

**AdvanceCare**  
À sua saúde

# Código de Conduta

novembro/2018



# ÍNDICE

1. O Código de Conduta	<b>3</b>
2. A responsabilidade do Grupo AdvanceCare enquanto membro da sociedade	<b>7</b>
3. A responsabilidade do Grupo AdvanceCare enquanto parceira de negócio	<b>18</b>
4. Violações ao Código de Conduta	<b>27</b>

# 1. O Código de Conduta



**I.****Enquadramento**

O presente Código de Conduta define um conjunto de regras a serem consideradas por todos os Colaboradores do Grupo AdvanceCare (ou seja, pelos Colaboradores da AdvanceCare, da Esumédica e da AdvanceMediação) no desempenho das suas funções profissionais, incluindo prestadores de serviço ou outros que, de forma independente e não subordinada, atuem por conta e em nome das empresas do Grupo AdvanceCare, ou em sua representação.

É finalidade deste Código, assegurar que, além do cumprimento das regras e deveres resultantes das disposições legais e regulamentares aplicáveis, a atividade do Grupo AdvanceCare seja prosseguida de acordo com rigorosos princípios éticos e deontológicos e sentido de responsabilidade social, visando a manifestação de uma imagem institucional de rigor, competência e idoneidade.

**II.****Princípios gerais**

O não cumprimento do Código de Conduta pode provocar danos, não apenas para o Grupo AdvanceCare, como também para nós Colaboradores, Parceiros de Negócio e Acionistas, motivo pelo qual, o Código de Conduta é de cumprimento obrigatório para todos.

Apesar da sua abrangência, este Código de Conduta poderá não dar resposta a todas as matérias que compõem o dia-a-dia dos Colaboradores. No entanto, nas situações que não estejam aqui contempladas, caberá a cada um tomar uma decisão responsável, agindo de forma consciente e em consonância com os valores e princípios que nos regem.

Em caso de dúvida, não hesite em pedir orientações à Direção de Recursos Humanos.

### III. Os nossos valores

Os nossos **valores** com base nos quais tomamos as nossas decisões:

#### Simplicidade

Ser simples é ser claro, descomplicado, objetivo e positivo



#### Qualidade

Agir com qualidade é darmos o nosso melhor em tudo o que fazemos



#### Inovação

Ser inovador é estar sempre atento e aberto à mudança para melhor



#### Proximidade

Ser próximo é saber ouvir, compreender e querer estar envolvido nas questões dos outros

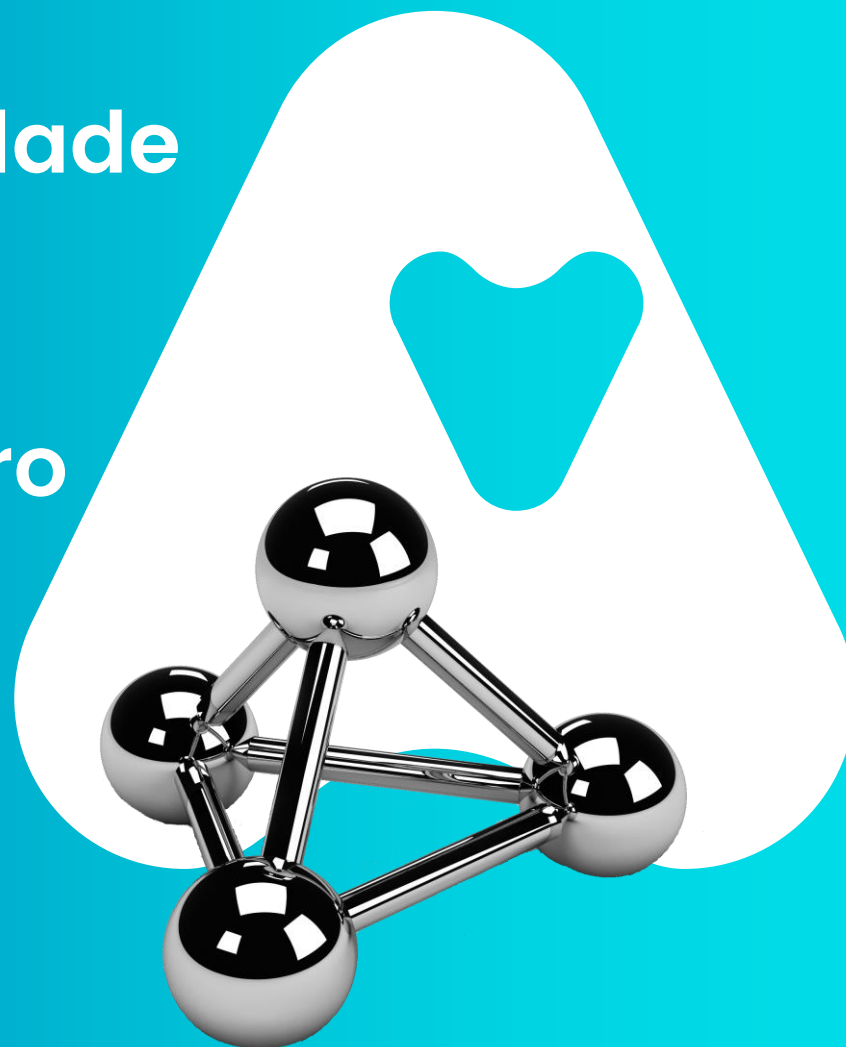


#### Comunidade

Agir em comunidade é pensar sempre de forma transversal e não apenas em nós ou nas nossas áreas



## 2. A responsabilidade do Grupo AdvanceCare enquanto membro da sociedade



## **I. Igualdade de oportunidades e não discriminação**

A igualdade de oportunidades e não discriminação são fundamentais para um tratamento justo, honesto e sem preconceitos.

No Grupo AdvanceCare promove-se a igualdade de oportunidades para todos. Não se discrimina ninguém, nem se tolera qualquer discriminação com base na origem étnica ou nacionalidade, sexo, religião, convicções, idade, deficiência, orientação sexual, cor da pele, opiniões políticas, origem social ou outra característica protegida por lei.

O Colaborador deverá respeitar os princípios de igualdade de oportunidades e da não discriminação e incentivar os colegas a ter o mesmo comportamento. Deve também ter os direitos humanos como orientação fundamental e manter-se vigilante relativamente às violações dos mesmos que possam acontecer à sua volta.

Caso o Colaborador constate que qualquer destes princípios estão a ser desrespeitados, deverá comunicar o incidente à Direção de Recursos Humanos.



## II. Igualdade de tratamento

O Grupo AdvanceCare pauta-se pela garantia de igualdade de oportunidades e de tratamento dos seus Colaboradores. A contratação, formação, avaliação e/ou promoção dos seus Colaboradores assenta impreterivelmente nas suas qualificações, competências, capacidades e mérito demonstrado.

### **III. Proibição de assédio ou de qualquer tipo de violência**

O assédio moral ou sexual, qualquer tipo de violência verbal, não verbal ou física, qualquer forma de trabalho forçado, involuntário ou infantil ou quaisquer outros comportamentos considerados desrespeitosos, humilhantes ou hostis, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de criar um ambiente intimidativo, degradante ou desestabilizador são proibidos e não serão tolerados, devendo ser imediatamente reportados à Direção de Recursos Humanos, por quem deles for vítima ou tiver conhecimento.

A vítima de assédio – moral ou sexual – pode ser de qualquer gênero, orientação sexual, posição hierárquica, direção ou empresa, estando vinculada diretamente, ou não, às empresas do Grupo AdvanceCare.

### **IV. Exemplos de comportamen- tos inaceitáveis**

São exemplos de comportamentos inaceitáveis:

- Usar linguagem verbal ou gestual ofensiva, grosseira, obscena, realizar comentários, observações, piadas ou referências de cariz sexual, proferir comentários degradantes, em público ou em privado;
- Proferir insultos relacionados com raça, etnia, género ou de qualquer outra circunstância discriminatória;
- Adotar comportamentos provocativos, intimidativos ou ameaçadores, nomeadamente, ignorar, isolar, segregar o Colaborador ou criar situações de stress e ansiedade, impedindo-o de realizar as suas funções de forma saudável ou levá-lo a situações de “*burnout*” (esgotamento físico e mental) ou exercer pressão sobre o mesmo com vista a que este peça a demissão ou transferência.

## **V. Comunicação e marketing**

No seu relacionamento com a comunicação social, o Grupo AdvanceCare respeita, de forma rigorosa, os princípios da verdade e da transparência, devidamente articulados com o princípio da legalidade e o dever de sigilo, quando devem prevalecer.

Os Colaboradores não deverão prestar declarações publicamente em nome da empresa, em contrapartida deverá remeter qualquer questão para a Direção de Marketing.

## **VI. Segurança e saúde no trabalho**

O Grupo AdvanceCare compromete-se a garantir a segurança no trabalho e os cuidados de saúde no âmbito da legislação vigente, que se complementam com os objetivos de prevenção e promoção da saúde, bem como com as competências e a satisfação no trabalho de todos os Colaboradores.

O Colaborador é também responsável por cumprir os requisitos relacionados com a segurança no trabalho e saúde. Não deve comprometer a saúde e a segurança dos colegas ou parceiros comerciais.

No âmbito das suas competências, o Colaborador deve respeitar todas as medidas adequadas e estipuladas por lei, de forma a garantir que o local de trabalho lhe permite realizar as suas funções em segurança.

## **VII. Proteção de dados pessoais**

A preocupação com a privacidade das pessoas singulares e com a segurança da informação são âmbitos a que o Grupo AdvanceCare dedica um esforço sólido, fortalecendo os procedimentos internos e a segurança dos sistemas de informação, com especial cuidado nos dados pessoais dos Clientes, Colaboradores e Prestadores de Serviços.

No âmbito da sua função, cada Colaborador poderá tratar dados pessoais «informação relativa a uma pessoa viva, identificada ou identificável, e conjunto de informações distintas que podem levar à identificação de uma determinada pessoa», pelo que o seu papel é fundamental, uma vez que é através da forma como organiza e executa o seu trabalho sob esses dados, que a proteção e segurança dos mesmos é garantida.

## **VII.**

### **Proteção de dados pessoais**

(continuação)

Para que cada Colaborador conheça as suas obrigações neste âmbito, o Grupo AdvanceCare implementou um plano de formação dedicado e comunica regularmente as políticas, normativos e regulamentos instituídos no âmbito do Programa de Gestão de Dados Pessoais.

Com o objetivo de comunicar a posição do Grupo no que respeita ao tratamento de dados pessoais, foi formalizada a Política de Proteção de Dados Pessoais Interna. Esta política deve ser consultada por todos os Colaboradores uma vez que é através dela que são comunicadas as regras seguidas pelo Grupo AdvanceCare no âmbito da proteção de dados pessoais e segurança de informação.

## **VII. Proteção de dados pessoais**

(continuação)

Entre outros pontos abordados nesta política a mesma descreve as obrigações de notificação de qualquer incidente que envolva dados pessoais, por parte de qualquer Colaborador no decorrer do seu trabalho, bem como as obrigações no dia-a-dia de participar nas formações dedicadas, na leitura das regras comunicadas pelo Grupo AdvanceCare, bem como dá a conhecer aos Colaboradores como são tratados os diferentes requisitos legais no âmbito da proteção de dados pessoais.

É de extrema importância que todos os Colaboradores tenham conhecimento que a obrigação de garantir a confidencialidade dos dados com que trabalham no dia-a-dia é um dos deveres associados à sua função, inclusive após termo do contrato de trabalho com as empresas do Grupo AdvanceCare.



### **VII. Proteção dos bens da empresa**

Os ativos do Grupo AdvanceCare – todos os seus bens, know-how, património, instalações, documentos, instrumentos de trabalho e propriedade intelectual – devem ser protegidos por todos os Colaboradores, não podendo ser usados para fins particulares ou fornecidos a terceiros, quando essa não seja a sua finalidade.

E-mails: Os endereços de e-mail atribuídos aos Colaboradores pela empresa, são de uso exclusivo profissional, não devendo ser usados para fins pessoais.

Nota: Não obstante, caso o endereço de e-mail atribuído pela empresa seja usado para fins pessoais, os Colaboradores devem, inequivocamente, classificar o mesmo como “pessoal”, para possibilitar o cumprimento pela empresa do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal que envie ou receba através do correio eletrónico. As mensagens de correio não identificadas como “pessoal” poderão ser monitorizadas pela empresa, ressalvado o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis. Aquando de cessação do vínculo laboral, de estágio, de trabalho temporário ou de prestação de serviço, a empresa elimina todo o conteúdo da respetiva caixa de correio, nos termos da política de conservação da documentação da empresa.

### 3. A responsabilidade do Grupo AdvanceCare enquanto parceiro de negócio



#### I. **Conflito de interesse**

Considera-se existir conflito de interesses sempre que os interesses privados dos Colaboradores possam, de alguma forma, interferir real ou hipoteticamente com os interesses do Grupo AdvanceCare.

Simultaneamente, também se considera conflito de interesses sempre que os Colaboradores possam retirar qualquer benefício, pessoal ou institucional, das decisões ou orientações tomadas no exercício das suas funções. Do mesmo modo, também se considera existir colisão de interesses em todas as situações em que decorram ou possam vir a decorrer quaisquer benefícios ou vantagens como consequência de relações familiares entre os Colaboradores ou entre estes e Terceiros ao Grupo AdvanceCare.

## I. Conflito de interesse

(continuação)

É expressamente proibido a qualquer Colaborador ou representante do Grupo AdvanceCare aceitar ou oferecer qualquer tipo de suborno ou vantagem indevida para obtenção de um benefício comercial ou financeiro.

Quaisquer condutas que possam dar a ideia de influência indevida devem ser evitadas. Assim, todos os Colaboradores devem certificar-se de que quaisquer ofertas recebidas ou realizadas no âmbito de uma relação com Cliente, Parceiro ou Fornecedor têm um valor reduzido, nunca superior ao estipulado internamente, devendo ter sempre propósitos legítimos e ser apropriados às circunstâncias. Sempre que uma oferta recebida exceder o valor estipulado e não puder ser recusada por razões de cortesia, a mesma deverá ser entregue à Direção de Recursos Humanos e posteriormente doada a instituição de solidariedade.

## II. Relação com terceiros

No relacionamento com Clientes e Terceiros, os Colaboradores devem ter presentes os princípios da imparcialidade e da igualdade de tratamento, respondendo a todas as solicitações com prontidão, cortesia, rigor e apropriada abertura.

A seleção de fornecedores tem como base critérios objetivos com princípios com elevado sentido de exigência técnica e ética, assim como numa lógica de parceria.

Na relação com fornecedores, os Colaboradores, devem ter sempre presentes os princípios da eficiência e da integridade, pautando-se pela transparência e estrita concordância das condições acordadas.

### **III. Comunicação com as autoridades ou de tutela**

No relacionamento com todas as Autoridades ou de Tutela, para além do estrito cumprimento de todas as normas legais e regulamentos, os Colaboradores deverão agir com especial diligência, prontidão, correção e urbanidade, veiculando, de forma clara, rigorosa e fidedigna, as posições institucionais definidas sobre as matérias em relação às quais o contacto ocorra.

O Grupo AdvanceCare adotará uma permanente atitude de cooperação com todas as entidades, disponibilizando-se para participar em todos os estudos e reflexões que tenham em vista contribuir para a evolução das regras e sistemas reguladores da atividade e sua adequação às necessidades, atuais ou futuras.

#### **IV. Proibição de branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo**

O Grupo AdvanceCare verifica meticulosamente a identidade de clientes, parceiros comerciais e terceiros com os quais pretende fazer negócio. É objetivo assumido estabelecer relações comerciais só com parceiros cujas atividades estejam em conformidade com a legislação e cujos recursos tenham uma origem legítima.

Os pagamentos recebidos são imediatamente associados aos bens e serviços correspondentes, e devidamente registados.

O Grupo AdvanceCare certifica-se que todos os movimentos são transparentes e inequívocos.

No Grupo AdvanceCare estamos a par das medidas restritivas impostas contra determinados países, entidades ou indivíduos.

## V. Concorrência livre e leal

A concorrência livre e leal é protegida pela legislação antitrust e de livre concorrência em vigor. O cumprimento destas leis garante que no mercado não ocorrem distorções da concorrência, para benefício de todos os operadores do mercado. São especialmente proibidos acordos e práticas combinadas entre concorrentes, com a intenção de atingir, prejudicar ou restringir a livre concorrência. É igualmente inadmissível o abuso de uma posição dominante. Este abuso pode, por exemplo, existir no caso de um tratamento diferenciado dos clientes sem uma justificação objetiva (discriminação), na recusa de fornecimento, na imposição de preços e condições de compra ou venda inadequadas ou obrigações de negócios interligados sem justificação objetiva para o serviço solicitado. O comportamento anticoncorrencial pode não só prejudicar consideravelmente a boa reputação do Grupo AdvanceCare, como também implicar coimas ou sanções pesadas.

No Grupo AdvanceCare conduzem-se negócios exclusivamente com base no mérito e na economia de mercado, assim como na livre concorrência. A concorrência é valorizada e o comportamento do Grupo AdvanceCare sempre pautado pelo respeito pela lei e pelos princípios éticos.



**VI.**  
**Proibição do uso**  
**de informação**  
**privilegiada**  
(inside trading)

Informações de natureza financeira só podem ser transmitidas se forem imprescindíveis ao natural exercício de funções. Os Colaboradores que tenham acesso a essas informações, delas não poderão retirar qualquer tipo de benefício pessoal, designadamente efetuando transações ou recomendando a sua realização.

## VII. Responsabilidade- de Social

O Grupo AdvanceCare está empenhado em contribuir para a prevenção e promoção da Saúde em todas as fases da vida das pessoas. Pretende ser mais do que gestor de serviços, querendo ter um papel socialmente relevante na construção de uma sociedade mais saudável, mais cuidadora e preocupada e também mais equitativa.

Esta política de responsabilidade social, baseada na visão, missão e valores da empresa, assenta sobretudo nos vértices da prevenção e tratamento da doença, envolvendo todos os nossos stakeholders e comunidade em geral, mas respeitando sempre os princípios gerais de ética, nomeadamente:

- Preservação e respeito pelo meio ambiente;
- Abertura para o diálogo e promoção da justiça;
- Atuação ética assente no respeito pelo indivíduo e seus direitos;
- Igualdade de direitos e oportunidades;
- Oportunidade de trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional;
- Adequada aplicação da lei e respeito pelos seus representantes;
- Confiança e rigor nas relações empresariais;
- Gestão eficaz do risco do negócio;
- Existência de uma sociedade mais justa e solidária.

# 4. Violações ao Código de Conduta



**I.**  
**A importância**  
**do**  
**conhecimento**  
**das violações**

O Grupo AdvanceCare quer ter conhecimento imediato de qualquer violação ou suspeita de violação das disposições previstas neste Código de Conduta, particularmente qualquer comportamento que coloque em causa a integridade da empresa, assim como a integridade física, moral ou sexual dos Colaboradores.

As violações ao Código podem implicar consequências graves para a empresa e para o Colaborador.

## II. Dever de comunicar

O Grupo AdvanceCare encoraja os seus Colaboradores a colocar todas as dúvidas e preocupações referentes a este Código, diretamente à Direção de Recursos Humanos.

Todas as denúncias efetuadas, particularmente as que envolvam assédio moral ou sexual, deverão ser comunicadas à Direção de Recursos Humanos com a maior prontidão possível, devendo ser dada a máxima urgência à sua análise e tratamento.

Os Colaboradores que comuniquem situações de incumprimento, nomeadamente de assédio, assim como as testemunhas por si identificadas, não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo ou com base em declarações/factos constantes dos autos de processo não transitado em julgado que tenha sido desencadeado por assédio.

**III.****Consequência  
do  
incumprimento**

O não cumprimento das disposições previstas neste Código poderá resultar em medidas disciplinares, iniciadas pelas empresas do Grupo AdvanceCare ou por entidades públicas ou de supervisão, que poderão ter como consequência repreensões, penalizações ou mesmo a cessação da relação contratual do Colaborador, sem prejuízo de outras consequências legalmente previstas.

Em casos específicos, as violações serão comunicadas às autoridades criminais competentes e poderão resultar em sanções penais ou civis para o infrator.

Nos casos de assédio moral ou sexual, o Grupo AdvanceCare instaurará um procedimento disciplinar, nos 60 dias subsequentes àquele em que teve conhecimento da infração, por cada ocorrência de assédio moral ou sexual no trabalho devidamente reportada e que não se demonstre manifestamente infundamentada.

