



PROGRAMA DE COMPLIANCE MANUAL DE NORMAS, CONDUTAS ÉTICAS E INTEGRIDADE

INSTITUTO BRASILEIRO DE DESENVOLVIMENTO DA ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR

IBDAH

DIRETORIA DO IBDAH

Presidente: Alfredo Silva dos Santos

Diretor Adm/Financeiro: Waldemar Cidreira Dórea



INSTITUTO BRASILEIRO
DE DESENVOLVIMENTO DA
ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR

SUMÁRIO

1. Mensagem do Presidente
2. Apresentação Institucional
3. Missão, Visão, Valores
4. Estrutura Organizacional
5. Introdução
6. Objetivo
7. Das Condutas e Normas Éticas
8. Dos Princípios Gerais das Condutas Profissionais
9. Da Relação Geral com os Fornecedores e Prestadores de Serviços
10. Da Relação com Fabricantes e Distribuidores de Materiais Médico-Hospitalares, Medicamentos e OPME
11. Da Política de Compras e Contratações
12. Da Política para Recebimento de Doações e Patrocínios
13. Da Política de Recebimento de Brindes e Demais Gratificações
14. Do Relacionamento com Órgãos de Governo e Agentes Públicos
15. Das Medidas Antifraude e Anticorrupção
16. Dos Procedimentos Contábeis e de Controle Interno
17. Da Relação Interpessoal entre e com os Colaboradores do IBDAH
18. Da Utilização e Proteção de Bens e Patrimônio da Instituição
19. Da Proteção à Privacidade e Segurança da Informação Quanto ao Sigilo e Informações Confidenciais
20. Da Comunicação e Declarações à Imprensa
21. Do Portal da Transparência
22. Da Gestão da Internet, Uso de E-Mail
23. Do Compromisso com o Meio Ambiente
24. Da Integridade Organizacional
25. Dos Mecanismos da Integridade
26. Da Gestão e Monitoramento do Programa de Integridade
27. Das Condutas Impróprias e Reporte
28. Considerações Finais

1. Mensagem do Presidente

Temos o prazer de apresentar o Manual de Normas e Condutas Éticas do Instituto Brasileiro De Desenvolvimento Da Administração Hospitalar - IBDAH, composto com o Programa de Compliance Institucional, revisado e atualizado no ano de 2022.

Este Manual tem como objetivo disponibilizar e distribuir um referencial formal de boas práticas para os setores operacionais e a alta Administração da instituição, reunindo informações e orientações sobre princípios e valores do instituto, visando à execução das diretrizes, aprimoramento e fortalecimento da organização, em procedimento de controle interno, condutas e das relações humanas no ambiente de trabalho, principalmente nos seus aspectos comportamentais éticos como, por exemplo, integridade, transparência, habilidade, responsabilidade, comprometimento, respeito pelas pessoas e ao meio ambiente, com alcance em todas as relações ocupacionais no âmbito interno e externo, nos princípios e diretrizes das Leis e Regulamentações vigentes e em defesa dos interesses do IBDAH, jamais colocando em risco a sua segurança financeira, patrimonial e à sua imagem.

Desta forma, entendemos ser imprescindível o comprometimento de todos os recursos humanos envolvidos na instituição na busca pela excelência administrativa e da cultura ética como maneira de aperfeiçoar processos e resultados, promovendo atitudes, hábitos e posturas de integridade, junto aos colaboradores e parceiros, garantindo assim, a disseminação e práticas dos valores com todos os que tenham relação com o Instituto de forma direta ou indireta, sejam pessoa física ou jurídica.

Muito obrigado!

Lauro de Freitas, 07 de março de 2022.

Alfredo Silva Santos
Presidente do IBDAH

2. Apresentação Institucional

O Instituto Brasileiro de Desenvolvimento da Administração Hospitalar - IBDAH foi fundada em fevereiro de 2005 pelo Sr Waldemar Dórea , é uma entidade sem fins lucrativos, com sede em Lauro de Freitas -BA. Qualificada como Organização Social de Saúde (OSS), habilitada para gerenciar, operacionalizar e executar ações e serviços de saúde.

O Instituto tem levado atendimento de excelência para pacientes do Sistema Único de Saúde em diversas cidades. Seja na capital ou no interior, nas unidades geridas pelo IBDAH, milhares de pacientes comprovam que o serviço da rede pública de saúde não deixa nada a desejar em termos de qualidade e humanização.

Com foco na excelência dos profissionais, tecnologias de última geração, modelo de gestão eficiente e um cuidado especial com o ser humano. Esses tem sido os pilares do Instituto Brasileiro de Desenvolvimento da Administração Hospitalar, que há cerca de 18 anos vem apoiando governos estaduais e municipais na implantação de serviços de elevada qualidade na rede pública de saúde.

3. Missão, Visão e Valores



MISSÃO

Aperfeiçoar a gestão dos Hospitais e Unidades de Saúde com o desenvolvimento e qualificação dos recursos humanos.

VISÃO

Conquistar o reconhecimento nacional e internacional pelos resultados produzidos com o trabalho da sua equipe multi-profissional.

VALORES

Empenho, dedicação, transparência, economia, foco, perseverança e competência.



4. Estrutura Organizacional



5. Introdução

Nos âmbitos institucional e corporativo, Compliance é o conjunto de disciplinas para fazer cumprir leis e regulamentares, as políticas e as diretrizes convencionadas para o negócio e para as atividades da instituição ou empresa, bem como prevenir, detectar e corrigir qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer.

O termo Compliance tem origem no verbo em inglês to comply, que significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido.

No Brasil, a edição da Lei nº 12.846 de 2013, mais conhecida como “Lei Anticorrupção”, apresenta-se como uma colaboradora importante para estimular as empresas brasileiras na adoção de códigos de conduta e ética. Além disso, uma empresa com estrutura de conduta e ética empresarial bem definida (Compliance) tem vantagem competitiva perante o mercado, além de se apresentar de maneira positiva para os diversos entes que participam do mercado de saúde.

O setor empresarial tem defendido, com cada vez mais frequência, regras de conduta e ética para orientar as suas atividades, buscando evitar desvios de conduta no mercado corporativo, que juntamente com os princípios de Governança Corporativa são hoje elementos altamente orientadores para a depuração do mercado de práticas não adequadas.

Assim, visando adequar-se ao contexto social atual, bem como, promover a melhoria contínua da qualidade dos serviços médico-hospitalares, as relações com seus colaboradores e parceiros e contribuir para a sustentabilidade do setor da saúde, o IBDAH decidiu por promover a implantação de seu programa de Compliance, instituindo o presente MANUAL DE NORMAS, CONDUTAS ÉTICAS E INTEGRIDADE.

6. Objetivo

Este Manual tem como objetivo disponibilizar e distribuir um referencial formal de boas práticas para o setor operacional e a alta Gestão, reunindo informações e orientações sobre princípios e valores do instituto, visando à execução das diretrizes, aprimoramento e fortalecimento da organização, em procedimento de controle interno, condutas e das relações humanas no ambiente de trabalho, principalmente nos seus aspectos comportamentais éticos.

As normas e condutas aqui estabelecidas pautam-se pela transparência e observância às normas legais, da ética e integridade, explicitamente o respeito à Constituição Federal, Estatuto da Criança e do Adolescente, Estatuto do Idoso, Código de Defesa do Consumidor, Código Civil, Código de Ética Profissional, as legislações que tratam da implementação de políticas sociais, a legislação trabalhista, fiscal e contábil e de entidades beneficentes, a Lei Anticorrupção, a Lei que trata da improbidade administrativa e os códigos de ética profissionais e da pesquisa científica, assim como os princípios universais do Pacto Global das Nações Unidas.

Nesse sentido, tem como premissas:

- ✓ Adoção de procedimentos integros no desempenho de todas as funções do IBDAH, para que sejam observadas e respeitadas, principalmente as normatizações previstas pela Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015); Lei 8.429/1992; (Lei de improbidade Administrativa); Lei 13.709/2018; (Lei Geral de Proteção de Dados), Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Código Penal Brasileiro; entre outras legislações concernentes à temática aqui dispostas ou futuramente publicadas;
- ✓ Disseminar os princípios e padrões de ética e integridade;
- ✓ Criar e manter canal seguro de denúncias, onde possa receber informações de ocorrência de não Compliance sem identificação do denunciante;
- ✓ Preservar a identidade dos funcionários e colaboradores que reportem qualquer conduta ilegal, antiética, ou contrária ao Código de Conduta e garantir não sofrerão consequências negativas devido ao comunicado;
- ✓ Tratamento e monitoramento das informações confidenciais;
- ✓ Identificação e comunicação de potenciais conflitos de interesses que possam impactar as atividades da Instituição;
- ✓ Implementação de programa de treinamento para as pessoas envolvidas na atividade de classificação de risco;

- ✓ Promoção da conscientização dos funcionários em relação às atividades de
- ✓ Compliance.
- ✓ Implantar práticas de prevenção a ilícitos e vantagens indevidas;
- ✓ Atuar juntamente com a Área de Controle de Riscos e a auditoria interna na realização dos trabalhos;
- ✓ Viabilização do cumprimento dos normativos e políticas internas;

7. Das Condutas e Normas Éticas

8. Dos Princípios Gerais das Condutas Profissionais

Todos os profissionais que prestarem serviço direta ou indiretamente à Instituição deverão pautar-se pelos seguintes princípios básicos:

- ✓ Zelar pela imagem e reputação da Instituição;
- ✓ Servir à Instituição, aos seus pacientes e usuários com prontidão, competência e profissionalismo, assegurando o melhor de suas habilidades na execução das tarefas, com respeito à liberdade de crença e religião e sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;
- ✓ Assegurar o cumprimento de leis, regulamentos, políticas e procedimentos em sua área de responsabilidade;
- ✓ Buscar, sempre que necessário, apoio e orientação de seus líderes imediatos e/ou das áreas corporativas da Instituição, tais como Compliance, Departamento Jurídico e Recursos Humanos, para a solução de dúvidas e entendimento das leis e políticas que devem ser cumpridas;
- ✓ Cumprir e fazer cumprir as diretrizes deste Manual e do IBDAH;
- ✓ Comunicar qualquer violação deste Manual;
- ✓ Cooperar com processos internos e externos de apuração que visem elucidar eventos relacionados à sua atividade profissional ou sobre os quais tenha conhecimento.
- ✓ Segurança do Paciente: evitar que a assistência prestada cause danos ao paciente;
- ✓ Efetividade: Proporcionar serviços adequados àqueles que deles se beneficiarão;
- ✓ Assistência focada no paciente: prover assistência que atenda e respeite as preferências, necessidades e valores dos pacientes;
- ✓ Assistência no tempo adequado: reduzir esperas e atrasos, por vezes prejudiciais,

àqueles que recebem ou prestam os cuidados;

- ✓ Eficiência e uso responsável dos recursos: evitar desperdícios e mal-uso de suprimentos, equipamentos, tecnologias, recursos naturais, etc.;
- ✓ Equidade: respeito à igualdade de direito de cada um, provendo assistência cuja qualidade não varie em função de características pessoais;
- ✓ Privacidade e sigilo das informações dos pacientes: sejam elas providas diretamente pelo paciente ou obtidas em decorrência de documentação fornecida pela Instituição para trâmites de procedimentos assistenciais, de pesquisa ou auditoria de contas;
- ✓ Conflito de interesses: evitar qualquer situação que possa caracterizar conflito de interesses e, em ocorrendo, comunicar de imediato ao órgão superior. Para efeito de interpretação deste Manual, pode ser entendido o conflito de interesses como toda situação na qual um colaborador ou profissional, esposa, filho ou parente próximo possua interesses profissionais ou pessoais e privados, que tornem difícil o cumprimento ou se mostrem como empecilhos, pela imparcialidade por parte do colaborador, das suas obrigações contratuais, ainda que nenhum ato antiético ou impróprio resulte dele.

9. Da Relação Geral com os Fornecedores e Prestadores de Serviços

Considerando a necessidade de estimular um ambiente justo e comprometido com o desenvolvimento sustentável, aliados aos valores institucionais, o Instituto deseja que seus fornecedores e prestadores de serviços profissionais e especializados estejam alinhados com os preceitos éticos e de Compliance destacados neste Manual, assim como estejam com suas situações documentais regularizadas e licenças atualizadas perante os órgãos governamentais pertinentes.

O relacionamento existente entre o Instituto e seus fornecedores deve acontecer sempre no âmbito institucional, devendo ser evitados contatos que gerem interesses de natureza particular e/ou pessoais ou ainda, que não estejam previstos em contrato formalmente celebrado pelas partes.

Em sua integralidade, as condições contratuais previstas devem ser explícitas, formalmente documentadas e cumpridas integralmente, de acordo com a legislação vigente e com as boas e leais práticas de Mercado, além de seguir todas as normas internas de contratação e compras, para nortear sempre, pela observância aos princípios da legalidade, igualdade e da transparência.

A Instituição estimula o desenvolvimento de um ambiente de trabalho seguro, de forma que adota ações para proteger seus colaboradores, profissionais, prevenindo riscos inerentes ao

trabalho. É esperado que todos os colaboradores, profissionais e terceiros, no âmbito de suas relações, sempre que possível e pertinente, relatem quaisquer preocupações e/ou violações às regras de segurança preconizadas pelo IBDAH, assim como cumprir e façam cumprir, de igual modo, todas as medidas que visem resguardar a integridade física de seus colaboradores e terceiros.

Todos os colaboradores, profissionais, além daqueles que por meio de suas instituições mantenham relações diretas ou indiretas com a Instituição, devem ser tratados com respeito e dignidade e ter oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, consolidando práticas e competências afins aos valores praticados a partir do carisma do seu fundador.

A Instituição não pactua ou permite nenhuma forma de trabalho forçado, infantil ou compulsório, discriminação, ameaça, intolerância, coerção, abuso ou assédio no ambiente de trabalho, de modo que, também não tolerará tais práticas pelos seus fornecedores e/ou parceiros.

Por este motivo, o conjunto de leis e normas que garantam a liberdade de associação, privacidade, acordos coletivos, jornadas de trabalho e remuneração devem ser sempre respeitados, bem como, manifestações lícitas e que não sejam ofensivas a honra e a dignidade da Instituição, bem como seus dirigentes, corpo funcional.

É lícito e legítimo o entendimento de que os colaboradores e profissionais possam participar do processo político democrático, desde que fora do horário de trabalho, sem que isso se caracterize conflitos de interesses ou ainda, exposição desnecessária à marca ou que venham configurar danos à imagem institucional. É, porém, vedado fazer campanhas políticas ou propagandas políticas partidárias e/ou de candidatos a cargos públicos eletivos ou solicitar contribuições de recursos físico-tecnológicos, materiais, financeiros ou humanos nas instalações da Instituição, assim como, se proíbe de forma expressa o uso dos bens ou recursos da Instituição para esta finalidade.

10. Da Relação com Fabricantes e Distribuidores de Materiais Médico-Hospitalares, Medicamentos e OPME

Em atenção às diretrizes deste Manual, o relacionamento dos colaboradores, profissionais, do IBDAH, com fornecedores, fabricantes, distribuidores e representantes de materiais, medicamentos e ortose, prótese e materiais especiais - OPMEs deve estar sempre pautado com base na reciprocidade, orientado pela troca de informações que auxiliem o desenvolvimento permanente da assistência médica, farmacêutica e de outras áreas do conhecimento, de forma a contribuir para que os pacientes tenham acesso a tratamentos e terapêuticas eficientes, mais precisas, modernas e seguras, por meio da sempre transparente exposição de vantagens, riscos e aspectos relevantes referentes aos produtos e suas

respectivas soluções.

Neste contexto, estão proibidas quaisquer ações promocionais de materiais médicos hospitalares, medicamentos e ortose, prótese e materiais especiais - OPMEs nas dependências de quaisquer das unidades e departamentos do IBDAH, sem a prévia e expressa autorização da Presidência e/ou Superintendência Geral, sendo tal vedação extensiva aos profissionais de saúde, a todos colaboradores sempre que estiverem a serviço do IBDAH.

Ainda no que se refere a este assunto, que trata do relacionamento com fornecedores, fabricantes, distribuidores e representantes, também não poderão ser abordados para fins de propaganda de medicamentos e produtos.

11. Da Política de Compras e Contratações

O IBDAH adota práticas corporativas nos diferentes processos de compras e suprimentos, que são disciplinados por um regulamento de compras e serviços válido e aplicável a todas as unidades e seus departamentos.

Os mesmos são orientados por práticas legais de mercado, geridos por meio de uma ferramenta tecnológica que obedece às normativas que regulam e asseguram a equitativa concorrência. Assim, são garantidas oportunidades transparentes e imparcial a todos os fornecedores e prestadores de serviços que submetem suas propostas para avaliação.

Em decorrência deste fato, por ofertar iguais condições a todos os participantes, a escolha e contratação dos fornecedores e prestadores de serviços são feitas a partir de critérios qualitativos, econômicos, técnicos e éticos. Todos os processos de compra são devidamente registrados e documentados por meio de políticas e procedimentos previstos no regulamento próprio, visando a garantir o nível de eficiência nos serviços prestados a um custo justo.

Todos os fornecedores e prestadores de serviços do IBDAH, ao se habilitarem a fornecer produtos e/ou serviços, devem estar cientes da adesão e compromissos com as políticas e procedimentos internos e respeitar este Manual, agindo de acordo com as normas que regulam o setor de saúde, a segurança do paciente, usuários e dos trabalhadores, bem como meio ambiente e o de trabalho, o respeito ao sigilo e à privacidade e ao tratamento de dados e informações sigilosas e confidenciais, suportadas pelas leis que regulam os atos de concorrência e as práticas anticorrupção.

12. Da Política para Recebimento de Doações e Patrocínios

Toda e qualquer doação ou ação patrocinada, deve ser necessariamente submetida ao conhecimento e prévia autorização da Presidência e/ou da Superintendência Geral do IBDAH, sendo vedado o recebimento direto por funcionários, colaboradores profissionais de saúde ou

gestor da unidade, que não os listados acima.

Quaisquer colaboradores ou voluntários que sejam abordados por instituições, entidades ou pessoas interessadas em oferecer doação e/ou patrocínio ao IBDAH, devem direcionar a manifestação de interesse diretamente à Presidência ou Superintendência Geral.

No que se refere às doações feitas ao IBDAH, tenham ela finalidades de pesquisa, de assistência à saúde, de filantropia ou para qualquer outro objetivo, devem ser atos não condicionados, descomprometidos, sem a geração de qualquer encargo, vantagem ou contrapartida de ordem material, aos interlocutores e/ou às partes por ele representados.

As doações de qualquer natureza ou espécie deverão ser sempre recebidas e gerenciadas pelo IBDAH, que manterá os registros das importâncias recebidas de forma apropriada e com todas as informações necessárias para a finalidade de prestação de contas.

13. Da Política para Recebimento de Brindes e Demais Gratificações

De forma geral, o recebimento ou pagamento de brindes e gratificações deve ser sempre evitado, sendo esta uma política clara adotada pelo IBDAH, para cumprimento de todos os colaboradores que atuam em seus departamentos e em nome dela realizam suas atividades.

Eventualmente os brindes distribuídos a título de propaganda, divulgação habitual ou cortesia, por ocasião de eventos previamente autorizados, bem como aqueles com temáticas especiais ou datas comemorativas, poderão ser recebidos, desde que não possuam valor elevado.

Em nenhuma condição, valores em dinheiro (espécie), a título de gratificação (por exemplo, incentivo de gorjetas, taxas de serviços), poderão ser aceitos.

14. Do Relacionamento com Órgãos de Governo e Agentes Públicos

O IBDAH deve sempre manter posição de neutralidade e imparcialidade política, sendo-lhe vedado fazer contribuições e ou doações, sob qualquer forma ou espécie, a partidos políticos ou organizações político-partidárias ou ainda a candidatos que venham a concorrer a cargos eletivos.

Para entendimento deste Manual e sua correta aplicação, a expressão “agente público”, genericamente, inclui gestores ou colaboradores, de qualquer nível, de entidades governamentais, candidatos a cargos públicos eletivos, gestores e funcionários de partidos políticos e ainda, partidos políticos.

É vedado aos colaboradores, ainda que direta ou indiretamente, oferecer, prometer, conceder ou autorizar a entrega de valores e/ou importâncias financeiras ou qualquer outro recurso a um agente público.

O Instituto, mantém contratos celebrados com o Estadual e Municipal, realiza a sua gestão

de receitas públicas com absoluta transparência, imparcialidade, equidade, respeitando os princípios de economicidade e encrementando estrutura e recursos materiais, sempre atendendo ao requisito formal de todos os registros das transações, que obedecerão as normas e diretrizes legais na forma apropriada estando os documentos originais a qualquer tempo disponibilizados para fins de prestação de contas, conforme normativa vigente.

15. Das Medidas Antifraude e Anticorrupção

O Instituto em nenhuma hipótese ou sob quaisquer justificativas, tolera atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, ou a qualquer outra entidade privada ou indivíduo com os quais o IBDAH mantenha vinculação comercial, e/ou de parceria para o desenvolvimento de aliança estratégica com finalidade específica.

Serão respeitadas, em sua integralidade, as normas e legislação vigente, atual, tempestiva e corrente ao tempo dos fatos, para que sejam aplicadas as sanções e medidas disciplinares cabíveis, decorrentes desta demanda.

Todos os colaboradores e profissionais do IBDAH não poderão participar, incentivar ou aceitar qualquer atividade que envolva fraudes, corrupção ativa e/ou passiva, suborno ou práticas de sonegação fiscal, incluindo contrabando, descaminho e omissão de informações compulsórias em razão de atividades profissionais.

O IBDAH, seus colaboradores, não pactuam, concordam ou negociam o pagamento e oferta de remuneração, ou ainda o recebimento de recursos em espécie, propinas, vantagens financeiras, suborno ou equivalentes a quaisquer representantes governamentais, assessores, políticos, parlamentares em quaisquer níveis e/ou poder, bem como a funcionários públicos, candidatos a cargos públicos, fiscais, ou quaisquer outras entidades ou representantes/indivíduos como forma de obtenção ou manutenção de suas atividades, visando a obtenção quaisquer vantagens por meios ilícitos.

De forma expressa e sucinta, o posicionamento do IBDAH é claro com relação à corrupção: oferecer, pagar, solicitar ou aceitar favores, direta ou indiretamente, sob qualquer forma, é prática e atitude inaceitável. Qualquer possível ato de corrupção ativa ou passiva de que se tenha conhecimento deverá ser imediatamente comunicado e reportado aos canais de denúncias para o perfeito cumprimento deste Manual.

16. Dos Procedimentos Contábeis e de Controle Interno

Em cumprimento aos padrões e normas contábeis e de registro vigentes no Brasil, o IBDAH, no âmbito de suas responsabilidades e atribuições, manterá os controles internos adequados para avaliar e gerenciar todos os riscos corporativos que possam impactar no desempenho regular de suas atividades, bem como de seus colaboradores.

O IBDAH e os colaboradores de forma espontânea deverão participar e contribuir, sem restrições, apresentando-se prontamente diante de auditorias, fiscalizações, supervisões e atividades de verificação realizadas por meio de iniciativas internas e externas, quer realizadas por órgãos governamentais, empresas independentes, ou órgão e setores internos a fim de garantir a mais eficiente transparência dos meios empregados nestes casos.

A destruição, fragmentação ou inutilização de registros ou documentos originais relacionados com ações assistenciais ligadas aos pacientes, bem como relativas aos colaboradores, profissionais, saúde ocupacional e segurança do trabalho, meio ambiente, impostos em geral, contratos de quaisquer natureza, documentos de cunho financeiro, projetos de responsabilidade social, entre outros, só pode ser feita após os prazos legais, privilegiando-se para preservação da memória e do legado, a estratégia de manter os mesmos em meio digital, certificados e em conformidades com os níveis de segurança, para consulta posterior, sempre que preciso.

Não será aprovado ou efetuado qualquer pagamento com a intenção ou ciência de que o recurso seja utilizado para qualquer finalidade que não seja a descrita no documento comprobatório de pagamento, este por sua vez, que deve estar alinhado às diretrizes contidas no estatuto que rege a organização, para alcance de seus objetivos.

17. Da Relação Interpessoal entre os Colaboradores do IBDAH

O IBDAH buscará sempre estimular a integração de seus colaboradores, manter sua equipe unida e, assim, criar um ambiente de trabalho saudável e agradável.

Buscará, da mesma forma, estimular a constante reciclagem dos profissionais, promovendo cursos, treinamentos, workshops, oficinas de trabalho e outras atividades, que tenham por objetivo o aperfeiçoamento profissional e pessoal.

Ainda nesse contexto, promoverá reuniões e treinamentos para conscientizar, educar, informar e treinar os gestores, para que os mesmos tenham a consciência e dissipem a informação de que o fator humano é tão importante quanto à produtividade e que funcionário motivado e satisfeito colabora para o crescimento e desenvolvimento da organização.

É compromisso do IBDAH não tolerar qualquer tipo de constrangimento, seja ele na linha vertical ou horizontal, promovendo apuração de qualquer denúncia quanto a fatos dessa natureza, que deverão ser reportadas na forma contida nesse Manual.

Para prevenção do assédio dentro do IBDAH, é importante a união de todas as partes envolvidas, desde os gestores, profissionais de todas as áreas, sindicatos, técnicos de segurança, os setores de RH e as comissões de Compliance, que devem transmitir segurança e respeito quando procurados para que o funcionário possa expor seus sofrimentos e suas

frustrações que acontecem na jornada de trabalho.

18. Da Utilização e Proteção de Bens e Patrimônio do Instituto e de Terceiros

Em razão das atividades cotidianas, a guarda e conservação dos bens do IBDAH e de terceiros são confiados aos colaboradores, profissionais tercerizados e clientes que são responsáveis por sua salvaguarda, preservação, zelo e uso apropriado na execução de suas tarefas, devendo utilizar todo e qualquer equipamento da forma correta e segundo as orientações dos fabricantes, abstendo-se de usar equipamentos que exijam treinamento, preparação e/ou qualificação especial caso não a possuam. A salvaguarda envolve proteção contra o desperdício, prevenção de perdas, problemas decorrentes de mau uso, furto ou abuso, e ainda desvio de finalidade que não seja a voltada para a assistência prestada ao usuário do serviço de saúde e todas as ações que decorrem deste fato.

19. Da Proteção à Privacidade e Segurança da Informação Quanto ao Sigilo e Informações Confidenciais

Considera-se como Informação Confidencial todo e qualquer dado ou imagem de acesso restrito ou de caráter privado, inclusive aqueles protegidos pelo sigilo profissional, e que não seja de domínio público ou tenha sido exposto ou levado a conhecimento externo indevidamente, sem autorização e que tenha seu sigilo protegido legalmente.

Serão consideradas informações confidenciais do IBDAH, entre outras, as relativas a pacientes, processos e procedimentos internos, fornecedores, parceiros, planos de trabalho, relatórios de atividades, relatórios técnicos de serviços, dados e manuais técnicos, incluindo protocolos administrativos ou clínicos, independente de especificações, documentação, práticas e contratos, apresentações, produções de cunho intelectual e informações confidenciais sobre mercados, estudos e perfis de análises competitivas, bases e bancos de dados, aplicativos, inovações, modificações, acréscimos e invenções, concluídas ou não.

É proibido, utilizar indiscriminadamente informações sobre atividades, assuntos afins à Direção ou de competência do Instituto, assim como de pacientes, ou colaboradores, para o favorecimento próprio ou de terceiros.

Ainda neste sentido, restrições por meio de senhas de acesso e níveis de alçada diante das informações confidenciais, sempre serão consideradas de forma legítima, ferramentas de proteção dos dados e informações e, por isso, seu uso deve ser sempre pessoal, sigiloso não compartilhado e intransferível.

Sempre que ocorrer o compartilhamento de senhas de acesso a sistemas de informações de forma não justificada e sem a devida autorização, será considerada violação grave às regras estabelecidas neste Manual.

20. Da Comunicação e Declarações à Imprensa

Quaisquer manifestações oficiais e declarações à imprensa observarão o disposto no item anterior e serão feitas exclusivamente por representantes autorizados, com a prévia aprovação da Presidência, Superintendência Geral ou respectiva Superintendência e, preferencialmente, através da Assessoria de Imprensa institucional.

Salvo se estritamente necessário, é vedada a divulgação de qualquer informação, ainda que se respeitando os limites previstos no item anterior, por funcionários, colaboradores, sem a devida e prévia autorização por parte dos órgãos superiores competentes, estando aqueles que violarem esta regra, sujeitos a sanções administrativas.

O IBDAH, por sua postura ética, humanística, de responsabilidade social e pelo trabalho realizado junto à comunidade, mantém diálogo aberto com suas partes interessadas, dentre elas profissionais, autoridades, colaboradores, lideranças e pessoas com as quais interage na consecução de seus objetivos e se compromete a transmitir as informações necessárias e relevantes, sempre com transparência e veracidade.

As Informações sobre serviços prestados pelo Instituto e seus profissionais, sempre devem ser verdadeiras, completas, atualizadas, justificadas e sustentadas por evidências científicas, promovendo uma comunicação precisa, confiável e alinhada às suas partes interessadas.

21. Do Portal da Transparência

Respeitando sempre o direito à privacidade e a segurança da informação quanto ao sigilo e informações confidenciais, o IBDAH mantém em seu portal eletrônico, www.ibdah.com.br, um Portal da Transparência, através do qual tornará público todas as informações exigidas por Lei, bem como aquelas que sejam de interesse da Sociedade, da Instituição, de seus colaboradores, dos seus pacientes, dos parceiros, notadamente quanto às suas normas internas, desde que não firam direitos pessoais e/ou de terceiros.

22. Da Gestão da Internet, Uso de E-Mail e Apresentação Institucional nas Mídias Sociais

Em relação à melhor prática institucional para a utilização de internet, e-mail e mídias sociais, com responsabilidade, zelo na condução das informações e ética, todos os colaboradores e profissionais que se relacionam com o IBDAH devem seguir as seguintes diretrizes prioritárias:

- ✓ Evitar ou não manifestar opiniões de forma que, sem autorização, se dê ao entender ou deixar subentendido, que se trata de posicionamento oficial da Instituição;
- ✓ Evitar ou não divulgar ou ainda deixar de compartilhar imagens, vídeos, áudios, cópias, fotocópias, arquivos ou meios que expressem informações internas, restritas e sigilosas, no âmbito da gestão do IBDAH, que não tenham sido autorizadas ou sequer

divulgadas nos canais oficiais do Instituto;

- ✓ Evitar e não expor, sob quaisquer hipótese, informações, fotografias, vídeos, manifestações de reprodução sobre nossos pacientes, usuários, parceiros e fornecedores, sem autorização expressa dos respectivos familiares e quando for o caso, do responsável legal.

Considerando a política Corporativa de Tecnologia da Informação, os computadores e servidores, inclusive o conjunto de e-mails enviados e recebidos, seus conteúdos físicos, remotos e mídias geradas no âmbito da utilização em serviço e por acesso à distância, senhas e logins de acesso, arquivos, acessórios e periféricos, excetuando-se os que sejam objeto de locação ou terceirização, são de propriedade do IBDAH, sendo facultado o acesso por não serem os conteúdos considerados privados, exceto quando regido por legislação específica.

23. Do Compromisso com o Meio Ambiente

O IBDAH compromete-se com o desenvolvimento e práticas sustentáveis, razão pela qual adota as seguintes condutas e premissas:

Observar e agir de forma preventiva quanto a potenciais riscos ao meio ambiente e à saúde, integridade e segurança das pessoas, evitando desperdícios e atitudes inseguras, que venham ameaçar o equilíbrio e o convívio pacífico e harmônico entre as pessoas e na relação com o meio;

Sem que isso venha afetar sua relação de sustentabilidade financeira, sempre que possível, dará preferência ao uso e consumo de produtos e serviços sócio ambientalmente responsáveis, considerando todo o ciclo de vida e cadeia de fornecimento dos produtos, bem como as condições de trabalho oferecidas ao longo de sua execução;

Incentivar e promoverá a conscientização quanto as práticas que visam reduzir, reutilizar e reciclar materiais e produtos e, quando não for possível ou faltar elementos que os possibilite, efetuar o descarte adequado dos resíduos.

24. Da Integridade Organizacional

No ambiente organizacional, a integridade tem por objetivo adicionar princípios éticos e de transparência ao conjunto de regras e procedimentos gerenciais, administrativos e operacionais da organização. A fim de implantar uma cultura ética, de maior transparência, justiça e responsabilidade, o IBDAH alinha suas decisões e comportamentos com esse conceito.

25. Dos Mecanismos de Integridade

O sistema de Compliance baseia-se em pilares que são as escoras do Mecanismo de Integridade, os quais definem como essa entidade deve atuar diariamente, consolidando os três pilares: **prevenir, detectar e corrigir**.

A alta Direção do IBDAH compromete-se com esses pilares que serão os balizadores simples, fortes e amplos sem abrir margem às dúvidas quanto à direção a ser seguida. Tornando o imprescindível os Mecanismos de Integridade e Sistemas de Compliance, apresentado de forma que seja de fácil entendimento e assimilação para seus colaboradores, gerando valores que o fundamentam e guiam as suas ações, bem como as pessoas e todas as partes que terá relação com IBDAH.

O instituto estabelece políticas e procedimentos claros como este **Manual de Normas, Condutas Éticas e Integridade** que instrui claramente como os colaboradores devem agir para estarem alinhados com os Mecanismos de Integridade e Sistemas de compliance. Desta forma, para ser eficiente e eficaz na prevenção, detecção e na correção o IBDAH criou a Comissão de Integridade Riscos e Controles - CIRC nas unidades e também na Matriz. A comissão é dotada de autonomia, independência, imparcialidade, recursos materiais, financeiros e humanos necessários ao desempenho de suas atribuições funcionais para assim, elaborar e aplicar juntamente com o setor de RH e o Jurídico medidas de prevenção, avaliando suas relações e seus princípios, mapeando os riscos e estabelecendo treinamentos e monitoramento contínuo muito eficiente, de forma a assegurar que todos os seus colaboradores, fornecedores e parceiros sejam abrangidos, com o objetivo de todos assimilarem o conteúdo e agirem com ética e integridade no Instituto.

26. Da Gestão e Monitoramento do Programa

A Comissão de Integridade Riscos e Controle (CIRC), instituído pela Presidência do IBDAH, é o órgão responsável pelo monitoramento do Programa de Compliance e, por conseguinte, do cumprimento das normas aqui estabelecidas.

De forma sucinta, abaixo seguem as seguintes atribuições da Comissão de Integridade Riscos e Controle (CIRC), responsável pela Gestão do **Manual de Normas, Condutas Éticas e Integridade**:

- ✓ Assegurar o cumprimento e disseminação deste Programa;
- ✓ Triagem do Canal de Denúncias/ Observações dos Relatórios de fiscalização do programa de integridade;
- ✓ Oferecer treinamento para os colaboradores deste Instituto para assegurar que eles estejam familiarizados e compreendam as Leis Anticorrupção e este

Programa;

- ✓ Responder a perguntas e tirar dúvidas dos colaboradores e demais interessados, sobre qualquer aspecto deste Programa ou outras questões relacionadas à sua observância;
- ✓ Analisar os resultados das investigações de denúncias realizadas contra pessoas que estão submetidas ao Código de Ética e Conduta do IBDAH;
- ✓ Deliberar sobre as investigações: necessidade de mais informações, suspensão, cancelamento, alteração de modelo operação;
- ✓ Deliberar ações de mitigação dos riscos aferidos pelas investigações, criar planos de ação com as ferramentas educativas e informativas que serão aplicadas;
- ✓ Deliberar juntamente com o jurídico e RH sobre a consequência a ser aplicada de acordo com os critérios estabelecidos na Norma de Consequência e Antirretaliação quando a investigação concluir sobre um comportamento que quebra as diretrizes Código de Ética, Conduta e Integridade;
- ✓ Analisar os dados de resultado das ações de compliance e integridade e definir estratégias para aumento do alcance do Programa;
- ✓ Elaborar relatório minucioso descrevendo os fatos das supostas denúncias, assim como as investigação para reportar ao jurídico;
- ✓ Realizar revisões periódicas deste Programa de modo a assegurar seu cumprimento com as leis aplicáveis;
- ✓ Reportar às instâncias superiores e ao jurídico deste instituto os casos de denúncia de violação deste Programa ou referentes à outra conduta inadequada;
- ✓ Reportar aos Órgãos Superiores e ou setores responsáveis a ocorrência de violações ao Programa de Compliance ou outra conduta inadequada, para que sejam aprimorados controles que evitem uma reincidência e a adoção das medidas legais cabíveis;
- ✓ Demandar apoio de áreas técnicas específicas com vistas a desempenhar seu trabalho de investigação.

27. Das Condutas Impróprias e Reporte

Todos aqueles que se relacionam direta ou indiretamente com o IBDAH podem e devem comunicar toda e qualquer violação de que tenha conhecimento, assim como, indícios e/ou suspeitas de possíveis violações às diretrizes deste Manual por meio de canais, estabelecidos pela Comissão de Integridade, Riscos e Controle CIRC, que estão acessíveis em seu portal

eletrônico, no endereço, www.ibdah.com.br, bem como no endereço de e-mail: **canalaberto@ibdah.org.br**

Em sua totalidade, a fim de preservar o sigilo e segurança das informações, os relatos poderão ser feitos de forma anônima, caso o comunicante opte por não se identificar, quando da comunicação do ato ou fato trazido a conhecimento da Instituição.

O IBDAH assume o compromisso de tratar os relatos com a mais fidedigna transparência, confidencialidade, justiça, verdade, respeito, ética e razoabilidade. Além disso, o IBDAH assume o compromisso de não tolerar e/ou admitir qualquer tipo de represália, revide, discriminação, opressão, diferenciação, intolerância ou retaliação contra a pessoa que comunique e reporte, por meio dos canais disponibilizados, essas violações ou indícios de possíveis violações às regras deste Manual.

As comunicações, reportes ou relatos de violação encaminhados sempre serão apurados pela Comissão de Integridade, Riscos e Controle (CIRC), que, preservando a confidencialidade, buscará a solução do problema por si, com auxílio do setor responsável ou dos profissionais e especialistas da área indicada como o jurídico, sempre que identificada uma violação ou suposto assédio, através de relatório contendo, minucioso detalhamento com a descrição dos fatos, as análises realizadas com respectivas evidências, as conclusões preliminares, as respectivas recomendações e os planos de ação, quando couber e tempestivos aos atos preventivos e/ou corretivos.

Neste sentido, tais relatórios, recomendações e ainda os respectivos planos de ação podem determinar a revisão e eventual alteração de procedimentos e processos internos, bem como, apontar, sugerir, determinar e impor por meio da Direção, medidas educativas ou disciplinares cabíveis, tais como advertências e demissão, conforme score de gravidade, sem prejuízo de ações cíveis e criminais que possam ser aplicadas a cada caso. Os profissionais que não possuam vínculo empregatício com o IBDAH estarão sujeitos às penalidades previstas nas normas internas que tratem da respectiva relação.

Caso a infração se relacione estritamente com a atividade profissional de médicos, enfermeiros, e no que couber às demais categorias profissionais, sem prejuízo do entendimento mantido pelo IBDAH, a partir deste Manual, ou ainda com questões direta ou indiretamente relacionadas à assistência nos limites definidos neste Manual, o processo será encaminhado, respectivamente, às comissões de ética vigentes, atuantes e pertinentes à regular atividade hospitalar.

28. Considerações Finais

Quaisquer dúvidas sobre o Programa de Compliance e o presente Manual, deverão ser encaminhadas à Comissão de Integridade Riscos e Controle (CIRC), pelo e-mail: **canalaberto@ibdah.org.br**.

Uma cópia desse **Manual de Normas e Condutas éticas e Integridade** ficará disponível no portal eletrônico do Instituto, www.ibdah.com.br.

Os conteúdos dos materiais referidos acima, poderá sofrer alterações (sem aviso prévio) tanto devido a alterações na legislação quanto ajustes necessários, poderá ser aperfeiçoado, corrigido, estando disponibilizado na internet no portal eletrônico do Instituto para leitura e consulta.



Anexos

Declaração da Alta Direção

Cumprir e fazer cumprir os requisitos estabelecidos e as Leis, decretos e normas listadas neste documento;

Assegurar que o Programa de Integridade, incluindo sua política e objetivos, esteja implantado, mantidos e analisados criticamente para abordar de forma adequada os riscos de integridade que o instituto está sujeito;

Assegurar a integração dos requisitos do Compliance e do Programa de Integridade nos processos da organização;

Disponibilizar os recursos adequados e apropriados para a operação eficaz do Compliance e do Programa de Integridade;

Comunicar interna e externamente o Programa de Integridade e a Política Compliance;

Dirigir e apoiar o pessoal para contribuir para a eficácia do Compliance e do Programa de Integridade;

Promover uma cultura anticorrupção apropriada dentro da organização;

Promover a melhoria contínua do programa;

Apoiar outros papéis pertinentes da gestão para demonstrar como sua liderança na prevenção e detecção de atos ilícitos;

Encorajar o uso de procedimentos de relatos para eventuais suspeitas de más condutas;

Assegurar que o seu pessoal não sofra retaliação, discriminação ou ação disciplinar por relatos feitos de boa-fé ou com base em razoável convicção de violação ou suspeita de violação da Política da Organização,

Assegurar que o Programa de Integridade esteja apropriadamente concebido para alcançar seus objetivos.

Lauro de Freitas, 06 de setembro de 2022

Alfredo Silva Santos

Presidente



INSTITUTO BRASILEIRO
DE DESENVOLVIMENTO DA
ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR