



# Código de Conduta do Sabará Hospital Infantil

# Objetivo

O sucesso de uma Instituição de saúde não depende exclusivamente da qualidade de seus serviços. Há outros aspectos que influenciam a percepção e o reconhecimento de sucesso de uma organização. O Sabará Hospital Infantil acredita que o sucesso desta Instituição esteja profundamente ligado à credibilidade individual e intransferível de nossos cuidadores e da retidão de nossas ações pessoais, profissionais e institucionais, alicerçada num compromisso inalienável com a cultura e os valores da nossa Instituição.

Este CÓDIGO expressa as normas básicas que governam nossas atividades diárias e os padrões de comportamento esperados no Sabará; comunica nosso compromisso de seguir as leis, regulamentos, padrões de cuidados assistenciais e práticas éticas de negócio; além de ajudar a assegurar aos nossos cuidadores que todo o Hospital esteja alinhado às leis e regulamentos que governam nossa Instituição e suportam nossa missão.

Esta carta de princípios está alicerçada nas leis gerais aplicáveis, nos princípios deontológicos (conjunto de deveres profissionais estabelecidos em códigos específicos) dos Conselhos Profissionais que regulam a atividade de várias profissões, nos usos e costumes que expressam a boa-fé, e nos regulamentos, políticas, diretrizes e procedimentos operacionais internos do Hospital e que podem ser consultados na Intranet e no site do Hospital.

Além de enfatizar nossa cultura de integridade moral, este CÓDIGO apoia nossas ações para cuidar de nossos pacientes e familiares, amparados na atuação de nossos cuidadores, operadoras de saúde, fornecedores, auditores, imprensa, mídias sociais, órgãos reguladores e fiscalizadores e a sociedade em geral, com respeito, honestidade, compaixão e busca da excelência.

Este CÓDIGO expressa as principais condutas que devem orientar as decisões e ações diárias de cada cuidador nos diferentes campos de atuação no Sabará Hospital Infantil. Cada um de nós, independentemente de sua posição

hierárquica na Instituição, é um guardião de sua execução por todos que aqui atuam direta ou indiretamente. O respeito ao CÓDIGO é mandatário a todos os cuidadores com ou sem vínculos empregatícios com a Instituição. Não deve haver espaço para desconhecimento, ambiguidades ou incertezas a respeito da “coisa certa a fazer”. Quando em dúvida a respeito das normas, pergunte!

O CÓDIGO de Conduta foi elaborado através da contribuição de nossos cuidadores, administradores e referendado pelos membros do Conselho da Fundação José Luiz Egydio Setúbal, da qual o Sabará é o braço assistencial. Nosso compromisso com a transparência e a retidão de nossas ações e a inalienável responsabilidade ética individual é que constituem o arcabouço moral de uma Instituição que, para merecer a confiança de nossos pacientes e familiares, não pode transigir na aplicação de seus valores.

O respeito ao CÓDIGO de conduta é mandatário a todos os cuidadores com ou sem vínculos empregatícios com a Instituição. Para garantir o compromisso de todos com as normas explícitas neste CÓDIGO, o Comitê de Compliance do Sabará Hospital Infantil desenvolveu o Programa de Compliance Corporativo, responsável pela contínua atualização deste CÓDIGO, pela sua difusão, pelo monitoramento da sua execução, pelo aprimoramento dos métodos de auditoria e pelo encaminhamento dos processos de solução de situações conflituosas e/ou não explicitamente endereçadas pelas normas divulgadas.

Para nós do Sabará Hospital Infantil, dedicados à saúde da criança, o respeito individual a esta carta de princípios, mais do que um alinhamento a um guia de conduta, estabelece um sentido de propósito da Instituição e que fundamenta a nossa própria existência.

## **A quem se destina o Código de Conduta**

Este CÓDIGO aplica-se a todos os cuidadores diretos ou indiretos do Sabará Hospital Infantil e seus anexos – Centro de Treinamento, Centro

de Excelência, além do Instituto PENSI, independentemente do tipo de vínculo formal ou informal com a Instituição, incluindo cuidadores com ou sem vínculos trabalhistas; clientes; fornecedores, parceiros comerciais ou não; diretores e outros gestores; funcionários de empresas de serviços terceirizados; profissionais temporários; estagiários e estudantes; voluntários; cuidadores eventuais; consultores, todos os profissionais de saúde que atuam cotidiana ou esporadicamente no Hospital e seus anexos, incluindo médicos, pessoal de enfermagem e técnicos de forma geral; membros do Conselho de Administração da Fundação José Luiz Egydio Setúbal e outras partes envolvidas e/ou interessadas em nossas atividades.

Questões específicas de Ética Médica e de Ética de Ensino e Pesquisa são tratadas em Códigos de Conduta próprios.

O presente Código de Conduta vigorará por prazo indeterminado podendo ser aditado a qualquer momento e consolidado, e deverá ser divulgado em todos os seus termos para todos os públicos com os quais a Instituição se relaciona.

## Divulgação

Este CÓDIGO está disponibilizado para conhecimento e consulta na Intranet e no site do Hospital.

É responsabilidade intransferível dos gestores a divulgação deste CÓDIGO para todos os cuidadores de sua respectiva área de atuação, esclarecendo dúvidas e verificando o entendimento do conteúdo e aplicação dessas normas.

Todos os cuidadores da Instituição com vínculos trabalhistas deverão assinar um protocolo que será anexado ao prontuário funcional, reconhecendo o conhecimento dos termos do CÓDIGO divulgado na Intranet e sua concordância com as normas explicitadas.

Todos os cuidadores diretos sem vínculos trabalhistas com a Instituição,

incluindo fornecedores, parceiros comerciais ou não; diretores e outros gestores; empresas de serviços terceirizados; profissionais temporários; estagiários e estudantes; voluntários; cuidadores eventuais; consultores, todos os profissionais de saúde que atuam cotidianamente ou esporadicamente no Hospital e seus anexos, incluindo médicos, fisioterapeutas, psicólogos, fonoaudiólogos, técnicos de radiologia e outros; e membros do Conselho de Administração da Fundação José Luiz Egydio Setúbal receberão este CÓDIGO por e-mail com exigência de confirmação de leitura eletrônica, de forma a garantir ciência formal do mesmo.



# Atividades essenciais do Hospital e anexos

# 1. Cumprimento de leis e regulamentos

*Observamos a legislação vigente aplicável à nossa atividade, bem como a das categorias profissionais que têm as suas atividades regulamentadas e que também estão sujeitas aos códigos de ética disciplinares de seus respectivos conselhos e órgãos, trabalhando para atendê-la em todos os locais em que atuamos e nas relações que mantemos com as partes interessadas. Para tanto, possibilitamos que conheçam e cumpram tal legislação.*

## **Conduta esperada:**

- Conhecer a legislação aplicável às suas atividades, devendo cumpri-la para não prejudicar as atividades no Hospital
- Assegurar que a conduta não possa ser interpretada como descumprimento de legislação vigente

# 2. Assistência a pacientes e relacionamento com clientes

*Nossa razão de ser é o atendimento ao paciente e sua família com respeito, qualidade, segurança, atenção e privacidade na busca do restabelecimento do seu bem-estar físico e mental. Tratamos nossos clientes com respeito e profissionalismo.*

## **Conduta esperada:**

- Tratar os pacientes e demais clientes de forma igualitária, com respeito, atenção, prontidão e profissionalismo.
- Usar adequadamente os jalecos, uniformes e demais vestuários seguindo todas as normas de biossegurança.
- Usar segundo regulamentação adornos, maquiagem, perfumes, calçados e roupas a fim de demonstrar profissionalismo.
- Responder às solicitações e reclamações dos pacientes dentro de prazo aceitável.
- No desempenho de suas funções, desde que previamente autorizados, os

representantes da Instituição poderão suportar eventuais despesas com refeições e transporte, dentro dos limites razoáveis e políticas, que não impliquem vantagem indevida, recompensa ou retribuição a terceiros.

### 3. Pesquisa

*Os estudos científicos devem ser desenvolvidos com consistência, ética, rigor técnico e profissional e devem atender a todos os requisitos legais aos quais estão sujeitos.*

#### **Conduta esperada:**

- Obter aprovação prévia das pesquisas nos Comitês apropriados.
- Divulgar os resultados seguindo rigor técnico e profissional não admitindo qualquer forma de fraude, plágio, falsificação ou fabricação de resultados.
- Obter consentimento livre e informado em pesquisas envolvendo seres humanos, garantindo que o sujeito da pesquisa tenha conhecimento claro do que vai acontecer com ele, dos riscos, de que forma suas informações serão utilizadas e da responsabilidade do Hospital.
- Resguardar todas as informações obtidas durante o processo de desenvolvimento da pesquisa.
- Declarar potenciais conflitos de interesse na fase de submissão para aprovação do projeto de pesquisa.
- Atuar com rigor no controle dos recursos financeiros, sejam eles próprios ou de terceiros, garantindo sua aplicação adequada e evitando desperdícios.
- Obter a aprovação do Diretor Médico do Hospital para iniciar qualquer pesquisa e comun icá-lo de seu encerramento.

### 4. Ensino e Gestão do Conhecimento

*Os programas de ensino do Sabará e do Instituto PENSI devem ser motivados pela difusão do saber e estarem pautados sempre por respeito, cordialidade, ética, empatia e boa educação, fundamentados por elevados padrões profissionais.*

### **Conduta esperada:**

- Respeitar as orientações sobre seleção, supervisão e escopo de atuação detalhados no Regimento do Corpo Clínico.
- Não permitir que as atividades de ensino sofram interferência técnica ou acadêmica da indústria ou de outras entidades não acadêmicas.
- Declarar formalmente eventuais vínculos existentes entre o professor/palestrante e a indústria ou outras entidades não acadêmicas.
- Utilizar critérios técnicos e científicos para escolha de materiais médicos e didáticos para transmissão do conteúdo.
- Não permitir que haja interferência na programação, nos objetivos, local ou seleção de instrutores e palestrantes por indústrias ou outras entidades não acadêmicas que oferecem patrocínio ou apoio.
- O reembolso de despesas decorrentes da participação de profissionais em eventos e cursos deve ser limitado às quantias despendidas com transporte, alimentação, hospedagem e inscrição estritamente necessárias para viabilizar o comparecimento do palestrante ao evento.
- Pagar ao Hospital os valores ofertados pela indústria por participação em eventos, sendo que o Sabará ou o Instituto PENSI definirão quais profissionais deverão comparecer em seu nome.



**Ativos, recursos e  
informações**

## 5. Uso de ativos da organização (patrimônio e bens intangíveis)

*Utilizamos nosso patrimônio, tanto os bens materiais como os intangíveis tais como nome, logotipo e marca do Sabará e do Instituto PENSI, de forma responsável e eficiente para atingir os objetivos do Hospital e garantir a sua preservação.*

### **Conduta esperada:**

- Zelar pelo bom uso e conservação do patrimônio para que não ocorram perdas, danos, maus usos, furtos ou abusos.
- Respeitar a propriedade intelectual, protegida ou não por direitos autorais, patentes ou marcas registradas tais como: procedimentos, fórmulas, desenhos, projetos, planilhas de cálculo, estudos, gravações, etc.
- Não utilizar o patrimônio do Hospital – local ou equipamentos - para fins particulares ou em benefício de terceiros.
- Comunicar qualquer caso de furto, roubo, fraude ou retirada não autorizada de patrimônio do Hospital.
- O nome e logotipo do Sabará e do Instituto PENSI expressam seu endosso e reputação e devem ser utilizados em prol dos seus próprios negócios e não para benefícios pessoais ou de terceiros e nem serem associados a quaisquer finalidades ilícitas, nocivas, indevidas ou não autorizadas.
- Zelar para que não haja uso indevido ou não autorizado de formulários, papéis, vídeos, materiais eletrônicos, vestuário, carimbos que contenham dados, logomarca ou nome da Instituição.

## 6. Respeito às escalas e horários de trabalho

*O respeito irrestrito às normas acordadas é essencial à efetiva operação do hospital e ao compromisso do hospital com a excelência de serviços e segurança.*

### **Conduta esperada:**

- Cumprir horários e cargas horárias acordadas, dedicando esse tempo exclusivamente em atividades de trabalho para o Sabará.
- Respeitar os acordos de efetiva disponibilidade para serviços de retaguarda assistencial.

## **7. Informações**

*Respeitamos a confidencialidade e garantimos a integridade e disponibilidade das informações sob nossa responsabilidade.*

### **Conduta esperada:**

- Manter em sigilo as informações confidenciais ou restritas a que venha a ter acesso, ou que venham a ser confiadas em razão de suas responsabilidades e funções, sejam elas de propriedade do Hospital ou das demais partes interessadas, inclusive dados pessoais de cuidadores e pacientes.
- Não reproduzir nem divulgar tais informações, sejam elas totais ou parciais, salvo se autorizado formalmente pelo proprietário da informação, ou exigido por lei ou por decisão judicial.
- Não utilizar tais informações para a obtenção de vantagens próprias ou para terceiros.
- Somente disponibilizar informações solicitadas por partes interessadas quando tiver autoridade ou receber formalmente autorização superior para tanto.
- Disponibilizar informações autorizadas de forma completa, precisa, clara e oportuna.
- Senhas de acesso são ferramentas de proteção das informações, por isso seu uso é estritamente pessoal e intransferível. Senhas de acesso não devem ser compartilhadas.
- Registros e documentos relacionados com cuidadores, saúde ocupacional e segurança, meio ambiente, contratos e finanças, projetos de responsabilidade social e pacientes só podem ser destruídos após os prazos legais.

## 8. Finanças e Contabilidade

*Aperfeiçoamos, constantemente, as nossas práticas de governança corporativa, operando de forma transparente, fidedigna e igualitária, no relacionamento com as partes interessadas, respeitando as disposições legais.*

### **Conduta esperada:**

- Registrar todas as transações de forma a refletir a realidade das operações.
- Cooperar com auditores, prestando as informações solicitadas de forma transparente e fidedigna.
- Manter processos e procedimentos capazes de evitar riscos previsíveis, tanto intangíveis, como reputação, assim como riscos e perdas materiais derivados de desperdícios, fraudes ou outras formas de evasão de recursos.

## 9. Relações com a imprensa

*Todos os integrantes do Sabará e do Instituto PENSI devem zelar pela imagem e reputação da Instituição, fomentar seu fortalecimento junto aos meios de comunicação de acordo com suas políticas e diretrizes.*

### **Conduta esperada:**

- Declarações à imprensa devem ser feitas exclusivamente por representantes autorizados, com prévia aprovação da Superintendência e com o envolvimento da Assessoria de Imprensa.
- Nenhum integrante deverá manter contato em nome da instituição ou a respeito de sua atuação e atividades diretamente com jornalistas sem o prévio conhecimento e orientação da área de Marketing ou Assessoria de Imprensa do Sabará. Nesses casos, o jornalista deverá ser gentilmente encaminhado à referida área.
- Informações relativas a pacientes, incluindo sua imagem e intimidade, devem ser rigorosamente respeitadas e preservadas de acordo com a

regulamentação dos conselhos profissionais.

- Informações sobre serviços prestados pelo Sabará devem ser verdadeiras, completas, atualizadas e, sempre que aplicável, sustentadas por evidências científicas.

## 10. Conduta pública, internet, e-mail e mídias sociais

*A liberdade de expressão é um direito assegurado em lei, bem como sua respectiva responsabilização. Quando o cidadão se expressa, representa não só sua mensagem pessoal como também sua imagem profissional.*

### **Conduta esperada:**

- Resguardar a postura de integridade e respeito em qualquer ocasião, especialmente em local público, em eventos representando a Instituição, incluindo as redes sociais.
- Não utilizar o vínculo com a Instituição como ferramenta de promoção pessoal para finalidades externas não relacionadas às práticas profissionais, de assistência, de ensino e pesquisa da Instituição.
- Não manifestar opiniões dando a entender ou subentender que se trata de posicionamento oficial do Sabará e do Instituto PENSI.
- Não divulgar ou compartilhar imagens, vídeos ou informações internas do Hospital que não tenham sido divulgadas nos canais oficiais do Sabará e do Instituto PENSI.
- Não expor informações sobre nossos pacientes, usuários, parceiros e fornecedores.
- Computadores e servidores, inclusive e-mails enviados e recebidos, são de propriedade do Hospital e seus conteúdos não são considerados privados, exceto quando exigido em legislação específica.



# Ambiente de Trabalho

## 11. Cuidadores e ambiente de trabalho

*Valorizamos os cuidadores por meio de gestão participativa, da criação de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, capacitação, reconhecimento do bom desempenho, remuneração e benefícios. Investimos, permanentemente, em ambientes de trabalho seguros, saudáveis e de relacionamento interno respeitoso, cuja preservação depende de nossa conduta.*

### **Conduta esperada:**

- Não compactuar com quaisquer abusos dos direitos humanos.

## 12. Desempenho, educação e treinamento

*Garantimos que os investimentos em capacitação sejam feitos de forma justa e estrategicamente eficaz por meio de avaliação das competências essenciais e gerenciais de nossos cuidadores.*

### **Conduta esperada:**

- O cuidador deve adquirir e aplicar os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao bom desempenho da sua função.
- O cuidador deve empenhar-se no aproveitamento dos recursos propiciados pelo Sabará para aquisição do conhecimento.
- Os administradores devem tomar decisões de recrutamento interno de forma imparcial, livre de favorecimentos e baseadas em critérios técnicos.
- Os administradores devem avaliar, orientar individualmente e fornecer informações que favoreçam o desenvolvimento pessoal e profissional dos cuidadores.

## 13. Discriminação no ambiente de trabalho

*Respeitamos a diversidade, não admitindo discriminação ou preconceito de qualquer natureza, seja ela de etnia, religião, cultura, idade, sexo, convicção política, nacionalidade, regionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física e intelectual.*

### **Conduta esperada:**

- Relacionar-se dentro do mais elevado padrão de respeito humano e profissional, independentemente do cargo que ocupa, da função que desempenha e do tempo de empresa.
- Nos processos de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, promoção e demissão, as pessoas devem ser avaliadas considerando os requisitos do cargo.

## **14. Violência**

*Não admitimos manifestações de violência sob qualquer forma, tanto no ambiente de trabalho, quanto nos de lazer, de convívio social e nas demais atividades oferecidas pelo Hospital.*

### **Conduta esperada:**

- Não agredir física ou moralmente, nem provocar qualquer situação que possa levar a um confronto com qualquer pessoa.
- Não portar armas de qualquer espécie nas dependências do Sabará, salvo se expressamente autorizado pela administração.

## **15. Parentesco**

*Não permitimos subordinação direta de parentes consanguíneos e afins em primeiro e segundo grau como, por exemplo, cônjuges, pais, filhos, enteados, irmãos, tios, sobrinhos e cunhados.*

## **16. Assédio moral ou sexual**

*Não admitimos qualquer forma de assédio moral ou sexual, tais como insinuações, piadas, propostas ou atos físicos ofensivos. Pressão sutil ou explícita para obtenção de favores, ameaças, intimidações, provocações e submissão de indivíduos ao ridículo ou à exclusão injustificada também são proibidas.*

### **Conduta esperada:**

- Não se utilizar do cargo, função, posição ou influência para assediar, obter benefícios pessoais ou qualquer outra forma de favorecimento para si ou outras pessoas.
- Administradores, gerentes e chefes devem estar atentos para coibir quaisquer situações de constrangimento moral ou sexual envolvendo seus cuidadores.

## **17. Uso de drogas, bebidas alcoólicas e fumo**

*Coibimos o porte ou uso de drogas ilegais e bebidas alcoólicas que possam prejudicar a capacidade laboral, colocando em risco a saúde e segurança no ambiente de trabalho e comprometendo os resultados da Instituição. É proibido fumar em qualquer local do Sabará, seja ao ar livre ou não.*

### **Conduta esperada:**

- Não distribuir, portar ou consumir bebida alcoólica ou qualquer droga ilegal nas dependências da Instituição durante o período em que estiver a serviço desta ou de maneira que venha a comprometer sua conduta e desempenho profissional.
- Proibimos o acesso ou a permanência nas dependências da Instituição de pessoas cuja conduta ou desempenho apresente alteração por uso de drogas ilegais ou bebida alcoólica.
- Não fumar em qualquer local dentro das instalações do Hospital e anexos ou do Instituto PENSI e não se ausentar do local de trabalho, durante o expediente, para isso.

## **18. Exploração do trabalho adulto ou infantil**

*Não adotamos, nem toleramos, a prática de trabalho forçado ou infantil sob quaisquer circunstâncias, nem mantemos relacionamento com empresas e pessoas que desrespeitem esta conduta.*

**Conduta esperada:**

- Denunciar a existência de práticas de trabalho forçado ou infantil.

## 19. Atividades político-partidárias

*Respeitamos a liberdade de participação do processo político-partidário, no exercício de sua cidadania, bem como participamos deste processo de acordo com legislação vigente. O Hospital não faz doações para agentes públicos, candidatos e partidos políticos.*

**Conduta esperada:**

- Qualquer iniciativa político-partidária deve acontecer fora do expediente de trabalho e sem utilizar recursos, dependências ou o nome do Sabará.



# Relacionamento com Parceiros e Terceiros

## 20. Conflito de interesses e negociações com partes relacionadas

*Não admitimos que a participação em qualquer atividade externa conflite ou prejudique a imparcialidade em decisões de interesse da Instituição ou o bom desempenho das nossas funções. Exceções somente poderão ser autorizadas pelo Comitê de Ética Institucional, por manifestação formal.*

### **Conduta esperada:**

- Não exercer atividades externas, remuneradas ou não, que venham a concorrer com os interesses do Sabará e do Instituto PENSI ou causar desgaste físico ou emocional que prejudique sua conduta ou desempenho profissional.
- Não manter atividades paralelas utilizando-se do mesmo tempo que contratualmente deveria ser dedicado à Instituição para exercício de atividades particulares, comerciais, científicas ou acadêmicas.
- Abster-se de influenciar ou participar de decisões operacionais, técnicas ou comerciais com fornecedores ou clientes em que o próprio cuidador, seu cônjuge ou parente em 1o., 2o. ou 3o. grau tenha interesse econômico ou influência nas negociações.
- Não comercializar produtos ou serviços nas dependências da empresa, dentro ou fora do seu horário de expediente.
- Não estabelecer ou manter relação de sociedade, formal ou informal, com fornecedores e concorrentes.

## 21. Relações com a comunidade

*Consideramos em nossas decisões a análise dos impactos potenciais na vida da comunidade, fortalecendo o desenvolvimento econômico, ambiental e social.*

### **Conduta esperada:**

- Buscar a participação na vida comunitária por meio do voluntariado, inclusive na gestão de outras entidades sem fins lucrativos, de forma a

contribuir para o seu desenvolvimento.

- Estar ciente dos potenciais impactos sociais decorrentes da realização de suas tarefas e agir de acordo com os procedimentos estabelecidos pelo Sabará.

## 22. Fornecedores e prestadores de serviço

*Consideramos os nossos fornecedores e prestadores de serviço como parceiros de negócios para a busca do desenvolvimento sustentável, tratando-os de forma igualitária, livre de favorecimentos e respeitando os princípios da livre concorrência.*

### **Conduta esperada:**

- Selecionar fornecedores e prestadores de serviço com base em critérios técnicos e comerciais que otimizem a relação custo x benefício, na sua postura ética e de responsabilidade socioambiental.
- Garantir oportunidades transparentes e equitativas aos fornecedores e prestadores de serviços.
- Não aceitar ou solicitar qualquer vantagem indevida, tais como presentes, benefícios ou gratificações financeiras.
- Podem ser aceitos brindes corporativos de valor compatível, tais como canetas, agendas, blocos, etc. até o valor de 20% do salário mínimo. Recebimentos em dinheiro não podem ser aceitos.
- Não aceitar convites para eventos ou ingressos para entretenimento, salvo quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de parcerias comerciais ou estratégicas. Sempre comunicar seu superior.
- Nunca aceitar presentes ou cortesias que possam comprometer sua capacidade de representar os melhores interesses da Instituição. Na dúvida, pergunte a seu superior ou diretamente à Ouvidoria.

## 23. Concorrentes

*Acreditamos na concorrência livre, leal e justa como base para um ambiente competitivo que privilegie o atendimento das necessidades dos clientes.*

### **Conduta esperada:**

- Respeitar a concorrência, não a denegrindo pelo uso de informações falsas, enganosas ou ilegais. Não frustrar, fraudar, impedir ou tentar impedir o caráter competitivo de licitação, ou de afastar licitante, de forma ilícita, do procedimento licitatório.
- Não manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública ou qualquer outro interveniente.

## **24. Doações e patrocínios**

*Doações feitas ao Sabará e ao Instituto PENSI devem ser atos descomprometidos, sem a geração de qualquer tipo de vantagem ou contrapartida material. Patrocínios devem estar devidamente documentados.*

### **Conduta esperada:**

- Doações devem ser recebidas e encaminhadas à Fundação Jose Luiz Egydio Setúbal.
- Patrocínios devem ser recebidos ou pagos conforme diretrizes documentadas, e as contrapartidas devem estar detalhadas e explícitas em contrato formalmente firmado entre as partes.

## **25. Relacionamento com fabricantes e distribuidores de materiais médicos e medicamentos**

*O relacionamento dos cuidadores e profissionais do Sabará e do Instituto PENSI com a indústria de materiais e medicamentos deve ser baseado na troca de informações que auxiliem o desenvolvimento da assistência médica e farmacêutica.*

### **Conduta esperada:**

- São vedadas ações promocionais de materiais médicos e medicamentos

nas instalações do Sabará, bem como aos médicos, cuidadores, pesquisadores e estudantes de medicina sempre que estiverem a serviço do Sabará e do Instituto PENSI.

## 26. Relacionamento com médicos e outras fontes de receita

*Seguimos estritamente as normativas do Código de Ética Médica e de outras disciplinas assistenciais.*

### **Conduta esperada:**

- A atribuição de privilégios funcionais ou a oferta de presentes ou cortesias a médicos e dentistas do Corpo Clínico está baseada na “Política de Avaliação de Desempenho do Corpo Clínico” e interesses estratégicos do Hospital.
- É vedado recompensar com dinheiro ou qualquer outra forma de benefício o encaminhamento de pacientes.
- É vedado recompensar de qualquer forma a prescrição de qualquer material, medicamento ou serviço durante a internação.
- Podemos estabelecer políticas de remuneração diferenciadas aos médicos titulares, de acordo com interesses estratégicos do Hospital.

## 27. Poderes Públicos

*Relacionamo-nos com os poderes públicos respeitando as boas práticas de governança corporativa.*

### **Conduta esperada:**

- Manter um bom relacionamento com os poderes públicos com os quais se relaciona em função das suas atividades, sendo cooperativo nos termos da legislação vigente, considerando sempre os interesses legítimos do Sabará e do Instituto PENSI.

## 28. Entidades de Classe

*Mantemos relacionamento com as entidades representativas de classe com o objetivo de debater as questões que possam, de forma direta ou indireta, afetar os interesses do Hospital e asseguramos o direito de associação no trabalho e o efetivo reconhecimento ao direito de negociação coletiva.*

### **Conduta esperada:**

- Obter autorização prévia do Sabará quando representar a Instituição em entidades de classe, tais como entidades profissionais, câmaras setoriais e sindicatos.

## 29. Corrupção

*Condenamos a corrupção em todas as instâncias e formas, seja como oferta de vantagens indevidas ou como qualquer tipo de extorsão.*

### **Conduta esperada:**

- Não ceder à corrupção para garantir vantagens indevidas na conduta dos negócios, em benefício próprio ou do Sabará ou do Instituto PENSI.
- Não prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada.
- Não financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos em lei.
- Não promover qualquer tipo de extorsão com objetivo de obter benefícios próprios ou para o Sabará ou para o Instituto PENSI.

## 30. Meio Ambiente

*Buscamos evitar ou minimizar o impacto ambiental de nossas atividades.*

### **Conduta esperada:**

- Atender a legislação ambiental aplicável.
- Aplicar materiais e tecnologias cuja utilização adequada não traga prejuízo

à saúde ou ao meio ambiente.

- Atuar de forma preventiva diante dos desafios ambientais.
- Promover uma maior responsabilidade ambiental.
- Participar ativamente nos programas estruturados sobre reciclagem de materiais de acordo com lei vigente.



# Violações do Código de Conduta

Quem observar ou tomar conhecimento de violações deste código ou tiver dúvidas quanto ao seu significado, intenção ou aplicação, deve expor tais situações ou sanar suas dúvidas prontamente.

Qualquer um pode e deve denunciar ao Comitê de Ouvidoria profissionais isoladamente ou em grupo, e/ou empresas que, a seu melhor juízo, e pelas formas apropriadas que respeitem as salvaguardas do direito ao contraditório nas instâncias administrativas cabíveis, ações ou omissões que não respeitem os melhores interesses do paciente e ou seus familiares, assim como da Instituição, apoiadas nos seus códigos de valores e condutas.

O autor da denúncia será SEMPRE protegido pela confidencialidade absoluta do Comitê, mesmo que a eventual investigação administrativa NÃO ratifique a denúncia ou a suspeita de não-conformidade.

Você não precisa se identificar. Se não se sentir confortável em subscrever a denúncia, não o faça.

Qualquer violação do código de que você tenha conhecimento deve ser relatada imediatamente por um dos meios disponíveis:

**Diretamente ao seu superior imediato** – supervisor, gerente ou diretor

**E-mail diretamente à Ouvidoria:**

[ouvidoriainterna@sabara.com.br](mailto:ouvidoriainterna@sabara.com.br)

**Carta resposta**

O Sabará disponibiliza envelope para carta resposta no Refeitório CTS, na Portaria de Funcionários, na Recepção Central e no Instituto PENSI (ao lado do relógio de ponto).

Este envelope não trará nenhum custo de postagem para quem utilizá-lo. Basta redigir seu relato, colocá-lo no envelope e levá-lo a qualquer agência dos Correios!

Todos os relatos de violação serão apurados pela Ouvidoria que emitirá, sempre que for identificada uma transgressão, parecer contendo a descrição dos fatos, as análises realizadas com respectivas evidências, as conclusões, as recomendações e os planos de ação. Tais recomendações ou planos de ação podem determinar a revisão e eventual alteração de processos, bem como impor medidas educativas ou disciplinares tais como demissão, sem prejuízo de ações cíveis e criminais cabíveis.

Caso a infração se relacione estritamente com a atividade profissional de médicos e enfermeiros, sem prejuízo do Sabará, ou com questões relacionadas à pesquisa, o processo será encaminhado respectivamente às comissões de ética pertinentes do Hospital.

O Comitê de Ouvidoria assume o compromisso de tratar os relatos com confidencialidade, justiça, profundidade, respeito e razoabilidade. As informações fornecidas serão mantidas em sigilo, exceto nas situações em que o Hospital tenha obrigação legal de informar aos órgãos e autoridades governamentais. O integrante que retenha informações durante o curso de investigação é passível de medidas disciplinares.

Não serão toleradas pelo Sabará ou pelo Instituto PENSI quaisquer retaliações, nem represálias contra pessoa que reporte violações ou suspeitas de violações deste código.



**Na dúvida,  
o que fazer?**

Haverá situações no dia a dia não tratadas pelas condutas descritas neste código que gerarão dúvidas quanto ao que deve ser feito.

Inúmeras situações que enfrentamos diariamente podem gerar conflito de interesses. Esse conflito acontece quando, ainda que só potencialmente, os interesses da Instituição possam ser prejudicados, por ações, omissões ou por nossos interesses particulares. Muitas vezes eles ocorrem sem que tenhamos intenção premeditada de confrontar nossos interesses pessoais com os da Instituição. Reflita se suas ações ou omissões, por meio de atividades profissionais ou relacionamentos pessoais, possam interferir na habilidade de atuar em prol dos interesses da empresa ou ferirem de alguma forma as normas deste CÓDIGO.

**Antes de agir, pergunte a si mesmo:**

- Diante da situação, meus interesses pessoais podem interferir de forma conflitante com os interesses da Instituição?
- Outras pessoas podem julgar que estou decidindo de forma a privilegiar meus interesses e não os da Instituição?
- Minha decisão está isenta de qualquer relacionamento pessoal que eu tenha com um colega de trabalho, fornecedor ou parceiro comercial e atende integralmente aos interesses da Instituição?
- Minha decisão pode ser interpretada por outros como tendenciosa?

