

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DO LABORATÓRIO CÔRTES VILLELA

Introdução

O presente Código de Conduta tem por objetivo estabelecer os princípios éticos e normas de conduta que devem orientar as relações internas consideradas importante para o crescimento e sucesso da organização.

Esse documento vem consolidar e reafirmar crenças, princípios e diretrizes, que devem reger a atuação dos Colaboradores em todos os níveis hierárquicos, além da atuação de terceiros que se relacionam com o Laboratório.

Esperamos que as informações deste Código se desdobrem em práticas rotineiras, com vistas a promover um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça uma manutenção do bom relacionamento interpessoal.

Diretrizes Gerais

1) Relacionamento com os colaboradores: O critério para admissão e promoção será o atendimento aos requisitos básicos de cada função, em conformidade com os critérios e objetivos predeterminados. Não haverá discriminação de religião, convicção filosófica ou política, nacionalidade, origem, sexo, idade, cor, orientação sexual, estado civil ou deficiência física, mental ou intelectual.

2) Conduta dos colaboradores: O Laboratório Côrtes Villela espera de seus colaboradores, no exercício de suas funções, o cuidado e a diligência que qualquer pessoa costuma empregar em seus assuntos pessoais, ou seja, uma conduta honesta e digna, em conformidade com as leis e os padrões éticos da sociedade.

O Laboratório Côrtes Villela espera que todos os assuntos da empresa, sem exceção, sejam tratados com sigilo e confidencialidade.

3) Ambiente de Trabalho: O Laboratório Côrtes Villela espera, nas relações entre seus colaboradores, a cordialidade no trato, a confiança, o respeito, a conduta digna e honesta, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função. Caberá a cada

Colaborador do Laboratório garantir aos demais um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, evitando-se possíveis constrangimentos.

O Laboratório Côrtes Villela não admite medidas ou atitudes que caracterizem ou possam ser interpretadas como:

- a) assédio moral (assim entendido com condutas que se caracterizam pela violência psicológica ao empregado), sexual, físico, verbal ou hierárquico;
- b) punição ou abuso físico;
- c) bullying;
- d) intimidação, importunação, humilhação ou degradação;
- e) comportamento injustificável por qualquer indivíduo ou grupo que crie um risco à saúde e segurança de outro colaborador, que intencional ou não, bem como outras atividades que caracterizem abuso de poder.

4) Propriedade do Cliente: O Laboratório deve ter cuidado com as amostras biológicas recebidas ou coletadas, de paciente enquanto estiver sob o controle do Laboratório ou sendo usado por ele. O Laboratório deve identificar, verificar, proteger e salvaguardar as amostras do cliente fornecida para exames laboratoriais. E, caso a amostra do paciente for perdida, danificada ou considerada inadequada para uso, o Laboratório deve informar ao cliente este fato e manter registros.

5) Informações de Pacientes e Exames: Fica vedado a divulgação das informações referentes a pacientes e os seus respectivos resultados de exames a terceiros sob pena da violação dessa regra ser punível criminal e civilmente.

Todos os colaboradores devem assinar o Termo de Segredo Sigilo e Confidencialidade

6) Responsabilidades

Valores como responsabilidade, transparência e honestidade serão seguidos por todo e qualquer Colaborador. Este padrão ético abrangerá todas as unidades do Laboratório e deverá ser de conhecimento de todos os seus Colaboradores, aqui entendidos como Diretores, Coordenadores e demais empregados que estabeleçam qualquer vínculo com o Laboratório. Do mesmo modo, terceiros que possuem relação contratual ou de

representação com o Laboratório deverão observar, no que for possível, todas as regras estabelecidas no presente documento.

6.1). Responsabilidade da Direção: Promover um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a implantação de mecanismos de boas relações em favor do Laboratório, valorizando e praticando uma conduta baseada na ética e no respeito.

Disponibilizar canais de comunicação estruturado de forma a esclarecer dúvidas e para receber denúncias relativas ao não cumprimento desse código;

6.2). Responsabilidade do Recursos Humanos: responsável por implantar as atividades de comunicação e formação dos Colaboradores, visando ao reforço e divulgação do Código de Conduta Ética, por meio da assinatura de cada Colaborador do “Termo de Recebimento, Compromisso e Adesão”, tanto para os atuais Colaboradores, como os que vierem a ser admitidos;

6.3) Responsabilidade do Comitê de Conduta Ética: Responsável pela gestão da cultura ética no Laboratório composto por um membro da Direção, Recursos Humanos, CIPA e do Coordenador da Qualidade. Caso haja necessidade no tratamento de determinado assunto, outros Coordenadores poderão ser convidados a fazer parte do Comitê.

O Comitê de Conduta Ética terá um membro permanente da Direção e uma rotatividade anual dos demais representantes. Tem como responsabilidade, dentre outras correlatas:

- a) Definir a conduta adequada para casos críticos que não estejam em conformidade com previsto neste documento;
- b) Avaliar e tomar ações corretivas para situações críticas de descumprimento do Código de Ética;
- c) Avaliar, periodicamente, a necessidade de revisão do Código de Ética, de forma a mantê-lo atualizado e coerente com a estratégia e os valores do Laboratório;
- d) Analisar os casos omissos em relação a este Código, de forma a apresentar as soluções cabíveis, com base nos conceitos e valores éticos do Laboratório.

8) Violações: É esperado que os colaboradores cumpram essas diretrizes em todas as circunstâncias. O colaborador que violar o Código de Conduta e Ética do Laboratório Côrtes Villela, estará sujeito as penalidades aplicáveis, definidas de acordo com a gravidade da

ocorrência, podendo envolver advertência verbal, escrita, suspensão, rescisão contratual com ou sem justa causa, ou mesmo outras medidas cabíveis conforme a legislação aplicável. O colaborador que tiver conhecimento de violação a qualquer aspecto deste código, por parte de qualquer pessoa, deverá informar a irregularidade ao Canal de Comunicação responsável para aconselhar a conduta a ser adotada em cada caso. Será garantido a confidencialidade do contato.

Para os fornecedores e demais terceiros que tenham vínculos contratuais com o Laboratório ou de representação desta, qualquer infração às normas previstas em tais documentos poderá resultar em rescisão do contrato ou do instrumento de mandato e, quando aplicável na aplicação de multas contratuais.

Poderão ser adotadas medidas judiciais ou extrajudiciais para reparar eventuais danos causados ao Laboratório em quaisquer dos casos acima.

9) Canais de Comunicação (Ouvidoria): Estrutura própria estabelecida pelo Laboratório disponibilizado para receber denúncias relativas ao não cumprimento do Código de Conduta e Ética. Ele é responsável pelo recebimento de dúvidas, reclamações e denúncias, bem como solucionar e estabelecer diretrizes quanto às questões de menor complexidade. As demais questões deverão ser levadas ao Comitê de Conduta Ética.

O Canal de Comunicação deverá estar acessível a todos os Colaboradores e Clientes através do nosso site.

10) Disposições Gerais: Este Código de Conduta entrará em vigor a partir da data de sua divulgação. Serão levadas ao conhecimento de todos os colaboradores e demais terceiros que tenham vínculos contratuais com o Laboratório.

A divulgação deste Código será através de cópias em meio físico e eletrônico para todas as unidades do Laboratório. Todos os Colaboradores devem assinar o “Termo de Recebimento, Compromisso e Adesão”. Nenhum integrante pode alegar desconhecimento das diretrizes constantes do presente Código em qualquer hipótese ou sob qualquer argumento.

Juiz de Fora, 22/05/2023

Direção do Laboratório Côrtes Villela