

---

# CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

2023

---



ANS - Nº 41.524-3

## Sumário

1. Introdução
2. Identidade organizacional
3. Conceito e Aplicabilidade
4. Cumprimento da Legislação
5. Relações de trabalho
6. Relações com fornecedores e prestadores de serviço
7. Relação com meio ambiente
8. Combate a corrupção e lavagem de dinheiro
9. Gestão de risco e controles internos
10. Privacidade e confidencialidade
11. Proteção de dados - LGPD
12. Tratamento de violação ao código
13. Conflito de interesses
14. Canal de denuncia
15. Disposições finais e esclarecimentos de dúvidas

## 1.Introdução

O Código de Conduta Ética da empresa Rodrigues Leira Odontologia apresenta as normas que regem a conduta dos seus dirigentes e colaboradores com todas as partes interessadas, alinhadas aos valores da empresa e às atitudes esperadas no desempenho das atividades profissionais, refletindo a identidade e a cultura da organização e reforçando os princípios de honestidade, transparência, legalidade e de respeito às pessoas, à sociedade e ao meio ambiente.

As diretrizes desse código são aplicáveis a todos os envolvidos, sejam eles diretores, membros do conselho de administração e comitês, colaboradores, parceiros comerciais e prestadores de serviço.

Princípios básicos do código de conduta ética: Confiabilidade (honestidade, integridade, lealdade); Respeito (direitos humanos); Responsabilidade (assumir as responsabilidades pelos atos decorrentes de suas atividades); Justiça (ser justo, imparcial); Ser cuidadoso (evitar danos ou prejuízos desnecessários); Cidadania (obedecer à lei).

Todos devem agir de acordo com as leis, normas e regulamentações constantes neste código, bem como políticas e procedimentos internos desta entidade. Condutas fundadas em padrões éticos, morais e legais.

Somos uma operadora odontológica com mais de 20 anos de experiência em prestação de serviços aderente a seus princípios e valores, sustentada pela ética e integridade com credibilidade e conformidade com as legislações e regulamentações vigentes.

Esse instrumento reforça o compromisso e apoio da alta administração em estabelecer negócios éticos, sustentável e íntegros, servindo como referência para todos os envolvidos.

## 2. Identidade organizacional

A identidade corporativa da Rodrigues Leira é composta por:

**MISSÃO** (qual é o nosso propósito)

Promover acesso à saúde bucal de forma simples, funcional e humanizada, proporcionando maior qualidade de vidas aos clientes.

**VISÃO** (onde queremos chegar)

Consolidar-se como uma operadora de referência no mercado odontológico, oferecendo aos seus clientes/parceiros uma relação duradoura, humanizada e baseada em confiança.

**VALORES** (em que acreditamos)

**Credibilidade:** Agimos com profissionalismo, ética e respeito as leis e pessoas buscando a transparência de nossos serviços.

**Efetividade:** Cumprimos nossos compromissos com qualidade e buscamos sempre gerar valores em nossas relações.

**Humanização:** Cuidamos com carinho e respeito cada pessoa com a qual nos relacionamos.

Para tanto, devemos conhecer e agir de acordo com os valores preservados pela operadora e com as condutas firmadas neste Código, observando em nossas relações comerciais, especialmente, a transparência, a ética, as leis e as normas aplicáveis ao nosso negócio. Cabe, a cada um de nós, agir com comprometimento e responsabilidade, de modo a proteger a solidez do nosso negócio e a reputação da operadora.

## 3. Conceito e Aplicabilidade

Este Código de conduta é definido como conjunto de diretrizes que orienta os comportamentos que devem ser seguidos por todos

os envolvidos, em seu ambiente de trabalho e por todas as áreas de atuação da empresa, esperando que assumam uma postura desejada, sempre alinhada com princípio e valores da empresa. Tem por finalidade dirimir questões relacionadas com cumprimento de normas, regulamentos, políticas da empresa no ambiente de trabalho, sem qualquer distinção de hierarquia, áreas ou funções exercidas. Ter transparência das atividades operacionais e administrativas da empresa e ter segurança das atividades dos profissionais envolvidos e segurança e sigilo das informações que devem, por determinação legal e/ou contratual, ser protegidas pela confidencialidade.

Suas diretrizes são aplicadas a todos os envolvidos, sejam eles diretores, membros do conselho de administração ou de comitês, colaboradores, estagiários, parceiros comerciais e prestadores de serviços.

Todos os envolvidos devem agir de acordo com leis, normas e regulamentações constantes neste código bem como políticas e procedimentos internos de entidade.

Quaisquer dúvidas ou esclarecimentos poderão ser direcionados ao Comitê de Ética ou através do Canal de denúncias.

O presente código está disponível para consulta da no portal da empresa e junto ao Departamento de Recursos Humanos.

#### **4. Cumprimento da Legislação**

Prezamos pelo cumprimento da legislação, normas e regulamentos. A relação das empresas com os órgãos governamentais é pautada pela ética e transparência. As informações fornecidas a qualquer órgão público, municipal, estadual ou federal, será sempre por escrito mediante protocolo e com autorização da Diretoria.

## 5. Relações de Trabalho

A Rodrigues Leira oferece oportunidades de emprego a todas as pessoas, sem distinção de cor, raça, idade, sexo, deficiência física ou qualquer outro fator. Respeitamos os direitos humanos e civis e não utilizam mão de obra infantil, nem trabalho escravo ou análogo à escravidão. Respeita a liberdade de cada colaborador de se filiar ou não a associações ou organizações legalmente constituídas, mas no ambiente de trabalho não são permitidas atividades político partidárias. Proporciona os mecanismos para a proteção de dados, via Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), sendo necessário o sigilo e confiabilidade no manuseio dos dados sensíveis. Os serviços prestados pelos colaboradores devem empreender respeito, cuidado, humanização, qualidade, segurança técnica, reforçando o profissionalismo, os valores e os princípios da empresa.

A venda de quaisquer produtos nas dependências da empresa é permitida somente com a prévia autorização da área de Recursos Humanos. Os colaboradores estão proibidos de consumir bebidas alcoólicas e drogas ilegais, bem como estar sob efeito destas, durante sua jornada de trabalho. Não toleramos assédio sexual no ambiente profissional, bem como quaisquer condutas que possam caracterizar hostilização, ameaça, agressões, abuso ou assédio moral. É permitido que colaboradores tenham parentes ou amigos trabalhando ou prestando serviços, desde que não estejam subordinados a mesma chefia e que não haja conflito de interesses neste relacionamento. Não é permitido a permanência nas dependências da empresa de pessoas sem vínculo empregatício ou sem relação contratual com a organização.

Todos os colaboradores devem contribuir para a criação de um ambiente de trabalho harmônico e respeitoso. E nas manifestações em redes sociais devem prezar pelos valores da empresa e pela confidencialidade de dados pessoais e sensíveis.

## **6. Relação com fornecedores e prestadores de serviços**

O relacionamento com os fornecedores tem o objetivo de construir parcerias duráveis e reciprocamente benéficas. Destacamos as seguintes normas de conduta para a relação com os fornecedores: A contratação deve basear-se em critérios técnicos, profissionais e éticos, sem viés político. O tratamento deve ser de modo isento, honesto, sem favorecimentos e sem quaisquer vantagens. Respeito às normas contratuais. Sigilo das informações estabelecidas entre a empresa e os fornecedores. É vedado estabelecer relações com fornecedores que pratiquem atos com discriminação, falta de respeito com as pessoas que atuam na empresa, exploração do trabalho infantil e trabalho em regime semelhante a escravidão.

## **7. Relação com meio ambiente**

É dever dos colaboradores e prestadores de serviço o respeito à legislação ambiental e ao descarte correto dos resíduos gerados nos processos da empresa. As dependências da empresa possuem equipamentos de controle e preservação das condições ambientais, de forma a garantir a mínima poluição do ar, sonora e visual. O colaborador deve se alimentar somente em áreas e horários autorizados para esta finalidade. As áreas de uso compartilhado tais como banheiros, copa, refeitório, devem ser mantidas pelos seus usuários (colaboradores e prestadores de serviço) em perfeitas condições de higiene depois de utilizá-las. O consumo de água, energia elétrica e telefone devem ser de forma racional e sem desperdício. O colaborador está proibido de fumar nas dependências internas e externas das empresas do grupo.

## **8. Combate à corrupção e lavagem de dinheiro**

A Rodrigues Leira, diante de todas as regulamentações e por meio de boas práticas de governança corporativa, se compromete a

cumprir com as legislações de combate à corrupção, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, com vistas à prevenção dos atos previstos na Lei nº 9.613/1998; de operações vedadas pela Lei nº 9.656/1998, e de atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira, conforme o disposto na Lei nº 12.846/2013, no Decreto nº 8.420/2015 e na Resolução Normativa da ANS nº 518/2022.

A empresa atua de forma a manter uma relação transparente com o poder público, regida pelos mais altos princípios éticos. Não é tolerado oferecimento ou pagamento de vantagens indevidas a representantes dos setores público ou privado, ou ainda, fornecer qualquer cortesia comercial com o propósito de influenciar decisão ou induzir a realização de negócios com a operadora. Não é tolerada a prática de quaisquer atos lesivos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira; tampouco é permitido o oferecimento de pagamentos ou vantagens a membros do poder público - incluindo as empresas estatais - de modo a influenciar qualquer decisão a ser tomada nas transações em que a empresa estiver de alguma forma, envolvida.

Os clientes finais da operadora que sejam agentes públicos, assim como as pessoas jurídicas por eles representadas não receberão nenhum tipo de tratamento diferenciado ou privilegiado em relação a outros clientes, em razão da sua função no serviço público. É proibido o pagamento de viagens de cortesia e hospitalidade (diárias de hotel, despesas com alimentação e entretenimento) para agentes públicos. De igual forma, é proibido o empréstimo de bens móveis ou imóveis, valores, informações ou qualquer ato de favorecimentos a agentes públicos. Todos os contatos realizados com agentes públicos devem ser feitos de forma direta, sem intermediários, por meio dos canais oficiais de comunicação da empresa, e as evidências (registros), bem como a documentação trocada durante as tratativas, devem ser devidamente arquivadas.

Não é permitido obstruir ou dificultar investigações ou fiscalizações realizadas por quaisquer agentes públicos. A postura da empresa será sempre colaborativa. Entretanto, o fato deverá ser



imediatamente comunicado ao setor Jurídico da operadora para que a situação seja conduzida da forma mais apropriada.

No que se refere à participação em licitações e celebração de contratos com o poder público, a empresa cumpre todas as leis e normas aplicáveis, tendo sempre conduta ética e transparente, sendo vedada qualquer prática que seja lesiva à Administração Pública.

A Rodrigues Leira está comprometida em combater os crimes de lavagem de dinheiro, cumprindo as exigências legais, da Lei (9.613/98) e, regulamentações das autoridades fiscalizadoras e reguladoras. Os colaboradores devem ser diligentes ao monitoramento e detecção de operações suspeitas e seguir as políticas internas, informando a área de compliance.

## **9. Gestão de risco e controles internos**

Foram definidas para a gestão de riscos e controles internos, diretrizes gerais que permitam documentar seus processos, efetuar sua avaliação anual de riscos, através de metodologia, vigilar o cumprimento das atividades de controle que minimizam os riscos avaliados através do monitoramento adequando dos principais indicadores e planos de trabalho, cujo resultado possa levar a uma medida homologada do nível de cumprimento de cada um dos processos internos.

A gestão de riscos é parte integrante da estratégia e dos objetivos da empresa. As práticas bem desenvolvidas de gerenciamento de riscos fornecem a gestão e ao Conselho de administração uma expectativa razoável de que possam alcançar a estratégia geral e os objetivos da entidade.

## **10. Privacidade e confidencialidade**

Reconhecemos e respeitamos a privacidade, bem como zelamos pela proteção dos dados de colaboradores, clientes,

parceiros, fornecedores, terceiros e demais envolvidos, e pelo sigilo profissional dos dados de clientes.

O tratamento de dados é fundamentado na preservação de privacidade, bem como na inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, respeitando especialmente a Lei Geral de Proteção de dados pessoais (Lei 13.709/2018).

Informações e documentos corporativos salvos nos computadores e celulares profissionais fornecidos pela empresa aos seus colaboradores, inclusive e-mails, pertencem à entidade, portanto tais equipamentos, informações e documentos poderão ser monitorados e acessados a qualquer momento.

É expressamente proibida a utilização de imagens internas que comprometem negativamente a entidade ou opiniões pessoais negativas sobre a entidade em redes sociais ou aplicativos públicos. Esperamos de todos os colaboradores o compromisso com a proteção de dados, estando cientes de que a perda ou uso indevido de dados pode ter consequências graves para todos os envolvidos.

## **11. Proteção de dados pessoais - LGPD**

Todos os colaboradores e prestadores, na qualidade de agentes de tratamento, no exercício das suas funções devem observar os princípios constantes na Lei 13.709/2018 (Lei geral de proteção de dados), nas políticas corporativas vigentes e nos contratos de prestação de serviços vigentes, zelando pela confidencialidade e pelo cumprimento dos deveres legais.

Todos os agentes de tratamentos devem guardar, proteger e conservar, sob rigoroso sigilo, todos os dados pessoais de terceiros a que tenham tido acesso no desempenho de suas funções, principalmente em se tratando de dados pessoais sensíveis, que

relevam origem racial ou étnica, convicções religiosas ou filosóficas, opiniões políticas, filiação sindical e sobre a saúde e vida sexual.

## **12. Tratamento de violação ao código**

Os trabalhadores que violarem o Código de conduta ética ou a sua essência, ficarão a consequências legais e administrativas aplicáveis. A aplicação dos sanções considera a natureza, a gravidade e a responsabilidade do transgressor.

O Comitê de ética será responsável pela a análise do caso concreto e aplicação das eventuais sanções, dentre elas: orientação verbal, advertência escrita, suspensão com ou sem perda da remuneração e dispensa com ou sem justa causa.

## **13. Conflitos de interesses**

O conflito de interesses é a situação que compromete o interesse da empresa, fazendo prevalecer o interesse próprio, ou que influencia de forma inadequada, o desempenho da função.

Contamos com a lealdade dos envolvidos em relação as suas transações e operações, exigindo que os interesses da entidade se sobreponham aos interesses particulares dos tomadores de decisão.

É de obrigação de o envolvido comunicar eventual conflito de interesse e partes relacionadas. Não obstante, qualquer pessoa, ainda que estranha à operação ou transação, poderá declarar atos ou fatos que entenda configurar conflitos de interesses e partes relacionadas à área de compliance, ou ao canal de denúncias da entidade.

Em caso de conflito de interesses, o envolvimento deve se afastar imediatamente do processo, devendo aguardar orientações

superiores, mas em nenhuma hipótese deve deixar de cumprir seus deveres legais e de proteção aos demais riscos da empresa.

#### **14. Canal de denúncia**

A informação verdadeira e honesta e o cuidado com a conduta ética de seus líderes, colaboradores e fornecedores são sempre valorizados. Qualquer ato que não estiver de acordo com este Código de conduta deve ser reportado. Além disso, qualquer informação ou situação que possa prejudicar a empresa ou algum de seus públicos é importante, merece atenção e pode ser relatada pelo canal de denúncias.

Todos os destinatários tem o dever de denunciar ao Departamento de Recursos humanos, toda e qualquer infração a este Código, onde não é necessária a identificação do denunciante, e que registrará as tratativas de forma sigilosa e segura. Mas lembre-se: o Canal de Denúncias é ferramenta para relatar situações graves e só deve ser usado quando não existirem outros meios para se resolver a situação ou quando para relatar o fato for necessário o anonimato. Conflitos cotidianos dentro do ambiente de trabalho devem ser solucionados com empatia e flexibilidade e é responsabilidade do gestor manter o bom clima entre as pessoas.

Na confirmação da denúncia, após apuração dos fatos, serão aplicadas medidas disciplinares, de acordo com a gravidade do fato e ator da infração, sendo elas: advertência, suspensão, demissão, descredenciamento, rescisão contratual, encaminhamento à comissão de ética/órgão de classe, censura por escrito, glosa do procedimento e exclusão.

A empresa repudia denúncias falsas, de má-fé, cabendo ao denunciante as mesmas medidas disciplinares. Em caso de suspeita de conduta antiética, ilegal ou que contrarie o Código de Conduta Ética, cabe ao colaborador, terceirizado, fornecedor ou

parceiro comercial a responsabilidade de dar todas as informações das quais tem conhecimento e que acredita serem verdadeiras. Um detalhe pode fazer uma grande diferença. Quanto mais detalhada for a denúncia a ser feita, maior será a chance de êxito nas investigações.

## **15. Disposições finais e esclarecimentos de dúvidas**

O presente Código de Ética e Conduta permite a redução da subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios éticos e condutas esperadas de todos os destinatários. Contudo, não é possível detalhar, em um único documento, todas as situações possíveis no cotidiano de cada pessoa, sendo assim, em caso de dúvidas o Departamento de Recursos Humanos deverá ser procurado.

Saiba ouvir; todos têm algo a dizer! A experiência de uns, aliada à inovação de outros, resultam num ambiente de trabalho equilibrado e harmônico. Saiba trabalhar em equipe. O “rádio corredor” ou “rádio peão” não traduz a palavra da Diretoria e não acrescenta nada ao seu trabalho.

As informações com credibilidade são divulgadas pelos canais oficiais ou que tenham a assinatura da alta gestão da empresa. Nunca use o seu cargo ou posição para obter qualquer favorecimento, seja nas relações internas, externo, no trato com fornecedores ou clientes. Esta política entra em vigor na data de sua emissão e por prazo indeterminado, revogando-se as disposições em contrário.