

CÓDIGO DE ÉTICA DO HOSPITAL SANTA LUCINDA

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

SOBRE A INSTITUIÇÃO

A FUNDAÇÃO SÃO PAULO – FUNDASP é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, formada e informada pelos princípios da fé católica, instituída em 10 de outubro de 1945, designada abreviadamente de FUNDASP. Um de seus principais objetivos é manter e dirigir a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, com as unidades a ela incorporadas a critério de seu Conselho Superior.

A PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC-SP, com sede no Município de São Paulo, é uma Universidade privada, comunitária, sem personalidade jurídica própria, mantida pela FUNDASP, entidade sem fins lucrativos, declarada filantrópica e de assistência social - fundada em 13 de agosto de 1946, de caráter confessional cristão católico, de pesquisa, de ensino superior e de prestação de serviços à comunidade.

De acordo com o artigo 3º do Estatuto da Universidade, no cumprimento de suas funções, a PUC-SP orienta-se, fundamentalmente, pelos princípios da doutrina católica. Dentro deste espírito, assegura a liberdade de investigação, de ensino e de manifestação de pensamento, objetivando sempre a realização de sua função social, considerada a natureza e o interesse público de suas atividades.

O HOSPITAL SANTA LUCINDA – HSL, é Unidade Suplementar da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, com ordenação administrativa própria, subordinada à Fundação São Paulo, mantenedora da Instituição de Ensino, nos termos do Art. 9º, inciso I do Estatuto da PUC/SP.



O Hospital Santa Lucinda é vinculado academicamente à Faculdade de Ciências Médicas e da Saúde – FCMS da PUC-SP, localizado no *campus* Sorocaba, Estado de São Paulo, à Rua Cláudio Manoel da Costa, 57, certificado como Hospital de Ensino junto ao MEC/MS e participante da rede de Hospitais Sentinela da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA.

O HSL tem por objetivo oferecer serviços de atenção à saúde a pacientes provenientes: do Sistema Único de Saúde - SUS, conforme sua contratualização com os gestores da saúde de Sorocaba e Região; dos planos de saúde conveniados e particulares nas áreas de promoção, prevenção, assistência e reabilitação, independentemente de idade; sexo ou orientação sexual; raça; religião; convicções políticas, culturais ou filosóficas; saúde mental ou física; condição social ou econômica.

O Hospital Santa Lucinda na qualidade de Hospital de Ensino tem por finalidade desenvolver o ensino, a pesquisa e a extensão na rotina hospitalar, auxiliando a FUNDASP e a Universidade no cumprimento de seus objetivos.

CAPÍTULO II – DO CÓDIGO DE ÉTICA DO HSL

Art. 1º - É um instrumento de gestão que busca a realização dos **princípios, visão, missão e valores** do HSL. Serve para orientar as ações de seus colaboradores e explicitar sua postura social em face à comunidade interna e externa. É de suma importância que seu conteúdo se reflita nas atitudes e comportamentos do público a que se dirige e encontre respaldo na alta administração da Instituição.

Parágrafo Único - As diretrizes deste Código de Ética do HSL devem, portanto, ser observadas por todos os colaboradores no desempenho cotidiano de suas funções, independente do nível hierárquico.



CAPÍTULO III – DOS COLABORADORES

Art. 2º - São considerados COLABORADORES: os funcionários da Fundação São Paulo - FUNDASP; membros do corpo clínico; gestores e funcionários de empresas terceirizadas; autônomos que desenvolvem suas atividades nas instalações do hospital; alunos da graduação e da pós-graduação lato e strictu sensu da Faculdade de Ciências Médicas e da Saúde – FCMS da PUC-SP e de instituições conveniadas, e profissionais voluntários do HSL.

Parágrafo Único - O HSL por intermédio de seus colaboradores procurará incentivar seus parceiros e fornecedores para que adotem diretrizes semelhantes àquelas estabelecidas neste Código de Ética.

Art. 3º - São valores fundamentais do HSL que devem orientar a conduta ético-profissional dos seus colaboradores: o respeito aos princípios da fé católica, o profissionalismo, a honestidade, a verdade, a integridade, a dignidade, a solidariedade, o respeito ao semelhante e à sua autonomia, o humanismo, a lealdade, o decoro, a diligência, a justiça, o zelo, a eficácia, a transparência e a defesa da vida humana.

Art. 4º - O trabalho em equipe é a forma principal para que o HSL atinja suas metas e objetivos, dentro dos preceitos estabelecidos no artigo 1º.

Art. 5º - Todos os colaboradores deverão cumprir os estatutos, regimentos, regulamentos e demais normas da Instituição, além da legislação nacional aplicável a cada situação.

Art. 6º - Todos os colaboradores devem agir para que o bom nome da Instituição seja preservado, evitando sobremaneira envolver-se em atividades que possam caracterizar conflito de interesses aparentes ou reais.



§1º - Todos os colaboradores devem manter sua conduta interna e externa de maneira a não afetar, sob qualquer forma, seu desempenho profissional, o de outros colaboradores ou da Instituição, evitando sobremaneira envolver-se em atividades que possam caracterizar conflito de interesses aparentes ou reais.

§2º - Considera-se conflito de interesses quando há choque entre os interesses profissionais e/ou pessoais de um colaborador com aqueles da Instituição.

§3º - Configuram-se como exemplos de conflitos de interesse, mas não se restringindo somente a esses:

- I- Obter e utilizar informações privilegiadas em benefício próprio;
- II- Empregar tempo que deveria ser dedicado exclusivamente à Instituição, por força contratual, para fins particulares, mesmo que científicos ou acadêmicos;
- III- Iniciar ou manter relação de sociedade formal ou informal com fornecedores ou concorrentes;
- IV- Exercer nepotismo, contratando ou interferindo na contratação do fornecimento de bens ou serviços, incluindo-se a forma de emprego, de familiares ou de empresas de propriedade de familiares ou que nelas trabalhem familiares;
- V- Utilizar bens e/ou instalações, sem autorização, para atividades pessoais ou profissionais alheias àquelas que sejam fim do HSL.

§4º - Na impossibilidade de evitar tais conflitos, os mesmos deverão ser formalmente comunicados à direção do HSL, abstendo-se o colaborador de participar das decisões em que eles existam.

Art. 7º - Os colaboradores estão proibidos, independente da posição que ocupem, de aceitar gratificações, brindes, mercadorias, viagens sem caráter educativo, ou qualquer outra espécie de vantagem de pessoa ou empresa com as quais o HSL mantenha relações de compra, venda ou prestação de serviços.



§1º - Não são consideradas gratificações almoços ou jantares, entretenimento ou outros convites, como eventos desportivos e de confraternização, desde que usuais, admissíveis e/ou aprovados pela diretoria e/ou FUNDASP, no curso natural de negócios com fornecedores ou clientes.

§2º - Poderão os colaboradores receber brindes, a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas.

§3º - Não se enquadram nas proibições estabelecidas neste artigo, as doações de fornecedores e/ou pessoas destinadas a ações ou eventos institucionais previamente aprovados pela Diretoria do HSL e/ou FUNDASP.

Art. 8º - O HSL e seus gestores exercem seus cargos com absoluta neutralidade política.

§1º - Não há impedimento para que os colaboradores participem de processo político partidário, desde que fora de seu horário contratual.

§2º - É vedada a realização de campanhas políticas, a solicitação de contribuições ou a utilização de recursos dentro das instalações hospitalares.

§3º - O HSL não fará, sob nenhuma hipótese, contribuições de qualquer espécie a partidos ou organizações políticas ou a candidatos a cargos eletivos dentro e fora da instituição.

Art. 9º - O HSL e seus gestores defendem o princípio da livre concorrência, que é um desdobramento da livre iniciativa, mas reprimem o abuso do poder econômico na forma da lei, competindo no mercado dentro de preceitos éticos e de justiça.



CAPÍTULO IV – DAS RESPONSABILIDADES

Art. 10 - O alvo de toda atenção dos colaboradores é a saúde dos pacientes e o objetivo precípua é servi-los com qualidade, segurança, profissionalismo e utilizando os melhores recursos disponíveis ao diagnóstico e tratamento de suas doenças.

Art. 11 – Os preços praticados nas modalidades de internação de convênios e particulares será sempre adequado, sem excessos, competindo no mercado de acordo com o disposto no artigo 9°.

Art. 12 – É responsabilidade da Instituição e de todos os colaboradores zelar pela imagem e reputação do HSL, visando sua sustentabilidade e manutenção de sua competitividade em relação às outras instituições de saúde de Sorocaba e Região.

Art. 13 – O HSL apoiará iniciativas relacionadas à humanização, propostas e organizadas pelo Grupo Técnico responsável, respeitando orçamento das ações programadas, que deverão ser previamente aprovadas pela superintendência e/ou FUNDASP.

Art. 14 – A instituição envidará todos os esforços para gerir a segurança dos processos e a preservação do meio ambiente, de forma sustentável e comprometida com a diminuição do impacto de suas atividades sobre a natureza.

CAPÍTULO V – DOS FORNECEDORES E TERCEIROS

Art. 15 – Os processos de seleção e de contratação de fornecedores e de terceiros serão sempre meritocráticos, realizados com o necessário rigor, fundamentados em critérios técnicos e éticos transparentes, respeitando as normas institucionais e garantindo oportunidades idênticas aos concorrentes.



CAPÍTULO VI – DOS FUNCIONÁRIOS

Art. 16 – Os funcionários se constituem em recursos vitais para o HSL e FUNDASP. As relações interpessoais devem ser pautadas pela colaboração, civilidade e respeito.

Art. 17 – Todos os funcionários serão estimulados ao crescimento pessoal e profissional através da educação permanente visando o aprimoramento de seu conhecimento técnico, bem como de suas habilidades e competências.

Art. 18 – As políticas de seleção, recrutamento, treinamento e promoção interna serão baseadas em critérios de mérito e de adequação do perfil às necessidades institucionais estabelecidos pelos gestores da FUNDASP e HSL, bem como pela DRH, de forma transparente e ética.

Art. 19 – Não será admitida nas instalações do HSL nenhuma forma de trabalho forçado ou infantil e não será tolerada qualquer forma direta ou indireta de ameaça, coerção, abuso ou assédio no ambiente de trabalho.

Art. 20 – A FUNDASP preserva o direito de associação àqueles que assim o desejarem, bem como a de representação por sindicatos, não se tolerando qualquer represália ou hostilidade em relação aos membros que deles participem.

Art. 21 - O uso do cargo, qualquer que seja, visando privilégios, favores ou serviços pessoais a subordinados ou terceiros é inaceitável.

Art. 22 - Todos os colaboradores são responsáveis por entender e agir de acordo com o conteúdo deste Código de Ética e as políticas a ele relacionadas, comunicando possíveis transgressões ao Comitê de Ética do HSL descrito no artigo 27, desde que não sejam do escopo exclusivo do respectivo Conselho Profissional.



Art. 23 - O colaborador poderá questionar, solicitar orientação e propor mudanças no Código de Ética, de forma nominal, entregando sugestões na Ouvidoria, que respeitará o sigilo, quando este for solicitado.

Parágrafo Único – Eventuais denúncias, fundamentadas, deverão ser dirigidas ao cargo imediatamente superior àquele que praticou a transgressão a este Código de Ética, que deverá encaminhá-la ao Presidente da Comissão de Ética do HSL para apuração, nos termos do Art. 28, IV deste código.

CAPÍTULO VI – DA CONFIDENCIALIDADE

Art. 24 – Confidencialidade é a garantia do resguardo das informações e dados privados da Instituição, aos quais os colaboradores tenham acesso, assim como sua proteção contra a revelação não autorizada.

§1º - É dever de todos os colaboradores proteger as informações e documentos considerados sigilosos ou que tenham proteção legal, tais como: prontuários médicos, planejamento estratégico e orçamentário, tomada de preços, dados técnicos, contratos e convênios, manuais e protocolos de prática e procedimentos disponíveis com restrições, pesquisas, aplicativos, patentes, apresentações e outros.

§2º - É vedada aos colaboradores a quebra do sigilo ou a utilização de informações privilegiadas para favorecimento próprio, de familiares ou de terceiros.

CAPÍTULO VI – DA CONTABILIDADE E FINANÇAS

Art. 25 – A FUNDASP e o HSL manterão controles internos e externos apropriados para avaliar e gerenciar o desempenho financeiro e contábil da Instituição.



CAPÍTULO VII – DECLARAÇÕES À IMPRENSA

Art. 26 – É vedado aos colaboradores não autorizados fornecer declarações à imprensa sobre a Instituição, sem a prévia autorização da FUNDASP, superintendência ou diretorias, cabendo a assessoria de imprensa da Instituição, por meio de seu representante em Sorocaba, a intermediação das informações.

CAPÍTULO VIII – DO COMITÊ DE ÉTICA DO HSL

Art. 27 n O Comitê de Ética é composto pelo presidente do Conselho de Administração, superintendente, diretores clínico e técnico, coordenação acadêmica, um representante de alunos e médicos residentes, um representante de funcionários e um representante da comunidade indicado pela FUNDASP.

Art. 28 – São atribuições do Comitê referido no artigo anterior:

- I- Avaliar permanentemente a atualidade e pertinência deste Código;
- II- Determinar as ações necessárias para a ampla divulgação de seus conteúdos;
- III- Zelar pelo cumprimento de todos os artigos aqui dispostos;
- IV- Apurar os casos de violação do presente Código de Ética, mediante procedimento apuratório, nos termos do Regimento Geral da PUC/SP;
- IV- Providenciar mudanças neste Código de Ética, quando necessárias;
- V- Orientar sobre dilemas éticos encontrados na atuação dos colaboradores, propiciando o debate e o aprendizado, respeitados os princípios cristãos;
- VI- Tratar de todos os assuntos sigilosamente, com justiça, respeito e razoabilidade;

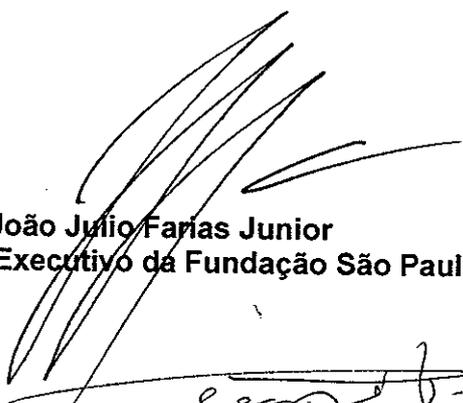


VII- Deliberar sobre casos omissos e dúvidas na sua interpretação.

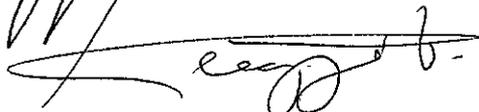
CAPÍTULO IX – PROCESSO ÉTICO - PROFISSIONAL

Art. 29 - Será instaurada sindicância para apurar infrações ético-profissionais, mediante denúncia por escrito. As normas aplicáveis são aquelas constantes do Estatuto e Regimento Geral da PUC-SP para os casos administrativos, cabendo aos Comitês de Ética Profissionais (Enfermagem e Médico) a apuração no âmbito de suas competências.

Sorocaba, 29 de agosto de 2013.



João Julio Farias Junior
Secretário Executivo da Fundação São Paulo



José Rodolpho Perazzolo
Secretário Executivo da Fundação São Paulo

Aprovado no Conselho de
Administração do HSL em
20/06/2013

PUBLICADO EM
03/09/2013

