

Documentação da Qualidade

Código de Ética

COM-COMP/001 - Código de Ética

Versão: 1
Validade: 08/06/2024

Sumário

1. Apresentação.....	1
2. Missão, Visão e Valores	2
3. Objetivo.....	2
4. Governança Corporativa.....	3
5. Conflito de Interesses	3
6. Vedações	3
7. Confidencialidade e Segurança da Informação.....	4
8. Normativas Internas	4
9. Gestão do Código de Ética	4
9.1 Responsabilidades	5
9.2 Denúncias.....	5
9.3 Medidas Disciplinares	6

1. Apresentação

O Hospital Bruno Born é uma instituição filantrópica, de direito privado, com 90 anos de atuação. É referência em saúde em diversas especialidades, tendo suas diretrizes voltadas ao constante aprimoramento de seus recursos físicos, técnicos e humanos, com Certificação Nível III em Acreditação ONA.

A Direção do Hospital Bruno Born, comprometida com os princípios e valores da Instituição, vem tornar público o propósito de fomentar Programa de *Compliance* (Integridade) através da estruturação de um setor específico e diversas medidas atinentes a assegurar a transparência e prestação de contas das atividades realizadas.

O comprometimento da Direção com o Programa de Compliance é expresso pelos seguintes dizeres:

“O Hospital Bruno Born é uma instituição filantrópica com mais de 90 anos de atuação.

Sua história se confunde com a da comunidade, contando hoje com mais de mil profissionais dedicados a atender pacientes nas mais diversas especialidades.

Hoje é referência nacional em estrutura hospitalar, resultado de uma trajetória de busca pela excelência e constante aprimoramento.

Inserida nesse contexto, a Instituição está comprometida com valores éticos, motivo pelo qual está estruturando seu Programa de Compliance através de medidas destinadas a inserir na rotina de todos colaboradores e parceiros a cultura da integridade.

O programa reforçará, diariamente, o compromisso com a promoção da ética e das boas práticas, estimulando a conduta em conformidade com as regras e legislações.

Documentação da Qualidade

Por isso, todos os colaboradores, prestadores de serviços, profissionais, parceiros, fornecedores e terceiros devem tomar conhecimento e praticar as condutas estabelecidas em nosso Programa de Compliance.

Ressaltamos que é responsabilidade de todos nós fazer o certo!

Assim, fortaleceremos ainda mais o Hospital Bruno Born!"

2. Missão, Visão e Valores



IDENTIDADE INSTITUCIONAL 2022/2024

Sua saúde é nossa vida!

BOM SENSO
Capacidade de fazer escolhas sensatas e inteligentes com cautela e equilíbrio.

RESOLUTIVIDADE
Buscar soluções para resolver os problemas de saúde dos cidadãos.

HUMANISMO
Valorizar e respeitar o ser humano.

SUSTENTABILIDADE
Atuar dentro e fora da instituição promovendo e apoiando ações que garantam a viabilidade do sistema de saúde, utilização responsável dos recursos naturais e melhoria da qualidade.

ORGULHO
Ter prazer em fazer parte desta Instituição.

Missão
Promover a saúde com segurança, qualidade e resolutividade.

Visão
Excelência em saúde com foco no paciente.



HBB
HOSPITAL BRUNO BORN

3. Objetivo

O Código de Ética do Hospital Bruno Born apresenta um conjunto de princípios e diretrizes que norteiam a postura Institucional.

O principal objetivo é inserir na rotina da Instituição a cultura de integridade, com o compromisso pautado em padrões éticos, fortalecendo os princípios e valores do Hospital Bruno Born.

O regramento contido neste documento é destinado a todos os colaboradores, prestadores de serviços, profissionais, parceiros, fornecedores e terceiros. Portanto, todos que, de alguma forma, se relacionem com a Instituição devem observar, em suas ações, as diretrizes éticas aqui dispostas.

Eventuais desvios de conduta e gestão de conflitos serão tratados conforme o previsto neste Código e demais regramentos internos, de modo a preservar o ambiente íntegro e a imagem do Hospital Bruno Born.

O Código de Ética está disponível no site e demais canais de comunicação da Instituição.

Documentação da Qualidade

4. Governança Corporativa



5. Conflito de Interesses

O conflito de interesses surge no momento em que uma pessoa, ao tomar uma decisão relacionada às suas funções, está suscetível a interesses que não estejam alinhados com os da Instituição.

Na medida em que o colaborador identificar estar suscetível a um conflito de interesses, esse deverá manifestar seu impedimento e não praticar as condutas.

São situações que podem configurar conflito de interesse:

- Participar de procedimento para contratação de fornecimento de bens ou serviços por empresas com as quais tenha vínculo de qualquer natureza (societária, parentesco, amizade, entre outros);
- Participar do procedimento de seleção de colaborador em que existam candidatos com vínculo de parentesco ou amizade;
- Manter sob sua direção ou chefia parentes até terceiro grau;
- Doações recebidas, de qualquer natureza, deverão ser tratadas de acordo com os regulamentos e normas internas e não devem representar vantagem de qualquer natureza ou contrapartida comercial.

As hipóteses aqui discriminadas são meramente exemplificativas e a interpretação deste texto deve ser feita sempre de modo a evitar conflitos éticos.

6. Vedações

Considerando a imagem da Instituição na disseminação de uma cultura íntegra no ambiente de trabalho, há determinadas condutas que se espera que os colaboradores, prestadores de serviços, profissionais, parceiros, fornecedores e terceiros não incorram durante o seu relacionamento com o Hospital Bruno Born.

Portanto, é vedado:

- Prometer/receber vantagem (dinheiro, propriedade, cortesias, viagens, serviços ou outros benefícios, financeiros ou não), de modo direto ou indireto, em decorrência de sua relação com a Instituição;

Documentação da Qualidade

- Prometer/receber vantagem (dinheiro, propriedade, cortesias, viagens, serviços ou outros benefícios, financeiros ou não), de modo direto ou indireto, para privilegiar atendimento a paciente;
- Utilizar da sua condição de colaborador para obter descontos ou vantagens junto a clientes, distribuidores, fornecedores ou órgãos públicos, que não seja objeto de convênio específico;
- Vincular suas opiniões pessoais ao posicionamento institucional;
- Divulgar dados, informações ou documentos privilegiados ou confidenciais da Instituição ou protegidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);
- Divulgar imagens do ambiente de trabalho ou utilizando uniformes com identificação da Instituição;
- Usar informações privilegiadas ou sigilosas, obtidas em função de sua posição, para benefício pessoal ou ganho direto ou indireto;
- Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com usuários dos serviços ou colegas e superiores hierárquicos;
- Consumir bebida alcoólica ou ter consigo, armazenar ou fazer uso de substâncias que comprometam a atividade laboral, nas dependências da Instituição, bem como apresentar-se ao trabalho sob efeito das mesmas;
- Lesar a Instituição em qualquer de seus recursos patrimoniais, tanto tangíveis quanto intangíveis;
- Caso o colaborador desenvolva atividade concorrente com as da Instituição, deverá comunicar a Direção Executiva para avaliação de possíveis conflitos de interesse.

As hipóteses aqui discriminadas são meramente exemplificativas e a interpretação deste texto deve ser feita sempre de modo a evitar conflitos éticos.

7. Confidencialidade e Segurança da Informação

A confidencialidade abrange qualquer dado, informação ou documento de acesso restrito ou de caráter privado que não seja de domínio público ou que tenha seu sigilo protegido legalmente.

Frente às características da Instituição, é importante que todos os colaboradores e profissionais se comprometam com a proteção e a confidencialidade no bom e fiel desempenho das suas atividades, agindo em conformidade com o presente Código de Ética.

As questões relacionadas à confidencialidade e segurança da informação estão discriminadas nas Políticas Institucionais, como a de Segurança da Informação, Senhas, Privacidade e *Cookies*.

8. Normativas Internas

Este Código de Ética está relacionado, dentre outras, com as seguintes Políticas Institucionais:

- Segurança da Informação;
- Senhas;
- Privacidade e *Cookies*;
- Gestão de Pessoas;
- Cultura Justa;
- Segurança do Paciente;
- Cuidados Paliativos e Terminalidade;
- Gestão de Fornecedores de Serviços e Produtos;
- Gestão da Qualidade;
- Gestão das Informações;
- Gestão Ambiental;
- Gestão de Custos;
- Comunicação;

Este Código de Ética está relacionado com os seguintes Manuais:

- Código de Conduta;
- Manual de Orientações e Código de Conduta Médica;
- Manual de Orientações para Prestador de Serviços Terceirizados.

9. Gestão do Código de Ética

O Código de Ética estabelece os princípios fundamentais que devem reger as ações dos colaboradores, prestadores de serviços, profissionais, parceiros, fornecedores e terceiros. A observância e aplicação destes princípios é de responsabilidade de todos, independentemente do nível hierárquico.

Documentação da Qualidade

9.1 Responsabilidades

É garantido ao Hospital o direito ao monitoramento do uso de todos os meios de comunicação institucionais, virtuais ou escritos, bem como todos os recursos de Tecnologia da Informação por ele disponibilizados, como forma de proteção dos seus interesses.

Todos que tenham vínculo com o Hospital Bruno Born devem:

- Respeitar a diversidade, sem discriminação de raça, gênero, religião, idade, classe social, limitação física, orientação sexual ou qualquer outra característica;
- Estimular o respeito, a ética, a colaboração, a responsabilidade e o trabalho em equipe;
- Observar a legislação e todas as normas internas da Instituição, em especial, as de saúde, higiene, segurança e o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI);
- Repudiar e reportar aos Canais de Denúncias existentes qualquer forma de ameaça, violência, abuso e assédio moral ou sexual que tenha sofrido ou tenha conhecimento da ocorrência;
- Reportar aos Canais de Denúncias qualquer conduta irregular, ilegal, antiética e que vá contra os princípios e preceitos deste Código e demais normativas institucionais;
- Primar pela adequada aparência pessoal e profissional e seguir as regras de vestuário que forem determinadas para a função exercida;
- Zelar pelo patrimônio da Instituição, a qual faz investimentos constantes para oferecer as melhores condições de trabalho possíveis, sendo dever de todos utilizarem os recursos disponíveis, sejam equipamentos, móveis, materiais, medicamentos e infraestrutura, de forma responsável e cuidadosa;
- Observar que, de acordo com a Lei Estadual 13.275/2009, é proibido fumar nas dependências do Hospital;
- Observar que é proibido apresentar-se alcoolizado ou sob influência de outras substâncias psicoativas ao trabalho ou consumi-las no ambiente de trabalho;
- Agir com honestidade quando representar o Hospital e/ou exercer as atividades contratadas pela Instituição;
- Respeitar as regras internas a respeito da comercialização de produtos particulares por colaboradores, desde que não ocorra durante o cumprimento da jornada de trabalho e somente nos locais previamente estabelecidos, sendo vedado autorizar o ingresso de pessoas com a finalidade de comercialização;
- Abster-se de oferecer serviços particulares nas dependências do Hospital, sendo igualmente vedado autorizar o ingresso de pessoas com essa finalidade;
- Portar crachá de identificação, que é de uso pessoal e intransferível, não sendo permitido que outra pessoa o utilize para registro do ponto, acesso às dependências do Hospital ou para qualquer outra finalidade em nome do Titular;
- Observar o descarte adequado dos resíduos gerados nas dependências do Hospital, conforme Política da Gestão Ambiental;
- Usar com racionalidade os recursos disponíveis no Hospital (energia elétrica, água, material de expediente, etc.);
- Observar as regras quanto à circulação, permanência e acesso às áreas restritas da Instituição.

9.2 Denúncias

A Instituição promoverá a ampla divulgação e garantirá o acesso de interessados em relatar situações de não conformidade através dos canais de denúncias abaixo descritos:

Sistema Tasy:

Para todos que possuem acesso ao sistema, disponibiliza o registro de denúncias sobre questões diretamente relacionadas ao paciente (troca medicação, queda de leito, atraso na medicação, etc.). Ocorre através de registro nos eventos junto ao atendimento do paciente, havendo integração automática com o S.A. (sistema gerenciador de processos e documentos).

Os registros de denúncias ocorrerão através do usuário anônimo, que consiste em um login e senha fornecidos a todos os usuários para que possam usar e registrar as denúncias.

Documentação da Qualidade

Caixas Coletoras:

As caixas coletoras disponibilizadas na sede da Instituição são identificadas para “Denúncia de Assédio Moral”, localizada no corredor do vestiário destinado aos colaboradores, e “Notificação de Incidente de Segurança do Paciente”, distribuídas em diversos pontos da Instituição.

SAC

Serviço de Atendimento ao Cliente, facilmente acessado através do site da Instituição tem por objetivo principal o recebimento de reclamações ou elogios referentes ao relacionamento dos profissionais do Hospital com seus pacientes.

Pessoal

Poderá o colaborador do Hospital Bruno Born realizar denúncias diretamente para seu superior hierárquico que procederá conforme determinado nas políticas internas.

E-mail

Poderá ser encaminhada denúncia pelo correio eletrônico: compliance@hbb.com.br

9.3 Medidas Disciplinares

As medidas disciplinares visam a garantia das condutas éticas, estabelecidas a partir de normas Institucionais.

Considerando a gravidade da violação de conduta, a aplicação das medidas disciplinares pode incluir:

- a) advertência verbal;
- b) advertência escrita;
- c) suspensão;
- d) demissão por justa causa.

Sempre que possível, as penalidades devem ser aplicadas imediatamente à falta cometida, podendo ser aceito um prazo maior quando necessária apuração de fatos e das devidas responsabilidades.