



**INAPP**  
INSTITUTO NÚCLEO DE APOIO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS

## COMPETÊNCIA ÉTICA E REFERÊNCIA

## Sobre o INAPP



O INAPP é uma Organização Social que atua na gestão em saúde, assistência social e educação de forma sustentável, por meio da valorização, promoção e defesa dos bens e DIREITOS HUMANOS, visando ao exercício da cidadania.

**A ÉTICA, A RESPONSABILIDADE, A SERIEDADE E O PROFISSIONALISMO SÃO PRINCÍPIOS BASILARES DA NOSSA INSTITUIÇÃO.**

Este Código é direcionado a cada um dos nossos colaboradores, Parceiros, incluindo fornecedores, distribuidores, representantes, onde todos são reconhecidos como um membro importante da nossa equipe que contribui para o sucesso do INAPP.

Nosso objetivo é promover a saúde integral, a qualidade de vida e a sustentabilidade, por meio da cooperação e articulação junto às instituições de natureza pública e/ou privada, através de convênios, parcerias, assessorias e consultorias Técnicas, agregando valores em redes intersetoriais em todo o território nacional, na construção de sociedades sustentáveis, com foco social e ético.



## Respeitando o Código



O **INAPP** leva em consideração padrões reconhecidos e aprovados internacionalmente em áreas essenciais tais como direitos humanos, ética profissional e condições de trabalho. Esperamos que nossos Colaboradores e Parceiros façam o mesmo. Nos comprometemos a trabalhar somente com colaboradores e parceiros que preencham estes quesitos.

O não cumprimento deste Código de Conduta pelos Colaboradores e Parceiros poderá causar a interrupção de relações profissionais.

## Objetivos do Código de Conduta



O Código de Conduta, é uma ferramenta prática para uso diário que ajuda a interpretar e implementar os princípios delineados na política de Responsabilidade Social da Instituição

O Objetivo da política de Responsabilidade Social e do Código de Conduta é estabelecer e consolidar os compromissos sólidos assumidos pelo **INAPP** com relação ao desenvolvimento da saúde integral, a qualidade de vida e a sustentabilidade e nossos valores.



## Abrangência do Código de Conduta

O Código de Conduta deverá contemplar todos os colaboradores e parceiros do **INAPP**, em todos os níveis e em todas as unidades; além de fornecedores, médicos e demais prestadores de serviços, fixando obrigações recíprocas e não unilaterais. Também se aplica aos membros da diretoria.

O **INAPP** espera que todos os seus colaboradores e parceiros observem os princípios estabelecidos no Código de Conduta. Existem exigências adicionais que não estão explícitas neste documento.



## Princípios a Serem Contemplados

### a. Integridade

Integridade pessoal e profissional são entendidas como o respeito às leis vigentes no país, tanto para os cidadãos quanto para os profissionais, bem como respeito às normas internas da Instituição.

### b. Transparência

As Instituições que seguem o conceito da governança corporativa são transparentes, obedecem ao critério da relevância, divulgam informações que de fato interessam ao seu público, sejam elas obrigatórias por lei ou não. As informações sobre serviços prestados são verdadeiras, completas, atualizadas e sempre que aplicável e necessário, sustentadas por evidências científicas. As informações relacionadas aos pacientes, gestores e colaboradores são confidenciais, e os sistemas internos devem garantir a confidencialidade das mesmas.







## Princípios a Serem Contemplados

### c. Solidariedade

Solidariedade corresponde ao nível mais elevado do relacionamento humano, tendo como meta final o bem comum. Todas as partes interessadas são solidárias e responsáveis pelo sucesso da Instituição em manter sua boa imagem e reputação, bem como solidárias às comunidades em que atuam. Competência, trabalho em equipe, relações pessoais e profissionais cordiais e cooperativas são valorizadas. A diversidade é considerada elemento construtivo, qualquer tipo de discriminação ou preconceito deve ser combatido.

### d. Valorização do capital humano

A Instituição reconhece que seu sucesso depende da motivação de seus colaboradores, além da satisfação de seus clientes. A Instituição é responsável por criar ambiente propício ao desenvolvimento do trabalho de todos. As relações internas e externas são pautadas pelo respeito à autoestima e à dignidade humana, mesmo em situações em que haja opiniões divergentes ou conflitos de interesses.



## Princípios a Serem Contemplados

### e. Respeito pelo meio ambiente

O INAPP respeita o meio ambiente e a legislação a ele relacionada, previne os danos que possam ser causados por suas atividades, promove ações neste sentido e auxilia no desenvolvimento de cultura que valorize o meio ambiente.

### f. Compromisso com a Instituição

Gestores, colaboradores, fornecedores de produtos e serviços devem estar comprometidos com a melhoria das atividades e dos resultados da Instituição, o que inclui tanto aspectos da qualidade dos serviços prestados, quanto a saúde financeira da Instituição. Para tanto deve haver alinhamento de tal compromisso entre as partes. Os bens da Instituição, incluindo seus sistemas de informação devem ser utilizados em assuntos de interesse da própria instituição.



## Princípios a Serem Contemplados

Nenhuma das partes interessadas pode tirar qualquer tipo de proveito pessoal de oportunidades de negócios que surjam dentro do ambiente de trabalho e que estejam claramente relacionados aos interesses da empresa.

### **g. Relacionamentos construtivos e transparentes**

A Instituição assume seu papel na sociedade, estabelecendo relações internas e externas saudáveis e transparentes, que contribuam para que todos tenham acesso e cuidado mais efetivo e para que a organização mantenha seu posicionamento ético e confiável. As relações da Instituição, de seus profissionais e de seus fornecedores de produtos e serviços entre si e com a sociedade em geral, como, por exemplo, órgãos públicos, outras instituições de saúde, associações ou companhias, devem ser claras e explícitas.



## Princípios a Serem Contemplados

### **h. Liderança responsável**

Os líderes são responsáveis pelo sucesso da Instituição. Para tal devem usar seu poder e conhecimento em benefício do êxito de seus colaboradores, informando-os sobre os planos da Instituição e motivando-os. O trabalho em equipe deve ser sempre estimulado e valorizado, contribuindo para um ambiente de maior cooperação. Ideias novas, críticas e sugestões dos colaboradores devem ser valorizadas com vistas à contínua inovação. O mérito dos colaboradores deve pautar as escolhas e promoções. Os líderes devem assumir seu papel por meio do exemplo, orientando e garantindo as boas práticas dentro da Instituição.



## Diretrizes Gerais

### a. Gestão Financeira, Contábil e Patrimonial

A Instituição deve manter a exatidão e confiabilidade de seus sistemas contábeis, assegurando o fiel retrato da sua situação patrimonial, econômica e financeira. As práticas e registros contábeis devem obedecer aos princípios preconizados nas regulamentações vigentes, normas fiscais e melhores práticas. As informações e documentos relacionados à operação da Instituição precisam ser preservados com cuidado e responsabilidade, obedecendo aos prazos legais estabelecidos. Todos os registros oficiais devem ser colocados à disposição dos auditores e autoridades fiscais, seguindo as regras convencionais. A integridade e veracidade dos dados contábeis e financeiros refletem a retidão e credibilidade. Informações de interesse dos públicos internos ou externos, exceto em caso de justificado sigilo, deverão ser divulgadas de forma ampla e transparente.



## Diretrizes Gerais

### b. Incentivos

Um dos principais pontos de qualquer programa de Compliance diz respeito à corrupção, tanto pública quanto privada. Essa preocupação aumentou significativamente no Brasil em razão da promulgação da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos de corrupção de agentes públicos nacionais e estrangeiros.

As organizações devem manter e divulgar políticas sobre atos impróprios de partes privadas (fornecedores, laboratórios, fabricantes de equipamentos e medicamentos, profissionais médicos, entre outros) e de agentes públicos (funcionários públicos, órgãos públicos, partidos políticos, etc.). Os incentivos considerados inadequados são: (i) qualquer forma de dinheiro, (ii) vales-presente, (iii) a propriedade ou uso de bens de valor, (iv) mercadorias e produtos, (v) hospedagens, (vi) recebimento de serviços,







## Diretrizes Gerais

(vii) refeições e outras formas de entretenimento, (viii) viagens e despesas de viagens, (ix) uso de outros incentivos como diárias, tickets de eventos sociais, culturais ou esportivos, (x) pagamento de obrigações pessoais ou de qualquer outra coisa de valor. Recomenda-se que tais incentivos sejam vedados não apenas aos colaboradores de instituições diversas, mas também às pessoas a eles relacionadas, tais como cônjuge, filhos, parentes, amigos, etc. As organizações devem definir um valor máximo de incentivo permitido e divulgar listagem de situações de exceção.

### c. Doações

Similarmente ao que ocorre com os incentivos, as organizações também devem ter políticas claras sobre o recebimento e a efetuação de doações, principalmente as instituições sem fins lucrativos, cujas receitas, em alguns casos, também são compostas pelo recebimento de doações. As doações não devem ser vinculadas à prática de atos omissivos ou comissivos em benefício de uma determinada pessoa ou entidade.



## Diretrizes Gerais

Eventuais doações a partidos políticos ou candidatos (pessoa física) devem ser devidamente declaradas aos órgãos fiscalizadores, obedecendo a legislação em vigor. As doações devem ser atos descomprometidos, sem a geração de qualquer tipo de vantagem em contrapartida.

### d. Comunicação e Informação

Quaisquer manifestações de comunicação da Instituição esta alinhada às diretrizes e políticas institucionais de comunicação. Nenhum colaborador deve ser autorizado a se manifestar em nome da Instituição, exceto seus porta-vozes oficiais.

Os colaboradores e parceiros devem preservar a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação a respeito da Instituição.

## Do compromisso com as partes interessadas



### a. Autoridades governamentais e órgãos públicos

As relações com as autoridades devem se dar de forma respeitosa e com independência. Este relacionamento deve ser conduzido por meio de pessoas especialmente autorizadas para esta função. Não são aceitáveis quaisquer tentativas de influenciar decisões das autoridades por meios condenáveis.

### b. Interações e relacionamento com pacientes

O Instituto INAPP preza pela qualidade, confiabilidade dos serviços prestados, pelo cumprimento dos acordos e contratos firmados. O cliente deve ser tratado com educação, respeito e eficiência. Toda e qualquer ação tem como meta a integridade, o cuidado deve ser individualizado e humanizado. A postura profissional ética permeia as relações entre os profissionais.

## Do compromisso com as partes interessadas



### b 1. Direitos e deveres dos pacientes

A organização de saúde define os direitos dos pacientes por meio de declaração de direitos conhecida por todos, pacientes e profissionais, orientando assim as ações da instituição. Alguns destes direitos merecem destaque: o respeito às crenças e valores dos pacientes, o respeito à privacidade, a proteção de pacientes vulneráveis, etc. A declaração de direitos deve ser divulgada e distribuída, sendo importante registrar o conhecimento da mesma pelas partes interessadas.

### b 2. Confidencialidade das informações

As informações relacionadas aos pacientes são coletadas e registradas em prontuário. A proteção destas deve ser assegurada por meio de políticas e procedimentos específicos. Os profissionais devem respeitar a confidencialidade e o sigilo das informações dos pacientes, inclusive após o processo assistencial.





## Do compromisso com as partes interessadas



### c. Relacionamento com fornecedores


De modo geral, deve sempre prevalecer o interesse institucional sobre os interesses particulares. Valoriza-se a responsabilidade, a dignidade, a conduta ética, a eficiência e a eficácia nas relações comerciais. As informações relacionadas aos fornecedores devem ser tratadas com sigilo para não beneficiar empresas ou pessoas em quaisquer das etapas da negociação. Informações adequadas e precisas devem orientar a escolha e contratação de produtos e serviços. As empresas devem ter igual oportunidade de participação e de condições nos processos de escolha, homologação e contratação de fornecedores. As escolhas devem ser feitas de forma justa, com base no preço, prazo e qualidade dos produtos e serviços oferecidos, buscando sempre a melhor relação custo-benefício, segundo as políticas e normas estabelecidas.

## Do compromisso com as partes interessadas



Os princípios e normas de conduta da Instituição devem ser igualmente seguidos pelos fornecedores de materiais, produtos, bens e serviços. Todos devem adotar postura ética compatível com princípios, valores e normas que promovam a cidadania e o desenvolvimento humano, visando a uma sociedade mais justa, sustentável e solidária.

Os fornecedores podem ser de produtos e de serviços. Os produtos compreendem materiais hospitalares, medicamentos, OPME (órteses, próteses, materiais especiais e síntese), imobilizados e outros materiais de consumo, conforme padrões técnicos estabelecidos pela organização. Os serviços correspondem aos de manutenção, segurança, limpeza, obras, transporte, consultoria, médicos, ensino e pesquisa, entre outros, que também devem seguir os padrões técnicos estabelecidos pela organização. Os fornecedores são avaliados segundo padrões técnicos de qualidade, em conformidade com os requisitos legais e sanitários, as normas regulamentadoras, a segurança do trabalhador e o respeito ao meio ambiente. Tais fornecedores são auditados periodicamente pela organização.



## Conflitos de Interesse



Os conflitos de interesses estão presentes na vida cotidiana da sociedade. A natureza das atividades e das práticas vigentes nos vários ramos de atividade, assim como na saúde, podem favorecer o surgimento de conflitos de interesse.

Os colaboradores não devem se envolver direta ou indiretamente em ações que possam ser contrárias aos interesses ou imagem da Instituição. Isso inclui a obtenção de benefícios pessoais em função de decisões ou ações corporativas, nepotismo, uso de informação confidencial para fins contrários aos interesses da organização, bem como a divulgação desta indevidamente. Os colaboradores devem comunicar quaisquer conflitos de interesse ao seu gestor, incluindo envolvimento direto ou indireto em atividades que possam suscitar eventuais conflitos com as atividades da Instituição.

## Conflitos de Interesse



Há várias formas de conflitos de interesse. Peculiarmente os conflitos de interesse estão ligados aos membros da família, (pai, mãe, primos(as), esposa(o), sobrinhos(as), tio(as), avós, netos (as)) e amigos próximos.

Os conflitos de interesse surgem quando os seus interesses pessoais interferem ou possam interferir nos interesses da Instituição. Abertura e transparência são cruciais para lidar com os conflitos de interesse reais, potenciais ou observado. Todas essas três maneiras devem ser tratadas de maneira similar .

O INAPP espera que seus colaboradores se abstenham de qualquer processo de decisão que seja relacionado a qualquer conflito de interesse seja real ou potencial.



## Responsabilidades dos Colaboradores



Na condição de colaboradores do **INAPP**, todos compartilham as seguintes responsabilidades:

Cumprir com todas as políticas e procedimentos do **INAPP**, além de leis e regulamentos locais.

Você tem o direito e a responsabilidade de buscar orientação caso tenha dúvidas sobre alguma decisão comercial em particular.

Você tem a obrigação de notificar qualquer ocorrência que considere um descumprimento ou possível descumprimento do Código de Conduta, das políticas e procedimentos do **INAPP** e das leis e regulamentos o mais rápido possível. Isso inclui processos e práticas existentes que aparentemente descumpram o supracitado.

Comparecer e participar ativamente de treinamentos e iniciativas referentes a questões de ética e conformidade.

## Responsabilidades dos Gestores



Incentivar os colaboradores que se reportam a você a levantar dúvidas e questionamentos, criando uma cultura de transparência e confiança.

Apoiar e proteger pessoas que, de boa-fé, notificarem ocorrências preocupantes ou descumprimentos. Todos os tipos de caso devem ser tratados com o maior grau possível de integridade e profissionalismo.

Você também tem o direito e a responsabilidade de buscar orientação sobre como tratar tais notificações, se necessário.

Nunca realizar ações de retaliação ou permitir que tais aconteçam contra alguém que tenha informado algum caso preocupante de boa fé.

Monitorar questões de conformidade referentes ao Código de Conduta, garantindo que as pessoas que se reportam a você realizem todos os treinamentos adequados.








## Sistema Organizacional

O **INAPP** não tolerará qualquer tipo de descumprimento da letra e espírito do Código de Conduta e das políticas e procedimentos, além de leis e regulamentos. Qualquer tipo de descumprimento estará propenso à aplicação de ações disciplinares, incluindo rescisão do contrato de trabalho. Todas as ações disciplinares serão aplicadas de modo razoável, proporcional e de acordo com as leis e políticas locais.

Caso tal descumprimento inclua a infração de leis ou regulamentos locais, ou caso o **INAPP** receba um pedido de indenização, qualquer tipo de descumprimento poderá fazer com que indivíduos sejam processados civil e criminalmente.

A recusa em seguir uma determinada instrução de um diretor, supervisor ou gestor que esteja em descumprimento do Código de Conduta, das políticas ou procedimentos do **INAPP**, ou de leis e regulamentos não implicará em nenhum tipo de represália, retaliação ou ação disciplinar, mesmo que tal recusa resulte em perdas financeiras.

  
Pedro Dinarte Faleito  
CPF 185.540-00  
Presidente

  
Ricardo Lemos Orlandi  
OAB/RS 75.838

30 3º REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS E CIVIL DAS PESSOAS JURÍDICAS DE PORTO ALEGRE  
Rua General Andrade de Neves, 14 / Conj. 702 - CEP 90010-210 - Fone/Fax: (51) 3029.9296 - Porto Alegre / RS  
MARCO ANTÔNIO DA SILVA DOMINGUES - Registrador

www.terceiroregistropea.com.br  
REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS  
PROTOCOLADO sob nº 78671 em 02/03/2018.  
REGISTRADO sob nº 75367, no Livro B-303, Fls 187 V, em 05/03/2018.  
Registro para fins de conservação e autenticação de data conforme art. 127, VII da LRP

WAGNER SOUZA DE PAULA - Escrevente Substituto

Total: R\$ 178,00 + R\$ 12,10 = R\$ 190,10  
Registro/Averbação - Valor (Integral): R\$ 50,90 (0755.04.1700001.04168 = R\$ 3,30)  
Microfilmagem/Digitalização: R\$ 19,50 (0755.03.1600001.08948 = R\$ 2,70)  
Processamento eletrônico: R\$ 9,20 (0755.01.1600002.25633 a 25634 = R\$ 2,80)  
Certidão cópia digitalizada (12 pgs): R\$ 98,40 (0755.04.1700001.04168 = R\$ 3,30)

*Wagner Souza de Paula*  
*Porto Alegre*

*wa*