

Objetivo

Orientar e formalizar os princípios que deverão nortear a conduta individual de cada colaborador (a) do Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês (IRSSL), no exercício de suas atividades profissionais, independentemente de cargo ou função que ocupe, para que, por meio do comportamento ético, toda a coletividade da instituição tenha um ambiente de trabalho seguro, harmonioso e livre de agressão, discriminação e assédio.

Campo de Aplicação

Este Código de Conduta se aplica à matriz corporativa do IRSSL e seus colaboradores, às unidades gerenciadas e seus colaboradores, assim como aos voluntários, jovens aprendizes, estagiários, diretores, membros do conselho de administração, residentes e quaisquer Terceiros envolvidos com a instituição, sendo todos os grupos acima citados denominados aqui como “Colaboradores”.

1. Premissas

Este código tem como inspiração a missão, a visão e os valores do Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês e traduz, por meio de diretrizes, a postura profissional que a instituição espera de cada colaborador (a).

Assim, em consonância com a missão de ser uma instituição de saúde excelente na medicina e no cuidado, calorosa e solidária na essência; com a visão de que convivendo e compartilhando, contribuímos para uma sociedade mais justa e fraterna; e por meio dos valores de busca, calor humano, excelência e solidariedade, **este código comunica a todos os públicos do IRSSL, as ações esperadas de nossos colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios e também as ações que não serão toleradas pela instituição em toda a sua atuação**. Nesse sentido, é de responsabilidade de

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

cada um agir de acordo com este Código de Conduta e incentivar que suas diretrizes sejam cumpridas pelos demais.

A observância deste documento não exime os colaboradores do cumprimento do Código de Ética do Servidor Público, dos Códigos de Conduta específicos de suas categorias profissionais ou das regulamentações e legislações pertinentes.

2. Definições

Para a elucidação dos termos utilizados ao longo deste documento, seguem as definições aplicáveis ao contexto do IRSSL:

2.1. Usuário do Sistema Único de Saúde

É considerado "Usuário do Sistema Único de Saúde", o/a paciente atendido (a) pelas unidades administradas pelo IRSSL, assim como seu representante legal, acompanhante e visitante.

2.2. Conflito de Interesses

É a situação ocasionada pelo confronto de interesses, podendo ocorrer em esfera pessoal, institucional, pública, privada, entre outras.

No contexto de trabalho, configura-se Conflito de Interesses o/a funcionário (a) que, por conta de algum interesse próprio, venha a agir em desacordo com os princípios da empresa ou venha a tomar alguma decisão inapropriada ou ainda, quando não cumprir com as suas obrigações profissionais visando algum tipo de benefício pessoal ou a terceiros, comprometendo o desempenho das atividades e dos resultados da empresa.

2.3. Terceiros

No contexto do IRSSL são considerados Terceiros: cada fornecedor, prestador de serviços, parceiro de negócios, consultor, agente, intermediário, representante e demais partes

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

envolvidas com o instituto que não sejam definidos como Agente Público ou Usuário do Sistema Único de Saúde.

2.4. Estado

No âmbito deste código, Estado é a entidade política com poder soberano para governar um povo dentro de uma área territorial delimitada, podendo ser municipal, estadual e federal, constituído pelo conjunto das instituições permanentes, os três poderes: executivo, legislativo e judiciário.

2.5. Agente Público

Caracteriza-se como agente público qualquer pessoa que atue em nome do Estado, ainda que de forma transitória ou sem remuneração, tendo vínculo jurídico ou não, seja por meio de função ou cargos públicos, seja por exercer algum cargo em empresa ou instituição controlada ou administrada pelo governo, seja por exercer algum cargo em partido político ou ainda, que seja candidato a algum cargo político.

2.6. Local de Trabalho

Qualquer lugar onde se conduzam as atividades relacionadas ao trabalho, incluindo, mas não a eles se limitando, às instalações físicas de trabalho, conferências ou treinamentos relacionados ao trabalho, viagens de trabalho, eventos sociais relacionados ao trabalho, comunicação eletrônica relacionada ao trabalho, como por exemplo, e-mail, *chat*, mensagens de texto, telefonemas e reuniões virtuais.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

2.7. Vantagem Indevida e Oferta de Vantagem

Considera-se Vantagem Indevida qualquer tipo de vantagem prometida, oferecida ou dada a um Agente Público ou a um Terceiro relacionado a este, em troca de benefício ou expectativa de benefícios. Tal vantagem não se limita a pagamentos em dinheiro, podendo incluir presentes, refeições, entretenimento, hospitalidade, descontos, ofertas de emprego, entre outros.

Já a Oferta de Vantagem, caracteriza-se por qualquer benefício ou satisfação de vontade ou ainda, vantagem prometida, por exemplo, a fornecedores em troca de benefício ou expectativa de benefício.

2.8. Poder Público

É o conjunto dos órgãos por meio dos quais o Estado e outras pessoas públicas exercem suas funções específicas, ou seja, corresponde a todos os poderes que competem ao Estado (Legislativo, Judiciário e Executivo), que atuam de formas distintas na prestação de serviços públicos em garantia e proteção a toda a sociedade.

O Poder Legislativo é responsável pela criação e edição de leis; o Poder Judiciário é responsável pelo julgamento dos processos com base nas regras do ordenamento jurídico; e o Poder Executivo é responsável por governar e garantir o interesse público.

3. Respeito a Diversidade e Combate ao Assédio e a Discriminação

Reafirma-se por meio deste código que o Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês respeita as características e posicionamentos de cada pessoa. Assim, a instituição **não** permitirá qualquer tipo de comportamento que possa ofender a integridade física ou psíquica de qualquer indivíduo. Além disso, qualquer tipo de agressão, assédio ou discriminação também **não** serão tolerados, sendo tais ações passíveis de punições que poderão variar de advertência a demissão por justa causa, a depender da gravidade do fato.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

Para que **não** se tenha dúvida dos atos que caracterizam agressão, assédio e discriminação, seguem algumas descrições dos termos, assim como alguns exemplos, o que não significa que situações aqui não contempladas, também não caracterizem tais atos:

3.1. Agressão

De acordo com o dicionário, é a ação ou o efeito de agredir, ferir, hostilizar, ofender, provocar ou atacar a integridade física ou moral de alguém, podendo levar o indivíduo agressor a um comportamento violento e intimidador.

3.2. Assédio

É uma conduta indesejável que pode ser um comportamento físico, verbal e não-verbal e que resulte em um ambiente hostil, intimidante ou agressivo, podendo tratar-se de assédio moral ou assédio sexual. Pode ocorrer em qualquer grupo de duas ou mais pessoas, independentemente de gênero, orientação sexual, raça, entre outros.

3.2.1. Assédio Moral no Local de Trabalho

Trata-se da exposição do/a trabalhador (a) a circunstâncias humilhantes, degradantes e constrangedoras, de forma habitual e com o fim discriminatório, sendo uma forma de violência moral e psicológica. Muitas vezes o assédio ocorre numa relação de poder, mas não somente nestas circunstâncias, manifestando-se, geralmente, das seguintes formas:

- a) **Vertical:** de superiores para inferiores e vice-versa;
- b) **Horizontal:** onde não há relação de subordinação de um funcionário ao outro, ocorrendo geralmente entre colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico;
- c) **Organizacional:** de forma distinta do assédio que é praticado contra alguém individualmente, o assédio organizacional está relacionado à cultura da empresa e atinge diversos colaboradores ao mesmo tempo, por meio de práticas abusivas de

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

qualquer natureza, tais como a competitividade exagerada ou isolamento de colaboradores.

Conforme pontuado, para que se configure o assédio moral no local de trabalho, é necessário que ocorra de forma sistêmica, ou seja, repetidas vezes durante um certo tempo. Caso contrário, poderá tratar-se de ofensa, agressão ou demais posturas inadequadas.

Além das atitudes mais corriqueiras, como críticas públicas, apelidos pejorativos, brincadeiras de mau gosto e solicitação de tarefas que não condizem com a qualificação, a cobrança de metas impossíveis e a solicitação de tarefas inúteis também são consideradas como assédio moral.

Uma lista exemplificativa de assédio moral inclui, mas não somente, as seguintes situações:

- Humilhação na frente de colegas de trabalho, pacientes e demais públicos;
- Repetidos comentários ou piadas indesejáveis;
- Utilização ou tentativa de utilização de força física contra um funcionário no local de trabalho, causando-lhe ou potencialmente causando, alguma lesão física;
- Comentários sobre a etnia, raça, afiliação religiosa, orientação sexual, gênero, idade, entre outros, de forma que seja publicamente humilhante, ofensiva, ameaçadora ou que comprometa o desempenho profissional do funcionário.

3.2.2. Assédio sexual

É considerado assédio sexual no ambiente de trabalho qualquer abordagem que tenha a pretensão de obter favores sexuais, mediante a imposição de vontade, podendo manifestar-se fisicamente por meio de palavras, gestos ou outros meios, propostos ou impostos à pessoa contra o seu consentimento, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Contudo, é importante destacar que a conduta de assédio sexual não exige contato físico e nem que o ato seja realizado no local de trabalho. Uma única investida, um único caso

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

que pareça chantagem e/ou que cause constrangimento, será considerado assédio e não necessariamente precisará ocorrer nos ambientes da empresa, podendo ocorrer por conta do trabalho, como por exemplo em uma carona, nas redes sociais, *happy hours* ou festas de fim de ano.

O assédio sexual pode ocorrer entre indivíduos do mesmo sexo ou gênero, incluindo aqueles que não se identificam com nenhum gênero específico.

Exemplos de assédio sexual incluem, mas não somente:

- Contato físico indesejado, como toque, tapinha, carícia, beijo, abraço etc.
- Comentários, histórias e piadas de teor sexual;
- Repetidos e indesejáveis convites sociais para encontros ou intimidade física;
- Uso de ameaças ou recompensas relacionadas ao trabalho para obter favores sexuais;
- Comentários sobre a aparência ou vida pessoal do outro;
- Exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo;
- Insultos baseados no sexo ou identidade de gênero do outro;
- Violência física, incluindo ataque sexual;
- Envio de mensagens sexualmente explícitas, gestos sexualmente sugestivos, assobios, entre outros.

3.3. Discriminação

Discriminação é quando se dá a alguém um tratamento diferenciado em função de raça, cor, religião, orientação sexual, gênero, deficiência, nacionalidade, idade, informação genética ou qualquer outra característica. Esse tipo de violência geralmente é praticado contra as classes sociais baixas, população negra, população LGBTQIA+, obesos, entre outros.

De acordo com a legislação federal, a discriminação é ilegal em decisões laborais, incluindo contratação, demissão, remuneração, definição de responsabilidades, promoção,

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico			
Aprovado: Eric Bertolotti			
Elaboração: 01/09/2021	Versão: 3	Última Revisão: 17/08/2023	Validade: 17/08/2024

treinamento, benefícios adicionais e qualquer outro termo ou condição do contrato de trabalho.

3.3.1. Discriminação em decorrência da classe social

Trata-se de uma forma de discriminação baseada na condição socioeconômica do indivíduo, fazendo com que pessoas que não pertençam a determinada classe social sejam segregadas, tratadas com aspereza ou impedidas de frequentar algum espaço. Assim, é uma maneira de excluir pessoas pobres de ambientes ou tratá-las com indiferença e estupidez.

3.3.2. Racismo

A discriminação baseada em raça – o racismo – consiste no preconceito ancorado nas percepções sociais das diferenças biológicas entre os povos. Assim, o racismo ocorre quando uma determinada raça/etnia que, estando em situação de favorecimento social, coloca outra(s) raça(s) em situação desfavorável, enquanto exaltam, direta ou indiretamente, a sua própria raça. Essas práticas podem ser conscientes ou não, propositais ou não, manifestando-se das seguintes formas:

- a) **Individual**, por meio das relações interpessoais;
- b) **Institucional**, que se manifesta institucionalmente, seja na esfera pública ou privada, fazendo com que indivíduos sejam rechaçados ou negligenciados em função de seu pertencimento racial;
- c) **Estrutural**, que se apresenta de forma complexa, por meio de um fenômeno conjuntural que perpassa todas as esferas de poder (pública e privada), manifestando-se na política enquanto forma de governar, nas políticas partidárias, nas políticas públicas, nas políticas econômicas e na produção cultural.

O racismo é crime, punido pela lei 7.716/1989.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico			
Aprovado: Eric Bertolotti			
Elaboração: 01/09/2021	Versão: 3	Última Revisão: 17/08/2023	Validade: 17/08/2024

3.3.3. Sexismo

É a discriminação baseada no sexo ou gênero de uma pessoa, podendo atingir qualquer gênero, mas é particularmente documentada como afetando mulheres e meninas.

Manifesta-se por meio de expressões, atitudes, palavras, imagens e gestos baseados no pressuposto de que algumas pessoas são inferiores devido ao seu sexo ou gênero.

Alguns atos sexistas são realizados de forma passiva, sem que a pessoa perceba o teor discriminatório presente em suas ações. Assim, infelizmente, ocorre de forma rotineira e com pessoas bem próximas.

Os comportamentos sexistas são repetidos por homens e mulheres podendo se manifestar, por exemplo, por meio do machismo, femismo e transfobia.

3.3.4. Machismo

Trata-se do conceito que se baseia na supervalorização das características físicas, culturais e intelectuais masculinas em detrimento das características associadas ao sexo feminino, pela crença de que homens são superiores às mulheres.

Como o machismo é um tipo de violência que discrimina não só as mulheres, mas também as características consideradas femininas como um todo, os homens homossexuais, metrosssexuais ou todo homem que tenha comportamentos considerados femininos também são vítimas do machismo.

Sendo o machismo uma forma de desqualificar a mulher perante o homem, é a principal causa de feminicídio (que é a perseguição e morte intencional de pessoas do sexo feminino, no qual a mulher é assassinada simplesmente pelo fato de ser mulher), pois perpetua a crença de que o homem/parceiro é o "dono" da mulher/parceira.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

3.3.5. Misoginia

É o ódio, o desprezo e o preconceito contra mulheres e meninas e se manifesta nas sociedades patriarcais por meio de diferentes formas de violência. Contudo, não se trata apenas do ato de odiar as mulheres, mas sim, odiar as mulheres que não se comportam da maneira esperada pelo misógino.

A misoginia é diferente do machismo por envolver um forte conteúdo emocional à base de repulsa e aversão à mulher e ao feminino. Geralmente é decorrente da fase de construção da identidade masculina e costuma ser um resquício da dificuldade de elaboração dos sentimentos ambíguos de amor e ódio em relação às figuras parentais. Pode, ainda, indicar insegurança em relação à própria masculinidade, o que propicia o desejo de ser cruel com a mulher.

3.3.6. Femismo

É a crença em uma superioridade feminina, também conhecida como misandria. É considerado o equivalente feminino do machismo e da misoginia e prega a superioridade das mulheres sobre os homens. Assim, na mesma linha do machismo, o femismo é um comportamento pautado por preconceitos e generalizações acerca do gênero masculino, praticado por pessoas que costumam desvalorizar e fazer comentários agressivos sobre e para os homens.

O femismo muitas vezes é confundido com o FEMINISMO, que é uma palavra usada para designar algo completamente diferente. O feminismo é a luta pela igualdade de direitos e deveres entre os gêneros ou por equidade. Já o femismo acredita na simples superioridade da mulher em relação ao homem dentro da sociedade, buscando a extinção da cultura patriarcal vigente, por meio da substituição pela cultura matriarcal.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

3.3.7. Transfobia

Para se entender o que é transfobia, faz-se necessário primeiramente pontuar o que é uma pessoa trans. Assim, pessoa trans é todo indivíduo — homem ou mulher — que manifesta características comportamentais de um gênero diferente de seu sexo biológico. Nesse sentido, a pessoa pode ter nascido com a genitália de um homem, mas não consegue se identificar com o gênero masculino e, por isso, escolhe viver como uma mulher. Nem sempre esse tema é compreendido pela sociedade que, por falta de conhecimento ou por não saber o que é transfobia, acaba reforçando atitudes preconceituosas contra os pertencentes a estas minorias.

A pessoa que se identifica com o gênero que nasceu é chamada de cisgênero, pois vive de acordo com o seu sexo biológico. Em outras palavras, cis são todas as pessoas que se identificam com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. Se no nascimento alguém é identificado como pertencente ao sexo masculino e, ao longo de sua vida, há a aceitação desse gênero, isso reflete sua identidade cis. Do contrário, quando a pessoa não se identifica com o gênero que lhe foi designado ao nascer, ela é classificada como transgênero, transexual ou simplesmente trans.

O termo “trans” é utilizado para caracterizar indivíduos transexuais e transgêneros, enquanto “fobia” significa “aversão a algo ou a alguém”. Logo, a definição de transfobia envolve atos de preconceito contra esse grupo, assim como toda forma de discriminação e intolerância, ou seja, é todo e qualquer tipo de preconceito, aversão ou discriminação com pessoas transexuais. Nesse conceito estão incluídos comportamentos que incitam práticas de violência física, verbal, psicológica ou moral contra essas pessoas.

A transfobia é um crime de racismo, punida pela lei 7.716/1989.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico			
Aprovado: Eric Bertolotti			
Elaboração: 01/09/2021	Versão: 3	Última Revisão: 17/08/2023	Validade: 17/08/2024

3.3.8. Gordofobia

É a aversão a pessoas obesas, ou seja, que estão acima do peso considerado ideal pela sociedade e se efetiva pelo preconceito, intolerância ou exclusão a essas pessoas, podendo causar efeitos nocivos na vida afetiva, social e profissional da vítima deste tipo de preconceito. Assim como em outras discriminações, muitas vezes o (a) gordofóbico (a), não percebe que suas atitudes caracterizam discriminação. Nesse sentido, seguem alguns pontos importantes a serem destacados:

- Ser gordo (a) não tem nada a ver com ser preguiçoso (a);
- Não presuma que uma pessoa gorda é alguém que está tentando emagrecer, mas que, no entanto, não consegue;
- Comentários como: "você emagreceu e está lindo (a)" ou o "rosto dele (a) é tão bonito (a), pena que é gordo (a)", entre outros, não são legais, devendo-se evitar tais tipos de comentários.

3.3.9. Etarismo

É a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade, ou seja, presunções baseadas em ideias pré-concebidas e atitudes em relação à faixa etária do sujeito. Assim sendo, pessoas jovens e idosas, mas não somente, podem experimentar este tipo de preconceito, que se manifesta por meio da forma como a sociedade pensa, sente ou age em relação a determinado sujeito, por considerar que em função de sua idade, não estaria apto a exercer algumas atividades.

3.3.10. Capacitismo

É o preconceito que se manifesta em relação à pessoa com deficiência (PCD), baseando-se na equivocada construção social de que a PCD é incapaz de realizar as atividades da vida.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

O argumento do pensamento capacitista é o de que há um padrão corporal e/ou neurológico ideal, no qual aqueles que não se encaixam, não teriam o que é considerado necessário para participarem plenamente da vida social, medindo-se a partir de preconceitos o valor e as potencialidades da PCD.

A falta de conhecimento pode gerar atos discriminatórios, levando o sujeito que não é PCD a agir de forma capacitista, sem perceber. Sendo assim e para que se evite atos preconceituosos, seguem alguns exemplos de expressões a serem banidas do nosso vocabulário:

- Mais perdido que cego em tiroteio;
- Cego de raiva;
- A desculpa do aleijado é a muleta;
- Que mancada!
- Não tenho perna/braço para isso;
- Está surdo/cego?
- Você é retardado?
- Para de fingir demência;
- Dar um de João sem braço.

Assim, uma atitude capacitista diz respeito não apenas à discriminação e opressão, mas também à acessibilidade e à falta de um olhar plural para a existência humana da PCD.

3.3.11. Xenofobia

É a aversão e o preconceito contra pessoas estrangeiras ou de culturas diferentes, mas não somente, podendo ser direcionado também a pessoas do mesmo país, mas que são consideradas forasteiras, de fora.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

O ódio e repulsa que caracterizam a xenofobia geralmente estão relacionados com questões históricas, sociais, econômicas, culturais, religiosas etc. A xenofobia está diretamente relacionada com o fenômeno da migração, que ocorre por diversos fatores, tais como fuga de violência ou de guerra, busca por melhores oportunidades de vida, entre outros.

A xenofobia está diretamente relacionada com atitudes e comportamentos violentos e discriminatórios, nos quais pessoas xenófobas costumam praticar atitudes que segregam (excluem) aqueles considerados estrangeiros. Alguns até mesmo praticam atos de violência física.

Por fim, casos de discriminação, agressão e assédio que venham a ocorrer no IRSSL e/ou entre seus colaboradores e/ou terceiros e/ou usuários do SUS ou qualquer outro público relacionado à instituição, serão tratados de acordo com as medidas disciplinares estabelecidas neste código, de acordo com as demais políticas, normas e regimentos da instituição e, principalmente, de acordo com a legislação brasileira.

4. Combate à Corrupção

Pode-se definir corrupção como o ato ou efeito de corromper, ou seja, oferecer algo para a obtenção de vantagem em negociação, favorecendo uma pessoa e prejudicando a outra. No campo da política, pode-se definir corrupção como a utilização do Poder Público para proveito particular, em benefício de um grupo ou classe.

A corrupção é produzida por meio de diversos atos, gerando malefícios à sociedade. No entanto, na área da saúde, atos de corrupção, sejam isolados ou sistêmicos, ceifam vidas, pois os recursos que deveriam ser destinados à compra de medicamentos, aquisição de equipamentos, contratação de mão-de-obra especializada, entre outras necessidades, quando desviados de sua aplicação original, resulta na morte daqueles que dependem diretamente dos serviços públicos de saúde: os usuários do SUS.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico			
Aprovado: Eric Bertolotti			
Elaboração: 01/09/2021	Versão: 3	Última Revisão: 17/08/2023	Validade: 17/08/2024

São diversas as práticas que caracterizam a corrupção e estas englobam outros termos, tais como: suborno, fraude, propina, nepotismo, tráfico de influência, utilização de informações privilegiadas para a obtenção de benefícios próprios etc. Assim, é importante destacar que desde as pequenas corrupções, como por exemplo, furar a fila de atendimento para uma consulta médica, às grandes corrupções, como o desvio de verbas destinadas à aquisição de próteses ortopédicas, cada ação impacta diretamente toda a sociedade.

Portanto, caso seja identificada e comprovada qualquer ação que configure ato de corrupção por parte de qualquer colaborador, fornecedor, prestador de serviços, parceiro de negócio e demais públicos relacionados ao IRSSL, será encaminhada para a apuração das instâncias responsáveis, em conformidade com a legislação brasileira e às políticas internas da instituição.

Enfim, o Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês preza pela transparência e pela idoneidade em toda a sua atuação, desde a relação com os seus colaboradores internos, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros de negócios, até a sua relação com Poder Público e usuários do SUS.

5. Relacionamento com o Poder Público

A interação entre o Poder Público, o setor privado e as organizações da sociedade civil é parte integrante de uma sociedade democrática.

Sendo o IRSSL uma organização social de saúde (OSS), sem fins lucrativos e responsável pelo gerenciamento de unidades ligadas ao SUS, faz parte de sua atuação a celebração de diversos contratos, nos quais o recebimento de recursos públicos é frequente. Diante disso, mais uma vez reforça-se a necessidade da transparência em sua atuação, desde a interação inicial com o Poder Público na busca de contratos relacionados à administração de equipamentos de saúde, até a prestação de contas dos recursos utilizados. Assim, todas as partes envolvidas nesta relação deverão comprometer-se com a destinação primária dos contratos acordados,

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico			
Aprovado: Eric Bertolotti			
Elaboração: 01/09/2021	Versão: 3	Última Revisão: 17/08/2023	Validade: 17/08/2024

sendo veementemente proibida a direção de recursos para destino distinto do estipulado.

Ademais, quaisquer formas de manifestação ou conduta que objetivem ou que possam resultar em infrações da ordem econômica, tais como abuso de posição dominante, acordos para fiação, conluio para fraudar licitações, entre outras, ou que representem qualquer tipo de ilegalidade e conduta lesiva à sociedade, não serão permitidas.

6. Relacionamento com Terceiros

Em conformidade com as premissas éticas do IRSSL, é de responsabilidade dos administradores e colaboradores da instituição assegurar que todas as contratações de prestadores de serviços e fornecedores ocorram de forma imparcial e transparente, de acordo com o Regulamento de Compras, Convênios e Contratações de Obras e Serviços do instituto, de modo que se prevaleça sempre a escolha baseada em especificações técnicas e que melhor atenda às necessidades da instituição. Adicionalmente, os administradores e colaboradores do IRSSL também devem buscar manter parcerias e contratar empresas e indivíduos que compartilhem dos mesmos padrões éticos da instituição.

A própria legislação brasileira determina que todas as empresas adotem iniciativas análogas às do IRSSL. A Lei nº 12.846/2013, por exemplo, proíbe a prática de corrupção de maneira direta ou indireta. A proibição da corrupção "indireta" significa que é também proibido utilizar-se de Terceiros para a prática de atos ilícitos em benefício do instituto. Entendimentos similares podem ser observados em outras leis brasileiras, como é o caso da legislação trabalhista.

Saber com quem se relaciona é um dos princípios básicos para se prevenir riscos. Assim, de acordo com o que as leis aplicáveis determinam, o IRSSL deve ser responsável pelos atos praticados pelos Terceiros com os quais contrata, especialmente aqueles que agem em seu nome e o representam perante Agentes Públicos.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico			
Aprovado: Eric Bertolotti			
Elaboração: 01/09/2021	Versão: 3	Última Revisão: 17/08/2023	Validade: 17/08/2024

O envolvimento do IRSSL com Terceiros que compactuem com a prática de atos ilícitos como o pagamento, oferecimento ou recebimento de Vantagens Indevidas de/ou para Agentes Públicos ou privados, com o propósito de obter qualquer tipo de vantagem é terminantemente proibido.

7. Doações e Patrocínios

Todas as doações e patrocínios efetuados ou recebidos pelo IRSSL ou por seus colaboradores em nome da instituição, deverão ser documentados e passar por um processo de avaliação prévia, conforme natureza da doação, e posterior aprovação da diretoria do instituto, com a pertinente análise da área jurídica da instituição e/ou de Compliance, conforme aplicação.

8. Utilização por políticos dos espaços administrados pelo IRSSL

Considerando que as unidades administradas pelo IRSSL são públicas e que não pertencem a nenhum partido político ou gestão associada a estes, e em seguimento as diretrizes da Lei Eleitoral nº 9.504/97, é terminantemente proibido dentro da matriz corporativa, unidades gerenciadas pelo IRSSL e meios de comunicação relacionados a instituição:

- Oferecer ou prometer emprego ou função a alguém com o objetivo de conseguir voto para qualquer candidato ou partido político;
- Permitir a utilização de materiais ou imóveis administrados pelo IRSSL para beneficiar campanha de candidato ou partido político;
- Permitir o uso de materiais ou serviços, custeados pelo governo, que não sejam para finalidade prevista nas normas dos órgãos a que pertençam;

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

- Permitir que servidor e/ou empregado do governo, de qualquer esfera, realize comitês de campanha nas dependências das unidades administradas pelo IRSSL;
- Fazer propaganda para candidato com distribuição gratuita de bens ou serviços custeados pelo poder público;
- Na publicidade institucional, ter nomes, fotos ou símbolos de promoção pessoal de autoridade ou servidor público;
- Distribuir ou permitir a distribuição de panfletos e/ou cartazes nas dependências das unidades administradas pelo IRSSL;
- Usar símbolos semelhantes aos governamentais em publicações institucionais;
- Divulgar mentiras sobre candidatos ou partidos para influenciar o/a eleitor(a);
- Utilizar organização comercial, prêmios e sorteios para propaganda;
- Realizar ou permitir a realização de showmício nas dependências das unidades administradas pelo IRSSL;
- Divulgar propaganda eleitoral em panfletos e/ou outros meios nas dependências das unidades administradas pelo IRSSL;
- Distribuir ou permitir a distribuição de camisetas, chaveiros, bonés, canetas, brindes, cestas básicas ou quaisquer outros bens ou materiais que possam proporcionar vantagem ao/à candidato (a) ou ao/à eleitor(a);
- Permitir a participação de candidatos em inaugurações de obras em nossas unidades;
- Propaganda eleitoral em nossas páginas de provedores de serviços de acesso à internet;
- Toda e qualquer forma de aplicação das marcas utilizadas pela Administração Pública Direta e Indireta, bem como de eventuais logomarcas estilizadas, nas ações de publicidade, marketing e comunicação da instituição.

Elaborado: **Departamentos Compliance e Jurídico**

Aprovado: **Eric Bertolotti**

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

9. Brindes, Presentes e Demais Benefícios

O IRSSL e seus Integrantes não aceitarão nem oferecerão presentes, refeições, entretenimento, hospitalidade, descontos ou quaisquer outros itens de/e para Terceiros, em troca de benefício ou expectativa de benefício, ou ainda que estejam em desacordo com as políticas e normas internas da instituição.

Caso algum (a) colaborador (a) venha a receber algum presente/brinde/mimo de algum fornecedor, prestador de serviços ou parceiro de negócios, deverá observar os seguintes pontos:

- O valor estimado do presente/brinde/mimo não poderá ultrapassar a quantia de R\$ 100,00;
- O recebimento de presente/brinde/mimo de fornecedores ou prestadores de serviços durante fase de negociação de contrato não é permitido;
- É proibido o recebimento de presente em dinheiro, independentemente da quantia.

Caso seja recebido algum presente/brinde/mimo em desacordo com os pontos acima citados, considera-se que tal ato está em desacordo com as políticas internas da instituição. Assim, o/a colaborador (a) endereçado (a) pelo tal recebimento, deverá comunicar o ocorrido à área de Compliance e também formalizar junto à empresa responsável a necessidade de devolução do presente/brinde/mimo, informando-os que está fora dos critérios definidos em política interna e solicitando a retirada de tal item.

Para os casos em que os usuários do SUS venham a ofertar presentes/mimos aos colaboradores como forma de agradecimento pelo atendimento recebido, é necessário que o colaborador ou colaboradora que tenha recebido tal presente, informe diretamente à sua gestão para que se tenha registrado as informações relevantes ao tema, tais como: nome do paciente, período da estadia e descrição do presente recebido. Esta ação tem como objetivo

Elaborado: **Departamentos Compliance e Jurídico**

Aprovado: **Eric Bertolotti**

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

manter a transparência das informações e evitar-se assim que possíveis Terceiros utilizem desse meio para “presentear” colaboradores e obter alguma vantagem indevida.

10. Conflito de Interesses

Todas as condutas dos colaboradores do IRSSL deverão estar pautadas pela transparência, ética e integridade. Assim, qualquer realização de acordo ou tomada de ação ou decisão que potencialmente configure Conflito de Interesses não serão permitidas e estarão passíveis de punições, que poderão variar de acordo com a gravidade do fato. Adicionalmente, ressalta-se que a caracterização de Conflito de Interesses independe da concretização de dano ou benefício.

11. Respeito ao Meio Ambiente

Com o propósito de fortalecer a saúde pública no Brasil e partindo da premissa de que a saúde das pessoas está relacionada à saúde do planeta, o IRSSL atua ativamente na preservação e no respeito ao meio ambiente, prezando pela conformidade às normas, regulamentos e legislações sanitárias e ambientais, desde o descarte adequado dos resíduos gerados pela sua atividade até o consumo racional de recursos como a água, energia, solo, entre outros.

Contudo, o instituto entende que somente a sua ação, se adotada de forma isolada, não é suficiente. Assim, em consonância com o seu compromisso para com a saúde das pessoas e do planeta, prioriza parcerias e negócios com parceiros que compartilhem dos mesmos valores, estendendo para as suas atividades ações como: aprimoramento de processos, controles preventivos e avaliação de potenciais riscos à natureza e ao ser humano, provendo as necessidades da geração presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico			
Aprovado: Eric Bertolotti			
Elaboração: 01/09/2021	Versão: 3	Última Revisão: 17/08/2023	Validade: 17/08/2024

12. Medidas Disciplinares

A violação do Código de Conduta, das políticas internas do Instituto de Responsabilidade Social SÍRIO-Libanês ou da legislação brasileira em vigor, poderá acarretar sanções que, dependendo da gravidade dos fatos, poderão corresponder a advertência escrita, suspensão e até o encerramento do contrato de trabalho por justo motivo, nos termos do artigo 482, da CLT, ou de descredenciamento para os Integrantes ou rescisões contratuais para os Terceiros. Para garantir a uniformidade e proporcionalidade das medidas disciplinares aplicadas, será considerado o histórico do empregado, a natureza e a gravidade da falta disciplinar, os danos que dela provierem para a instituição e, principalmente, as circunstâncias em que a falta foi cometida, que poderão agravar ou atenuar a penalidade.

Ressalta-se que, a posição hierárquica do autor do ato faltoso, não justificará a adoção de critérios distintos para apuração dos fatos e/ou definição da penalidade cabível.

O colaborador que deliberadamente deixar de notificar violações a este código ou omitir informações relevantes, também, estará sujeito às medidas disciplinares mencionadas acima.

13. Dúvidas e casos não citados neste Código de Conduta

Para o caso de dúvidas e/ou de situações não contempladas neste documento, recomenda-se consultar as áreas de Compliance e Jurídico do Instituto de Responsabilidade SÍRIO-Libanês, de modo que sigam com as verificações e análises pertinentes sobre as situações levantadas.

14. Canal de Ética e Investigações Internas

Aos colaboradores e demais públicos relacionados ao instituto, que suspeitarem ou presenciarem qualquer conduta indevida, orienta-se reportar o fato à área de Compliance da instituição, o mais rápido possível, para que tal área possa prosseguir com a apuração dos fatos, por meio de investigações internas e demais ações necessárias.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico			
Aprovado: Eric Bertolotti			
Elaboração: 01/09/2021	Versão: 3	Última Revisão: 17/08/2023	Validade: 17/08/2024

Para a vítima ou testemunha de situações de assédio, discriminação ou agressão, orienta-se que anote todos os detalhes possíveis, tais como a data, horário, nome do agressor ou da agressora, nome das testemunhas etc., para que a área de Compliance tenha elementos para iniciar uma investigação interna para a apuração dos fatos.

É importante destacar que todas as denúncias e relatos direcionados ao Canal de Ética do IRSSL serão recebidos por uma empresa independente da instituição, de forma que se garanta a integridade das informações recebidas. Adicionalmente, esta empresa independente, ao receber os relatos e denúncias, prosseguirá com a triagem das mesmas para que as instâncias previamente selecionadas recebam o relato conforme o seu escopo de atuação. Por exemplo: as denúncias de irregularidades que possam vir a envolver os/as integrantes da área de Compliance não serão recebidas por tal área, mas sim, pelo Comitê de Integridade e Conduta da instituição. As denúncias que possam vir a envolver a diretoria do IRSSL não serão recebidas pela mesma e nem pela área de Compliance, pois serão encaminhadas pela empresa independente diretamente para a instância máxima da instituição: o Conselho Administrativo.

As denúncias e relatos poderão ser efetuados por meio dos seguintes canais:

- **Telefone:** 0800 700 7887
- **Internet:** www.contatoseguro.com.br/irssl

Todas as denúncias efetuadas por meio do telefone 0800 ou por meio da internet, gerarão um número de protocolo, que possibilitará o acompanhamento da investigação e desdobramentos da mesma. Nesse sentido, mesmo que a denúncia seja anônima, o denunciante conseguirá acessar as informações pertinentes mediante o número do protocolo.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

Reforça-se que todas as denúncias serão verificadas, independentemente do cargo ou função da pessoa denunciada. Além disso, o IRSSL não permitirá qualquer tipo de retaliação contra o/a denunciante.

O prazo inicial para a realização da investigação interna, é de 30 dias corridos, podendo ser prorrogado por período maior a depender da complexidade dos fatos.

15. Confidencialidade

Ao que se refere à Confidencialidade de Informações, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, todos os colaboradores do IRSSL deverão tratar como confidencial qualquer dado ou informação que não seja pública e/ou cuja divulgação não tenha sido autorizada pelas pessoas a quem se refere. E ainda, a obrigação de confidencialidade deverá permanecer mesmo após o desligamento ou descredenciamento dos Integrantes.

16. Medidas de Segurança aos Usuários do SUS e colaboradores

O IRSSL não permitirá o acesso às suas dependências de pessoas portando armas de fogo, armas brancas ou qualquer outro dispositivo inflamável ou explosivo, que possa colocar em risco a vida de seus pacientes e colaboradores, exceto se trazido por pessoas autorizadas para o desempenho da sua função.

17. Revisão

Este documento será revisado anualmente e sempre que se identificar tal necessidade.

Elaborado: Departamentos Compliance e Jurídico

Aprovado: Eric Bertolotti

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024

18. Redação e Aprovação

Este código foi redigido pelos departamentos de Compliance e Jurídico do Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês e aprovado pela diretoria e pelo Conselho de Administração da instituição, entrando em vigor a partir de 01/09/2021.

Elaborado: **Departamentos Compliance e Jurídico**

Aprovado: **Eric Bertolotti**

Elaboração:
01/09/2021

Versão:
3

Última Revisão:
17/08/2023

Validade:
17/08/2024