



HOSPITAL ESTADUAL
MÁRIO COVAS

Estilo de Ser "Mario Covas", um Hospital acolhedor, sólido e confiável

O estabelecimento de um Código de Conduta Ética é muito importante para o crescimento e o sucesso de qualquer empresa, independentemente do seu segmento ou ramo de atuação, especialmente na prestação de assistência à saúde, onde o beneficiário final é quem necessita dos serviços. Essa ferramenta permite padronizar o comportamento dos colaboradores para estabelecer um ambiente de trabalho mais agradável a todos. Com isso, contribui na manutenção do bom relacionamento interpessoal e motiva os funcionários a alcançar resultados com mais disciplina com a satisfação de quem se utiliza do sistema.

Entretanto, o Código de Conduta Ética somente pode ser eficaz se a empresa garantir que todos os seus colaboradores o conheçam e se comprometam a segui-lo como base para atitudes e decisões que realizarem dentro do ambiente de trabalho e em eventos ou outras situações em que o Hospital esteja envolvido.

Essa tarefa deve ser realizada durante o processo seletivo para escolha dos profissionais que preencherão os cargos no Hospital. Aos candidatos devem ser apresentados aos valores praticados e regras de comportamento exigidas para que possam verificar se são compatíveis com os seus próprios ideais. Daí a importância de termos um código de conduta ética para que o colaborador o receba e assine uma declaração de ciência com o compromisso de respeitá-lo.

Nessa perspectiva, podemos considerar que a ética não é somente uma questão de caráter profissional, mas também pessoal. Assim, as pessoas devem somar as regras de conduta solicitadas a sua moral para que usufruam de equilíbrio em todos os setores de sua vida.

Para um profissional ser bem-sucedido no exercício de seu ofício, principalmente dentro do ambiente corporativo, é fundamental que ele esteja a par do código de ética e de conduta estabelecido tanto pelo seu empregador, quanto pela sua categoria profissional.

Essas regras precisam estar elencadas aos seus valores individuais, caso contrário, você não será capaz de cumpri-las adequadamente. Busque sempre conhecer o código de ética e conduta onde você trabalha, antes de aceitar fazer parte do time. Pode ser que você não concorde com alguns pontos. Daí é melhor nem fazer parte da organização, pois isso afetará você, o empregador e o trabalho realizado.

Sempre leve em consideração o respeito pelos pacientes, colegas, concorrentes e pela hierarquia na instituição em que trabalha. Ter respeito significa entender que há diferenças entre você e as outras pessoas e, portanto, é necessário ter limites e sabedoria ao lidar com todos. Portanto sempre que for falar algo, pense se isso pode ofender alguém, por exemplo.

Além disso, os famosos ruídos, boatos, rumores e fofocas não devem ter você como participante ativo na disseminação dessas histórias. Seu comportamento diz muito sobre você. Por isso, opte sempre por estabelecer relações autênticas e demonstrar ser alguém em que os outros podem confiar.

Ajudar um colega de trabalho em apuros é uma atitude positiva, desde que isso não implique em descumprir qualquer princípio do Hospital. Aliás, você sempre deverá ser leal aos princípios do lugar em que trabalha. E, para você não se prejudicar como pessoa civil, seja sempre fiel, principalmente, à lei da sociedade onde vive. Isso é ser ético, acima de tudo.

O comportamento ético está diretamente relacionado ao sucesso. Ele faz com que o profissional estabeleça um bom relacionamento com seus colegas e pacientes, sendo uma excelente ferramenta de networking. Além disso, enriquece a carreira profissional, proporcionando mais excelência na execução das atividades e mais visibilidade ao profissional, na medida em que torna o seu trabalho um diferencial no mercado de trabalho.

Prof. Dr. Desiré Carlos Callegari
Superintendente

- 5 – Apresentação
- 6 – Objetivo
- 7 – Aplicação
- 8 – Governança Corporativa
- 9 – Ambiente de Trabalho
- 12 – Conflito de Interesses
- 14 – Relacionamento com Terceiros
- 15 – Ativos Patrimoniais
- 16 – Mídia Social/Internet/Intranet/E-mail
- 17 – Imprensa
- 18 – Segurança da Informação
- 19 – Integridade Contábil
- 20 – Sustentabilidade
- 21 – Governo/Participação Política/Associações
- 22 – Compliance
- 23 – Canal de Denúncia
- 24 – Comitê de Conduta Ética

O Código de Conduta Ética é movido pelo que acreditamos e nos nossos propósitos...

Missão

Prestar assistência médico-hospitalar de alta complexidade à sociedade com qualidade e segurança e contribuir para a formação de profissionais na área da saúde.

Visão

Ser reconhecido nacionalmente como Hospital de referência em acolhimento, qualidade assistencial e segurança do paciente SUS até 2021.

Valores

Acolhimento

Comprometimento

Orgulho em Pertencer

Legado e Vínculo com a FMABC

Humanização

Ensino e Ética

Responsabilidade Social

A criação deste Código tem o intuito de apoiar o crescimento e a busca constante da excelência dos seus processos de gestão, fundamental à sustentabilidade de sua Missão.

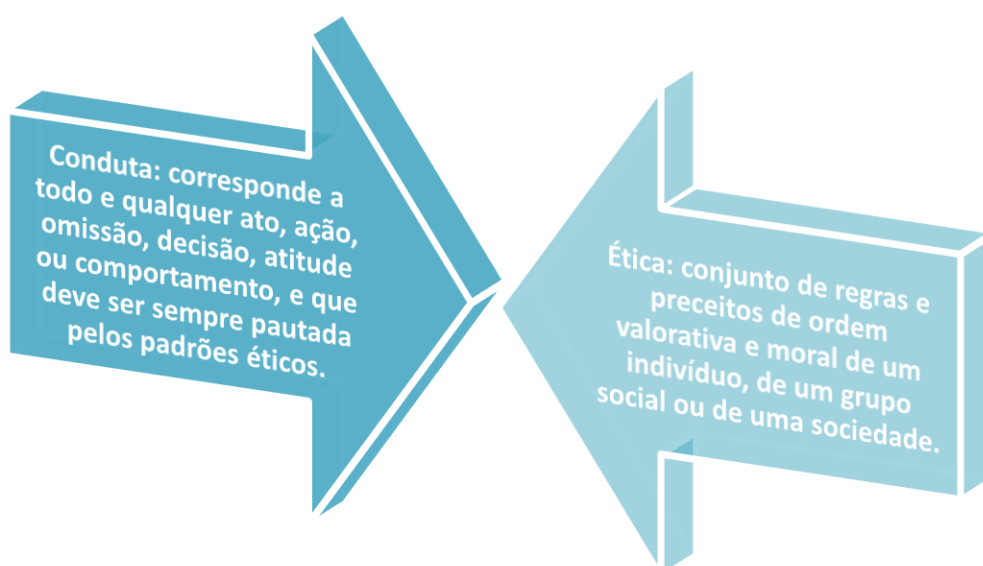
Conhecer, compreender, respeitar e cumprir o Código de Conduta Ética, as demais políticas e normas do Hospital, as leis e os regulamentos aplicáveis a sua atividade é de caráter obrigatório e irrevogável, não sendo opcional nem negociável.

Permeia também o compromisso de assegurar um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo, que otimiza o cuidado e a segurança do paciente.

Este Código poderá ser atualizado a qualquer tempo, sempre observando às regras de Compliance estabelecidas.

O Código de Conduta Ética do Hospital Estadual Mario Covas de Santo André apresenta um conjunto de princípios e diretrizes que norteiam a conduta pessoal e profissional esperadas junto aos seus públicos de relacionamento.

Tem como objetivo inserir na rotina diária do Hospital um padrão de comportamento, fundamentado na cultura de integridade, onde ações e decisões tragam segurança e melhoria da imagem institucional.



Fortalecer a cultura ética
Elevar o padrão de confiança e respeito
Prevenir e administrar conflitos
Diagnosticar desvios de conduta
Zelar pela integridade da imagem do Hospital

As regras gerais contidas neste Código destinam-se a todos os colaboradores, menores aprendizes, estagiários, membros de conselhos, voluntários, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, pacientes, acompanhantes, visitantes e demais profissionais que de alguma forma atuem no Hospital.

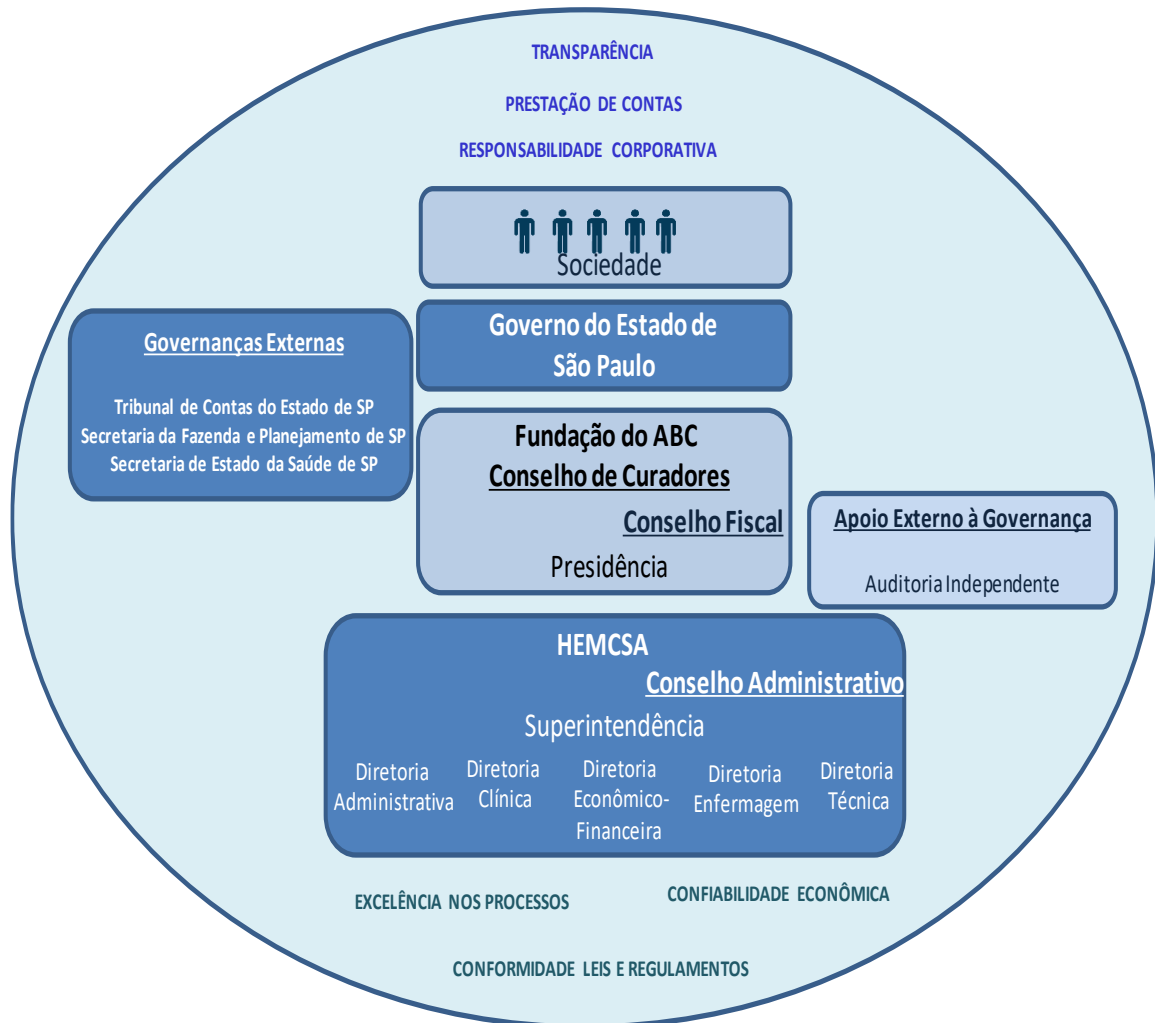
O Hospital considera primordial a confiança nos seus colaboradores para demonstrar o seu profissionalismo nas atividades que desenvolve. Assim, não esperamos nenhuma atividade ilegal ou violação dos termos deste Código e das demais políticas aplicáveis.

O descumprimento de quaisquer condutas ou atividades contrárias ao estabelecido neste Código por colaboradores ou terceiros, deverá ser notificado à liderança imediata ou ao canal da denúncia, sendo as informações tratadas como sigilosas, como forma a preservar a identidade do autor da denúncia.

Diante da complexidade das atividades do Hospital alguns questionamentos devem ser considerados na interpretação da possibilidade de desvio de conduta, entre eles, legalidade da atividade realizada, consequências de ações e decisões, exposição, desconforto ou inadequação frente a alguma situação.

O Código de Conduta Ética poderá ser acessado nos canais de comunicação interna e externa do Hospital e todos, sem exceção, deverão assinar o Termo de Adesão ao Código.

A Governança Corporativa é fortalecida pela implantação deste Código, onde as boas práticas resumem preceitos em orientações objetivas, segundo os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, transparência, eficiência e isonomia, agregando valor institucional.



Compromisso HEMCSA

Assegurar um ambiente acolhedor, de diálogo e de inclusão, é de responsabilidade do Hospital, onde cada colaborador possa desenvolver seu potencial, independentemente de suas diferenças culturais ou ideológicas, entre elas, etnia, religião, idade, convicção política, origem, classe social, orientação sexual, condição física ou demais aspectos da identidade pessoal.

O Hospital repudia qualquer discriminação ou preconceito de qualquer natureza.

As relações de trabalho deverão ser conduzidas pela cortesia, respeito mútuo, espírito de equipe, equidade, lealdade, transparência e confiança, independente de posição hierárquica.

Não será admitido condutas que gerem ambiente de trabalho impróprio, como ameaça, coerção, abuso, assédio, constrangimento, entre outros.

Este Hospital considera inadmissível qualquer forma de trabalho infantil ou de trabalho forçado.

A forma de contratação e desenvolvimento pessoal e profissional será conduzida de forma justa e imparcial e obedecerá aos procedimentos e normas estabelecidos, onde as oportunidades são igualitárias e meritocráticas.

É permitida a contratação de parentes, desde que não seja no mesmo setor e que não haja relação hierárquica direta, sem quaisquer privilégios de cargos, salários e benefícios, e todos devem participar do processo de seleção em igualdade de condições com outros candidatos.

Não será permitido a contratação de parentes diretos (pais, cônjuges, filhos e netos) pelos integrantes da direção deste Hospital.

A informação da existência de familiares que trabalhem ou que venham a trabalhar no Hospital é obrigatória a qualquer colaborador.

A comunicação deve ser aberta, respeitosa e direta a todos que se apliquem este Código, a fim de otimizar as atividades e promover a confiança e a compreensão mútua.

O Hospital respeita a privacidade e intimidade dos colaboradores. Desta forma, é vedada a divulgação de informações confidenciais sobre os mesmos sem seu prévio consentimento.

Cabe ao Hospital realizar os desligamentos dos colaboradores com respeito e dignidade.

Compromisso Colaboradores

Cada colaborador representa e é responsável por sua imagem, reputação, impactos e resultados.

Ter a consciência de que desvios de conduta, seja por ação, omissão ou complacência, agridem a sociedade, ferem as leis e destroem a imagem e a reputação do Hospital.

Cabe ao colaborador zelar pela aparência pessoal, seguindo as regras de vestuário que forem determinadas para a função e na sua falta, utilizando do bom senso na escolha das roupas e acessórios, de modo que não será permitida a entrada de colaboradores com vestimentas consideradas inadequadas ao ambiente de trabalho.

Nas situações em que houver relacionamento afetivo entre colaboradores, não será permitida atuação destes no mesmo setor e nem a subordinação entre si, devendo manter acima de tudo a postura ética profissional.

É permitido o uso de recursos de comunicação eletrônica, segundo os princípios deste Código, sendo considerado impróprio, transmitir ou receber mensagens com conteúdo de texto ou imagens inadequados ou ofensivos, tais como de natureza sexual, racial, religiosa, entre outros.

Armas de nenhuma espécie são permitidas no ambiente de trabalho, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

Não é admitido o uso e o porte substâncias ilícitas ou bebidas alcoólicas. Desta forma, não será permitido a permanência nas dependências do Hospital, bem como estar sob efeito destas durante a jornada de trabalho.

O Hospital tem como responsabilidade disponibilizar equipamentos de proteção individual aos colaboradores e estes têm a obrigatoriedade de utilizá-los, assegurando a sua segurança nas rotinas diárias.

O Colaborador tem como obrigação guardar sigilo sobre qualquer informação ainda não divulgada para conhecimento público, bem como, informações de pacientes e terceiros.

Na dúvida sobre qual conduta adotar diante de uma situação questionável, própria ou de terceiros, o assunto deverá ser levado ao conhecimento da liderança imediata.

De modo a assegurar a melhor assistência aos nossos clientes e as partes interessadas, cada um dos colaboradores deverá possuir e manter as competências e os conhecimentos relevantes para o desempenho das suas responsabilidades no local de trabalho.

Qualquer colaborador que ameace a segurança e a integridade de outrem, ou ainda que cometa ato violento estará sujeito medidas disciplinares, trabalhistas, cíveis e penais.

As decisões tomadas em nome do Hospital deverão considerar, exclusivamente, os seus propósitos, não sendo tolerado decisões de negócio baseadas em interesse pessoal.

É importante que todos os Colaboradores reconheçam e evitem conflitos de interesses durante a realização das suas atividades profissionais, devendo suas ações estarem perfeitamente harmonizados e sincronizadas com a missão do Hospital.

Os colaboradores deverão informar a liderança imediata quando alguma atividade possa interferir ou conflitar com os interesses do Hospital, esclarecendo sua natureza e extensão.

O relacionamento comercial entre colaboradores e empresas que possam sugerir qualquer tipo de favorecimento é terminantemente proibido.

Não é permitido a existência de vínculos familiares ou de qualquer outra natureza entre colaboradores e membros de empresas, de forma direta ou indireta, que possa facilitar transações comerciais, sendo considerado uma prática condenável.

Os recursos disponíveis deverão ser de uso exclusivo às atividades do hospital, não sendo admitido sua utilização para fins pessoais ou de terceiros.

É vedado ao colaborador estabelecer ou manter sociedade, formal ou informal, com fornecedores e prestadores de serviços.

Os colaboradores que, no uso de suas funções, obtiverem benefícios ou vantagens pessoais, de qualquer natureza, para si próprios ou para pessoas relacionadas, será considerado ato grave.

Não é admitido a prestação de serviços particulares de colaboradores à pacientes, familiares ou acompanhantes.

Evitar qualquer tipo de negócio com outros colaboradores que façam parte da equipe ou que o desenvolvimento profissional dependa de sua decisão, podendo gerar conflito de interesse.

Não é permitido aos colaboradores receber benefícios de clientes ou empresas que façam ou procurem fazer negócios com o Hospital, como presentes e entretenimento, independentemente do valor, que poderão influenciar critérios da relação comercial e por isso será considerado desvio de conduta grave.

O mesmo critério será adotado, não sendo permitido que nenhum familiar próximo aceite tais benefícios.

Caso haja recebimento de algum presente, o mesmo deverá ser comunicado a sua liderança imediata, e o Hospital aconselha a sua devolução, com o envio de carta padrão de agradecimento.

Doações recebidas de qualquer natureza ao Hospital deverão ser tratados de acordo com os regulamentos e normas internas, e não devem ter qualquer vantagem ou contrapartida comercial.

Nunca se utilize do seu cargo ou da sua condição de colaborador do Hospital para obter descontos ou vantagens pessoais junto a clientes, distribuidores, fornecedores ou órgãos públicos.

O Hospital autoriza seus colaboradores a participarem de eventos nos quais o seu conteúdo agregue valor institucional, sempre com prévia autorização, e desde que sejam realizados por empresas idôneas, sem interferência de qualquer natureza nas tomadas de decisão de negociações no âmbito hospitalar.

Caso o colaborador ocupe alguma posição, sociedade, trabalho paralelo, em empresas externas deverá ser comunicado a liderança imediata para avaliar possíveis conflitos de interesse.

Divulgação e disponibilidade de informações privilegiadas a terceiros por colaboradores será considerada desvio de conduta grave.

O relacionamento com terceiros será pautado na idoneidade das empresas, assegurando a conformidade com as condições legais e que garantam a qualidade dos seus produtos e serviços.

O relacionamento com terceiros, fornecedores e prestadores de serviços, será estritamente profissional, transparente e ético, sempre privilegiando a competência técnica e a sua qualificação, visando o melhor retorno possível em termos de custos e de segurança assistencial.

O Hospital repudia a prática de ações anticompetitivas e anticoncorrenciais e mantém a observância e aplicabilidade da Lei de Antitruste.

Os processos de compras e suprimentos deverão obedecer aos critérios do regulamento interno que os norteiam e dentro das leis que regulam a concorrência garantidas as oportunidades, de forma transparente e igualitária, aos fornecedores e prestadores de serviços, sempre com sustentação técnica e econômica.

O Hospital estimula seus parceiros a adotarem práticas de gestão voltadas à excelência e se empenha para que todos conheçam e observem as práticas de boa conduta adotadas neste Código.

As relações comerciais entre os colaboradores e terceiros deverão ocorrer sempre no âmbito deste Hospital, devendo ser evitado qualquer outro tipo de contato, com exceção às visitas técnicas para efeito de qualificação do terceiro.

Não será admitido por este Hospital, a responsabilização de riscos desconhecidos na relação comercial junto a terceiros.

A comunicação de terceirização de qualquer etapa na negociação deverá ser comunicada imediatamente ao Hospital.

Os pagamentos a terceiros deverão estar previstos em contrato e ou em autorização de fornecimento, não sendo aprovado o pagamento em quaisquer outras circunstâncias.

De acordo com o princípio da transparência, toda transação comercial será divulgada, obedecendo as normas e leis que nos regulamentam.

Não é permitido ações promocionais de materiais médico-hospitalares e medicamentos nas dependências do Hospital. O desenvolvimento de produtos deverá obedecer às normas internas, com apresentação de projeto para avaliação

Nossos colaboradores têm a responsabilidade de proteger e zelar pelo patrimônio do Hospital.

Os bens, equipamentos e instalações são de uso exclusivo para a prática diária das suas atividades.

Os recursos disponíveis deverão ser utilizados de forma racional e responsável, evitando o uso inadequado e o desperdício.

No caso de o colaborador não estar preparado ou que esteja em dúvida quanto a utilização de algum bem patrimonial, o mesmo deverá solicitar treinamento ou orientação para utilizá-lo.

O uso de recursos para fins pessoais ou de terceiros não é autorizado.

O colaborador deverá notificar possíveis situações ou incidentes que possam resultar em perdas, má utilização ou furto do patrimônio.

No caso de demissão, o colaborador deverá devolver todos os materiais que estiverem sob a sua guarda.

Questões relativas a doação ou cessão de bens deverá ser submetida à avaliação do Hospital e formalizada pela direção.

Caso ocorra prejuízos de qualquer ordem com o patrimônio, será aberto processo de sindicância para apuração dos fatos e a sua devida responsabilização, podendo ocasionar medidas disciplinares, trabalhistas, cíveis e penais.

Mídias sociais são plataformas projetadas para a interação social que permitem a conexão e o compartilhamento de informações.

O Hospital disponibiliza e incentiva o uso de mídia social, internet, intranet e e-mail. Têm como canal oficial para acesso de informação e comunicação, aos colaboradores e terceiros, o seu sítio na internet www.hospitalmariocovas.org.br e a intranet, respeitando o aspecto da confidencialidade.

Zelar pelo nome e pela imagem é responsabilidade de todos os colaboradores. É terminantemente proibido a criação de mídias não oficiais.

A imagem e o nome do Hospital não poderá ser vinculada a atividades pessoais ou de terceiros.

O uso de informações ou imagens do Hospital, pacientes e colaboradores não são permitidas.

É permitido ao colaborador o uso de mídias sociais para assunto pessoais, desde que respeite as normas internas e que não prejudiquem o desempenho de suas atividades.

Mensagens ou imagens que desrespeitem os valores individuais ou do Hospital não serão tolerados.

O uso indevido e não autorizado das mídias configura apropriação indébita do patrimônio do Hospital e incorrerá na prática de medidas disciplinares, trabalhistas, cíveis e penais.

É reservado ao Hospital o direito ao monitoramento das mídias por ela disponibilizadas aos colaboradores como proteção de seus interesses.

O Hospital se compromete a prestar informação de forma objetiva, tempestiva, verdadeira, transparente e confiável à sociedade e as partes interessadas.

As declarações à imprensa serão realizadas exclusivamente por representantes autorizados pela Superintendência, conforme as normas contratuais junto à Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo.

No caso de solicitação de informações por qualquer veículo da imprensa deverá ser reportado imediatamente a assessoria de comunicação e a Superintendência do Hospital.

Artigos, entrevistas e ou esclarecimentos em nome do Hospital ou que contenham dados das suas atividades deverão ser previamente autorizados.

A manifestação dada pelo colaborador à imprensa deverá se ater aos aspectos técnicos, evitando qualquer juízo de valor e respeitando a confidencialidade das informações do Hospital, colaboradores ou de terceiros.

O Hospital entende como informação confidencial a manutenção de sigilo e de proteção das informações estratégicas, a qual sua veiculação possa trazer prejuízos aos seus objetivos, ou ainda colocar em risco a sua imagem e reputação.

É reservado ao Hospital o direito ao monitoramento do uso de todos os meios de comunicação, virtual ou escrito, bem como a sua transmissão, por ele disponibilizados, como forma de proteção dos seus interesses.

A senha de acesso aos sistemas é de exclusivo uso pessoal e intransferível, não sendo permitida sua concessão, qualquer ação indevida é de responsabilidade de quem compartilhou essas informações.

Quaisquer tipos de softwares e programas não devem ser copiados ou instalados nos computadores do Hospital sem a prévia autorização da área de Tecnologia de Informação.

As informações recebidas ou enviadas no desenvolvimento das atribuições do colaborador são de propriedade do Hospital.

Toda e qualquer informação do Hospital, relacionadas a pacientes, colaboradores, informações econômicas-financeiras, contratos, entre outros que possam ser utilizados para fins pessoais ou de favorecimento de terceiros e ainda que não sejam de domínio público, deverão ser mantidos com acesso restrito, em segurança e sigilo.

É vedado expressar opinião sobre assunto de qualquer natureza em nome do Hospital.

O Hospital mantém os mais altos padrões em todas as questões relativas à contabilidade e aos controles financeiros.

O Hospital possui controles internos para avaliar e gerenciar suas atividades. Os registros contábeis obedecem às normas brasileiras de contabilidade em vigor e são realizados de forma precisa, tempestiva, completa e verdadeira, assegurando, com rigor, a elaboração e a confiabilidade das demonstrações financeiras.

É obrigatória a manutenção dos registros contábeis, que permitam entender, com detalhamento as transações, operações e eventos realizados.

Todos os colaboradores do Hospital são responsáveis pelas informações no exercício das suas respectivas funções.

O compromisso com o desenvolvimento sustentável, qualidade e segurança das pessoas são preceitos deste Hospital. É nossa obrigação atuar conforme legislação ambiental vigente.

Apoia iniciativas de implementação de boas práticas nos processos para valorização e a preservação do meio ambiente e ainda aquelas que contribuam para o bem-estar da sociedade.

Como ação adota critérios de consumo consciente e racional de produtos hospitalares, água, energia elétrica, entre outros, evitando eventos adversos, desperdícios e descartes desnecessários, orientado pelas diretrizes de reduzir, reciclar e reutilizar.

Acreditamos dessa forma, contribuir com a redução do impacto ambiental e o esgotamento de recursos naturais no desenvolvimento de suas atividades, imputando responsabilidade socioambiental aos nossos colaboradores e terceiros.

Identificar e reduzir impactos e riscos é responsabilidade de todos que participam, direta ou indiretamente, das atividades do Hospital.

O Hospital respeita e está em conformidade com leis, normas e regulamentos que norteiam suas atividades.

Nas esferas governamentais procura ter sempre um relacionamento ético e com comunicação aberta e espontânea, pautado na transparência, confiança e no respeito.

É de responsabilidade do Hospital oferecer todas as condições para que os órgãos fiscalizadores cumpram suas devidas funções. O fornecimento de informações a todas esferas do governo, órgãos públicos municipais, estaduais e federais deverá ser por escrito e entregue mediante protocolo da Superintendência.

Todos os colaboradores devem adotar postura colaborativa nos processos de fiscalização. Reuniões com agentes públicos devem ocorrer em horário comercial e no ambiente de trabalho.

O Hospital não tolera e estará sujeito a medidas disciplinares, trabalhistas, cíveis e penais, os atos de colaboradores e terceiros que possam indicar vantagens, pagamentos e recebimentos indevidos, que tragam danos à sua administração e imagem, como a participação, incentivo ou aceite que envolva fraude, suborno, facilitação, entre outros. O Hospital tem o compromisso de garantir a aplicação das leis de anticorrupção e antissuborno.

Os colaboradores têm o direito pessoal a filiação ou associação político partidária, desde que fora da jornada e do ambiente de trabalho.

O Hospital mantém neutralidade política e não faz nenhum tipo de contribuição à partidos políticos, organizações políticas, entidades, associações, sindicatos e a candidatos a cargos governamentais.

É terminantemente proibido a vinculação de contribuições de caráter estritamente pessoal a imagem do Hospital Estadual Mario Covas de Santo André.

É vedada a divulgação de propaganda política ou de qualquer outra natureza nas dependências do Hospital.

A Gestão de Compliance permite que as atividades, processos e controles sejam realizados dentro dos valores institucionais.

As políticas institucionais são orientações estratégicas com o intuito de formalizar o posicionamento da direção perante os públicos de interesse.

Tem como objetivo a prevenção e a correção de riscos na sua rotina diária com o estabelecimento de políticas e diretrizes institucionais que orientam a tomada de decisões e atividades de nossos colaboradores e terceiros.

A gestão de riscos é fundamental para a sustentabilidade do Hospital.

Nesta condição o Código de Conduta Ética reflete os princípios e valores do Hospital, pressupondo imparcialidade, justiça, sendo aplicável a todas as pessoas, sem distinção e discriminação.

As diretrizes do Hospital são feitas para a proteção das pessoas, qualidade e sustentabilidade institucional.

O seu cumprimento é fundamental para a continuidade da assistência prestada, onde a sua inobservância pode causar graves problemas para colaboradores, terceiros e ao Hospital.

É dever de todo colaborador ou terceiro sempre que tiver conhecimento, vivenciar ou suspeitar de alguma situação que possa violar nosso Código de Conduta Ética comunicar imediatamente o ocorrido. Desta forma, todos zelamos e cumprimos os princípios éticos do Hospital.

As comunicações de violações ou possíveis violações a este Código de Conduta Ética deverá ser reportado ao Escritório de Excelência do Paciente e do Colaborador, por meio da Ouvidoria e do Serviço de Atendimento ao Usuário ou pelo e-mail canal.denuncias@hospitalmariocovas.org.br.

As denúncias poderão ser feitas de forma anônima, caso o denunciante não queira se identificar, devendo as mesmas serem acompanhadas, sempre que possível, de evidências, fatos e dados concretos.

O Hospital tem o compromisso de tratar todos os relatos com confidencialidade e respeito. Todas as denúncias, sem exceção, serão analisadas com embasamento nas evidências dos fatos.

Independentemente do resultado da apuração, o Hospital empreenderá todos os esforços para que não aconteça qualquer forma de retaliação contra o denunciante.

Identificada a transgressão ao Código de Conduta Ética será aplicado medidas disciplinares, trabalhistas, cíveis e penais, baseadas na gravidade do desvio de conduta.

O Comitê de Conduta Ética tem o intuito de promover e garantir a aplicabilidade deste Código.

As denúncias recebidas pelos canais autorizados serão encaminhadas ao Comitê para avaliação e adoção das medidas necessárias ao ajuste de conduta pessoal e profissional, que dependerá da gravidade da violação e de outras circunstâncias relevantes à situação.

Cabe ao Comitê emitir recomendações sobre situações de potencial conflito de interesse entre as partes relacionadas, assegurando o princípio da integridade e valores do Hospital.

O Comitê é executivo e tem como composição o Superintendente e os Diretores responsáveis pelas áreas econômica e de recursos humanos, além do representante da área jurídica. Outros profissionais poderão ser envolvidos conforme necessidade.

Caso a denúncia envolva membros da diretoria, é de reponsabilidade deste Comitê o encaminhamento ao Conselho de Administração, garantindo a idoneidade do processo.