

CÓDIGO DE *INTEGRIDADE*

Mensagem da **Alta Administração**



O aprimoramento da governança de uma instituição é uma construção contínua e dinâmica. Em abril de 2018, foi lançada a primeira versão do Código de Ética do Hospital da Baleia, com o objetivo de informar o público interno e assegurar a adoção de práticas que estejam em conformidade a lei, a ética e com as boas regras de convivência social.

Em novembro de 2019, fez-se uma revisão em todos os contratos assinados pela instituição, de modo a incluir neles uma cláusula de Compliance, em comprometimento expresso com a ética e a integridade.

Em junho de 2020, o Estatuto da Fundação foi submetido a uma importante adequação e passou a contemplar um novo capítulo intitulado "Programa de Integridade".

Em novembro de 2023, deu-se início a uma profunda reestruturação da governança da Fundação Benjamim Guimarães, com o objetivo de dar um importante passo para a criação de um ambiente institucional moderno, eficiente e transparente.

Toda a trajetória de desafios enfrentados e superados pela Fundação nos últimos anos foi responsável pelo amadurecimento institucional e criação de um ambiente favorável ao fortalecimento das práticas de conformidade, ética e integridade enquanto valores supremos e vinculados objetivos fundacionais. Com o presente documento "Código de Integridade", em substituição ao Código de Ética e Conduta, materializa-se mais um passo no aprofundamento das ações de Compliance, reforçando o propósito de zelar pelos aspectos éticos, sociais e ambientais de todos os negócios da FBG.

A gestão deste Código será realizada pelo Comitê de Integridade, uma instância com poderes de avaliação, supervisão e gerenciamento de riscos institucionais, contribuindo com as ações de capacitação de todos os Colaboradores que atuam na FBG.

A Fundação reconhece que a implementação de uma cultura de conformidade, pautada por princípios éticos e legais, depende da sensibilização e do legítimo engajamento de todos os Colaboradores.

Objetiva-se, com o Código e o rol de ações que integram o Programa de Compliance, assegurar a construção de um ambiente de negócios estável, próspero, transparente e justo, como primam os princípios e objetivos institucionais. Tal política reduz os riscos corporativos e garante que a Fundação Benjamin Guimarães permaneça fiel aos propósitos éticos e filantrópicos do Fundador.

Sumário



Propósito do Fundador _____	4
Missão, Visão e Valores _____	5
A quem se destina _____	6
Programa de <i>Compliance</i> _____	6
Lei Anticorrupção _____	7
Prestação de Contas _____	8
Ambiente de Trabalho e Conduta Profissional _____	8
Relacionamento com as partes interessadas _____	14
Relacionamento com os pacientes, familiares e acompanhantes _____	14
Relacionamento com o Corpo Clínico e Assistencial _____	16
Lei geral de proteção de dados e confidencialidade _____	17
Relacionamento com Autoridades e Órgãos Públicos _____	18
Relacionamento com o mercado e as operadoras _____	19
Relacionamento com a sociedade e o meio ambiente _____	19
Conflito de interesses e relacionamento com fornecedores _____	20
Brindes e gratificações _____	21
Doações e patrocínios _____	22
Relacionamento com fabricantes e distribuidores de materiais médicos e medicamentos _____	22
Correção nos processos de compra e faturamento _____	23
Gestão financeira, contábil, patrimonial e informações à Sociedade:	
Controles internos e procedimentos contábeis _____	24
Uso e proteção de ativos, marca e propriedade intelectual _____	24
Comunicação e informação _____	25
Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais _____	25
Gestão deste Código, treinamento e reporte de violações _____	26
Denúncias, dúvidas e esclarecimentos _____	27

Propósito do Fundador



- 1.** Benjamin Ferreira Guimarães foi um homem excepcional, que deixou um legado admirável. Na condição de homem de fortuna, transmitiu boa parte de seus bens ao uso e bem-estar da coletividade. Sua solidariedade se concretizou em um sólido conjunto de obras sociais aos desprotegidos, dentre elas: creches, escolas, asilos e hospitais. Sua maior herança foi a criação da Fundação Benjamin Guimarães, mantenedora do Hospital da Baleia.
- 2.** Nos últimos 30 anos de vida, Benjamin foi muito procurado para apoiar diversas demandas de cunho social. Criterioso ao eleger causas que fossem justas para apoiar, converteu metade de sua fortuna em benefício dos mais necessitados.
- 3.** Benjamin inovou na prática da filantropia ao criar um sistema que hoje é amplamente reconhecido como *matchfunding*. Visitava diversos municípios mineiros com vistas a identificar e sanar as principais necessidades da comunidade. Desse modo, as ações que se mostrassem relevantes para a localidade eram viabilizadas.
- 4.** Assim, Benjamin garantia a estabilidade e a longevidade das obras que apoiava, graças ao seu desprendimento, à sua visão de futuro e ao envolvimento da comunidade. Suas atitudes altruístas possuíam uma motivação especial, que pode ser resumida em uma frase que ele sempre repetia a seus descendentes: "O que é dado não tem valor".
- 5.** Seu raro senso de justiça social o conduziu à atitude pioneira de garantir direitos aos empregados de suas fábricas, por meio da formalização de documentos que serviram de inspiração para o então presidente Getúlio Vargas criar a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
- 6.** Regrado por leis indesviáveis, Benjamin se pautava na humildade e em um alto padrão ético, em que a honestidade, sobriedade e transparência ditavam suas ações, tanto no campo dos negócios, quanto nas obras de caráter humanitário.
- 7.** Desejamos que o senso de correção do Fundador, sensibilidade social e espírito humanitário sirvam de inspiração para que as tomadas de decisão e as escolhas que forem feitas diariamente possam garantir e perpetuar, no presente e no futuro, o caráter e a filosofia com que foi criada a Fundação Benjamin Guimarães.

Missão, Visão e Valores



MISSÃO

Oferecer **excelência em saúde** na assistência, ensino e pesquisa.

VALORES

Ética, Solidariedade, Competência, Comprometimento, Transparência, Sustentabilidade.

VISÃO

Ser um **complexo hospitalar** sustentável, **referência estadual** em nefrologia, oncologia, ortopedia, tratamento de fissura labiopalatina, ensino e pesquisa até 2030.

PROPÓSITO

Promover saúde de qualidade, com **respeito ao ser humano** e dedicação ao conhecimento.

A quem se destina



8. Este Código de Integridade se aplica a toda a Fundação Benjamin Guimarães, a quaisquer de suas unidades de negócios e nível hierárquico, incluindo membros de conselhos, diretores estatutários e executivos, colaboradores, corpo clínico, residentes, corpo docente e discente, pacientes e acompanhantes, voluntários, jovens aprendizes, estagiários, *trainees* e quaisquer terceiros envolvidos com a Fundação Benjamin Guimarães, sendo aqui denominados como “Colaboradores” e “parceiros”.

9. Este Código estabelece rotinas de conduta para os Colaboradores e Parceiros e preceitos de relacionamento esperados entre todos. Quando houver dúvida sobre como proceder em determinadas situações no ambiente corporativo, deve-se promover consulta aos órgãos institucionais competentes, sobretudo, ao Comitê de Integridade.

Programa de **COMPLIANCE**

10. O Código de Integridade faz parte do Programa de *Compliance* da Fundação Benjamin Guimarães (“FUNDAÇÃO”) que consiste no “*cumprimento consciente e deliberado da legislação e de políticas internas, guiado por princípios e valores que compõem a identidade da organização, visando sua longevidade.*” (IBGC, 2017)

11. O Programa de *Compliance* deve permear toda a administração da FUNDAÇÃO, sendo utilizado como balizador ético e moral para o cumprimento das leis e outras normas, proteção contra desvios e elemento fundamental da sustentabilidade da organização.

12. Ao enunciar os princípios e valores éticos da FUNDAÇÃO, espera-se que todos os Colaboradores e Parceiros sejam sensibilizados e orientados em relação às suas condutas corporativas, contribuindo para a efetiva implementação do Programa de *Compliance*.

13. A Fundação Benjamin Guimarães declara que jamais violou e que jamais violará as disposições da Lei Anticorrupção brasileira (Lei nº 12.846/13).

Lei

Anticorrupção



14. Na condição de instituição assistencial filantrópica e beneficente, a FUNDAÇÃO se compromete com os princípios da legalidade, transparência e probidade para melhor empregar os recursos públicos e próprios com a rigorosa observância das finalidades a que se destinam.

15. A FUNDAÇÃO não tolera qualquer prática de corrupção, seja contra a administração pública nacional ou estrangeira, fornecedores, clientes, ou outros parceiros.

16. É considerado ato de corrupção ou suborno o recebimento, oferecimento ou promessa de vantagem, de qualquer natureza, em troca de oportunidade que não existiria sem esta prática, ainda que tal vantagem ou oportunidade não tenha se realizado ou que não tenha sido obtido o resultado pretendido.

17. Os profissionais, colaboradores e prestadores de serviços da FUNDAÇÃO devem considerar como potencial ato de corrupção tanto a prática descrita acima direcionada à administração pública, quanto com relação a pacientes, fornecedores, clientes ou outros parceiros.

18. A constatação desta infração sujeitará o profissional, colaborador ou prestador de serviços, não apenas às sanções aqui disciplinadas, como também a possíveis ações penais, cíveis e administrativas.

19. A administração pública compreende todos os órgãos e agentes das esferas municipal, estadual e federal, empresas públicas, autarquias, não apenas do Brasil, mas também de outros países.

20. Nenhum colaborador deverá ceder a pedidos de pagamento para aceleração de procedimentos com a administração pública. Caso o colaborador se depare diante deste tipo de situação, deverá negar a prática e informar o evento, por meio do Canal de Integridade, ao Comitê de Integridade para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

21. Além das disposições deste Código quanto ao tema, a FUNDAÇÃO segue as disposições da Lei Brasileira da Empresa Limpa, ou Lei nº 12.846/13, e as diretrizes adotadas internacionalmente para este tema. Os colaboradores devem observar as normas e diretrizes específicas da FUNDAÇÃO sobre interação com agentes públicos, doações e patrocínios.

Prestação de contas



22. Os Colaboradores e Parceiros da Fundação Benjamin Guimarães devem prestar contas de suas atuações, regularmente, com clareza, de forma fidedigna, transparente e tempestiva, comprometidos com a exatidão e consistência das informações. Devem assumir integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuar com diligência e responsabilidade no âmbito de sua competência.

23. Além disso, têm o dever e a responsabilidade de manter e garantir sigilo das transações financeiras e contábeis realizadas, bem como expressar-se com veracidade e transparência em suas relações de trabalho.

24. A Instituição manterá com exatidão e confiabilidade os seus registros contábeis, assegurando o fiel retrato da sua situação patrimonial, econômica e financeira em conformidade com os preceitos legais e as normas contábeis brasileiras vigentes.

Ambiente de trabalho e conduta profissional



25. A Instituição zela por um ambiente de trabalho seguro e saudável. Para isso, os relacionamentos devem ser pautados no respeito, profissionalismo, honestidade, discrição, competências técnicas, comportamentais e eficiência.

26. A FUNDAÇÃO busca oferecer um ambiente de trabalho seguro e adota medidas para proteção dos Colaboradores quando se encontram em suas dependências. Assim, em caso de violação às regras de segurança, é esperado que todos os Colaboradores a relatem e, ainda, contribuam para sua melhoria contínua.

27. Todos os colaboradores da FUNDAÇÃO devem ser tratados com respeito e dignidade, independente de suas características pessoais ou da função que exercem. Deste modo, a FUNDAÇÃO não admite tratamentos desrespeitosos, descorteses, indignos ou discriminatórios com qualquer pessoa, seja em função do nível hierárquico, cargo ou função, ou ainda decorrentes de origem social, cultural, econômica, racial, étnica, de sexo, orientação sexual, idade, religião, incapacidade física ou mental, entre outras.

28. A FUNDAÇÃO repudia qualquer forma de trabalho forçado, infantil ou compulsório, ou que seja exercido sob ameaça, coerção, abuso ou assédio.

29. Nesse contexto, a FUNDAÇÃO não admite nenhum tipo de assédio no ambiente de trabalho. O assédio consiste em comportamento que pode ser definido como impor ao Colaborador situações consideradas constrangedoras, inconvenientes e/ou abusivas, motivadas por diferentes fatores, distintos dos propósitos institucionais.

30. O assédio pode revelar-se de maneiras variadas no ambiente de trabalho, podendo ser classificado como: sexual, moral/psicológico, racial, de gênero, por orientação sexual, por idade, por motivos religiosos ou por xenofobia.

- **Assédio sexual:** O assédio sexual se caracteriza pelo ato de constranger os Colaboradores e Parceiros que integram a instituição por meio de palavras e/ou ações de natureza sexual. A conduta pode se concretizar por intimidação, chantagem e propostas indecorosas, podendo resultar em tratamentos injustos e/ou sobrecarga de trabalho ao (à) colaborador(a) que não se submete à intimidação sexual;
- **Assédio moral/Psicológico:** O assédio moral abarca situações em que o(a) colaborador(a) da empresa é submetido a experiências degradantes e/ou desconfortáveis em sua rotina dentro da instituição. O assédio moral/psicológico pode ocorrer por meio de atos, palavras, gestos e comportamentos hostis que causam danos moral e psicológico e à dignidade dos trabalhadores, tais como gritos, insultos, acusações e humilhações públicas, isolamento, propagação de boatos e fofocas, recusa na comunicação e exclusão social. São ações que fazem com que o Colaborador se sinta inferiorizado diante de seu superior e de colegas de trabalho, com o objetivo de desestabilizar o indivíduo profissional e emocionalmente.
- **Assédio racial:** O racismo está presente em diferentes esferas da sociedade e, quando se manifesta no ambiente de trabalho, é traduzido como assédio racial. Nessa circunstância, o Colaborador é alvo de discriminação e/ou de tratamento injusto ou degradante em decorrência da sua raça, cor da pele ou etnia. O assédio racial pode incluir ofensas, piadas, exclusão, estereótipos prejudiciais e atos discriminatórios. A recusa de promoções, de aumentos salariais e/ou de oportunidades de treinamento com base na raça, cor da pele ou etnia do Colaborador são alguns exemplos de assédio racial no trabalho.

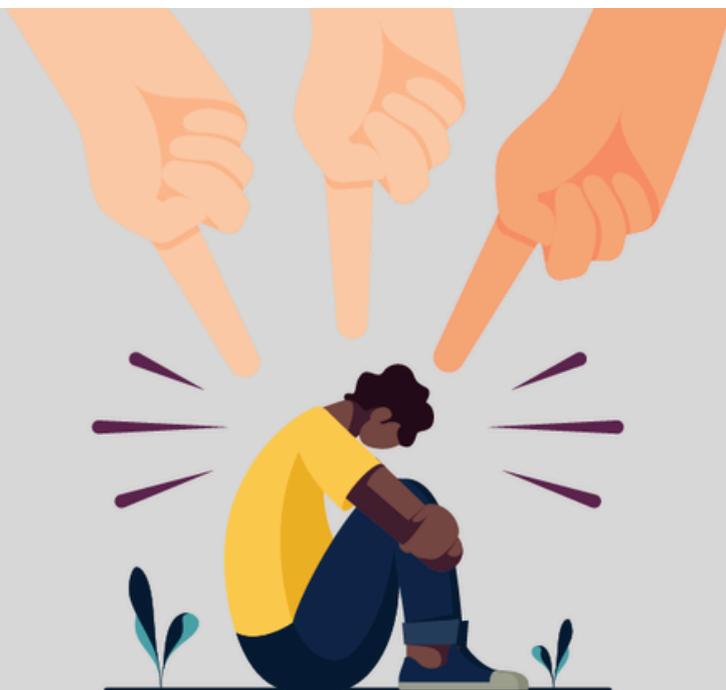
- **Assédio de gênero:** Também existem inúmeros casos em que o assédio é voltado para o gênero do Colaborador, afetando predominantemente mulheres e profissionais transgêneros. Nessa prática, são bem comuns piadas e comentários sexistas e depreciativos, além da reprodução de estereótipos, tais como a vítima do assédio “deveria se comportar” no âmbito de trabalho de acordo com o seu sexo biológico. Em casos assim, podem ser entendidos como assédio de gênero determinadas afirmações, tais como “Mulheres são emocionais demais para esse cargo” ou “Homens não podem lidar com tarefas domésticas”. A prática também se aplica a falas sexualmente sugestivas, como por exemplo elogios ou deprecições sobre a aparência física dos colegas de trabalho.
- **Assédio por orientação sexual:** Nos últimos anos, houve um importante avanço quanto à inclusão da diversidade sexual na sociedade brasileira. Contudo, o assédio por orientação sexual ainda é uma realidade no contexto mundial, conseqüentemente, em ambientes corporativos, demonstrando a necessidade contínua de iniciativas de educação e de conscientização, bem como de políticas de combate ao preconceito no ambiente corporativo. Na maioria dos casos, esse tipo de assédio é direcionado a pessoas que fazem parte da nomenclatura LGBTQIAP+. Ou seja, lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queers, interssexuais, assexuais, entre outras orientações. Os assediadores podem tecer comentários homofóbicos, ameaçar, intimidar, bem como se comportar de maneira ofensiva e prejudicial ao colaborador.
- **Assédio por idade:** Tão prejudicial quanto às outras formas de discriminação e assédio no ambiente de trabalho, o assédio por idade ou etarismo, muitas vezes, passa despercebido nas organizações. A prática pode atingir não só os Colaboradores já contratados, mas também candidatos que participam de eventuais processos seletivos. O assédio por idade tende a envolver falas e piadas desrespeitosas sobre as habilidades tecnológicas do indivíduo, zombarias acerca de sua vitalidade ou capacidade de acompanhar as mudanças no local de trabalho, por exemplo. Episódios mais graves podem conduzir a demissões em razão do avanço da idade, mesmo que a questão não seja mencionada no desligamento.
- **Assédio religioso:** O Brasil é um país laico, o que implica que não há uma religião oficial que oriente as decisões governamentais e as políticas públicas. Portanto, o mesmo deve ocorrer em todos os âmbitos da sociedade. Assim, os Colaboradores devem respeitar a diversidade de crenças religiosas de seus colegas de trabalho e demais pessoas com que se relacionam no ambiente institucional, garantindo um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminações religiosas. Todavia, nem sempre a liberdade religiosa é respeitada nas empresas, o que configura assédio religioso. Nessas circunstâncias, um profissional pode sofrer pressões para se converter a uma religião específica e/ou retaliações após expressar, ainda que indiretamente, a exemplo da mera utilização de símbolos religiosos, as suas crenças no local de trabalho.

- **Assédio por xenofobia:** A xenofobia compreende o preconceito, a hostilidade ou a aversão a pessoas estrangeiras, pertencentes a outras culturas ou provenientes de outras regiões de uma mesma nação. Quando isso acontece no âmbito corporativo, é definido como assédio por xenofobia. Alguns de atos xenofóbicos mais comuns incluem a presunção de que os indivíduos de uma nacionalidade específica são menos competentes ou motivados. Zombar do sotaque dos colegas de trabalho ou proferir comentários pejorativos sobre o lugar de origem do colaborador também é prática xenofóbica.

31. Todo e qualquer comportamento caracterizado como assédio não é apenas imoral, mas também é considerado crime, passível de penalidades legais e não deve fazer parte da cultura institucional da FUNDAÇÃO.

32. As pessoas são a maior força da instituição, feita de pessoas para pessoas. Por esta razão, é importante que esteja sempre nas melhores condições de atender aos pacientes, colaboradores e parceiros com qualidade e segurança. O uso de substâncias que afetem o desenvolvimento das atividades dos profissionais e colaboradores não é permitido. É proibido estar sob o efeito de uso de álcool e drogas ilícitas em qualquer área da FUNDAÇÃO e em qualquer atividade externa como representante, a qualquer título, FUNDAÇÃO.

- Se você faz uso de medicação que comprometa sua capacidade para o trabalho, informe imediatamente ao seu gestor ou à área de Departamento Pessoal, para que eles possam auxiliá-lo a encontrar o correto encaminhamento da situação junto ao SESMT. A omissão desta informação coloca todos em risco. A transparência é o melhor caminho.



33. Os colaboradores receberão, a depender da natureza das atividades, senhas de acesso a diversos instrumentos de trabalho, tais como: acesso a e-mail, intranet, sistemas de controles de pagamentos, sistemas com informações de colaboradores e pacientes, entre outros. Toda senha recebida é pessoal e intransferível. Senhas de acesso são concedidas para a pessoa em demonstração de confiança e respeito, e não podem, em nenhuma hipótese, ser transferidas ou cedidas para que outros as utilizem, sejam colaboradores, fornecedores ou terceiros.

34. As consequências da cessão de senhas pessoais são graves, sujeitas a penalidades previstas no Código Penal e na Lei Trabalhista, sem prejuízo de outras sanções. Se algum colaborador enfrentar qualquer dificuldade com relação a acesso a algum sistema, ou precisar de auxílio em qualquer situação de emergência, deve procurar o seu gestor imediato.

35. Todo o material, informação, conclusão, ideia ou qualquer outro material, produzido pelos Colaboradores para a FUNDAÇÃO, ou com o material ou informação obtida durante o desempenho das suas funções, são de propriedade exclusiva da FUNDAÇÃO, salvo disposição em contrário prevista em contrato.

36. A FUNDAÇÃO preza pela privacidade, intimidade e pelas liberdades de seus colaboradores, respeitando a liberdade de associação de todos e tem como propósito o cumprimento da lei, de acordos coletivos e o respeito a todos os direitos trabalhistas conquistados.

37. A FUNDAÇÃO respeita todos os direitos e liberdades políticas de seus Colaboradores. Contudo, embora todos possam participar do processo político democrático, não são permitidas condutas próprias de campanhas políticas e manifestações políticas no âmbito da instituição com o objetivo de aliciamento de pessoas, votos ou afirmação ideológica que possa causar constrangimento no espaço de trabalho.

38. A partir dos princípios e valores defendidos pela FUNDAÇÃO, não serão admitidas as condutas abaixo enumeradas, entre outras:

- **a.** Qualquer comportamento abusivo ou intencional que vise a agredir a integridade física ou moral dos membros da instituição e de seus clientes.
- **b.** Prática de atos agressivos que possam traduzir ofensas e humilhações a qualquer Colaborador ou Parceiro;
- **c.** Tecer comentários e estabelecer conversas inadequadas, de qualquer espécie, nas salas de espera ou áreas de circulação da Instituição.

- **d.** Não é permitida a demonstração de atitudes que discriminem pessoas em decorrência de raça, cor, sexo, orientação sexual, de religião ou falta dela, de origem, classe social, idade, incapacidade física ou mental, bem como quaisquer outras formas de preconceito.
- **e.** É proibido estar sob o efeito de uso de álcool e drogas ilícitas em qualquer área da FUNDAÇÃO e em qualquer atividade externa como representante, a qualquer título, FUNDAÇÃO.
- **f.** Comércio de produtos ou prestação de serviços particulares nas dependências da instituição, salvo os expressamente autorizados pela Diretoria.
- **g.** Fumar nas dependências do Hospital;
- **h.** Utilização do nome da Fundação Benjamim Guimarães - Hospital da Baleia - ou do cargo exercido na Instituição para obter vantagem pessoal.
- **i.** Utilização de qualquer recurso da Instituição para atividade pessoal ou inadequada aos objetivos da Instituição.
- **j.** Utilização, para fins particulares, ou para atividade inadequada aos objetivos da Instituição ou repasse a terceiros, de bens ou itens patrimoniais, tecnologia, metodologia, *know-how*, bem como outras informações e recursos de propriedade da Fundação.
- **k.** Ter acesso ou manusear bens e itens pertencentes aos pacientes e seus acompanhantes, salvo nas hipóteses em que tal manuseio se faça imprescindível para adequada assistência ao Paciente;
- **l.** Utilizar, para fins particulares, tempo que contratualmente deveria ser dedicado à atividade da instituição.
- **m.** Alterar documentos, informações ou dados pertencentes à Instituição.
- **n.** Registrar ponto em nome de colega de trabalho.
- **o.** Acessar sistemas institucionais com login e senha de outro colega de trabalho.

Relacionamento com as partes interessadas



Relacionamento com pacientes familiares e acompanhantes

39. As bases éticas na relação médico x paciente estão centradas nos princípios bioéticos da Autonomia, Não-Maleficência, Beneficência, Justiça e Equidade, conduzidas a partir dos valores da atenção, sensibilidade, compaixão, devoção, além de justiça, sigilo, respeito, empatia, qualidade, segurança e autonomia.

40. O princípio da autonomia requer que os indivíduos capacitados de deliberarem sobre suas escolhas pessoais devam ser tratados com respeito pela sua capacidade de decisão, em conformidade com as diretrizes do Código de Ética Médica e demais códigos de ética profissionais.

41. Assim, o princípio enfatiza o importante papel que o paciente deve adotar na tomada de decisões com respeito aos cuidados de sua saúde. Os médicos deverão observar todas as vulnerabilidades, solicitando expressamente sua escolha e respeitando suas opiniões.

42. Em pacientes intelectualmente deficientes e no caso de crianças, o princípio da autonomia deve ser exercido pela família ou responsável legal.

43. O princípio da beneficência refere-se à obrigação ética de maximizar o benefício e minimizar o prejuízo. O profissional deve ter a maior convicção e informação técnica possíveis que assegurem ser o ato médico benéfico ao paciente (ação que faz o bem como melhor conduta assistencial).

44. O princípio da beneficência proíbe infringir dano deliberado. Esse fato é destacado pelo princípio da não-maleficência que estabelece que a ação do médico sempre deve causar o menor prejuízo ou agravos à saúde do paciente (ação que não faz o mal), reduzindo os efeitos adversos ou indesejáveis das ações diagnósticas e terapêuticas no ser humano.

45. O princípio da justiça estabelece como condição fundamental a equidade: obrigação ética de tratar cada indivíduo conforme o que é moralmente correto e adequado e de dar a cada um o que lhe é devido. O médico deve atuar com imparcialidade, evitando ao máximo que aspectos econômicos, sociais, culturais, religiosos, financeiros ou outros interfiram na relação médico-paciente. Os recursos devem ser equilibradamente distribuídos, com o objetivo de alcançar, com melhor eficácia, o maior número de pessoas assistidas.

46. Neste contexto, os pacientes devem ser tratados com cortesia e respeitados em todos os seus direitos e devem ser incentivados a participarem de seus próprios cuidados. A assistência deve ser provida de maneira que observe as necessidades, os valores e as preferências dos pacientes; tudo, sempre, em comum acordo com os princípios institucionais da FUNDAÇÃO.

47. Os Colaboradores que trabalham na assistência, direta ou indiretamente, devem viabilizar o amplo acesso dos pacientes às suas informações médicas de forma que possam compreender seu teor e participar da decisão sobre o seu tratamento, de forma livre e esclarecida, considerados os princípios éticos e legais pertinentes.

48. As informações relacionadas aos pacientes devem ser registradas em prontuário e sua proteção deve ser assegurada de acordo com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei 13.787/2018, que dispõe sobre o armazenamento de tratamento de dados do prontuário eletrônico, bem como Resoluções do Conselho Federal de Medicina pertinentes, assegurando o sigilo e confidencialidade das informações, inclusive após a conclusão do processo assistencial.

49. É importante lembrar que o prontuário médico é um documento único constituído pelo conjunto de informações e imagens registradas, geradas a partir de fatos, acontecimentos e situações sobre a saúde do paciente e a assistência a ele prestada. Possui caráter legal, sigiloso e científico, que possibilita a comunicação entre membros da equipe multiprofissional e a continuidade da assistência prestada ao indivíduo.

50. Portanto, todo e qualquer dado ou informação, registrada em qualquer suporte (físico ou digital), sobre atividades de assistência (recepção, ambulatorial, internação, cirúrgico, emergencial) em relação a um indivíduo já constitui o Prontuário, mesmo que alguns documentos isolados (como por exemplo exames, relatórios, fichas de atendimento ambulatorial) estejam arquivados em espaços físicos distintos para facilitar procedimentos ou por não caberem no Prontuário do Paciente.

51. Os Colaboradores que trabalham na assistência devem promover a conscientização e educação do paciente em relação a seus direitos e deveres e às questões de sua própria saúde, assim como aos familiares e acompanhantes, possibilitando o manejo de sua saúde e promoção do autocuidado.

Relacionamento com Corpo Clínico e Assistencial



52. O corpo clínico e assistencial deve seguir indispensavelmente as diretrizes indicadas neste Código de Integridade, assim como todas as demais regras institucionais, deontológicas (Código de Ética Médica, Código de Ética dos Profissionais da Enfermagem) e legais que regem sua atuação profissional, comprometendo-se com os resultados da instituição.

53. As práticas assistenciais devem ser pautadas por evidências científicas, incluindo o uso de novas tecnologias para diagnóstico e tratamento. Todas as informações relativas ao paciente devem ser anotadas de forma clara e completa no prontuário.

54. O consentimento livre e esclarecido deve ser obtido por escrito, através de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) junto aos pacientes, a partir de um processo de diálogo conduzido pelo próprio profissional, para que o paciente ou seus representantes legais tenham todas as informações necessárias para exercer seu direito de autodeterminação corporal, conduzindo o tratamento de sua saúde a partir de suas próprias deliberações conscientes.

55. O dever de constante atualização e capacitação técnica é de todos, sendo uma conduta esperada na FUNDAÇÃO, que irá se esforçar para incentivar todos os Colaboradores.

56. Eventuais conflitos de interesse devem ser declarados formalmente e o relacionamento comercial com fornecedores não é admitido.

57. Nesse contexto de princípios e valores, são deveres dos membros do corpo clínico:

- **1.** Zelar pelo nome da Instituição, tanto em seus atos profissionais quanto em seus atos pessoais.
- **2.** Exercer a medicina com excelência, imprescindivelmente observando as rotinas internas e protocolos para a segurança do paciente.
- **3.** Efetuar registros no prontuário ou receituário que reflitam de forma clara e precisa a sua atividade profissional, a segurança do paciente e da Instituição.

- **4.** Tratar com respeito, cordialidade e humanidade todos os pacientes, colaboradores e terceiros que se encontrem na Instituição, tendo em vista a isonomia de todas as funções.
- **5.** Manter sigilo e confidencialidade sobre os dados e informações de pacientes, como também relacionadas às estratégias empresariais, financeiras, contábeis, comerciais ou quaisquer outras que venham a ter conhecimento, em decorrência da prestação de serviços.
- **6.** Respeitar os contratos existentes entre as fontes pagadoras, sendo expressamente proibida cobrança estranha à conta hospitalar referente a honorários médicos.

Lei geral de proteção de dados e confidencialidade



58. A FUNDAÇÃO lida com informações confidenciais de seus pacientes, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros. Determinados colaboradores e prestadores de serviços, em razão das atividades desenvolvidas, poderão ter acesso a informações médicas financeiras da FUNDAÇÃO e de suas unidades ou subsidiárias.

59. Toda informação deve ser considerada, automaticamente, como confidencial e privilegiada. A divulgação de informação confidencial somente pode ocorrer após aprovação expressa e formal da Diretoria Estatutária da FUNDAÇÃO e de acordo com a legislação vigente e aplicável.

60. Se qualquer colaborador receber alguma solicitação específica, em razão de determinação judicial ou decorrente de procedimento administrativo, deve necessariamente consultar a Superintendência Jurídica antes de disponibilizar as informações.

61. Mesmo internamente, o tratamento de informações deve ser restrito apenas àqueles colaboradores e prestadores de serviços que têm necessidade expressa em conhecê-las e a sua utilização deverá limitar-se ao âmbito profissional.

62. É dever de todos os colaboradores e prestadores de serviços garantir que o sigilo das informações seja preservado. Nenhum colaborador ou prestador de serviços pode usar de conhecimento obtido por informação confidencial para fins pessoais, contrários aos interesses da FUNDAÇÃO, ou contrários à legislação vigente e aplicável.

63. A obrigação de confidencialidade permanece vigente por prazo indeterminado, mesmo após a saída do colaborador da FUNDAÇÃO.

Relacionamento com Autoridades e Órgãos Públicos



64. A FUNDAÇÃO e suas unidades de negócios devem cumprir rigorosamente todas as obrigações legalmente exigidas e deve evitar conflito com as autoridades de aplicação ou fiscalização.

65. As relações com as autoridades devem se dar de forma ativa, respeitosa e independente, devendo a FUNDAÇÃO se valer de pessoas de sua organização autorizadas para o exercício dessa função.

66. Não são aceitáveis quaisquer tentativas de influenciar decisões das autoridades por meios ilícitos ou antiéticos. A FUNDAÇÃO vela pela ampla aplicação das disposições da Lei Anticorrupção brasileira (Lei nº 12.846/13).

67. A FUNDAÇÃO se compromete a não fazer nenhuma oferta, pagamento, promessa de pagamento ou autorização de pagamento de qualquer valor ou objeto de valor a um agente público, ou ainda a qualquer pessoa, sabendo que todo ou parte daquele valor será oferecido, dado ou prometido por tal pessoa a um agente público com o propósito de:

- a.** Influenciar qualquer ato ou decisão desse agente público ou induzir tal agente público a realizar ou omitir qualquer ato em violação de seu dever legítimo ou oficial;
- b.** Induzir tal agente público a usar sua influência com o governo ou qualquer de seus órgãos para ofertar ou influenciar qualquer ato ou decisão desse governo ou órgão;
- c.** Obter ou reter negócios para qualquer pessoa.

Relacionamento com o Mercado



68. A FUNDAÇÃO pratica uma concorrência leal, livre e justa, que permite a criação de um ambiente de constante melhoria e de mais oportunidades e não se manifesta sobre a imagem e a atuação de outras instituições do segmento.

69. Como defensora da concorrência leal em todas as suas relações, a FUNDAÇÃO deve tratar as instituições de saúde similares com o mesmo respeito com que a FUNDAÇÃO espera ser tratada.

70. Sempre que possível, buscará o compartilhamento de experiências e boas práticas administrativas e assistenciais com outras instituições congêneres, de forma eficaz e transparente, objetivando a qualificação do mercado em prol da sociedade.

71. O relacionamento com fornecedores e parceiros deve ser sempre pautado pela busca da qualidade, pela adequada relação custo-benefício e pela integridade na condução da negociação, no que se refere à legislação, ao meio ambiente e aos direitos comerciais, sociais e contratuais.

72. Nas relações com os concorrentes, não será permitido fornecer informações de propriedade da FUNDAÇÃO, tampouco manter contatos pessoais ou virtuais com a intenção de compartilhar dados sigilosos de qualquer natureza, incluindo dados técnicos, científicos, financeiros, comerciais ou estratégicos.

73. Quando da avaliação dos concorrentes, sempre devemos garantir que a informação seja obtida por meios legais, respeitadas as práticas da legislação Antitruste vigente e aplicável e com os mais altos padrões éticos.

Relacionamento com o Meio Ambiente

74. A FUNDAÇÃO é comprometida com a qualidade e sustentabilidade do meio ambiente. É princípio fundamental respeitar a legislação ambiental, sendo dever de cada um minimizar continuamente o impacto ambiental de seus serviços e operações, devendo sempre ser observadas as seguintes medidas:

- a. Providenciar a destinação adequada de resíduos conforme normas internas e exigências legais;
- b. Cuidar para que o consumo de água e energia elétrica seja feito de forma racional;
- c. Evitar desperdícios de materiais e incentivar o processo de reciclagem.
- d. Incentivar o uso e consumo de produtos e serviços socioambientalmente responsáveis, levando-se em conta, ainda, as condições de trabalho das pessoas.
- e. Preservar o “Parque Estadual da Baleia”. Monitorar e banir focos de incêndios no entorno da Fundação.

Conflitos de interesse e relacionamento com fornecedores



75. Os Colaboradores da FUNDAÇÃO sempre devem dar prioridade aos interesses da instituição, estando proibido o recebimento de qualquer vantagem para realizar atividades de sua competência na FUNDAÇÃO ou para favorecer determinada empresa ou pessoa.

76. Caracterizam-se conflitos de interesses quando um Colaborador da organização tiver que se envolver, direta ou indiretamente, por meio de parentes, em ações que possam ser contrárias aos interesses ou imagem da organização.

77. Também caracteriza conflito de interesses quando, em função de interesse próprio, um Colaborador venha a ser influenciado a agir contra os princípios da instituição, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais.

78. Dentre outras circunstâncias, o recebimento de benefícios pessoais, para si ou parentes, em função de decisões ou ações corporativas, nepotismo, uso de informação confidencial para fins diferentes dos objetivos da Fundação, bem como divulgação destas informações propriamente ditas constitui conflito de interesses.

79. Os Colaboradores devem evitar atividades externas que conflitem com aquelas exercidas enquanto profissionais da FUNDAÇÃO.

80. Na ocorrência de qualquer conflito de interesses, o Colaborador deve comunicar ao Comitê de Integridade para tratamento e recomendação de conduta institucional. Além disso, quaisquer conflitos de interesses, mesmo que potenciais, devem ser comunicados ao seu gestor.

Brindes e gratificações

81. O recebimento ou oferta de brindes e gratificações (gorjeta, por exemplo) devem ser proibidos, assim como a aceitação de convites para eventos esportivos ou de entretenimento por fornecedores ou prestadores que mantenham ou venham a manter relacionamento com a FUNDAÇÃO.

82. É expressamente proibido o recebimento de dinheiro, em qualquer forma, pelos colaboradores. Em caso de dúvida ou suspeita, deve-se consultar Comitê de Integridade via Canal de Integridade.

83. Aqueles brindes distribuídos a título de cortesia, marketing ou em razão de eventos especiais ou datas comemorativas podem ser recebidos, desde que não ultrapassem o valor nominal de R\$100,00 por cada brinde, desde que sejam respeitadas determinadas condições da POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO, de modo a garantir a transparência nestes casos, evitando conflito de interesses e influência nas tomadas de decisões.

84. Nenhum brinde ou gratificação deve ser recebido como condição para a realização de determinado negócio ou para influenciar alguma tomada de decisão.

85. Os brindes que não observarem as condições descritas acima deverão ser encaminhados ao Comitê de Integridade que, em conjunto com a Diretoria Executiva, decidam sobre a devida destinação.

Doações e patrocínios



86. As doações feitas à FUNDAÇÃO, para qualquer finalidade que sejam, devem ser atos descomprometidos, sem a geração de qualquer tipo de vantagem ou contrapartida material.

87. Os patrocínios devem ter suas contrapartidas detalhadas e explícitas em contrato formalmente firmado pelas partes, sendo vedado qualquer benefício que não esteja claro e expressamente documentado no referido contrato.

88. As contratações de fornecedores e prestadores de serviços da FUNDAÇÃO seguem critérios técnicos e éticos, conforme estabelecido no Manual de Compras, que disciplina as contratações, entre elas, o processo análogo à licitação, por meio da cotação prévia de preços. A adoção do procedimento previsto na Lei de Licitações (Lei nº 14.133/2021) ocorrerá apenas quando exigido pelo órgão concedente ou por conveniência da própria FUNDAÇÃO.

Relacionamento com fabricantes e distribuidores de materiais médicos e medicamentos



89. A FUNDAÇÃO mantém um relacionamento de parceria com seus fornecedores, de compromisso mútuo para construção contínua de interesses comuns e busca pela excelência de nossos serviços.

90. Os fornecedores e prestadores de serviços da FUNDAÇÃO devem estar alinhados com a política interna da instituição e agir em conformidade com as normas que regulam o setor de saúde, segurança e ambiente de trabalho, respeito à privacidade, à dignidade e ao tratamento de dados confidenciais.

91. A relação com fornecedores da FUNDAÇÃO será pautada por critérios objetivos e que visem o melhor para a instituição. Os Colaboradores não poderão atuar de forma a obter vantagem pessoal ou para terceiros no contato com fornecedores.

92. As contratações de fornecedores e prestadores de serviços da FUNDAÇÃO seguem critérios técnicos e éticos, conforme estabelecido no Manual de Compras, que disciplina as contratações, entre elas, o processo análogo à licitação, por meio da cotação prévia de preços. A adoção do procedimento previsto na Lei de Licitações (Lei nº 14.133/2021) ocorrerá apenas quando exigido pelo órgão concedente ou por conveniência da própria FUNDAÇÃO.

93. Os colaboradores devem pautar suas decisões relativas à contratação observando, cumulativamente, a qualidade, o preço, as condições oferecidas, a necessidade da contratação e a reputação do fornecedor, devendo respeitar as políticas aplicáveis e os processos existentes das áreas competentes, sendo proibido o recebimento de vantagens de qualquer natureza.

94. As regras e condições contratuais devem ser explícitas, documentadas e cumpridas de acordo com a legislação vigente e com práticas legais de mercado.

Correção nos processos de compra e faturamento

95. Os processos de compras e suprimentos são norteados por práticas leais de mercado e pelo atendimento às leis que regulam a concorrência. São garantidas oportunidades transparentes e equitativas aos fornecedores e prestadores de serviços.

96. A escolha e contratação dos fornecedores e prestadores de serviços são feitas a partir de critérios técnicos e éticos que garantirão o nível de serviço prestado a um custo justo.

97. O processo de faturamento é feito com transparência, baseado na legislação vigente e nos contratos firmados, sendo mantidos todos os registros necessários para prestação de contas.

Gestão financeira, contábil, patrimonial e informações à Sociedade: **Controles internos e procedimentos contábeis**

98. A administração deve manter a exatidão e confiabilidade de seus sistemas contábeis, assegurando o fiel retrato de sua situação patrimonial, econômica e financeira, viabilizando o processo de tomada de decisões estratégicas pela Direção.

99. As práticas e registros contábeis devem obedecer aos princípios preconizados nas regulamentações vigentes, normas fiscais e melhores práticas, sendo que as informações e documentos relacionados à operação precisam ser preservados com cuidado e responsabilidade, obedecendo aos prazos legais estabelecidos.

100. Os colaboradores devem se comprometer a manter todos os registros de informações, contábeis ou não, devidamente atualizados e disponíveis em caso de requisição.

101. É dever de todos os colaboradores registrar apenas informações verdadeiras, respeitando procedimentos internos e regras gerais de conduta técnica e boa-fé.

Uso e proteção de ativos, marca e propriedade intelectual

102. Os Colaboradores devem zelar pelo patrimônio da FUNDAÇÃO e serão responsáveis por qualquer dano causado a ele, motivado por dolo, negligência, descuido, imprudência ou imperícia de sua conduta.

103. Toda movimentação de bens deve ser feita com a solicitação de Ordem de Serviço ao Setor de Patrimônio, seja para conserto, transferência, descarte ou quaisquer outras mudanças do local constante da Carga Patrimonial. O gestor será responsabilizado em caso de falta de bens em sua área, constatada em inventários.

104. Os ativos da instituição devem ser utilizados exclusivamente para as suas finalidades. Assim, todo o material, informação, conclusão, ideia ou qualquer outro material, produzido pelos Colaboradores para a FUNDAÇÃO, ou com o material ou informação obtida durante o desempenho das suas funções, pertencem exclusivamente à FUNDAÇÃO, salvo disposição contrária prevista em contrato.

105. As marcas da instituição e o conhecimento produzido internamente no desenvolvimento de suas atividades ou em parceria são patrimônios institucionais e devem ser protegidos por todos os Colaboradores.

Comunicação e informação



106. Quaisquer manifestações de comunicação da organização devem estar alinhadas às diretrizes e políticas institucionais de comunicação. Assim, nenhum Colaborador e Parceiro está autorizado a se manifestar em nome da instituição, exceto seus porta-vozes oficiais.

107. Todos os Colaboradores devem preservar a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação a respeito da organização, notadamente as informações de cunho estratégico.

108. Informação confidencial é qualquer informação ou dado de acesso restrito ou de caráter privado que não seja de domínio público ou que tenha sigilo protegido legalmente, por determinação da FUNDAÇÃO ou por convenção entre a instituição e o Interessado.

109. É vedada a utilização destas informações para fins distintos à previsão original.

110. Os Colaboradores devem seguir as orientações institucionais referentes ao uso dos meios de comunicação disponíveis, inclusive e-mails e redes sociais.

Lei geral de proteção de dados pessoais



111. A FUNDAÇÃO e seus colaboradores deverão garantir o cumprimento da Lei n. 13.709/2018, que dispõe sobre a proteção de dados pessoais (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), e que visa, em suma, proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade das pessoas naturais.

112. A FUNDAÇÃO compromete-se a promover a sua adequação à Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei n.º 13.709/2018), adotando rigorosos procedimentos para o tratamento de dado e controles, no intuito de se assegurar aos titulares genuína privacidade e proteção de seus dados, e ainda, com vistas a atribuir efetividade aos direitos individuais à vida privada, intimidade, honra e imagem, previstos no inciso X do art. 5º da Constituição Federal de 1988.

113. Portanto, deverão ser observados e respeitados todos os aspectos abordados pela respectiva legislação, em especial a necessidade de consentimento do titular, por escrito e mediante cláusula clara e específica, concordando com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada, além de consentimento específico nos casos de comunicação ou compartilhamento de dados com terceiros.

114. A FUNDAÇÃO promoverá o treinamento e conscientização dos Colaboradores, de comparecimento obrigatório e de forma periódica, no intuito de mantê-los atualizados e aculturados sobre essa matéria.

115. Serão elaboradas Políticas de Privacidade de Dados e Segurança da Informação que trarão todas as regras relativas, por exemplo, mas não se limitando às senhas de acesso, ferramentas de proteção das informações e seu uso, responsabilização dos que derem causa à sua utilização indevida, e outras atividades, que deverão ser rigorosamente observadas pelos Colaboradores.

Gestão deste código, treinamento e reporte de violações

116. Um Comitê de Integridade terá a atribuição de promover a gestão deste Código e deve ser composto por 5 (cinco) membros, com o mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução, conforme Regimento Interno do Comitê de Integridade.

117. Como medida de difusão dos assuntos abordados no Código, a FUNDAÇÃO oferecerá treinamentos aos Colaboradores, cuja participação é obrigatória para todos os convocados, independentemente do nível hierárquico ou posição.

118. As violações ou possíveis violações às diretrizes deste Código devem ser comunicadas pelo e-mail: canaldeintegridade@hospitaldabaleia.com.br ou por meio do Canal de Integridade no QR Code abaixo.



Utilize o QR Code para reportar condutas inadequadas de forma anônima. Sua colaboração é fundamental para garantir um ambiente de trabalho justo e transparente. Acesse e informe qualquer situação que precise de atenção.

Denúncias, dúvidas e esclarecimentos



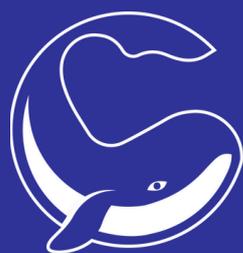
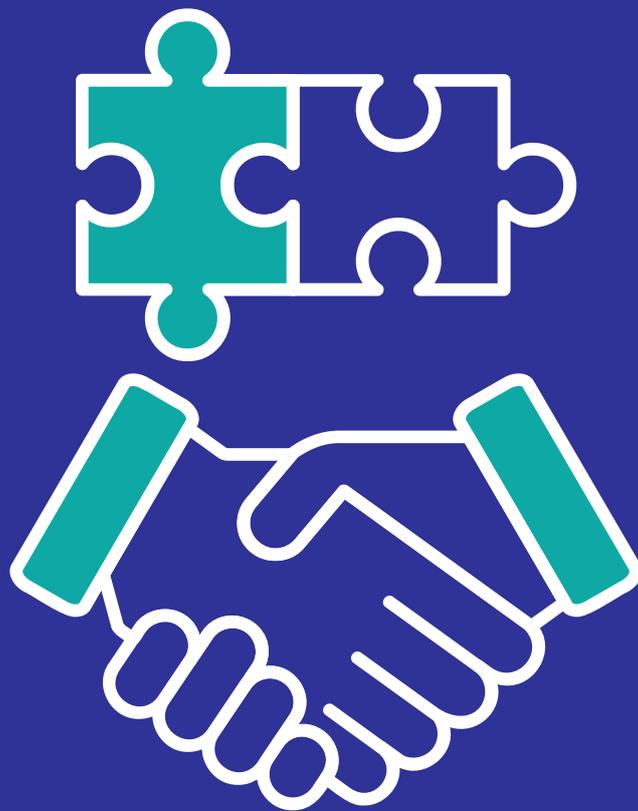
119. Os relatos podem ser realizados anonimamente, caso o denunciante optar por não se identificar, mas sempre serão tratados com sigilo e confidencialidade, não sendo tolerada qualquer atitude de retaliação em decorrência da denúncia.

120. Os relatos de violação serão apurados e/ou acompanhados pelo Comitê de Integridade, que instaurará, sempre que for identificada uma conduta transgressora, sindicância administrativa para apuração dos fatos.

121. Caso a infração se relacione estritamente com a atividade profissional de Colaboradores com profissão regulamentada, os processos serão encaminhados às comissões de ética de cada uma ou ao Conselho profissional.

122. Qualquer pessoa que não entender alguma regra que esteja estabelecida neste Código ou tiver dúvida sobre como proceder em uma situação que envolva o seu comportamento ou o de seus colegas, deve solicitar ajuda ou esclarecimentos a sua liderança imediata, ao setor de Gestão de Pessoas ou ao Comitê de integridade.

123. Independentemente das medidas administrativas tomadas pela FUNDAÇÃO, o denunciado, em caso de constatação de desvio de conduta, ainda estará sujeito à aplicação das penalidades previstas em lei.



Hospital da
Baleia

 **PROGRAMA DE**
INTEGRIDADE