

Manual de **Conduta e Ética**



Associação Evangélica
Beneficente de Minas Gerais





EXPEDIENTE

PRODUÇÃO

Marketing e Comunicação AEBMG
DG Agência

LEVANTAMENTO DE DADOS

Compliance AEBMG

REDAÇÃO

Compliance AEBMG

FOTOS

Banco de Imagem

COORDENAÇÃO

Vladimir Cruz

REVISÃO DE TEXTO

Ana Paula Drumond Guerra

PROJETO GRÁFICO

Alexandra Cassiana

Manual de Conduta e Ética

AEBMG



**Associação Evangélica
Beneficente de Minas Gerais**



**Associação Evangélica
Beneficente de Minas Gerais**

POLÍTICA DE CONDUTA E ÉTICA AEBMG

1. Objetivo
2. Abrangência
3. Conceitos
4. Diretrizes
 - I. PADRÕES DE CONDUTA CORPORATIVA NA AEBMG
 - II. INTEGRIDADE PROFISSIONAL E PESSOAL
 - III. REGRAS ANTICORRUPÇÃO
 - IV. PATRIMÔNIO DA AEBMG
 - V. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
 - VI. AMBIENTE DE TRABALHO
 - VII. RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO LOCAL DE TRABALHO
 - VIII. ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA AEBMG
 - IX. APARÊNCIA E DOS TRAJES
 - X. RELAÇÃO COM OS PACIENTES E SEUS ACOMPANHANTES
 - XI. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES
 - XII. RELACIONAMENTO COM OS CONVÊNIOS
 - XIII. RELACIONAMENTO COM OS CONSELHOS
 - XIV. RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO
 - XV. ATIVIDADES ASSISTENCIAIS E DE ENSINO E PESQUISA
 - XVI. SIGILO PROFISSIONAL
 - XVII. CANAL DE DENÚNCIA E NOTIFICAÇÃO
 - XVIII. RESPEITO ÀS NORMAS, INFRAÇÕES E PENALIDADES
5. Responsabilidades

Política de Conduta e Ética AEBMG

Objetivo

Definir os padrões de conduta pessoal e profissional com os diversos públicos com os quais a AEBMG se relaciona.

Valorizamos a honestidade e transparência nas relações, de forma a garantir que os interesses, valores e a imagem da AEBMG sejam sempre preservados. Espera-se que os empregados exerçam suas atividades profissionais em conformidade com o padrão de conduta ética aqui estabelecido.



Abrangência

Os associados da AEBMG, membros da diretoria e seus conselheiros, gerentes, médicos, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviço, parceiros e terceiros não integrantes dos grupos precitados, mas que mantenham outra forma de relacionamento com a AEBMG.

Conceitos

Para efeito desta Política de Conduta e Ética, consideram-se:

- 1. USUÁRIO:** toda pessoa que necessita dos serviços disponibilizados pela AEBMG, bem como seus acompanhantes e visitantes.
- 2. COLABORADOR:** todo empregado e prestador de serviço, tais como equipe assistencial, composta por Enfermeiro, Técnico e Auxiliar de Enfermagem, Psicólogo, Fonoaudiólogo, Fisioterapeuta, Assistente Social, Odontologista, Médico, professor e estudante das Ciências da Saúde, funcionário administrativo, prestador de serviço terceirizado, preposto de fornecedores e demais pessoas que realizam atividades profissionais na AEBMG.
- 3. FRAUDE:** qualquer ato ilícito ou desonesto com propósito de dissimular fatos e práticas.
- 4. CORRUPÇÃO:** ato de oferecer e ou de receber vantagens ou benefícios escusos no relacionamento corporativo.
- 5. CORTESIA:** oferta e recebimento de brindes, presentes e hospitalidade de forma transparente e de acordo com normas corporativas.

Diretrizes

I. PADRÕES DE CONDUTA CORPORATIVA NA AEBMG GERAL

1. Atuar com honestidade, diligência, discrição e sinceridade, individualmente ou em equipe, em defesa do interesse das pessoas e da Instituição.
2. Administrar conflito de interesse.
3. Cumprir os princípios de transparência e equidade.
4. Ter atuação responsável, ética, transparente e de respeito com o público com os quais a AEBMG se relaciona.
5. Praticar a responsabilidade corporativa nos relacionamentos com instituições privadas, órgãos públicos e autoridades governamentais.
6. Vetar veementemente o uso de ativos da AEBMG em proveito próprio.
7. Vetar aos empregados a participação acionária, administrativa e ou de consultoria, exceto médicos, em empresas fornecedoras de materiais e serviços, que tenham ou possam ter negócios com a AEBMG.
8. Erro e falha operacional, assim como situação de risco, exposição ou fragilidade, devem ser comunicados obrigatória e imediatamente, sempre por escrito, ao superior hierárquico que providenciará para que o processo seja ajustado de modo a prevenir falha ou recorrência.
9. Sugestões e críticas, desde que construtivas e fundamentadas e que visem ao aprimoramento dos serviços e da Instituição, bem como das relações de trabalho, serão acolhidas pela Diretoria e tratadas com a devida consideração.

COM AS PESSOAS

10. Manter um ambiente de trabalho produtivo, ético e harmonioso.
11. Promover o desenvolvimento dos colaboradores e empregados.
12. Salvaguardar a confidencialidade das informações.
13. Penalizar qualquer conduta discriminatória ou preconceituosa, indicando o assédio, a humilhação, o constrangimento, as ofensas e as ameaças de violência.

14. Manter oportunidades de desenvolvimento profissional iguais para todos.
15. Inibir a exploração do trabalho adulto, infantil, ou prática que viole os direitos humanos.
16. Desincentivar a influência indevida de colaboradores na seleção e contratação de empregados.

COM O CLIENTE

17. Cumprir o compromisso de não ter nenhum tipo de posição político-partidária na relação profissional.
18. Atender com cortesia, eficiência e prestar informação clara e objetiva.
19. Inibir e desencorajar a oferta ou recebimento de valor ou presente acima de meio salário-mínimo com o objetivo de facilitar o relacionamento com cliente, parceiro e ou seus representantes.
20. Valorizar a honestidade e a transparência nos processos de contratação de empregados, parceiros e alianças comerciais.
21. Condicionar as contratações ao cumprimento destas condutas.
22. Cumprir rigorosamente as normativas brasileiras, observando as leis anticorrupção e a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.
23. Vetar a influência indevida de colaborador na seleção e contratação de materiais e serviços.

COM A MÍDIA E IMAGEM INSTITUCIONAL

24. Vetar contato com a imprensa para comunicar declarar ou realizar entrevista em nome da AEBMG, sem autorização formal da área de Comunicação e Superintendência Executiva.
25. Vetar exageros, arrogância, prepotência e preconceitos na propaganda institucional.
26. Usar o logotipo e a identidade visual sem autorização da Superintendência Executiva.
27. Vetar publicação de conteúdo ou comentários diretamente relacionados a seus empregados, terceiros ou prestadores de serviço.
28. Condenar a publicidade enganosa e fake news.



II. INTEGRIDADE PROFISSIONAL E PESSOAL

29. Com objetivo de zelar pela boa reputação da AEBMG e pelo bom ambiente organizacional, não serão aceitos:
- » 29.1. demonstração de atitudes que discriminem pessoas em decorrência de cor, etnia, raça, gênero e orientação sexual, religião, ateísmo ou agnosticismo, origem, classe social, idade ou de limitações físicas ou mentais.
 - » 29.2. prática de comércio ou de prestação de serviços particulares estranhos à prestação de serviços de saúde nas dependências.
 - » 29.3. *utilização* para fins particulares ou repasse a terceiros, de tecnologia, metodologia ou *know-how*, bem como de outras informações de propriedade da AEBMG ou por ela obtida.
 - » 29.4. utilização de equipamentos ou outros recursos para fins particulares.
 - » 29.5. a má utilização do tempo de trabalho, mediante conversas não relacionadas a este, ou ausência do local de trabalho, sem justificativa.
 - » 29.6. demonstração implícitas ou explícitas de desrespeito à instituição, diretores, gerentes, empregados ou corpo clínico.
 - » 29.7. infrações de natureza ético-profissional ou criminal.
 - » 29.8. condenação, transitada em julgado, nas esferas ético-profissional, administrativa, cível ou criminal, sobretudo àquelas que se vinculem de alguma maneira à marca da AEBMG.
 - » 29.9. facilitação ao uso de material identificado com a AEBMG a profissionais ou pessoas estranhas à Associação.
 - » 29.10. o uso de dispositivos móveis, como celular, notebook e tablete, no horário de trabalho, para finalidade particular, de forma ostensiva, em prejuízo da atividade laboral.
 - » 29.11. filmar ou fotografar as dependências internas do Hospital e Clínicas, tela de computador, quadro de aviso, documento e pessoas ou ainda gravar conversas, entrevistas ou reuniões, sem consentimento da Superintendência Executiva.
 - » 29.12. o uso não autorizado das marcas da AEBMG em redes sociais.

- » 29.13. o atraso contumaz para início das atividades.
- » 29.14. a cópia por qualquer meio, e a retirada de qualquer informação estratégica, comercial ou assistencial da AEBMG.
- » 29.15. manifestações, ativismo ou debates de cunho político ou ideológico nas dependências da AEBMG.
- » 29.16. conceder entrevista, depoimento, opinião ou declaração a meios de imprensa, mídia e redes sociais sobre ocorrências, fatos, novidades, plano e projeto da AEBMG sem autorização prévia da Gerência de Comunicação e Marketing.

III. REGRAS ANTICORRUPÇÃO

30. A AEBMG conduz seus negócios de forma lícita, transparente e honesta. Também temos como premissa que nossos negócios cumpram todas as disposições anticorrupção no Brasil (Lei 12.846/2013 e demais decretos regulamentadores) e nos locais onde operamos.

31. A AEBMG não tolera quaisquer práticas ilícitas, incluindo fraude, suborno, extorsão, contraprestações indevidas, pagamentos de facilitação e outras formas de corrupção. Essa regra se aplica aos nossos colaboradores, empregados e parceiros que agem em nome ou em benefício da AEBMG.

32. A fraude é definida por qualquer ato ilícito e desonesto realizado com o propósito de dissimular fatos e dados por meio de práticas ilegais, com o objetivo de obter ganhos ou vantagens indevidas para si ou para terceiros.

- » 32.1. alguns exemplos de fraude são: falsificação de documentos, alteração de dados contábeis, alteração de cláusulas contratuais, manipulação de resultados para o atingimento de metas, adulteração de reembolsos de despesas com alimentação, táxi, quilometragem e qualquer outra prática similar.

- » 33. A corrupção pode ser compreendida como o ato de oferecer, entregar, prometer

ou autorizar para que outros entreguem, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a colaborador, nacional ou estrangeiro, ou terceira pessoa a ele relacionada, com a intenção ou que resulte na obtenção de algum benefício impróprio em troca (retorno financeiro, tratamento mais benéfico, contratação preferencial, ato ou omissão ilegal, entre outros).

» 34. O conceito de vantagem indevida é bastante amplo e pode compreender tudo aquilo que possui algum valor para quem a recebe (como dinheiro, bem, presente, cartão-presente, vaga de emprego, entretenimento, almoços, jantares e serviços). Um exemplo para o nosso dia a dia seria o ato de pagar propina para obter êxito em uma contratação com o governo.

» 35. É estritamente proibido que o colaborador, empregado e parceiro de vendas da AEBMG ofereça, entregue, prometa ou autorize qualquer tipo de vantagem indevida, seja envolvendo funcionário público, indivíduo de organizações privada ou filantrópica.

» 36. Condutas fraudulentas ou corruptas que visem ao benefício pessoal de algum colaborador, empregado, pessoa a ele relacionada ou terceiros, ainda que para o atingimento de metas corporativas ou para a viabilização de negócios para a AEBMG, estão proibidas e devem ser imediatamente reportadas ao canal de denúncia.

IV. PATRIMÔNIO DA AEBMG

37. Cabe a todos os funcionários, membros do corpo clínico e prestadores de serviço zelar pela preservação e manutenção do patrimônio da AEBMG.

» 37.1. na ocorrência de dano por mau uso do equipamento é facultada a AEBMG a cobrança de ressarcimento ao profissional identificado como responsável pelo dano.

38. Não será aceito desrespeitar as regras do setor de Patrimônio da AEBMG, usar componente do patrimônio em benefício próprio, retirá-lo sem autorização do local de trabalho, nem omitir informações sobre seu extravio.



- » 38.1. itens disponíveis em consignação, comodato, locação ou cessão não onerosa serão considerados patrimônio para os efeitos previstos neste Capítulo.

V. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

39. Todos aqueles que realizam atividades profissionais na AEBMG têm por obrigação cumprir as disposições da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD).

40. Os computadores, impressoras, fax, copiadoras, correio eletrônico e demais equipamentos de Informática da AEBMG, bem como seus respectivos materiais e recursos de rede, devem ser utilizados somente para os serviços da Instituição. A confiabilidade das senhas e dos números de identificação pessoal está garantida e informações confidenciais armazenadas em computadores portáteis devem ser criptografadas ou protegidas adequadamente por meio de outro recurso, mediante a autorização da Gerência de Tecnologia da Informação.

41. Todas as informações computacionais, hardwares e softwares de propriedade da AEBMG deverão ser devolvidos quando o empregado encerrar seu trabalho na instituição.

42. O compartilhamento de informações e dados da AEBMG com outros colaboradores deve ser limitada pela necessidade do conhecimento desta informação ou dado para a consecução de algum trabalho ou atividade institucional.

VI. AMBIENTE DE TRABALHO

43. É vedado o fumo em todas as dependências da AEBMG.

44. A alimentação deve ser feita no local adequado, tais como refeitório ou copa, sendo vedada nos locais reservados à prática hospitalar ou nas estações de trabalho.

45. É obrigação de todos zelar por um ambiente harmônico de forma a assegurar o objetivo maior da instituição, que é a recuperação da saúde dos pacientes.

46. É obrigação de todos os colaboradores:

- » 46.1. manter os banheiros em perfeitas condições de higiene, após utilizá-los.
- » 46.2. consumir ou utilizar água e energia elétrica de forma racional e sem desperdício.
- » 46.3. fazer uso adequado dos recipientes para lixo.
- » 46.4. não descartar material contaminante em ralos, pias e vasos sanitários.
- » 46.5. efetuar descarte em local apropriado.
- » 46.6. desligar os equipamentos elétricos quando não estiverem sendo utilizados, exceto aqueles de uso constante e permanente, tais como os de ressonância magnética, tomografia e de tecnologia da informática.

47. Zelar pelo ambiente de trabalho significa também comunicar imediatamente ao responsável pelo setor toda e qualquer falha identificada, como instalações elétricas, hidráulicas ou sanitárias com defeito, postura inadequada de colaboradores, sujeira no ambiente, falha em instrumentos e equipamentos médico-hospitalares, dentre outras.

VII. RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO LOCAL DE TRABALHO

48. As relações de trabalho devem ser fundamentadas no respeito mútuo, honestidade, cortesia e na lealdade.

49. Nas relações de trabalho não serão aceitos:

- » 49.1. denegrir a imagem de colegas, fazendo comentários e críticas sobre sua conduta pessoal ou sobre seu desempenho profissional.
- » 49.2. iniciar ou incitar boatos, falsas informações e similares, ou dar continuidade a eles.
- » 49.3. boicotar ou dificultar procedimentos de trabalho, bem como a execução de serviços levados a efeito por colegas de trabalho e omitir informações que facilitem ou ajudem o colega a executar suas funções.



- » 49.4. omitir erro, ainda que não intencional, cometido por colega de trabalho e que possa vir a causar danos ao paciente ou prejuízo a AEBMG.

50. Os gestores devem pautar o relacionamento com os empregados pelos seguintes parâmetros de conduta:

- » 50.1. não utilizar da função para solicitar favor ou serviço pessoal, para si ou para terceiro.
- » 50.2. estimular a livre manifestação de ideias.
- » 50.3. reconhecer o mérito dos trabalhos desenvolvidos pela sua equipe.
- » 50.4. agir de forma respeitosa e cortês, respeitando as diferenças individuais.
- » 50.5. procurar soluções para eventuais conflitos.
- » 50.6. repassar as informações que sejam relevantes para o bom desempenho das atividades profissionais dos seus empregados.
- » 50.7. participar como corresponsável pela gestão de pessoas junto à Gerência de Recursos Humanos.
- » 50.8. não se eximir de responsabilidade por atos ou omissões de sua equipe quando decorrentes de falta de capacitação ou orientação adequada.

VIII. ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA AEBMG

51. Apenas será permitido o acesso do colaborador mediante a apresentação de crachá fornecido pela AEBMG:

- » 51.1. é vedado o acesso às dependências do Hospital/Clínicas de pessoas trajando jalecos de outras instituições hospitalares.

52. O horário de visitas deverá ser rigorosamente cumprido, sendo vedado ao setor alterar esses horários sem prévio conhecimento e consentimento da Gestora Operacional da Unidade.

53. Todo visitante, acompanhante e o próprio paciente deverão ser identificados na portaria

de acesso, tanto na entrada quanto na saída.

IX. APARÊNCIA E DOS TRAJES

54. O corpo clínico assistencial deverá usar jaleco branco.

55. Os alunos e estagiários oriundos de qualquer Faculdade de Ciências da Saúde devem usar roupas e sapatos brancos, além de jalecos brancos:

» 55.1. somente nesta circunstância não será obrigatória a utilização de jaleco padronizado.

56. É vedado transitar fora das dependências do Hospital/Clínicas trajando o jaleco da Instituição.

57. É vedado o uso de saia minissaia, camisetas cavadas ou blusas com decotes, bem como o uso de bermudas e camisetas pelos homens.

58. É vedado o uso de sandálias abertas ou chinelos de dedos, quando colaboradores envolvidos no atendimento direto ao paciente.

59. Gerentes e Diretores, quando em reuniões formais, nas quais estejam representando a AEBMG, deverão utilizar traje esporte fino, conforme a ocasião.

60. Todos os funcionários devem zelar pelo seu asseio pessoal e aparência, como manter o cuidado com as unhas, cabelos, barba e higiene pessoal.

61. O uso de uniformes em bom estado de conservação, limpo e bem passado, é obrigatório ao colaborador da área administrativa em contato direto com público externo.

62. É expressamente vedada a circulação com o traje privativo do Centro Cirúrgico fora de suas dependências e, sobretudo, fora das dependências do Hospital/Clínicas.



Associação Evangélica
Beneficente de Minas Gerais

X. RELAÇÃO COM OS PACIENTES E SEUS ACOMPANHANTES

63. Nas relações com os pacientes e seus acompanhantes não serão aceitos:

- » 63.1. omissão em atendê-los devidamente.
- » 63.2. negligência ou imprudência na execução das atividades ou serviços que coloquem em risco a segurança dos atendidos.
- » 63.3. opinião infundada ou de caráter pessoal sobre as condições de saúde do paciente, bem como comentários, dentro ou fora do Hospital/Clínicas com pessoas que não estejam envolvidas no respectivo caso clínico.
- » 63.4. favorecimento ou discriminações de qualquer natureza.
- » 63.5. comentários a respeito das escalas de trabalho ou de dificuldades operacionais transitórias.
- » 63.6. oferta de serviços profissionais em caráter particular por funcionários do Hospital/Clínicas.

XI. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

64. A instituição prima pela postura ética e idônea de seus fornecedores e pelo atendimento aos interesses da AEBMG em relação a preços e condições de pagamento.

65. Todos os que trabalham diretamente com fornecedores devem, constantemente, selecionar aqueles que atendam aos interesses da AEBMG, sempre priorizando a qualidade de produtos e serviços:

- » 65.1. são facultados ao médico assistente solicitar material diferente daquele disponível no Hospital/Clínicas, desde que sua solicitação seja justificada por escrito e siga o disposto nas resoluções do CFM que normatizam a relação dos médicos com as solicitações de órteses, próteses e materiais especiais.

66. Membros do Corpo Clínico que tenham funções de consultoria ou assessoria a fornecedores da AEBMG devem comunicar o fato por escrito à Diretoria, revelando eventuais conflitos entre esta prestação de serviço e a utilização de produtos do fornecedor em questão.

67. Funcionários da AEBMG que recebam brindes ou presentes de fornecedor em valor total igual ou superior a meio salário-mínimo de referência nacional devem imediatamente comunicar o fato a seu superior hierárquico.

68. Viagens patrocinadas por fornecedores para cursos, feiras setoriais ou congressos científicos devem ser previamente comunicados ao superior hierárquico. É vedada a presença de acompanhante ou a extensão de tais viagens com o propósito de lazer.

69. A solicitação para incorporação de novas tecnologias deverá sempre ser acompanhada por estudo que comprove seu custo-efetividade e assinada pelo médico solicitante e pelo Coordenador Médico da Especialidade.

70. Gerente ou médico devem abster-se de conversas informais com representante comerciais e parceiros. o relacionamento deve ser profissional, subsidiado por reuniões previamente agendadas e acompanhadas por, no mínimo, mais um funcionário do setor.

71. Funcionários da AEBMG não deve repassar informações relacionada aos projetos em discussão interna ao fornecedor.

XII. DO RELACIONAMENTO COM OS CONVÊNIOS

72. O médico, equipe assistencial e colaborador administrativo devem pautar suas relações com seus administradores, auditores e funcionários dos convênios com honestidade e integridade e, ao defender os interesses da AEBMG, devem primar de forma intransigente pela qualidade assistencial.



73. Não é permitido denegrir a imagem dos convênios, planos e seguros de saúde perante seus usuários ou outros membros, bem como da AEBMG aos representantes das instituições conveniadas.

74. É vedada a transmissão de qualquer informação a respeito do relacionamento comercial da AEBMG, incluindo, mas não se limitando a tabelas de diárias e taxas, índices de reajustes, preços de materiais, medicamentos, órteses, próteses e materiais especiais a qualquer pessoa estranha ao quadro de profissionais da AEBMG.

75. É vedado ao médico plantonista do Hospital/Clínicas a cobrança de honorários em caráter particular de pacientes encaminhados pelos convênios ou pelo SUS ao Hospital/Clínicas ou que procurem diretamente o Pronto-atendimento do Hospital.

XIII. RELACIONAMENTO COM OS CONSELHOS

76. O relacionamento com os conselhos será efetuado através do Conselho Consultivo, na pessoa do Presidente ou em sua ausência, Vice-Presidente, na forma do Estatuto Social.

77. Questões comerciais envolvendo contrato de prestação de serviço aos convênios ou licitações deverão ser sempre comunicadas e autorizadas pela Superintendência Executiva.

78. Questões comerciais envolvendo contratos de locação das instalações físicas da AEBMG, relacionadas, deverão ser sempre comunicadas e autorizadas pela Superintendência Executiva.

XIV. RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO

79. Toda e qualquer reclamação, queixa ou crítica do usuário dos serviços da AEBMG devem ser consideradas como oportunidades de melhoria e tratadas em tempo hábil, gerando obrigação de resposta ao reclamante e ações corretivas.

80. O relacionamento com órgãos de imprensa será realizado, sempre, através da Assessoria de Imprensa e, quando necessário, com a Superintendência Executiva.

81. Qualquer membro do Corpo Clínico que deseje utilizar as instalações ou a marca da AEBMG para divulgação externa deverá obter autorização prévia da Assessoria de Imprensa.

XV. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS NOS PROJETOS SOCIAIS

82. Toda e qualquer parceria na construção de projetos sociais junto à AEBMG será realizada com base nos estímulos concedidos pelo governo. Esses incentivos fiscais estão estabelecidos no artigo 174 da Constituição Federal e são regulamentados por leis específicas, de acordo com a área e a esfera legislativa (federal, estadual ou municipal).

83. Não serão aceitos projetos sociais e parceiros que tenham como patrocinadores: bebidas alcoólicas, tabaco ou qualquer substância química, natural ou artificial, capaz de modificar o funcionamento do organismo.

XVI. ATIVIDADES ASSISTÊNCIAIS E DE ENSINO E PESQUISA

84. A busca pela excelência assistencial aliada à sustentabilidade da Instituição são valores perenes da AEBMG.

85. A AEBMG preza pelo contínuo aprimoramento de seus colaboradores, oferecendo espaço para atividades de ensino e pesquisa.

86. As atividades de ensino seguirão as normas dos respectivos órgãos reguladores de cada profissão, bem como da Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM) no caso das Residências Médicas Credenciadas junto àquela instituição e contará com uma Comissão de Residência Médica.

87. As atividades de pesquisa seguirão as normas da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) e contará com uma Comissão de Ética em Pesquisa.

88. Médicos de outros estados brasileiros ou estrangeiros, convidados a demonstrar cirurgias e procedimentos invasivos nas dependências da AEBMG, deverão possuir registro provisório no CRMMG conforme as normas aplicáveis do CFM e CRMMG.

» 88.1. o descumprimento deste artigo sujeitará o membro do corpo clínico responsável pelo convite a denúncia junto ao CRMMG.

89. Médicos de outras instituições são bem-vindos para acompanhar, na qualidade de espectadores, as demonstrações cirúrgicas ou de procedimentos invasivos no AEBMG, mediante termo de ciência da Diretoria Clínica e Técnica.

» 89.1. são facultadas ao hospital a cobrança de uma taxa a título de reembolso por despesas incorridas nesta circunstância.

90. Todos os colaboradores devem aceitar a presença de acadêmicos e estagiários, ainda que não tenham obrigação de ensiná-los qualquer ofício.

91. Qualquer prática ou intervenção ao paciente deve ser autorizada pelo diretor técnico ou responsável técnico da unidade.

XVII. SIGILO PROFISSIONAL

92. Nos termos do que dispõe a normatização do sigilo profissional (Constituição Federal, art. 5º, inciso X e o Código Penal, art. 154), além das normas aplicáveis pelos diversos Conselhos Federais e Regionais das profissões regulamentadas, constitui obrigação de todos dentro e fora do Hospital/Clínicas, manter sigilo sobre todas as informações relativas ao paciente, quer mediante diagnóstico e exames, quer obtidas mediante outros procedimentos pertinentes ao exercício profissional.

XVIII. CANAIS DE DENÚNCIA E NOTIFICAÇÕES

93. Os empregados e colaboradores que tenham dúvidas sobre este código devem dirigir-se em primeira instância a seu superior imediato.

94. Quaisquer situações potencialmente ilegais, irregulares, duvidosas ou contrárias aos princípios éticos devem ser imediatamente notificadas no Canal de Ética, ficando garantido o tratamento confidencial às informações fornecidas, sem risco de qualquer retaliação ou represália, desde que tenham sido prestadas de boa-fé.

95. Fica estabelecido o Canal de Ética como fonte formal de registro das manifestações através do site: www.aebmg.org.br

96. **A ASSOCIAÇÃO EVANGÉLICA BENEFICENTE DE MINAS GERAIS** incentiva e valoriza a colaboração de seus diversos públicos na identificação e remediação de irregularidades cometidas dentro da Instituição ou nas relações profissionais. Desse modo, ressaltamos que comunicação de boa-fé sobre desvios ou potenciais desvios não causarão, de forma alguma, qualquer tipo de retaliação.



Associação Evangélica Beneficente de Minas Gerai

XIX. RESPEITO ÀS NORMAS E DAS INFRAÇÕES E PENALIDADES

97. Todos os colaboradores devem respeitar o Regimento Interno, Política de Conduta e demais normas da AEBMG.

98. A ação, a omissão ou a conivência que apliquem em desobediência ou inobservância das disposições do Política de Conduta e Ética e demais normas da AEBMG serão consideradas infrações administrativa ou ética.

- » 98.1. as penalidades a que os infratores estão sujeitos são:
 - a.** advertência verbal.
 - b.** advertência por escrito.
 - c.** suspensão.
 - d.** demissão por justa causa quando funcionário ou
 - e.** exclusão do corpo clínico do hospital quando médico.
- » 98.2. Os indícios de infração à Política de Ética Médica serão encaminhados à Comissão de Ética Médica, através de relatório circunstanciado do denunciante.



» 98.3. o Comitê de Conduta e Ética poderá aplicar uma penalidade para cada infração, nos termos das disposições legais e de acordo com a gravidade da falta e com das circunstâncias atenuantes ou agravantes ao infrator.

99. São consideradas circunstâncias atenuantes ao infrator:

- » 99.1. ter procurado agir, logo após a infração, por sua espontânea vontade e com eficiência, para evitar ou atenuar as consequências de seu ato.
- » 99.2. ter bons antecedentes profissionais.
- » 99.3. ter confessado espontaneamente ser o autor da infração.

100. São consideradas circunstâncias agravantes ao infrator:

- » 100.1. ser reincidente.
- » 100.2. causar sérios problemas ou graves danos.
- » 100.3. facilitar ou assegurar a execução, a ocultação, a impunidade ou a vantagem de outra infração.
- » 100.4. ter maus antecedentes pessoais ou profissionais.

101. **A AEBMG conta com um Comitê de Conduta e Ética, composto por três representantes, a saber:** dois representantes da área de Compliance e um membro escolhido pela Presidência ou Superintendência.

102. As reuniões do Comitê de Conduta e Ética serão realizadas mensalmente para tratativas das demandas do Canal de Ética.

103. Os casos omissos nessa Política serão resolvidos pelo Comitê de Conduta e Ética ou, em situações que demandem urgência, pelo Superintendente da AEBMG.

Referências

(legais, Institucionais, Bibliográficas)

Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 (CLT)

Lei no. 12.846/2013

Lei no. 13.709/2018 (LGPD)



**Associação Evangélica
Beneficente de Minas Gerais**