

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

**DO HOSPITAL
DAS CLÍNICAS
DA FACULDADE
DE MEDICINA DE
BOTUCATU**



HCFMB

Superintendência do HCFMB: Jose Carlos Souza Trindade Filho
Chefia de Gabinete do HCFMB: João Henrique Castro

Elaboração:

Karen Aline Batista da Silva
Lenice do Rosário de Souza
Kaliane de Lima Alves
Carmen Luiza da Silva
Luciana de Melo Silva

Aprovação:

Conselho Deliberativo do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Botucatu

Conselho Deliberativo:

Composição do Conselho Deliberativo, definida no artigo 6º do Regulamento do HCFMB aprovado pelo Decreto 56.699/2011, mandato de 4 anos, período de 2023-2027

Presidente do Conselho: Carlos Magno Castelo Branco Fortaleza

Suplente: Pedro Luiz Toledo de Arruda Lourenção

Membro Nato: José Carlos Souza Trindade Filho

Suplente: João Henrique Castro

Membros Designados

Lenice do Rosário de Souza
Vera Therezinha Medeiros Borges
Rossano César Bonatto
Matheus Bertanha
Rodrigo Bazan
Luis Cuadrado Martins
Cátia Regina Branco da Fonseca

Membros do Quadro de Pessoal HCFMB

Domingos Neves do Nascimento
Rita de Cássia Silva

Revisão

Maíra Masiero

Design

Renato Maia e Beatriz Leite Antunes

2024

SUMÁRIO

MISSÃO, VISÃO E PRINCÍPIOS DO HCFMB	02
MISSÃO	02
VISÃO	02
PRINCÍPIOS	03
CAPÍTULO I - DO COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO	05
CAPÍTULO II - DO RESPEITO E RESPONSABILIDADE COM A INSTITUIÇÃO E AS PESSOAS	06
CAPÍTULO III - DO SIGILO QUANTO ÀS INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)	08
CAPÍTULO IV - DA ATENÇÃO INSTITUCIONAL - DOS BRINDES E PRESENTES	09
CAPÍTULO V - DAS CONDUTAS VEDADAS	10
CAPÍTULO VI - DO PATRIMÔNIO PÚBLICO	13
CAPÍTULO VII - DO CONFLITO DE INTERESSES	14
CAPÍTULO VIII - DAS PUBLICAÇÕES EM MÍDIAS SOCIAIS E DO LOGOTIPO DO HC	16
CAPÍTULO IX - DA SUSTENTABILIDADE	17
CAPÍTULO X - DO HCFMB COMO AGENTE DE HUMANIZAÇÃO	18
CAPÍTULO XI - DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E AS PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES	19
CAPÍTULO XII - DA GESTÃO DA ÉTICA	22
CAPÍTULO XIII - CANAL DE DENÚNCIAS	23
CAPÍTULO XIV - DAS SANÇÕES	23
CAPÍTULO XV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS	24

INTRODUÇÃO

O Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Botucatu (HCFMB) desenvolveu este Código de Ética e Conduta para que todos os envolvidos com a Instituição realizem suas atividades, embasados em regras e princípios éticos. Além disso, visa alinhar os valores fundamentais do HCFMB à assistência, ao ensino e à pesquisa. Entende-se como complexo hospitalar do HCFMB o conjunto de entidades e serviços sob gestão da Superintendência.

Este Código consolida as diretrizes para prevenção de comportamentos antiéticos, imorais e ilegais, além de promover a cultura interna de integridade, cordialidade e humanidade no desempenho das funções.

O presente Código orienta os integrantes da Instituição quanto à postura esperada diante de diversas situações. As normativas previstas nos Código de Ética dos conselhos de classe são ratificadas neste Código, não indicando, de maneira alguma, a substituição de qualquer de seus preceitos.

Nas suas ações, os colaboradores do HCFMB não podem desprezar o elemento ético de sua conduta. Seus atos, comportamentos e atitudes devem estar pautados nos princípios que norteiam este documento e direcionados ao alcance do bem comum.

Para este Código, são denominados colaboradores do HCFMB todos que ocupam cargo ou função na Instituição, incluindo o Superintendente, Chefe de Gabinete, Diretores, Gerentes, membros do Conselho Deliberativo, funcionários de empresas terceirizadas, fornecedores, prestadores de serviços, professores, alunos de graduação e pós-graduação (lato sensu e stricto sensu) e seus voluntários, inclusive aqueles que estejam em gozo de licença ou em outro afastamento equivalente, com ou sem remuneração, bem como os empregados que se encontrem cedidos a outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

Constitui compromisso individual e coletivo o atendimento ao disposto neste Código, cabendo a todos os colaboradores promover o seu cumprimento e orientar aos demais a sua observância e respeito.

MISSÃO, VISÃO E PRINCÍPIOS DO HCFMB

MISSÃO

1. ASSISTÊNCIA: Prestar atendimento qualificado e hierarquizado a pessoas com agravos à saúde, caracterizados potencialmente pela atenção terciária e quaternária e comprometidos com a ética e com o respeito ao ser humano.

2. ENSINO: Formar profissionais qualificados, éticos e humanizados para atender às necessidades de saúde da sociedade, com criação e/ou aplicação de novos métodos de ensino.

3. PESQUISA: Produção de conhecimento com estímulo à formação de pesquisadores e grupos de pesquisa, com ética e preocupação com as necessidades da comunidade.

VISÃO

SER RECONHECIDO PELA CAPACIDADE DE:

1. Prestar assistência, ensino e pesquisa com ética, qualidade, competência e confiabilidade;
2. Promover assistência com base nos princípios do SUS: Universalidade, Equidade, Descentralização, Regionalização, Hierarquização e Participação Social;
3. Oferecer serviços que atendam à necessidade da população, priorizando a área de abrangência do Departamento Regional de Saúde VI (DRS VI), com equidade, economia de recursos e melhor relação custo-benefício;
4. Promover estilo de vida saudável na comunidade e adaptar-se rápida e sensivelmente às mudanças necessárias aos cuidados de

- saúde, oferecendo dados de resultados de seus atendimentos;
5. Criar ambiente de trabalho agradável que possibilite aos funcionários condições favoráveis para o desenvolvimento do potencial individual e coletivo;
 6. Trabalhar de acordo com os mais altos padrões técnicos e profissionais, buscando renovação do parque tecnológico e proporcionando assistência de qualidade;
 7. Oferecer ambiente de ensino e pesquisa compatível com as expectativas da Faculdade de Medicina de Botucatu-UNESP.

PRINCÍPIOS

Os princípios éticos a seguir devem pautar a conduta dos colaboradores do HCFMB, em sua atuação profissional:

1. Considerar o respeito pelos pacientes, colegas e pela hierarquia do HCFMB. Ter respeito significa entender que há diferenças entre você e as outras pessoas, sendo necessário ter limites e sabedoria ao lidar com todos;
2. Respeito à vida e a todos os seres humanos, traduzido no cuidado com a qualidade de vida, a saúde, o meio ambiente e a segurança;
3. Integridade, verdade, honestidade, justiça, equidade e coerência entre o discurso e a prática, manifestado no respeito às diferenças e diversidades de condições étnica, religiosa, social, cultural, linguística, política, estética, etária, física, mental e psíquica, de gênero, de orientação sexual, dentre outras;
4. Responsabilidade Institucional, manifestada na lealdade, zelo e disciplina no trabalho e no trato com as pessoas e com os bens materiais e imateriais;
5. Transparência manifestada como respeito aos interesses públicos e coletivos;
6. Legalidade e impessoalidade determinam a distinção entre

interesses pessoais e profissionais na conduta dos colaboradores do HCFMB;

7. Busca pelo desenvolvimento e capacitação, que visa à elevação de sua competência técnica, procurando sempre atingir o melhor resultado global;

8. Isenção no julgamento de valores e comedimento nas manifestações de opinião;

9. Motivação dos atos decisórios e publicidade, ressalvada as exceções legais;

10. Moralidade, razoabilidade e eficiência;

11. Todas as ações desenvolvidas no HCFMB deverão ter como foco principal a humanização, considerada essencial para a valorização do relacionamento profissional-paciente, possibilitando que esta Instituição possa cumprir suas missões principais;

12. Conceito de humanização deve ir além da assistência e das intervenções clínicas em si. Ele demanda uma visão holística do paciente, familiares e acompanhantes e dos seus aspectos individuais, por meio de tratamento globalizado e voltado à integralidade do indivíduo enquanto ser humano.



CAPÍTULO I

► DO COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO

Artigo 1º Cumprir corretamente o disposto em seu contrato de trabalho, bem como a jornada estabelecida, preenchendo as exigências legais de acordo com suas atribuições.

Artigo 2º Em horário de trabalho, o funcionário deve se dedicar exclusivamente à execução de suas funções. Não executá-las significa que alguém está sendo prejudicado.

Artigo 3º Agir com integridade, dignidade e ética, tanto na esfera pessoal quanto na profissional.

Artigo 4º Zelar, de forma permanente, pela reputação e pela manutenção da integridade e de uma boa imagem da Instituição.

Artigo 5º Não levantar falso testemunho diante da Instituição ou de outro colaborador.

Artigo 6º Não praticar ou compactuar com qualquer ato discriminatório, inclusive dissimulado, devendo, ainda, se abster de qualquer comportamento que possa vir a criar uma atmosfera de hostilidade ou de intimidação.

Artigo 7º Tratar com respeito todos os colaboradores, atuando com urbanidade, honestidade e respeito mútuo, jamais expondo qualquer pessoa a situações humilhantes, vexatórias ou constrangedoras.

Artigo 8º Repudiar a prática de qualquer tipo de assédio, de intimidação reiterada ou outro tipo de violência no ambiente de trabalho.

Artigo 9º Não praticar ou compactuar com quaisquer atos de fraude, corrupção ou má fé.

Artigo 10. Não utilizar o cargo ou função para intimidação, obtenção de benefícios ou vantagens indevidas, seja pessoais, profissionais, para si ou para terceiros.

Artigo 11. Pautar o seu comportamento pela imparcialidade no julgamento e pelo bom senso e autocontrole de suas manifestações.

Artigo 12. Não permitir que preferências ou interesses pessoais venham a interferir no relacionamento profissional.

Artigo 13. Comunicar à Comissão de Ética e Conduta, através dos canais de denúncias, a ocorrência de fatos que caracterizem infrações ao disposto neste Código ou que comprometam a imagem, o ambiente ético, a reputação ou o patrimônio da Instituição.

Artigo 14. É dever de todos seguir os ditames aqui previstos, cabendo aos gestores a responsabilidade adicional de orientar suas respectivas equipes no atendimento das disposições.

Artigo 15. É dever de todos respeitar o direito autoral referente à produção científica na Instituição, caracterizada pelos direitos relativos às obras científicas, literárias e artísticas, entre outros.

CAPÍTULO II

► DO RESPEITO E RESPONSABILIDADE COM A INSTITUIÇÃO E AS PESSOAS

Artigo 16. Todas as pessoas atendidas no HCFMB (pacientes, acompanhantes, familiares ou visitantes) devem ser tratadas com educação, cordialidade, respeito, gentileza, segurança e compreensão, ou seja, humanização.

Artigo 17. Ao iniciar um atendimento, o profissional deve se apresentar e informar sua função e qual procedimento efetuará, bem como as possíveis intercorrências do tratamento estabelecido, respeitando a individualidade do paciente.

Artigo 18. Referir-se à pessoa pelo nome, com o devido pronome quando necessário: Senhor, Senhora, Doutor, Doutora, etc., não utilizando apelidos pejorativos ou gírias no relacionamento com as pessoas.

Artigo 19. Não utilizar as diversidades como forma de chacota, vantagem ou discriminação, tampouco fomentar discussões relacionadas à religião, times, orientação sexual, etc.

Artigo 20. O profissional de saúde, conforme abrangência de sua profissão, deve esclarecer ao paciente ou ao seu responsável legal o diagnóstico, prognóstico, riscos e objetivos de seu tratamento,

sanando quaisquer dúvidas que possam ocorrer durante o seu período de atendimento.

Parágrafo único. Nunca deixar as pessoas sem resposta ou sem orientação e, caso não possa fazê-lo, direcioná-lo a outro profissional. Deve-se responder aos questionamentos do paciente de forma simples, rápida, com informações concisas e claras.

Artigo 21. Caso o responsável pelo atendimento tenha alguma dificuldade com determinado paciente, acompanhante ou familiar, este deve solicitar a presença de seu superior para auxiliá-lo na melhor conduta para a situação.

Artigo 22. A abordagem aos pacientes e familiares deve sempre visar à prestação de serviço e o relacionamento paciente/Instituição, excluindo-se interpelações por questões pessoais e fora do contexto assistencial.

Artigo 23. Divergências de atuação entre os profissionais devem ser tratadas por vias adequadas, jamais na presença de pacientes, acompanhantes, familiares ou outros colegas.

Artigo 24. Comentários pessoais, não correlatos com o objetivo Institucional sobre membros da equipe ou eventos ocorridos no HCFMB, devem ser evitados. O respeito aos colegas de trabalho é imprescindível.

Artigo 25. Trabalhar em grupo e compartilhar informações é essencial para a execução de tarefas diárias, a fim de assistir integralmente o paciente.

Artigo 26. A confidencialidade demanda atitudes e comportamentos que se fundamentam em valores e princípios éticos e morais de cada indivíduo, necessários para mediar a relação entre o dever profissional e o direito do paciente.

Artigo 27. A relação profissional-paciente remete obrigações e deveres de ambas às partes, exigindo também que haja o respeito aos limites de ambos.

Artigo 28. Ao identificar um erro, o profissional deve comunicá-lo o mais breve possível à chefia imediata para serem tomadas as devidas providências e serem corrigidos se possível, pois, na área da saúde, o erro pode ser fatal.

Artigo 29. Utilizar equipamento de proteção individual e vestimenta adequada, sendo proibido o uso de roupas curtas, transparen-

tes, decotadas, shorts e bermudas, etc.

Artigo 30. O uso do crachá de identidade funcional é obrigatório, individual e intransferível, devendo ser utilizado em local visível. Da mesma forma, as senhas de acessos aos sistemas do HCFMB são pessoais e intransferíveis.

CAPÍTULO III

► DO SIGILO QUANTO ÀS INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Artigo 31. Os colaboradores em atividade, ou mesmo que se encontrem gozando do período de férias ou em qualquer outro período de afastamento, têm a obrigação de não fazer uso de informações privilegiadas que tenham sido obtidas em razão do exercício de sua atividade profissional, não devendo prestar assessoria, recomendações ou comentários sobre os assuntos que tenha conhecimento a qualquer pessoa ou Instituição.

Artigo 32. Para os fins deste Código de Ética e Conduta, considera-se informação privilegiada aquela que seja relevante ao processo de decisão por parte da Superintendência ou que possa ter repercussão econômico-financeira e social, e que não seja de conhecimento público.

Artigo 33. É proibida a divulgação de dados pessoais, fotos, informações e rotinas de trabalho, seja de integrantes da instituição ou de pacientes, via e-mail, telefone, mídias sociais, aplicativos de comunicação instantânea ou qualquer outro meio digital ou físico que revelem qualquer fato relacionado ao HCFMB e/ou ao atendimento prestado.

Artigo 34. Os integrantes da Instituição deverão adotar condutas de confidencialidade e sigilo, não compartilhando interna ou externamente imagens e documentos físicos ou digitais que contenham dados pessoais simples, sensíveis, financeiros ou comportamentais para fins não profissionais, que possam identificar ou tornar identificável colaborador ou paciente.

Artigo 35. Nenhuma informação pode ser fotografada, publicada ou exposta em trabalho científico, congressos, simpósios, etc.,

sem consentimento específico do paciente e autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu.

Artigo 36. Fornecer informações pessoais de pacientes por telefone é proibido. É recomendado que seja solicitada a presença do familiar do paciente na Instituição para recebê-las, exceto em casos estritamente necessários, cujas ligações serão realizadas por profissionais do HCFMB.

Artigo 37. O prontuário do paciente é a união de todos os documentos ordenados, onde ficam registradas todas as informações relativas aos procedimentos, exames, condições físicas e demais informações do paciente, devendo permanecer sob confidencialidade. Os dados nele contidos não devem ser pesquisados sem que haja real necessidade na prestação da assistência, ensino e ou pesquisa.

CAPÍTULO IV

► DA ATENÇÃO INSTITUCIONAL DOS BRINDES E PRESENTES

Artigo 38. O recebimento de presentes de pacientes/familiares que não possam ser recusados educadamente deve, preferencialmente, ser dividido com os membros da equipe. Presentes com valores significativos, acima de R\$200,00 (duzentos reais), devem ser comunicados à Comissão de Ética e Conduta, para ciência e definição de seu destino.

Artigo 39. Se a participação em eventos acadêmicos e científicos, for de interesse institucional, devem ser preferencialmente custeadas pela própria Instituição.

► §1º Quando a participação for por interesse pessoal, esta pode ser custeada pelo promotor do evento, desde que o colaborador torne públicas as condições aplicáveis à sua participação, a sua eventual remuneração e que o promotor do evento não possa se beneficiar de decisão do servidor.

Artigo 40. O colaborador deve recusar presente ou brinde, ainda que no valor permitido, se sua característica ou circunstância indicar a intenção de influenciar a imparcialidade de processo decisório.

Artigo 41. Os beneficiados de patrocínios parciais ou totais devem

se declarar impedidos de participar de licitações, padronização ou avaliações de materiais que envolvam a empresa ou marca patrocinadora, por conflito de interesses.

Artigo 42. Não se enquadram na categoria de ajuda financeira ou presente:

- ▶ I- prêmio em dinheiro ou bens concedidos ao colaborador por instituição acadêmica, científica ou cultural, em reconhecimento da sua atuação intelectual;
- ▶ II- prêmio concedido em razão de concurso de acesso público a trabalho de natureza acadêmica, científica, tecnológica ou cultural;
- ▶ III- prêmio concedido em razão de reconhecimento profissional, desde que o colaborador se abstenha de divulgar ou usar informação privilegiada obtida por meio das atividades públicas exercidas.

Artigo 43. É permitido aceitar brindes nas seguintes condições:

- ▶ I- não tenham valor comercial e sejam distribuídos como cortesia, propaganda, por ocasião de eventos ou datas comemorativas;
- ▶ II- tenham periodicidade de distribuição não inferior a 06 (seis) meses.

Parágrafo único. O colaborador não deverá vincular o uso do brinde ao exercício de suas atribuições e à imagem da Instituição.

CAPÍTULO V

▶ DAS CONDUTAS VEDADAS

Artigo 44. É vedado aos colaboradores:

- ▶ I- Utilizar-se do cargo ou função, posição, facilidades, amizades, tempo, posição e influências para intimidar colegas com a finalidade de obter favores pessoais ou profissionais;
- ▶ II- Desviar colaborador para atendimento de interesse particular;
- ▶ III- Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber vanta-

gens de qualquer espécie, utilizando o nome do HCFMB, o cargo ou a função na obtenção de benefícios pessoais, para familiares, terceiros ou para influenciar outro colaborador para o mesmo fim;

▶ IV- Exigir, pedir, oferecer, aceitar, inclusive mediante insinuação, qualquer tipo de favor, presente, comissão, vantagem, contribuição, cortesia, compensação, doação, recompensa, gratificação ou convites pessoais para viagens, hospedagens e entretenimento para si, para familiares ou para terceiros, a fim de cumprir suas atividades;

▶ V- Fazer uso de informação privilegiada, obtida no exercício profissional, em benefício próprio, de familiares ou de terceiros, na realização de negócios de qualquer natureza;

▶ VI- Receber, em razão de suas atribuições, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, inclusive convites de caráter pessoal para viagens, hospedagens e outras atrações;

▶ VII- Receber cortesias pessoais de representantes ou de familiares de empresas que têm interesses econômicos com o HCFMB;

▶ VIII- Prejudicar deliberadamente a reputação de outros empregados, cidadãos, entidades e empresas;

▶ IX- Permitir que empatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os colegas e com o público em geral;

▶ X- Usar de artifícios para dificultar ou procrastinar o exercício regular de direitos por qualquer pessoa física ou jurídica, causando-lhe dano moral ou material;

▶ XI- Discriminar pessoas em função de cor, origem, opção sexual, religião, classe social, idade ou qualquer deficiência;

▶ XII- Usar equipamentos e outros recursos do HCFMB para fins particulares, sem autorização;

▶ XIII- Exercer quaisquer atividades profissionais conflitantes com o exercício do cargo ou função;

▶ XIV- Prestar atividades, como pessoa física ou jurídica, de consultoria ou de assistência técnica a fornecedores, clientes e prestadores de serviço da Instituição;

- ▶ XV- Compactuar com irregularidades, não tomando as providências pertinentes quando da identificação do fato;
- ▶ XVI- Ser, mesmo que em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erros, omissões ou infrações;
- ▶ XVII- Exercer atividade profissional formal, regular e paralela no mesmo horário de expediente da Instituição, em detrimento da jornada de trabalho pactuada quando da contratação;
- ▶ XVIII- Apresentar-se sobre efeitos de álcool ou outras drogas no serviço, consumir bebida alcoólica ou outras drogas nas dependências da Instituição durante o horário de expediente, bem como fumar, acender ou conduzir acesos cigarros, cigarrilhas, charutos, cachimbos, cigarro eletrônico ou qualquer espécie de fumo;
- ▶ XIX- Afixar e expor, nas dependências da empresa, qualquer material/propaganda que não condiz com a moral do ambiente de trabalho, ou que não seja autorizado pelo setor competente;
- ▶ XX- Nomear, designar, indicar ou influenciar, direta ou indiretamente, na contratação de pessoal para cargo em comissão ou de confiança, de livre nomeação ou em funções na Instituição, ou ainda como estagiários, cônjuge, companheiro, filhos, netos, pais, avós, bisnetos e bisavôs, tios, sobrinhos, irmãos, padrastos, madrastras, enteados, cunhados, genros, noras ou sogros, avôs e netos do cônjuge ou companheiro, bisavôs e bisnetos do cônjuge ou companheiro, tios e sobrinhos do cônjuge ou companheiro, prática que se entende por nepotismo, em conformidade com o Decreto Nº 7.203, de 04 de junho de 2010;
 - a) não se admitirá, ainda, o denominado nepotismo cruzado, em que tais contratações são realizadas de forma recíproca;**
- ▶ XXI- Deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos que se encontrem ao seu dispor e alcance para cumprimento de suas responsabilidades funcionais ou execução de suas atividades;
- ▶ XXII- Adulterar ou deturpar o teor de documentos que estejam em sua posse e que deva ser encaminhado para providências;
- ▶ XXIII- Retirar das instalações do HCFMB, sem estar devidamente autorizado para tanto, qualquer documento ou bem pertencente à Instituição ou a terceiros;

▶ XXIV- Permitir ou realizar a falsificação de documentos (atestados, declarações, laudos, receitas, etc.) é crime que será punido de acordo com o artigo 297 do Código Penal;

▶ XXV- Os integrantes da Instituição deverão utilizar os equipamentos de trabalho, inclusive e-mail institucional, apenas para fins exclusivamente profissionais, sendo proibido o uso dos mesmos para outras funções ou, ainda, para acesso de endereços eletrônicos ilegais ou com conteúdo proibido, difamatório, pornográfico, dentre outros que não condizem com as políticas da instituição.

CAPÍTULO VI

▶ DO PATRIMÔNIO PÚBLICO

Artigo 45. Considera-se como patrimônio público do HCFMB tudo aquilo que está disponibilizado para atendimento direto ou indireto ao paciente, mantido pelos impostos que todos os cidadãos pagam mensalmente e devendo ser protegido por todos.

Artigo 46. O patrimônio do HCFMB deve ser respeitado e preservado para que continue fazendo parte da Instituição e possa contribuir com a assistência prestada. Os equipamentos, recursos ou insumos não devem ser utilizados para fins pessoais, mesmo que estes não estejam sendo utilizados naquele momento.

Artigo 47. O extravio/remoção de equipamentos, materiais, insumos, medicamentos, enxoval, uniformes, etc. do HCFMB é terminantemente proibido e o profissional que praticar este ato poderá ser punido de acordo com a Lei.

Artigo 48. Qualquer tipo de manutenção predial, de equipamentos, entre outros, deve ser prestada por profissionais vinculados ou autorizados pelo HCFMB.

CAPÍTULO VII

► DO CONFLITO DE INTERESSES

Artigo 49. Para os fins deste Código de Ética e Conduta, considera-se como conflito de interesses toda e qualquer situação ou circunstância originada do confronto entre interesses públicos e privados, que possa vir a comprometer o interesse coletivo ou, de alguma forma, influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Artigo 50. Os colaboradores comprometem-se a não se envolver em situações que possam suscitar conflito de interesses, reais ou potenciais, entre os interesses públicos, em especial os do HCFMB, e os interesses privados.

Artigo 51. O colaborador que tenha dúvida e/ou conhecimento de ocorrências sobre um possível conflito de interesses que envolva uma situação concreta, individualizada, mesmo que se encontre em férias ou em qualquer outro período de afastamento, deve comunicá-las à Comissão de Ética e Conduta.

Artigo 52. São situações ou circunstâncias que geram ou sugerem conflito de interesses e que devem ser evitadas, sem prejuízo de outras:

- I- Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro;
- II- Exercer, de forma direta ou indireta, atividade que, em razão de sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo, função ou emprego que desempenhe;
- III- Exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão ou ato de administrador;
- IV- Atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, agenciador, representante, assessor ou intermediário de interesses privados junto ao HCFMB;
- V- Praticar ato em benefício de pessoa jurídica ou pessoa física, na qual o colaborador, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o

terceiro grau, tenham vínculo de qualquer natureza ou possam influir em seus atos de gestão.

Artigo 53. O desempenho de atividades paralelas é facultado ao empregado, desde que não exista conflito de interesses e que seja observado o disposto neste Código e nos demais normativos legais que tratam do tema e, em especial, que:

- ▶ I- Não gere interferência em suas atividades e responsabilidades perante o HCFMB e seja compatível com seu horário de trabalho;
- ▶ II- Não acarrete e nem possa acarretar dano à reputação ou à imagem do HCFMB;
- ▶ III- Não sejam divulgadas ou utilizadas informações privilegiadas obtidas em função do desempenho de suas atividades no HCFMB;
- ▶ IV- Não sejam utilizados, no desempenho de atividades paralelas, os recursos materiais e humanos postos à sua disposição para o desempenho de suas atividades no HCFMB.

Artigo 54. As propagandas no âmbito no HCFMB são proibidas, salvo com autorização da Superintendência, em casos em que o anunciante é patrocinador/apoiador de algum evento ou atividade.

Artigo 55. É proibido o comércio de qualquer produto nas dependências do HCFMB, sem autorização prévia da Superintendência.

Artigo 56. É proibido o uso de material, equipamentos e das próprias dependências do HCFMB para atividades político partidárias sem a devida anuência da Superintendência.

Artigo 57. Candidatos a cargos políticos não devem caracterizar apoio da Instituição em suas pretensões eleitorais e devem obedecer à legislação eleitoral.

Parágrafo único. Em eleições Institucionais, é permitida exposição de currículo de referência do empregador e os benefícios adquiridos para a Instituição, desde que verídicos e passíveis de verificação.

Artigo 58. Celebrar, enquanto empregado, contrato com empresas prestadoras de serviços ao HCFMB, bem como com suas subcontratadas, cuja natureza possa vir a caracterizar uma situação de conflito de interesses.

CAPÍTULO VIII

► DAS PUBLICAÇÕES EM MÍDIAS SOCIAIS E DO LOGOTIPO DO HC

Artigo 59. Os dispositivos deste Código de Ética e Conduta serão aplicados sempre que o colaborador se identificar, ou for identificável, como vinculado ao HCFMB em ambientes virtuais.

Parágrafo único. Entende-se como ambiente virtual a rede mundial de computadores, as redes e mídias sociais, sítios de internet de relacionamento, de publicação de fotos e/ou vídeos, fóruns de discussão, blogs e microblogs, aplicativos de mensagens instantâneas ou de relacionamentos, bem como outros considerados similares.

Artigo 60. O HCFMB reconhece, respeita e valoriza o direito que seus colaboradores possuem à liberdade de expressão, mas adverte quanto à necessidade de que todos tenham em mente de que seu comportamento em ambiente virtual, ainda que em caráter exclusivamente pessoal, pode comprometer a imagem e a reputação da Instituição.

Artigo 61. Nas interações em ambientes virtuais, os colaboradores, quando se identificarem ou forem identificáveis como vinculados ao HCFMB, devem observar as seguintes recomendações:

► I- Ter conhecimento de que são responsáveis por todo material que publica ou compartilha nas redes e mídias sociais;

► II- A má postura e a má conduta realizada em ambiente virtual equivalem àquela praticada no mundo real e, dependendo das conseqüências e proporções destas, devem ser consideradas de caráter mais grave, dado o seu alcance;

► III- Respeitar os outros usuários da rede e também as suas respectivas opiniões, por mais que discorde ou tenha opinião diversa;

► IV- Ainda que seja possível externar qualquer tipo de pensamento nas mídias e redes sociais, seguindo os preceitos constitucionais da liberdade de expressão, é preciso ter a consciência que ninguém é livre para maltratar, ofender, ameaçar ou discriminar quem quer que seja; violar direitos autorais, revelar informações confidenciais ou sigilosas ou prejudicar pessoas ou instituições.

Artigo 62. São práticas não recomendadas nas interações dos colaboradores no ambiente virtual:

▶ I- Acessar as redes e mídias sociais durante o expediente de trabalho para fins não relacionados às atribuições institucionais;

▶ II- criar perfis/páginas específicas de setores e departamentos em todas as mídias sociais, utilizando o nome e/ou identidade visual da instituição.

Parágrafo único. Apenas a Superintendência e os atores envolvidos por ela designados, caso a caso, estão autorizados a falar em nome do HCFMB aos diferentes canais de mídia, bem como a conceder entrevistas sobre temas e assuntos referentes à Instituição e informações relacionadas à pacientes, devendo estar acompanhados por um profissional da Gerência de Comunicação, Imprensa e Marketing.

Artigo 63. O colaborador autorizado, ao conceder entrevistas ou utilizar qualquer forma de manifestação pública, deve restringir seus comentários a aspectos técnicos, de forma precisa e direta, evitando o uso de juízo de valor e respeitando a confidencialidade das informações relacionadas ao HCFMB e aos pacientes.

Artigo 64. Caso o profissional seja procurado diretamente por um veículo de comunicação, com o objetivo de conceder entrevista para abordar assuntos que envolvam o HCFMB, deverá informar esta abordagem à Gerência de Comunicação, Imprensa e Marketing para ciência e monitoramento, devendo restringir seus comentários ao assunto abordado.

Artigo 65. Os logotipos do HCFMB devem ser oficiais e respeitar as normas presentes no manual de identidade visual da Instituição.

Parágrafo único. O uso externo deve ser autorizado pela Gerência de Comunicação, Imprensa e Marketing e aqueles não autorizados podem ser punidas conforme legislação vigente.

CAPÍTULO IX

▶ DA SUSTENTABILIDADE

Artigo 66. Todos devem adotar práticas sustentáveis e fazer uso consciente dos recursos de energia, água e papel, bem como dos insumos disponíveis no complexo HCFMB.

Artigo 67. Reforça-se a importância de descartar corretamente seu lixo, separar recicláveis e seguir as normas da ANVISA para descarte dos materiais infectantes, perfurocortantes e demais classes.

CAPÍTULO X

▶ DO HCFMB COMO AGENTE DE HUMANIZAÇÃO

Artigo 68. Todas as ações desenvolvidas no HCFMB deverão ter, como foco principal, a humanização, considerada essencial para a valorização do relacionamento paciente-profissional, possibilitando que a Instituição possa cumprir suas missões principais.

Artigo 69. O conceito de humanização deve ir além da assistência e das intervenções clínicas em si: demanda uma visão holística do paciente, familiares e acompanhantes e dos seus aspectos individuais, por meio de um tratamento globalizado e voltado à integralidade do indivíduo enquanto ser humano.

CAPÍTULO XI

▶ DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E AS PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES

Artigo 70. Todos os funcionários de empresas terceirizadas, fornecedores, prestadores de serviços, professores, alunos de graduação e pós-graduação (lato sensu e stricto sensu), voluntários, gestores, Superintendente e membros do Conselho Deliberativo, deverão participar dos treinamentos referentes ao Código de Ética e Conduta e denunciar o seu descumprimento.

Artigo 71. Os dirigentes e gestores devem comprometer-se formalmente ao cumprimento dos preceitos dispostos no Código de Ética e Conduta, com assinatura de Termo de Adesão (APÊNDICE 1), que ficará em posse da Comissão de Ética e Conduta.

Artigo 72. Cabe ao Conselho Deliberativo discutir, aprovar e monitorar decisões envolvendo o Código de Ética e Conduta do HCFMB.

Artigo 73. Cabe à Superintendência:

▶ I- Promover práticas e estabelecer princípios de conduta e padrões de comportamento a serem seguidos pelos colaboradores da Instituição, visando assegurar a efetividade deste Código;

▶ II- Tomar as providências cabíveis, com abertura de Processo de Apuração Preliminar, Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, no caso de infração passível de medida disciplinar, previamente apurada pela Comissão de Ética e Conduta, aplicando as sanções necessárias;

▶ III- Favorecer na Instituição a Cultura de Integridade, com foco no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção, Plano Estadual de Integridade e as diretrizes da Lei de Acesso à Informação.

Artigo 74. Cabe aos Gestores responsabilizar-se pela orientação, acompanhamento e apoio na divulgação e aplicação deste Código junto aos seus subordinados.

Artigo 75. Cabe à Ouvidoria:

▶ I- Gerenciar o Canal de Denúncias, possibilitando o recebimento de denúncias internas e externas relativas ao descumprimento deste Código;

▶ II- Gerenciar mecanismos de proteção, inclusive ao anônimo, que impeçam retaliação ao denunciante.

CAPÍTULO XII

▶ DA GESTÃO DA ÉTICA

Artigo 76. A Comissão de Ética e Conduta é órgão de natureza consultiva, deliberativa e de caráter permanente e tem, por finalidade, monitorar e propor aperfeiçoamentos no sistema de gestão da ética, implementando e gerindo este Código, além de orientar sobre sua aplicação e apurar condutas que estejam em desacordo com o mesmo.

Artigo 77. A Comissão de Ética e Conduta é vinculada à Superintendência, sendo integrada por cinco membros e respectivos

suplentes, todos os funcionários deste HCFMB, designados pelo Superintendente, bem como seu presidente para mandato de dois anos, permitida a recondução.

▶ §1º Seus membros devem possuir reputação ilibada, que sejam profissionalmente assíduos, que não possuam antecedentes criminais, que não façam parte de movimentos sindicais, associação de empregados, com ficha funcional sem punições de qualquer tipo, nem esteja respondendo qualquer modalidade de processo ético e ou administrativo.

▶ §2º O Superintendente e Chefe de Gabinete não poderão ser membros da Comissão de Ética e Conduta.

▶ §3º Os membros da Comissão de Ética e Conduta não terão remuneração adicional àquela percebida no exercício das funções ordinariamente desempenhadas.

Artigo 78. Ficará suspenso da Comissão de Ética e Conduta, até o trânsito em julgado, o membro que vier a ser indiciado criminalmente, responder a processo administrativo disciplinar ou transgredir a qualquer dos preceitos deste Código.

Artigo 79. A critério do Presidente da Comissão de Ética e Conduta, e em razão do tema a ser deliberado, poderão ser convocados a participar da reunião, sem direito a voto, os gestores de quaisquer unidades técnicas integrantes do HCFMB.

Artigo 80. Os procedimentos que orientam os trabalhos da Comissão de Ética e Conduta deverão ser definidos em seu Regimento Interno e aprovados por portaria.

Artigo 81. Compete à Comissão de Ética e Conduta, na forma definida em regulamento:

▶ I- Organizar e desenvolver cursos, manuais, cartilhas, palestras, seminários e outras ações de treinamento e disseminação deste Código;

▶ II- Dirimir dúvidas sobre a interpretação e aplicação deste Código e deliberar sobre os casos omissos, bem como, se entender necessário, fazer recomendações ou sugerir ao Superintendente normas complementares, interpretativas e orientadoras das suas disposições;

▶ III- expedir e divulgar orientações de caráter geral a respeito da interpretação e aplicação deste Código;

▶ IV- Apurar, mediante denúncia ou solicitação da Superintendência, conduta em desacordo com este Código, assegurado o contraditório e a ampla defesa do colaborador;

▶ V- Receber propostas e sugestões para o aprimoramento e modernização deste Código e propor a elaboração ou a adequação de normativos internos aos seus preceitos;

▶ VI- Apresentar relatório de todas as suas atividades, ao final da gestão anual, ao Superintendente, do qual constará também avaliação da atualidade deste Código e as propostas e sugestões para seu aprimoramento e modernização, se houver;

▶ VII- Analisar as ocorrências de descumprimento deste Código no que concerne à dimensão ética e decidir pela abertura do respectivo processo de apuração ou pelo encaminhamento de demanda às áreas internas competentes, no caso de tema ou infração que extrapole a sua competência;

▶ VIII- Preservar a honra e a imagem da pessoa investigada e do denunciante;

▶ IX- Atuar de forma independente e imparcial, declarando-se impedido quando houver conflito de interesses.

Artigo 82. As reuniões da Comissão de Ética e Conduta, bem como suas deliberações, constarão de ata aprovada e assinada por seus membros e, quando sobre ela não recair sigilo legal, será publicada nos órgãos oficiais de divulgação.

Artigo 83. A Comissão de Ética e Conduta fica obrigada a preservar o sigilo de quaisquer informações que tenha acesso.

Artigo 84. O presidente da Comissão de Ética e Conduta, quando impedido, será substituído por membro indicado pela Superintendência.

Parágrafo único. No caso de vacância, o cargo de presidente da Comissão de Ética e Conduta do HCFMB será preenchido mediante nova escolha efetuada pelo Superintendente.

Artigo 85. Caso o colaborador tenha se desligado da Comissão de Ética e Conduta, poderá ser indicado novamente como membro após 02 (dois) anos do término de seu mandato. Ética e Conduta, poderá ser indicado novamente como membro após 02 (dois) anos

do término de seu mandato.

Artigo 86. A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados pela Comissão de Ética e Conduta.

CAPÍTULO XIII

► CANAL DE DENÚNCIAS

Artigo 87. O HCFMB manterá um Canal de Denúncias, por meio do qual receberá denúncias sobre a prática de corrupção, fraude, atos que causem ou possam causar prejuízos à Instituição, crimes, atos ilícitos ou em desconformidade com este Código.

Artigo 88. Todo empregado do HCFMB possui o dever ético de denunciar, por intermédio do Canal de Denúncias, os atos de violação deste código e de corrupção de que tenha conhecimento em razão do exercício da função.

► §1º A denúncia poderá ser identificada ou não, sendo garantido o anonimato.

► §2º Quando o autor da denúncia não se identificar, a Comissão de Ética e Conduta poderá acolher os fatos para fins de instauração de procedimento investigatório, desde que contenha indícios suficientes da ocorrência da infração ou, em caso contrário, determinar o arquivamento.

Artigo 89. A Ouvidoria do HCFMB será responsável pela gestão do Canal de Denúncias e encaminhará à Comissão de Ética e Conduta para apuração.

Parágrafo único. O Canal de Denúncias deverá viabilizar o registro, o acompanhamento e a divulgação do resultado final da denúncia.

Artigo 90. O acompanhamento da denúncia registrada deverá ser facultado ao denunciante e disponibilizado pela Comissão de Ética e Conduta.

CAPÍTULO XIV

► DAS SANÇÕES

Artigo 91. A inobservância das normas estipuladas neste Código poderá acarretar ao colaborador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente em vigor.

Artigo 92. A Comissão de Ética e Conduta poderá expedir notificação de orientação de conduta aos colaboradores, quando entender adequado à natureza do fato e considerando seus antecedentes, assegurando os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

Artigo 93. A apuração preliminar será conduzida pela Comissão de Ética e Conduta e no relatório conclusivo opinará pelo arquivamento, quando constatada a não ocorrência dos fatos narrados na denúncia, ou sugerirá ao Superintendente do HCFMB a instauração de Processo Administrativo Disciplinar, quando constatada a ocorrência de violação a este Código.

Parágrafo único. O relatório opinativo pela instauração de Processo Administrativo Disciplinar indicará, obrigatoriamente, os fatos em que se baseia e a conduta deste código que foi violada.

Artigo 94. O Processo Administrativo Disciplinar será conduzido por Comissão especialmente designada pelo Superintendente, assegurando os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

CAPÍTULO XV

► DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 95. O Código de Ética e Conduta integra o contrato de trabalho dos colaboradores da Instituição.

Parágrafo único. O Código de Ética e Conduta constará como anexo de todo e qualquer contrato que vier a ser celebrado pela Instituição.

Artigo 96. Os editais de concurso público e/ou processo seletivo para seleção de colaboradores da Instituição farão expressa referência a este Código, para prévio conhecimento dos candidatos.

Artigo 97. Quando da admissão dos colaboradores, na fase de integração, será obrigatória a apresentação, a disponibilização e a ciência do Código de Ética e Conduta.

Artigo 98. Constitui compromisso da Superintendência e da Comissão de Ética e Conduta promover ampla divulgação deste Código.

Artigo 99. Os colaboradores receberão um exemplar impresso deste Código de Ética e Conduta, que também será divulgado pelos meios de comunicação da Instituição, em rede interna (intranet) e externa (sítio eletrônico do HCFMB), permitindo acesso a todos os colaboradores e aos demais cidadãos.

Artigo 100. Como afirmação do compromisso do HCFMB com a equidade de gênero, destaca-se que os termos “colaboradores” e outros utilizados na forma gramatical do masculino ao longo deste Código referem-se sempre a todos os gêneros.

Artigo 101. O Código de Ética e Conduta, não havendo a ocorrência de nenhum evento extraordinário que demande a necessidade de alteração das normas éticas, deverá ser revisado a cada 05 (cinco) anos.

Artigo 102. Após a devida aprovação deste Código, cabe à Comissão de Ética e Conduta constituída providenciar em até 180 (cento e oitenta) dias a elaboração de seu Regimento.

Artigo 103. Este Código entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Deliberativo do HCFMB, cabendo à Comissão de Ética e Conduta zelar pelo seu cumprimento.

REFERÊNCIAS

Brasil. Lei 12.846, de 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Diário Oficial da União, p.1 de 02/08/2013.

São Paulo. Decreto Nº 60.428, de 8 de maio de 2014 Aprova o Código de Ética da Administração Pública Estadual. Diário Oficial do Estado – Poder Executivo – Seção I -p.3 – 9/5/2014.

Brasil. Manual para implementação de programas de integridade – orientações para o setor público. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Brasília: 2017.

Brasil. Lei 12.813, de 16 de maio de 2013: dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12813.htm>. Acesso em: 12 de maio de 2022.

Brasil. Decreto Nº 7.203, de 4 de junho de 2010: Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7203.htm> Acesso em: 12 de maio de 2022.

Brasil. Decreto Nº 11.129, de 11 de julho de 2022: Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira: Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.129-de-11-de-julho-de-2022-414406006> Acesso em: 01 de agosto de 2022.

Brasil. Lei Nº 10.294, de 20 de abril de 1999. Dispõe sobre proteção e defesa do usuário de serviço público do Estado de São Paulo e dá outras providências. <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1999/lei-10294-20.04.1999.html> Acesso em: 12 de maio de 2022.

Código de Ética Profissional da NUCLEP. Disponível em: <<https://credenciados.nuclep.gov.br/pt-br/comissao-de-etica>> Acesso em 12 de maio de 2022.

Código de Conduta do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Botucatu. Botucatu: 2017. Disponível em: <https://hcfmb.unesp.br/codigo-de-conduta/> Acesso em: 12 de maio de 2022.

São Paulo. Decreto Nº 67.681, de 3 de maio de 2023: Institui o Comitê de Combate à Corrupção e dá providências correlatas. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/?id=208041> Acesso em: 04 de maio de 2023.

APÊNDICE 1

Eu, _____,
CPF _____, venho, por meio deste Termo de Adesão, aderir aos dispostos no Código de Ética e Conduta do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Botucatu, conforme aprovado em reunião do Conselho Deliberativo, realizada em 19 de dezembro de 2023, cuja cópia recebi e comprometo-me a tomar inteiro teor, assumindo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo, zelando pela observância integral das condutas e diretrizes estabelecida e a denunciar qualquer prática que possa configurar uma suposta violação.

Botucatu, _____ de _____ de _____.

Assinatura e Cargo