

# MANUAL DE CONDUCTA EMPRESARIAL

## IMMEDICA



**FORTALEZA - 2021**

## **MANUAL DE CONDUTA EMPRESARIAL**

### **1. Apresentação**

Este documento pretende expor o que nós, da Immedica, possuímos como código de conduta às práticas comerciais e empresariais da nossa companhia. Abaixo estão reunidos os tópicos que norteiam nossa missão, visão e valores, os quais foram desenvolvidos com base nos melhores princípios éticos e de transparência.

Com objetivo de realizar a contínua formação do quadro de colaboradores que constituem a Immedica, são abordadas questões nos campos da ética, segurança, meio ambiente e práticas em geral da empresa, tanto no âmbito interno, ou seja, que definirão o ambiente organizacional, quanto no âmbito externo, a saber, nas relações com nossos clientes e fornecedores.

### **2. Aplicação**

O manual de conduta empresarial da Immedica é direcionado a todos os colaboradores e ao corpo gestor e se fundamenta na legalidade, impessoalidade, transparência, equidade e responsabilidade corporativa e social.

### **3. Objetivos**

Apresentar e servir de referência ao treinamento necessário à objetivação das melhores práticas empresariais, com foco em nossa missão, visão e valores. Como consecução de sua aplicação, pretendemos:

- Proteger o patrimônio intelectual e material da empresa e suas representadas;
- Preservar a imagem da empresa, firmando-se perante os seus públicos de relacionamento, com alto padrão ético e de responsabilidade empresarial e social;
- Regular e melhorar as relações internas (dirigentes, sócios, fornecedores, clientes, parceiros, comunidade, sindicatos, sociedade e demais públicos de relacionamento da empresa);
- Garantir práticas que respaldem a empresa junto às leis nacionais e internacionais, preservando todas as partes envolvidas nas diversas relações que envolvem nosso dia-a-dia.

#### **Missão**

A Immedica tem por objetivo realizar o atendimento de excelência ao seu público, com transparência, celeridade e seriedade. Por público entendemos nossos clientes finais e as representadas cujas marcas levamos à praça.

#### **Visão**

---

Nossa visão é oferecer cada vez mais soluções completas em atendimento às demandas de nossos clientes, bem como aumentar nossa carteira de clientes e parceiros, sempre levando em conta o que ora dispusemos como Missão.

## **Valores**

Acreditamos nas relações empresariais que se pautam pela transparência e pela ética, inclusive, com fundo social. Prezamos pelo respeito à diversidade e pela legalidade das transações comerciais e de prestação de serviços.

## **4. Normais gerais de conduta**

### **Vendas Para Órgão Público**

#### **Agentes Públicos**

São considerados agentes públicos os servidores, colaboradores, representantes e/ou terceiros vinculados (ex. por mandato, cargo ou função) a qualquer dos órgãos e entidades membro da Administração Direta, Administração Indireta e Empresas Estatais, ainda que transitoriamente ou sem remuneração.

#### **Condutas Proibidas**

São condutas proibidas nas relações estabelecidas com agentes públicos, especialmente no âmbito das licitações, dentre outras:

- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo do procedimento licitatório;
- Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório;
- Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de violência, grave ameaça, fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- Fraudar licitação ou o contrato dele decorrente;
- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- Obstar, impedir ou dificultar, injustamente, a inscrição de qualquer interessado nos registros cadastrais ou promover indevidamente a alteração, suspensão ou cancelamento de registro do inscrito;
- Dar causa a qualquer modificação ou vantagem durante a execução dos contratos celebrados com o Poder Público, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação ou nos respectivos instrumentos contratuais.

---

- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

### **Possíveis Penalidades**

A depender das circunstâncias no caso concreto, múltiplas penalidades podem ser aplicadas por violação às normas que regem as licitações, além da responsabilidade criminal individual que pode surgir dessas violações.

- Lei de Licitações (Lei 8.666/93): advertência, multa, suspensão temporária do direito de participar em licitações e contratar com o poder público por até 2 anos, e declaração de inidoneidade para contratar com o poder público. Além dessas penalidades, pessoas físicas estão sujeitas a penas variáveis no âmbito criminal (de 2 a 6 anos de detenção e multa).

- Lei de Improbidade Administrativa (Lei 8.429/92): (i) perda dos bens ou valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio, (ii) ressarcimento integral do dano causado à Administração, (iii) perda da função pública, (iv) suspensão dos direitos políticos de três a dez anos, (v) pagamento de multa civil de até três vezes o valor do acréscimo patrimonial e (vi) proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de dez anos.

- Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13): (i) multa à empresa no valor de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, (ii) perdimento dos bens, direitos ou valores que representem vantagem ou proveito direta ou indiretamente obtidos da infração, (iii) suspensão ou interdição parcial das atividades da empresa, (iv) dissolução compulsória da pessoa jurídica, (v) proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, pelo prazo mínimo de 1 (um) e máximo de 5 (cinco) anos.

### **Condutas adotadas**

A Immedica segue e adota políticas que estão alinhadas com: Direitos Humanos, Empregos escolhido livremente, Não aceita ou tolera trabalho infantil e Não discrimina (mantendo a equipe sempre treinada).

#### Direitos humanos

Os fornecedores devem defender os direitos humanos dos trabalhadores e tratá-los com dignidade e respeito como entendido pela comunidade internacional. Isso se aplica a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, migrantes, estudantes, contratos, diretos funcionários e qualquer outro tipo de trabalhador.

Os trabalhadores devem ter o direito legal de trabalhar no país em que trabalham e devem receber as proteções e direitos concedidos aos trabalhadores legais naquele país.

### **Empregos escolhidos livremente**

Todo o trabalho deve ser voluntário. Forçado, vinculado (incluindo servidão por dívida) ou endossado trabalho, trabalho prisional involuntário, escravidão ou tráfico de pessoas não devem ser utilizados.

Isso inclui transportar, abrigar, recrutar, transferir ou receber vulneráveis por meio de ameaça, força, coerção, sequestro ou fraude para fins de exploração. Os trabalhadores não devem ser obrigados a entregar nenhuma identificação emitida pelo governo, passaportes ou autorizações de trabalho como condição de emprego.

Os fornecedores ou as agências de expedição de mão-de-obra não devem receber depósitos ou taxas (por exemplo, taxas de recrutamento ou contratação) dos trabalhadores. Além disso, as condições de trabalho devem ser fornecidas por escrito aos trabalhadores da linguagem que eles são capazes de entender.

### **O trabalho infantil**

Não deve ser usado em nenhuma etapa da fabricação. O termo "criança" refere-se a qualquer pessoa com menos de 15 anos ou com idade inferior a completar escolaridade obrigatória ou com idade mínima para trabalhar no país, o que for maior. Se qualquer trabalho infantil for detectado, o Fornecedor deverá imediatamente tomar as medidas necessárias. O Fornecedor deve parar imediatamente trabalho infantil e melhorar o processo de revisão referente à idade do trabalhador durante o recrutamento. O uso de programas legítimos de estagiários, que cumprir todas as leis e regulamentos, é suportado.

Trabalhadores jovens acima da idade mínima legal para contratação podem ser contratados, no entanto, os jovens trabalhadores com menos de 18 anos de idade não deverão realizar trabalho que seja provável comprometer a saúde ou a segurança dos jovens trabalhadores, incluindo os plantões noturnos e horas extras ou trabalhar mais horas do que o permitido pela lei local.

### **Não discriminação**

As empresas não devem se envolver em discriminação com base em raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, etnia, deficiência, gravidez, religião, filiação política, filiação sindical ou estado civil nas práticas de contratação e emprego, como salários, promoções, recompensas e acesso a treinamento. Além disso, a menos que sejam necessários exames médicos para por razões de segurança ou de segurança, os trabalhadores ou potenciais trabalhadores não devem ser submetidos a exames médicos que poderiam ser usados de maneira discriminatória.

### **Princípios éticos**

- Respeito às pessoas e ao meio ambiente;
- Compromisso com a verdade e com o que é justo;
- Cumprir as leis e normas vigentes dos locais onde atua;
- Proteger os ativos e a confidencialidade das informações da empresa;
- Integridade em todas as relações comerciais.

### **Comportamentos antiéticos ou que podem gerar conflitos de interesses**

- Prejudicar o meio ambiente para atingir os resultados do negócio;
- Transgredir os valores e a ética da empresa na busca de resultados empresariais ou pessoais a qualquer custo;
- Promover, patrocinar e/ou apoiar internamente movimentos políticos partidários, religiosos ou sectários de qualquer natureza;
- Subornar ou receber suborno de qualquer natureza, seja de entidades públicas ou privadas, em benefício próprio ou da empresa;
- Ocultar indevidamente, falsificar ou manipular informações;
- Revelar informações sigilosas de natureza comercial, estratégica ou tecnológica para terceiros;
- Usar o poder que o cargo confere de forma arbitrária;
- Beneficiar-se ou contribuir para que terceiros se beneficiem por ação ou omissão em prejuízo da empresa;
- Apropriar-se ou usar de todo e qualquer recurso ou estrutura da empresa para fins pessoais;
- Desenvolver relações com clientes e fornecedores visando obter vantagens pessoais presentes ou futuras.
- Exercer atividades, internas ou externas, que conflitem com os interesses da empresa;
- Participar de viagens, shows, congressos ou eventos em geral patrocinados por terceiros, sem a aprovação prévia da Diretoria da empresa;
- Ter qualquer atitude guiada por quaisquer preconceitos relacionados à origem, raça, religião, classe social, sexo, cor, orientação sexual e/ou quaisquer outras formas de discriminação.

### **Conflitos de interesses**

As atividades dos colaboradores e suas relações pessoais não poderão conflitar com os interesses da empresa. Por esta razão, o colaborador:

- Não deve utilizar o nome da empresa, cargo, função, atividade, facilidades, posição e influência para obter benefícios ou vantagens pessoais, inclusive para seus familiares, parentes ou pessoas relacionadas;
- Não deve deixar que as relações pessoais influenciem a imparcialidade na tomada de decisão em relação a clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes;
- Não deve prestar serviços para empresas fornecedoras, clientes, concorrentes e outras que

apresentem conflito de interesse enquanto perdurar o vínculo empregatício com a empresa;

- Não deve comercializar mercadorias, bens e serviços no ambiente de trabalho;
- Não deve manter atividades profissionais paralelas às desenvolvidas na empresa, em horários coincidentes com sua jornada de trabalho.

### **5. Aplicação do Código de Conduta Ética**

A aplicação do código se dará segundo as diretrizes abaixo:

- Cada colaborador deve zelar pelo cumprimento deste Código;
- Caberá ao gestor garantir que seus colaboradores conheçam e apliquem os preceitos deste Código, assim como as políticas e normas da empresa.

### **6. Treinamentos de todos os empregados e administradores**

O Fornecedor deve estabelecer e continuar a operar em todos os momentos programas para treinamento de gerentes e trabalhadores para implementar políticas, procedimentos do Fornecedor objetivos de melhoria e cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

### **7. Violação ao código de ética e de conduta empresarial**

A violação ao manual de conduta ética e conduta empresarial ensejará a aplicação de sanções disciplinares ao infrator.

Estando assim estabelecido neste manual o código de conduta da IMMEDICA – PINHEIRO & MACEDO REPRESENTAÇÃO E SERVIÇOS – subscrevo.

PINHEIRO & MACEDO REPRESENTAÇÃO E SERVIÇOS  
EM EQUIPAMENTOS MÉDICOS LTDA.

---

Eduardo Bezerra de Menezes Macedo e Silva  
Sócio Administrador