



POLÍTICA DE INTEGRIDADE DO HOSPITAL SANTA CLARA

MENSAGEM DA DIRETORIA

A atividade médico-hospitalar tem como prioridade a preservação da vida e a sua atuação é fundada na relação de confiança. Por isso, qualquer tipo de inconformidade em sua atuação profissional gera debate, maior visibilidade e julgamento perante todos.

Assim, o *Compliance* está ganhando cada vez mais espaço dentro das corporações brasileiras - e o setor de saúde não está alheio a esses conceitos. Podemos entendê-lo como um conjunto de disciplinas, procedimentos, políticas e regulamentos para fazer valer as normas de uma instituição, assim como detectar, evitar e tratar inconformidades e eventos adversos de conduta ética.

Pensando nisto, e na importância do Hospital Santa Clara para Uberlândia e região, o objetivo do **Compliance** na instituição é **diagnosticar, solucionar e prevenir riscos jurídicos que podem recair sobre médicos, colaboradores e no Hospital em geral**, buscando a **prevenção** de conflitos com colaboradores, pacientes, conselhos de classe e justiça, prezando sempre por uma conduta ética, transparente e íntegra com todos os *stakeholders*.

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

6.3. Da bioética e seus princípios

6.4. Do dilema ético e suas tratativas

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

12. Referência

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 resolutividade, reconhecido pela satisfação dos clientes internos e externos.

▶ VALORES

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: É um princípio presente na cultura da saúde e um valor agregado aos nossos serviços.

INTEGRIDADE: Nossa gestão está pautada na transparência e honestidade.

TRABALHO EM EQUIPE: O nosso valor de equipe é a participação coesa e integrada de todos os colaboradores, visando o melhor para o ser humano.

2. Princípios direcionadores institucionais

O Hospital Santa Clara prima pela integridade, ética, transparência, função social, foco na segurança, sigilo das informações e respeito à igualdade de direito de cada um.

A empresa requer o fiel cumprimento do aqui exposto, respeitando acima de tudo valores e princípios traduzidos constitucionalmente, bem como em legislação esparsa pertinente que respaldam sua atuação.

3. Da qualidade

Hospital Santa Clara recebeu certificação internacional canadense QMENTUM desde 2018.

O papel da qualidade no hospital é ter uma perspectiva contínua de melhoria nos processos que garantem os padrões de excelência definidos pelos órgãos reguladores, além de significar maior aceitabilidade dos serviços pelo paciente e melhoria nos lucros, sem diminuir a qualidade do serviço prestado.

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 que atualizou a versão anterior de 2009, incorporando 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.

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. 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. Suposto 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.

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, leia-se 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, ao qual cabe revisar o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, norteados 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, ou seja, o entendimento majoritário a nível jurisprudencial 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 leiam-se, 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 Hospital Santa Clara;
- 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 do aqui disposto, o Hospital Santa Clara espera dos seus colaboradores e demais *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 no Hospital Santa Clara 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 do Hospital Santa Clara além de aderirem e compromissarem a seguirem a presente Política, ainda devem submeter ao manual específico do setor de Gestão de Pessoas, conhecendo assim seus direitos e deveres.

5.2. Ativos, recursos e informações da instituição

A conservação dos bens (patrimoniais) e instalações do Hospital Santa Clara, 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.

Lado outro, 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

O Hospital Santa Clara 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 do Hospital Santa Clara 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, o qual tem juntamente ao setor *de Marketing* uma Política interna de comunicação.

Nenhum colaborador deve se manifestar em nome do hospital, exceto seus portavozes 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, criada pelo setor de Tecnologia da Informação no Hospital Santa Clara, 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 todo Hospital Santa Clara e seus colaboradores, independente de nível hierárquico, incluindo também todo o corpo clínico, menores aprendizes, estagiários, diretores e membros dos conselhos.

Portanto, o Hospital Santa Clara 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 bem definidas.

Através do Manual de Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços, orienta-se os fornecedores e prestadores de serviços em relação a como trabalhar em parceria com o Hospital Santa Clara nos aspectos comerciais e de segurança no trabalho.

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. 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.

O Hospital Santa Clara, 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:

1. Melhor qualidade
2. Menor custo
3. Melhor prazo de entrega
4. 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

Santa Clara faz-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.

O Hospital Santa Clara 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 do Hospital Santa Clara, 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 do Hospital Santa Clara;
- 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 no Hospital Santa Clara 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

O Hospital Santa Clara 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 Trabalhista, 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

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 do Hospital Santa Clara 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.

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 pela Gerente de Gestão de Pessoas, Administrador, Gerente de Enfermagem, Diretor Clínico, Assessoria Jurídica.

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

b) Ética profissional: cabendo analisar a culpa em sentido, ou seja, analisando a imprudência, imperícia e negligência.

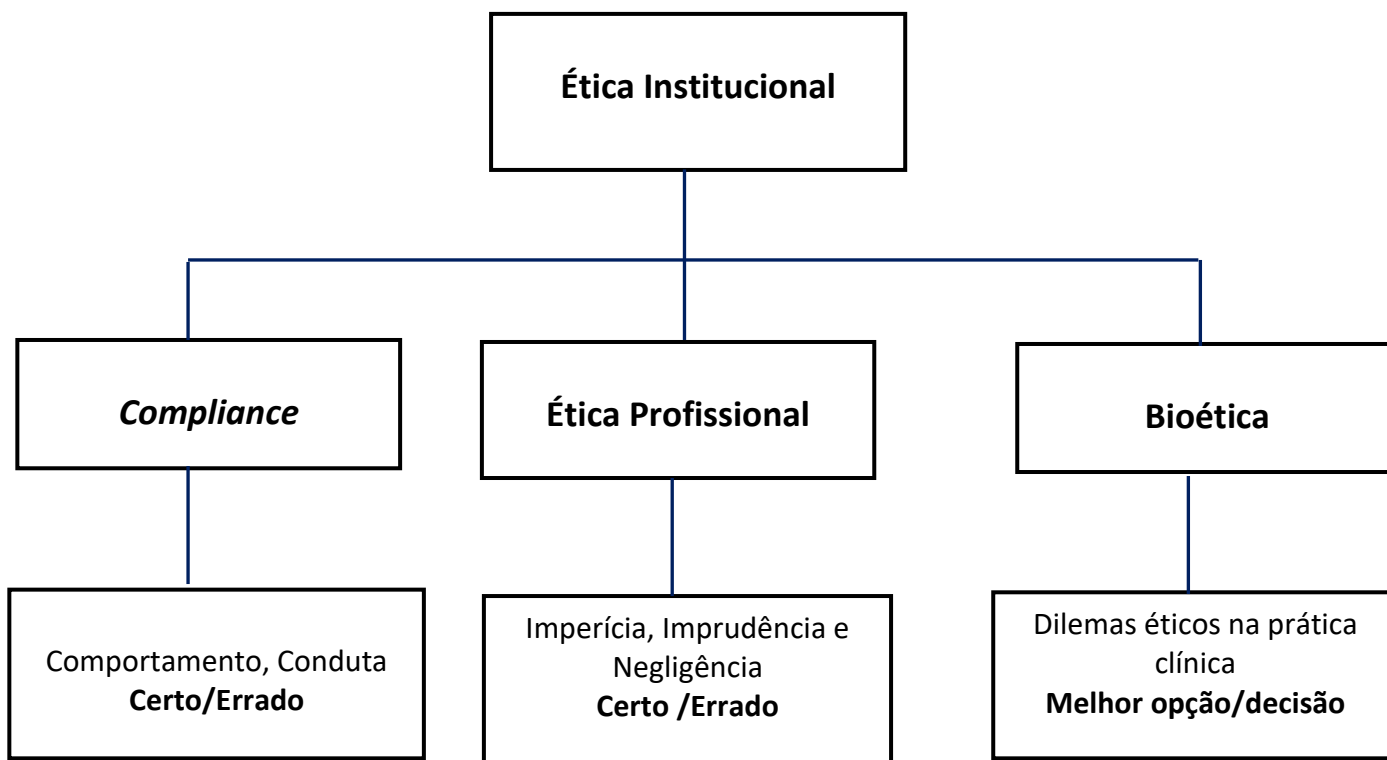
Formado pela Diretor Administrativo, Gerente de Enfermagem e Assessoria Jurídica.

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

Formado pelo Diretor Técnico, Gerente de Enfermagem, Assistente Social, Psicólogo Hospitalar, Enfermeiro Supervisor das Unidades de Internação, Enfermeiro Supervisor UTI Adulto, Assessoria Jurídica.

As ocorrências sobre questões de ética profissional e bioética serão encaminhadas unicamente via sistema estratégico (anônimo ou identificado), sendo inicialmente recebidas pela Gerente de Qualidade 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.

¹ (LEONE; PRIVITERA; CUNHA, 2001)

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 ético 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 devendo 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.

7. Do meio ambiente

O Hospital Santa Clara busca evitar ou minimizar o impacto ambiental de suas atividades, através da adoção de iniciativas com o objetivo de promover a responsabilidade socioambiental. 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.

O Hospital Santa Clara 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: etica@hospitalsantaclara.com.br para tratativas internas e externas.

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.

Casos de ocorrências específicas em questões de ética profissional e bioética serão encaminhadas unicamente via sistema estratégico (anônimo ou identificado), sendo posteriormente encaminhadas para as frentes darem as tratativas.

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

As sugestões, dúvidas e relatos recebidos serão apurados pela Comissão de Ética Institucional de forma sistematizada e sigilosa.

As fases processuais no âmbito da Comissão de ética para averiguação e apuração das sanções serão:

I) Procedimento Preliminar (PP), compreendendo: a) Juízo de admissibilidade; b) Instauração; c) Análise de provas e averiguação dos fatos; d) Decisão preliminar determinando arquivamento ou a conversão em Processo de Apuração Ética.

II) Processo de Apuração Ética, subdividindo-se em: a) Instauração; b) Instrução complementar com diligências, manifestações dos interessados e produção de provas; c) Deliberação da decisão, contendo a sanção ou a recomendação a ser aplicada.

As sanções aplicadas pela Comissão de ética Institucional serão independentes de quaisquer outras circunstâncias administrativas disciplinares, sendo aplicadas, de acordo com o grau de reprovabilidade da conduta, a ser analisada pela Comissão e a possibilidade de reincidência, a saber:

I) Admoestação verbal: uma censura, uma reprimenda. A ser aplicada quando de um cometimento mais brando.

II) Advertência: tanto para colaborador, quanto para fornecedor, sendo que para ambos casos caberá sancionamento direto a sua relação jurídica. Tal sanção será aplicada quando houver registro de 3 (três) admoestações verbais ou a depender do grau de culpabilidade do agente.

III) Suspensão: tanto para colaborador que poderá perder o salário no período da suspensão, quanto para fornecedor que poderá ficar sem contratar com a Instituição por um período determinado pela Comissão. Tal sanção será aplicada quando houver registro de 3 (três) advertências ou a depender do grau de culpabilidade do agente.

As decisões proferidas pela Comissão de ética Institucional são soberanas e irrecorríveis, vez que é dado a possibilidade de contraditório e ampla defesa em todo procedimento.

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 etica@hospitalsantaclara.com.br ou via urna física disposta para este fim, que analisará as violações, bem como tomará as providências cabíveis.

12. Referência

Código de Conduta Empresarial / *Compliance* para Hospitais Privados – ANAHP – novembro 2014