

	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	1
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

1. OBJETIVO

Neste documento vamos apresentar o jeito Eco Medical Center de Ser, traduzido em diretrizes que vão direcionar individualmente as nossas atitudes, no exercício de suas atividades profissionais, independentemente de cargo ou função que ocupe, orientar a nossa convivência e garantir um ambiente ético, harmonioso, inclusivo e livre de agressão, discriminação e assédio.

2. ABRANGÊNCIA

Nosso Código de Conduta se aplica a **todos** os envolvidos nas atividades desenvolvidas pela ou para o Eco Medical Center, incluindo a alta administração, colaboradores, estagiários, parceiros de negócios e fornecedores, médicos, terceiros e demais partes interessadas.

3. DESCRIÇÃO/DEFINIÇÃO

Este documento estabelece os valores, princípios, comportamentos que devem ser essenciais às relações institucionais e profissionais de todos, independentemente de posição ou hierarquia. Incentivamos um ambiente de trabalho e convivência harmonioso, alinhado com nossos valores e diretrizes. É nossa responsabilidade conduzir esse trabalho com honra e humildade e nos mantermos nos mais altos padrões de ética e integridade. Não devemos fazer comentários depreciativos ou infundados a respeito de outros colegas, do trabalho realizado por eles, sobre prontuários clínicos ou qualquer outra informação relacionada aos nossos clientes, fornecedores e terceiros que trabalham no Eco Medical Center. Isso pode tornar o ambiente de trabalho hostil e prejudicar a imagem do Eco de modo geral.



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade	Publicação:	22/05/2025	
	Página:	2	
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

Este código tem como premissa a missão, a visão e os valores do Eco Medical Center e traduz, por meio de orientações, a postura profissional que a instituição espera de cada colaborador (a). Assim, de acordo com a os valores da instituição de humanização, excelência, inovação, integralidade, acessibilidade, segurança, sustentabilidade e compromisso com o futuro, este código comunica a todos os públicos do Eco Medical Center, as ações esperadas de nossos colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios e também as ações que não serão toleradas pela instituição em toda a sua atuação. Nesse sentido, é de responsabilidade de cada um agir de acordo com este Código de Conduta e incentivar que suas diretrizes sejam cumpridas pelos demais. As recomendações deste documento não eximem os colaboradores do cumprimento dos Códigos de Conduta específicos de suas categorias profissionais ou das regulamentações e legislações pertinentes.

3.1. Estado

É a entidade política com poder soberano para governar um povo dentro de uma área territorial delimitada, podendo ser municipal, estadual e federal, constituído pelo conjunto das instituições permanentes, os três poderes: executivo, legislativo e judiciário.

3.2. Terceiros

No âmbito desta organização, entende-se por terceiros todas as pessoas físicas ou jurídicas que não integram diretamente o quadro de colaboradores, sócios ou dirigentes da instituição, mas que de alguma forma, se relacionam com a empresa ou prestam serviços em seu nome, como:

- Empresas prestadoras de serviço: limpeza, segurança, manutenção.



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade	Publicação:	22/05/2025	
	Página:	3	
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

- Profissionais contratados sob demanda: consultores, auditores, técnicos.
- Parceiros externos em projetos ou eventos.

3.3. Local de Trabalho

É o ambiente físico ou virtual onde se conduzam as atividades relacionadas ao trabalho, incluindo, mas não a eles se limitando, às instalações físicas de trabalho, conferências ou treinamentos relacionados ao trabalho, viagens de trabalho, eventos sociais relacionados ao trabalho, comunicação eletrônica relacionada ao trabalho, como por exemplo, e-mail, chat, mensagens de texto, telefonemas e reuniões virtuais.

3.4. Conflito de interesses

É a situação ocasionada pelo confronto de interesses, podendo ocorrer em esfera pessoal, institucional, pública, privada, entre outras. No contexto de trabalho, configura-se Conflito de Interesses o/a funcionário (a) que, por conta de algum interesse próprio, venha a agir em desacordo com os princípios da empresa ou venha a tomar alguma decisão inapropriada ou ainda, quando não cumprir com as suas obrigações profissionais visando algum tipo de benefício pessoal ou a terceiros, comprometendo o exercício de suas funções e dos resultados da empresa.

3.5. Vantagem Indevida e Oferta de Vantagem

Considera-se Vantagem Indevida qualquer benefício, pagamento, presente ou favor obtido ou oferecido de forma ilícita, antiética ou contrária às normas da instituição ou à legislação vigente, com a intenção de influenciar decisões, obter favorecimento ou



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	4
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

ganhar algo em troca. Tal vantagem não se limita a pagamentos em dinheiro, podendo incluir presentes, refeições, entretenimento, hospitalidade, descontos, ofertas de emprego, entre outros. Já a Oferta de Vantagem, caracteriza-se por qualquer benefício ou satisfação de vontade ou ainda, vantagem prometida, por exemplo, a fornecedores em troca de benefício ou expectativa de benefício.

3.6. Poder Público

É o conjunto dos órgãos por meio dos quais o Estado e outras pessoas públicas exercem suas funções específicas, ou seja, corresponde a todos os poderes que competem ao Estado (Legislativo, Judiciário e Executivo), que atuam de formas distintas na prestação de serviços públicos em garantia e proteção a toda a sociedade. O Poder Legislativo é responsável pela criação e edição de leis; o Poder Judiciário é responsável pelo julgamento dos processos com base nas regras do ordenamento jurídico; e o Poder Executivo é responsável por governar e garantir o interesse público.

3.7. Respeito a Diversidade e Combate ao Assédio e a Discriminação

Reafirma-se por meio deste código que o Eco Medical Center respeita as características e posicionamentos de cada pessoa. Assim, a instituição não permitirá qualquer tipo de comportamento que possa ofender a integridade física ou psíquica de qualquer indivíduo. Além disso, qualquer tipo de agressão, assédio ou discriminação também não serão tolerados, sendo tais ações passíveis de punições que poderão variar de advertência a demissão por justa causa, a depender da gravidade do fato. Compreendemos as diferenças e respeitamos as singularidades para oferecer oportunidades e desenvolvimento para todos.



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	5
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

3.7.1. Homofobia

É vedada, em qualquer circunstância, a prática de atos discriminatórios ou preconceituosos com base na orientação sexual ou identidade de gênero dos colaboradores, pacientes, prestadores de serviço ou quaisquer outros indivíduos que se relacionem com esta instituição.

Considera-se homofobia toda manifestação, conduta, omissão ou atitude que represente intolerância, hostilidade, constrangimento, discriminação ou violência — verbal, física, psicológica ou simbólica — contra pessoas LGBTQIAPN+.

A prática de condutas homofóbicas configura violação grave ao presente Manual de Ética, sendo passível de apuração e aplicação das sanções disciplinares previstas, sem prejuízo das demais medidas legais cabíveis, nos termos da legislação brasileira, incluindo a Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo), conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF).

3.7.2. Assédio moral

É caracterizado por atuações abusivas, que, repetidamente, por meio de gestos, atos, palavras ou atuações abusivas reiteradas, tornam o ambiente de trabalho ofensivo, humilhante e intolerável (*Código Penal art. 140*). Exemplos que podem configurar assédio moral:

- Agressões verbais ou xingamentos.
- Tratar alguém de forma ofensiva publicamente.
- Brincadeiras ofensivas.



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	6
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

- Apelidos pejorativos. Exemplos que não configuram assédio moral:
 - Críticas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não exponham o(a) colaborador (a) a situações vexatórias.
 - Diálogos saudáveis ainda que compostos por opiniões divergentes com colegas ou superiores hierárquicos.

3.7.3. Assédio sexual

Conduta de natureza sexual, que pode ser manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, e é proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (*Código Penal art. 216-A*). Exemplos que configuram assédio sexual:

- Realizar ameaças, diretas ou indiretas, com o objetivo de obter favores sexuais.
- Avaliar pessoas pelos atributos físicos.
- Olhar de forma lasciva ou constrangedora para alguém.
- Realizar questionamentos acerca da intimidade de alguém.
- Tocar, beijar ou encostar em alguém sem permissão, causando desconforto e constrangimento.
- Pressão para participar de “encontros” e saídas.
- Envio de mensagens ou e-mails de natureza sexual.

3.7.4. Racismo

☎ (41) 3123-6550

🌐 ecomedicalcenter.com.br

📍 Rua Goiás, 70 - Água Verde | 80620-060 - Curitiba/PR

📱 [ecomedicalcentercw](#) | [f ecomedicalcuritiba](#) | [in](#) [d ecomedicalcenter](#)



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade	Publicação:	22/05/2025	
	Página:	7	
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

A discriminação baseada em raça, cor ou etnia – o racismo – consiste no preconceito ancorado nas percepções sociais das diferenças biológicas entre os povos. Assim, o racismo ocorre quando uma determinada raça/etnia que, estando em situação de favorecimento social, coloca outra(s) raça(s) em situação desfavorável, enquanto exaltam, direta ou indiretamente, a sua própria raça. Essas práticas podem ser conscientes ou não, propositas ou não, manifestando-se das seguintes formas:

- a) Individual, por meio das relações interpessoais;
- b) Institucional, que se manifesta institucionalmente, seja na esfera pública ou privada, fazendo com que indivíduos sejam rechaçados ou negligenciados em função de seu pertencimento racial;
- c) Estrutural, que se apresenta de forma complexa, por meio de um fenômeno conjuntural que perpassa todas as esferas de poder (pública e privada), manifestando-se na política enquanto forma de governar, nas políticas partidárias, nas políticas públicas, nas políticas econômicas e na produção cultural.

O racismo é crime, punido pela *Lei nº 7.716/1989*.

3.7.5. Machismo

É um conjunto de atitudes, crenças e comportamentos que reforçam a ideia de superioridade do homem sobre a mulher. Como o machismo é um tipo de violência que discrimina não só as mulheres, mas também as características consideradas femininas como um todo, os homens homossexuais, metrossexuais ou todo homem que tenha comportamentos considerados femininos também são vítimas do machismo.



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	8
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

Atos derivados do machismo como:

- Agressões (Lei Maria da Penha – *Lei nº 11.340/2006*);
- Comentários ofensivos e humilhantes (Injúria ou assédio moral – *Código Penal – art.140*)
- Perseguir, controlar ou invadir privacidade (Perseguição / Stalking – *Código Penal – art. 147-A*).

3.7.6. Misoginia

É o ódio, o desprezo ou aversão contra mulheres. Contudo, não se trata apenas do ato de odiar as mulheres, mas sim, odiar as mulheres que não se comportam da maneira esperada pelo misógino. A misoginia é diferente do machismo por envolver um forte conteúdo emocional à base de repulsa e aversão à mulher e ao feminino.

Misoginia é crime e pode ser enquadrada na *Lei nº 7.716/1989*.

3.7.7. Femismo

BUTLER, Judith (2003), femismo é a crença em uma superioridade feminina. Prega a superioridade das mulheres sobre os homens. Assim, na mesma linha do machismo, o femismo é um comportamento pautado por preconceitos e generalizações acerca do gênero masculino, praticado por pessoas que costumam desvalorizar e fazer comentários agressivos sobre e para os homens. O femismo muitas vezes é confundido com o **feminismo**, que é uma palavra usada para designar algo completamente diferente. O feminismo é a luta pela igualdade de direitos e deveres entre os gêneros ou por equidade. Já o femismo acredita na simples superioridade da mulher em relação ao



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	9
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

homem dentro da sociedade, buscando a extinção da cultura patriarcal vigente, por meio da substituição pela cultura matriarcal.

3.7.8. Transfobia

Para se entender o que é transfobia, faz-se necessário primeiramente pontuar o que é uma pessoa trans. Assim, pessoa trans é todo indivíduo — homem ou mulher — que manifesta características comportamentais de um gênero diferente de seu sexo biológico. Nesse sentido, a pessoa pode ter nascido com a genitália de um homem, mas não consegue se identificar com o gênero masculino e, por isso, escolhe viver como uma mulher. Quando a pessoa não se identifica com o gênero que nasceu, ela é classificada como transgênero, transexual ou simplesmente trans. O termo “trans” é utilizado para caracterizar indivíduos transexuais e transgêneros, enquanto “fobia” significa “aversão a algo ou a alguém”. Logo, a definição de transfobia envolve atos de preconceito contra esse grupo, assim como toda forma de discriminação e intolerância, ou seja, é todo e qualquer tipo de preconceito, aversão ou discriminação com pessoas transexuais. Nesse conceito estão incluídos comportamentos que incitam práticas de violência física, verbal, psicológica ou moral contra essas pessoas.

A transfobia é um crime de racismo, punida pela Lei nº 7.716/1989.

3.7.9. Etarismo

É a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade, ou seja, presunções baseadas em ideias pré-concebidas e atitudes em relação à faixa etária do sujeito. Assim sendo, pessoas jovens e idosas, mas não somente, podem experimentar este tipo de preconceito, que se manifesta por meio da



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	10
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

forma como a sociedade pensa, sente ou age em relação a determinado sujeito, por considerar que em função de sua idade, não estaria apto a exercer algumas atividades.

O etarismo é crime, especialmente direcionado a pessoas com 60 anos ou mais. Essa proteção legal está prevista no Estatuto da Pessoa Idosa – Lei nº 10.741/2003.

3.7.10. Gordofobia

CAMPOS, Débora (2017), gordofobia é a aversão a pessoas obesas, ou seja, que estão acima do peso considerado ideal pela sociedade e se efetiva pelo preconceito, intolerância ou exclusão a essas pessoas, podendo causar efeitos nocivos na vida afetiva, social e profissional da vítima deste tipo de preconceito. Assim como em outras discriminações, muitas vezes o (a) gordofóbico (a), não percebe que suas atitudes caracterizam discriminação.

Existem projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional que visam criminalizar a discriminação baseada no peso corporal.

3.7.11. Capacitismo

É o preconceito que se manifesta em relação à pessoa com deficiência (PCD), baseando-se na equivocada construção social de que a PCD é incapaz de realizar as atividades da vida. O argumento do pensamento capacitista é o de que há um padrão corporal e/ou neurológico ideal, no qual aqueles que não se encaixam, não teriam o que é considerado necessário para participarem plenamente da vida social, medindo-se a partir de preconceitos o valor e as potencialidades da PCD. A falta de conhecimento pode gerar atos discriminatórios. Assim, uma atitude capacitista diz respeito não apenas



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	11
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

à discriminação e opressão, mas também à acessibilidade e à falta de um olhar plural para a existência humana da PCD.

Capacitismo é crime conforme a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

3.7.12. Xenofobia

É a aversão e o preconceito contra pessoas estrangeiras ou de culturas diferentes, mas não somente, podendo ser direcionado também a pessoas do mesmo país, mas que são consideradas forasteiras, de fora.

O ódio e repulsa que caracterizam a xenofobia geralmente estão relacionados com questões históricas, sociais, econômicas, culturais, religiosas etc. A xenofobia está diretamente relacionada com o fenômeno da migração, que ocorre por diversos fatores, tais como fuga de violência ou de guerra, busca por melhores oportunidades de vida, entre outros.

A xenofobia está diretamente relacionada com atitudes e comportamentos violentos e discriminatórios, nos quais pessoas xenófobas costumam praticar atitudes que segregam (excluem) aqueles considerados estrangeiros. Alguns até mesmo praticam atos de violência física.

Por fim, casos de discriminação, agressão e assédio que venham a ocorrer no Eco Medical Center e/ou entre seus colaboradores e/ou terceiros ou qualquer outro público relacionado à instituição, serão tratados de acordo com as medidas disciplinares estabelecidas neste código, de acordo com as demais políticas, normas e regimentos da instituição e, principalmente, de acordo com a legislação brasileira.



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	12
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

A xenofobia é um crime de racismo, punida pela Lei nº 7.716/1989.

3.7.13. Discriminação em decorrência da classe social

É o tratamento desigual ou injusto baseado na condição socioeconômica do indivíduo, fazendo com que pessoas que não pertençam a determinada classe social aparência, origem, escolaridade, condição econômica ou cultural sejam segregadas, tratadas com aspereza ou impedidas de frequentar algum espaço.

A Discriminação em decorrência da classe social é crime de racismo, punida pela Lei nº 7.716/1989.

3.7.14. Sexismo

É a discriminação baseada no sexo ou gênero de uma pessoa, podendo atingir qualquer gênero, mas é particularmente documentada como afetando mulheres e meninas. Manifesta-se por meio de expressões, atitudes, palavras, imagens e gestos baseados no pressuposto de que algumas pessoas são inferiores devido ao seu sexo ou gênero.

O sexismo, por si só, não é tipificado como crime, porém, atitudes e comportamentos sexistas podem ser enquadrados como crime, o conteúdo sexista pode configurar uma infração penal.

3.7.15. Manifestações políticas e religiosas

Respeitamos à diversidade de pensamentos, crenças e posicionamentos individuais. Entendemos que todos tem o direito à liberdade de expressão, incluindo manifestações político-partidárias e religiosas, sem restrições. No entanto, entendemos que elas devem



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade	Publicação:	22/05/2025	
	Página:	13	
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

ser mantidas e exercidas sempre de forma pessoal e nos locais adequados, orientamos que:

- Manifestações de cunho político ou religioso não devem ser associadas, de forma direta ou indireta, à identidade da empresa;
- A participação de colaboradores em eventos ou manifestações externas é de sua total responsabilidade, desde que não interfira nas atividades profissionais;

3.7.16. Como procedemos com o comércio interno

Visando o seu bem-estar e o de todos os colaboradores e clientes, é proibida a prática de comércio de bens e serviços dentro das instalações do Eco Medical Center. Essa recomendação é válida mesmo fora do horário normal do expediente (dentro das instalações). Com isso, queremos evitar o surgimento de eventuais conflitos ou o comprometimento das atividades. Reforçamos que essa orientação inclui:

- Oferta de produtos, rifas, catálogos, venda de alimentos, roupas, cosméticos, entre outros.

3.7.17. Álcool, drogas e outras substâncias

É proibido, nas dependências do Eco Medical Center, ou quando a serviço do Eco, o uso de álcool, drogas (lícitas ou ilícitas) e outras substâncias que coloquem em risco seus colaboradores, beneficiários, pacientes, clientes ou parceiros comerciais. Caso você presencie algum caso de uso ou porte de álcool ou drogas (legais ou ilegais), procure sua Gestão direta imediatamente.

3.8. Como podemos criar um ambiente de trabalho mais harmônico?

☎ (41) 3123-6550

🌐 ecomedicalcenter.com.br

📍 Rua Goiás, 70 - Água Verde | 80620-060 - Curitiba/PR

📱 [ecomedicalcentercwb](#) | [f ecomedicalcuritiba](#) | [in](#) [d ecomedicalcenter](#)



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	14
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

- Respeitando as normativas da Instituição.
- Sendo cordial com todos, independentemente do cargo.
- Respondendo respeitosamente, mesmo que não concorde com o ponto de vista trazido.
- Não se envolvendo em julgamentos e/ou disseminação de boatos sobre as pessoas à sua volta.

3.9. Qualidade no atendimento - Priorizamos a Segurança do Paciente

Segurança não é apenas a ausência de eventos adversos. É a presença de processos resilientes, com ênfase na confiança, comunicação e aprendizado organizacional. Por isso, disseminamos a cultura de segurança e elevamos continuamente o padrão dos cuidados oferecidos, baseados em boas práticas nacionais e internacionais. O sistema de qualidade do Eco Medical Center é estruturado nos pilares básicos da cultura de segurança do paciente e na promoção de melhorias nos processos assistenciais. Caso você presencie uma situação atípica ou uma possível falha assistencial ou operacional, acione o canal de denúncias na EcoNet.

3.10. Respeito aos Documentos institucionais

Todos devem respeitar e seguir as normas internas, protocolos, procedimentos e demais dispositivos regulamentares do Eco medical Center e/ou relativos à função exercida. Acreditamos em relações baseadas na honestidade e no profissionalismo. Todas as normas e procedimentos são de responsabilidade da área emissora e ficam disponibilizadas no Sistema. Sempre leia as normas, políticas e procedimentos referentes a sua atividade, além, é claro, das políticas corporativas, que norteiam os diversos processos da Instituição. Caso se depare com o descumprimento de qualquer



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	15
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

norma, política ou procedimento, notifique seu gestor imediato ou o canal de denúncias na EcoNet.

3.11. Direitos Humanos

Atuamos alinhados aos princípios dos Direitos Humanos, e todos devemos cumprir e promover ações aderentes aos compromissos e normativas internacionais que regem o tema, como por exemplo, direito à vida, liberdade ao trabalho e educação, respeito à inclusão e diversidade e combate ao trabalho análogo ao escravo e/ou trabalho infantil.

3.12. Combate à Corrupção

PIOVERSAN, Flávia (2018), pode-se definir corrupção como o ato ou efeito de corromper, ou seja, oferecer algo para a obtenção de vantagem em negociação, favorecendo uma pessoa e prejudicando a outra. Na área da saúde, atos de corrupção, sejam isolados ou sistêmicos, ceifam vidas, pois os recursos que deveriam ser destinados à compra de medicamentos, aquisição de equipamentos, contratação de mão-de-obra especializada, entre outras necessidades, quando desviados de sua aplicação original, resulta na morte daqueles que dependem diretamente do serviço. São diversas as práticas que caracterizam a corrupção e estas englobam outros termos, tais como: suborno, fraude, propina, nepotismo, tráfico de influência, utilização de informações privilegiadas para a obtenção de benefícios próprios etc. Assim, é importante destacar que desde as pequenas corrupções, como por exemplo, furar a fila de atendimento para uma consulta médica, às grandes corrupções, como o desvio de verbas destinadas à aquisição de próteses ortopédicas, cada ação impacta diretamente toda a sociedade. Portanto, caso seja identificada e comprovada qualquer ação que configure ato de corrupção por parte de qualquer colaborador, fornecedor, prestador de



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	16
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

serviços, parceiro de negócio e demais públicos relacionados ao Eco Medical Center, será encaminhada para a apuração das instâncias responsáveis, em conformidade com a legislação brasileira (a lei 12.846, anticorrupção e seu decreto regulamentador 11.129/2022) e às políticas internas da instituição.

3.13. Relacionamento com Terceiros

Em conformidade com as premissas éticas do Eco Medical Center, é de responsabilidade dos administradores e colaboradores da instituição assegurar que todas as contratações de prestadores de serviços e fornecedores ocorram de forma imparcial e transparente, de acordo com o Regulamento de Compras e Contratações de Obras e Serviços, de modo que se prevaleça sempre a escolha baseada em especificações técnicas e que melhor atenda às necessidades da instituição. Adicionalmente, os administradores e colaboradores do Eco Medical Center também devem buscar manter parcerias e contratar empresas e indivíduos que compartilhem dos mesmos padrões éticos da instituição. A própria legislação brasileira determina que todas as empresas adotem iniciativas semelhantes a Lei nº 12.846/2013, por exemplo, proíbe a prática de corrupção de maneira direta ou indireta. A proibição da corrupção “indireta” significa que é também proibido utilizar-se de Terceiros para a prática de atos ilícitos em benefício da instituição. O envolvimento do Eco Medical Center com Terceiros que compactuem com a prática de atos ilícitos como o pagamento, oferecimento ou recebimento de Vantagens Indevidas de/ou para Agentes Públicos ou privados, com o propósito de obter qualquer tipo de vantagem é terminantemente proibido.

3.14. Doações e Patrocínios

☎ (41) 3123-6550

🌐 ecomedicalcenter.com.br

📍 Rua Goiás, 70 - Água Verde | 80620-060 - Curitiba/PR

📱 [ecomedicalcentercw](#) | [f ecomedicalcuritiba](#) | [in](#) [d ecomedicalcenter](#)



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade	Publicação:	22/05/2025	
	Página:	17	
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

Todas as doações e patrocínios efetuados ou recebidos pelo Eco Medical Center ou por seus colaboradores em nome da instituição, deverão ser documentados e passar por um processo de avaliação prévia, conforme natureza da doação, e posterior aprovação da diretoria, com a pertinente análise da área jurídica da instituição e/ou de Compliance, conforme aplicação.

3.15. Brindes, Presentes e Demais Benefícios

O Eco Medical Center e seus Integrantes não aceitarão nem oferecerão presentes, refeições, entretenimento, hospitalidade, descontos ou quaisquer outros itens de/e para Terceiros, em troca de benefício ou expectativa de benefício, ou ainda que estejam em desacordo com as políticas e normas internas da instituição. Caso algum (a) colaborador (a) venha a receber algum presente/brinde/mimo de algum fornecedor, prestador de serviços ou parceiro de negócios, deverá observar os seguintes pontos:

- O valor estimado do presente/brinde/mimo não poderá ultrapassar a quantia de R\$ 100,00;
- O recebimento de presente/brinde/mimo de fornecedores ou prestadores de serviços durante fase de negociação de contrato não é permitido;
- É proibido o recebimento de presente em dinheiro, independentemente da quantia.

Caso seja recebido algum presente/brinde/mimo em desacordo com os pontos acima citados, considera-se que tal ato está em desacordo com as políticas internas da instituição. Assim, o/a colaborador (a) endereçado (a) pelo tal recebimento, deverá comunicar o ocorrido à sua chefia, preencher o formulário do Compliance e também formalizar junto à empresa responsável a necessidade de devolução do



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade	Publicação:	22/05/2025	
	Página:	18	
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

presente/brinde/mimo, informando-os que está fora dos critérios definidos em política interna e solicitando a retirada de tal item.

Esta ação tem como objetivo manter a transparência das informações e evitar-se assim que possíveis Terceiros utilizem desse meio para “presentear” colaboradores e obter alguma vantagem indevida.

3.16. Conflito de Interesses

Todas as condutas dos colaboradores do Eco Medical center deverá estar pautadas pela transparência, ética e integridade. Assim, qualquer realização de acordo ou tomada de ação ou decisão que potencialmente configure Conflito de Interesses não serão permitidas e estarão passíveis de punições, que poderão variar de acordo com a gravidade do fato. Adicionalmente, ressaltasse que a caracterização de Conflito de Interesses independe da concretização de dano ou benefício.

3.17. Respeito ao Meio Ambiente

O Eco Medical Center atua ativamente na preservação e no respeito ao meio ambiente, prezando pela conformidade às normas, regulamentos e legislações sanitárias e ambientais, desde o descarte adequado dos resíduos gerados pela sua atividade até o consumo racional de recursos como a água, energia, solo, entre outros. Contudo, o instituto entende que somente a sua ação, se adotada de forma isolada, não é suficiente. Assim, em consonância com o seu compromisso para com a saúde das pessoas e do planeta, prioriza parcerias e negócios com parceiros que compartilhem dos mesmos valores, estendendo para as suas atividades ações como: aprimoramento de processos, controles preventivos e avaliação de potenciais riscos à natureza e ao ser humano,



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	19
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

provendo as necessidades da geração presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras.

3.18. Medidas Disciplinares

A violação do Código de Conduta, das políticas internas do Eco Medical Center ou da legislação brasileira em vigor, poderá acarretar sanções que, dependendo da gravidade dos fatos, havendo provas ou indícios suficientes de envolvimento de qualquer parte, independentemente de nível hierárquico, a parte infratora estará passível sanções disciplinares, a advertência escrita, suspensão e até o encerramento do contrato de trabalho por justo motivo, nos termos do artigo 482, da CLT, ou de descredenciamento para os Integrantes ou rescisões contratuais para os Terceiros.

Para garantir a uniformidade e proporcionalidade das medidas disciplinares aplicadas, será considerado o histórico do empregado, a natureza e a gravidade da falta disciplinar, os danos que dela provierem para a instituição e, principalmente, as circunstâncias em que a falta foi cometida, que poderão agravar ou atenuar a penalidade.

Ressaltasse que, a posição hierárquica do autor do ato faltoso, não justificará a adoção de critérios distintos para apuração dos fatos e/ou definição da penalidade cabível.

O colaborador que deliberadamente deixar de notificar violações a este código ou omitir informações relevantes, também, estará sujeito às medidas disciplinares mencionadas acima.

3.19. Dúvidas e casos não citados neste Código de Conduta



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	20
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

Para o caso de dúvidas e/ou de situações não contempladas neste documento, recomendasse consultar a área do Jurídico, de modo que sigam com as verificações e análises pertinentes sobre as situações levantadas.

3.20. Canal de Ética e Investigações Internas

Aos colaboradores e demais públicos relacionados ao Eco Medical Center, que suspeitem ou presenciarem qualquer conduta indevida, orienta-se reportar o fato à área de Compliance da instituição (Qualidade e Direção), o mais rápido possível, para que tal área possa prosseguir com a apuração dos fatos, por meio de investigações internas e demais ações necessárias.

Para a vítima ou testemunha de situações de assédio, discriminação ou agressão, orienta-se que anote todos os detalhes possíveis, tais como a data, horário, nome do agressor ou da agressora, nome das testemunhas etc., para que a área de Compliance tenha elementos para iniciar uma investigação interna para a apuração dos fatos.

As denúncias e relatos poderão ser efetuados por meio dos seguintes canais:

- Site: www.ecomedicalcenter.com.br/denuncias/
- EcoNet: <https://econet.intraliza.com/>

O prazo inicial para a realização da investigação interna, é de 30 dias corridos, podendo ser prorrogado por período maior a depender da complexidade dos fatos (conforme POP - Tratativa de denúncias - Canal de Compliance).

3.21. Confidencialidade

☎ (41) 3123-6550

🌐 ecomedicalcenter.com.br

📍 Rua Goiás, 70 - Água Verde | 80620-060 - Curitiba/PR

📱 [ecomedicalcentercwb](#) | [f ecomedicalcuritiba](#) | [in](#) [d ecomedicalcenter](#)



	MANUAL	Código: 0002.8.004	
		Revisão: 01	
Centro de Custo: Qualidade		Publicação:	22/05/2025
		Página:	21
TÍTULO: CÓDIGO DE CONDUTA			

Ao que se refere à Confidencialidade de Informações, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, todos os colaboradores do Eco Medical Center deverão tratar como confidencial qualquer dado ou informação que não seja pública e/ou cuja divulgação não tenha sido autorizada pelas pessoas a quem se refere. E ainda, a obrigação de confidencialidade deverá permanecer mesmo após o desligamento ou descredenciamento dos Integrantes.

4. HISTÓRICO DAS VERSÕES

Versão	Dt/Hr/Finalização	Motivo da criação dessa versão
01	08/05/2025 – 13:45h	Inserção do item 3.7.1. – Descrição Homofobia

Função	Nome	Data
Elaborador	Patrícia Jane Ferreira	25/04/2025
Revisor	Camila Rodrigues de Almeida	25/04/2025
Aprovador	Cassio Zandoná	25/04/2025

