

Organização Gestora de Fundo Patrimonial da Sociedade
Beneficente de Senhoras Hospital Sírio-Libanês

Código de Ética, Conduta e Conflito de Interesses



Fundo
Patrimonial
SÍRIO-LIBANÊS



Sumário

Capítulo I – Objetivo	3
Capítulo II – Regras Gerais da Associação	3
Seção I – Relações com a Comunidade e o Meio ambiente.....	3
Seção II – Ambiente de Trabalho	4
Capítulo III – Atuação dos Colaboradores	5
Seção I – Princípios e Valores.....	5
Seção II – Das vedações	7
Seção III – Uso das Instalações e Propriedade Intelectual.....	8
Seção IV – Tratamento Interpessoal.....	8
Seção V – Atividades Políticas	9
Seção VI – Confidencialidade.....	9
Capítulo IV – Conflito de Interesses e Partes Relacionadas	10



Capítulo I – Objetivo

Artigo 1º O Presente CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUTA E CONFLITO DE INTERESSES (“Código”) tem como objetivo estabelecer princípios e normas de ética, transparência e integridade a serem observados pela Associação e por seus conselheiros, diretores, membros de comitês e comissões, Associados, empregados, estagiários, voluntários, consultores, prestadores de serviços, doadores e quaisquer pessoas físicas e jurídicas que tenham relação com a Organização Gestora de Fundo Patrimonial da Sociedade Beneficente de Senhoras – Hospital Sírio-Libanês (“Colaboradores”), sendo fonte de consulta constante para orientar comportamentos e decisões e evitar conflitos de interesse, reais ou potenciais.

Parágrafo único Os Colaboradores da Organização Gestora do Fundo Patrimonial da Sociedade Beneficente de Senhoras – Hospital Sírio-Libanês devem ler e compreender integralmente o conteúdo deste Código e adotar e respeitar as regras aqui dispostas, mediante a assinatura de Termo de Adesão Individual (“Termo de Adesão”).

Capítulo II – Regras Gerais da Associação

Seção I - Relações com a Comunidade e o Meio Ambiente

Artigo 2º A Associação cumprirá seu objeto social de forma socialmente responsável, buscando contribuir para o progresso, bem-estar e melhoria da qualidade de vida da comunidade e dos cidadãos e concorrendo de forma positiva para a sustentabilidade ambiental, econômica e social.

Parágrafo único A Associação se empenhará em respeitar o meio ambiente, assumindo o compromisso de adotar práticas ambientalmente responsáveis em suas atividades cotidianas e no cumprimento de seu objeto social. Os Colaboradores devem garantir o respeito a este compromisso em todas e quaisquer tomadas de decisões no exercício de suas funções, buscando soluções cada vez mais sustentáveis.

Seção II – Ambiente de Trabalho

Artigo 3º A Associação garante o respeito ao princípio da igualdade de tratamento e fornece oportunidades de emprego iguais, sem distinção de raça, credo religioso, etnia, ancestralidade, descendência ou ascendência, nacionalidade, naturalidade, opinião política, ideológica ou cultural, condição física, econômica e social, orientação sexual, ou de qualquer outro tipo ou condição que se configure como de natureza discriminatória, tratando seus Colaboradores e candidatos a Colaboradores de forma igualitária, tanto no ambiente de trabalho, quanto na seleção e na contratação, inclusive com relação a salários, benefícios, disciplina, rescisão, aposentadoria.

Artigo 4º A Associação se empenha em garantir aos seus Colaboradores um local de trabalho seguro e sadio. Os Colaboradores devem cooperar com a manutenção da segurança no trabalho, cumprindo com todas as normas relacionadas ao tema.

Parágrafo 1º É vedado o porte de armas de qualquer espécie nas dependências da Associação, salvo por profissionais expressamente autorizados, responsáveis pela segurança dos demais Colaboradores e do patrimônio da Associação.

Parágrafo 2º Visando a segurança de seus Colaboradores e de seu patrimônio, a Associação também poderá utilizar sistemas de monitoramento por filmagem em suas dependências, assumindo, desde logo, o compromisso de proteger a confidencialidade dos registros visuais, bem como de quaisquer outros registros pessoais dos Colaboradores, que ficarão restritos a quem tem necessidade funcional de conhecê-los, salvo se o Colaborador autorizar sua divulgação ou se isso for exigido por lei, regulamentação ou decisão judicial.

Artigo 5º A Associação repugna e proíbe qualquer forma de utilização de mão de obra infantil ou de mão de obra de pessoas cujo trabalho seja executado de maneira forçada ou sem a livre e espontânea vontade do trabalhador.

Parágrafo único A Associação não estabelecerá relacionamento com parceiros, prestadores de serviços ou fornecedores que utilizem trabalho escravo ou mão de obra infantil em suas atividades.

Capítulo III - Atuação dos Colaboradores

Seção I – Princípios e Valores

Artigo 6º A atuação dos Colaboradores deve observar os princípios da ética, probidade e boa-fé, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade, eficiência e universalização dos serviços.

Artigo 7º Os Colaboradores devem seguir as seguintes diretrizes de conduta:

- i. Ter como princípios orientadores a transparência e a prestação de contas;
- ii. Manter compromisso com a missão da Associação, com a instituição e com o crescimento pessoal e profissional;
- iii. Buscar resultados a partir de metas preestabelecidas;
- iv. Agir de forma ética e com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente;
- v. Repudiar qualquer forma de preconceito ou assédio;
- vi. Cooperar com a manutenção da segurança no trabalho;
- vii. Promover relações interpessoais baseadas no respeito pela dignidade dos demais, a participação, a equidade e a colaboração mútua;
- viii. Valorizar o trabalho com parceiros, construindo soluções efetivas;
- ix. Repudiar qualquer prática fraudulenta ou de corrupção, tais como suborno, tráfico de influência, lavagem de dinheiro, ocultação de bens, vantagens indevidas, entre outros, ou de atos ilícitos ou criminosos de qualquer ordem;
- x. Condenar as condutas ilícitas, tais como falsificação de documentos, evasão fiscal, sonegação, entre outros;
- xi. Não permitir a utilização de software não licenciado na Associação;
- xii. Não usar o nome, marca e logotipos da Associação sem autorização prévia; e
- xiii. Abster-se de disseminar conteúdos especialmente nas redes sociais, que não condizem com os valores da Organização Gestora de Fundo Patrimonial da Sociedade Beneficente de Senhoras – Hospital Sírio-Libanês (“Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês”).

Artigo 8º Os Colaboradores devem desempenhar suas funções e conduzir as atividades da Associação em estrita observância às leis e normas infralegais em vigor no país, ao Estatuto Social, às normas e regulamentos aprovados pelo Conselho de Administração e às políticas internas da Associação.

Artigo 9º Os conselheiros, dirigentes e demais gestores da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês deverão observar, ainda, as seguintes diretrizes:

- i. Agir com a responsabilidade que a função lhes confere;
- ii. Conhecer, adotar e difundir os valores e princípios contidos neste Código;
- iii. Manifestar-se em relação a posturas profissionais consideradas inadequadas frente aos princípios da Associação, de maneira imparcial e fundamentada;
- iv. Decidir as contratações de qualquer natureza, definição de salário, concessão de promoção de função e de benefício, levando em conta a qualificação e o comprometimento do contratado, e não qualquer tipo de favor relacionado às condutas de nepotismo.

Artigo 10º A equipe executiva e demais Colaboradores da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês, por sua vez, deverão seguir as seguintes normas de conduta:

- i. Respeitar opiniões divergentes e agir para solucionar os conflitos;
- ii. Manter o ambiente de trabalho livre de embaraços e constrangimentos decorrentes de críticas ou boatos, que atinjam a reputação dos empregados da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês e de quem com ela tenha vínculos;
- iii. Promover a união de esforços em prol dos interesses da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês, compartilhando informações e conhecimentos e otimizando ações;
- iv. Zelar pelo patrimônio interno e pelos recursos materiais da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês;
- v. Não realizar outras atividades profissionais ou outras tarefas que possam interferir ou prejudicar as atividades da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês, inclusive utilizar as dependências desta para comércio e venda de produtos ou serviços de interesse pessoal.

Seção II – Das Vedações

Artigo 11º É proibido aos Colaboradores, por si ou por sua ordem:

- i. Oferecer qualquer vantagem indevida a agentes públicos ou privados, direta ou indiretamente, inclusive a terceira pessoa relacionada a estes agentes;
- ii. Cometer fraudes ou manipulações em licitações e/ou contratos;
- iii. Financiar, custear ou patrocinar quaisquer atividades que envolvam ou estejam relacionados a atos ilícitos;
- iv. Agir de forma discriminatória em relação outrem, com base em raça, credo religioso, etnia, ancestralidade, descendência ou ascendência, nacionalidade, naturalidade, opinião política, ideológica ou cultural, condição física, econômica e social, orientação sexual, ou em qualquer outro tipo ou condição que se configure como de natureza discriminatória;
- v. Portar e consumir drogas ilícitas e álcool no ambiente de trabalho, exceto bebidas alcoólicas em eventos sociais da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês;
- vi. Aceitar presentes, comissões, pagamentos, entretenimentos, serviços, empréstimos, promessas de benefícios ou qualquer tipo de vantagens, de qualquer pessoa ou instituição relacionada à sua função na Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês, exceto, refeições e convites sociais institucionais que prezem a boa ética profissional e que não obriguem os seus beneficiários a agirem de forma contrária aos interesses da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês.

Parágrafo único Quaisquer comissões, pagamentos, serviços, empréstimos, promessas de benefício ou outro tipo de vantagem porventura recebidos pelos Colaboradores serão devolvidos àqueles que os ofereceram, assim como presentes e convites que não se adequem às normas previstas no presente Código. A devolução não eximirá o Colaborador de responder pelo descumprimento das normas deste Código.

Seção III – Uso das Instalações e Propriedade Intelectual

Artigo 12º Os Colaboradores devem utilizar com bom senso as instalações, equipamentos, máquinas e materiais de propriedade da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês, sendo vedado seu uso para fins contrários aos princípios e valores estabelecidos neste Código.

Artigo 13º É vedada a utilização ou reprodução externa, parcial ou total de materiais da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês, bem como referência à marca e sinais da Associação, de qualquer forma e a qualquer título, sem prévio e expreso consentimento, sendo certo que todos os anúncios, notícias e comunicados externos da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês e de suas atividades deverão ser submetidos à aprovação prévia e expressa do Conselho de Administração, ou de órgão que apontar, incluindo material promocional ou de marketing.

Seção IV – Tratamento Interpessoal

Artigo 14º Os Colaboradores devem promover, a todo o momento e em todos os níveis profissionais, inclusive com terceiros, relações baseadas no respeito pela dignidade dos demais, participação, equidade e mútua colaboração.

Artigo 15º A Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês não admite qualquer forma de assédio moral ou sexual, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre Colaboradores no ambiente de trabalho, independentemente de nível hierárquico.

Parágrafo único O assédio moral é caracterizado por abuso de poder, desqualificando, menosprezando ou humilhando o outro. O assédio sexual é caracterizado por uma investida não desejada ou por uma proposta de natureza sexual a outra pessoa, negando-lhe a possibilidade de agir ou recusar pelo uso da intimidação, chantagem ou outra forma de coação.

Seção V – Atividades Políticas

Artigo 16º Os Colaboradores devem zelar pela manutenção do caráter não político partidário da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês, sendo vedada a utilização de recursos, do espaço e da imagem da Associação para atender a interesses político-partidários pessoais de quaisquer Colaboradores.

Parágrafo único A Associação respeita o direito individual dos Colaborador de se envolverem em assuntos cívicos e participarem de processo político, devendo tal participação ocorrer no tempo livre e às custas do próprio Colaborador. Neste caso, o Colaborador deixará claro que suas manifestações político-partidárias são suas, apenas, zelando pela independência da Associação.

Seção VI – Confidencialidade

Artigo 17º Os Colaboradores devem manter sigilo sobre quaisquer informações, materiais, processos, marcas, segredos de negócio, segredos industriais, dados, inovações ou aperfeiçoamentos, que não tenham sido tornados públicos e que venham a ter conhecimento ou acesso, verbalmente ou por escrito, em razão do vínculo com a Associação, sejam eles de interesse da Associação ou de terceiros, não podendo, sob qualquer pretexto, divulgar, revelar, reproduzir, utilizar ou dar conhecimento a terceiros sem prévia e expressa autorização por escrito da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês, exceto se necessário ao exercício de suas funções. Em quaisquer circunstâncias, é vedado aos Colaboradores utilizar estas informações confidenciais em proveito próprio ou de terceiros.

Parágrafo único O Colaborador deve manter este comprometimento de sigilo de informações confidenciais mesmo depois de encerrado seu vínculo com a Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês.

Capítulo IV - Conflito de Interesses e Partes Relacionadas

Artigo 18º É vedado aos Colaboradores o envolvimento em atividades que caracterizem conflito de interesses com a Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês.

Parágrafo 1º Há conflito de interesses – real ou aparente – quando um Colaborador influencia ou toma decisões motivado por interesses pessoais, por interesse de terceiros ou por informações privilegiadas obtidas na rotina de trabalho, resultando em benefício próprio ou de pessoas e instituições com quem mantenha vínculo familiar, afetivo, comercial ou outro.

Parágrafo 2º Também há conflito de interesse quando o Colaborador tem envolvimento com instituição, ligada ou não a Associação, e esse envolvimento pode resultar em uma lealdade dividida no contexto da tomada de decisão.

Artigo 19º Os Colaboradores da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês se comprometem a divulgar qualquer interesse pessoal, familiar, afetivo, comercial ou outro, que possa, aos olhos de qualquer pessoa, influenciar suas atividades na Associação ou tomada de decisão.

Artigo 20º O Colaborador em situação de conflito de interesse real ou aparente deve comunicar o Conselho de Administração da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês, assim que a verificar. Se não o fizer, outro Colaborador poderá comunicar a situação conflitante ao órgão. Na hipótese em que o Colaborador conflitado for membro do Conselho de Administração, poderá comunicar o conflito diretamente aos demais membros.

Parágrafo único A comunicação do conflito de interesse deve ser feita em modo formal e confidencial.

Artigo 21º Tão logo tenha sido identificado o conflito de interesses, o Colaborador envolvido deve se afastar das discussões e deliberações em questão, inclusive fisicamente, sem descuidar dos deveres legais de sua função.

Artigo 22º Os Colaboradores da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês responsáveis por contratações, definições de salários, concessão de promoções de cargos e de benefícios deverão tomar suas decisões baseadas na competência contratado, e não em favores fundados em relações de parentesco ou amizade.

Artigo 23º Os Colaboradores responsáveis pela contratação de insumos ou serviços ou definição das organizações executoras do Fundo Patrimonial deverão evitar qualquer tipo de interferência ou direcionamento que possa afetar a imparcialidade, concorrência ou objetividade da contratação, incluída a vedação de recebimento de presentes e outros benefícios, nos termos deste Código.

Artigo 24º Os membros da governança da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês deverão comunicar conflitos de interesse em potencial, se identificados, antes de sua indicação ou eleição. Caso contrário, eles deverão divulgá-los quando as situações de conflito de interesses surgirem.

Artigo 25º Os Colaboradores que exercerem outra atividade profissional, incluindo a participação em conselhos ou comitês de outras empresas ou instituições, deverão declará-lo previamente a contratação ou a posse de cargo e deverão sempre priorizar as atividades como Colaborador da Gestora do Fundo Patrimonial do Hospital Sírio-Libanês.

Artigo 26º Sempre que possível, deverão ser evitadas relações de exclusividade, a fim de fomentar a livre concorrência.

CNPJ 45.236.875/0001-25

Aprovado pelo Conselho de Administração da OGFP-SBSHSL em 26.09.2023

Patrícia Valente Stierli

Presidente do Conselho de
Administração e da Reunião do
Conselho de Administração

Denise Alves da Silva Jafet

Membro do Conselho de Administração
e Secretária da Reunião do Conselho de
Administração

