

MANUAL DE CONDUTA

ÍNDICE

1. Missão, visão e valores	04
2. Princípios norteadores	05
3. Qualidade.....	06
4. Da ética profissional.....	07
4.1. Da atuação médica	
4.2. Da atuação da enfermagem	
4.3. Deveres dos profissionais da instituição	
5. Do compliance	11
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	25
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. Da Bioética e seus princípios	30
8. Do meio ambiente	33
9. Lei anticorrupção, FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) e legislações complementares	34
10. Adesão ao código de conduta e divulgação	36
11. Reporte de condutas impróprias, canal de dilema ético e sanções	37
12. Supervisão do Manual de conduta	39
13. Referência	39

MENSAGEM DA DIRETORIA

Reconhecido com um Centro de excelência do Triângulo Mineiro, sobretudo referência em alta complexidade, o Mater Dei Santa Genoveva, além de possuir uma estrutura composta por aparelhos de tecnologia de ponta, também oferece uma hotelaria com quartos modernos e confortáveis, bem como uma estrutura física extremamente higienizada e segura, objetivando oferecer aos clientes uma experiência diferenciada, personalizada e humanizada.

A missão do Mater Dei Santa Genoveva é oferecer cuidados médicos e assistenciais a seus clientes com competência e responsabilidade social, bem como zelar pela perenidade da instituição, alinhado a missão da Rede Mater Dei de Saúde, qual seja o “Compromisso com a qualidade pela vida”.

O Mater Dei Santa Genoveva prima pela tradição regional, humanização na assistência, investimento técnico-científico, profissionalismo multidisciplinar e boas relações comerciais, tendo valores alinhados aos da Rede Mater Dei de Saúde:

- 1) Atendimento diferenciado, personalizado e humanizado;
- 2) Respeito ao ser humano;
- 3) Compromisso com o fazer seguro e bem feito;
- 4) Cuidado com a imagem institucional;
- 5) Valor para a sociedade;
- 6) Estímulo para o desenvolvimento e o crescimento pessoal e profissional;
- 7) Visão de longo prazo – Inovação, pioneirismo, perenidade e sustentabilidade; e,
- 8) Responsabilidade com resultados nas diversas dimensões.

O Manual de Conduta Ética Institucional reafirma o compromisso do Mater Dei Santa Genoveva com a integridade na condução de suas atividades e, principalmente, em relação às pessoas.

Ética é pré-condição para a existência de governança corporativa, na qual esta não existe sem que haja a vigência plena de princípios éticos.

O Mater Dei Santa Genoveva mantém um posicionamento firme contra qualquer forma de desvio de conduta e corrupção.

Os compromissos descritos no Manual têm por única base a Responsabilidade Social, sendo que sua importância e observância são fundamentais para o engajamento dos profissionais na vida da instituição e para o cumprimento da missão definida pelos seus Diretores.



1. MISSÃO, VISÃO E VALORES



MISSÃO

Comprometimento com a qualidade pela vida



VISÃO

Ser referência nacional em saúde, crescendo de forma sustentável, com soluções inovadoras, mantendo e gerando conhecimento, atraindo talentos e cuidando das pessoas em todas as fases da vida.



VALORES

- 1) Atendimento diferenciado, personalizado e humanizado;
- 2) Respeito ao ser humano;
- 3) Compromisso com o fazer seguro e bem feito;
- 4) Cuidado com a imagem institucional;
- 5) Valor para a sociedade;
- 6) Estímulo para o desenvolvimento e o crescimento pessoal e profissional;
- 7) Visão de longo prazo – Inovação, pioneirismo, perenidade e sustentabilidade; e,
- 8) Responsabilidade com resultados nas diversas dimensões.

2. PRINCÍPIOS NORTEADORES

Apesar do seu caráter privado, o Mater Dei Santa Genoveva prima pela integridade, ética, transparência, função social, foco na segurança, sigilo das informações médicas e equidade, respeitando a igualdade de direito de cada um.

Como previsto neste manual a instituição requer o cumprimento do aqui exposto, respeitando acima de tudo valores e princípios traduzidos constitucionalmente, bem como em legislação esparsa pertinente que respaldam sua atuação.

3. QUALIDADE

O Mater Dei Santa Genoveva recebe acreditação canadense de excelência e atinge os mais altos padrões de qualidade exigidos, a saber, a Qmentum International, concedida pelo IQG – Health Services Accreditations.

As instituições certificadas pelo IQG cumprem normas rigorosas nos cuidados de saúde. Ao receber a acreditação, o Hospital passa a ser acompanhado e reavaliado anualmente. A metodologia da Qmentum International está alinhada com os princípios da Governança Clínica, Boas Práticas Assistenciais e é utilizada em mais de 50 países.

Com essa acreditação, o Mater Dei Santa Genoveva integra, desde agosto de 2019, um seleto grupo de hospitais no Brasil a seguir padrões internacionais.

Importante frisar a participação da instituição como membro associado titular da Associação Nacional de Hospitais Privados - ANAHP, uma entidade representativa dos principais hospitais privados de excelência do país.



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”.

Atualmente 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.

Importante ressaltar a responsabilidade médica que é uma condição jurídica na qual, em consonância com o Código Civil, gira tanto na órbita contratual como na extracontratual estabelecida entre o médico e o seu cliente, no qual aquele assume 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 de certos exames prescritos, pelo que se não conseguir curá-lo ou este vier a falecer, isso não significa que aquele deixou de cumprir o contrato.

A responsabilidade civil médica é uma forma de responsabilidade civil subjetiva, onde o profissional deve atuar de forma diligente, valendo-se de todos os meios adequados, com um cuidado objetivo. Deve, pois, somente, ser indenizado, aquele que, submetido a tratamento médico, venha, por causa deste tratamento e de culpa comprovada do profissional, a sofrer um prejuízo, seja de ordem material ou imaterial, patrimonial ou não patrimonial.

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.

O paciente tem todo o direito de conhecer os riscos e eventuais consequências a que se encontra sujeito, ao passo que o médico tem o direito de se resguardar, inclusive com a elaboração de um bom Termo de Consentimento Informado.

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.

Participam como integrantes da equipe de saúde e das ações que visem a satisfazer as necessidades de saúde da população, garantindo a universalidade de acesso aos serviços de saúde, integralidade da assistência, resolutividade, preservação da autonomia das pessoas, participação da comunidade e hierarquização.

Atualmente regulada pela Resolução de nº 564/2017 do Conselho Federal de Enfermagem, ao qual cabe revisar o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, norteando-se por princípios fundamentais que representam imperativos para a conduta profissional.

A Enfermagem é uma ciência, uma arte e uma prática social, indispensável à organização e ao funcionamento dos serviços de saúde; tem como responsabilidades a promoção e a restauração da saúde, a prevenção de agravos e doenças e o alívio do sofrimento; proporciona cuidados à pessoa, à família e à coletividade; organiza suas ações e intervenções de modo autônomo, ou em colaboração com outros profissionais da área; tem direito a remuneração justa e a condições adequadas de trabalho que possibilitem um cuidado profissional seguro e livre de danos.

Os profissionais da enfermagem, 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”.

Estes profissionais, acima de tudo, devem reafirmar o respeito à Constituição Federal e aos direitos humanos que é inerente ao exercício da profissão, o que inclui os direitos da pessoa à vida, à saúde, à liberdade, à igualdade, à segurança pessoal, à livre escolha, à dignidade e a ser tratada sem distinção de classe social, geração, etnia, cor, crença religiosa, cultura, incapacidade, deficiência, doença, identidade de gênero, orientação sexual, nacionalidade, convicção política, raça ou condição social.

4.3. DEVERES DOS PROFISSIONAIS DA INSTITUIÇÃO

Na assistência à saúde deve-se levar em conta as múltiplas formas de relacionamento entre os agentes envolvidos e os prestadores de serviços do setor, bem como os diversificados interesses, valores econômicos envolvidos e o ritmo das mudanças que fazem parte do cenário atual.

Os profissionais leiam-se, médicos, colaboradores, terceiros, autônomos e demais prestadores que quer direta ou indiretamente atuem na instituição, devem:

- a) Servir à instituição, aos pacientes / usuários com prontidão, competência e profissionalismo, assegurando o melhor de suas habilidades na execução das tarefas diárias;
- b) Zelar pela imagem e reputação da instituição;
- c) Assegurar o cumprimento de todas as determinações relacionadas aos procedimentos em sua área de responsabilidade;
- d) Buscar, sempre que necessário, apoio e orientação de seus superiores imediatos e/ou das áreas afins, para a solução de dúvidas e entendimentos das leis e políticas que devam ser cumpridas;
- e) Cumprir e fazer cumprir as diretrizes deste Manual;
- f) Comunicar qualquer violação deste Manual;
- g) Cooperar com processos internos e externos de apuração que visem elucidar eventos relacionados à sua atividade profissional ou sobre os quais tenha conhecimento;
- h) Guardar o decoro no ambiente de trabalho, usando vestimentas e palavreados adequados;
- i) Acima de tudo, exercer sua profissão com a expertise necessária, objetivando o melhor atendimento para o paciente e o crescimento saudável da instituição.

Além disso, todos os colaboradores e profissionais que praticam a medicina e assistência à saúde devem seguir os seguintes princípios:

- a) Foco na segurança do Paciente: evitar que se cause dano na assistência prestada ao paciente;
- b) Efetividade: prover serviços adequados a quem se beneficiarão;
- c) Assistência direcionada no paciente: prover assistência que atenda e respeite os valores dos pacientes;
- d) Assistência no devido tempo: reduzir esperas e atrasos, aos que recebem ou prestam os cuidados;
- e) Eficiência e uso responsável dos recursos: evitar desperdícios e mal uso de suprimentos, equipamentos, tecnologias, recursos naturais, etc;
- f) Equidade: respeito à igualdade de direito de cada um, provendo assistência cuja qualidade não varie em função de características pessoais;
- g) Privacidade e sigilo das informações médicas de pacientes: sejam elas prestadas diretamente ao paciente ou obtidas em decorrência de documentação fornecida pela instituição.

Importante frisar que Código de conduta direcionado exclusivamente aos colaboradores encontra-se disponível no Anexo 1, bem como no setor de Gestão de pessoas.

5. DO COMPLIANCE



5.1. AMBIENTE DE TRABALHO

Todas as pessoas atendidas na instituição deverão ser tratadas com educação, humanismo, respeito, gentileza e compreensão, sejam estes pacientes, acompanhantes, familiares ou visitantes.

As respostas deverão ser claras e objetivas para atenderem aos anseios do paciente quanto às informações sobre os serviços ou tratamentos aos quais está sendo submetido. Se ao ser questionado não identificar de imediato a resposta, procure quem a detém. Nunca deixe o paciente sem resposta ou sem orientação.

Proibidos comentários pessoais sobre outros membros da equipe ou sobre eventos ocorridos no serviço ou na instituição.

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.

Os pacientes e familiares também não devem ser incomodados por questões pessoais e desnecessárias. A abordagem deverá sempre visar à prestação de serviço e o relacionamento paciente e Hospital.

Questões relacionadas a relacionamento intra ou extra equipe deverão ser tratadas nas vias adequadas, jamais na frente de pacientes, acompanhantes, familiares, outros colegas ou médicos.

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.

Respeitar sempre os colegas e demais membros da instituição, lembrando que não faça para o outro o que você não gostaria que fosse feito a você ou a alguém que você respeita ou ama.

5.1.1. MANUAL DO COLABORADOR

Todos os colaboradores do Mater Dei Santa Genoveva devem seguir o manual Jeito Mater Dei de Atender, Anexo 1 deste Manual de Conduta.



5.2. ATIVOS, RECURSOS E INFORMAÇÕES DA INSTITUIÇÃO

Os ativos da instituição, a saber, financeiros e físicos, devem ser utilizados exclusivamente para as suas finalidades e em suas dependências.

Os ativos da empresa são confiados aos colaboradores e demais profissionais, sendo estes responsáveis por sua salvaguarda e uso apropriado na execução de suas tarefas.

A salvaguarda envolve proteção contra o desperdício, perda, danos, mau uso, furto, abuso ou extravio.

O empregado, no exercício de sua função, eventualmente, pode causar danos que acarretem prejuízos ao empregador. No entanto, dependendo do tipo de dano causado pelo empregado, este 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 empregado, 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.

Imperioso reforçar que a culpa se divide em três modalidades, que são: imprudência, negligência e imperícia.

Assim, quando o empregado agir com culpa, em qualquer das três modalidades e houver previsão expressa no contrato de trabalho, poderá ser feito o desconto do valor do dano em seu salário.

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 instituição mantém a exatidão e confiabilidade de seus sistemas contábeis, assegurando o fiel retrato da sua situação patrimonial, econômica e financeira.

As práticas e registros contábeis obedecem aos princípios preconizados nas regulamentações vigentes, normas fiscais e melhores práticas. As informações e documentos relacionados à operação da instituição são preservados com cuidado e responsabilidade, obedecendo aos prazos legais estabelecidos.

Todos os registros oficiais são colocados à disposição dos auditores e autoridades fiscais, seguindo as regras convencionais e de acordo com a necessidade da instituição.

A integridade e veracidade dos dados contábeis e financeiros refletem a retidão e credibilidade da sociedade.

5.2.2. DOAÇÕES, BRINDES E PRESENTES

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

Doações, em regra, não serão recebidas pela instituição; em sendo inevitável, o item/material/objeto deverá ser direcionado à Diretoria Executiva do Mater Dei Santa Genoveva 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.

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

As doações devem ser atos descomprometidos, sem a geração de qualquer tipo de vantagem em contrapartida.

Igualmente vedada a aceitação de presentes por qualquer colaborador da instituição, não sendo considerados presentes os brindes que não tenham valor comercial, ou distribuídos a título de cortesia e publicidade, 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 instituição devem estar alinhadas às diretrizes e políticas institucionais de comunicação.

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

Os colaboradores e parceiros devem preservar a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação a respeito da instituição. Isto refere-se, sobretudo, às informações que caso divulgadas poderão trazer prejuízos à sociedade, aqui denominadas 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 nosocômio 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 no Mater Dei Santa Genoveva, aplica-se a todos os funcionários, prestadores de serviços, sistemas e serviços, incluindo trabalhos executados externamente ou por terceiros, que utilizem o ambiente de processamento da instituição, ou acesso a informações pertencentes ao Hospital.

Todo e qualquer usuário de recursos computadorizados da instituição tem a responsabilidade de proteger a segurança, a integridade das informações e dos equipamentos de informática. A violação desta política de segurança é qualquer ato que:

- a) Exponha a instituição a uma perda monetária efetiva ou potencial por meio do comprometimento da segurança dos dados, das informações ou ainda da perda de equipamento;
- b) Envolver a revelação de dados confidenciais, direitos autorais, negociações, patentes ou uso não autorizado de dados corporativos;
- c) Envolver o uso de dados para propósitos ilícitos, que venham a incluir a violação de qualquer lei, regulamento ou qualquer outro dispositivo governamental;
- d) Atente contra a Lei Geral de Proteção de dados, seus objetivos e finalidades.

O setor de Tecnologia da Informação (T.I.) do Mater Dei Santa Genoveva, em suas políticas internas, detém o documento referente à Política de Segurança da Informação, sendo de obrigatório cumprimento, além do aqui exposto. (Anexo 2)

5.3. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS E TERCEIROS



5.3.1. DOS FORNECEDORES

Visando incentivar um ambiente justo e comprometido com o desenvolvimento sustentável, a instituição espera que seus fornecedores estejam alinhados com os valores éticos exigidos no convívio em geral, além de cumprir com o que é regido neste documento.

O relacionamento entre a instituição e seus fornecedores deve acontecer sempre no âmbito institucional, devendo ser evitados contatos que visem interesses particulares e pessoais ou que não estejam previstos em contrato formalmente assinado pelas partes.

Todas as condições contratuais devem ser explícitas, claras, documentadas e cumpridas de acordo com a legislação vigente e com práticas leais de mercado.

Por fim, recomenda-se que os brindes, tanto quanto possível, sejam desprovidos de caráter comercial (tais como: agendas, canetas, copos, enfeites de mesa, etc.) e, sempre que possível, venham agregados com a marca da empresa; evidenciando-se, assim, o caráter de mera publicidade.

Registra-se que o Departamento de Compras possui Manual definidor de relações entre a instituição e seus fornecedores, visando a lisura e boa-fé das contratualizações (Anexo 3).

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 Comissão de ética institucional, 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

A instituição prima por imparcialidade, ou seja, não permite que situações nas quais um colaborador ou profissional, esposa, filho ou parente próximo possua interesses profissionais ou pessoais que tornem difícil o cumprimento desta imparcialidade por parte do prestador, ainda que nenhum ato antiético ou impróprio resulte dele.

Muito embora seja impossível listar todas as situações ou relações que possam constituir um possível conflito de interesses, são enumerados alguns exemplos, a saber:

- a) Utilizar as instalações, os equipamentos ou quaisquer outros recursos ou direitos para seu benefício pessoal ou de terceiros;
- b) Usar informações privilegiadas, obtidas em função de sua posição na instituição para benefício pessoal ou ganho indireto;
- c) Utilizar tempo que contratualmente deveria ser dedicado à instituição para fins particulares, excetuando os científicos ou necessários ao aprimoramento profissional e que serão revestidos em benefício da instituição;
- d) Estabelecer ou manter relação de parceria formal ou informal, com fornecedores ou concorrentes;
- e) Contratar ou influenciar na contratação do fornecimento de bens ou serviços, ou sob a forma de emprego de familiares ou de empresas que nelas trabalhem familiares até o 3º grau, e
- d) Relação de subordinação entre familiares não é admitida.

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**

Colaboradores e profissionais da instituição não poderão participar, incentivar ou aceitar qualquer atividade que envolva fraude, corrupção, suborno ou sonegação fiscal.

A instituição, seus colaboradores e profissionais não pagarão nem oferecerão pagamentos a representantes, funcionários, candidatos a cargos públicos ou outras entidades ou indivíduos como forma de obtenção ou manutenção de suas atividades.

A posição da instituição 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

Esta instituição 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.

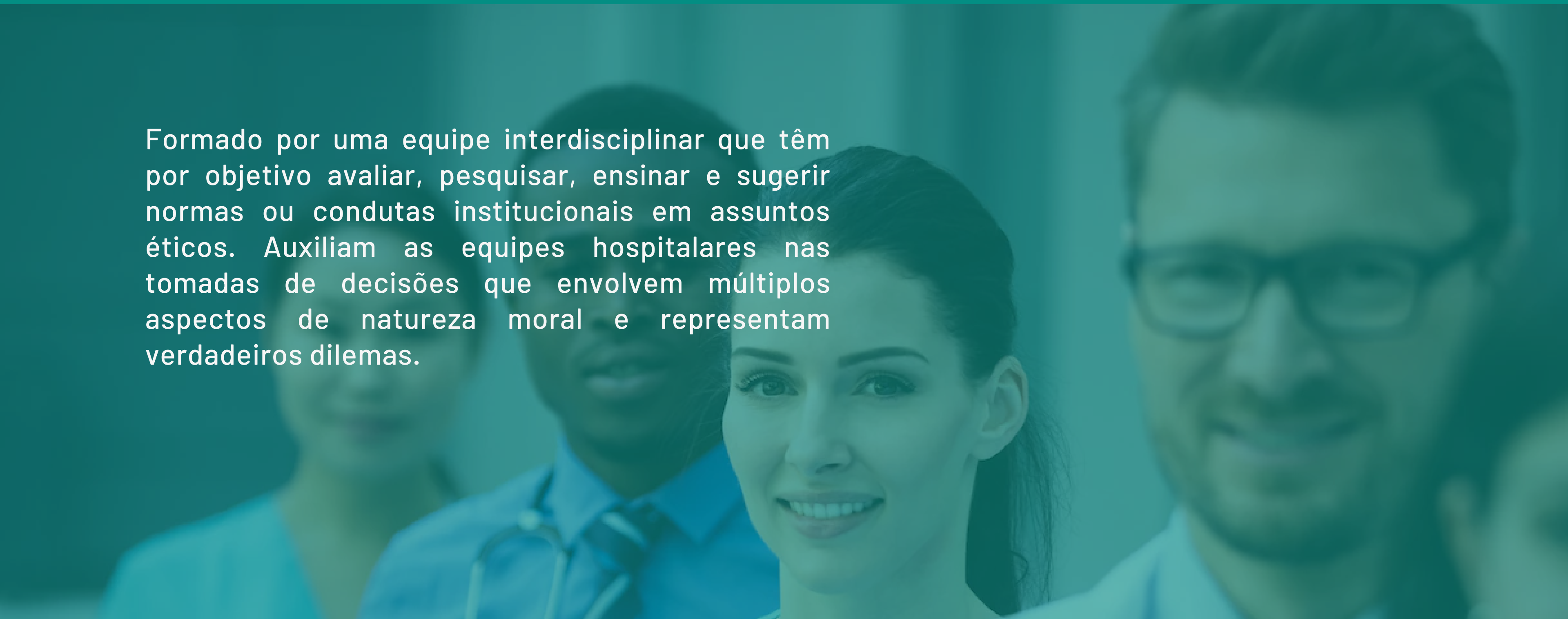
A denúncia em caso de assédio é incentivada por nossa instituição, identificando o agressor, investigando seu objetivo e ouvindo testemunhas. Neste caso, deve-se acionar o gestor imediato e/ou o setor de Gestão de Pessoas.

Será avaliada a situação através de ação integrada entre as áreas de Recursos Humanos, Jurídico Interno e Jurídico Trabalhista, o caso encaminhado a esta Comissão que deliberará a punição em grau necessário de acordo com a conduta.

Assédio sexual e moral no ambiente de trabalho são crimes tratados em conformidade com a legislação aplicada. Os limites entre uma cantada e um ato de assédio são delicados e merecem atenção.

6. DA COMISSÃO DE ÉTICA

Formado por uma equipe interdisciplinar que têm por objetivo avaliar, pesquisar, ensinar e sugerir normas ou condutas institucionais em assuntos éticos. Auxiliam as equipes hospitalares nas tomadas de decisões que envolvem múltiplos aspectos de natureza moral e representam verdadeiros dilemas.



6.1. DO COMPROMISSO DA COMISSÃO DE ÉTICA

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.

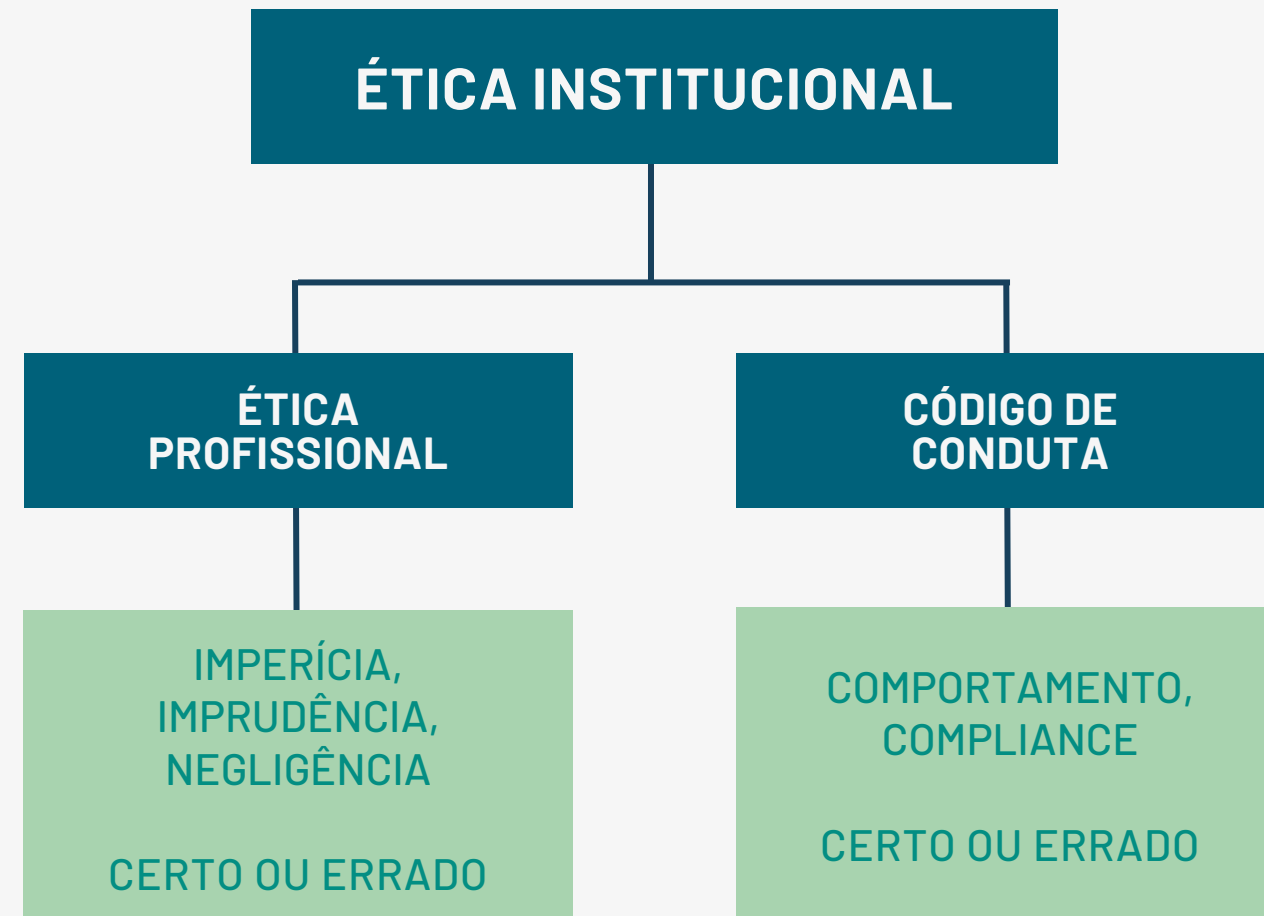
A solução da colisão entre princípios se dá na análise do caso concreto mediante a ponderação dos princípios envolvidos, uma vez que estes são mandados de otimização devendo ser aplicados, para melhor atender à necessidade da sociedade.

6.2. **DOS SEGMENTOS DA COMISSÃO DE ÉTICA**

O Comitê de Ética Institucional é formado pela união indissolúvel de 02 (duas) frentes, todos com mandato de 1 (um) ano, a saber:

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

- b) Código(s) de conduta(s) – Jeito Mater Dei de Atender e Manual de Conduta: cabendo analisar os comportamentos em relação ao compliance definido pela instituição.



São atribuições do **Comitê 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 Sociedade;
- b) Avaliar os casos de violação ao Manual de conduta 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.
- d) Apreciar as denúncias de infrações e violações a este Manual, juntamente com o setor de Compliance.

6.3. DO DILEMA ÉTICO E SUAS TRATATIVAS

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 profissional perante um dilema ético deve levar a conhecimento imediato do seu superior hierárquico e o mesmo direcionar à Comissão de ética institucional, por meio de seus representantes que assinam este documento, a qual analisará e retornará a decisão ao caso.

7. DA BIOÉTICA E SEUS PRINCÍPIOS

O Mater Dei Santa Genoveva possui Comissão de bioética, e tem como uma de suas premissas recomendar soluções eficazes e oportunas aos dilemas da bioética.

Qualquer ação humana que tenha algum reflexo sobre as pessoas e em seu ambiente deve implicar o reconhecimento de valores e uma avaliação de como estes poderão ser afetados.

O primeiro desses valores é a própria pessoa, com as particularidades que são inerentes à sua natureza, inclusive suas necessidades materiais, psíquicas, sociais e espirituais. Ignorar essa valoração ao praticar atos que produzam algum efeito sobre a pessoa humana, seja diretamente sobre ela ou através de modificações do meio em que a pessoa existe é reduzi-la à condição de coisa, retirando dela sua dignidade.

Entre os valores inerentes à condição humana está a vida. Embora a sua origem permaneça um mistério, tendo-se conseguido, no máximo, associar elementos que a produzem ou saber que em certas condições ela se produz, o que se tem como certo é que sem ela a pessoa humana não existe como

tal, razão pela qual é de primordial importância para a humanidade o respeito à origem, à conservação e à extinção da vida.

Recentes avanços tecnológicos, científicos, criaram possibilidades novas de interferência na vida humana, que podem representar uma vantagem ou, contrariamente, um risco ou mesmo um grave prejuízo.

Nessa mesma linha de preocupações tem-se desenvolvido nos últimos anos a Bioética, expressão de novas preocupações relacionadas com a vida e seu significado ético.

Importante identificação da Bioética feita pelos estudiosos do saber, trata o termo Bioética como uma tentativa de focalizar a reflexão ética no fenômeno da vida, constatando-se que existem formas diversas de vida e modos diferentes de consideração dos aspectos éticos com elas relacionados.

Todos estes fatores que marcam a existência de uma nova mentalidade, caracterizada pela valorização da ética e pelo

reconhecimento dos direitos humanos, não foram feitos e não ocorrem sem resistências. O deslumbramento com os avanços no mundo da ciência e da tecnologia também cria resistentes, ou seja, os que se opõem à Bioética, ou os que tentam manipulá-la, propondo o estabelecimento de padrões de comportamento que, aparentando uma nova ética, são de tal modo flexíveis que equivalem à negação da ética, e por conseguinte negam também os direitos humanos.

A Bioética está inserida na conquista da humanidade, que é a consciência e respeito aos direitos humanos e, longe de ser opor a estes ou de existir numa área autônoma que não os considere, é instrumento valioso para dar efetividade aos seus preceitos numa esfera dos conhecimentos e das ações humanas diretamente relacionada com a vida, valor e direito fundamental da pessoa humana.

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 requeria além de uma análise superficial ou simplesmente um juízo de valor, sendo eles:

a) **Autonomia:** a autonomia refere-se ao direito que o indivíduo tem sobre si, a sua liberdade de escolha e poder de decisão.

Para que os profissionais de saúde exerçam esse princípio é necessário respeitar o indivíduo, sua cultura, ideias e crenças, além da responsabilidade de fornecer informações claras e consistentes para auxiliar na tomada de decisão.

b) **Beneficência:** este princípio impõe ao profissional da área da saúde o dever de promover o bem ao paciente por meio do desempenho de suas funções, promover atitudes, práticas e procedimentos em benefícios do outro.

c) **Justiça:** este conceito fundamenta-se na premissa de que as pessoas têm direito a terem suas necessidades de saúde atendidas livres de preconceitos ou segregações sociais. O princípio da justiça fortalece-se na Lei 8.080/90 que dispõe: “a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover condições indispensáveis ao seu pleno exercício”.

d) **Não maleficência:** esse princípio determina a obrigação de não infligir dano intencionalmente, ou seja, o desempenho das atribuições dos profissionais de saúde não deve ocasionar nenhum dano ao paciente assistido.

Os princípios 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.

8. DO MEIO AMBIENTE

O Mater Dei Santa Genoveva desempenhará suas atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo assim de forma preventiva em relação a potenciais riscos ao meio ambiente e à saúde, preferindo produtos e serviços socioambientais, e por fim a adequada segregação dos resíduos produzidos.





**9. 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.

O Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), a Lei Americana Anticorrupção no Exterior é uma lei estadunidense promulgada pelo Congresso dos EUA em 1977 destinada a criar sanções cíveis, administrativas e penais no combate à corrupção comercial internacional. Esta lei se aplica a pessoas e empresas americanas que, em atividade comercial no exterior, utilizam de corrupção no poder público estrangeiro para obter ou reter transações comerciais naquele país. Da mesma forma, esta lei cria uma estrutura administrativa para combater a prática de corrupção em transações comerciais internacionais.

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.

Esta instituição 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 instituição contrata.

10. ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUCTA E DIVULGAÇÃO

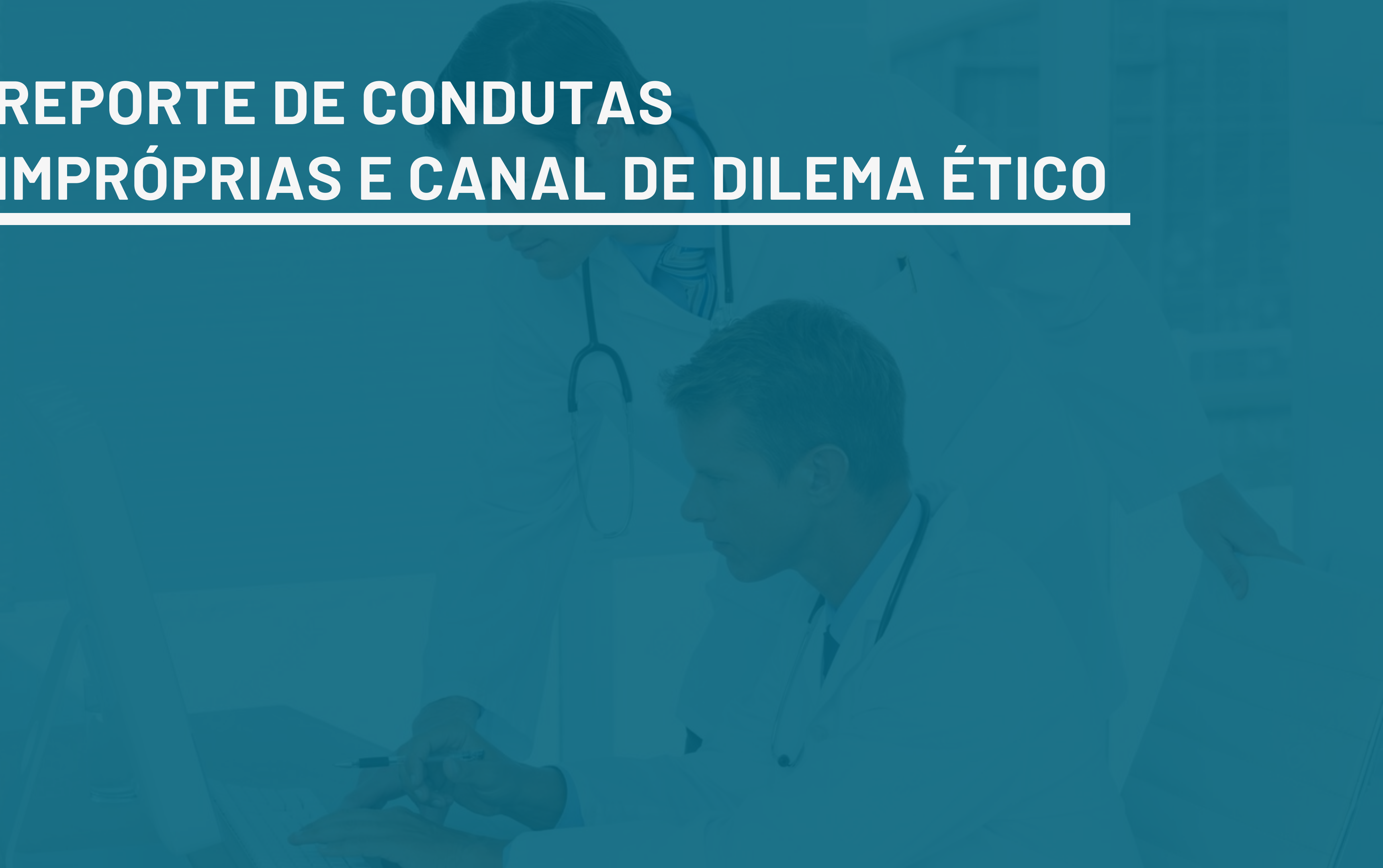
Todos os colaboradores da instituição, independentemente de seu vínculo ou sua função (fornecedores, parceiros, corpo clínico, etc.), devem tomar conhecimento deste Manual bem como do seu teor e, quando necessário assinar termo específico.

O contato com o referido documento e quando necessário, termo de compromisso, se dará preferencialmente por meio de treinamento específico para este fim.

O Manual de conduta deverá ser amplamente divulgado e veiculado em meios facilmente acessíveis aos demais stakeholders, tais como fornecedores, operadoras, corpo clínico aberto, pacientes, agentes públicos, etc.

Todos os contratos firmados, independentemente de sua natureza, devem conter cláusula específica de ciência sobre existência do mesmo.

11. REPORTE DE CONDUTAS IMPRÓPRIAS E CANAL DE DILEMA ÉTICO



Em caso de dúvidas quanto ao conteúdo deste Manual, bem como relato de eventuais condutas impróprias, encaminhar-se-á e-mail para etica@santagenoveva.net.

Visando manter o anonimato do denunciante frente às condutas / dilemas éticos, será disponibilizada uma urna restrita ao uso direcionado à Comissão de Ética Institucional, localizada na entrada dos colaboradores, a qual será semanalmente supervisionada pelo gestor do RH, componente da Comissão de ética, a fim de recolher todas denúncias.

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 e de Apuração Ética, compreendendo: a) Juízo de admissibilidade; b) Instauração; c) Análise de provas e averiguação dos fatos; d) Contraditório e ampla defesa, fornecendo ao investigado o prazo de 48h para aditar seu depoimento pessoal com a juntada de novas provas; e) Relatório e deliberação da decisão, contendo a decisão de arquivamento ou a conversão em Processo de Apuração Ética (Se convertido em Processo de Apuração Ética, a decisão deve trazer a sanção ou a recomendação a ser aplicada).

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.

IV) Justa Causa.

V) Encaminhamento do Processo de Sindicância às Comissões de Ética e Conselhos específicos de cada profissão.

V) Encaminhamento do Processo de Sindicância às Comissões de Ética e Conselhos específicos de cada profissão.

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.

12. SUPERVISÃO DO MANUAL DE CONDUCTA

Todos os relatos concernentes à violação deste documento devem ser levados a conhecimento da Comissão de Ética Institucional via e-mail etica@santagenoveva.net ou via urna física disposta para este fim, que analisará as violações, bem como tomará as providências cabíveis.

13. REFERÊNCIA

Código de Conduta Empresarial / Compliance para Hospitais Privados – ANAHP – Novembro 2014.
Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.719/2018.

CONTROLE HISTÓRICO		
REDAÇÃO	REVISÃO	APROVAÇÃO
MAIO/2018	SETEMBRO/2020	OUTUBRO/2020
MÁRCIA JULIANA ALVES NASCIMENTO	EDEMIR ANTONIO BELTRAME DR. JOSÉ HUMBERTO B. AFONSO DR. GERALDO CARNEIRO JUNIOR GISELLE DO CARMO	DR. JOSÉ HUMBERTO B. AFONSO
	JULHO/2020	JULHO/2020
	DAYANNE SANTANA SANTOS DANILO FARIA DE MOURA	GUSTAVO DE MATOS PAIVA MARIANE S. PARREIRAS TARABAL

 **MaterDei**
Rede de Saúde

 **SANTA
GENOVEVA**
Complexo hospitalar