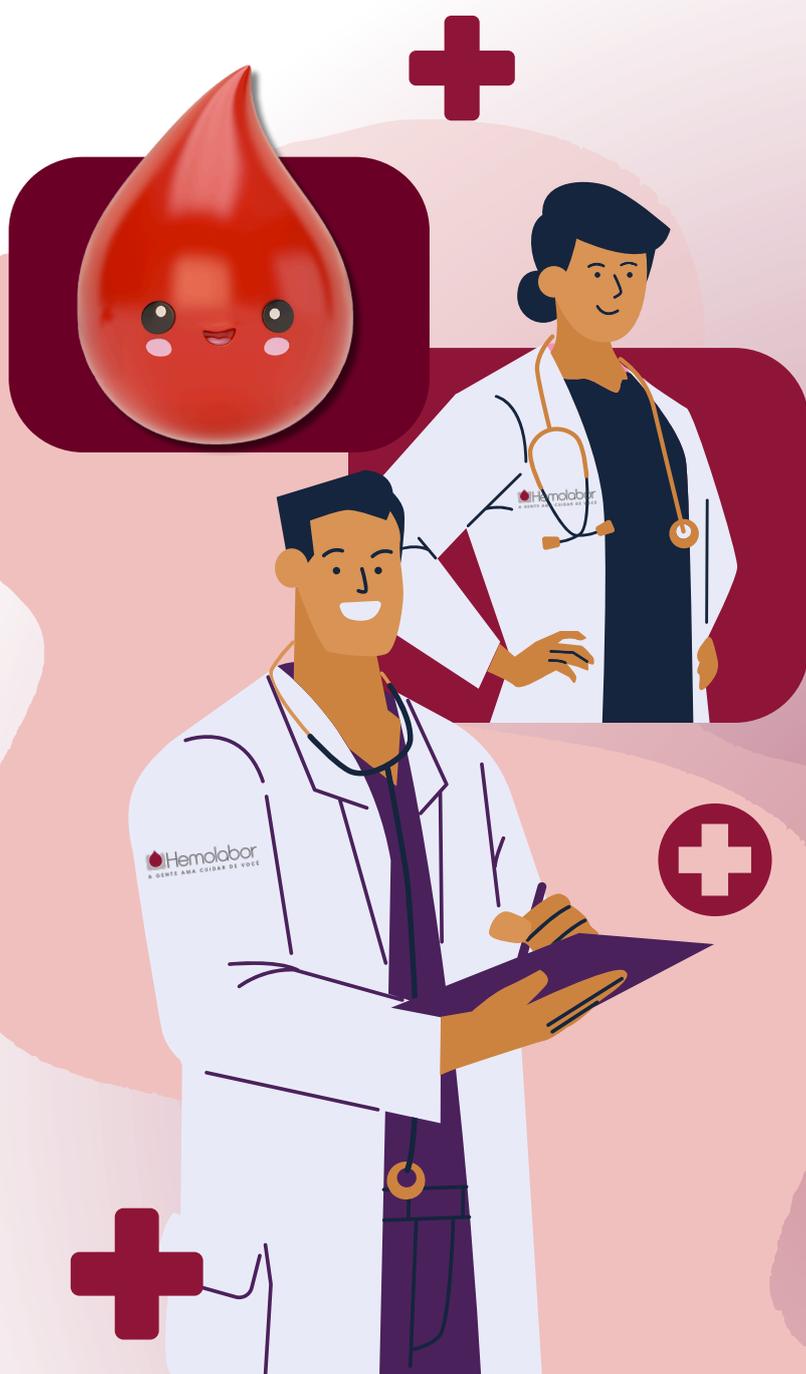
O **Hemolabor** não influencia e nem interfere na opinião política das pessoas, e também não realiza contribuições, doações ou apoio de qualquer natureza, incluindo lazer, transporte, locação, presentes ou brindes a partidos, representantes ou militantes políticos, nem tampouco para candidatos a cargos públicos.

## No que tange a segurança de práticas médicas

A prática médica do corpo clínico do **Hemolabor** é pautada por postura ética e humanizada, baseada em técnicas e evidências científicas sólidas e atualizadas, tanto quanto ao uso de métodos e tecnologia para o diagnóstico quanto para a indicação e realização do tratamento mais adequado aos pacientes.

Os colaboradores deverão respeitar as diretrizes específicas estabelecidas no Regimento do Corpo sendo certo que todas as práticas e intervenções médicas realizadas nos pacientes deverão ser registradas em prontuário clínico.

O **Hemolabor** valoriza a atuação dos médicos e incentiva o desenvolvimento profissional e, sempre que entender oportuno, adotará programas de incentivos visando o aprimoramento técnico profissional.



### 4.3 Em relação a qualidade com cuidado humanizado

#### Praticamos:

- A comunicação efetiva, onde as informações são transmitidas de maneira clara e sensível e os colaboradores são treinados para ouvir atentamente uns aos outros, bem como os pacientes, entendendo suas preocupações, medos e expectativas;
- Respeito pelas decisões dos pacientes, incluindo suas escolhas sobre tratamentos e cuidados de fim de vida;
- Encorajamento da colaboração entre diferentes especialistas (médicos, enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos) para um cuidado mais integrado e abrangente;
- Investimento no desenvolvimento profissional contínuo dos trabalhadores de saúde para assegurar cuidado de alta qualidade e atualizado;
- Feedbacks constantes, guiados e formalizados, a fim de manter uma comunicação transparente e de desenvolvimento;
- Reconhecimento e tratativas com cada paciente como um indivíduo único, com suas próprias necessidades, preferências e valores. Isso requer um plano de cuidados personalizado que considere todos os aspectos da vida do paciente.

#### Não admitimos:

- Implementar procedimentos médicos desnecessários que não agregam valor ao cuidado do paciente ou que possam causar danos ou desconforto;
- Avaliação inadequada em relação à dor do paciente ou falhar em proporcionar um manejo efetivo da dor conforme necessário;
- Ignorar o impacto emocional, psicológico e social da doença sobre o paciente e sua família, ou falhar em fornecer suporte emocional apropriado;
- Falha na coordenação entre diferentes prestadores de cuidados, resultando em um cuidado desarticulado e ineficiente;
- Permitir que profissionais não qualificados ou não atualizados prestem cuidados, comprometendo a qualidade e a segurança do paciente.

### 4.4 Em relação à responsabilidade

#### Praticamos:

- Uma comunicação entre profissionais de saúde e pacientes clara, aberta e baseada na empatia;
- Adoção de práticas que minimizem o impacto ambiental, como redução de desperdício e reciclagem;

- Investimento em tecnologias e processos que melhoram a sustentabilidade dos produtos e operações;
- Fornecimento de condições de trabalho justas e seguras, remuneração adequada e oportunidades de desenvolvimento para todos os empregados;
- O estímulo de práticas destinadas à preservação da saúde, segurança no trabalho, qualidade de vida e sustentabilidade;
- Promoção da diversidade e a inclusão em todos os níveis, como parte da responsabilidade social corporativa;
- Um serviço de atendimento ao cliente acessível, responsivo e eficaz;
- Gerenciamento de riscos e a adoção de medidas de controles, visando assegurar o cumprimento da Missão do Hemolabor.

### **Não admitimos:**

- Falhas no cuidado médico, o que inclui não responder prontamente às necessidades urgentes do paciente ou ignorar suas preocupações médicas;
- Comunicação violenta e postura profissional grosseira, palavras de baixo calão e ofensas de todas as suas formas;
- Descarte incorreto de lixos;
- O desperdício;
- A realização de atividades sem os devidos usos de Proteção;
- Compras em desacordo com a Política de compras de bens e serviços;
- Aplicação de testes psicológicos ou comportamentais sem a validação de um psicólogo;
- O exercício da função sem os devidos registros em conselhos de classe.

### **4.5 Em relação ao respeito**

#### **Praticamos:**

- Treinamentos regulares sobre diversidade, inclusão e sensibilização cultural para educar os funcionários sobre a importância do respeito mútuo;
- Encorajamento de uma cultura de feedback que seja positivo, construtivo e entregue de maneira respeitosa;
- Uma política clara de zero tolerância para qualquer forma de assédio ou discriminação.
- A promoção de mecanismos confidenciais e seguros para que os funcionários possam relatar incidentes de desrespeito ou assédio;
- Relações éticas com parceiros, fornecedores e outras partes interessadas, baseadas no respeito mútuo;
- O exemplo pela liderança;

- A promoção de um ambiente de trabalho limpo, seguro e acolhedor que respeite a dignidade de todos os funcionários;
- No relacionamento com os colaboradores, praticamos a equidade e respeito às diferenças nos processos seletivos, preservação de informações, oferecimento de condições de trabalho saudáveis e seguras, cultivo de ambiente de trabalho motivador, estímulo ao contínuo aprimoramento da capacitação, meritocracia como critério de promoção.

### Não admitimos:

- Tratar pacientes de forma desigual com base em idade, sexo, raça, orientação sexual, condição socioeconômica, religião, ou qualquer outro fator discriminatório;
- Atos de preconceito, discriminação, assédio, publicações que prejudiquem à imagem de pessoas ou da organização;
- Ignorar ou contrariar as decisões dos pacientes sobre seus cuidados de saúde, incluindo o direito de recusar ou escolher tratamentos específicos;
- Tratar o paciente como um número ou um caso clínico, sem considerar sua individualidade, história pessoal e necessidades específicas.

Encorajamos um ambiente de trabalho onde a cordialidade seja a regra e todos se tratem com respeito. Em nenhum contexto a utilização de linguagem inadequada é vista como uma forma permitida de tratamento. Lembramos que, caso se encontre em uma situação destas, ou tenha dúvida sobre a conduta de algum colega, procure a área de Gente e Gestão.



# 5. Nossos Relacionamentos



Os princípios e valores norteadores da atuação do **Hemolabor**, bem como os compromissos de conduta, são refletidos nos relacionamentos internos e externos, sempre zelando pela imagem, reputação e integridade.

Nos relacionamentos Internos o **Hemolabor** adota medidas e estratégias para não haver distinção de tratamento, promovendo uma cultura de respeito e um clima organizacional saudável. As pessoas são estimuladas a trabalhar em cooperação, com dedicação, eficiência, justiça, proatividade, responsabilidade e transparência.

Todos os que atuam no **Hemolabor** devem se comprometer no sentido de não serem coniventes com qualquer infração a este código de ética, bem como todos os atos normativos desta empresa.

Quanto aos relacionamentos externos, todos devem ter como premissa os princípios e valores fundamentais orientados por este código, assumindo o compromisso de regular as relações por meio de procedimentos isonômicos, idôneos, transparentes e conforme a legislação vigente.

## **No relacionamento com clientes/pacientes e com a sociedade**

### **Praticamos:**

- Tratamento equitativo;
- O fornecimento de informações precisas, claras e transparentes;
- O respeito e a valorização do meio ambiente;
- O repúdio a atos que pretender induzir ou constranger quem quer que seja para obtenção de ganhos pessoais ou profissionais;
- O repúdio a qualquer forma de exploração das pessoas pelo trabalho, seja ele compulsório, forçado ou escravo.

## **No relacionamento com os funcionários**

### **Praticamos:**

- A equidade de direitos e oportunidades;
- Oferecimento de condições de trabalho saudáveis e seguras;
- Cultivo de ambiente que estimule a cooperação e respeito mútuo;
- O respeito de opiniões divergentes de caráter construtivo, prevenindo continuamente os eventuais conflitos;
- O estímulo ao crescimento contínuo e a participação de cursos e treinamentos.

## No relacionamento com parceiros e fornecedores

### Praticamos:

- A equidade de direitos e de oportunidades;
- Adoção de normas que permitem a pluralidade de parceiros e fornecedores;
- A exigência do cumprimento de leis e regulamentações;
- A manutenção de um alto padrão de ética em todas as interações e garantir que os parceiros e fornecedores também cumpram esses padrões.

## No relacionamento com os concorrentes

### Praticamos:

- Concorrência de forma honesta;
- Respeito como princípio à reputação dos concorrentes.

## No relacionamento com a mídia e imprensa

### Praticamos:

- Compromisso de se comunicar de forma clara e precisa;
- O acesso dos jornalistas a informações relevantes necessárias;
- Todo contato profissional com órgãos de imprensa, assim como manifestações públicas.

A credibilidade conquistada ao longo do tempo é resultado do relacionamento com público interno e externo, respaldada nos princípios e valores praticados pelo **Hemolabor**.

Para manter essa credibilidade e evitar problemas que eventuais assuntos possam repercutir, somente porta-vozes autorizados pelo corpo diretor podem se manifestar em nome do **Hemolabor**.



# 6. Denúncias

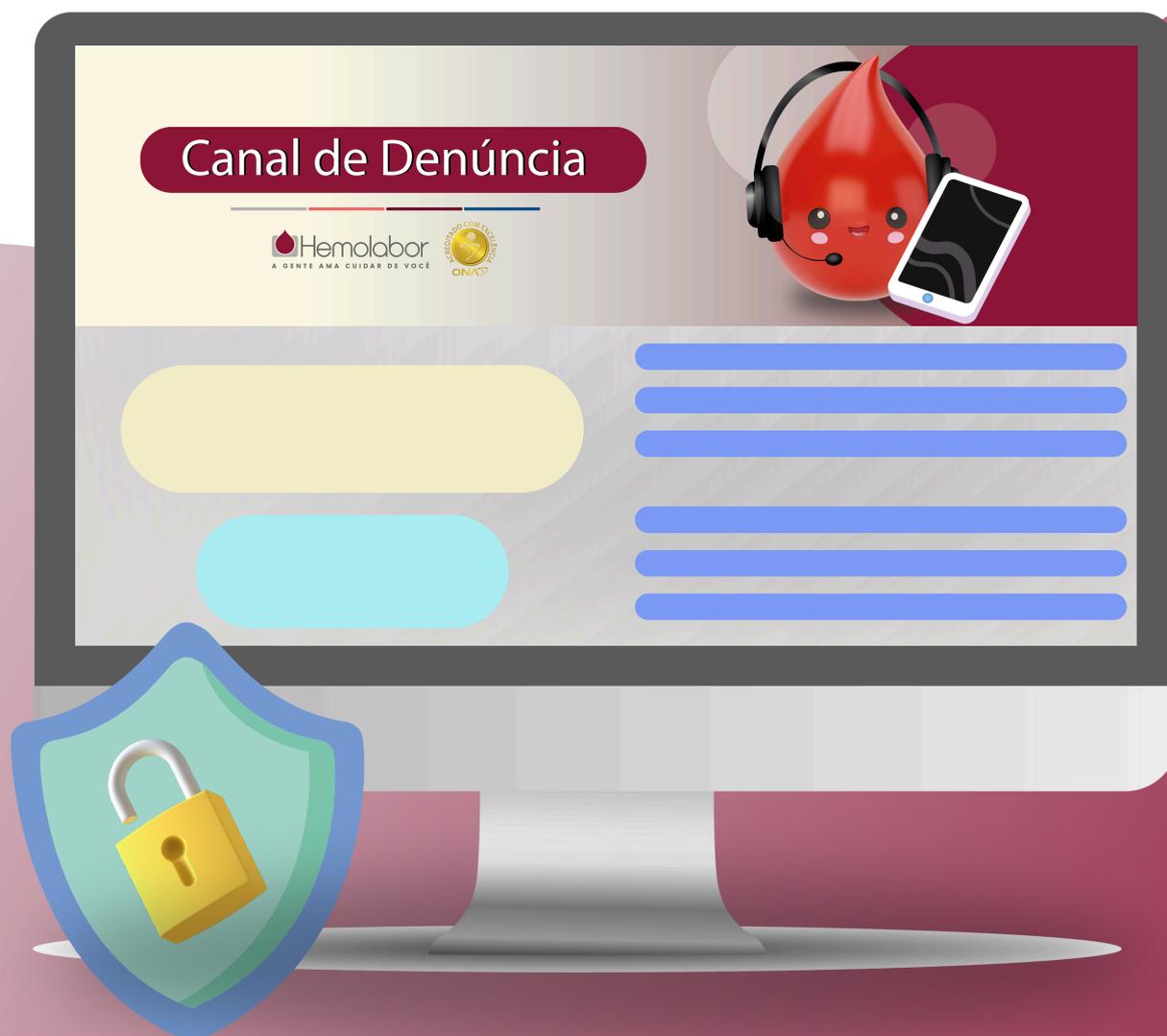


## 6. Denúncias

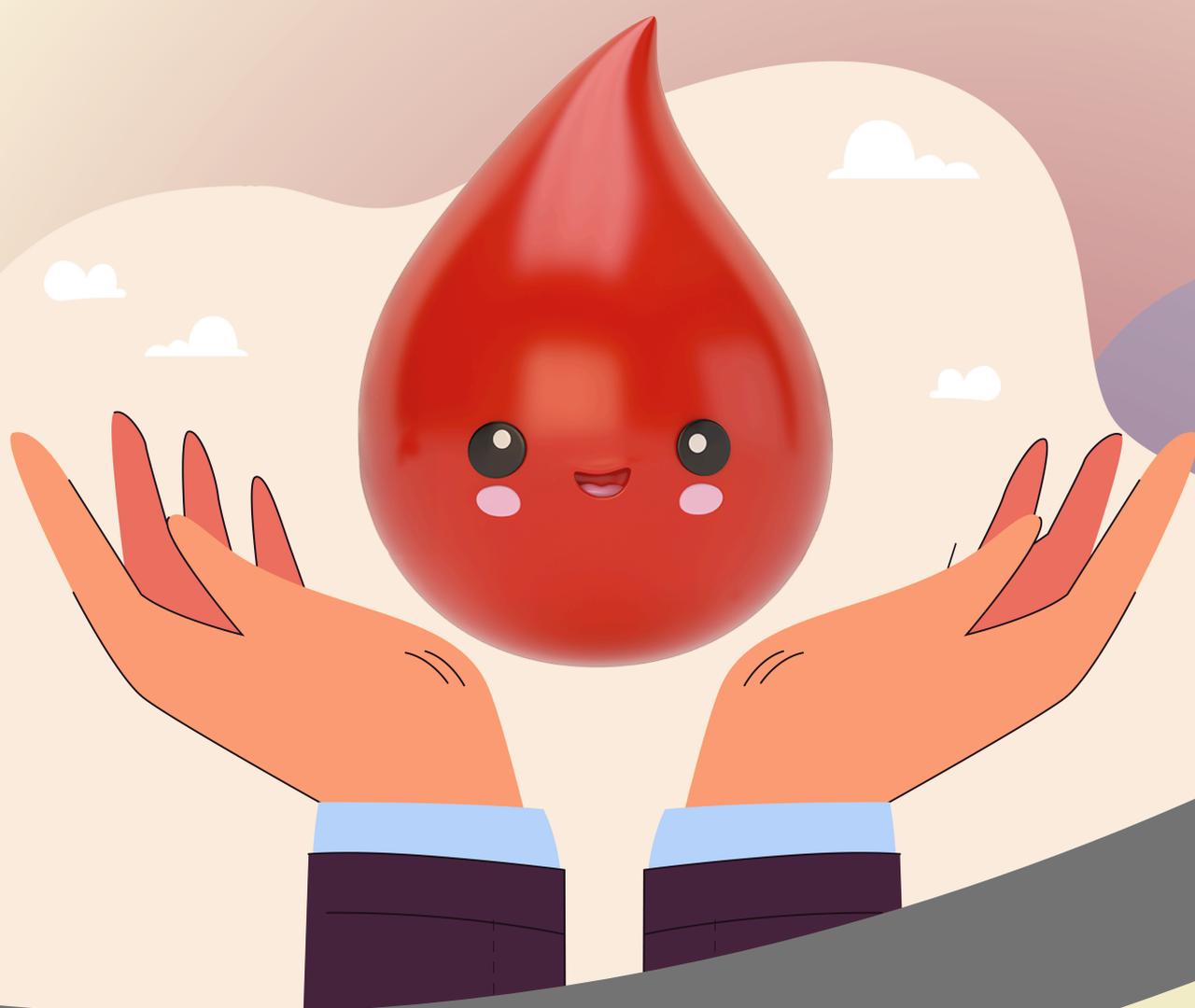
Situações ou suspeitas de violação a este código devem ser prontamente comunicadas à Comissão de ética por meio do canal de denúncias: <https://canaldedenuncia.com.br/hemolabor> ou pelo telefone 0800 022 9808.

Quaisquer denúncias, anônimas ou não, devem conter o nome do(s) autor(es) da irregularidade, a descrição verídica dos fatos, a indicação de testemunhas e o envio de provas para viabilizar a apuração da ocorrência.

O **Hemolabor** estabelece mecanismo de proteção que impeça retaliação a qualquer pessoa que utilize o canal de denúncias nos casos de não anonimato.



# 7. Atribuições e Responsabilidades



O Conselho Diretor e a Comissão de Ética são as instâncias competentes para apurar irregularidades, bem como recomendar quais as medidas disciplinares cabíveis para a alçada competente de aplicá-la, nos casos de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos no Código de Ética bem como recomendar quais as medidas disciplinares cabíveis para a alçada competente de aplicá-la, nos casos de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos no Código de Ética. E ainda avocar os trabalhos de averiguação das demais instâncias, apurar, analisar e julgar.

Ao Conselho Diretor competirá deliberar sobre as orientações e recomendações oferecidas pela Comissão de Ética, para aprimoramento do Código de Ética.

Os integrantes da Comissão de Ética serão definidos pelo Conselho Diretor do **Hemolabor**, o qual poderá avocar as investigações realizadas pela Comissão de Ética, apurar ocorrências que estejam em desacordo com Código de Ética, normas e legislação, bem como analisar e julgar os desvios averiguados pela Comissão de Ética.

A Comissão de Ética será formada por integrantes de todas as unidades de negócio, cabendo investigar situações ocorridas no seu âmbito, que não estejam aderentes ao Código de Ética do **Hemolabor**, normas e legislação, exceto quando houver envolvimento de integrante de sua diretoria.

### **É de responsabilidade de todos os integrantes do Hemolabor**

- Promover saúde e bem-estar com cuidado, sensibilidade e amor;
- Pautar as decisões, ações pessoais e organizacionais pela ética, integridade, transparência, lealdade, impessoalidade, profissionalismo e eficiência, considerando os seus públicos de relacionamento;
- Repudiar toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina, vantagem pessoal e tráfico de influência, atuando sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, e estimular que seus colaboradores denunciem sua eventual ocorrência aos canais adequados;
- Guardar sigilo das informações privilegiadas, estratégicas, confidenciais e atuar de modo a evitar os conflitos de interesses;
- Não se associar a outras empresas que tenham a intenção de manipular preços ou atuar nas atividades do Hemolabor utilizando práticas desleais;
- Manter efetivo comprometimento com a adoção de condutas compatíveis com o Código de Ética.



# 8. Sanções



A inobservância dos princípios éticos e de integridade ou do padrão de conduta previstos no Código de Ética, está sujeita ao infrator às medidas disciplinares e sanções previstas na Política de Consequências do **Hemolabor**, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

Os profissionais regulamentados por leis específicas, a exemplo de médicos e enfermeiros, estão obrigados a cumprirem os dispostos no Código de Ética da empresa e às obrigações exigidas nos respectivos códigos de conduta ética profissional, previstos em lei e também nos contratos de trabalho firmados com o **Hemolabor**.

### 8.1 Princípios das sanções

A aplicação de medidas disciplinares deve necessariamente observar os seguintes princípios:

- **Transparência:** Os procedimentos, direta ou indiretamente relacionados à aplicação da Política de Consequências, deverão ser pautados pela clareza, tendo as circunstâncias de tratamento e informações registradas;
- **Honestidade e Integridade:** Ao participar direta ou indiretamente da aplicação da Política de Consequências, espera-se que os envolvidos mantenham postura íntegra e atuem sempre no melhor interesse do **Hemolabor**, evitando condutas contraditórias, duvidosas ou que possam afetar a reputação, a credibilidade ou a imagem dos participantes;
- **Conformidade:** O **Hemolabor** é estritamente contrário às práticas de condutas que infringem os princípios e diretrizes que pautam o Código de Ética, Conduta, Integridade e Conflito de Interesses, as normas internas e externas e a legislação vigente.

### 8.2 Medidas disciplinares

As penalidades ou medidas administrativas previstas para os administradores e colaboradores são as seguintes:

- **Responsabilização Pecuniária** - Valor total da perda ou desconto pecuniário guardando correlação entre o valor da perda e o total da remuneração;
- **Advertência** - Reprimenda formal com a determinação que não incorra em nova irregularidade de mesma natureza, com responsabilização pecuniária obrigatória, no caso de existência de valores envolvidos na ocorrência da irregularidade;
- **Suspensão** - Suspensão de comparecimento ao trabalho por até no máximo 2 dias;

- **Demissão por Justa Causa** - Rescisão do contrato de trabalho com as consequências daí resultantes.



A aplicação de qualquer das medidas disciplinares descritas será definida pela Comissão de Ética, segundo a gravidade da infração.

Os profissionais regulamentados por leis específicas, a exemplo de Médicos, Odontólogos e Enfermeiros, devem ter atenção especial, pois além de estarem obrigados a cumprir os requisitos constantes do Código de Ética, também estão sujeitos às obrigações exigidas nos respectivos Códigos de Ética profissional, previstos em lei e também nos contratos de trabalho firmados com o **Hemolabor**.

Outras medidas poderão ser recomendadas pela Comissão de Ética, que não são consideradas medidas disciplinares, tais como: treinamento, mudança no processo, alteração de sistema ou ferramenta de informática, estabelecimento de controles adicionais, encerramento de contrato com determinado parceiro de negócio, etc. A aplicação de tais medidas deve ser acompanhada pelo corpo diretivo do **Hemolabor**, a fim de assegurar a sua implementação.

A aplicação de uma penalidade não depende de outra, sendo possível, por exemplo, a demissão por justa causa sem necessidade de aplicação de qualquer outra penalidade anterior.

Em qualquer hipótese, sendo constatada infração a qualquer disposição do presente Código de Ética e Conduta, a Comissão de Ética e o corpo diretivo adotará providências imediatas para fazer cessar a irregularidade, para a apuração dos responsáveis envolvidos e para a remediação de eventuais danos ocorridos.

# 9. Disposições Gerais



Qualquer pessoa, em qualquer situação de dúvida quanto ao conteúdo deste Código, bem como sobre o seu cumprimento, deverá:

- Procurar orientação quanto à conduta correta, uma vez que este Código é incapaz de prever todas as situações que possam eventualmente surgir. A orientação pode ser solicitada através do e-mail [comissaodeetica@hemolabor.com.br](mailto:comissaodeetica@hemolabor.com.br). A Comissão de Ética está pronta para lidar com os desafios propostos e buscará orientar e esclarecer de maneira ética, imparcial e transparente todas as questões suscitadas;
- Comunicar à respectiva diretoria as questões de conflito em que a pessoa se vir envolvida;
- Informar ao superior hierárquico, por escrito, fatos que não estejam segundo este Código ou com a legislação vigente e aplicável, ou que possam prejudicar o **Hemolabor**. Na impossibilidade de comunicação ao superior hierárquico, comunicar-se com a comissão de ética;

Reforçamos que o denunciante terá assegurada a anonimidade, se assim preferir, e não sofrerá qualquer tipo de represália ou retaliação, ainda que deseje ser identificado. Reforçamos também que é papel de todos os colaboradores do **Hemolabor**, independentemente da posição hierárquica, disseminar e respeitar o presente Código, assim como garantir, quando for a hipótese, o devido suporte à Comissão de ética na condução e execução de suas atribuições.

O presente Código de Ética entra em vigor na data de sua aprovação e validação pelo Conselho Diretor, revogando-se disposições anteriores ou em contrário.

Goiânia-GO, setembro de 2024.



## Termo de ciência e acordo

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Ética do Hemolabor e estou ciente das diretrizes estabelecidas e de sua relevância para mim e para o Hemolabor.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente, sob pena de sujeitar-me às medidas disciplinares, administrativas e legais cabíveis, durante todo o período do meu vínculo empregatício e posteriormente, naquilo que for aplicável.

---

Nome completo

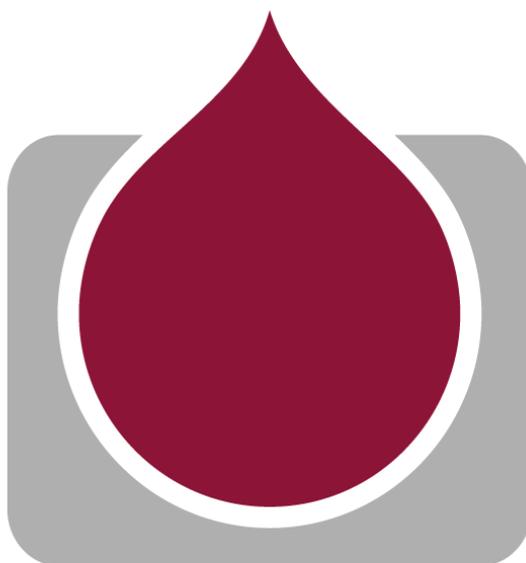
---

Assinatura

---

Local e data





 [hemolabor.com.br](http://hemolabor.com.br)

 @hemolabor

 (62) 3605-6600

