

## SUMÁRIO

1. Sumário	1
2. Objetivo	1
3. Aplicação	1
4. Descrição do Processo	1
4.1. Níveis de ação	2
4.1.1. Política institucional	2
4.1.2. Da constituição do Comitê de Conduta	2
4.1.3. Da conduta dos colaboradores	3
4.1.4. Do ambiente de trabalho	3
4.1.5. Das responsabilidades na condução dos negócios	4
4.1.6. Das liberdades	4
4.1.7. Das atividades políticas	4
4.1.8. Da utilização e preservação dos bens do Hospital Fátima	4
4.1.9. Do uso de tecnologias de informação - TI	5
4.1.10. Da representatividade pública e titularidade de Porta Voz do Hospital Fátima	5
4.1.11. Da garantia de integridade dos contratos e registros contábeis e fiscais	5
4.1.12. Da responsabilidade social e do meio ambiente	6
4.1.13. Da saúde e segurança no trabalho	6
4.1.14. Dos trabalhos voluntários	6
4.1.15. Das violações e penalidades	6
4.1.16. Dos canais de comunicação e denúncia	7
5. Disposições gerais	7
6. Referências	7
7. Histórico das revisões	8

## 2. OBJETIVO

Este Código de Conduta foi criado para estabelecer os princípios éticos e as normas de conduta que devem orientar as relações internas e externas de todos os colaboradores e fornecedores do Hospital Beneficente Nossa Senhora de Fátima, independentemente das suas atribuições e responsabilidades.

## 3. APLICAÇÃO

Este manual aplica-se a qualquer situação que envolva desvio de conduta ou “falta grave” de integrante do quadro funcional, quanto ao descumprimento de políticas, diretrizes éticas e morais e normas da Instituição, e que, por consenso deva ser tratado pela Comitê de Conduta para sua avaliação e tomada de medidas administrativas de acordo com as normas vigentes.

Desta forma, estão sujeitos às diretrizes deste manual, todos os funcionários, corpo clínico, prestadores de serviços contratados integral ou temporariamente, visitantes, acompanhantes e pacientes.

## 4. DESCRIÇÃO DO PROCESSO

A “ação” do Comitê de Conduta é definida de acordo com diretrizes previstas pelo item 4.1 deste Manual (Níveis de Ação) que segue; obedecendo as seguintes definições e processos:

### 4.1. NÍVEIS DE AÇÃO

**4.1.1. Política Institucional:** Desde 2010, O Hospital Fátima adotou o slogan “Mais Compromisso com a Comunidade”, buscando sempre estar inserido na comunidade e região atendendo de forma humanizada e com responsabilidade social, adotando as seguintes políticas a serem tidas como referências institucionais:

**Missão:** Oferecer a comunidade serviços médico-hospitalares qualificados, prestando uma assistência à saúde com segurança e resolutividade, através de estrutura adequada, profissionais capacitados e responsabilidade social.

**Valores:** Ser reconhecido regionalmente como um Hospital moderno, humanitário e seguro, que se destaca pelo seu acolhimento e pelo cuidado na assistência ao paciente.

**Princípios:** Assistência à saúde através de serviços médico-hospitalares.

As demais prerrogativas para aplicação deste Código de Conduta estão permeadas pelas ações “infringentes” aos procedimentos internos, ordens de serviço, protocolos institucionais, procedimentos operacionais, normas de conduta ética, moral e profissional que firmam as políticas institucionais, as legislações derivadas das relações trabalhistas através do “contrato de trabalho” e/ou fira a integridade física e moral do(s) indivíduo(s) que compõem a “população hospitalar”, entendendo como esta as pessoas descritas no item “3” deste manual, ou a própria Instituição.

**4.1.2. Da constituição do Comitê de Conduta:** As ações e decisões pertinentes a este Manual de Conduta serão de responsabilidade dos integrantes do Comitê de Conduta que será composto por pessoas nomeadas que atendam aos seguintes critérios:

- Tempo na Instituição superior a 3 anos;
- Condutas institucionais: (Não ter nenhum tipo de ficha disciplinar (advertência verbal, escrita e suspensão); não estar envolvido em fofocas, brigas e discussões com colegas, médicos e pacientes; ter postura neutra; ser participativo e ter bom relacionamento com todos.

Os participantes do comitê devem ter as seguintes características:

- Idoneidade: Confiável, honesto, íntegro, correto, sério, leal, honrado, dentro e fora da Instituição.
- Integridade: Pessoa de honra, com ética, com educação e respeito, cuja natureza de ação nos dá uma imagem de que é justo em suas atitudes, não somente no ambiente de trabalho, mas também na vida pessoal.
- Imparcialidade: Ser imparcial é ter uma conduta de não favorecer ou privilegiar ninguém e nenhuma parte, independentemente do vínculo. Agir com justiça e dignidade sem pensar em suas próprias convicções.
- Sendo sua composição disposta da seguinte forma: 2 integrantes da área assistencial (1 técnico e 1 enfermeiro), 1 integrante da área de apoio, 1 integrante da administração, 1 integrante dos terceiros fixos.

Relacionamento com os Colaboradores:

É compromisso do Hospital Fátima o tratamento justo e equânime de forma a manter as práticas de trabalho baseadas na igualdade de oportunidades para todos os colaboradores.

O critério para admissão e promoção será o atendimento aos requisitos básicos de cada função, em conformidade com critérios e objetivos predeterminados. É compromisso imperativo do Hospital o

cumprimento integral de todas as leis e regulamentos aplicáveis às questões que envolvem remuneração, jornada de trabalho, inclusive o trabalho em horas de folga, os intervalos para refeições e descanso, o pagamento das horas extraordinárias, as regras do banco de horas, jornada de trabalho de menores de idade, pagamento das verbas rescisórias, entre outras eventuais questões inerentes.

Não haverá discriminação por religião, convicção filosófica ou política, nacionalidade, origem, sexo, idade, cor, preferência sexual, estado civil ou deficiência. O Hospital Fátima incentiva seus colaboradores a participarem de eventos técnicos e institucionais como meio de promover a melhoria e o crescimento das aptidões profissionais relacionadas à atividade

#### 4.1.3. Da Conduta dos Colaboradores:

O Hospital Fátima estabelece aos seus colaboradores no exercício de suas funções, a adequação aos procedimentos corporativos estabelecidos, bem como o mesmo cuidado e diligência que qualquer pessoa costuma empregar em seus assuntos pessoais, ou seja, conduta honesta e digna, em conformidade com as leis e os padrões éticos da sociedade. Isso compreende, também, o atendimento a toda a legislação vigente municipal, estadual e federal.

O Hospital determina, ainda, que todos os seus colaboradores ajam em conformidade com as políticas corporativas e procedimentos legais relacionados às questões que envolvem remuneração, jornada de trabalho, bem como de acordo com as convenções trabalhistas que as regulam.

Também é compromisso de todo colaborador comunicar qualquer violação sobre a qual tenha conhecimento, no que diz respeito às leis ou políticas que envolvam quaisquer dos aspectos mencionados neste Código, utilizando para tal o Canal de Conduta composto por: TST, Psicologia e TI, através de e-mail único e Ramal 583 da Psicologia). O Hospital Fátima institui que todos os assuntos da instituição, sem exceção, sejam tratados com sigilo e confidencialidade.

#### 4.1.4. Do Ambiente de Trabalho:

O Hospital Fátima dispõe que as relações entre os colaboradores, em quaisquer níveis, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função, ocorram sempre dentro do mais elevado padrão profissional, com cordialidade no trato, confiança, respeito e uma conduta digna e honesta, sempre considerando o absoluto respeito à dignidade da pessoa humana.

É atribuição de cada colaborador do Hospital Fátima garantir aos demais um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, evitando, assim, possíveis constrangimentos.

O assédio moral ou sexual é inaceitável, porém os fatos devem ser apurados, esclarecidos e quaisquer condutas que possam caracterizar hostilização ou assédio sexual devem ser informadas ao Comitê de Conduta. Se constatada a ocorrência de alguma dessas condutas, os casos serão encaminhados para a adoção de medidas disciplinares apropriadas contra os responsáveis, no canal competente.

O Hospital Fátima, visando ao bem-estar, à segurança e à produtividade, determina que:

- Atos relacionados a práticas de natureza sexual (mesmo consentido), atos libidinosos, atentado ao pudor, condutas e práticas pornográficas não serão toleradas, devendo se estabelecer sindicância interna para esclarecimento dos fatos e tomada das medidas disciplinares cabíveis.
- São estritamente proibidos a posse ou o consumo de drogas ilícitas durante sua atividade de trabalho, assim como a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias; bem como o não armazenamento das mesmas em qualquer área da instituição.
- Não é permitido o consumo de bebida alcoólica durante sua atividade de trabalho, bem como a presença de colaboradores e fornecedores alcoolizados em suas dependências, sendo esta regra extensiva colaboradores que dirigem veículos automotores da instituição.
- Somente em eventos externos promovidos e permitidos pela Direção do Hospital será permitido o consumo moderado de álcool;

- Seguindo as orientações da legislação vigente no país, não é permitido fumar nas dependências internas e nas áreas de inflamáveis do Hospital, estendendo-se esta regra aos colaboradores que dirigem veículos automotores da instituição.
- É proibido o porte, o uso, a guarda ou o transporte de qualquer tipo de arma de fogo, facas, cassetetes ou objetos semelhantes nas dependências do Hospital Fátima, salvo por pessoas expressamente autorizadas, responsáveis pela segurança dos colaboradores, clientes, fornecedores e do patrimônio da instituição.
- Devido a Lei de Proteção de Dados é proibido a divulgação de imagem em grupos ou redes sociais, que possam comprometer a imagem da instituição, dos seus colaboradores e/ou pacientes. Também em situação constrangedora ou que causem danos a sua integridade.

#### 4.1.5. Das Responsabilidades na Condução dos Negócios

Os colaboradores devem exercer suas atividades e conduzir os negócios do Hospital Fátima com transparência e estrita observância à lei, respeito aos direitos humanos, ao meio ambiente.

Os colaboradores do Hospital Fátima são responsáveis pela adoção das providências cabíveis, caso tenham conhecimento de irregularidades praticadas por terceiros que possam comprometer o nome e a imagem da instituição.

#### 4.1.6. Das Liberalidades

Nos casos de recebimento de brinde, lembrança, a título de cortesia, o colaborador deve levar ao conhecimento do Setor de Recursos Humanos, que decidirá sobre o melhor tratamento.

Convite ou inscrição para participação em conferências, seminários, palestras ou eventos relacionados às áreas de interesse do hospital deverão ser comunicados e direcionados à Diretoria Executiva, que dará o tratamento e destinação adequados.

#### 4.1.7. Das Atividades Políticas

O Hospital Fátima não faz restrições às atividades político-partidárias de seus colaboradores; entretanto, elas não podem interferir nem prejudicar suas atividades e responsabilidades profissionais. Além disso, suas ações devem ser de caráter estritamente pessoal e não devem ter qualquer relação nem vínculo com a instituição, em nenhuma hipótese.

Assim, é terminantemente proibido o exercício de qualquer atividade político-partidária, bem como a veiculação de qualquer tipo de propaganda ou manifestação nas dependências do hospital. Da mesma forma, é vedado o uso de uniforme do Hospital Fátima quando no exercício de atividades políticas.

O colaborador, quando no exercício de qualquer atividade político-partidária, deverá fazê-lo como cidadão e nunca como representante do hospital Fátima.

#### 4.1.8. Da Utilização e Preservação dos Bens do Hospital Fátima

É de responsabilidade de todos os colaboradores zelar pela conservação e manutenção de todos os ativos do Hospital Fátima, compreendendo os imóveis, instalações, máquinas, equipamentos, veículos e móveis em geral, dentre outros.

O veículo é para uso exclusivo em serviço e de total responsabilidade de cada colaborador, que deve ser habilitado para tal; seu uso, além disso, deve respeitar sempre a legislação contida no Código de Trânsito Brasileiro.

É expressamente vedada a utilização de ativos do Hospital Fátima para uso particular. Os colaboradores não estão autorizados a utilizar o endereço do Hospital Fátima para o recebimento de correspondências particulares, exceto nos casos expressamente autorizados pelo gestor da área.

#### 4.1.9. Do uso de Tecnologias da Informação – TI

Os colaboradores recebem os equipamentos (hardwares) e habilitação para o uso de programas (softwares) julgados necessários para o desempenho de suas atividades profissionais e ao sistema de e-mails inerentes às suas tarefas. A instalação ou remoção de softwares é de responsabilidade exclusiva da área de TI, e os colaboradores devem observar rigorosamente o Manual da Política da Segurança da Informação, disponível no setor de TI.

Sempre que o hospital julgar necessário, realizará o bloqueio de endereços eletrônicos (sites), bem como fará o acompanhamento do uso, por meio da extração de relatório dos acessos realizados e individualizados dos colaboradores, tanto no equipamento de sua responsabilidade como em qualquer outro. É dever de todos os colaboradores tomarem conhecimento do conteúdo do Manual da Política da Segurança da Informação.

Os correios eletrônicos são corporativos e constituem-se em ferramentas de trabalho, podendo o Hospital Fátima ter acesso a eles sem prévia comunicação ao usuário.

É vedado o acesso dos colaboradores a materiais de natureza pornográfica, racista, ofensiva ou que atentem à moral; além de não poderem ser acessados, tais materiais não podem ser expostos, armazenados, distribuídos, editados ou gravados fazendo uso dos recursos do hospital.

Para a segurança, é importante que cada um mantenha sua senha em sigilo absoluto, pois ela é intransferível e seu eventual uso indevido será de responsabilidade de cada um. Exclua (delete) e-mails de remetentes estranhos ou suspeitos e nunca execute anexos ou links sem conhecer sua procedência.

#### **4.1.10. Da representatividade pública e a titularidade de Porta Voz Hospital Fátima**

À exceção dos membros componentes da Diretoria Executiva, somente determinados colaboradores têm autorização para falar ou fazer manifestações sobre o hospital à imprensa falada ou escrita. Assim, qualquer pronunciamento de gestor ou outro colaborador deve estar homologado pela Diretoria Executiva.

O colaborador pode reproduzir ações que sejam benéficas a Instituição e que já tenham sido homologadas pelos canais autorizados.

#### **4.1.11. Da Garantia de Integridade dos Contratos e Registros Contábeis e Fiscais**

O Hospital Fátima dá extrema importância e valor a todos os contratos, quer àqueles firmados com os clientes, quer aos firmados com os fornecedores, pois eles vinculam os compromissos assumidos.

Para tanto, o hospital tem uma área específica destinada a cuidar desse assunto que é responsável pela adequação de todos os contratos firmados, os quais não são assinados sem terem sido previamente submetidos ao parecer jurídico

É compromisso de o Hospital Fátima efetuar o registro de todos os seus bens e direitos, bem como de seus deveres e obrigações. Além disso, é política do hospital extrair seus relatórios e demonstrativos contábeis, financeiros e fiscais de modo correto, consistente, exato e completo, sem ambiguidade de informações e disponibilizar seus livros com inteira transparência às auditorias interna e externa e aos órgãos públicos competentes.

#### **4.1.12. Da Responsabilidade Social e Meio Ambiente**

O Hospital Fátima, na busca da excelência, privilegia uma relação de qualidade, ética e transparência com todos os públicos – colaboradores, clientes, fornecedores, sociedade e comunidade em geral – por meio de atitudes sustentáveis sob o ponto de vista econômico, social e ambiental no contexto em que está inserida.

É dever de todos agir de forma a buscar a preservação do meio ambiente e o uso consciente dos recursos naturais, divulgando, estimulando e valorizando, dentro e fora das instalações do Hospital Fátima, uma cultura de consumo racional e sustentável, conforme compromisso da organização com o

desenvolvimento sustentável. Assim procedendo, todos estarão fazendo sua parte no que tange à responsabilidade socioambiental e à sustentabilidade do negócio.

#### 4.1.13. Da Saúde e Segurança no Trabalho

O Hospital Fátima valoriza sobremaneira os cuidados com a saúde e a segurança dos seus colaboradores no ambiente de trabalho. Para tanto, busca sempre cumprir rigorosamente procedimentos de prevenção de acidentes de trabalho e doenças de natureza ocupacional, em estrita observância aos aspectos legais. Em atendimento a esses procedimentos, é exigida dos colaboradores, sempre que houver indicação para tal, a correta e rigorosa utilização de equipamentos de proteção individual ou coletiva, em atendimento às normas e aos regulamentos internos pertinentes.

#### 4.1.14. Dos Trabalhos Voluntários

O Hospital Fátima incentiva os colaboradores a participarem de ações sociais da instituição junto à comunidade e região, através de atividades internas e externas, como por exemplo a confecção de tapetes e a caminhada para Liga.

A prestação de trabalhos voluntários por parte da comunidade sempre soma nas ações da instituição como e o caso das Damas Amigas do Hospital que conseguem roupas para doação das pessoas mais carentes.

#### 4.1.15. Das Violações e Penalidades

É esperado que todos os colaboradores e fornecedores, assim considerados todos os prestadores de bens e serviços, cumpram e/ou adotem essas diretrizes em todas as circunstâncias.

O médico que violar uma conduta, prática ou política do Hospital Fátima, ou que permitir que outrem o faça, será encaminhado à Comissão de Ética Médica que avaliará cada caso.

O colaborador que violar uma conduta, prática ou política do Hospital Fátima, ou que permitir que outrem o faça, estará sujeito a ação disciplinar e à aplicação das respectivas penalidades (inclusive a de ser dispensado por justa causa). Estará sujeito as seguintes penalidades junto ao Comitê de Conduta:

- Abordagem Funcional;
- Advertência Verbal
- Advertência Escrita;
- Suspensão; e
- Demissão, por justa causa.
- Demissão sem justa causa de acordo com as práticas estabelecidas pela CLT.

O colaborador que tiver conhecimento de violação a qualquer aspecto deste Código de Conduta, por parte de qualquer pessoa, tem o dever de registrar o fato comunicando a administração; o gestor da sua área ou ainda através dos canais de comunicação ou representantes do comitê.

#### 4.1.16. Dos Canais de Comunicação e Denúncia

Todo e qualquer, colaborador ou fornecedor pode e deve reportar todos e quaisquer casos de infração a este Manual de Conduta sempre que julgar necessário.

Essas ações podem ser reportadas por meio dos seguintes canais de comunicação:

E-mail: [psicologia@hfatima.com.br](mailto:psicologia@hfatima.com.br)

Psicologia:

Telefone: 54 3292 8573 – ramal 583

Caixinha – na sala de lanches

Em casos de denúncia via pesquisa de satisfação e/ou SAC, o responsável deve encaminhar imediatamente por e-mail para posterior ser analisado pelo Comitê de Conduta

## 5. DISPOSIÇÕES GERAIS

O presente Manual de Conduta vigorará por tempo indeterminado, cabendo a Direção Executiva promover sua ampla divulgação, bem como a atualização em um período que não ultrapasse 2 (dois) anos.

O integrante do Comitê de Ética que violar qualquer das condutas previstas nesta política ou se envolver nas instâncias previstas acima deverá ser afastado temporariamente do referido Comitê para que sejam apuradas as circunstâncias dos fatos e caso comprovada atitude que fira este manual por parte de um de seus integrantes, o mesmo estará sujeito às mesmas sanções legais impostas pela administração com base no julgamento dos seus pares.

As ações inerentes aos assuntos tratados pelo “Comitê de Conduta” devem ser registradas em ATA mediante assinatura. Da mesma forma, as decisões do Comitê de Conduta devem ser estabelecidas por “consenso” entre seus membros. Não havendo consenso, o Comitê deve propor votação, onde cada integrante tem o direito de voto, prevalecendo, no final a decisão da maioria dos integrantes, em caráter “majoritário” e, as condutas finais devem ser repassadas as partes envolvidas e para Direção de forma imediata.

De forma paralela, cabe aos gestores, em todos os níveis, orientar, valorizar e estimular os demais colaboradores e os fornecedores ao cumprimento integral deste Manual de Conduta.

## 6. REFERÊNCIAS

- CLT – Consolidação da Leis do Trabalho.
- LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022 - DOU - Imprensa Nacional. Sobre Assédio.
- Artigos 127 e 129 da Constituição da República, Lei 7.347/85 e a Lei Complementar nº 75/93. Sobre Assédio.

## 7. HISTÓRICO DAS REVISÕES

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES
00	03/11/2023	Elaboração do documento.

	Nome	Cargo	Assinatura
Elaboração	Carmen Lúcia Dall Agnol	Coordenadora de RH	
Aprovação:	Andréia Francescato Vignatti	Diretora Administrativa	
Validação:			