



EQUIPACARE

ENGENHARIA PARA CLÍNICAS E HOSPITAIS

CÓDIGO DE ÉTICA

rev. 04/2026

SUMÁRIO

1. Introdução
2. Cumprimento das Leis
3. Poder Público
4. Conflitos de Interesse
5. Direitos Humanos
6. Meio Ambiente
7. Foco nos Clientes
8. Comunicação
9. Sigilo
10. Comitê de Ética
11. Violações
12. Assédio Moral
13. Assédio Sexual
14. Boas Práticas
15. Treinamento



EQUIPACARE
ENGENHARIA PARA CLÍNICAS E HOSPITAIS

1 INTRODUÇÃO

HONESTIDADE É UM DE NOSSOS VALORES FUNDAMENTAIS E A REPUTAÇÃO É NOSSO MAIOR PATRIMÔNIO. TODOS OS COLABORADORES E PARCEIROS VINCULADOS À EQUIPACARE DEVEM CONHECER AS DIRETRIZES ADOTADAS POR NÓS.

Nossos valores:

- Honestidade
- Inovação
- Protagonismo
- Resultados

A Equipacare elaborou o presente **Código de Ética**, que estabelece os valores, princípios e condutas a serem adotados por todos os nossos **Colaboradores** e **Parceiros** no desempenho de suas atividades diárias e na tomada de decisões.

Os dispositivos deste Código deverão ser observados por todos, de forma a assegurar aplicação plena das políticas aqui contidas e a criação de um ambiente de negócios mais justo e eficiente nos mercados em que atuamos.

COLABORADORES: qualquer pessoa a serviço da Equipacare, incluindo funcionários, diretores, sócios, prestadores de serviço e representantes comerciais.

PARCEIROS: qualquer empresa que mantenha relação comercial com a Equipacare, incluindo fornecedores, parceiros comerciais e clientes.

Aspectos relevantes



VALORES PRINCIPAIS

Honestidade

Valor fundamental. É o que sustenta a reputação da Equipacare, maior patrimônio da empresa e o mais difícil de se conquistar.

Inovação

A partir da reputação conquistada, a Equipacare também deve demonstrar que busca continuamente inovar em seu atendimento, suas técnicas e suas práticas, buscando o que há de melhor.

Protagonismo

Não basta ser honesta e inovadora, a Equipacare deve assegurar que será efetivamente vista e percebida como líder nos principais espaços de atuação.

Resultados

Devemos fugir da cultura da aparência ou de mentores vazios. A liderança da Equipacare é concreta, baseada em conteúdo e resultados eficazes percebidos pelos clientes.



A EQUIPACARE SE RELACIONA EXCLUSIVAMENTE COM PARCEIROS QUE:

- i. adotam práticas de ética e conduta consistentes com este Código;
- ii. cumprem a legislação aplicável no desenvolvimento de suas atividades e seus compromissos contratuais.

As leis e regulamentos se aplicam a todos. É dever de cada um se informar quais se aplicam em cada caso e cumprir.

Isso também se aplica à nossa escolha de parceiros e fornecedores. A Equipacare se relaciona apenas com pessoas e empresas que cumprem a legislação nas suas atividades e contratos.

NOSSAS RELAÇÕES COM O PODER PÚBLICO DEVEM SER PAUTADAS PELO MAIS ALTO PADRÃO ÉTICO POSSÍVEL.

É proibido a qualquer colaborador oferecer, prometer ou autorizar, diretamente ou por terceiros, **Benefício** de qualquer natureza a **Agentes Públicos** com o intuito de obter **Vantagem Indevida** para a Equipacare.

BRINDES: São permitidos apenas brindes sem valor comercial (até R\$150) ou distribuídos a título de divulgação habitual, em eventos especiais ou datas comemorativas, oferecidos de forma difusa e sem destinação centrada a órgãos ou autoridades específicas.

BENEFÍCIO: qualquer coisa que possa possuir ou ser percebida como tendo valor para o destinatário, seja dinheiro, bens, serviços ou outros benefícios.

AGENTES PÚBLICOS: qualquer servidor público, funcionário de empresa pública, partidos políticos ou candidatos a cargos públicos, incluindo familiares e beneficiários próximos.

VANTAGEM INDEVIDA: qualquer oportunidade ou serviço que a Equipacare não teria acesso meramente seguindo as regras e normas vigentes.

CONFLITO DE INTERESSE: situação na qual um colaborador utiliza seu cargo, função ou posição negocial para obter vantagem indevida, direta ou indireta, para si em conflito com os interesses da Equipacare ou de seus clientes.

Nossos Colaboradores estão proibidos de aceitar qualquer tipo de vantagem (pagamento, presentes, viagens turísticas ou entretenimento) que possam colocar em dúvida a **imparcialidade** da Equipacare no mercado.

AGIR COMO DONO:

(agir pelos interesses da empresa)

Nossos Colaboradores devem zelar pelo **patrimônio material e intelectual** da Equipacare, utilizando seu tempo no trabalho, os equipamentos e meios de comunicação corporativos **apenas** para as atividades profissionais e de acordo com as normas internas, evitando o desperdício e prevenindo o desvio de recursos para fins pessoais ou incompatíveis com os **interesses da empresa**.

NÃO TOLERAMOS:

Qualquer forma de discriminação, sob qualquer pretexto, em virtude de raça, cor, religião, filiação política, ideologia, nacionalidade, gênero, orientação sexual ou condição física.

Hostilidades, constrangimentos ou ameaças, assim como insinuações impróprias de qualquer natureza, sejam de caráter discriminatório ou que possam configurar assédio moral ou sexual.



NÃO ACEITAMOS: campanhas de natureza política ou religiosa no ambiente de trabalho, nem a propagação de informações e condutas discriminatórias.

DEFENDEMOS: um ambiente justo, baseado no desempenho, deixando claras as expectativas que pautam os processos de avaliação e promoção.

O ambiente de trabalho deve ser mantido sempre em conformidade com as regras e práticas atinentes à saúde e à segurança do trabalho, conforme a regulação aplicável.

Todo colaborador tem a liberdade de falar abertamente caso tenha se sentido desconfortável, ofendido ou constrangido com a atitude ou brincadeira dos colegas. Se não resolver e a situação se repetir, deve informar ao **canal de ética**.



A EQUIPACARE ZELA PELO USO RESPONSÁVEL DOS RECURSOS NATURAIS E, POR ISSO, INCENTIVA SEUS COLABORADORES E PARCEIROS A BUSCAREM SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS PARA AS SUAS ATIVIDADES, CAUSANDO O MENOR IMPACTO POSSÍVEL NO MEIO AMBIENTE.

Todos os Colaboradores devem atuar de forma responsável, identificando e prevenindo riscos ambientais no curso de suas atividades, informando imediatamente a liderança sobre qualquer evento que possa causar danos ao meio ambiente.

O COMPROMISSO DE
ENTREGAR BONS
RESULTADOS É PARTE
FUNDAMENTAL DA
CULTURA EQUIPACARE
E UM DE NOSSOS VALORES



Somos obstinados por resultados efetivos para garantir o crescimento e a perenidade. Consideramos que sucesso é o valor que conquistamos para nossos Clientes, Colaboradores e Sociedade.

Mas a busca por resultados deve necessariamente ser feita respeitando nossos princípios éticos e o padrão de qualidade Equipacare:

Não fazemos promessas que não podemos cumprir e não aceitamos propostas que ponham em risco nosso padrão de qualidade.

A todo momento, desde as negociações iniciais até o final dos contratos, devemos ser honestos com os Clientes, transmitindo informações claras e úteis, destacando com transparência os fatores de risco inerentes ao projeto e delineando as alternativas adequadas.

Essa postura gera confiança e confiança gera Clientes fiéis.

MERCADO: Uma boa comunicação com o mercado e a imprensa é essencial na condução dos negócios.

Qualquer forma de comunicação (palestras, conferências, apresentações, entrevistas, publicações, comentários, etc.) com o público externo em que se exponham o nome e imagem da Equipacare **só podem ser realizados com o consentimento da Diretoria**. Não deve ser feita nenhuma declaração, escrita ou verbal, em nome da Equipacare sem a prévia autorização da Diretoria.

MÍDIAS SOCIAIS: A Equipacare possui perfis em diferentes mídias sociais e somente a área de marketing e a Diretoria estão autorizadas a publicar conteúdos em nome da Equipacare. Cada Colaborador é responsável pelo conteúdo de seus perfis pessoais, mas deve observar as seguintes regras:

- i. Não fazer comentários em nome da Equipacare nas redes sociais;
- ii. Não divulgar informações internas ou publicações que exponham negativamente a Equipacare;
- iii. Ao se identificar como Colaborador da Equipacare, não realizar postagens incompatíveis com este Código.

Os Colaboradores da Equipacare lidam com diversas informações de caráter confidencial, seja em virtude da legislação aplicável ou de compromissos assumidos com terceiros.

Nossos Colaboradores se comprometem a manter, a todo momento, estrita confidencialidade no trato dessas informações.



Todas as informações e dados que sejam produzidos durante ou em razão das atividades desenvolvidas pela Equipacare são de sua exclusiva propriedade, independentemente do Colaborador que os tiver concebido. Os direitos sobre o know-how e propriedade industrial e o dever de confidencialidade devem ser respeitados mesmo após os Colaboradores terem deixado a Equipacare.

FOTOS: os colaboradores devem ter especial atenção com fotografias tiradas dentro do ambiente hospitalar. **Pacientes e funcionários do hospital não devem ter sua imagem exposta.**

A Equipacare dispõe de um **Comitê de Ética** formado por três membros eleitos pela Diretoria, escolhidos entre profissionais de reputação ilibada, devendo haver, pelo menos, um membro escolhido entre os funcionários e um membro escolhido entre os sócios.

A Equipacare encoraja seus Colaboradores a discutir com seus gestores a aplicação prática deste Código a suas atividades. Quaisquer dúvidas devem ser enviadas ao Comitê de Ética.

As responsabilidades do Comitê de Ética são:

- i. Acompanhar a implementação deste Código;
- ii. Analisar situações não previstas;
- iii. Esclarecer dúvidas e orientar;
- iv. Analisar situações de descumprimento;
- v. Revisar este Código, sempre que necessário.

CANAL DE ÉTICA

Violações a este Código devem ser comunicadas nos seguintes canais: **etica@equipacare.com.br** ou **equipacare.com.br/etica**

É fundamental usar os canais de maneira correta, com relatos consistentes e verídicos. A confidencialidade e a não retaliação são garantidas, mas o mal uso intencional estará sujeito a sanções.

11 VIOLAÇÕES

Qualquer violação a este Código deverá ser prontamente comunicada ao **Comitê de Ética** por qualquer dos canais de comunicação que vierem a ser implantados pelo órgão.

O Comitê de Ética tomará as medidas cabíveis, inclusive no que tange à comunicação às autoridades públicas competentes, se for o caso.

NÃO SERÁ PERMITIDA QUALQUER APLICAÇÃO DE SANÇÃO OU OUTRA FORMA DE RETALIAÇÃO ÀQUELES QUE, DE BOA-FÉ, COMUNICAREM QUALQUER ATO QUE POSSA REPRESENTAR VIOLAÇÃO A ESTE CÓDIGO.

11 VIOLAÇÕES

O **Comité de Ética** tomará as medidas cabíveis, inclusive no que tange à comunicação às autoridades públicas competentes, se for o caso.

NÃO SERÁ PERMITIDA QUALQUER APLICAÇÃO DE SANÇÃO OU OUTRA FORMA DE RETALIAÇÃO ÀQUELES QUE, DE BOA-FÉ, COMUNICAREM QUALQUER ATO QUE POSSA REPRESENTAR VIOLAÇÃO A ESTE CÓDIGO.

A aplicação de penalidades observará a proporcionalidade, a gravidade, os antecedentes e os impactos ao serviço. Infrações podem resultar em:

Advertência : Aplicada em casos de menor gravidade.

Suspensão: Em caso de reincidência ou conduta que exija afastamento imediato. Máximo de 30 dias corridos.

Demissão aplicável em faltas graves, como:

- i. Ato de improbidade ou insubordinação
- ii. Violação de segredo da Companhia
- iii. Assédio, abandono de emprego, corrupção
- iv. Outras hipóteses legais previstas na CLT.



EQUIPACARE

ENGENHARIA PARA CLÍNICAS E HOSPITAIS

12. ASSÉDIO MORAL

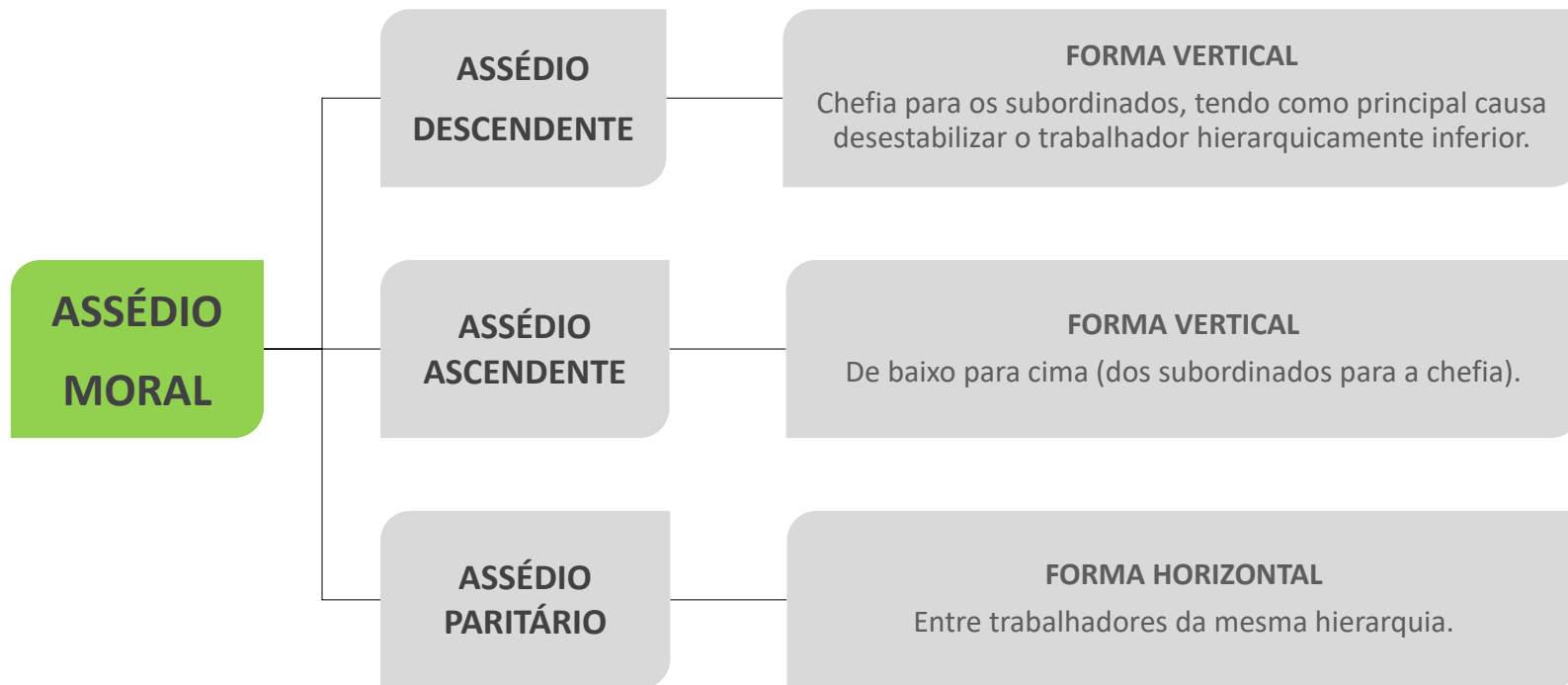
O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio no ambiente de trabalho é definido como qualquer conduta **abusiva**, manifestando-se de forma **repetitiva e prolongada**, que visa ou resulta em **dano à dignidade ou integridade física ou psíquica** de uma pessoa, colocando em risco o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Atos (ações, “brincadeiras”, gestos, palavras) intencionais contínuos ou sistemáticos (comportamentos) realizados por supervisores, colegas de trabalho ou subordinados que possam ferir a dignidade e/ou a integridade de outros empregados, expondo-os a situações constrangedoras, indesejáveis, humilhantes ou irritantes.

UM SIMPLES EVENTO QUE
GERE DESCONFORTO
PONTUAL NÃO É SUFICIENTE
PARA CARACTERIZAR
ASSÉDIO MORAL

MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL



EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

As condutas abaixo podem configurar assédio moral caso se manifestem de **forma abusiva, repetitiva e prolongada**, visando ou resultando em dano à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa



1

Ameaças de demissão

2

Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do empregado

3

Brincadeiras/apelidos pejorativos

4

Retirar a autonomia do empregado ou contestar a todo o momento suas decisões

5

Criticar exageradamente o trabalho do empregado – na presença da equipe ou individualmente. Ofendê-lo ao repreendê-lo sobre algum erro (ex: inútil, incompetente, idiota, etc.)

6

Ignorar a presença do empregado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores.

7

Atribuir tarefas absurdas, impraticáveis e/ou sem sentido a empregados. Impor prazos impossíveis.

8

Violência verbal: ofender, gritar, zombar, dar apelidos, fazer comentários racistas, sexistas, homofóbicos etc.

9

Limitar o número de vezes que o empregado vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece.

10

Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais.

11

Isolar fisicamente o empregado para que não haja comunicação com os demais colegas.

12

Exposição de resultados coletivamente de maneira depreciativa.

13

Menosprezar um empregado na frente de outros empregados.

NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL



1

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas justificadas não é assédio moral.

2

AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO

A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

3

USO DE MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE

Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.





EQUIPACARE

ENGENHARIA PARA CLÍNICAS E HOSPITAIS

13. ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

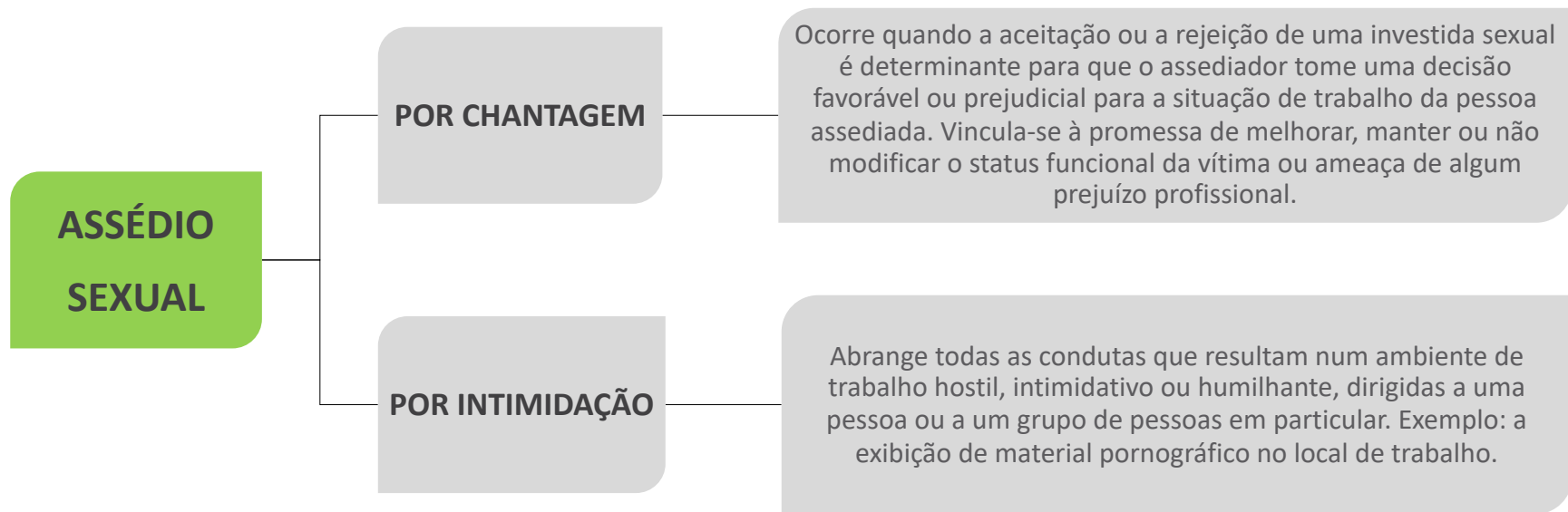
“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Código Penal - Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

O constrangimento pode resultar de um ato único ou de atos sistemáticos e repetitivos.

Mesmo que determinada conduta não caracterize assédio sexual para fins criminais, poderá ser caracterizada para fins trabalhistas, se:

- i. For realizada sem o consentimento da vítima;
- ii. Pelo seu superior em troca de promessa de vantagem ou favorecimento; e
- iii. No contexto de uma relação de trabalho ou contratual



EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Os atos abaixo, isoladamente ou em conjunto, podem vir a configurar assédio sexual:



1

Contatos físicos não consentidos com outros(as) empregados(as) (e.g. tocar, abraçar, ou beijar)

2

Tirar e divulgar fotos de colegas de trabalho

3

Mensagens, vídeos ou conversas indecentes ou invasivas sobre a intimidade da vítima

4

Indicação de que haverá vantagens caso sejam fornecidos favores de conotação sexual/amorosa

5

Expor colaboradores(as) à pornografia

6

Convidar insistentemente um colega para jantar mesmo depois de muitas recusas; Flertes insistentes

7

Sugerir que uma pessoa pode ser punida caso não concorde em fazer sexo com o agressor

8

Fazer comentários não solicitados sobre o corpo e atributos físicos de um empregado(a)

9

Fazer comentários sexuais sobre outros(as) empregados em um círculo de amigos

10

Fazer comentário elogioso, mas de cunho sexual ou a respeito da aparência, em um ambiente que não seja informal, como um reunião de trabalho

11

Questionar determinado empregado(a) sobre questões de sua vida sexual sem qualquer contexto



EQUIPACARE

ENGENHARIA PARA CLÍNICAS E HOSPITAIS

14. BOAS PRÁTICAS

OBRIGAÇÕES DE TODOS OS COLABORADORES



ÉTICA



PROFISSIONALISMO



RESPEITO



RESPONSABILIDADE



BOM SENSO



COMUNICAÇÃO ABERTA



DISCRIÇÃO

OBRIGAÇÕES DE TODOS OS COLABORADORES



Não devem, em hipótese alguma, tolerar/praticar qualquer tipo de assédio



Os colaboradores devem denunciar ao canal de ética qualquer prática de assédio



Todos os colaboradores são responsáveis pela manutenção de ambiente de trabalho saudável, de modo a evitar qualquer prática relacionada ao assédio



Os gestores são responsáveis por observar o ambiente de trabalho e zelar para impedir quaisquer práticas de assédio moral/sexual em suas equipes



Os gestores devem assegurar que as vítimas não sofrerão represálias em suas equipes



Os gestores devem promover um ambiente de trabalho saudável para evitarem as práticas de assédio moral de suas equipes

COMO AGIR AO PRESENCIAR UM ASSÉDIO?



DIGA NÃO!

- Pode ser útil **perguntar à vítima se ela quer a sua ajuda**
- Aconselhe a vítima a **informar o fato nos canais de denúncias**
- Ofereça apoio à vítima. É importante **demonstrar empatia** nesse momento difícil
- Se necessário, incentive a vítima a buscar um **atendimento médico e psicológico**

NÃO SE CALE!

SEU GUIA DE APOIO EM CASO DE ASSÉDIO

Saiba como agir de forma segura se você sofrer ou presenciar qualquer tipo de assédio.

FASE 1 RECONHECER A SITUAÇÃO



PONTO DE PARTIDA:

Você viveu ou presenciou assédio? (moral, sexual, psicológico...)



PASSO 1 SEGURANÇA PRIMEIRO

Em perigo imediato? Procure ajuda urgente. Se não, prossiga.



PASSO 2 REGISTRE (SE POSSÍVEL)

Anote detalhes, guarde provas. (não obrigatório)

FASE 2 AGIR COM O CANAL OFICIAL



PASSO 3

FAÇA A DENÚNCIA
Ação no nosso Canal de Ética Oficial.



CANAL EXCLUSIVO

Acesse equipacare.com.br/etica ou envie e-mail para etica@equipacare.com.br e abra sua denúncia.



SUA GARANTIA DE PROTEÇÃO

Sigilo absoluto, opção anônima, sem retaliação.

FASE 3 O QUE ACONTECE DEPOIS?



PASSO 4

RECEBIMENTO ESPECIALIZADO
Realizado pelo Comitê de Ética (restrito).



PASSO 5

ESCUTA ACOLHEDORA
Contato confidencial, se identificado.



PASSO 6

APURAÇÃO IMPARCIAL
Investigação séria e sigilosa.

FASE 4 RESOLUÇÃO E APOIO



PASSO 7

AÇÃO DA EMPRESA
Medidas corretivas e disciplinares.



PASSO 8

RETORNO E ACOMPANHAMENTO
Informação sobre a conclusão e apoio contínuo.

Reforçamos nossa política de tolerância zero a qualquer tipo de assédio.





EQUIPACARE

ENGENHARIA PARA CLÍNICAS E HOSPITAIS

15. TREINAMENTO

PRINCIPAIS DÚVIDAS

A Equipacare está participando de um processo para possível contratação por um município. A decisão será tomada em 2 semanas. Antes disso, você deseja ser recebido pelo secretário de saúde desse município para apresentar a Equipacare. Entretanto, o assistente do secretário insiste que só pode marcar a reunião em 2 meses. Após insistência sua, ele disse que poderia marcar a reunião em alguns dias mediante pagamento de uma pequena taxa de urgência.

Você acha que poderia pagar a taxa de R\$500 para garantir o agendamento da reunião a tempo?

- A. Sim, pois a taxa não parece ser uma propina.
- B. Sim, pois é um valor muito pequeno e tenho urgência.
- C. Não, pois a taxa não parece ser oficial.
- D. Sim, pois a responsabilidade é do agente público.



RESPOSTA CORRETA:

C. Não, pois a taxa não parece ser oficial.

Raramente a propina é chamada por seu nome. Via de regra, infratores utilizam nomes com aparência de legalidade, como taxa de conveniência, taxa de urgência ou pagamento de facilitação.

Caso um órgão público disponibilize legalmente atendimentos diferenciados mediante pagamentos distintos, essa informação deve estar disponível publicamente já no primeiro contato.

É importante estar atento a tudo que pareça suspeito. Ainda que o agente público finja que o pagamento é oficial, é responsabilidade sua investigar a legalidade do pagamento.

Ainda que a reunião seja importante para a Equipacare, ela não vale o preço de nossa reputação.

Uma empresa fornecedora de equipamentos hospitalares fez contato com a Equipacare dizendo que gostaria de fazer uma apresentação sobre sua linha de produtos. Eles se ofereceram para pagar as despesas da equipe de consultores à fábrica da empresa, onde ocorrerá a reunião. Essa oferta pode ser aceita?

- A. Sim, pois a visita é estritamente profissional e não gera aparência de conflito.
- B. Não, pois configuraria um crime de corrupção.
- C. Não, pois colocaria em cheque a reputação da Equipacare.
- D. Sim, pois as duas empresas são privadas.



Durante a reunião, a mesma empresa deu a cada um dos consultores um pacote de viagem para Búzios, com direito a acompanhante e todas as despesas pagas, na data de sua escolha. Os consultores devem aceitar esse presente?

- A. Não, pois não tem relação com o trabalho e colocaria em dúvida a imparcialidade da Equipacare.
- B. Não, pois configuraria um crime de corrupção.
- C. Sim, pois as duas empresas são privadas.
- D. Sim, pois não há conflito de interesse.



RESPOSTA CORRETA:

Caso 1: **A.** Sim, pois a visita é estritamente profissional e não gera aparência de conflito.

Caso 2: **A.** Não, pois não tem relação com o trabalho e colocaria em dúvida a imparcialidade da Equipacare.

Ainda que não haja crime de corrupção na relação entre duas empresas privadas, é preciso evitar situações que coloquem em dúvida a imparcialidade da Equipacare nas compras que gerencia para seus clientes.

Se um fabricante oferece uma viagem para mostrar sua linha de produção, fica claro que se trata de um evento profissional, que melhorará a compreensão sobre os produtos desse fornecedor. **Nessas situações, é recomendável que a Equipacare informe ao fornecedor que a visita não afeta seu compromisso com a imparcialidade, nem gera qualquer obrigação de indicação desse fornecedor.**

Já a viagem a Búzios e outros presentes de valor que não sejam relacionados ao trabalho, podem colocar em dúvida a imparcialidade da Equipacare no mercado. Esse tipo de presente gera a impressão de dívida junto ao fornecedor, que poderá cobrar a retribuição do favor ou, não sendo retribuído, buscar prejudicar a imagem da Equipacare.

Sempre que tiver dúvida sobre se pode aceitar um presente ou não, consulte o **Comitê de Ética**.

Você vai contratar um agente para representar os interesses da Equipacare em uma determinada localidade. Você tem muito interesse nos contratos que esse representante pode gerar para a Equipacare, mas não sabe realmente como são as práticas comerciais dele. O que você deve fazer?

- A. Não é problema nosso, pois ele não é nosso funcionário.
- B. Evitarei saber sobre as práticas comerciais dele, para evitar qualquer responsabilização.
- C. Buscarei entender as práticas, pois somos responsáveis pelos atos de nossos representantes.
- D. Farei com que ele assine um termo de responsabilidade.



RESPOSTA CORRETA:

- C.** Buscarei entender as práticas, pois somos responsáveis pelos atos de nossos representantes.

De acordo com as novas práticas globais anticorrupção, incluindo a nova legislação brasileira sobre o tema, a cegueira deliberada não gera isenção de responsabilidade. A empresa é responsável pelos atos de todos os seus representantes, sejam eles contratados como funcionários ou não.

Por esta razão, sempre se informe sobre as práticas de todos os representantes e exija que conheçam e concordem com o Código de Ética da Equipacare. Uma declaração de conhecimento e concordância deve ser assinada.

A woman with curly hair, wearing a dark business suit over a white shirt, is seated at a desk. She has her right hand pressed against her face, covering her eyes and nose, suggesting she is crying or feeling overwhelmed. In the background, two other business professionals, a man and a woman, are standing and looking at documents. The scene is brightly lit, possibly from a window, creating a high-contrast, somewhat washed-out effect. A semi-transparent dark grey banner is overlaid across the bottom half of the image.

ASSÉDIOS

Caso 1: Você está bastante interessado em um(a) novo(a) funcionário(a) que acabou de entrar na Equipacare. Durante um evento de trabalho, você se abriu mas ele(a), educadamente, deixou claro que não tinha nenhum interesse em você. Nesta situação, o que você pode fazer?

- A.** Para saber se é apenas charme, vou insistir um pouco mais.
- B.** Vou fazer uma demonstração surpreendente, para ele(a) mudar de ideia.
- C.** Mandarei e-mails e deixarei bilhetinhos românticos.
- D.** Entenderei o recado e não insistirei.



Caso 2: Um colega seu está interessado em uma funcionária do hospital. Ele já se abriu a ela, mas ela deixou claro que não tem interesse. Frustrado, ele passou a enviar bilhetes e flores diariamente a ela. Sempre que se encontram, ele dá uma cantada, ainda que ela continue rejeitando. Nessa situação, o que você deve fazer?

- A.** Incentivá-lo, pois quem acredita sempre alcança.
- B.** Nada, pois não é seu problema.
- C.** Reportar a seu supervisor e/ou Canal de Ética, pois a atitude dele é inadequada.
- D.** Conversar com ela, pois ele é um bom rapaz e ela está solteira.



Caso 3: Um supervisor frequentemente elogia a aparência de uma empregada, destacando sua beleza em reuniões de equipe. Após várias recusas, ele insiste em convidá-la para jantar, afirmando que seria uma ótima oportunidade para se "conhecerem melhor" fora do ambiente de trabalho. Mesmo quando a empregada recusa, ele segue fazendo comentários sobre como eles "formariam um ótimo casal" e que ela "não deveria levar tudo tão a sério".

A situação descrita pode ser considerada assédio sexual?

- A. Não, pois ele está sugerindo que eles se conheçam fora do ambiente de trabalho.
- B. Não, pois ela é solteira e os dois são adultos.
- C. Sim, chefe e subordinado não podem ter relação afetiva ou sexual.
- D. Sim, a insistência dentro do ambiente de trabalho cria uma situação de constrangimento, especialmente pelo fato de ele ser o chefe.

RESPOSTA CORRETA:

Caso 1: **D.** Entenderei o recado e não insistirei.

Caso 2: **C.** Reportar a seu supervisor e/ou Canal de Ética, pois a atitude dele é inadequada.

Caso 3: **D.** Sim, a insistência dentro do ambiente de trabalho cria uma situação de constrangimento, especialmente pelo fato de ele ser o chefe.

Quando a pessoa deixa claro que não tem interesse, devemos entender o recado, por mais frustrante que seja. No ambiente de trabalho, essa regra deve ser ainda mais rígida, já que a insistência gera constrangimento e **pode configurar assédio sexual, especialmente se houver uma relação de subordinação.**

Sempre que você ver uma situação envolvendo colaboradores da Equipacare que pode configurar assédio, não incentive, nem ignore. Deixe claro ao colaborador que ele deve parar e, se necessário, reporte a situação ao supervisor e/ou Canal de Ética.

A Equipacare não tolera nenhuma forma de assédio e qualquer situação será apurada e os responsáveis imediatamente afastados.

Durante a festa de confraternização da empresa, um gerente começou a fazer comentários sugestivos e piadas de teor sexual em relação a uma subordinada, **insinuando que ela deveria "agradecer" de maneira mais pessoal por uma promoção que recebeu.** Após observar a reação da colaboradora, o gerente afirmou estar apenas brincando, em razão do seu perfil mais descontraído.

A situação descrita pode ser considerada assédio sexual?

- A. Não, pois era apenas uma brincadeira inofensiva.
- B. Não, pois ela é solteira e os dois são adultos.
- C. Sim, chefe e subordinada não podem ter relação afetiva ou sexual.
- D. Sim, mesmo sendo uma “brincadeira”, o conteúdo sexual é inadequado e se vale da relação hierárquica.

RESPOSTA CORRETA:

- D. Sim. Mesmo sendo uma “brincadeira”, o conteúdo sexual é inapropriado e se vale da relação hierárquica.

O fala do gerente é de insinuação sexual e se baseia na relação hierárquica entre eles, sugerindo que ele espera favores sexuais da colaboradora para manter a posição dela na empresa.

Ainda que seja um comentário pontual, essa fala irá gerar um constrangimento duradouro na relação da empregada com o gerente e com a própria empresa. É provável que ela passe a ter dificuldade para se sentir confortável trabalhando nesse departamento junto a esse chefe.

Não é proibido por lei que chefes e subordinados venham a se relacionar (ainda que, com frequência, as empresas limitem relações entre chefes e subordinados diretos). **Mas a fala do gerente não era um flerte educado e cuidadoso, mas uma chantagem disfarçada de piada.**

Essa situação deve ser reportada ao Canal de Ética.

Em uma reunião, o gerente propõe um *happy hour* após o expediente ao perceber que a dinâmica entre a equipe poderia ser melhorada. Ele explica que a intenção é promover um ambiente mais colaborativo e fortalecer os laços entre os colegas, especialmente considerando que alguns membros são novos e ainda não tiveram a oportunidade de se conhecer bem.

A situação descrita pode ser considerada assédio sexual?

- A. Sim, é inadequado à um supervisor convidar os funcionários para eventos privados.
- B. Sim, o convite pode ser uma forma disfarçada de se aproximar sexualmente dos funcionários.
- C. Não, a realização de encontros fora do ambiente de trabalho é normal e pode ser realizada de forma respeitosa.
- D. Não, as pessoas são adultas e podem decidir se vão ou não.

RESPOSTA CORRETA:

- C.** Não, a realização de encontros fora do ambiente de trabalho é normal e pode ser realizada de forma respeitosa.

Churrascos, *happy hours* e outros encontros fora do ambiente do trabalho podem ser momentos alegres de confraternização com pessoas que convivemos diariamente no trabalho.

Ainda que sejam encontros particulares e informais, é importante que as pessoas mantenham o ambiente de respeito e compostura. Assédio sexual pode ocorrer em qualquer ambiente e condutas graves fora da empresa podem afetar a reputação e qualificação do funcionário que a cometeu.

Caso o encontro seja promovido pela empresa ou por líderes de setores, é importante que estes líderes não usem esses momentos como tempo de trabalho ou imponham compromissos profissionais (exceto quando se tratar de treinamentos ou eventos corporativos).

Um colega lhe enviou um email com uma piada depreciativa sobre o corpo e jeito de um estagiário que acabou de ser contratado. A piada lhe pareceu muito engraçada e você acha que outros colegas também vão achar graça. O que você deve fazer?

- A. É uma piada, vou compartilhar com meus amigos.
- B. Vou responder ao autor que a piada é inadequada e não deve ser repassada.
- C. Vou apagar o email e ficar quieto.
- D. Vou enviar ao estagiário para que ele decida o que fazer.



RESPOSTA CORRETA:

B. Vou responder ao autor que a piada é inadequada e não deve ser repassada.

Piadas que discriminam, humilham ou ofendem alguém em razão de sua cor, gênero, orientação sexual, religião, filiação política e condição física não tem graça e ponto.

Muitas vezes esse tipo de humor passa despercebido, mas convidamos você a fazer essa reflexão contínua sobre seus hábitos e o de seus colegas. Se você se deparar com uma piada que considera discriminatória, constrangedora ou ofensiva a você ou a terceiros, não compartilhe e informe sua opinião ao autor da piada.

Caso necessário, reporte a situação ao seu superior e/ou ao Canal de Ética.

Além disso, nunca utilize seu e-mail de trabalho para enviar compartilhar qualquer conteúdo impróprio, incluindo conteúdo discriminatório ou sexual.

Caso 1: Durante uma reunião de equipe, a gerente de marketing apresenta um projeto inovador que desenvolveu ao longo das últimas semanas. Ao final da apresentação, os colegas aplaudem e expressam apreciação pelo trabalho. Um dos diretores levanta-se e elogia a colega: "Quero parabenizar você pela apresentação, foi realmente inspiradora! E, por sinal, você estava muito bem vestida hoje. O seu profissionalismo e estilo realmente se destacaram."

Caso 2: A empresa organizou uma reunião em que o diretor, durante a apresentação, fez comentários sobre a aparência de uma colaboradora, elogiando-a de maneira excessiva e insinuando que ela deveria usar o seu "charme" para impulsionar as vendas. Ele afirma que a sugestão é para o bem da colaboradora, que certamente se beneficiará com comissões maiores em razão da melhoria dos seus resultados.

Essas situações podem ser consideradas assédio moral?

- A. Sim, não se deve comentar a aparência dos funcionários na empresa.
- B. Sim, comentários desrespeitosos de cunho sexual podem ofender a dignidade e constranger o funcionário.
- C. Não, comentários elegantes e pontuais sobre a aparência, no contexto profissional, podem ser aceitos.
- D. Não, meros comentários, sem convite sexual explícito, não são assédio.

RESPOSTA CORRETA:

Caso 1: **C.** Não, comentários elegantes e pontuais sobre a aparência, no contexto profissional, podem ser aceitos.

Caso 2: **B.** Sim, comentários desrespeitosos de cunho sexual podem ofender a dignidade e constranger o funcionário.

A aparência profissional, especialmente na área de vendas e relação com clientes, é parte importante do trabalho. Comentários pontuais elogiosos e de alto nível sobre como uma pessoa tem um estilo bonito, ou como ela ficou bem com um novo corte de cabelo, não configuram ofensa ou constrangimento.

Mas atenção: é importante que não haja excessos. Além disso, é preciso que o comentário tenha pertinência. Elogios fora de hora ou contexto, ou feitos com intuito de flerte, podem ser inadequados.

Comentários sobre o corpo das pessoas, especialmente sobre partes íntimas, ainda que elogiosos, são inadequados. Uma coisa é elogiar a roupa, o estilo, o cabelo ou a maquiagem. Outra coisa é elogiar os seios, as pernas (etc) de uma colega.

Além disso, insinuar que a beleza de alguém é um atributo profissional a ser utilizado, especialmente de forma sexual, é depreciativo e pode configurar assédio.

Caso 1: Utilizando um **computador disponibilizado pela empresa para o trabalho**, um colaborador encaminha por e-mail vídeos com conteúdo pornográfico para um colega de sua equipe. Depois, segue abordando tal colega de equipe com vídeos eróticos e, dessa vez, através de WhatsApp do número de telefone disponibilizado pela empresa.

Caso 2: Um colaborador, **utilizando equipamentos pessoais (celular próprio e WhatsApp)** encaminha, repetidamente, vídeos com conteúdo pornográfico para o celular pessoal de um colega de trabalho. As mensagens não são correspondidas e, mesmo assim, o colaborador segue mandando o conteúdo pornográfico.

Essas situações podem ser consideradas assédio moral?

- A. Sim, pois o conteúdo sexual foi encaminhado por ferramentas de trabalho.
- B. Não, pois o conteúdo sexual foi encaminhado por ferramentas pessoais.
- C. Sim, independentemente do meio usado para enviar o conteúdo sexual, a relação se dá entre colegas e envolve indiretamente o ambiente de trabalho.
- D. Não necessariamente para fins trabalhistas, mas a situação pode configurar importunação sexual para fins criminais.

RESPOSTA CORRETA:

Casos 1 e 2: **D.** Não necessariamente para fins trabalhistas, mas a situação pode configurar importunação sexual para fins criminais.

Nos dois casos, não há uma relação de hierarquia entre os colaboradores e o ofensor não tinha como se valer de posição de superior para obter vantagens ou favores sexuais da outra pessoa.

Ainda assim, **as situações configuram outras infrações graves.**

Em ambos os casos, as situações **podem configurar crime de importunação sexual**, o que poderia ter consequências criminais e levar à demissão.

No Caso 1, ainda há infração grave de **uso inadequado das ferramentas profissionais.**

Portanto, mesmo que não haja configuração de assédio sexual, condutas inapropriadas podem e serão punidas.

Caso 1: Com o objetivo de avaliar os empregados de maneira mais uniforme, a empresa optou por instituir metas. Com a implementação das metas, seriam beneficiados ao final do trimestre aqueles que vendessem mais de 50 produtos. Aqueles que não atingissem a meta não seriam contemplados. Os resultados eram divulgados ao final de cada período.

Caso 2: A empresa identificou que os empregados estavam pouco produtivos, com média de vendas de apenas 20 produtos no último período. Nenhum deles atingiu a meta de vender pelo menos 40 produtos no período. Com o objetivo de aumentar o faturamento anual, a Empresa alterou a meta de vendas para 200 produtos.

Essas situações podem ser consideradas assédio moral?

- A. Não, a empresa pode aplicar metas e divulgar resultados do jeito que quiser.
- B. Não, desde que a cobrança e divulgação dos resultados não seja feita de forma depreciativa.
- C. Sim, a imposição de metas gera carga emocional injusta sobre os funcionários.
- D. Sim, a divulgação dos resultados gera constrangimento aos funcionários menos eficientes.

RESPOSTA CORRETA:

Casos 1 e 2: **B.** Não, desde que a cobrança e divulgação dos resultados não seja feita de forma depreciativa.

A fixação de programa de metas e recompensas é uma boa ferramenta de gestão empresarial, **desde que a cobrança e divulgação dos resultados não seja feita de forma depreciativa.** A divulgação ampla das regras e também dos resultados é importante para que todos compreendam que as metas estão sendo aplicadas de forma justa.

Não é aceitável que os funcionários menos eficientes sejam destratados ou ofendidos, mas é aceitável que resultados ruins sejam usados pela administração para programas de progressão de carreira e, em casos sérios, desligamento do funcionário.

No Caso 2, o estabelecimento de meta superior após resultados ruins no período anterior - **mesmo parecendo uma prática de gestão ruim** - só configuraria assédio moral se houvesse constrangimento injusto dos funcionários. Seria razoável, por exemplo, que a gestão aumentasse as metas e, ao mesmo tempo, oferecesse mecanismos e treinamentos que incentivem os funcionários a atingir essas metas.

Caso tenha dúvidas sobre programas de metas e recompensas, converse com o seu gestor e, se necessário, exponha suas dúvidas e preocupações. Em casos de constrangimento, reporte a situação ao seu superior, se não for ele o ofensor, e/ou ao Canal de Ética.

Diante do baixo rendimento apresentado pelos empregados, os gestores decidiram incentivá-los a buscar melhores resultados em suas atividades utilizando expressões de “incentivo”, consideradas impróprias pelo senso comum, por envolverem palavras agressivas, expressões militares e alguns palavrões. Em razão do perfil informal da empresa, os gestores esclareceram que a postura era coerente com a cultura corporativa.

Essas situações podem ser consideradas assédio moral?

- A. Não, a empresa pode aplicar metas e incentivar o seu cumprimento do jeito que entender melhor para obter resultados.
- B. Não, a cultura mais agressiva da empresa é conhecida, o funcionário sabia onde ele estava entrando.
- C. Sim, a realização de cobranças agressivas e ofensivas é abusiva e gera dano à dignidade e integridade psicológica e emocional dos funcionários.

RESPOSTA CORRETA:

C. Sim, a realização de cobranças agressivas e ofensivas é abusiva e pode gerar dano à dignidade e integridade psicológica e emocional dos funcionários.

A cobrança e incentivo das metas pode ser intensa, com treinamento (mentoria, coaching) e palavras de incentivo. Mas **não é aceitável que esse incentivo ocorra por meio de ofensas, deboche ou deprecição.**

Mesmo que não haja xingamentos diretos, é recomendável que gestores sejam cuidadosos e evitem palavras agressivas, palavrões e jargão militar ou policial (ex. “aqui é faca na caveira”, “você é borracha fraca”) ou linguajar chulo.

Uma brincadeira eventual pode ser inofensiva, **mas tornar a agressividade, o constrangimento ou o medo como uma prática de gestão é negativo no médio e longo prazos.** Funcionários estimulados pelo medo (medo de ser ofendido, excluído ou punido) não entregam resultados completos e estão mais propensos a erros.

Dialogue com sua equipe e seus gestores sobre que tipos de estímulo vão levar aos melhores resultados. Avise aos gestores se perceber que as expressões de “incentivo” estão passando do limite. Em caso de constrangimento, reporte a situação ao seu superior, se não for ele o ofensor, e/ou ao Canal de Ética.



OBRIGADO

etica@equipacare.com.br

www.equipacare.com.br/etica