



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA





PALAVRA DOS SÓCIOS

Caro Time Ativa,

É com grande satisfação e comprometimento que compartilhamos o código de conduta e ética da nossa empresa, uma peça fundamental na estrutura que molda nossa cultura e guia nossas ações diárias. Como fundador e proprietário, vejo este documento não apenas como uma formalidade, mas como a expressão tangível dos valores que nos unem e nos guiam.

Nossa missão de contribuir para a melhoria da saúde das pessoas é a base de tudo o que fazemos. Este código reforça a importância de cada colaborador em honrar essa missão, assegurando que a qualidade dos medicamentos e produtos hospitalares que distribuímos seja inquestionável.

Ao aspirarmos ser referência nacional pela qualidade, reconhecemos que isso só é possível quando alicerçado em relações éticas e sólidas. Este código é um compromisso conjunto para alcançarmos nossa visão de forma íntegra e responsável.

Cada interação com nossos clientes deve refletir nosso compromisso inabalável com a excelência. Este código orienta nossa conduta para garantir que suas necessidades sejam sempre atendidas com a máxima qualidade e cuidado.

Nosso sucesso é construído sobre o talento e dedicação de cada membro da equipe. Este código destaca a importância de um ambiente de trabalho justo, inclusivo e que valoriza o potencial único de cada colaborador. Nossos fornecedores são parceiros essenciais. Aqui estabelecemos as bases para relações éticas e transparentes, assegurando que cada transação seja baseada na integridade e benefícios mútuos.

A colaboração é a essência do nosso sucesso. Este código incentiva a comunicação aberta, a cooperação e a sinergia entre departamentos, garantindo que trabalhemos como uma equipe unida em direção aos nossos objetivos.

Cresceremos, mas sempre com responsabilidade. Reforçamos nosso compromisso em considerar os impactos sociais e ambientais de cada decisão, assegurando que nosso crescimento seja sustentável a longo prazo.

Este Código deve servir como referência para balizar a tomada de decisões em todos os níveis da empresa. Em cada escolha que fazemos, devemos consultar esses princípios éticos para garantir que estamos alinhados com nossos valores fundamentais.

Ao incorporar esses princípios em nossa conduta diária, não apenas fortalecemos nossa empresa, mas também construímos relações duradouras e impactamos positivamente a comunidade e o setor da saúde.

Agradecemos a cada um por seu compromisso e contribuição para fazer da ATIVA COMERCIAL HOSPITALAR UMA referência de excelência e integridade.

João Carlos de Mello
Sócio-Fundador

André Luiz Habenschus
Sócio

José Renato Berchior
Sócio



Sumário

1.	<i>HISTÓRIA DA EMPRESA</i>	5
2.	<i>A RAZÃO DO CÓDIGO</i>	6
3.	<i>NOSSA IDENTIDADE</i>	7
3.1.	<i>Missão</i>	7
3.2.	<i>Visão</i>	7
3.3.	<i>Valores</i>	8
4.	<i>EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO AOS NOSSOS GESTORES</i>	8
5.	<i>NOSSAS CONDUTAS NO AMBIENTE INTERNO</i>	9
5.1.	<i>Assédio moral ou sexual</i>	9
5.2.	<i>Atividades políticas</i>	9
5.3.	<i>Combate ao desperdício</i>	9
5.4.	<i>Comercialização de Mercadorias</i>	10
5.5.	<i>Contratação de parentes</i>	10
5.6.	<i>Conflito de Interesses</i>	10
5.7.	<i>Discriminação</i>	11
5.8.	<i>Fraude e corrupção</i>	12
5.9.	<i>Relacionamento afetivo entre colaboradores</i>	12
5.10.	<i>Segurança e Privacidade da Informação</i>	12
5.11.	<i>Uso de álcool, drogas e porte de armas</i>	13
5.12.	<i>Uso dos meios eletrônicos de comunicação</i>	13
5.13.	<i>Uso do patrimônio</i>	14
5.14.	<i>Vestuário</i>	14
6.	<i>NOSSAS CONDUTAS NO AMBIENTE EXTERNO</i>	15
6.1.	<i>Associações e Entidades de classe</i>	15
6.2.	<i>Clientes</i>	15
6.3.	<i>Concorrentes</i>	16
6.4.	<i>Cortesias corporativas</i>	16
6.5.	<i>Fornecedores</i>	17
6.6.	<i>Meio ambiente</i>	17
6.7.	<i>Organizações públicas</i>	17



6.8.	<i>Postura dos colaboradores fora da empresa</i>	<i>18</i>
7.	<i>GESTÃO DA ÉTICA.....</i>	<i>18</i>
7.1.	<i>Providências em caso de descumprimento das condutas do código.....</i>	<i>19</i>
8.	<i>ANEXO 01 – TERMO DE COMPROMISSO</i>	<i>20</i>
9.	<i>REFERÊNCIAS.....</i>	<i>21</i>



1. HISTÓRIA DA EMPRESA

Em 2001, a Ativa Comercial Hospitalar Ltda. teve sua origem sob a visão empreendedora do sócio-diretor, João Carlos de Mello. Com uma vasta experiência no ramo de medicamentos e antiga parceria como sócio de outra distribuidora, João Carlos visualizou a oportunidade de criar uma empresa que não apenas fornecesse medicamentos, mas que fosse um agente de transformação na melhoria da saúde pública.

Os primeiros passos da Ativa foram dados no cenário desafiador das licitações para órgãos públicos nos Estados de São Paulo e Minas Gerais. Superando obstáculos e conquistando a confiança dos clientes, a empresa gradualmente ganhou espaço no mercado, expandindo sua participação em processos licitatórios para outras regiões do país.

Em 2008, impulsionada pelo crescimento constante das atividades e demandas emergentes, a Ativa Comercial Hospitalar deu um passo significativo ao mudar para o prédio atual. Essa nova sede não apenas refletiu o compromisso com a excelência, mas também proporcionou uma capacidade de estocagem maior, permitindo à empresa atender de forma mais eficiente às crescentes demandas do mercado.

No mesmo ano, a empresa abriu uma filial estratégica em Catalão/GO, marcando um ponto de virada na expansão geográfica. Desde então, a Ativa tem desempenhado um papel vital em vendas diretas para hospitais públicos e privados, tornando-se uma referência nesse setor.

A dedicação incansável à qualidade e à ética nos negócios conquistou respeito e reconhecimento no mercado de distribuição de medicamentos. Hoje, somos uma empresa sólida e orgulhosa de ser parceira de grandes redes e laboratórios, contribuindo significativamente para o avanço da saúde e bem-estar em todo o país.

Esta é a história da Ativa Comercial Hospitalar Ltda., uma jornada construída sobre alicerces de integridade, comprometimento e busca contínua pela excelência. Estamos ansiosos para os próximos capítulos dessa emocionante trajetória.



2. A RAZÃO DO CÓDIGO

A Ativa acredita que o comprometimento de uma empresa com o social deve ser fruto, em primeiro lugar, de seu comportamento ético. Isso envolve, segundo Ashley et al (2019), o comprometimento da empresa com seus stakeholders (colaboradores, clientes, fornecedores, concorrentes, organizações públicas, sociedade, associações e entidades de classe).

Atualmente, existe um arcabouço legal que estabelece normas que visam evitar e punir situações consideradas como não éticas. Porém, como não é possível prever legalmente todas as situações, Nunes (2015) cita que muitas organizações elaboram códigos internos de conduta (códigos de ética) a serem seguidos por todos os colaboradores. A finalidade desses códigos é preencher algumas lacunas da legislação, nomeadamente para situações específicas do contexto em que as organizações se inserem e das atividades que desenvolvem.

Segundo o Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios (2018), o código de ética, sem dúvida alguma, é o principal instrumento da atuação responsável e da governança corporativa, contribuindo, inclusive para se trilhar o caminho da tão falada e necessária sustentabilidade. O Instituto define o código de ética como a declaração do conjunto de direitos, deveres e responsabilidades empresariais para com os stakeholders, refletindo a cultura, os princípios e os valores, a atuação socioambiental e o conjunto das normas de conduta para dirigentes, executivos e colaboradores, bem como para as empresas integrantes da cadeia produtiva, mediante os quais são definidas as premissas que enriquecem os processos decisórios das empresas e orientam seu comportamento.

Além disso, deve ser o principal instrumento da governança corporativa e da gestão estratégica para se tornar um aliado das empresas no caminho que as levará ao desenvolvimento sustentável.

Arruda(2014) aponta que as empresas que têm, seguem e gerenciam seu código de ética conhecem e sabem seu profundo valor. O que se espera é que as empresas não somente tenham códigos de ética, mas também assumam, de fato, uma postura ética. Tal



autor comenta que as empresas que pautam suas ações com base em princípios éticos sólidos não temem definir uma política de regras claras em todos os campos que sua direção eleja como de importância para sua razão de ser.

3. NOSSA IDENTIDADE



3.1. Missão

É a razão de ser da organização, ou seja, porque ela existe e em que tipo de atividades deverá concentrar-se no futuro. Nossa missão é:

“Contribuir para a melhoria da saúde das pessoas por meio da distribuição de medicamentos e produtos hospitalares com qualidade”

3.2. Visão

Considerando sua missão, a organização deve conceber uma visão que retrate um estado futuro desejado capaz de responder fundamentalmente a uma questão: o que queremos ao longo deste nosso caminho pela missão? Nossa visão é:

“Ser reconhecida como uma referência nacional pela qualidade no atendimento e distribuição de medicamentos e produtos hospitalares para os setores público e privado da área da saúde”



3.3. Valores

São crenças e atitudes que dão uma personalidade à organização, definindo uma "ética" para a atuação das pessoas que nela atuam. Nossos valores são:

- ✓ **Excelência no atendimento ao cliente**
- ✓ **Valorização e reconhecimento dos colaboradores**
- ✓ **Aprimoramento do relacionamento com fornecedores**
- ✓ **Integração e sinergia entre os departamentos**
- ✓ **Crescimento com sustentabilidade**

4. EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO AOS NOSSOS GESTORES

Assegurar que as pessoas sob sua supervisão entendam seus direitos e responsabilidades dentro da empresa, atuando para impedir violações desse Código ou da lei por parte daqueles que estão sob sua supervisão.

Criar um ambiente no qual os colaboradores se sintam à vontade para levantar questões e fazer críticas e sugestões, sem medo de retaliações.

Proporcionar igualdade de oportunidades de desenvolvimento profissional, levando em conta as características, competências e méritos de cada colaborador, não podendo em hipótese alguma dar algum tipo de tratamento especial a colaboradores baseado em relações pessoais e/ou familiares.

Seguir as etapas técnicas do Processo de Recrutamento e Seleção, sem jamais proporcionar algum tipo de privilégio para parentes e amigos.



5. NOSSAS CONDUTAS NO AMBIENTE INTERNO

5.1. Assédio moral ou sexual

Caracteriza-se assédio quando alguém em posição hierárquica privilegiada usa dessa vantagem para humilhar, desrespeitar e/ou constranger. O assédio moral ocorre quando se expõe alguém a situações de humilhação. O assédio sexual visa obtenção de vantagem e/ou favor sexual, e é crime previsto no Código Penal, no artigo 216 A.

A Ativa não admite assédios moral e sexual, ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico. O colaborador que se considerar discriminado, humilhado ou alvo de preconceitos, pressão, práticas abusivas ou em situação de desrespeito deverá procurar a área de Recursos Humanos ou a própria Diretoria da Ativa.

5.2. Atividades políticas

É proibido ao colaborador realizar, em nome da Ativa, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas, exceto mediante aprovação da Diretoria, quando a mesma deverá seguir a legislação vigente.

A Ativa respeita o direito individual do colaborador de se envolver em assuntos cívicos e participar do processo político. Porém, tal participação deve ocorrer em seu tempo livre e nunca dentro das dependências da empresa. Nestas situações, o colaborador deve tornar claro que as manifestações são suas e não da Ativa.

A Ativa não exerce atividades político-partidárias e não dá apoio financeiro em qualquer das suas formas a partidos e/ou candidatos. Nem tão pouco favorece, seja em dinheiro ou qualquer outra forma, funcionário do governo ou agente público, com objetivo de obter qualquer vantagem para a empresa ou para seus colaboradores.

5.3. Combate ao desperdício

A Ativa preza pelo combate ao desperdício; portanto, todo colaborador deverá agir com responsabilidade socioambiental, usando com cidadania e sem desperdício os



recursos empregados na rotina de trabalho da empresa, como água, energia, papel e outros materiais de escritório e de consumo.

Como a má utilização e o desperdício de materiais podem causar impactos ambientais negativos, buscará adquirir aqueles que sejam recicláveis, além de adotar a separação do lixo reciclável.

5.4. Comercialização de Mercadorias

É proibida a comercialização de mercadorias ou serviços no ambiente de trabalho, bem como a prática de atividades comerciais entre colaboradores sem a prévia análise e aprovação da área de Recursos Humanos.

5.5. Contratação de parentes

A contratação de profissional que tenha algum grau de parentesco ou envolvimento sentimental com outro colaborador da empresa é permitido na Ativa. Porém, para evitar suspeitas de favorecimentos, obedecerá aos critérios técnicos de admissão, passando por processo seletivo equitativo aos demais candidatos e os casos serão informados à diretoria que dará a decisão final após o processo seletivo.

5.6. Conflito de Interesses

O conflito de interesses pode se apresentar de diversas formas, intensidades e naturezas. No ambiente empresarial, tal conflito se verifica quando o colaborador tem algum tipo de interesse pessoal que poderá levá-lo a não tomar uma decisão que leve em conta, prioritariamente, o interesse da Ativa. Seguem algumas dicas para evitar situações de conflito de interesses:

- ✓ Abstenha-se de participar de decisões sobre a realização de negócios com organizações em que você ou membro de sua família tenham interesses;
- ✓ Evite situações em que seus interesses pessoais possam conflitar com os interesses da Ativa ou de seus clientes;
- ✓ Caso exerça outra atividade, procure não exaurir a sua energia de trabalho nela, a qual deverá permanecer secundária e excepcional (complementar para o colaborador).



Trabalhar excessivamente na outra atividade, não descansar suficientemente e, em consequência, não conseguir trabalhar adequadamente na Ativa caracterizará conflito de interesse e transgressão ao Código;

- ✓ Se tiver participação em outros negócios ou atividades, mesmo que não façam parte do mercado farmacêutico, adote o princípio da transparência e reporte a situação no Termo de Adesão ao Código de Ética e Conduta;
- ✓ As transações realizadas em condições usuais de mercado pressupõem que não sejam feitas nas dependências da Ativa, que os valores pactuados sejam condizentes com os praticados ao público comum e que, quando possível, haja emissão de comprovantes de pagamento.

Solicitamos aos nossos colaboradores que comuniquem à área de Recursos Humanos situações que poderão ser consideradas conflito de interesses. Tal área analisará a situação e, caso necessário, informará à diretoria da Ativa. Caberá à diretoria tomar uma decisão em relação à situação para que sejam tomadas as devidas providências.

5.7. Discriminação

A Ativa valoriza a diversidade nas relações de trabalho. Portanto, a todos os colaboradores deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente do cargo ou função que ocupem. De forma ampla e geral, todos serão tratados de forma igualitária e sem distinção em todas as situações.

Deve sempre ser cultivado na empresa um ambiente de respeito e dignidade à diversidade e aos direitos humanos; adotando-se práticas que contribuam ativamente para a não existência da discriminação no ambiente de trabalho, seja de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros.



5.8. Fraude e corrupção

Enquanto o erro é uma falha não intencional, a fraude é uma falsificação deliberada para causar prejuízo, vantagem a alguém ou encobrir/disfarçar situações reais. A Ativa considera que a fraude é uma conduta inaceitável; portanto, em hipótese alguma seus colaboradores poderão falsificar quaisquer documentos, sejam eles atestados médicos, notas fiscais, recibos, etc.

A Ativa tem como princípio conduzir suas atividades com honestidade e integridade; portanto, há tolerância zero com relação a atos de corrupção. O descumprimento desse princípio será passível de aplicação de medidas disciplinares, refletindo inclusive na rescisão do contrato de trabalho do colaborador.

O conceito de corrupção é amplo, incluindo as práticas de suborno e de propina, a fraude, a apropriação indébita ou qualquer outro desvio de recursos por parte de um colaborador.

5.9. Relacionamento afetivo entre colaboradores

O convívio diário e saudável no ambiente de trabalho pode ocasionar vínculos afetivos entre colaboradores, que poderão levar ao casamento ou união estável; portanto, é permitido o envolvimento amoroso entre os colaboradores, desde que não interfira no trabalho, não haja hierarquia nos cargos e não haja manifestações amorosas nas dependências da empresa, tais como andar de mãos dadas, abraçados, beijar etc.

Caso se depare com esta situação, de forma transparente, converse com seu gestor ou diretamente com o setor de Recursos Humanos, ambos saberão como orientar adequadamente o caso.

5.10. Segurança e Privacidade da Informação

Temos por política respeitar a privacidade e a segurança dos dados aos quais temos acesso, sejam de clientes, fornecedores ou colaboradores. Em nossos processos procuramos certificar que a coleta e tratamento de dados se dará de forma transparente, não sendo realizada para finalidades distintas ou incompatíveis com aquelas que fundamentaram a coleta.



O acesso a dados considerados confidenciais ou privilegiados é restrito aos gestores e devem ser utilizados somente na condução de suas atividades profissionais; portanto, não devem ser compartilhados com colegas de trabalho ou terceiros.

A Ativa arquiva todos os dados cadastrais referentes aos seus relacionamentos comerciais e desenvolvimento de suas atividades, os quais são utilizados exclusivamente para fins específicos, de acordo com as bases legais previstas na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

5.11. Uso de álcool, drogas e porte de armas

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho e até mesmo no horário de almoço, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do colaborador quanto de seus colegas de trabalho. Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da Ativa, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

5.12. Uso dos meios eletrônicos de comunicação

O uso dos meios eletrônicos de comunicação para assuntos pessoais é permitido, desde que não contrarie normas e orientações internas nem prejudique o andamento do trabalho. São proibidos a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e seja contrário às políticas e aos interesses da empresa.

A Ativa reserva-se do direito de monitorar o uso de todos os meios eletrônicos de comunicação e de transmissão de dados por ela disponibilizados aos colaboradores, incluindo o acesso a aplicativos pessoais, para evitar abusos e proteger os interesses da empresa, sem pré-aviso.

Todos os arquivos e informações, referentes à atividade profissional, criadas, recebidas ou armazenadas nos sistemas eletrônicos são de propriedade da Ativa e



constituem-se em bens comerciais e legais. Assim, em caso de mudança ou desligamento de um colaborador, essas informações mantidas por ele deverão ser encaminhadas à liderança imediata para a guarda ou o descarte.

A senha de acesso aos sistemas é de uso exclusivo e pessoal, não sendo permitida sua concessão a terceiros, ainda que seja um colega de trabalho.

5.13. Uso do patrimônio

A Ativa coloca seu patrimônio para uso como parte integrante de todo o processo produtivo e de suas estratégias de negócio, a fim de obter os melhores resultados. A proteção dos ativos da empresa, sejam eles intangíveis, como a marca e a propriedade intelectual, ou tangíveis, como produtos acabados, matérias-primas, veículos, eletrônicos, maquinários e até mesmo os simples recursos do dia a dia, inclui o uso responsável e ético, caracterizando o cuidado que todo o profissional deve ter com o patrimônio alheio, como se fosse o seu próprio bem.

5.14. Vestuário

A construção da imagem positiva da empresa é fundamental para que sua identificação seja feita pelos clientes e fornecedores, o que torna a adoção e o uso de uniformes profissionais uma opção interessante quando se deseja garantir visibilidade dentro e fora do ambiente de trabalho.

Além disso, o uso dos uniformes também oferece diversas vantagens, como maior segurança e controle no ambiente de trabalho, demonstração de organização da empresa e valorização de sua imagem pelos colaboradores.

A Ativa entende que roupas e acessórios são manifestações de estilos, preferências e personalidade; porém, ao avaliar as vantagens do uso do uniforme, optou pela obrigatoriedade de sua utilização por todos os colaboradores.

Visando garantir a manifestação de estilos, a empresa adota a prática do “*casual day*”. O “dia casual” será toda sexta-feira; portanto, nesse dia, desde que não forem ter contato com clientes, fornecedores e prestadores de serviços externos, os colaboradores



poderão cumprir sua jornada de trabalho sem o uniforme, mantendo, obviamente, o bom senso na escolha das roupas e acessórios que irão utilizar, sendo proibido o uso de chinelos de dedo, shorts e camisetas sem mangas para homens, assim como roupas muito curtas e muito decotadas para as mulheres.

6. NOSSAS CONDUTAS NO AMBIENTE EXTERNO

6.1. Associações e Entidades de classe

A Ativa reconhece o papel das associações e entidades de classe como representantes dos seus colaboradores, desde que sejam legalmente constituídas. Asseguramos que os representantes destas Associações e Entidades não serão objeto de discriminação e que terão acesso aos seus associados no local de trabalho, em horários em que não haja interferência ou prejuízos ao desenvolvimento da rotina de trabalho.

A empresa, que não compactua com movimentos contrários às Leis Trabalhistas, estará sempre disposta a dialogar com os representantes destas Associações e Entidades de classe quando houver necessidade, buscando sempre uma solução que atenda satisfatoriamente às partes envolvidas.

6.2. Clientes

A missão da Ativa, que é contribuir para a melhoria da saúde das pessoas por meio da distribuição de medicamentos e produtos hospitalares com qualidade, deve ser conhecida e levada em conta por todos os colaboradores.

Os clientes são o caminho para que a missão seja efetivamente colocada em prática; portanto, atendê-los com qualidade é a razão da existência da Ativa. Essa diretriz está formalizada no primeiro dos cinco valores da empresa: “Excelência no atendimento ao cliente”.

Durante sua rotina de trabalho, todos os colaboradores devem assegurar um alto nível de qualidade na execução de suas atribuições. Dessa forma será possível manter



uma relação saudável e de confiança com os clientes, visando satisfazer suas necessidades e, sempre que possível, superá-las.

6.3. Concorrentes

Toda justa concorrência é vital para o crescimento sustentável do mercado no qual atuamos. Consequentemente, respeitamos nossos concorrentes, buscando estabelecer uma concorrência saudável, justa e leal, sustentada pelas normas e legislações aplicáveis, reconhecendo que a existência deles serve como estímulo aos nossos esforços de inovação e aperfeiçoamento no atendimento aos nossos clientes.

Tecer comentários que possam afetar a imagem, obter informações estratégicas de maneira escusa, divulgar ou debater informações privilegiadas de nossos concorrentes, assim como debater com eles assuntos de caráter interno não são práticas admitidas na Ativa.

6.4. Cortesias corporativas

Cortesias corporativas são vantagens oferecidas por empresas ou por seus representantes no âmbito de relações empresariais ou com um propósito de negócios. Os colaboradores da Ativa não poderão aceitar qualquer cortesia corporativa que seja oferecida por terceiros como recompensa ou em troca de qualquer benefício ou favor no âmbito de sua atividade profissional na empresa.

Brindes ou outros benefícios que não tenham valor comercial ou sejam distribuídos de forma generalizada a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas podem ser aceitos pelos colaboradores.

O recebimento de qualquer outra cortesia corporativa que possa gerar uma aparência de conflito de interesses deverá ser informado previamente à área de Recursos Humanos e aprovado pela diretoria.



6.5. Fornecedores

O relacionamento entre a Ativa e seus fornecedores deve ocorrer somente no âmbito institucional, devendo ser evitados contatos que visem interesses particulares e pessoais ou que não estejam previstos em contrato formalmente assinado pelas partes. O interesse Institucional deverá prevalecer sempre sobre os interesses particulares.

Todas as condições contratuais negociadas com os fornecedores devem ser explícitas, documentadas e cumpridas de acordo com a legislação vigente e com práticas leais de mercado. A Ativa tem como diretriz conduzir as negociações com seus fornecedores em termos honestos, leais e equitativos, buscando constantemente a parceria e a cooperação entre as partes. Essa diretriz está formalizada no terceiro dos cinco valores da empresa: “Aprimoramento do relacionamento com fornecedores”.

6.6. Meio ambiente

A Ativa tem consciência de que o futuro da humanidade depende da saúde do meio ambiente; portanto, compromete-se a atuar de forma responsável no desenvolvimento de suas atividades, de modo a identificar riscos ambientais e prevenir a sua materialização, além de se comprometer a reportar às autoridades competentes a ocorrência de qualquer sinistro que possa causar danos ao meio ambiente. Essa diretriz está formalizada no quinto dos cinco valores da empresa: “Crescimento com sustentabilidade”.

6.7. Organizações públicas

Nosso relacionamento com o setor público é regido por princípios de transparência e ética, assegurando que seja conduzido de forma profissional. Primamos pelo cumprimento das leis, normas e legislações estabelecidas, bem como apoiamos as organizações públicas no exercício de suas funções, que visam o desenvolvimento, o bem-estar social e a competitividade de um mercado justo e livre.

A Ativa não realiza ou compactua com ações que possam afetar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de licitações promovidas por organizações públicas.



6.8. Postura dos colaboradores fora da empresa

Como integrante do quadro funcional da Ativa, o colaborador deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstância de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo e não expondo a Ativa, nem sua própria carreira a risco.

Tanto em ambiente interno e externo, como participação em treinamentos ou eventos ou em outras situações que permitam a identificação da empresa, a conduta do colaborador em situações de trabalho deve ser compatível com os valores da Ativa, contribuindo dessa forma para o reconhecimento da boa imagem da empresa e da sua própria.

7. GESTÃO DA ÉTICA

Além do código de conduta, é preciso um trabalho contínuo de gestão da ética na organização, que envolva atividades e ferramentas para que o conteúdo do documento seja efetivamente conhecido e aplicado. De acordo com os estudiosos do tema, de forma resumida, ser ético é agir de acordo com "as regras" estabelecidas na sociedade onde se vive. Em outras palavras, no ambiente empresarial, ser ético é ter respeito e seguir o código de conduta e demais políticas internas da organização na qual o indivíduo trabalha.

Todos os colaboradores da Ativa deverão ler e compreender o código de conduta da empresa e, posteriormente, ler e assinar o termo de compromisso (vide Anexo 1). Durante o processo de integração de novos colaboradores, a apresentação do código será uma das atividades a serem adotadas pela área de RH.

No mundo globalizado no qual vivemos, as mudanças ocorrem de forma rápida e constante; portanto, sempre que for necessário, a área de RH poderá propor acréscimos e/ou alterações nas condutas definidas no código, para que a diretoria as analise e, se julgadas pertinentes, sejam incorporadas.

A Ativa disponibiliza um canal de comunicação para seus colaboradores enviarem mensagens para registrar ocorrências na rotina de trabalho onde as condutas



discriminadas no código podem não ter sido respeitadas. Caso o colaborador deseje, há a opção de se manter no anonimato.

7.1. Providências em caso de descumprimento das condutas do código

A partir da ocorrência registrada pelo colaborador, a área de RH fará a apuração dos fatos e apresentará à diretoria. Caso a diretoria comprove que houve um efetivo descumprimento das condutas do código, serão aplicadas medidas disciplinares ao colaborador infrator.

As medidas disciplinares serão definidas pela diretoria levando em conta a gravidade do fato, tendo como parâmetro de gravidade o nível de falta de sintonia com a missão, a visão e os valores da empresa. Poderão ser adotadas as seguintes medidas: advertência verbal, advertência escrita, suspensão, transferência de setor e até demissão por justa causa.

Caso o colaborador queira registrar uma ocorrência relacionada à área de RH, deverá entrar em contato diretamente com a diretoria. Dessa forma evita-se a desconfiança de que a ocorrência não será levada ao conhecimento da diretoria.

Somente com a obtenção de evidências fundamentadas e imparciais é que se pode concluir se a ocorrência registrada é ou não procedente. Portanto, os colaboradores devem estar atentos ao “denuncismo”.

O denunciismo implica no registro de uma ocorrência infundada, sem provas e geralmente motivada por uma pessoa que tem o intuito de difamar a imagem, desacreditar e macular a reputação de terceiros, buscando muitas vezes tirar alguma vantagem pessoal da situação. É importante ressaltar que o denunciismo é um desvio de conduta e uma prática condenável; portanto, também está sujeito a aplicação de medidas disciplinares



8. ANEXO 01 – TERMO DE COMPROMISSO

Ribeirão Preto, de de 20 .

TERMO DE COMPROMISSO

Declaro, para os devidos fins, que tomei conhecimento do código de conduta da Ativa Comercial Hospitalar Ltda., assim como afirmo ter lido e compreendido o documento, e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo em todas as minhas atividades profissionais, assim como informar, por meio do canal adequado, atos que tiver conhecimento que estejam em desacordo com as condutas deste código.

Tenho ciência de que, caso descumpra as condutas do código e a ocorrência seja comprovada, a empresa poderá adotar as seguintes medidas disciplinares: advertência verbal, advertência escrita, suspensão, transferência de setor e até demissão por justa causa.

Declaro ainda que, caso ocorram situações não citadas e que gerem dúvidas sobre a conduta correta, procurarei orientação com a área de RH, que é responsável pela gestão do código de conduta da Ativa ou com o meu superior imediato.

Assinatura

Nome completo:

Cargo:

CPF:



9. REFERÊNCIAS

ARRUDA, M. C. C. Para que servem os códigos de ética? Revista Ética nos Negócios. v. 4. n. 13, mar. 2014. Disponível em: <<http://www.revistaeticanosnegocios.org.br>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

ASHLEY, Patricia Almeida (organizadora). Ética, responsabilidade social e sustentabilidade nos Negócios. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BLAU FARMACÊUTICA S/A. Código de Ética e Conduta. 2023. Disponível em: <<https://blau.com/compliance/>>. Acesso em 20 out. 2023.

EUROFARMA LABORATÓRIOS S/A. Código de Ética e Conduta. 2023. Disponível em: <<https://eurofarma.com.br/governanca-corporativa>>. Acesso em 20 out. 2023.

FUNFARME – FUNDAÇÃO FACULDADE REGIONAL DE MEDICINA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO. Código Conduta e Ética. 2023. Disponível em: <<https://www.hospitaldebase.com.br/>>. Acesso em 20 out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ÉTICA NOS NEGÓCIOS (IBEN). Código de Ética Corporativo. Revista Ética nos negócios, ano IX, n. 20, jul. 2018. Disponível em: <<http://www.pesquisacodigodeetica.org.br/2014>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

LABORATÓRIO TEUTO BRASILEIRO S/A. 2023. Código de Ética e Conduta. Disponível em: <<https://www.teuto.com.br/codigo-de-conduta/>>. Acesso em 20 out. 2023.



NUNES, P. Ética nos negócios. Biblioteca Temática Colaborativa Knoow.net, 2015. Disponível em: <<http://knoow.net/cienceconempr/gestao/etica-nos-negocios>>. Acesso em: 05 jan. 2025.

QUALITY MEDICAL COMÉRCIO E DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS LTDA. Código de Ética e Conduta. 2019. Disponível em: <<https://www.quality.med.br/compliance>>. Acesso em 20 out. 2023.

UNIMED RIBEIRÃO PRETO. Código de Ética e Conduta. 2015. Disponível em: <<https://www.unimed.coop.br/site/web/ribeiraopreto/governanca>>. Acesso em 20 out. 2023.