



## **MANUAL DE CONDUTA ÉTICA**

**MQ – 038.2**

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas |
|--------|---------|----------|---------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 2 de 30 |

## SUMÁRIO

|       |                                                     |    |
|-------|-----------------------------------------------------|----|
| 1.    | HISTÓRICO DE REVISÃO.....                           | 3  |
| 2.    | OBJETIVO .....                                      | 3  |
| 3.    | RESPONSABILIDADE.....                               | 4  |
| 4.    | SOBRE A ACCVR .....                                 | 5  |
| 5.    | VISÃO .....                                         | 7  |
| 6.    | MISSÃO .....                                        | 7  |
| 7.    | VALORES .....                                       | 7  |
| 8.    | MENSAGEM AO COLABORADOR.....                        | 8  |
| 9.    | DIRETRIZES .....                                    | 8  |
| 9.1.  | OBSERVAÇÃO A LEGISLAÇÃO VIGENTE.....                | 9  |
| 9.2.  | RESPEITO AO SER HUMANO .....                        | 9  |
| 9.3.  | CONDUTAS EXIGIDAS EM AMBIENTE DE TRABALHO.....      | 9  |
| 9.4.  | ASSÉDIO MORAL .....                                 | 10 |
| 9.5.  | ASSÉDIO SEXUAL.....                                 | 11 |
| 9.6.  | RESPONSABILIDADE DOS GESTORES .....                 | 12 |
| 9.7.  | CONFIDENCIALIDADE .....                             | 12 |
| 9.8.  | MERCADO, CONCORRÊNCIA E RELAÇÃO COM TERCEIROS ..... | 13 |
| 9.9.  | DEDICAÇÃO EXCLUSIVA .....                           | 14 |
| 9.10. | SELEÇÃO DE COLABORADORES .....                      | 14 |
| 9.11. | BRINDES, PRESENTES, HOSPITALIDADES E FAVORES .....  | 15 |
| 9.12. | PATROCÍNIO OU DOAÇÃO .....                          | 18 |
| 9.13. | CORRUPÇÃO .....                                     | 20 |
| 9.14. | LAVAGEM DE DINHEIRO .....                           | 23 |
| 9.15. | CONFLITO DE INTERESSE .....                         | 24 |
| 9.16. | RELAÇÃO COM AGENTES PÚBLICOS .....                  | 24 |
| 9.17. | RELAÇÃO COM O MEIO AMBIENTE .....                   | 25 |
| 9.18. | RELAÇÃO COM A IMPRENSA, MÍDIAS E REDES SOCIAIS..... | 25 |
| 9.19. | ATIVIDADES POLÍTICAS .....                          | 26 |
| 9.20. | PRESERVAÇÃO E RESPEITO AO PATRIMÔNIO .....          | 26 |
| 9.21. | SEGURANÇA DO TRABALHO .....                         | 27 |
| 9.22. | CONTABILIDADE .....                                 | 27 |
| 9.23. | MEDIDAS DISCIPLINARES .....                         | 28 |
| 9.24. | DIVULGAÇÃO ENTRE OS COLABORADORES .....             | 28 |
| 9.25. | CANAIS DE DENÚNCIA .....                            | 28 |
| 10.   | INDICADORES DE EFETIVIDADE .....                    | 29 |
| 11.   | TERMO DE ADESÃO .....                               | 29 |

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas |
|--------|---------|----------|---------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 3 de 30 |

## 1. HISTÓRICO DE REVISÃO

| Revisão | Item                                        | Descrição                                                                                                                                | Data          | Necessita treinamento |
|---------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------|
| 00      | Todo                                        | Criação do documento                                                                                                                     | Agosto/2019   | (x) sim ( ) não       |
| 01      | 8                                           | Criação dos itens 8.16 e 8.17 – Assédio Moral e Assédio Sexual                                                                           | Novembro/2019 | (x) sim ( ) não       |
| 02      | 8<br>8.2                                    | Inclusão dos itens Diretrizes Excluído Política de Qualidade                                                                             | Agosto/2022   | ( ) sim (x) não       |
|         | 8.12                                        | Alteração das Condutas                                                                                                                   |               |                       |
| 03      | 9.9<br>9.11<br>9.12<br>9.13<br>9.14<br>9.15 | Dedicação Exclusiva Brindes, Presentes, Hospitalidades e Favores Patrocínio e Doação Corrupção Lavagem de Dinheiro Conflito de Interesse | Dezembro/2022 | (x) sim ( ) não       |
| 04      | Todo                                        | Revisão do documento                                                                                                                     | Novembro/2024 | ( ) sim (x) não       |

## 2. OBJETIVO

O Código de Ética estabelece diretrizes para a tomada de decisão ética, o bom comportamento, o desempenho de atividades profissionais e administração de conflitos de interesse.

O Código de Conduta aplica-se igualmente a todos os membros da organização, sejam eles associados, conselheiros, diretores, colaboradores de todos os níveis funcionais, estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviços, parceiros de negócios, corpo clínico aberto, residentes, professores, alunos, e quaisquer outros indivíduos, grupos ou organizações, que tenham uma relação formal/contratual com a ASSOCIAÇÃO CULTURAL E CIENTÍFICA VIRVI RAMOS e suas mantidas, além da comunidade, visitantes, doadores e políticos.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas |
|--------|---------|----------|---------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 4 de 30 |

Os Colaboradores e públicos de interesse deverão ler e compreender integralmente o conteúdo deste Código, comprometendo-se sempre a cumprir com as disposições deste Código.

### **3. RESPONSABILIDADE**

A responsabilidade pelo cumprimento deste documento é dos colaboradores da instituição.

A elaboração deste documento é de responsabilidade do setor jurídico e direção.

A emissão, controle e distribuição deste documento são de responsabilidade do Coordenador da Qualidade.

O responsável pela aprovação deste documento é da direção executiva.

| Elaborado por (Nome e assinatura) | Aprovado e Liberado por (Nome e Assinatura) |
|-----------------------------------|---------------------------------------------|
| Marta Franzoi                     | Cleciene Doncatto Simsen                    |
| Data: 14/11/2024                  | Data:14/11/2024                             |

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas |
|--------|---------|----------|---------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 5 de 30 |

#### **4. SOBRE A ACCVR**

A Associação Cultural e Científica Virvi Ramos é uma instituição filantrópica, focada na área da saúde e educação, contando com 706 funcionários.

Na área da saúde, a ACCVR mantém o Hospital Virvi Ramos, o Centro Clínico e o Centro de Saúde Clélia Manfro. Na área da educação mantém a Faculdade Fátima, com formação em nível técnico e superior.

O Hospital Virvi Ramos é uma instituição de assistência hospitalar de médio porte, fundado em 09/03/1957 pelo Dr. Virvi Ramos, em Caxias do Sul, RS, cujo princípio é “Fazer o Bem”. Desde seu surgimento vive uma busca constante pela qualidade e tecnologia de seus processos. Uma marca importante do Hospital Virvi Ramos é o pioneirismo, sendo a primeira instituição do interior do Estado a realizar transplante renal, e o primeiro a constituir um serviço de Home Care, onde o cliente é atendido em sua própria residência, sem a necessidade de deslocamentos. Possui certificação de qualidade nos Programas ISO 9001:2015 e ONA nível II Acreditado Pleno.

Tem como Missão “Promover a sustentabilidade social, através de um sistema integrado de saúde e educação, com máxima qualidade, empregando recursos tecnológicos e conhecimentos científicos capazes de garantir serviços com resolutividade.”

Sua Visão é “Ser reconhecido como o melhor sistema de saúde e educação, com excelência no atendimento às pessoas, espírito humanitário de fazer o bem, aliado à tradição e integração com a comunidade. ”

Na área de atendimento clínico, o Hospital Virvi Ramos possui o pronto atendimento que atende situações de urgência e emergência em tempo integral contando com equipe médica permanente e especialistas de apoio para quaisquer exigências, tem como média mensal 1677 atendimentos.

A tecnologia é outro fator que acompanha os serviços oferecidos pelo Hospital Virvi Ramos. A constante aplicação de recursos em equipamentos

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas |
|--------|---------|----------|---------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 6 de 30 |

altamente sofisticados para a área cirúrgica, laboratorial, UTI e diagnóstico por imagem complementam a segurança nos resultados.

O bloco cirúrgico, por exemplo, possui tecnologia de ponta para cirurgias minimamente invasivas, principalmente para todos os procedimentos por vídeo, tem como média mensal de 591 procedimentos cirúrgicos.

O laboratório de análises clínicas também segue a linha da modernidade, e realiza em média 82.000 exames por mês.

Na área de formação profissional, o Hospital Virvi Ramos conta com Programa de Educação Continuada para o aperfeiçoamento de todos os profissionais que atuam na instituição. Além disso, contribui para a formação médica através do Programa de Residência Médica em Clínica Médica e Cirurgia Geral, atualmente com nove médicos residentes.

Em sua estrutura, o Hospital Virvi Ramos dispõe de 148 leitos, atendendo 60% pelo SUS e 40% convênios e particulares, com média mensal de 440 internações.

O Centro de Tratamento Intensivo Adulto, possui 10 leitos, sendo 4 SUS e 6 convênios e particulares. Atende uma média mensal de 31 pacientes entre SUS, convênios e particulares. Dispõe de sistemas de diagnóstico e respiração mecânica de última geração que permitem o monitoramento dos pacientes por métodos invasivos e não invasivos atendidos 24h por dia por equipe médica e de enfermagem multidisciplinar.

O Centro de Saúde Clélia Manfro é composto das seguintes unidades:

- Unidade de Atenção à Vida Novo Amanhã: Oferece assistência especializada aos usuários de substâncias psicoativas a fim e promover a reinserção psicossocial e autonomia pessoal, **com 3824 usuários cadastrados.**
- Unidade Oftalmológica: Responde pela prestação de oftalmologia do município, realizando uma média mensal de 34.269 procedimentos.
- Unidade Auditiva: Centro de Referência em atendimento para diagnóstico e reabilitação auditiva, atendendo 49 municípios da serra gaúcha.

A Faculdade Fátima é uma instituição de ensino superior focada na área da saúde, localizada no complexo Virvi Ramos, que oportuniza aprendizado através de:

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas |
|--------|---------|----------|---------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 7 de 30 |

- Cursos Técnicos: Enfermagem, Nutrição e Dietética, Radiologia.
- Graduação: Administração, Enfermagem, Fonoaudiologia, Nutrição e Psicologia 2019-2.
- Pós-graduação: MBA em Gestão Hospitalar - 4ª Edição, Especialização em Oncologia, Especialização em Aleitamento Materno, Pós-graduação em Nutrição e Treinamento Físico – 4ª edição.

## **5. VISÃO**

Ser reconhecido como o melhor sistema de saúde e educação, com excelência no atendimento às pessoas, espírito humanitário de fazer o bem, aliado à tradição e integração com a comunidade.

## **6. MISSÃO**

Promover a sustentabilidade social, através de um sistema integrado de saúde e educação, com máxima qualidade, empregando recursos tecnológicos e conhecimentos científicos capazes de garantir serviços com resolutividade.

## **7. VALORES**

Tradição;  
Ética;  
Sustentabilidade;  
Acolhimento;  
Inovação;  
Integração;  
Comprometimento;

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas |
|--------|---------|----------|---------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 8 de 30 |

Responsabilidade Social.

## **8. MENSAGEM AO COLABORADOR**

É com satisfação que apresentamos aos colaboradores da Associação Cultural e Científica Virvi Ramos – ACCVR – a formalização dos valores éticos sempre observados na instituição.

O presente Código de Conduta Ética é o norteador das ações e comportamentos esperados por todos os colaboradores, parceiros e fornecedores que tem contato com a instituição.

É uma estrutura de padrões éticos dentro dos quais todos devem trabalhar.

Há mais de 60 anos a ACCVR busca ser referência de entidade filantrópica com atendimento universal e ser uma instituição que disponibiliza soluções completas em saúde.

Pautados por elevados padrões profissionais, pelos princípios éticos e pelo respeito ao próximo permanecemos em constante busca pela máxima excelência em atendimento e contamos com o esforço de todos para a concretização desses valores.

Somos cientes e orgulhosos do impacto social da instituição na cidade de Caxias do Sul - e também nos 49 municípios da região abrangidos pela atuação do poder público local – e reverteremos integralmente os resultados financeiros da instituição para dar continuidade aos nossos projetos filantrópicos e

Lembro, por fim, que a instituição somente alcançará os níveis de excelência almejados com o esforço individual de cada um dos nossos colaboradores buscando de forma incansável o respeito com o próximo, a compaixão e a conduta ética dentro da qual todos devemos atuar.

## **9. DIRETRIZES**

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas |
|--------|---------|----------|---------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 9 de 30 |

No atendimento ao que é determinado pela legislação e pelos compromissos assumidos nesta política, a Associação Cultural e Científica Virvi Ramos – ACCVR seguirá as seguintes diretrizes:

### **9.1. OBSERVAÇÃO A LEGISLAÇÃO VIGENTE**

Todos os integrantes da Associação Cultural e Científica Virvi Ramos devem conduzir suas atividades de acordo com a legislação vigente e observando os mais rigorosos padrões éticos e morais estabelecidos, não tolerando qualquer forma de discriminação, assédio, prevaricação, benefício próprio, corrupção ou suborno. Da mesma forma, os Associados e sua Diretoria estão comprometidos em conduzir suas atividades em estrito cumprimento das leis aplicáveis.

Esta Política reforça as diretrizes e padrões comportamentais que almejam assegurar que a instituição e todos que atuam em seu nome, entendam e atuem em conformidade com a lei e dentro de princípios éticos, conforme seu código de conduta.

A observância desta Política é obrigatória e, em nenhuma hipótese ou sob qualquer argumento, as pessoas envolvidas poderão alegar desconhecimento das responsabilidades estabelecidas.

### **9.2. RESPEITO AO SER HUMANO**

O ambiente de trabalho da instituição deverá ser sempre isento de discriminação, abuso, preconceito ou perseguição de qualquer natureza. Não haverá qualquer distinção de tratamento por sexo, idade, etnia, religião, orientação sexual, nacionalidade ou condição física. Todos deverão respeitar a diversidade e as mais variadas opiniões.

### **9.3. CONDUTAS EXIGIDAS EM AMBIENTE DE TRABALHO**

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 10 de 30 |

A ACCVR quando contrata um colaborador espera que ele possua postura profissional no ambiente de trabalho e mantenha no seu dia a dia as seguintes condutas:

- Trate todos com educação, respeito, gentileza, cordialidade e discrição;
- Atue pautado por princípios éticos e humanos de respeito ao próximo;
- Tenha empatia buscando colocar-se no lugar do outro;
- Forneça, dentro das possibilidades técnicas, respostas rápidas e adequadas às solicitações dos pacientes e seus familiares;
- Busque a orientação de seu superior objetivando sanar quaisquer dúvidas;
- Comunique imediatamente falhas ou erros às instâncias devidas;
- Não realize comentários de ordem pessoal referentes a outros colaboradores ou a pacientes e seus familiares;
- Não ofenda ou humilhe qualquer pessoa ainda que em situação de grave conflito interpessoal;
- Não agrida fisicamente qualquer pessoa – colega, paciente, familiar, fornecedor, visitante – ou, ainda, toque de forma a dar impressão ou entendimento de hostilidade;
- Evite como regra, também, qualquer toque que crie desconforto ou sensação de falsa intimidade como toque nos ombros, cintura, rosto e cabelo;
- Não preste tratamento ou atendimento preferencial por motivos de ordem pessoal; e
- Não crie dificuldades artificiais no desempenho de sua função.

#### **9.4. ASSÉDIO MORAL**

O Assédio Moral é caracterizado por comportamento frequente e repetitivo do assediador buscando atingir a dignidade do colaborador.

O assediador poderá ser superior hierárquico do assediado ou não. A existência de Assédio Moral independe do cargo ocupado na instituição e poderá ocorrer também entre os subordinados contra seus superiores.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 11 de 30 |

A caracterização do Assédio Moral exige a exposição intencional e repetida – funcionando como uma espécie de perseguição - de colaborador a situações humilhantes, constrangedoras, que causem estresse excessivo, desestabilizando o assediado emocionalmente e profissionalmente, o inferiorizando, isolando, ridicularizando, constrangendo, menosprezando, amedrontando, difamando ou ironizando.

O Assédio Moral também está presente na solicitação de favores ou serviços pessoais que caracterize abuso de posição hierárquica, nas instruções imprecisas ou insuficientes para a execução do trabalho, na sobrecarga de tarefas, na cobrança de metas entendidas como inatingíveis ou sem sentido e na ameaça de punição ou demissão.

Colocar apelidos, xingamentos e agressões verbais de qualquer espécie, fazer brincadeiras ofensivas e constrangedoras, se mostrar indiferente à presença do outro, acusar de erros inexistentes, humilhar de forma pública ou mesmo privada também é Assédio Moral.

É Assédio Moral quando se negam folgas devidas ou mesmo emendar feriados quando aos demais colaboradores isso é permitido, quando se promove o isolamento do funcionário ou quando se restringe o uso do banheiro.

Caso você esteja sofrendo assedio evite ao máximo conversas particulares com o assediador e procure manter a comunicação via e-mail ou somente na presença de outras pessoas e denuncie ao seu gestor imediato ou por meio do canal de denúncia.

## **9.5. ASSÉDIO SEXUAL**

O Assédio Sexual é a manifestação através de atos, palavras, atitudes, simples sugestão, insistência importuna, perguntas, propostas, pretensões ou outras formas de abordagem forçada, alheios à vontade da vítima, sem o seu consentimento, que lhe cause constrangimento, humilhação ou medo com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 12 de 30 |

condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Para a caracterização do assédio sexual é imprescindível que exista uma relação profissional e que esta contenha regras de hierarquia.

Os sujeitos ativo e passivo podem ser homens ou mulheres.

Orientamos aos colaboradores que forem vítimas de Assédio Sexual que resistam a agressão, produzam o máximo de provas possíveis, inclusive a prova testemunhal, e se utilizem imediatamente dos canais de denúncia.

## **9.6. RESPONSABILIDADE DOS GESTORES**

Os gestores possuem extrema importância no sucesso organizacional. Portanto, possuem o dever de:

- Manter um bom ambiente de trabalho;
- Estimular o desenvolvimento profissional dos colaboradores;
- Dirimir dúvidas;
- Mediar conflitos;
- Não permitir qualquer tipo de violência;
- Coibir atitudes que configurem assédio moral ou sexual; e
- Não permitir insinuações piadas, propostas, atos físicos ofensivos.

## **9.7. CONFIDENCIALIDADE**

A informação é um dos principais recursos da ACCVR, em razão disso, as partes abrangidas nesta Política devem estar comprometidas a manter rigorosa confidencialidade e sigilo de informações sobre a ACCVR, suas mantidas, clientes e os demais integrantes, sejam estas relacionadas a negócios, registros, operações ou notícias, armazenando-as em locais de acesso restrito.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 13 de 30 |

Os dados dos clientes merecem rigoroso cuidado, pois todas as informações de paciente são confidenciais, sejam elas referentes a dados pessoais ou ao estado de saúde. Dessa forma, a ACCVR compromete-se a adotar procedimentos para a proteção das informações dos pacientes, bem como garante que não permitirá a divulgação, em qualquer mídia, de quaisquer informações dos pacientes, salvo em casos autorizados pelo paciente, seu representante legal ou por ordem judicial.

O acesso ao prontuário e resultados de exames do paciente só pode ser feito pelos colaboradores autorizados, que estão obrigados à manutenção do sigilo das informações de seu conteúdo.

É vedado a esses colaboradores permitir o manuseio e acesso aos prontuários por pessoas não obrigadas pelo sigilo profissional, bem como discutir informações confidenciais em locais públicos.

A obrigação de confidencialidade deverá ser observada pelos colaboradores da instituição mesmo após o eventual desligamento.

Os registros sobre os dados do paciente e seu estado de saúde deverão ser preservados sem que exista alteração de quaisquer documentos, informações ou dados.

Os colaboradores não estão autorizados a registrar e/ou divulgar imagens de pacientes ou seus familiares, cuidadores ou acompanhantes responsáveis dentro da instituição.

## **9.8. MERCADO, CONCORRÊNCIA E RELAÇÃO COM TERCEIROS**

A ACCVR preza pela livre concorrência, livre iniciativa, pela liberdade de mercado em sentido amplo e veta a manipulação ou ajuste de preços entre concorrentes.

A relação da ACCVR com quaisquer terceiros – parceiros, fornecedores, prestadores de serviço, consultores, representantes – será sempre pautada pela relação transparente e pela busca dos interesses da instituição.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 14 de 30 |

Os colaboradores da ACCVR deverão informar imediatamente caso sejam abordados por fabricantes ou distribuidores de produto ofertando ou buscando vantagens indevidas frente a instituição ou seus colaboradores.

A ACCVR não compactuará e não aceitará conluio para a fixação de preços e fraudar licitações.

Os fornecedores serão selecionados com base no melhor preço, critérios técnicos e dentro das necessidades da instituição.

Na contratação de fornecedores de produtos deve ser coletado três orçamentos para escolha do melhor preço.

#### **9.9. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA**

Durante o horário de trabalho, o colaborador deve dedicar seu tempo integralmente às atividades inerentes ao seu cargo, não sendo aceito execução de atividades particulares tais como comercialização de qualquer tipo de produto ou serviço nas dependências da instituição.

#### **9.10. SELEÇÃO DE COLABORADORES**

A ACCVR atuará para garantir oportunidades equitativas sem que sejam criadas vantagens de qualquer tipo para os candidatos as vagas existentes.

A ACCVR jamaís permitirá a existência de trabalho forçado, trabalho escravo, ou análogo a qualquer destes, e também ao trabalho infantil – a instituição não firmará, e rescindiré imediatamente, qualquer espécie de parceria com terceiros que assim atuem.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 15 de 30 |

A recontração de antigos funcionários somente será possível aos colaboradores demitidos pela extinção da vaga que ocupavam ou que se desligaram por iniciativa própria após o decorrer de mínimo 06 (seis) meses do encerramento do contrato de trabalho.

A ACCVR observará ainda a Lei de Aprendizagem (Lei Nº. 0.097/2000 juntamente com o decreto Federal nº 5.598/2005), a Lei do Estágio (Lei Nº. 11.788/2008), a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei N. 13.146/2015), bem como a Lei Nº 8.213/1991 com foco em seu artigo 93 e parágrafos.

#### **9.11. BRINDES, PRESENTES, HOSPITALIDADES E FAVORES**

A ACCVR possui regramentos quanto à entrega, oferta, promessa, recebimento de brindes, presentes, entretenimento, hospitalidades e favores em geral por parte dos colaboradores. Essa necessidade de regramento ocorre porque a oferta de benesses pode estar vinculada de alguma forma com uma possível transação comercial ou aprovação de negócio. Contudo, mesmo que não haja qualquer intenção de corromper, ainda subsiste o risco que o beneficiário entenda a oferta de determinado presente, brinde, entretenimento, hospitalidade ou favores em geral como uma tentativa de obter vantagens indevidas, o que se visa a coibir por meio desta diretriz. Mas, antes de conhecermos quais são as regras estipuladas pela ACCVR será necessário conhecer algumas definições. Vejamos:

- a) **brindes** são itens sem valor comercial ou com valor de mercado abaixo de R\$ 50,00 (cinquenta reais), distribuídos ou recebidos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, que seja de caráter geral e, portanto, não se destine a agraciar exclusivamente uma pessoa e que contenha o logotipo da ACCVR ou da pessoa jurídica que concedeu o

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 16 de 30 |

brinde ao Colaborador da ACCVR, a exemplo de agendas, calendários, chaveiros, canetas, entre outros;

- b) **entretenimento** são atividades ou eventos que tenham como principal fim proporcionar lazer aos seus participantes, tais como festas, shows, eventos esportivos, refeições, entre outros;
- c) **hospitalidades** compreendem deslocamentos (aéreos, marítimos e/ou terrestres, etc.), hospedagens, alimentação e receptivos, relacionados a atividades de negócios. A hospitalidade de caráter exclusivo de turismo ou a lazer é considerada presente.
- d) **presentes** são objetos ou serviços, de uso ou consumo pessoal, que possuem valor comercial e que não se enquadram na definição de Brindes;
- e) **favores** são aquilo que se faz de maneira voluntária a alguém ou retribuição dada a alguém por uma relação de preferência ou de influência exercida sobre a pessoa que retribui.

A ACCVR poderá ofertar, entregar ou prometer brindes a qualquer pessoa, seja ela Agente Público ou não, sem autorização prévia do Comitê de Compliance, desde que atenda o conceito de brinde.

Para distribuição de entretenimento, presentes e hospitalidades para pessoas que não sejam Agentes/Servidores Públicos ou Associados da ACCVR, será necessário autorização da Direção e que a benesse não ultrapasse o valor de R\$100,00.

A oferta de entretenimento, presentes e hospitalidades para Agentes/Servidores Públicos ou Associados da ACCVR, representa risco à entidade. Desta forma, a benesse deve ser concedida apenas em ocasiões protocolares e/ou em datas especiais e comemorativas relevantes para a cultura do país e/ou da ACCVR e ainda, ser aprovada pelos Comitê de Compliance que deverá avaliar os limites estabelecidos pela legislação a qual a entidade pública está submetida.

Qualquer concessão de presentes, brindes e hospitalidades concedidos pela ACCVR e/ou seus colaboradores a agentes/servidores públicos e entidades públicas

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 17 de 30 |

deverá ser revestida de transparência a fim de descaracterizar a aparência de indevida ou imprópria.

Em hipótese alguma, poderão ser concedidos presentes e hospitalidades a Agentes/Servidores Públicos que tenham a função de normatizar, regulamentar, fiscalizar e/ou prestar jurisdição sob as atividades da ACCVR.

É proibido e a ACCVR não aceitará que nenhum colaborador prometa e/ou conceda presentes e hospitalidades a Agentes/Servidores Públicos com a expectativa e/ou promessa de obtenção de qualquer tipo de favor e/ou vantagem indevida.

Todas as despesas incorridas relacionadas a Brindes, Presentes, Entretenimentos, ou Hospitalidades, devem ser lançadas de forma suficientemente detalhada e completa nos registros contábeis da ACCVR. O setor de contabilidade deve assegurar-se de que o registro incluirá a despesa incorrida, o destinatário e o valor do ato.

O recebimento de um brinde por um colaborador não requer autorização prévia, desde que: a) tal recebimento esteja enquadrado no conceito de brinde; b) o brinde esteja dentro do limite de valor de R\$50,00; e c) que o recebimento não seja frequente. Caso os brindes sejam recebidos de um mesmo terceiro em um período inferior a 06 (seis) meses ou tenham valor superior a R\$ 50,00, deverá ser entregue ao RH, que deverá encaminhar para sorteio interno entre todos os funcionários.

O colaborador poderá receber presente, entretenimento ou hospitalidade, desde que: a) informe o recebimento ao seu superior imediato; b) que o valor do presente, entretenimento ou hospitalidade não ultrapasse o valor de R\$100,00; e c) não haja recebimento com frequência. Caso a benesse ultrapasse o valor de R\$100,00, ou o colaborador já tenha recebido do mesmo terceiro uma benesse em um período inferior a 06 (seis) meses, esta deverá ser entregue ao RH que irá sortear-la entre todos os colaboradores da instituição.

Todos os presentes, entretenimento, hospitalidade ou brindes devem ser recebidos de forma transparente, com a ciência do superior do colaborador.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 18 de 30 |

É proibido e a ACCVR não aceitará que nenhum terceiro prometa e/ou conceda favores aos colaboradores com expectativa e/ou promessa de obtenção de qualquer tipo de vantagem indevida.

## 9.12. PATROCÍNIO OU DOAÇÃO

O objetivo desta diretriz é orientar e auxiliar a conduta dos colaboradores da ACCVR quanto aos patrocínios e doações a serem concedidos ou recebidos em suas relações comerciais e institucionais para evitar situações que possam caracterizar qualquer forma de corrupção, bem como reforçar os padrões de ética e integridade presentes no Código de Conduta Ética.

Considera-se patrocínio o investimento direto de verba em projetos, eventos e demais atividades. Já a doação pode ser considerada a cessão de determinado bem ou recurso.

Para realização de patrocínios ou doações por parte da ACCVR será necessária a criação de política própria para tratamento sobre esse tema, contudo desde já se esclarece que em qualquer tempo será expressamente vedado o oferecimento de patrocínio ou doação com o intuito de obter vantagem inadequada ou influenciar a ação de qualquer pessoa, seja agente público, fornecedor, terceiro, dentre outros, independente da idoneidade da entidade a ser favorecida. Do mesmo modo, é vedado o patrocínio ou doação para entidades que tenham algum histórico de envolvimento com corrupção ou fraude. A doação a Agentes Públicos, partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos, pela ACCVR ou em seu nome é absolutamente proibida, conforme legislação em vigor. Também é proibido o patrocínio ou doação para qualquer atividade promovida pelos Associados da ACCVR. Qualquer patrocínio ou doação concedidos pela ACCVR devem ser aprovados pelo Presidente e a decisão levará em consideração aspectos financeiros, a regularidade e integridade da entidade beneficiária e a aderência do seu propósito aos objetivos e valores da ACCVR.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 19 de 30 |

Já o recebimento de patrocínio ou doação por parte da ACCVR serão realizados com transparência, segurança, idoneidade, boa-fé, legalidade e de acordo com as regras lícitas definidas pelo patrocinador ou doador. Além disso, os patrocínios e doações deverão ser formalizadas através de Termo de Doação ou Patrocínio, devendo ser previamente verificadas as formalidades e os requisitos da doação ou patrocínio.

As doações serão devidamente contabilizadas nos registros contábeis da ACCVR, por meio de apontamento específico e autoexplicativo dos bens recebidos.

O recebimento de doações deve ser realizado livre de conflito de interesses e outras influências que possam ser percebidas como interferência indevida. Igualmente, não podem afetar qualquer decisão a ser tomada e não podem ser utilizados como um meio de influência inapropriada que vise obter qualquer tipo de vantagem pessoal de qualquer colaborador da ACCVR ou pessoas a ele relacionadas.

Os principais requisitos para o recebimento de doações de uma empresa ou organização pela ACCVR é sua idoneidade, que deverá ser avaliada criteriosamente pelo Comitê de Compliance.

A ACCVR se compromete a aplicar integralmente os recursos recebidos na realização de suas finalidades descritas no seu estatuto social e a não distribuir lucros, bonificações ou vantagens a seus Associados.

Além disso, a ACCVR sempre demonstrará a destinação dos recursos ou bens doados.

Cabe ao setor responsável pela comunicação a formalização e encaminhamento de Carta de Agradecimento aos doadores, com a respectiva demonstração de como as doações recebidas contribuirão para a ACCVR. A Carta de agradecimento tem por objetivo apresentar aos doadores que o valor financeiro ou bem doado será bem empregado as atividades e ao futuro da ACCVR.

As doações e patrocínios só poderão ser solicitados diretamente pela Direção Executiva ou com permissão dessa, pelos setores de Recursos Humanos, Marketing e Suprimentos.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 20 de 30 |

Todas as doações devem ser recebidas pela Direção Executiva ou pelos setores autorizados por essa, e direcionadas ao setor de Almocharifado para o devido recebimento de doações de produtos e bens móveis, bem como a subscrição dos respectivos recibos de doação.

A doação de recursos financeiros deverá ser realizada por meio de depósito em conta bancária específica da ACCVR, com ou sem destinação específica.

### **9.13. CORRUPÇÃO**

Corrupção pode ser definida como utilização do poder ou autoridade para conseguir obter vantagens e fazer uso do dinheiro público para o seu próprio interesse, de um integrante da família ou amigo. Na legislação penal brasileira, em sentido estrito, a corrupção se apresenta de duas formas: corrupção ativa e corrupção passiva, que sucintamente significam oferecer ou solicitar alguma vantagem indevida, respectivamente. No cotidiano, contudo, a corrupção é um termo guarda-chuva que abriga diversas outras condutas, sendo algumas listadas no diagrama abaixo:

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 21 de 30 |



Fonte: MPF (2016)

A ACCVR objetiva combater de forma inequívoca as práticas corruptas estando seus colaboradores e prestadores de serviço proibidos de oferecer suborno e praticar quaisquer atos de corrupção na condução de suas atividades. As Leis Anticorrupção proíbem as seguintes condutas:

- a) prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, Vantagem Indevida a Agente Público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- b) financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nas Leis Anticorrupção;
- c) utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários de atos de Corrupção;

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 22 de 30 |

d) fraudar, impedir ou de qualquer forma prejudicar procedimentos licitatórios e contratações da administração pública nacional ou estrangeira;

e) dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou Agentes Públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Nenhum colaborador ou prestador de serviço será penalizado devido ao atraso ou perda de negócios resultantes de sua recusa em pagar suborno ou praticar quaisquer atos de corrupção.

Os Colaboradores e prestadores de serviço devem estar especialmente atentos às seguintes circunstâncias:

- a) a contraparte tem histórico de Corrupção;
- b) a contraparte pediu uma comissão;
- c) a contraparte é controlada por um Agente Público ou tem relacionamento próximo com um Agente Público ou com o governo;
- d) a contraparte é recomendada por um Agente Público;
- e) a contraparte se recusa a incluir referências às Leis Anticorrupção ou às Leis de Combate à Lavagem de Dinheiro no contrato a ser firmado com a ACCVR;
- f) a contraparte propõe um esquema financeiro incomum, como a solicitação de pagamento em país diferente daquele em que o serviço esteja sendo prestado, ou como a solicitação de pagamento em mais de uma conta bancária; e
- g) a contraparte não possui estabelecimento ou funcionários.

Além disso, qualquer suspeita ou confirmação de prática de corrupção deve ser denunciada pelo Canal de Denúncias da ACCVR, nesse caso é extremamente necessário que o denunciante descreva com riqueza de detalhes o fato que tem

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 23 de 30 |

conhecimento, apresente os nomes dos envolvidos, provas ou qualquer elemento que possa ajudar nas investigações.

#### **9.14. LAVAGEM DE DINHEIRO**

Lavagem de dinheiro é toda a atividade empregada para dar aparência lícita ao produto econômico de crimes, viabilizando seu ingresso na economia formal e, desse modo, a sua eletiva e despreocupada utilização pelo criminoso.

Os colaboradores e prestadores de serviços devem estar atentos as seguintes condutas, pois elas podem representar indícios de tentativa de lavagem de dinheiro e não devem ser aceitas:

- a) solicitações para realização de pagamentos em dinheiro, quando esse não for o único meio possível ou usual para liquidação de uma obrigação;
- b) solicitação para realização de pagamento para múltiplos beneficiários;
- c) solicitação para realização de pagamentos por quaisquer meios não usuais;
- d) solicitação para realização de pagamento para pessoa distinta daquela que figura como fornecedora ou prestadora de serviço.

Os Colaboradores e prestadores de serviço devem se recusar a praticar quaisquer atos quando houver suspeita quanto a sua legitimidade e legalidade. As suspeitas devem ser comunicadas por meio do Canal de Denúncia, e nesse caso é extremamente necessário que o denunciante descreva com riqueza de detalhes o fato que tem conhecimento, apresente os nomes dos envolvidos, provas ou qualquer elemento que possa ajudar nas investigações.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 24 de 30 |

### **9.15. CONFLITO DE INTERESSE**

O Conflito de Interesse é a obtenção – ou tentativa de obtenção – de vantagem indevida, individual ou em grupo, de forma direta ou indireta, que não vise os interesses da ACCVR.

A existência de Conflito de Interesse independe da concretização do benefício ou de dano causado a ACCVR.

Todas as atividades de gestão e tomadas de decisão devem ter como objetivo o bem-estar da instituição.

Os colaboradores da ACCVR não deverão utilizar de seu cargo ou posição para a obtenção de vantagem pessoal de qualquer espécie.

A participação de colaboradores da ACCVR em eventos deverá ser pautada nos princípios da instituição.

Qualquer situação que possa indicar a existência de Conflito de Interesse deverá ser imediatamente reportada ao canal de denúncia descrito no presente Código de Conduta Ética.

### **9.16. RELAÇÃO COM AGENTES PÚBLICOS**

Face ao trabalho filantrópico da ACCVR e da parceria com o poder público na oferta e prestação de serviços de saúde e educação à população, a instituição se compromete a aplicar os recursos oriundos de contratos com o poder público de forma adequada, transparente, e totalmente fidedigna ao estabelecido em contrato sendo veementemente proibida a destinação de recursos de forma diversa ao acordado e ao previsto em lei.

Além disso, os associados, diretores, empregados, estagiários, jovens aprendizes e prestadores de serviços devem exercer suas atividades evitando expressamente condutas que possam constituir atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira que atentem contra o patrimônio público nacional ou

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 25 de 30 |

estrangeiro, contra princípios da administração pública. Dentre as condutas exemplificam-se, não se limitando:

I - Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

II - Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

III - Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agente público, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

E todos os demais atos lesivos à Administração Pública previstos na Lei Federal nº 12.846/2013.

#### **9.17. RELAÇÃO COM O MEIO AMBIENTE**

A preservação do meio ambiente e o impacto ambiental causado pelas nossas atitudes deverão nortear a conduta de todos os colaboradores da ACCVR.

Os colaboradores deverão sempre buscar a diminuição do impacto ambiental de seus serviços e, conseqüentemente, da ACCVR.

Deverão ser observadas a legislação sanitária e ambiental vigente.

O descarte e acondicionamento de resíduos deverá ser adequado e seguir altos padrões de higiene.

Todos os colaboradores deverão cuidar para que o consumo de água e energia elétrica seja realizado de forma a diminuir o desperdício e o eventual esgotamento das fontes naturais do planeta.

#### **9.18. RELAÇÃO COM A IMPRENSA, MÍDIAS E REDES SOCIAIS**

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 26 de 30 |

Somente pessoas autorizadas pela direção da ACCVR poderão emitir opiniões ou informações oficiais aos órgãos de imprensa, no entanto, a proteção da imagem da Instituição é responsabilidade de todos os colaboradores.

Não será permitido aos colaboradores emitirem opiniões, escrever artigos ou dar entrevistas que poderão ser entendidas como posicionamento oficial institucional.

Não poderão ser divulgados imagens ou vídeos do local de trabalho ou que de qualquer forma identifiquem a instituição.

O colaborador que verificar a existência, em rede social, de postagem, imagem ou comentário que desabone a conduta da ACCVR ou de seus colaboradores deverá imediatamente informar a Área de Marketing da instituição para que tópicos controversos, inverídicos ou polêmicos sejam manejados.

#### **9.19. ATIVIDADES POLÍTICAS**

A ACCVR respeita os posicionamentos políticos de todos os seus colaboradores e protegerá a liberdade destes em exercerem a diversidade de suas opiniões.

No entanto, os envolvidos deverão agir sempre em caráter pessoal e de forma a não interferir nas atividades, nos relacionamentos profissionais, nos recursos da instituição. Portanto, não é permitido, no ambiente de trabalho, atividades político-partidárias.

#### **9.20. PRESERVAÇÃO E RESPEITO AO PATRIMÔNIO**

Os ativos da ACCVR – seu patrimônio e bens intangíveis – serão utilizados de forma eficiente e responsável sempre buscando cumprir os objetivos da instituição, incluindo a utilização racional de insumos.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 27 de 30 |

O patrimônio da ACCVR – local de trabalho ou equipamentos – não poderá ser utilizado para fins particulares ou em benefício de terceiros.

Os colaboradores deverão zelar para que não haja uso indevido de formulários, receitas médicas, carimbos que contenham a logomarca da instituição.

Os colaboradores deverão auxiliar na proteção do patrimônio da instituição coibindo o dano, furto ou ainda o uso inadequado de ativos da ACCVR.

## **9.21. SEGURANÇA DO TRABALHO**

Sempre agir conforme as normas e procedimentos de segurança do trabalho.

Sempre utilizar os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) respectivos as atividades exercidas.

Jamais obstruir rotas de fuga e equipamentos de preservação e combate a incêndio.

Jamais fumar nas dependências da instituição e nunca consumir ou estar sob efeito de bebida alcoólica ou substâncias ilícitas durante a realização de suas atividades profissionais.

## **9.22. CONTABILIDADE**

Os controles internos e procedimentos contábeis da ACCVR seguirão os preceitos legais e as normas contábeis vigentes.

O setor de contabilidade da ACCVR sempre registrará as informações financeiras da instituição de forma a refletir a realidade das operações.

Os registros das atividades financeiras e contábeis deverão ser realizados de forma transparente, completa, precisa e fidedigna.

Os recursos não poderão ser desviados ou alocados a finalidades que não se destinam.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 28 de 30 |

### 9.23. MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação aos ditames descritos no presente Código de Conduta Ética poderá gerar sanções de Advertência Verbal até a finalização do contrato existente entre a ACCVR e fornecedores ou parceiros.

As medidas disciplinares serão aplicadas de acordo com a gravidade do fato apurado.

### 9.24. DIVULGAÇÃO ENTRE OS COLABORADORES

Este Código estará disponível para todos os colaboradores da ACCVR.

É obrigatório seguir as regras do Código de Conduta da ACCVR.

Não deverá existir, portanto, dúvidas em relação a sua aplicação e a condução dos colaboradores da ACCVR.

Todos os colaboradores deverão assinar o Termo de Adesão que faz parte do presente Código, comprometendo-se, desde já, a cumpri-lo integralmente.

Em caso de dúvida consulte e pergunte.

### 9.25. CANAIS DE DENÚNCIA

Comunicados de violações de conduta ética podem chegar ao conhecimento da ACCVR de várias formas, incluindo denúncias diretas aos superiores hierárquicos, realização de auditorias internas e externas, revisões de controles e procedimentos internos, processos judiciais, questionamentos de órgãos reguladores, fiscalizações, dentre outros. Mas a via mais utilizada é o canal de denúncias que está disponível no site <https://www.virviramos.com.br/codigo-de-conduta/como-denunciar>, dessa forma a comunicação poderá ser feita por

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 29 de 30 |

colaboradores, terceiros e quaisquer outras partes interessadas, de forma anônima ou identificada.

Se possível, é importante que o denunciante anote nomes completos, datas, horários, conteúdo amplo da conversa e nome de pessoas que testemunharam o fato.

Todas denúncias serão recebidas e investigadas. As investigações a respeito de denúncias apresentadas e de potenciais irregularidades ou violações ao presente Código de Conduta serão realizadas pelo setor jurídico, de modo que todos os comunicados recebidos sejam devidamente registrados e apurados com imparcialidade, metodologia e amparo legal, garantindo confidencialidade, anonimato e proibição de retaliação ao comunicante.

Para saber mais sobre o processo de investigação você pode consultar o Protocolo de Investigação Interna e Funcionamento do Canal de Denúncias - PC – 038.8, disponível na pasta da Gestão da Qualidade.

## **10.INDICADORES DE EFETIVIDADE**

A eficácia do código de conduta ética pode ser verificada analisando:

- O número de denúncias realizadas; e
- O número de denúncias procedentes.

## **11.TERMO DE ADESÃO**

Declaro que tive acesso ao Código de Conduta Ética da ACCVR e que o mesmo me foi apresentado e explicado. Afirmo, ainda, que me foi proporcionada a possibilidade de esclarecer minhas dúvidas. Comprometo-me, portanto, a seguir e fazer seguir as regras aqui estabelecidas.

| Anexos | Revisão | Código   | Páginas  |
|--------|---------|----------|----------|
| 00     | 04      | MQ-038.2 | 30 de 30 |

Comprometo-me, por fim, a informar a ACCVR sempre que tiver conhecimento de qualquer violação ao Código de Conduta Ética ainda que não concretizada.

Setor: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

CPF: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_