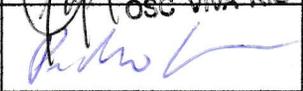
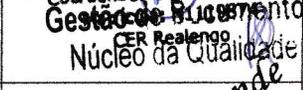


Regulamento/ Política Interna			Código: HMAS.CER.POL.SEDE.COM.001	
Unidade: Hospital Municipal Albert Schweitzer e Coordenação de Emergência Regional - Realengo			Versão: 001	
Serviço: Liderança			Data da Emissão: 14/03/2023	
Setor: Compliance			Vencimento: 14/03/2025	
CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA				
Histórico de Versões				
001 - Emissão inicial.				
Fase	Nome	Setor/Unid.	Data	Carimbo e Assinatura
Elaboração	Leonardo Santos	Compliance	06/01/2023	 Leonardo Santos Município - N4161706 Analista Documental Compliance - HMAS
Análise	Ubiratan Ângelo	Compliance	06/01/2023	
Análise	Talita Salomão	SQSH	16/01/2023	 Talita Salomão Assessor Administrativo OSC VIVA RIO
Análise	Pedro Braum	SQSH	06/03/2023 20/03/2023	
Análise	Graciane Carvalho	SQSH	06/03/2023	 Graciane Cristina S. de Carvalho Coordenadora Administrativa Gestão de Documentos CER Realengo Núcleo da Qualidade
Validação	Regina Goulart	Núcleo da Qualidade	26/06/23	
Aprovação	Kamila Conde	Diretor Geral	01/08/23	 Kamila Conde Diretora Geral HMAS / CER

MENSAGEM DA DIREÇÃO DO VIVA RIO

O Viva Rio existe desde 1993 com a missão de promover a paz e trabalhar por uma sociedade mais justa e inclusiva, na qual as pessoas tenham voz, oportunidades e o direito à cidadania.

Desde nossos primeiros passos buscamos abrir caminhos e estabelecer conexões. Aproximar morro e asfalto, escutar a população e a polícia, criar parcerias com o setor privado e o poder público. Nossos valores exigem responsabilidade e seriedade com os recursos que administramos, os territórios onde atuamos e as pessoas a quem prestamos serviços, sem nunca esquecer a alegria para enfrentar os maiores desafios com dedicação e otimismo.

O Viva Rio se orienta pelas melhores práticas de gestão e os mais rígidos princípios de ética e integridade. Este compromisso se estende a todos que falam e atuam em nome da organização, dos gerentes aos colaboradores, dos voluntários aos nossos parceiros.

Nossa missão, valores e objetivos ganham sentido através do trabalho e do comprometimento de vocês, que são parte do Viva Rio. Este documento é uma forma de tornar claros os compromissos éticos, a conduta exigida no dia a dia e a responsabilidade que todos nós assumimos e compartilhamos.

Sumário

CAPÍTULO I - OBJETIVO	4
CAPÍTULO II - QUEM SOMOS.....	4
CAPÍTULO III - MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	4
CAPÍTULO IV - ABRANGÊNCIA DO CÓDIGO.....	5
CAPÍTULO V - RESPONSABILIDADES ÉTICAS DO COLABORADOR E DO PRESTADOR DE SERVIÇO.....	5
CAPÍTULO VI - CONDUTA PROFISSIONAL DO COLABORADOR E DO PRESTADOR DE SERVIÇO .	6
CAPÍTULO VII - PRINCÍPIOS DA ÉTICA PROFISSIONAL DOS COLABORADORES PROFISSIONAIS DA SAÚDE	8
CAPÍTULO VIII - RELACIONAMENTO COM OS USUÁRIOS	10
CAPÍTULO IX - RELACIONAMENTO COM OS DEMAIS COLABORADORES.....	10
CAPÍTULO X - RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS	11
CAPÍTULO XI - RELACIONAMENTO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	12
CAPÍTULO XII - RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA E VEÍCULOS DE COMUNICAÇÃO	12
CAPÍTULO XIII - BRINDES, PRESENTES E FAVORES	13
CAPÍTULO XIV - DOAÇÕES.....	13
CAPÍTULO XV - CONFLITOS DE INTERESSES.....	14
CAPÍTULO XVI - PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO.....	14
CAPÍTULO XVII - DA UTILIZAÇÃO DE INTERNET, TELEFONE CORPORATIVO, E-MAIL E REDES SOCIAIS	14
CAPÍTULO XVIII - ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL	15
CAPÍTULO XIX - TREINAMENTOS.....	15
CAPÍTULO XX - CANAL DE ÉTICA E INTEGRIDADE PARA DENÚNCIAS, RECLAMAÇÕES E ELOGIOS.....	15
CAPÍTULO XXI - PENALIDADES EM CASO DE DESCUMPRIMENTO	16
CAPÍTULO XXII - DISPOSIÇÕES FINAIS	16
CAPÍTULO XXIII REFERÊNCIAS	17

CAPÍTULO I - OBJETIVO

Art.1º. O Código de Ética e Conduta do COMPLEXO HOSPITALAR MUNICIPAL ALBERT SCHWEITZER traduz os princípios, regras e normas de ética e conduta que devem ser considerados nas relações estabelecidas entre colaboradores, prestadores de serviços, usuários e parceiros.

Art.2º Ética é zelo pela convivência. Ser ético vai além de seguir regras e normas, envolve integridade, equidade, transparência, justiça e compromisso. Nossas relações devem ser entretidas em nome do bem-estar coletivo.

Art.3º. Este código tem o objetivo de estabelecer padrões de ética e conduta a serem observadas por todos os colaboradores e prestadores de serviços a fim de contribuir para a criação e manutenção de relacionamentos saudáveis, evitando situações que possam ocasionar desrespeito, mal-estar, comportamentos inadequados, conflitos de interesse, bem como para preservar o patrimônio, a imagem e a reputação da unidade.

CAPÍTULO II - QUEM SOMOS

Art.4º. O Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer, localizado em Realengo, é referência no atendimento de urgência e emergência para toda a Zona Oeste do Rio de Janeiro.

Inaugurado em 1982 e municipalizado em janeiro de 2016, o Albert Schweitzer tem capacidade para atender as especialidades em clínica médica adulta e pediátrica, cirurgia geral, cirurgia pediátrica e ortopedia, obstetrícia, saúde mental, trauma-ortopédico, neonatologia, terapia intensiva (adulto, pediátrica e neonatal) e cirurgia ginecológica.

Art.5º Desde 30 de abril de 2021 o Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer está sob a gestão do Viva Rio.

CAPÍTULO III - MISSÃO, VISÃO E VALORES

Art.6º. Nossa missão, em consonância com as diretrizes da Secretaria de Municipal de Saúde, é a de garantirmos a dignidade da pessoa humana, preservando-a, promovendo-lhe a saúde e oferecendo-a atendimento de boa qualidade, universal e igualitário.

Art.7º. Nossa visão é sermos líderes na assistência médico-hospitalar, referência municipal na gestão e execução das atividades e dos serviços de saúde de urgência, emergência, maternidade e trauma, e sermos reconhecidos pelo comprometimento com a responsabilidade social.

Art.8º. Nossos valores são o profissionalismo, a inovação, a confiança e a responsabilidade.

CAPÍTULO IV - ABRANGÊNCIA DO CÓDIGO

Art.9º. O respeito às diretrizes e regras deste Código envolvem todos os colaboradores, em toda e qualquer ação no âmbito do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer, incluindo:

- Diretores;
- Líderes;
- Colaboradores em geral;
- Estagiários;
- Prestadores de Serviços;
- Parceiros;
- Fornecedores.

CAPÍTULO V - RESPONSABILIDADES ÉTICAS DO COLABORADOR E DO PRESTADOR DE SERVIÇO

Art.10º. Desempenhar as funções com comprometimento, responsabilidade, ética e honestidade;

Art.11º. Alinhar-se com a missão, visão e valores que definem a identidade do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer e do Viva Rio;

Art.12º. Respeitar os direitos humanos, a cidadania, a diversidade humana e cultural, não permitindo a discriminação, o trabalho infantil e o trabalho escravo ou análogo à escravidão;

Art.13º. Respeitar as pessoas com deficiência e garantir a sua inclusão, acolhimento e acesso nas dependências da unidade;

Art.14º. Combater todas as formas de preconceito, como o racismo, o machismo, a homofobia, o capacitismo e o etarismo, entre outras;

Art.15º. Garantir a liberdade religiosa entre os colaboradores, prestadores de serviços e usuários;

Art.16º. Preservar o meio ambiente, bem como prevenir e combater a degradação ambiental;

Art.17º. Observar a legislação e seguir as Políticas e Regulamentos internos do Complexo Hospitalar;

Art.18º. Posicionar-se de maneira apartidária, diligente e com foco no desenvolvimento efetivo dos objetivos do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer;

Art.19º. Tratar o outro com cordialidade e manter um ambiente saudável em todos os espaços de trabalho;

Art.20º. Valer-se dos canais de denúncia com boa-fé, responsabilidade e cooperação.

Art.21º. Zelar pela imagem institucional do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer contribuindo para manter a boa reputação que a unidade construiu ao longo dos anos;

CAPÍTULO VI - CONDUTA PROFISSIONAL DO COLABORADOR E DO PRESTADOR DE SERVIÇO

Art.22º. Todos os envolvidos na gestão e prestação de serviços no Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer devem basear a atuação profissional respeitando as seguintes condutas:

- Garantir postos de trabalho que estejam de acordo com a legislação vigente, mas que acima de tudo sejam confortáveis e dignos;
- Reconhecer que o meio ambiente, a segurança e a saúde no trabalho constituem prioridades, refletindo na sua atuação, produtos e serviços;
- Atender os requisitos legais contidos em instruções normativas e na legislação relacionadas à promoção da saúde, preservação ambiental, segurança do trabalho, prevenção contra incêndio e emergências e demais situações aplicáveis;
- Garantir o acolhimento humanizado a todos os colaboradores, prestadores de serviço e usuários;
- Conduzir as atividades com integridade, atendendo às disposições legais relacionadas ao combate à corrupção;
- Todos os colaboradores estão sujeitos aos termos da Declaração de Confidencialidade por eles firmados, a qual regula o uso e os cuidados com as informações confidenciais da organização e tal como estabelece a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no que se refere aos dados pessoais;
- Todo colaborador deverá obedecer e respeitar as diretrizes, regras e processos determinados nas Políticas e demais normativas internas que regulam o tratamento de informação relacionado a identificação de pessoas físicas, raça, cor ou etnia, convicção

religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, saúde ou vida sexual, dado genético ou biométrico.

- Buscar sempre a melhoria dos processos de trabalho de maneira atuante, transparente, evitando falhas e corrigindo as ocorrências com responsabilidade;
- Realizar melhorias contínuas para atender aos usuários, fornecedores, parceiros e à comunidade em geral;
- Levar em conta competência técnica e comportamental, experiência profissional e habilidades, garantindo igualdade de condições a todos nos processos de seleção e promoção;
- Capacitar continuamente os colaboradores para a compreensão da importância de suas atitudes e o impacto que estas geram nas rotinas desempenhadas;
- Zelar pelo patrimônio e recursos do Complexo Hospitalar;
- Selecionar fornecedores e prestadores de serviços terceirizados que atuam em conformidade com a legislação vigente e com as diretrizes deste código.

Art.23º. A todos é proibido:

- Adotar comportamentos abusivos que induzam a um ambiente de intimidação, constrangimento ou assédio, ou promover qualquer atitude que desrespeite a dignidade e a integridade física ou psicológica do outro;
- Expor informações, dados e imagens sobre pacientes, usuários, parceiros, alunos, fornecedores e de todo e qualquer frequentador da unidade;
- Tratar de maneira preconceituosa ou discriminatória qualquer colaborador ou usuário em função da religião, credo, orientação sexual, raça, gênero, ideologia política, origem etc., tanto no ambiente de trabalho, quanto nos processos de seleção, demissão e promoção;
- Utilizar o cargo, função ou influência para obter favorecimento próprio ou para terceiros nos processos de contratação, promoção, realocação e desenvolvimento profissional;
- Usar os bens e recursos tecnológicos (telefones, e-mails, sites, mídias sociais, notebooks, computadores, sistemas etc.) do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer em atividades não relacionadas ao seu trabalho;
- Filmar, fotografar e gravar áudios no ambiente hospitalar sem autorização;

- Publicar ou compartilhar nas mídias sociais conteúdos ilegais, antiéticos, inapropriados, discriminatórios, difamatórios, que atentem contra a dignidade humana ou que afetem a imagem do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer;
- Divulgar qualquer informação para os meios de comunicação e/ou para os profissionais da área, ainda que de forma extraoficial;
- Publicar ou divulgar dados de sigilo profissional ou de conteúdo pessoal de colaboradores, usuários e das demais partes relacionadas com a unidade;
- Utilizar o nome de algum projeto, marca, patente ou domínio registrados, pesquisas, acervos, publicações ou campanhas do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer em benefício próprio ou de terceiros;
- Comercializar internamente quaisquer produtos sem aprovação formal da Direção;
- Se afastar do seu posto de serviço e de sua função, estando proibido de atender chamados ou cumprir tarefas solicitadas por pessoas não autorizadas.
- Utilizar de forma indevida ou apropriar-se de insumos, equipamentos e materiais do Complexo Hospitalar.

CAPÍTULO VII - PRINCÍPIOS DA ÉTICA PROFISSIONAL DOS COLABORADORES PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Art.24º. Boa parte dos colaboradores do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer são profissionais da saúde, como médicos (as), enfermeiros (as), psicólogos (as), fisioterapeutas, etc. As categorias profissionais que envolvem a promoção da saúde são rigidamente reguladas por códigos de ética profissional. Desta forma, a conduta dos colaboradores do COMPLEXO HOSPITALAR MUNICIPAL ALBERT SCHWEITZER que atuam na promoção da saúde deve se orientar pelo respeito integral aos códigos de ética de cada categoria profissional.

Dentre alguns dos itens presentes nos códigos de ética dos profissionais de saúde e que são esperados para o desempenho da conduta profissional na unidade destacamos:

- Zelo: desenvolver as atividades com dedicação e cuidado, obedecendo aos preceitos éticos, morais e legais da profissão;
- Sigilo: refere-se à garantia de sigilo sobre as informações do paciente, tanto no que se refere aos seus dados como também à discussão do caso apenas com profissionais igualmente envolvidos no atendimento;

- Aprimoramento profissional: comprometimento de buscar a qualificação profissional adequada e jamais aceitar uma função ou atividade que não está apto a desenvolver;
- Denunciar erros técnicos: consiste em primar por um ambiente adequado aos serviços oferecidos e também não ser conivente com o mau exercício da profissão por parte de colegas. Um exemplo seria denunciar a falta de equipamentos de proteção individual (EPIs) que coloca em risco a saúde de profissionais e pacientes;
- Ser solidário: refere-se ao desenvolvimento das atividades profissionais de forma colaborativa e solidária com os colegas de equipe, buscando a unidade nas práticas diárias;
- Nunca buscar vantagens pessoais: refere-se a não ser conivente e cúmplice em práticas antiéticas visando ganhos pessoais, sejam aquelas que ferem a ética da profissão ou mesmo o senso coletivo da categoria.
- Notificar os casos de eventual violência sofrida pelo paciente conforme a lei estabelece.

Art.25º. Ao profissional de saúde é vedado:

- Deixar de atender em setores de urgência e emergência quando for de sua obrigação fazê-lo, mesmo respaldado por decisão majoritária da categoria;
- Afastar-se de suas atividades profissionais, mesmo que temporariamente, sem deixar outro profissional encarregado do atendimento de seus pacientes internados ou em estado grave;
- Receitar, atestar ou emitir laudos de forma secreta ou ilegível, sem a devida identificação de seu número de registro no Conselho Regional da sua jurisdição, bem como assinar em branco folhas de receituários, atestados, laudos ou quaisquer outros documentos médicos;
- Deixar de informar ao paciente o diagnóstico, o prognóstico, os riscos e os objetivos do tratamento, salvo quando a comunicação direta possa lhe provocar danos, devendo, nesse caso, fazer a comunicação a seu representante legal;
- Assumir condutas contrárias aos movimentos legítimos da categoria com a finalidade de obter vantagens;

- Revelar sigilo profissional relacionado a paciente criança ou adolescente, desde que estes tenham capacidade de discernimento, inclusive a seus pais ou representantes legais, salvo quando a não revelação possa acarretar dano ao paciente;
- Deixar de orientar seus auxiliares e alunos a respeitar o sigilo profissional e zelar para que seja por eles mantido;
- Expedir documento médico sem ter praticado ato profissional que o justifique, que seja tendencioso ou que não corresponda à verdade;
- Permitir o manuseio e o conhecimento dos prontuários por pessoas não obrigadas ao sigilo profissional quando sob sua responsabilidade;
- Deixar de elaborar prontuário legível para cada paciente;
- Negar ao paciente ou, na sua impossibilidade, a seu representante legal, acesso a seu prontuário, deixar de lhe fornecer cópia quando solicitada, bem como deixar de lhe dar explicações necessárias à sua compreensão, salvo quando ocasionarem riscos ao próprio paciente ou a terceiros;
- Liberar cópias do prontuário sob sua guarda, exceto para atender a ordem judicial ou para sua própria defesa, assim como quando autorizado por escrito pelo paciente.

CAPÍTULO VIII - RELACIONAMENTO COM OS USUÁRIOS

Art.26º. No relacionamento cotidiano com os usuários do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer, os colaboradores e prestadores de serviços devem:

- Fornecer informações claras aos usuários sobre seus direitos e deveres, bem como prestar-lhes atendimento com transparência, cortesia, impessoalidade e eficiência;
- Prezar pela transparência e confidencialidade das informações e preservar a relação de confiança com os usuários;
- Prestar assistência de forma profissional, objetiva e humanizada.

CAPÍTULO IX - RELACIONAMENTO COM OS DEMAIS COLABORADORES

Art.27º. No relacionamento cotidiano entre os colaboradores do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer, espera-se que:

- As relações devem pautar-se pela cooperação, cordialidade e respeito, sempre orientadas para a melhoria dos resultados;

- O ambiente de trabalho deve ser preservado, buscando sempre elevar o convívio, a higiene das dependências e outros fatores que tenham como objetivo o bom desempenho das atividades;
- São condutas esperadas do colaborador: colaboração, empatia, compromisso com a verdade, dedicação, inovação e o cumprimento de todas as Políticas, Regimentos, Protocolos e Normas da unidade;
- O colaborador deve manter uma boa comunicação com a Direção da unidade, com os demais funcionários, bem como com os profissionais da sua categoria;
- A comunicação deverá ser realizada no limite funcional, não cabendo conversas alheias ao serviço e sempre mantendo sigilo sobre as informações estratégicas.

CAPÍTULO X - RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

Art.28º. No relacionamento cotidiano entre colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer espera-se que:

- A seleção e a contratação dos fornecedores e prestadores de serviços terceirizados devem ser baseadas em critérios técnicos, profissionais e éticos, sendo conduzidas sempre por meio de processos competitivos que garantam a melhor relação custo-benefício;
- Deve-se evitar a contratação de fornecedores e prestadores de serviços terceirizados com reputação duvidosa (cuja atuação indique conduta divergente deste Código), que utilizem de mão de obra infantil ou em condições análogas à escravidão, bem como daqueles que desrespeitam o patrimônio ambiental, cultural e social das comunidades nas quais atuam;
- Todos os contratos celebrados a partir da vigência deste Código deverão conter cláusula anticorrupção adequada aos riscos representados pela atuação da contraparte, prevendo indenizações, penalidades e/ou a possibilidade de rescisão contratual em caso de descumprimento de normas éticas, fraude e corrupção.

CAPÍTULO XI - RELACIONAMENTO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Art.29º. Para os colaboradores do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer a relação com os parceiros da administração pública é fundamental para viabilizar, ampliar e aprofundar o alcance das suas ações.

Art.30º. Nas relações com o Poder Público é proibido:

- Oferecer, pagar, solicitar ou receber comissões, benefícios ou doações, diretamente ou por meio de intermediários, às autoridades e representações governamentais com o objetivo de influenciar decisões, obter vantagens ou agilizar o trâmite e a aprovação de processos ou projetos;
- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem a agente público ou a quem quer que seja;
- Obter vantagem ou benefício indevido de modo fraudulento no exercício de sua função;
- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro da unidade;
- Realizar quaisquer ações ou omissões que constituam prática ilegal ou de corrupção, nos termos da Lei Federal nº 12.846/2013, do Decreto Federal nº 8.420/2015 ou de quaisquer outras leis ou regulamentos aplicáveis;
- Descumprir as normas internas relativas ao relacionamento com o setor público;
- Aliar-se a qualquer partido político ou a qualquer candidato para cargo político com o propósito de influenciar ato oficial ou garantir vantagem imprópria no âmbito do Complexo Hospitalar;
- Promover ou autorizar qualquer tipo de suborno, comissão, ou outro tipo de pagamento em violação à lei, regulamento ou norma;
- Envolver-se em ações de aliciamento de autoridades e/ou funcionários públicos com o objetivo de obter privilégios ou vantagens;

CAPÍTULO XII - RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA E VEÍCULOS DE COMUNICAÇÃO

Art.31º. No relacionamento com a imprensa, veículo de comunicação ou órgão de mídia o colaborador e prestador de serviço deve:

- Prover informações sobre o Complexo Hospitalar apenas quando autorizado pela Direção;

- A Política de Divulgação de Informações do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer define que somente a Direção e a Área de Comunicação podem atuar como porta-vozes da unidade, em caso de extrema urgência;
- Zelar pela fidedignidade das informações transmitidas;
- Qualquer comunicação pública em nome do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer será realizada com precisão e responsabilidade, sobretudo ao se descrever a unidade, suas políticas e seus diretores e profissionais;
- Encaminhar qualquer solicitação feita por veículo de comunicação (jornais, TV, rádio, sites etc.) para a área de Comunicação da Secretaria Municipal de Saúde;
- É proibido aos colaboradores e prestadores de serviços receber/fornecer, vantagens/recompensas, por favorecimento ou disponibilização de informações.

CAPÍTULO XIII - BRINDES, PRESENTES E FAVORES

Art.32º. Sobre o oferecimento ou recebimento de brindes, presentes e favores os colaboradores da unidade devem saber que:

- O Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer não permite que seus colaboradores ofereçam ou aceitem diretamente, ou por meio de terceiros, brindes, presentes ou favores que possam indicar qualquer tipo de favorecimento;
- Brindes e presentes de valores acima de R\$100,00 (cem reais) deverão ser reportados e direcionados à área de Compliance, que levará o tema à Direção. Não serão considerados nestes casos brindes institucionais de pequeno valor, tais como agendas, canetas, camisetas, entre outros.

CAPÍTULO XIV - DOAÇÕES

Art.33º. A doação de equipamentos, recursos ou outros tipos de produtos ou serviços para o Complexo Hospitalar por pessoas ou entidades externas à unidade devem estar submetidas a análise pelo Serviço de Voluntariado e pelo Centro de Estudos. Em caso de dúvida, recorrer à equipe de Compliance e à Direção da unidade.

Art.34º. São proibidas quaisquer formas de contribuição, doação e incentivos para políticos, candidatos e a todo e qualquer detentor de cargo público com fundos e/ou ativos do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer;

Art.35º. Os parceiros, fornecedores ou prestadores de serviços terceirizados estão proibidos de realizar qualquer tipo de doação à unidade.

CAPÍTULO XV - CONFLITOS DE INTERESSES

Art.36º. Com o objetivo de evitar o conflito de interesses, deverão ser comunicadas imediatamente e formalmente à Equipe de Compliance as seguintes situações:

- Desenvolvimento de atividades fora da unidade que interfiram ou possam vir a interferir nas ações do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer;
- Relações particulares com clientes, usuários, fornecedores ou concorrentes que comprometam a imparcialidade nas ações da unidade;
- Existência de parentesco ou de relacionamento pessoal que possa trazer benefícios aos indivíduos envolvidos ou prejuízos ao Complexo Hospitalar.

CAPÍTULO XVI - PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO

Art.37º. O Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer mantém rígidos controles relativos à Corrupção, não sendo conivente com transações que tenham por base atividades ilícitas;

Art.38º. O Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer possui uma abordagem de tolerância zero em relação ao suborno e a outros atos de corrupção, proibindo, enfaticamente, os seus administradores e colaboradores de efetuarem pagamento ou receberem propina;

Art.39º. Qualquer operação identificada por um colaborador que possa ser considerada suspeita de corrupção deve ser comunicada aos canais de ética e integridade do Complexo Hospitalar, a saber, a Equipe de Compliance e a Ouvidoria.

CAPÍTULO XVII - DA UTILIZAÇÃO DE INTERNET, TELEFONE CORPORATIVO, E-MAIL E REDES SOCIAIS

Art.40º. O Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer se reserva ao direito de, sem aviso prévio, bloquear e monitorar o acesso e uso da internet da unidade pelo colaborador;

Art.41º. O uso inapropriado da Internet, incluindo visitas a sites ofensivos, pornográficos e de estímulo à violência, discurso de ódio ou preconceito é estritamente proibido;

Art.42º. Os conteúdos de e-mails enviados e recebidos pelo endereço de e-mail corporativo do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer e do Viva Rio e o conteúdo de ligações e

mensagens trocadas via aplicativos de celular corporativo não são considerados privados, exceto quando exigido por legislação específica, podendo, dessa forma, serem monitorados.

CAPÍTULO XVIII - ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

Art.43º. Assédio significa qualquer abordagem moral ou de caráter sexual inapropriada, abusiva, invasiva, humilhante, impertinente ou ameaçadora em relação a outra pessoa ou grupo de pessoas.

Art.44º. O Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer não tolera nenhum tipo de assédio moral ou de caráter sexual dentro das suas dependências ou entre diretores e colaboradores.

Art.45º. Não são admitidas ameaças de qualquer tipo, nem pressões antiéticas, principalmente aquelas que visem a obtenção de vantagens indevidas.

Art.46º. Qualquer ocorrência de assédio, seja moral ou sexual, deve ser comunicada imediatamente aos canais de ética e integridade da unidade, a saber, a Equipe de Compliance ou a Ouvidoria, para que as providências cabíveis sejam tomadas.

CAPÍTULO XIX - TREINAMENTOS

Art.47º. O colaborador tomará ciência do Código através de um treinamento realizado pela e Equipe de Compliance em parceria com o Centro de Estudos conforme descrito na Política Institucional de Gestão de Documentos do Hospital Municipal Albert Schweitzer.

CAPÍTULO XX - CANAL DE ÉTICA E INTEGRIDADE PARA DENÚNCIAS, RECLAMAÇÕES E ELOGIOS

Art.48º. O Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer incentiva e valoriza a participação de todo colaborador na construção de uma unidade mais ética e responsável. Sempre que necessário, o canal de comunicação da Ouvidoria estará preparado para receber denúncias e reclamações sobre irregularidades e infrações praticadas por colaboradores ou quaisquer questões relativas a indícios de conduta inadequada, seja por administrador, colaborador, agente público ou parceiro, sem medo de represália, incluindo violações da Política de Ética e Integridade e das obrigações de compliance das atividades do hospital.

Art.49º. As denúncias e reclamações podem ser manifestadas de forma anônima ou não, a qualquer título, e serão devidamente apuradas, com proteção ao denunciante de boa-fé e

garantia de sigilo, através do telefone **(21) 2555-3750, RAMAL 3804**, ou pelo e-mail **faleconosco@vivario.org.br**, além de formulário online da página **www.vivario.org.br**, em “Contato”, nas abas “Fale Conosco” e “Ouvidoria”.

Art.50º. Em caso de denúncias, podem ser instaurados procedimentos específicos de apuração interna para obtenção de maiores informações sobre a ocorrência denunciada e respectivas responsabilidades.

CAPÍTULO XXI - PENALIDADES EM CASO DE DESCUMPRIMENTO

Art.51º. No caso de violação de qualquer norma estabelecida neste Código, a Equipe de Compliance será acionada, devendo avaliar os fatos, de modo a assegurar a pronta interrupção da irregularidade, a remediação dos danos gerados e sugerir, conforme o caso, as medidas disciplinares dependendo da gravidade da situação. São elas:

- Advertência por meio de carta formal e registro no dossiê da pessoa sujeita ao Código de Ética e Conduta, conforme o caso; e/ou
- Suspensão das atividades, que poderá variar de três até trinta dias; e/ou;
- Desligamento/demissão nos termos da lei.

CAPÍTULO XXII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.52º. O Código de Ética e Conduta deve ser inteiramente respeitado por todos os colaboradores e prestadores de serviços, independentemente do nível hierárquico em que se encontram dentro da unidade.

Art.53º. Os casos de descumprimento às diretrizes, princípios, regras e normas definidas neste Código podem ser considerados infrações à ética de acordo com as análises, apurações e avaliações da Direção e da Equipe de Compliance, podendo resultar em medidas responsabilizadoras.

Art.54º. É dever de todo colaborador denunciar à Ouvidoria qualquer ato que indique infração à ética e à integridade. Em nenhuma hipótese a denúncia de potenciais infrações servirá como base para retaliação ou intimidação a qualquer colaborador.

Art.55º. No que tange a proteção da pessoa e da dignidade humana, do respeito à diversidade e da promoção de formas humanizadas e pacíficas de convivência, este Código está alinhado à Política de Segurança Humana do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer.

Art.56º. No que se refere a ética, integridade e conduta, este código está alinhado à Política de Ética e Integridade do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer.

CAPÍTULO XXIII REFERÊNCIAS

CUNHA, Matheus Lourenço Rodrigues da; KALAY, Márcio El (Orgs.). Manual de Compliance: Compliance Mastermind. São Paulo: LEC Legal, Etichs & Compliance, 2019. v.1

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. Curitiba: Juruá, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo.

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - Lei nº. 13.709/2018

Lei Anticorrupção - Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013

Informativo sobre a lei anticorrupção CNI, Brasília, 2015

Anexo I



PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO
Secretaria Municipal de Governo e Integridade Pública
Hospital Municipal Albert Schweitzer

DECLARAÇÃO DE CONDUTA

Eu, _____
inscrito no CPF sob o número _____, declaro que tenho conhecimento do Código de Ética e Conduta Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer, bem como das diretrizes contidas nas políticas e procedimentos internos e que minha conduta será pautada pelos seus preceitos. Entendo que devo declarar formalmente possíveis desvios a este código ou as políticas e procedimentos do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer sempre que surgirem para que possam ser adequadamente analisados e tratados pela organização.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de _____

Assinatura

Anexo II



TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Eu, _____, inscrito no CPF sob o número _____, doravante simplesmente designado FUNCIONÁRIO, por meio deste, estou de acordo com o presente TERMO DE CONFIDENCIALIDADE como condição para a transmissão de informações Confidenciais do Complexo Hospitalar Municipal Albert Schweitzer, doravante simplesmente designados como EMPRESA, conforme definido abaixo, que se regerá pelas seguintes condições:

I. DAS INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Toda informação disponibilizada ao funcionário, em razão do desempenho de suas funções e atividades, denominada simplesmente informação Confidencial, incluindo, dentre outras, todas e quaisquer informações orais e/ou escritas, transmitidas e/ou divulgadas pela empresa, será considerada confidencial, restrita e de propriedade única e exclusiva da UNIDADE. Informação Confidencial deve significar, sem se limitar, a toda e qualquer informação, de natureza técnica, operacional, comercial, financeira, de recursos humanos, jurídica, planos de negócios, métodos de contabilidade, marketing, técnicas e experiências acumuladas, documentos, contratos, papéis, estudos, pareceres, pesquisas, projetos, fórmulas, desenhos industriais, segredos industriais e técnicas, características e especificações para fabricação e/ou industrialização, informadas e/ou repassadas pela empresa ao funcionário.

II. DO USO DAS INFORMAÇÕES

O funcionário concorda em usar as informações Confidenciais recebidas da empresa com o propósito único e restrito de se fazer cumprir o estabelecido e acordado no Contrato de trabalho, sobretudo em relação as suas atividades.

III. DA NÃO DIVULGAÇÃO

O funcionário que receber informação Confidencial somente poderá usá-la para o propósito estabelecido no item II acima, e zelar para que tais informações não sejam de qualquer forma divulgadas ou reveladas a terceiros, utilizando-se, no mínimo, do mesmo zelo e cuidado que dispensa às suas próprias informações Confidenciais.

IV. DAS CÓPIAS



O funcionário que receber informação Confidencial fica desde já proibido de produzir cópias, ou back-up, por qualquer meio ou forma, de qualquer dos documentos a ele fornecidos ou documentos que tenham chegado a seu conhecimento em virtude do Contrato, além daquelas imprescindíveis ao desenvolvimento de seu trabalho, considerando que todas sejam informações confidenciais.

V. DA PROPRIEDADE

Toda informação Confidencial permanecerá sendo de propriedade da Parte que revelar a informação Confidencial, somente podendo ser usada pela Parte receptora para os fins de execução do Contrato. Tais informações Confidenciais, incluídas as cópias realizadas, serão retomadas à Parte reveladora, ou então destruídas pela Parte receptora, tão logo tenha terminado a necessidade de seu uso pela Parte receptora ou tenha sido solicitado pela Parte reveladora e, em qualquer caso, na hipótese de término da vigência do Contrato.

VI. DA RESPONSABILIDADE

O funcionário que receber informação Confidencial se obriga a:

- Não discutir perante terceiros, usar, divulgar, revelar, ceder a qualquer título ou dispor das Informações Confidenciais, para nenhuma pessoa, física ou jurídica, e para nenhuma outra finalidade que não seja exclusivamente relacionada ao objeto referido, cumprindo-lhe adotar cautelas e precauções adequadas no sentido de impedir o seu uso indevido por qualquer pessoa que, por qualquer razão, tenha tido acesso a elas.
- Responsabilizar-se por impedir, por qualquer meio em direito admitido, a divulgação ou a utilização das Informações Confidenciais.
- Restituir imediatamente o documento (ou outro suporte) que contiver as Informações Confidenciais à Parte reveladora, sempre que esta as solicitar ou sempre que as Informações Confidenciais deixarem de ser necessárias, e não guardar para si, em nenhuma hipótese, cópia, reprodução ou segunda via das mesmas.

VII. DA VIOLAÇÃO



PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO
Secretaria Municipal de Governo e Integridade Pública
Hospital Municipal Albert Schweitzer

O funcionário que recebe e tem conhecimento de informação Confidencial, reconhece e acata que, na hipótese de violação de quaisquer das cláusulas deste Termo, estará sujeito (a) as sanções e penalidades legais, em especial a prevista no art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sem prejuízo das perdas e danos que der causa, estas estimadas pela empresa, inclusive as de ordem moral ou concorrencial, bem como as de responsabilidades civil e criminal respectivas.

VIII. DO PRAZO

Fica ciente o funcionário que receber informação Confidencial que as obrigações de confidencialidade decorrentes do presente Termo, tanto quanto as responsabilidades e obrigações outras derivadas do presente Termo, vigorarão durante todo o contrato de trabalho e permanecerão em vigor por 02 (dois) anos após o seu desligamento da empresa.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 20__

Assinatura do funcionário