

Código de conduta

Hospital Angelina Caron



Hospital
Angelina Caron



Programa de Compliance

Título da Política
Código de Conduta

Data de aprovação
25 de Abril de 2023

Data da última revisão
26 de Maio de 2026

Departamento Responsável
Jurídico & Compliance



**Hospital
Angelina Caron**

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	2
2.	APLICABILIDADE E ABRANGÊNCIA.....	2
3.	REGRAS GERAIS	3
3.1.	MISSÃO	3
3.2.	VISÃO	3
3.3.	VALORES	3
3.4.	COMPROMISSO DE RESPEITO ÀS LEIS E NORMAS.....	4
3.5.	COMPROMISSO DE COMBATE À CORRUPÇÃO, SUBORNO LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO AO TERRORISMO	4
3.6.	FONTES PAGADORAS	5
3.7.	CAPTAÇÃO E DOAÇÃO DE RECURSOS	6
3.8.	RESIDÊNCIA MÉDICA	6
3.9.	COMPROMISSO DE DEFESA DA CONCORRÊNCIA.....	6
3.10.	COMPROMISSO COM OS DIREITOS INDIVIDUAIS.....	7
3.10.1.	DO ASSÉDIO	8
3.11.	COMISSÃO DE ÉTICA MÉDICA.....	10
4.	REGRAS ESPECÍFICAS	10
4.1.	INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL	10
4.2.	REGRAS DE ATENDIMENTO	11
4.3.	ESTUDOS CLÍNICOS	11
4.4.	CONFLITOS DE INTERESSES	11
4.5.	BRINDES, PRESENTES E VANTAGENS	12
4.6.	RELACIONAMENTO COM A INDÚSTRIA DA SAÚDE	13
4.7.	GERENCIAMENTO DE TERCEIROS.....	13
4.8.	PESSOAS POLITICAMENTE EXPOSTAS E OUTROS VÍNCULOS	13
4.9.	PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.....	14
4.10.	COMUNICAÇÕES EM NOME DO HAC.....	14
5.	CANAL DE ÉTICA HAC	14
6.	SANÇÕES E PENALIDADES	15
7.	DA ATUALIZAÇÃO.....	15
8.	DA APROVAÇÃO.....	16
	TERMO DE COMPROMISSO	17

1. INTRODUÇÃO

O Hospital Angelina Caron ("HAC") foi fundado em 1983 pelos irmãos e médicos Marco Antonio Caron e Pedro Ernesto Caron.

Em 2004, houve a primeira grande transformação da sua estrutura, com o surgimento da Sociedade Hospitalar Angelina Caron. A mudança foi essencial para elevar o número de atendimentos, ampliar os programas sociais e investir ainda mais em ensino e pesquisa, nas mais diversas áreas da medicina.

Atualmente, o HAC realiza mais de 400.000 atendimentos por ano. A organização atende a todos os pacientes sem qualquer distinção, oferecendo um corpo clínico altamente qualificado e tecnologia de ponta, tudo isso aliado a um profundo respeito e carinho pelo paciente.

O HAC está comprometido a cumprir a lei e atuar de acordo com os mais elevados padrões éticos corporativos. O presente Código de Conduta materializa esse compromisso, fornecendo orientações claras aos seus diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros.

Contamos com apoio de todos para ler, praticar e defender o Código de Conduta do HAC, contribuindo para a continuidade dessa trajetória de sucesso.

2. APLICABILIDADE E ABRANGÊNCIA

O presente Código de Conduta se aplica ao HAC, seus administradores, funcionários, parceiros, fornecedores e terceiros, devendo orientar sua conduta tanto em seus relacionamentos internos quanto externos.

Para clareza, enfatiza-se que o presente Código de Conduta se aplica também aos médicos, enfermeiros e demais profissionais de saúde que atuam em nome do HAC, bem como aqueles que apenas utilizam as suas instalações, independentemente do seu vínculo com a instituição.

O departamento de Compliance do HAC é o responsável por interpretar e aplicar o Código em situações específicas em que possam surgir dúvidas, bem como dar o tratamento específico para casos de desconformidades.

Portanto, é esperado que você entre em contato imediato com o departamento de Compliance do HAC através do e-mail compliance@hospitalcaron.org.br, caso tenha conhecimento de qualquer situação, real ou potencial, de violação deste Código.

O descumprimento de qualquer disposição do presente Código de Conduta, poderá ensejar o encerramento imediato e unilateral da relação com o infrator, independentemente do seu vínculo com a instituição, além de ocasionar sanções e/ou medidas disciplinares para os envolvidos.

O conteúdo deste documento está disponível em nossos sites, bem como nos contratos firmados com todo e qualquer profissional.

3. REGRAS GERAIS

3.1. MISSÃO

O HAC tem como missão atender o público de forma integral, igualitária e humanizada, tendo como pilares os mais elevados princípios éticos, o compromisso social e a sua tradição de promover a saúde e a qualidade de vida dos seus pacientes.

3.2. VISÃO

O HAC tem a visão de ser uma referência nacional de excelência, autossustentável e altamente capacitada para atuar nas áreas da saúde, educação, assistência social e desenvolvimento científico e tecnológico.

3.3. VALORES

O HAC, seus diretores, administradores, colaboradores e fornecedores em geral devem pautar a sua conduta nos seguintes valores:

- i. Humanização
- ii. Inovação tecnológica

- iii. Qualidade e segurança
- iv. Responsabilidade social
- v. Fomento ao ensino e à pesquisa
- vi. Compromisso com as gerações futuras
- vii. Respeito com o meio ambiente e a natureza

3.4. COMPROMISSO DE RESPEITO ÀS LEIS E NORMAS

O HAC tem tolerância zero para práticas em desconformidade com as leis e normas aplicáveis as suas atividades, portanto, fomenta aos seus diretores, administradores, funcionários, parceiros, fornecedores e terceiros a necessidade de atuarem respeitando as disposições legais e regulatórias vigentes, através de elevados padrões éticos e de acordo com os valores acima indicados.

3.5. COMPROMISSO DE COMBATE À CORRUPÇÃO, SUBORNO LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO AO TERRORISMO

O HAC está comprometido no combate a qualquer tipo de corrupção e práticas relacionadas, e não tolera referidas práticas por parte de quaisquer dos seus administradores, funcionários, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros, incluindo, mas não apenas, propina e pagamentos de facilitação.

O HAC atende às leis e regulamentações aplicáveis à prevenção e ao combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento ao terrorismo.

A Lei Federal Brasileira nº 9.613/98 dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para atos ilícitos e a criação do Conselho de Controle de Atividades Financeiras. Em 2012, a respectiva lei foi alterada pela Lei nº 12.683/12, com o objetivo de tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro.

A Lei 12.846/2013 dispõe sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil, de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, cometidos por seus prepostos. Entende-se por responsabilidade objetiva aquela que advém da prática de um ilícito ou de uma violação ao direito de outrem que, para ser provada e questionada em juízo, independe da investigação de culpa, ou de gradação de

envolvimento, do agente causador do dano.

O HAC atua em conformidade com a Legislação Brasileira no tocante ao combate a corrupção e as diretrizes da Lei 12.846/13. Qualquer ato em desacordo com a Lei será punido dentro das penalidades internas estabelecidas na política de consequência do HAC e conforme a lei.

Em especial, o HAC, seus diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros não devem, em nenhuma hipótese:

- i. Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- ii. Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos;
- iii. Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados; ou
- iv. Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

É dever de qualquer colaborador que suspeite ou tome conhecimento de um ato de corrupção, ou ainda que se sinta pressionado a realizar um ato de corrupção, inclusive por parte de seu gestor ou de um oficial de governo, comunicar tal fato por meio do Canal de Ética HAC, por qualquer dos canais indicados.

3.6. FONTES PAGADORAS

O HAC está comprometido a evitar qualquer cobrança excessiva, indevida ou em duplicidade para as fontes pagadoras, seja do mercado privado, operadoras de saúde ou do Sistema Único de Saúde (SUS).

Os médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde que atuam no HAC não podem, em nenhuma hipótese, cobrar honorários adicionais em relação a procedimentos já custeados pelo SUS ou por operadora de saúde para (i) realização de procedimentos e consultas; (ii) colocação/utilização de próteses, órteses e materiais especiais (OPME); e (iii) utilização de equipamentos cirúrgicos.

Os médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde que atuam Hospital Angelina Caron não podem inferir e/ou orientar pacientes ou familiares sobre qualquer pleito de cobertura do seu tratamento junto a uma fonte pagadora diversa daquelas legalmente admitidas.

3.7. CAPTAÇÃO E DOAÇÃO DE RECURSOS

O HAC está autorizado a captar e doar recursos para consecução dos seus objetivos sociais e deve adotar as medidas necessárias para captar/doar recursos de/para organizações idôneas, bem como para assegurar que referidos recursos sejam utilizados adequadamente para a finalidade aprovada, sempre visando contribuir com os pacientes e com setor da saúde em geral.

Especialmente na hipótese de captação de recursos públicos, o HAC deve destinar os recursos prioritariamente para prestação de serviços públicos, ou seja, sem fins lucrativos. O Setor de Captação de Recursos do HAC deve manter registros e documentos que comprovem a destinação adequada.

Referida limitação não se aplica a investimentos que não possam ser destinados exclusivamente para prestação de serviços públicos, tais como investimentos em leitos e infraestrutura.

3.8. RESIDÊNCIA MÉDICA

O HAC está comprometido em cumprir rigorosamente as leis, normas e regulamentos relacionados à residência médica, tais aquelas publicadas pela Comissão Nacional de Residência Médica, bem como destinar adequadamente as verbas destinadas ao seu programa. A COREME - Comissão de Residência Médica e o Departamento Financeiro do HAC devem manter registros e documentos que comprovem a destinação adequada dos recursos.

3.9. COMPROMISSO DE DEFESA DA CONCORRÊNCIA

O HAC está comprometido em defender a livre-concorrência, atuando de forma justa e ética em relação a seus concorrentes, e não tolera práticas anticompetitivas por parte de quaisquer dos seus diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros.

Em especial, o HAC, seus diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros não devem, em nenhuma hipótese:

- i. Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- ii. Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento

licitatório público;

- iii. Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- iv. Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- v. Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- vi. Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- vii. Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

É dever de qualquer colaborador que suspeite ou tome conhecimento de um ato anticompetitivo, ou ainda que se sinta pressionado a realizar um ato anticompetitivo, inclusive por parte de seu gestor ou de um oficial de governo, comunicar tal através do Canal de Ética HAC.

3.10. COMPROMISSO COM OS DIREITOS INDIVIDUAIS

O HAC, seus diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros devem respeitar a dignidade, a privacidade e todos os direitos individuais.

O HAC não admite nenhuma forma de assédio, discriminação ou preconceito, tais como por origem étnica, cultura, cor de pele, religião, idade, deficiência, gênero, orientação sexual e convicção política.

O presente princípio de respeito ao próximo se aplica a todos os indivíduos com os quais o HAC interage, incluindo parceiros, colaboradores, terceiros, pacientes e seus familiares.

É dever de qualquer colaborador que sofra, suspeite ou testemunhe um ato de assédio, discriminação ou preconceito no âmbito do HAC, comunicar tal fato através do Canal de Ética HAC.

3.10.1. DO ASSÉDIO

A palavra assédio é comumente utilizada para descrever uma prática indevida, que tem como objetivo humilhar, perseguir e/ou desrespeitar outra pessoa. Em outras palavras, segundo o Dicionário Michaelis de língua portuguesa, assédio é uma *“insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc.”*¹.

A partir deste conceito, depreende-se que existem vários tipos de assédios identificados pela doutrina especializada e legislação, sendo que os principais decorrentes das relações de trabalho são o assédio moral e o assédio sexual, os quais serão mais bem delineados a seguir.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é considerado uma forma de violência e, segundo a Controladoria Geral da União²:

“[...] pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.”.

A prática deste tipo de assédio tem normalmente como objetivo:

- Causar à vítima danos a sua saúde mental e emocional;
- Fazê-la sentir-se desmotivada e incapaz de exercer suas atividades profissionais diárias;
- Constrange-la ou coagi-la;
- Denegrir a sua imagem.

Algumas situações, porém, **não configuram** assédio moral segundo o TST³, tais como:

- Cobranças e exigências sobre prazo de entrega e técnica na condução de determinada atividade;
- Aumento do volume de trabalho em determinados períodos;
- Uso de ferramentas tecnológicas para controle.

ASSÉDIO SEXUAL

¹ Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/ass%C3%A9dio/>. Acesso em 18 de janeiro de 2023.

² Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#:~:text=0%20ass%C3%A9dio%20pode%20ser%20configurado,degradar%20o%20ambiente%20de%20trabalho>. Acesso em 17 de janeiro de 2023.

³ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 16 de janeiro de 2023.

O assédio sexual é todo ato que tem como objetivo violar a intimidade da vítima, contra a sua vontade, de forma a obter vantagem sexual.

Segundo o Conselho Regional de Medicina do DF⁴, “*esse assédio é uma atitude que provoca intenso constrangimento, por violar a livre disposição do próprio corpo. Em se tratando de agressão no trabalho, as consequências para a vítima podem ser mais prejudiciais.*”

São algumas características que configuram o assédio sexual no trabalho:

- Diferente do assédio moral, o assédio sexual pode ocorrer com apenas 1 (um) único ato do assediador;
- A prática não necessariamente precisa ter um contato físico. Atos verbais, por escritos ou gestuais são suficientes para que haja a caracterização do assédio sexual. Por exemplo: comentários indevidos por e-mails, WhatsApp e redes sociais que tenham como objetivo violar os direitos da vítima;
- É necessário que haja o NÃO CONSENTIMENTO ou REJEIÇÃO da vítima para aquele ato;
- O assédio não necessariamente precisa acontecer dentro do ambiente físico do hospital. Portanto, caso ocorra nos intervalos de descanso, antes ou depois da jornada de trabalho, ou durante se deslocamento para o trabalho ou para casa, também pode ser caracterizado como assédio.

Segundo o Conselho Nacional do Ministério Público⁵, existem 2 (dois) tipos de assédio sexual:

- **Assédio por Intimidação:** Ocorre quando o assediador, no ambiente de trabalho, cria situações inaceitáveis, intimidatórias e hostis à vítima, restringindo sua atuação, e tendo atitudes abusivas e ofensivas;
- **Assédio por Chantagem:** Ocorre quando o assediador oferece de forma insistente e inoportuna, vantagens à vítima em troca de benefícios de cunho sexual.

O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE PRÁTICA DE ASSÉDIO?

O HAC não admite a prática de crimes e violência em suas dependências e tem tolerância zero para práticas de assédio, por isso, orienta os seus colaboradores para que sigam as

⁴ Disponível em: https://crmdf.org.br/wp-content/uploads/2021/05/MANUAL-ASSEIDIO-CRMDF_ultima.pdf. Acesso em 19 de janeiro de 2023.

⁵ Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em 16 de janeiro de 2023.

orientações abaixo, caso sejam vítimas ou testemunha de atos de assédio (moral ou sexual): Se possível, reúna provas do assédio. No caso de assédio moral, lembre-se que é importante demonstrar que houve por parte do assediador condutas repetidas e frequentes;

- Se se sentir confortável, busque ajuda de seus colegas de trabalho e sua liderança;
- Busque auxílio do time de DHO-RH do HAC, que conta com uma Psicóloga Organizacional que poderá te ouvir e te orientar de como proceder;
- Caso não se sinta confortável em expor a situação, faça sua denúncia através do Canal de Ética HAC
- Dependendo da gravidade do caso, avalie a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal contra o assediador.

3.11. COMISSÃO DE ÉTICA MÉDICA

A Resolução CFM nº 2.152/2016 define que as Comissões de Ética Médica são órgãos de apoio aos trabalhos dos Conselhos Regionais de Medicina dentro das instituições de assistência à saúde, possuindo funções investigatórias, educativas e fiscalizadoras do desempenho ético da medicina.

Cabe à Comissão de Ética Médica:

- i. Fiscalizar o exercício da atividade médica no HAC, para que as condições de trabalho do médico, bem como sua liberdade, iniciativa e qualidade do atendimento oferecido aos pacientes estejam de acordo com os preceitos éticos e legais que norteiam a profissão,
- ii. Colaborar com o Conselho Regional de Medicina na tarefa de educar, discutir, divulgar e orientar os profissionais sobre temas relativos à ética médica,
- iii. Atuar de forma efetiva no combate ao exercício ilegal da medicina, e
- iv. Promover debates sobre temas da ética médica, inserindo-os na atividade regular do corpo clínico da instituição do HAC.

4. REGRAS ESPECÍFICAS

4.1. INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL

Os médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde que atuam no HAC devem ter sua independência profissional respeitada, dentro do escopo das suas atribuições funcionais, de acordo com as leis, normas e regulações aplicáveis.

4.2. REGRAS DE ATENDIMENTO

A administração do HAC estabelece as regras de atendimento a pacientes, inclusive ordem de prioridade para cirurgias e outros procedimentos médicos, de acordo com a regulação aplicável do Ministério da Saúde e demais orientações técnicas emitidas pelas sociedades de especialidades médicos.

Os diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros do HAC devem respeitar rigorosamente as regras de atendimento e não devem, em nenhuma hipótese, priorizar o atendimento/agendamento de qualquer paciente por razão de incentivo financeiro ou relacionamento pessoal, devendo o paciente ser mantido no fluxo regular de atendimento, de acordo com a modalidade escolhida (SUS, particular ou convênios).

É dever de qualquer colaborador que suspeite ou tome conhecimento de um descumprimento das regras de atendimento, ou ainda que se sinta pressionado a descumprir as regras de atendimento, inclusive por parte de seu gestor, comunicar tal fato por meio do Canal de Ética HAC.

4.3. ESTUDOS CLÍNICOS

O HAC, seus diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros, e em especial o Setor de Estudos Clínicos, devem cumprir estritamente as leis, normas e regulamentos aplicáveis a essas atividades, e zelar pelos direitos, dignidade, segurança e bem-estar dos pacientes participantes.

Os médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde do HAC que participem de atividades relativas aos estudos clínicos devem ter sua independência profissional respeitada, dentro do escopo das suas atribuições funcionais, de acordo com as leis, normas e regulações aplicáveis.

4.4. CONFLITOS DE INTERESSES

A conduta de todos os diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros do HAC, não deve ser influenciada por interesses privados, tais como para obter vantagens indevidas para si ou pessoas relacionadas, como amigos e familiares.

Os diretores, administradores, funcionários, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros do HAC não podem utilizar da sua relação com a instituição para obter vantagens indevidas, tais como se utilizar de informações comerciais privilegiadas e/ou confidenciais.

Caso qualquer diretor, administrador, parceiro ou colaborador do Hospital Angelina Caron, inclusive terceiro, possua um conflito de interesse efetivo, potencial ou mesmo aparente, deve reportar imediatamente tal fato por escrito para seu supervisor direto e para um representante da área de Recursos Humanos, que ficarão responsáveis por adotar as medidas necessárias para seu gerenciamento.

O reporte de um conflito de interesse, bem como a decisão para gerenciamento por parte do supervisor direto, deverão ser arquivados em prontuário, arquivo de contrato ou outro local adequado, conforme o vínculo e o reporte realizado.

É dever de qualquer colaborador que suspeite ou tome conhecimento de um conflito de interesses no âmbito do HAC comunicar tal fato por meio do Canal de Ética HAC.

4.5. BRINDES, PRESENTES E VANTAGENS

A fim de preservar o relacionamento profissional com as suas partes relacionadas, o HAC, seus diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros devem evitar a troca de brindes, presentes e outras vantagens que possam constituir influência indevida.

Nesse sentido, o HAC não deve oferecer brindes, presentes ou vantagens a pacientes, fornecedores e oficiais de governo. Referida limitação não se aplica a prêmios, campanhas e benefícios que podem ser oferecidos pelo HAC para seus funcionários e colaboradores em geral.

Os funcionários e colaboradores do HAC não devem, em nenhuma hipótese, solicitar brindes, presentes e vantagens de quaisquer terceiros, tais como pacientes, familiares e fornecedores.

Sem prejuízo, a critério do supervisor de cada área, funcionários e colaboradores do Hospital Angelina Caron podem aceitar brindes e presentes (não solicitados) em situações culturalmente justificáveis, tais como feriados religiosos e outras datas festivas, desde que não excedam o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais).

Em caso de recebimento de brindes acima do referido valor, consultar a Política e Procedimentos de Eventos Presentes, Brindes e Hospitalidade.

4.6. RELACIONAMENTO COM A INDÚSTRIA DA SAÚDE

O HAC está autorizado a se relacionar com a indústria da saúde, assim entendidos empresas de pesquisa, fabricantes e distribuidores de medicamentos, equipamentos, órteses, próteses e materiais especiais (OPME) e produtos para saúde em geral, para finalidades idôneas, e sempre que isso não constituir influência indevida para compra, prescrição, recomendação ou utilização de quaisquer produtos.

O HAC pode disciplinar sobre o recebimento de representantes da indústria da saúde para realizar atividades promocionais ou não promocionais, sem estabelecer quaisquer privilégios de uma empresa em detrimento de outras.

O HAC pode disciplinar sobre o recebimento de patrocínios da indústria da saúde para atividades de educação continuada de médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde que atuam no HAC, adotando, nessa hipótese, as medidas cabíveis para evitar que a indústria da saúde exerça influência indevida para compra, prescrição, recomendação ou utilização de quaisquer produtos.

4.7. GERENCIAMENTO DE TERCEIROS

O HAC deve adotar medidas para que os terceiros que atuem em seu nome respeitem as disposições do presente Código de Conduta e do seu Programa de Compliance, em tudo que for aplicável.

O HAC possui procedimentos de análises de due diligence de Terceiros, como parte integrante do seu Programa de Compliance, estabelecendo as regras que deverão ser observadas para classificação de riscos, pesquisa de antecedentes e aprovação de novos contratos e renovações de contratos com terceiros.

4.8. PESSOAS POLITICAMENTE EXPOSTAS E OUTROS VÍNCULOS

O HAC pode, de acordo com seu julgamento técnico e impessoal, evitar ou rescindir o contrato com indivíduos que sejam considerados ou possuam relação próxima com pessoa

politicamente exposta e/ou possuam outros vínculos com partes possivelmente relacionadas, tais como concorrentes e fornecedores, sempre que tais vínculos possam implicar em aumento dos riscos relacionados a corrupção, conflito de interesse e/ou outros desvios de conduta.

O presente item não se aplica a contratações e contatos em geral com funcionários públicos e/ou pessoas politicamente expostas, sempre de acordo com a lei e com os regimentos internos dos respectivos órgãos públicos, para defesa de interesses legítimos do HAC, tais como negociações com o SUS.

4.9. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

O HAC, seus diretores, administradores, parceiros, colaboradores, fornecedores e terceiros devem garantir a segurança, a privacidade e a transparência no tratamento de dados pessoais de todos os indivíduos relacionados, especialmente pacientes e seus respectivos dados pessoais sensíveis, em conformidade com a legislação vigente.

4.10. COMUNICAÇÕES EM NOME DO HAC

O HAC classifica “Comunicações em nome do HAC”, como o conjunto de ações de comunicação voltadas tanto a público interno quanto externo. Tais comunicações devem seguir as diretrizes estabelecidas na política de Comunicação e Treinamento, observando a proibição de comunicações externas não autorizadas, utilização indevida da logo marca HAC, opções de padronização de documentação e utilização de e-mails corporativos.

5. CANAL DE ÉTICA HAC

O HAC possui um canal de denúncias internos, denominado “Canal de Ética HAC”, que tem como objetivo o recebimento de denúncias a respeito de práticas de condutas impróprias.

São consideradas condutas impróprias atos ou omissões que contrariem as leis, normas, regulamentos aplicáveis, o presente Código de Conduta e demais políticas do HAC.

É dever de todos os destinatários deste Código denunciar através do Canal de Ética HAC caso tenha conhecimento de uma conduta imprópria ou que se sinta pressionado a realizar tal conduta, inclusive por parte de seu gestor ou de um agente público.

A comunicação para o Canal de Ética HAC poderá ser feita por qualquer dos seguintes

canais:

- Site: <https://canal.ouvidordigital.com.br/canaldeeticahac>
- E-mail: compliance@hospitalcaron.org.br

A comunicação para o Canal de Ética HAC pode ser realizada de forma identificada ou anônima.

Ao optar pelo anonimato, este será preservado durante e após o decorrer das investigações.

O Canal de Ética HAC é um local seguro. O HAC, através do Comitê de Compliance, deve investigar as denúncias recebidas e, em se confirmando uma conduta imprópria, deve adotar as medidas necessárias, especialmente ações corretivas para evitar desvios futuros.

O HAC tomará as precauções cabíveis para preservar a identidade do denunciante.

O HAC não admite qualquer forma de retaliação e deve adotar todas as medidas cabíveis para proteger o denunciante contra qualquer consequência negativa por ter cumprido com seu dever de comunicação.

6. SANÇÕES E PENALIDADES

Haverá a aplicação de sanções disciplinares às práticas de atos que forem comprovadamente em desconformidade com as disposições deste Código. São as sanções serão aplicadas de acordo com a gravidade e as disposições legais vigentes:

- i. Advertência por escrito;
- ii. Suspensão;
- iii. Demissão sem justa causa no caso de pessoa física;
- iv. Demissão por justa causa no caso de pessoa física;
- v. Cancelamento de contratos em vigor e exclusão do fornecedor, parceiro ou agente intermediário do HAC no caso de pessoa jurídica; e
- vi. Ação judicial cabível.

7. DA ATUALIZAÇÃO

O departamento de Compliance é o responsável pelo monitoramento anual deste Código. A revisão ocorrerá no mínimo a cada 24 meses, ou sempre que houver a necessidade legal ou

regulatória desta atualização.

8. DA APROVAÇÃO

A Diretoria do HAC é responsável pela aprovação deste Código e o departamento de Compliance é responsável pela sua elaboração e disseminação.

Número da versão	4
Data da aprovação	25/04/2023
Data da última revisão	26/05/2026

* * *

TERMO DE COMPROMISSO

Eu declaro, para os devidos fins, que:

- Recebi o Código de Conduta do HAC e declaro conhecimento de suas disposições, assumindo o compromisso cumpri-lo e respeitá-lo no exercício de minhas atividades profissionais.
- Tenho ciência que é minha obrigação entrar em contato imediato com o departamento de Compliance do HAC através do e-mail compliance@hospitalcaron.org.br, ou através do Canal de Ética HAC caso tenha conhecimento de qualquer situação, real ou potencial, de violação deste Código.
- Tenho ciência das sanções e penalidades que poderão ser aplicadas em caso de descumprimento do presente Código, uma vez que o HAC tem tolerância zero para práticas em desconformidade com as normas e leis vigentes.

Declaro, ainda, que caso ocorram situações não citadas ou dúvidas, procurará orientação do departamento de Compliance através dos canais de comunicação disponíveis e divulgados.

Data:	
Nome/Razão Social:	
CPF/CNPJ:	
Matrícula (se aplicável):	