

Associação Hospitalar São José

CNPJ 01.884.775/0001-30

Entidade Filantrópica Res. 50 de 24/04/98, DOU 28/04/98 Seção I, Proces. 44006.002590/97-08.

Rua Júlio de Castilhos, 290 – Fone (55) 3798 1433 e 1183 – Centro

Cx. Postal, 33 – CEP 98360000 – Rodeio Bonito – Rio Grande do Sul.



POLITICA DE INTEGRIDADE

ASSOCIAÇÃO HOSPITALAR SÃO JOSÉ

RODEIO BONITO/RS

Associação Hospitalar São José

CNPJ 01.884.775/0001-30

Entidade Filantrópica Res. 50 de 24/04/98, DOU 28/04/98 Seção I, Proces. 44006.002590/97-08.

Rua Júlio de Castilhos, 290 – Fone (55) 3798 1433 e 1183 – Centro

Cx. Postal, 33 – CEP 98360000 – Rodeio Bonito – Rio Grande do Sul.



MENSAGEM DA DIRETORIA

A principal missão da atividade médico-hospitalar é a preservação da vida, e sua prática é alicerçada na confiança mútua. Por essa razão, qualquer desvio de conduta no exercício profissional provoca discussões, ganha atenção e está sujeito a julgamento público.

Nesse contexto, o Compliance tem conquistado cada vez mais espaço nas organizações brasileiras, e o setor de saúde não é exceção. Esse conceito pode ser entendido como um conjunto de práticas, procedimentos, políticas e regulamentações que visam garantir o cumprimento das normas institucionais, além de identificar, prevenir e tratar inconformidades e comportamentos éticos inadequados.

Considerando a relevância cada vez maior no âmbito regional a Associação Hospitalar São José tem como propósito do Compliance **identificar, resolver e mitigar riscos jurídicos que possam afetar médicos, colaboradores e a própria organização**. Seu objetivo é **prevenir** conflitos com funcionários, pacientes, conselhos de classe e o sistema judiciário, sempre promovendo uma postura ética, transparente e íntegra com todos os envolvidos.

ÍNDICE

1. Missão, visão e valores
2. Princípios institucionais
3. Da qualidade
4. Da ética profissional
 - 4.1. Da atuação médica
 - 4.2. Da atuação da enfermagem
 - 4.3. Deveres dos profissionais da instituição
5. Do *compliance*
 - 5.1. Ambiente de trabalho
 - 5.1.1. Manual do colaborador
 - 5.2. Ativos, recursos e informações da sociedade
 - 5.2.1. Gestão Financeira, Contábil e Patrimonial
 - 5.2.2. Doações, brindes e presentes
 - 5.2.3. Comunicação e Informação
 - 5.2.4. Controle e segurança da informação
 - 5.3. Relacionamento com parceiros e terceiros
 - 5.3.1. Dos fornecedores
 - 5.3.2. Dos palestrantes e convidados
 - 5.3.3. Do conflito de interesses
 - 5.3.4. Da fraude e corrupção
 - 5.3.5. Do assédio
6. Da Comissão de ética institucional
 - 6.1. Do compromisso da Comissão de ética

6.2. Dos segmentos da Comissão de ética

6.2.1. Do Conselho de Ética

6.3. Da bioética e seus princípios

6.4. Do dilema ético e suas tratativas

6.5. Política de Relacionamento com Agentes Públicos

6.6. Política de Cooperação com Autoridades Reguladoras e Órgãos Públicos

7. Do meio ambiente

8. Lei anticorrupção, FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) e legislações complementares

9. Adesão ao código de conduta e divulgação

10. Reporte de condutas impróprias, canal de dilema ético e sanções

11. Supervisão da Política de Integridade

1. MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO: Oferecer serviço completo de saúde, com qualidade e calor humano.

VISÃO: Ser referência no atendimento médico hospitalar com competência, tecnologia e alta resolução, reconhecido pela satisfação dos clientes internos e externos.

VALORES: Nosso compromisso é oferecer um atendimento de qualidade, com profissionalismo e empatia, buscando sempre o melhor para quem confia em nosso cuidado.

RESPEITO: Respeitar as pessoas na sua maneira de ser e agir, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, bem como um melhor acolhimento de nossos clientes.

ÉTICA: A ética verdadeira só se concretiza quando a igualdade deixa de ser um ideal e se torna uma prática cotidiana.

INTEGRIDADE: Nossa gestão está pautada na transparência, igualdade e honestidade.

TRABALHO EM EQUIPE: A união de saberes, habilidades e corações dedica-se ao bem-estar do paciente, criando um ambiente de colaboração e confiança entre todos.

2. Princípios direcionadores institucionais

A Associação Hospitalar São José valoriza a integridade, ética, transparência, responsabilidade social, segurança, confidencialidade das informações e o respeito à igualdade de direitos de todos.

A instituição exige o cumprimento rigoroso dos princípios e diretrizes estabelecidos, garantindo, sobretudo, o respeito aos valores constitucionais e à legislação específica que fundamentam sua atuação, conduzindo todas as operações com integridade, honestidade e responsabilidade, promovendo a transparência nas decisões, processos e comunicação com pacientes e colaboradores.

3. Da qualidade

A função da qualidade no hospital é promover uma melhoria constante nos processos que asseguram o cumprimento dos padrões de excelência estabelecidos pelos órgãos reguladores. Isso também implica em uma maior satisfação dos pacientes e um aumento nos lucros, sem comprometer a qualidade do atendimento oferecido.

4. Da ética profissional

4.1. Da atuação médica

O Código de ética médica disciplina que: *“A Medicina é uma profissão a serviço da saúde do ser humano e da coletividade e será exercida sem discriminação de nenhuma natureza. O alvo de toda a atenção do médico é a saúde do ser humano, em benefício da qual deverá agir com o máximo de zelo e o melhor de sua capacidade profissional”.*

Regulada pela Resolução de nº 2.217/2018 do CEM, incorporou abordagens pertinentes às mudanças do mundo contemporâneo, além de primar

pelos princípios deontológicos da medicina, sendo um dos mais importantes o absoluto respeito ao ser humano, a atuação em prol da saúde dos indivíduos e da coletividade, sem quaisquer discriminações.

Portanto, enquanto profissional liberal, o médico deve limitar sua atuação considerando sua responsabilidade perante seus pacientes, sendo uma condição jurídica na qual, em consonância com o Código Civil, gira tanto na órbita contratual como na extracontratual estabelecida entre o profissional e o seu cliente, no qual assume-se uma obrigação de meio e não de resultado (exceto cirurgia plástica), compromissando-se a tratar do enfermo com desvelo ardente, atenção e diligência adequadas.

Assim, o profissional médico deve advertir ou esclarecer o paciente dos riscos da terapia ou da intervenção cirúrgica propostas e sobre a natureza dos exames prescritos, pelo que se não conseguir curá-lo ou este vier a falecer, isso não significa que aquele deixou de cumprir o contrato, sendo imprescindível a necessidade de assinatura de um bom Termo de Consentimento Informado.

A responsabilidade civil médica, em nosso ordenamento jurídico, é uma forma de responsabilidade civil subjetiva, onde o profissional deve atuar de forma diligente, valendo-se de todos os meios adequados. Eventual requerimento de indenização, àquele que fora submetido a tratamento médico, deve-se provar a culpa do profissional, além do dano experimentado, a ação praticada e o lapso temporal entre essa ação e o resultado danoso, ou seja, seu nexo causal.

O médico somente poderá ser responsabilizado quando agir de modo imprudente (ação precipitada e sem cautela), negligente (descuido, indiferença ou desatenção) ou imperito (inaptidão, ignorância, falta de qualificação técnica, teórica ou prática, ou ausência de conhecimentos elementares e básicos da profissão), haja vista que a ciência médica não é exata.

4.2. Da atuação da enfermagem

O profissional de Enfermagem, nesta esfera abrangendo: enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem atuam na promoção, prevenção, recuperação e reabilitação da saúde, com autonomia e em consonância com os preceitos éticos e legais, os quais participam como integrantes da equipe de saúde e das ações que

visem a satisfazer as necessidades de saúde da população.

Regulada pela Resolução de nº 564/2017 do Conselho Federal de Enfermagem, norteia-se por princípios fundamentais que representam imperativos para a conduta profissional.

Os profissionais da enfermagem, enquanto atuantes na assistência ao paciente, também contam com uma responsabilidade jurídica, pois, enquanto “prepostos” do hospital, fazem com que este responda objetivamente, uma vez que o entendimento majoritário a nível jurisprudencial judicial é de que a instituição de saúde responde objetivamente por danos causados por seus empregados no desempenho de suas funções, baseando-se no que preconiza o art. 14 do Código de Defesa do Consumidor.

Não obstante o alegado no Código de Defesa do Consumidor, importante ressaltar, contudo, o Código Civil também prevê a responsabilização civil por dano causado durante o exercício profissional, relacionando-a com o causador direto do dano (responsabilidade civil subjetiva) como é possível extrair de seu art. 951: *“O disposto nos arts. 948, 949 e 950 aplica-se ainda no caso de indenização devida por aquele que, no exercício de atividade profissional, por negligência, imprudência ou imperícia, causar a morte do paciente, agravar-lhe o mal, causar-lhe lesão, ou inabilitá-lo para o trabalho”*.

4.3. Deveres dos profissionais da instituição

Os profissionais da instituição, sejam eles, médicos, colaboradores, terceiros, autônomos e demais prestadores que direta ou indiretamente atuem na empresa, devem:

- a) Cumprir e fazer cumprir as diretrizes desta Política;
- b) Cuidar da imagem e reputação do Associação Hospitalar São José;
- c) Cuidar com prontidão, assegurando o melhor de suas habilidades, competência e profissionalismo na execução das tarefas;
- d) Cumprir com todas as determinações relacionadas à sua área de responsabilidade e competência;
- e) Comunicar qualquer violação a esta Política;

- f) Cooperar com a instituição na busca de esclarecimento quanto a procedimentos e/ou eventos que destoam do esperado;
- g) Guardar o decoro no ambiente de trabalho;
- h) Usar de toda expertise necessária, objetivando um atendimento com qualidade centrado no paciente e a manutenção da integridade da empresa.

Além acima disposto, a Associação Hospitalar São José espera dos seus colaboradores e de mais *stakeholders* o respeito à diversidade, seja ela racial, de gênero, de religião, sendo tolerantes às peculiaridades de cada indivíduo.

5. Do compliance

5.1. Ambiente de trabalho

Todas as pessoas atendidas na Associação Hospitalar São José deverão ser tratadas com educação, humanidade, respeito, gentileza e compreensão, sejam estes pacientes, acompanhantes, familiares ou visitantes.

As respostas deverão ser claras e objetivas a fim de atenderem aos anseios do paciente e/ou familiares quanto às informações sobre os serviços ou tratamentos despendidos. Se ao ser questionado não identificar de imediato a resposta, procure quem a detém. Nunca deixe o paciente ou seu familiar sem resposta ou sem orientação, muito menos responda de forma ríspida a uma pessoa que já conta com um estado vulnerável.

Comentários pessoais, sobre outros membros da equipe ou sobre eventos ocorridos no serviço ou na empresa devem ser evitados, principalmente diante dos pacientes e/ou familiares.

Caso o responsável pelo atendimento tenha alguma dificuldade com determinado paciente, acompanhante ou familiar, deverá solicitar a presença de seu superior para auxiliá-lo na melhor conduta para aquela situação.

Erros devem ser reconhecidos tão logo sejam identificados, comunicados e corrigidos sempre que possível. Quanto mais rápido o erro for identificado e tratado, menor será o dano para todos os envolvidos.

5.1.1. Manual de Conduta do colaborador

Todos os colaboradores da Associação Hospitalar São José devem aderir e se compromissam a seguirem a presente Política, ainda devem submeter a eventual manual específico do setor de Gestão de Pessoas, conhecendo assim seus direitos e deveres.

Fica proibido qualquer tipo de conflito de interesse durante o processo de licitação e execução de contratos administrativos. Caso um colaborador tenha interesses pessoais, familiares ou financeiros que possam influenciar sua imparcialidade, ele deve se abster de participar do processo e comunicar imediatamente à alta direção ou a comissão de ética.

Todos os funcionários envolvidos no processo de licitação devem garantir que as propostas sejam preparadas e avaliadas de maneira transparente, objetiva e imparcial. Não é permitido oferecer informações privilegiadas a quaisquer participantes, fornecedores ou prestadores de serviços envolvidos no processo,

Em conformidade com a Lei Anticorrupção e outras legislações, a empresa proíbe qualquer forma de suborno, gratificação ou benefícios indevidos a agentes públicos ou a seus familiares, com o intuito de influenciar ou garantir favorecimento durante a licitação ou execução de contratos administrativos.

Fica proibido qualquer tipo de acordo com concorrentes para a manipulação de licitações ou a combinação de preços. Qualquer prática que vise fixar preços, dividir mercados ou influenciar o resultado de uma licitação será considerada uma violação grave do Código de Ética e sujeitará os envolvidos a sanções disciplinares e legais.

Não será tolerado colusão ou conluio entre seus empregados ou terceiros que atuem em nome da empresa com outros concorrentes durante o processo de licitação. Qualquer interação que vise compartilhar informações confidenciais sobre as propostas ou condições da licitação com concorrentes, com o intuito de prejudicar a competitividade ou manipular os resultados, será considerada uma violação do Código de Ética.

A Associação Hospitalar realizará acompanhamento contínuo e monitoramento periódico durante a execução de contratos administrativos. Isso inclui a avaliação de entregas, cumprimento de prazos, qualidade dos produtos ou serviços e atendimento a todas as cláusulas contratuais, sendo que quando do contrato celebrado com a administração pública, a empresa designa um responsável interno que será encarregado de monitorar o progresso do contrato. Este profissional deve verificar se o contrato está sendo executado conforme o previsto, observando o cronograma de entregas, a conformidade com as especificações e os prazos estipulados.

Fica estabelecida a verificação prévia de integridade de terceiros como uma etapa essencial antes da contratação de fornecedores, prestadores de serviço, consultores ou parceiros comerciais, especialmente quando a empresa atua ou firma contratos com a Administração Pública, visando reduzir riscos legais e reputacionais, e garantir que a empresa não se associe a indivíduos ou organizações envolvidas em corrupção, fraudes ou ilícitudes.

Antes da realização da contratação o setor de contratação deve ser ater as seguintes consultas da empresa contratada: a) Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS); b) Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), c) Comprovantes de regularidade junto aos órgãos públicos; d) Política ou código de conduta, se aplicável, dentre outras que se achar necessário.

Os membros da Direção serão indicados e eleitos desde que não estejam envolvidos em atos de corrupção ou afins, devendo os mesmos participarem regularmente da supervisão das atividades relacionados ao presente programa de integridade.

Caberá a alta direção da empresa realiza em supervisão da aplicação do programa de integridade, conforme cronograma abaixo:

- Revisão e Aprovação do Relatório de Compliance: Análise dos principais indicadores do programa de integridade (número de denúncias, treinamentos realizados, riscos identificados, planos de ação em andamento).

Periodicidade: Semestral

- Reunião com o Comitê de Ética: A alta direção se reúne com o comitê responsável para acompanhar a execução do programa, avaliar riscos e apoiar

medidas estratégicas. Periodicidade: Trimestral.

- **Avaliação de Denúncias Relevantes e Casos Críticos:** Participação da alta gestão na análise e encaminhamento de casos de maior gravidade ou sensibilidade. **Periodicidade:** Sempre que houver casos relevantes (eventual, mas contínua).

- **Revisão do Código de Ética e Políticas Anticorrupção:** Análise crítica e aprovação de atualizações no Código de Ética, políticas de conduta, conflitos de interesse e relacionamento com o setor público. **Periodicidade:** Anual.

- **Participação em Treinamentos ou Eventos Internos sobre Integridade:** Presença simbólica e ativa da alta liderança em eventos de ética e compliance internos, reforçando o exemplo “de cima”. **Periodicidade:** Anual (ou sempre que ocorrerem eventos relevantes)

- **Definição de Metas de Integridade no Planejamento Estratégico:** Inclusão de metas de ética, compliance e transparência no planejamento estratégico da organização. **Periodicidade:** Anual.

- **Avaliação do Programa de Integridade (Revisão Geral):** Avaliação do desempenho e efetividade do programa como um todo, podendo contar com auditoria interna ou externa. **Periodicidade:** Anual.

5.2. Ativos, recursos e informações da instituição

A conservação dos bens (patrimoniais) e instalações da Associação Hospitalar São José, bem como a correta utilização são de responsabilidade de todos os colaboradores. Sendo assim, devemos:

- a) Zelar pelas instalações, recursos, equipamentos, máquinas e demais materiais de trabalho à disposição;
- b) Utilizar os materiais e equipamentos de forma adequada, exclusivamente às suas finalidades;
- c) Adotar o uso consciente, evitando desperdício e abusos.

É sabido que o colaborador, no exercício de sua função, que eventualmente cause danos que acarretem prejuízos ao empregador, poderá sofrer

descontos em seu salário, conforme disposto no art. 462 da CLT.

O artigo 462, § 1º da CLT determina que poderá haver desconto no salário em razão de dano causado com dolo pelo colaborador, sendo que dolo é a vontade livre e consciente do empregado em causar prejuízo ao empregador, ou seja, uma ação deliberada com a intenção ou na qual o empregado assume o risco de prejudicar a empresa. Assim, comprovado o dolo, o empregador poderá descontar do salário do empregado o valor correspondente ao dano causado.

De outra sorte, o empregado, no desempenho de suas funções, poderá causar danos ao empregador, sem a intenção de fazê-lo. Nesses casos, o dano será resultante de culpa e, desde que haja previsão expressa no contrato de trabalho, poderá haver desconto no salário do empregado, conforme § 1º do artigo 462 da CLT.

Os colaboradores contratados via prestação de serviços responderão conforme prescrito no art. 927 do Código Civil.

5.2.1. Gestão Financeira, Contábil e Patrimonial

A Associação Hospitalar São José mantém um sistema de escrituração uniforme dos seus atos e fatos administrativos de acordo com as normas contábeis vigentes.

Os registros financeiros e contábeis são realizados de forma precisa, completa e verdadeira, e os controles relacionados asseguram a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras.

Anualmente as demonstrações contábeis e financeiras são validadas por auditoria externa independente, atestando assim a integridade, adequação e veracidade das contas do Hospital.

Assim, todos colaboradores devem colaborar de acordo com as atribuições, com as atividades dos auditores e com o adequado tratamento dos registros contábeis.

5.2.2. Doações, brindes e presentes

Assim como os incentivos, a empresa mantém políticas claras sobre o recebimento e a efetuação de doações.

Doações, em regra, não serão recebidas pela empresa e, em sendo inevitável, o item/material/objeto deverá ser direcionado à Diretoria Executiva da Associação Hospitalar São José com a devida justificativa da doação.

As doações não devem ser vinculadas à prática de atos omissivos ou comissivos em benefício de uma determinada pessoa ou entidade, sendo atos descomprometidos, sem a geração de qualquer tipo de vantagem em contrapartida.

Eventuais doações a partidos políticos ou candidatos devem ser devidamente declaradas aos órgãos fiscalizadores, obedecendo a legislação em vigor.

Igualmente vedada a aceitação de presentes por qualquer colaborador da empresa, não sendo considerados presentes os brindes que não tenham valor comercial, ou distribuídos a título de cortesia e publicidade (tais como: agendas, canetas, copos, enfeites de mesa, etc.), devendo ser esporádico e não ultrapassando o valor de 10% (dez por cento) do salário mínimo nacional atualizado.

5.2.3. Comunicação e Informação

Quaisquer manifestações de comunicação da empresa devem estar alinhadas às diretrizes e políticas institucionais de comunicação.

Nenhum colaborador deve se manifestar em nome do hospital, exceto seus porta-vozes oficiais. Sendo terminantemente proibida a divulgação de imagens, vídeos ou informações internas, que não tenham sido divulgadas pelos canais oficiais.

Os colaboradores e parceiros devem preservar a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação a respeito da empresa. Isto refere-se, sobretudo, às informações que caso divulgadas poderão trazer prejuízos à imagem do Hospital, aqui denominadas, mas não limitando às informações estratégicas.

Consideram informações estratégicas: planos estratégicos e de *marketing*; conhecimento sobre processos e procedimentos; dados relacionados às áreas de negócios; contratos; dados financeiros, contábeis e gerenciais; relatórios de auditorias; dados e informes sobre pacientes e colaboradores, por exemplo:

informações cadastrais das partes interessadas; outros dados ou informações estratégicas.

Os colaboradores, bem como qualquer pessoa que direta ou indiretamente contrate com o hospital deve ainda seguir as orientações institucionais referentes ao uso dos meios de comunicação disponíveis, inclusive e-mail e redes sociais.

5.2.4. Controle e segurança da informação

A Política de Segurança da Informação, eventualmente criada pelo setor competente, aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviços, sistemas e serviços, incluindo trabalhos executados externamente ou por terceiros, que utilizem o ambiente de processamento ou as informações da empresa.

Todo e qualquer usuário de recursos computadorizados do Hospital tem a responsabilidade de proteger a segurança, a integridade das informações e dos equipamentos de informática.

Atuar de forma proativa para proteger as informações digitais e impressas é dever de toda Associação Hospitalar São José e seus colaboradores, independente de nível hierárquico, incluindo também todo o corpo clínico, menores aprendizes, estagiários, diretores e membros dos conselhos.

Portanto, a Associação Hospitalar espera que:

- a) De modo algum, dados e informações de nossos pacientes sejam divulgados sem autorização prévia;
- b) Informações confidenciais, restritas e de uso interno só devem ser compartilhadas com pessoas autorizadas e que precisem da informação;
- c) Informações de negócio com entidades externas são autorizadas quando for do interesse do Hospital e após receber as aprovações internas necessárias;
- d) Jamais utilizar informações e conteúdo para uso particular;
- e) Todas as informações e dados sejam armazenados de forma segura, respeitando em tudo a Lei Geral de Proteção de Dados.

5.3. Relacionamento com parceiros e terceiros

5.3.1. Dos fornecedores

O relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços são pautados em regras e normas aqui definidas.

Excelência dos serviços prestados, conduta responsável e ética em todas as atividades desenvolvidas, esses são os compromissos da instituição. Espera-se o mesmo compromisso dos fornecedores e prestadores de serviços, sendo que por esse motivo, estabeleceu-se princípios de conduta do fornecedor, os quais espera-se que sejam cumpridos em todas as atividades relacionadas direta ou indiretamente, como demonstração do interesse na manutenção da parceria.

Todos os fornecedores participantes dos processos de compras deverão obrigatoriamente estar cadastrados no sistema informatizado interno da instituição. A inclusão deste cadastro não implica em vínculo temporário ou permanente, bem como obrigatoriedade de cotações periódicas. Os fornecedores e seus colaboradores devem estar em conformidade com todas as legislações e regulamentações aplicáveis às suas atividades.

A Associação Hospitalar São José, reserva-se o direito de selecionar e qualificar livremente os seus fornecedores, dentro de procedimentos claros e padronizados e espera obter em suas compras de material, medicamentos e/ou serviços, os seguintes resultados: 1º Melhor qualidade, 2º Menor custo, 3º Melhor prazo de entrega e 4º Melhor atendimento.

Para o prestador de serviço e/ou terceirizado realizar qualquer trabalho, independentemente de sua complexidade e duração, nas dependências do Hospital e Maternidade, fazendo-se necessário o cumprimento de normas e procedimentos relacionados à segurança do trabalho.

A instituição analisa, valida e fiscaliza toda a parte documental, onde devem ser explícitas e cumpridas de acordo com a legislação vigente e com práticas leais de mercado.

A Associação Hospitalar São José entende que o relacionamento com os fornecedores e prestadores de serviços que com ele mantenham relações comerciais, deva pautar em uma postura ética compatível com princípios, valores e normas que promovam a cidadania e o desenvolvimento humano visando a uma

sociedade mais justa, sustentável e solidária.

Imperioso reforçar que aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187 do Código Civil), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo, artigo 927 do mesmo diploma legal.

5.3.2. Dos palestrantes e convidados

Palestrante e convidado são profissionais que possuem domínio da oratória e das melhores formas de comunicar sobre um determinado assunto ou área. São profissionais que precisam estar em constante capacitação, ultrapassando as fronteiras do conhecimento que diz respeito a um segmento específico.

Acaso algum desses profissionais sejam convidados a ministrar algum curso de capacitação, aperfeiçoamento ou seminários sobre assunto de sua expertise, os nomes dos mesmos devem ser aprovados pela área de Gestão de Pessoas, observando a licitude do convite e o descomprometimento do ato, sem a geração de qualquer tipo de vantagem recíproca.

5.3.3. Do conflito de interesses

Todas as decisões tomadas em nome da Associação Hospitalar São José, se baseiam exclusivamente nos interesses da empresa. Decisões que gerem benefícios indevidos, ainda que não haja qualquer tipo de prejuízo para a empresa são expressamente proibidas.

Portanto, todos os colaboradores devem evitar:

- a) Contratação de fornecedores que tenha relações de parentesco como: cônjuge, pais, avós, irmãos, filhos, união estável, relacionamentos de caráter afetivo;
- b) Relacionamento financeiro ou de negócios com os fornecedores e prestadores que possa comprometer os interesses da Associação Hospitalar São José;
- c) Aceitar dinheiro ou objeto de valor de fornecedores e ou prestadores;
- d) Aceitar brindes, presentes, gratificações, viagens de caráter pessoal;

e) Relação afetiva de liderança/subordinação direta ou indireta entre os colaboradores e nem que atuem na mesma área e com reporte imediato ao mesmo gestor.

Nas relações, tanto internas quanto externas, o colaborador não deverá utilizar sua função junto a Associação Hospitalar São José para influenciar decisões que possam favorecer interesses próprios ou de terceiros, em prejuízo aos negócios da empresa.

Sempre que não houver clareza ou certeza quanto à existência ou não de um possível conflito de interesses, este deve ser levado para análise da Comissão de Ética Institucional.

5.3.4. Da fraude e corrupção

A posição da empresa frente à corrupção é clara, certa e determinada, a saber: oferecer, pagar, solicitar ou aceitar favores, direta ou indiretamente, sob qualquer forma, é inaceitável.

Qualquer possível ato de corrupção ativa ou passiva de que se tenha conhecimento deverá ser imediatamente comunicado para análise e punição necessárias.

A instituição se obriga, sob as penas previstas na legislação aplicável, a observar e cumprir rigorosamente todas as leis cabíveis, incluindo, mas não se limitando à legislação brasileira anticorrupção e a legislação brasileira contra a lavagem de dinheiro.

5.3.5. Do assédio

A Associação Hospitalar São José não coaduna e proíbe expressamente toda a forma de discriminação e de assédio, que fira a dignidade e cidadania do colaborador, proporcionando entre empresa e empregado laços de confiança.

A denúncia em caso de assédio é incentivada por nossa empresa, identificando o agressor, investigando seu objetivo e ouvindo testemunhas.

Assédio sexual e moral no ambiente de trabalho são crimes tratados em conformidade com a legislação aplicada.

A situação será avaliada através de ação integrada entre as áreas de Gestão de Pessoas e Jurídico, o caso será encaminhado à Comissão de ética institucional que deliberará a punição em grau necessário de acordo com a reprovabilidade da conduta.

6. Da comissão de ética institucional

A Comissão Ética Institucional é formada por uma equipe interdisciplinar que têm por objetivo avaliar, pesquisar, ensinar e sugerir normas ou condutas institucionais em assuntos éticos. Auxiliam as equipes nas tomadas de decisões que envolvam múltiplos aspectos de natureza moral e representam verdadeiros dilemas.

6.1. Do compromisso da Comissão de ética

A Comissão de Ética Institucional da Associação Hospitalar São José desempenha suas atribuições sindicantes, educativas e fiscalizadoras em todo ambiente corporativo e em conformidade com seu Regimento Interno.

Tendo uma atuação sigilosa, incorrendo os faltosos em responsabilidades administrativas, a serem investigadas e impostas pela Comissão de Ética Institucional a qual aprecia as denúncias de infrações e violações a esta Política.

A Comissão de Ética dentre outros objetos como objetivos a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, tais como proibição suborno de agentes públicos, dentre outros afins descritos na 12.846/13, Lei Anticorrupção, bem como avaliar os riscos relacionados à corrupção, realizar treinamentos periódicos sobre ética e integridade, nos termos Decreto nº 11.129/22.

A Comissão de ética também avaliará eventuais denúncias em relação a empresas que eventualmente contratarem com a Associação Hospitalar visando igualdade de condições nas licitações, Proibição de fraude e conluio entre empresas, obrigatoriedade de conduta ética e transparente nas propostas e na

execução dos contratos, dentre outras.

O profissional de compliance, auditoria ou membro do comissão de ética não pode sofrer retaliações, demissões, advertências ou qualquer punição disciplinar injustificada em razão do exercício legítimo de suas funções.

A nomeação com prazo determinado de atuação (mandato), não pode ser encerrado sem justificativa formal, garantindo estabilidade mínima para atuação independente.

É garantido o acesso a todos os documentos, contratos, e informações necessárias, inclusive as sigilosas, desde que relacionadas a investigações ou verificações de integridade, podendo inclusive realizar entrevistas ou reuniões com qualquer colaborador da empresa, independentemente do nível hierárquico, para apuração de fatos, possuindo, inclusive canal direto e independente com a alta direção, comitê executivo ou conselho de administração, sem necessidade de subordinação hierárquica a outras áreas operacionais.

6.2. Dos segmentos da Comissão de Ética Institucional

A Comissão de ética institucional será formada pela união de 03 (três) frentes, todas com mandatos de 2 (dois) anos, a saber:

a) **Código de conduta (*Compliance*)**: cabendo analisar os comportamentos em relação ao *Compliance* definido pela empresa, formado pelo Administrador, Gerente de Enfermagem e Diretor Clínico.

As denúncias sobre questões de *compliance* serão encaminhadas via site (anônimo ou identificado) e por urnas, sendo inicialmente recebidas pela Analista de Contratos e *Compliance* e posteriormente serão encaminhadas à Comissão para tratativas.

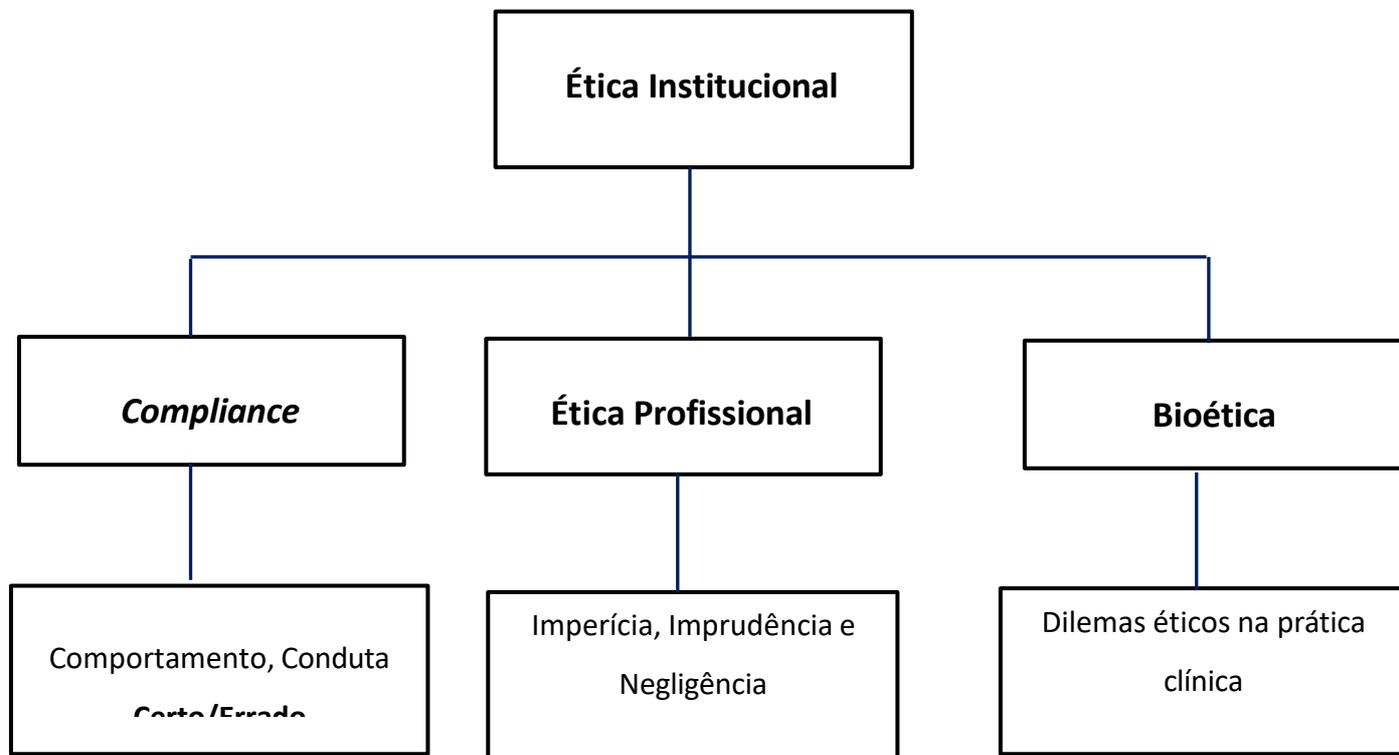
a) **Ética profissional**: cabendo analisar a culpa em sentido, ou seja, analisando a imprudência, imperícia e negligência, a qual é formada pelo Administrativo, Gerente de Enfermagem e Diretor Clínico.

b) **Bioética**: cabendo analisar, discutir e emitir normas referentes a dilemas éticos na prática clínica, ponderando os princípios na melhor tomada de decisão, formado

pelo Administrador, Gerente de Enfermagem e Diretor Clínico.

As ocorrências sobre questões de ética profissional e bioética serão encaminhadas unicamente via sistema estratégico (anônimo ou identificado), sendo inicialmente recebidas e posteriormente serão encaminhadas às Comissões para tratativas

Segue abaixo a estruturação da Comissão de Ética Institucional:



São atribuições da Comissão de Ética Institucional:

- a) Avaliar permanentemente a atualidade e pertinência deste documento, bem como determinar as ações necessárias para a divulgação e disseminação dos padrões de conduta ética dentro da empresa;
- b) Avaliar os casos de violação à Política de Integridade e deliberar sobre dúvidas na sua interpretação;
- c) Recomendar soluções eficazes e oportunas aos conflitos éticos que surgirem, primando sempre pela moral, ética e boa-fé.

6.3. Da bioética e seus princípios

Um dos conceitos que definem Bioética, ou ética da vida é que esta é a ciência “*que tem como objetivo indicar os limites e as finalidades da intervenção do homem sobre a vida, identificar os valores de referência racionalmente proponíveis, denunciar os riscos das possíveis aplicações*”¹.

Uma sociedade extremamente científica, com as mais variadas maneiras de modificação da vida em laboratório, com a possibilidade de fertilização *in vitro*, de clonagem, de eugenia, com a utilização de animais em pesquisas e para a alimentação, precisa de um amparo teórico para pensar em tais problemas.

Em uma sociedade na qual o sofrimento de um doente terminal pode ser encurtado ou o sofrimento de uma gestação indesejada pode ser evitado, a Bioética também serve para oferecer o aparato intelectual e fundamental para estabelecer-se uma discussão justa sobre esses assuntos.

Os princípios da bioética norteiam as práticas, decisões, procedimentos e discussões relacionadas aos cuidados em saúde.

A observância de cada princípio leva o profissional da saúde a respeitar e entender o direcionamento frente a uma tomada de decisão que requer além de uma análise superficial ou simplesmente um juízo de valor, sendo eles:

- a) Princípio da não maleficência: nunca o paciente ou a cobaia de testes pode ser prejudicado. Existem exceções, por exemplo quando um tratamento pode desencadear algum tipo de prejuízo, mas há, no fim, um benefício maior e desejável.
- b) Princípio da beneficência: uma ação ética é aquela que provoca o maior benefício ao maior número de pessoas, além de minimizar o dano.
- c) Princípio da autonomia: toda pessoa busca a sua autonomia, ou seja, o paciente deve ser autônomo e decidir se ele aceita ou não o tratamento médico proposto.
- d) Princípio da justiça: capacidade para buscar uma ação justa é fundamental para que qualquer tratamento da vida possa estabelecer-se eticamente.

Os princípios, constitucionalmente entendidos, são mandamentos nucleares de um sistema, verdadeiros alicerces, disposições fundamentais que se irradiam sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critérios para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definirem a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

6.4. Do dilema bioético e suas tratativas

O profissional ao deparar com um dilema ético deve decidir o que fazer, ou seja, que decisão seria moralmente certa ou aceitável, justificando em termos morais por que deve fazê-lo, bem como descrever como deve fazê-lo.

A solução da colisão entre princípios se dá na análise do caso concreto mediante a ponderação dos princípios envolvidos, uma vez que estes são mandados de otimização de- vendo ser aplicados, para melhor atender à necessidade da sociedade.

O colaborador, bem como qualquer profissional que se depara com um dilema ético, deve imediatamente reportar à Comissão de Ética Institucional, a qual deliberará sobre o assunto, definindo assim conduta para toda instituição.

6.6 Política de Relacionamento com Agentes Públicos

Fica estabelecido que todas as interações da Associação Hospitalar para com agentes públicos sejam transparentes, éticas e em conformidade com as leis, evitando qualquer tipo de conflito de interesse ou prática ilícita.

Não são permitidos pagamentos ou presentes a agentes públicos em qualquer valor que possam ser interpretados como tentativa de influenciar decisões oficiais.

A comunicação e as negociações com agentes públicos devem ser sempre documentadas e ocorrer de maneira formal e transparente.

Antes de iniciar qualquer contrato ou interação com o setor público, a empresa deve verificar se o agente público envolvido está legalmente autorizado a tratar com a organização (certificação de integridade pública).

A alta direção e o setor de compliance devem revisar todas as interações com agentes públicos de forma periódica.

6.7 Política de Cooperação com Autoridades Reguladoras e Órgãos Públicos

Fica assegurado que todos os administradores, empregados e terceiros atuem de maneira colaborativa, transparente e em conformidade com as leis durante investigações ou fiscalizações conduzidas por órgãos públicos.

Todos os administradores, empregados e terceiros contratados devem cooperar integralmente com investigações, auditorias ou fiscalizações realizadas por autoridades públicas, como Ministério Público, Receita Federal, ANVISA, entre outros.

É proibido qualquer ato que vise obstruir a investigação (ex: destruição de documentos, falsificação de informações ou intimidação de testemunhas). Retaliações a empregados ou terceiros que colaborem com a fiscalização ou investigação serão severamente punidas.

A Associação Hospitalar se compromete a fornecer documentos, registros e informações solicitadas pelos órgãos de fiscalização dentro dos prazos estabelecidos e conforme a legislação pertinente.

7. Do meio ambiente

A Associação Hospitalar busca evitar ou minimizar o impacto ambiental de suas atividades, através da adoção de iniciativas com o objetivo de promover a responsabilidade socio-ambiental. Essa visão é ampliada para a cadeia de fornecedores e partes relacionadas.

Busca-se estimular boas práticas de sustentabilidade através de ações simples de consumo consciente e sustentável como uso racional de insumos (papéis e copos plásticos) e recursos (como água e energia elétrica).

Os resíduos gerados recebem o tratamento adequado, sendo que os fornecedores de medicamentos, materiais hospitalares, dietas e equipamentos médicos são devidamente qualificados.

8. Lei anticorrupção, FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) e legislações complementares

A corrupção é o ato ou efeito de corromper. É um fenômeno social, político

e econômico mundial que culmina em malefícios às instituições democráticas, impede o desenvolvimento econômico e contribui para a instabilidade política, bem como à desigualdade social.

A corrupção e a tentativa de contê-la se tornou um fenômeno mundial, levando em consideração a globalização das transações comerciais, presente em países desenvolvidos e em desenvolvimento, sendo iniciado processos legislativos em toda comunidade internacional, a fim de impor medidas de regulamentação do mercado e que impedisse as práticas de corrupção.

No Brasil em razão da forte presença do Estado na economia, passou-se a ter uma ligação cada vez maior entre os grandes grupos empresariais e o Governo. Isso criou um ambiente propício para a corrupção entre entes privados e públicos.

A criação de normas para evitar a corrupção esbarrava no entendimento de que a normatização com penalidades prejudicaria a realização dos negócios e a economia do país, no entanto, por pressão internacional e a criação de convenções internacionais, o Brasil, como os demais países, passou a criar normas internas buscando evitar os malefícios da corrupção.

No Brasil fora ratificada a Convenção Anti-Propina em 15 de junho de 2000, e promulgada legislação específica para implantar as sanções penais exigidas pela mesma Lei Federal 10.467/2002, emendando o Código Penal e a Lei dos Crimes de Lavagem de Dinheiro. No entanto, a legislação brasileira não trouxe mecanismos específicos para detectar e angariar provas dos possíveis ilícitos. Em contraste, o FCPA obriga empresas a adotarem e manterem um sistema interno de controles contábeis suficientes para evitarem adulteração das contas, bem como a apresentarem anualmente demonstrações contábeis de suas transações financeiras globais, sob pena de severas sanções cíveis, administrativas e criminais

A Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) entrou em vigor em 29 de janeiro do ano de 2014, representando um importante avanço ao prever a responsabilização objetiva, ou seja, a empresa pode ser responsabilizada sem necessidade da realização de provas de dolo e culpa no âmbito civil e administrativo, pelos atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira.

A Lei Anticorrupção dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública,

nacional ou estrangeira (artigo 1º da Lei 12.846/2013). Sendo criada para combater mais efetivamente possíveis atos lesivos praticados por empresas aos entes públicos, especialmente em licitações e contratos. A Associação Hospitalar São José preza pelo cumprimento fiel das legislações aqui expostas, bem como com a clareza e licitude de suas ações, sendo esperado, inclusive mesma postura dos que com a empresa contrata.

9. Adesão ao código de conduta e divulgação

Todos os colaboradores do hospital, independentemente de seu vínculo ou sua função (fornecedores, parceiros, corpo clínico, etc.), devem tomar conhecimento desta Política, bem como do seu teor e, quando necessário assinar termo específico.

A Política de Integridade deverá ser amplamente divulgada e veiculada em meios facilmente acessíveis aos demais *stakeholders*, tais como fornecedores, operadoras, corpo clínico aberto, pacientes, agentes públicos, etc.

10. Reporte de condutas impróprias e canal de dilema ético

Em caso de dúvidas quanto ao conteúdo desta Política, bem como relato de eventuais condutas impróprias, colaboradores e demais *stakeholders* poderão acessar canal de denúncia no site do hospital, podendo ser anônimo ou identificado. Esse contato será direcionado para o e-mail: ouvidoria@hsjrb.com.br ou denuncia@hsjrb.com.br.

Além do acesso via site, também estará disponível ao colaborador o canal de denúncia via urna física em espaço coletivo, de fácil acesso a todos, sem monitoramento de câmera; ambos com garantia de anonimato.

Tais canais contribuem de forma responsável e confiável com a manutenção de ambiente de trabalho ético, seguro, eficiente e com qualidade.

Fica garantido ao denunciante seu anonimato quanto a eventuais denúncias realizadas, sem que sua identidade seja revelada, ficando garantido ao mesmo qualquer tipo de retaliação contra quem denunciar de boa-fé — incluindo demissão, corte de benefícios, rebaixamento de cargo, isolamento, assédio moral, etc.

11. Supervisão da Política de Integridade

Todos os relatos concernentes à violação deste documento devem ser levados a conhecimento da Comissão de Ética Institucional via e-mail **ouvidoria@hsjrb.com.br** ou **[denuncia@hsjrb](mailto:denuncia@hsjrb.com.br)** ou via urna física disposta para este fim, que analisará as violações, bem como tomará as providências cabíveis.