



MANUAL INSTITUCIONAL

DIRETRIZES DE CONDUTA ÉTICA



ALBERT EINSTEIN

SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA

MANUAL INSTITUCIONAL

DIRETRIZES DE CONDUTA ÉTICA

Versão nº 6, de outubro de 2018



ALBERT EINSTEIN
SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA



MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Há uma crescente preocupação em relação à ética em geral e na assistência à saúde, o que justifica a existência do Manual Institucional de Diretrizes de Conduta Ética.

A atuação ética na saúde deve levar em conta as múltiplas formas de relacionamento entre os agentes envolvidos e os prestadores de serviços, seus diversificados interesses, a dinâmica e os valores econômicos relacionados e o ritmo das mudanças que fazem parte do cenário atual.

Além de enfrentarem desafios de sustentabilidade, de concorrência e de expectativas da sociedade em relação ao exercício da responsabilidade social, as instituições de saúde têm de assegurar um modelo operacional em que os diversos aspectos de suas atividades, como o processo de compras, os modelos de remuneração, as iniciativas de redução de custos, a gestão do acesso à saúde, a proteção da privacidade e a segurança do paciente, a gestão do relacionamento com médicos, indústria, governo e operadoras de planos de saúde, entre outros, atendam aos mais elevados padrões éticos.

Um Manual de Diretrizes de Conduta Ética, construído com a participação da liderança, reafirma o compromisso com as atitudes corretas na condução das atividades e, principalmente, em relação às pessoas.

Esse posicionamento tem como pilar a necessidade de proteger a reputação construída ao longo dos últimos 60 anos, que deve ser sempre reconhecida e também reforçada sistematicamente por uma gestão atenta e que saiba responder aos dilemas éticos que permeiam o setor.

Dr. Sidney Klajner

*Presidente da Sociedade Beneficente
Israelita Brasileira Albert Einstein*

Dr. Claudio Luiz Lottenberg

*Presidente do Conselho Deliberativo
da Sociedade Beneficente Israelita
Brasileira Albert Einstein*



ÍNDICE

1. OBJETIVO	8
2. PRECEITOS JUDAICOS	8
3. MISSÃO, VISÃO E VALORES	9
4. AMBIENTE DE TRABALHO	10
5. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE E O MEIO AMBIENTE	11
6. ATIVOS, RECURSOS E INFORMAÇÕES DA SOCIEDADE	12
Uso e Proteção de Ativos	12
Informações Confidenciais – Privacidade e Segurança da Informação	12
Controles Internos e Procedimentos Contábeis	13
Comunicação com Partes Interessadas e Declarações à Imprensa	14
Internet, E-mail e Mídias Sociais	14
Proteção da Marca e Propriedade Intelectual	15
7. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS E TERCEIROS	16
Conflito de Interesses	16
Fraude e Corrupção	18
Brindes e Gratificações	19
Doações e Patrocínios	19



8. RELACIONAMENTO COM PARTIDOS POLÍTICOS E CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS	20
9. RELACIONAMENTO COM FABRICANTES E DISTRIBUIDORES DE MATERIAIS MÉDICOS E MEDICAMENTOS	21
Fornecedores e Prestadores de Serviços	21
Integridade nos Processos de Compras	22
Concorrência.....	22
Faturamento	22
10. PESQUISA	23
11. ENSINO E GESTÃO DO CONHECIMENTO	25
12. GESTÃO DO MANUAL DE ÉTICA	27
13. COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÕES	28
14. RESPONSABILIDADES	29



1. OBJETIVO

Apresentar as diretrizes institucionais de conduta ética da Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein.

2. PRECEITOS JUDAICOS

A Sociedade segue princípios éticos e morais universais, advindos do judaísmo. São eles:

REFUÁ

Significa saúde, cura ou o retorno à saúde alterada pela doença.

TSEDAKÁ

Significa solidariedade humana. Abrange simultaneamente as ideias de filantropia e de justiça social, exercidas como princípios de vida.

CHINUCH

Significa educação. Traz dentro de si o conceito de melhoria do ser humano por meio do conhecimento e do estudo.

MITZVÁ

Significa o dever de cumprir boas ações.



3. MISSÃO, VISÃO E VALORES

A missão, a visão e os valores organizacionais da Sociedade são seus alicerces e servem como princípios norteadores para a conduta de todos os profissionais que atuam em seu nome. É por meio do respeito aos valores institucionais e da austeridade no cumprimento de seu dever que se fundamenta e reforça o compromisso com a ética. Mais do que meros ideais, os princípios a seguir definem a forma como se deve agir e praticar o cuidado com pacientes, colaboradores e parceiros:

MISSÃO

Oferecer excelência de qualidade no âmbito da saúde, da geração do conhecimento e da responsabilidade social, como forma de evidenciar a contribuição da comunidade judaica à sociedade brasileira.

VISÃO

Ser líder e inovadora na assistência médico-hospitalar, referência na gestão do conhecimento e reconhecida pelo comprometimento com a responsabilidade social.

VALORES

Honestidade: lidar com a realidade como ela é e honrar os compromissos.

Verdade: adequar o que é dito ao que é.

Integridade: coerência entre os valores e as ações.

Diligência: zelo e cuidado em todas as tarefas que são executadas.

Justiça: não discriminar as pessoas sob qualquer forma, seja por raça ou etnia, idade, sexo, religião, filosofia, capacidade física ou intelectual, origem socioeconômica, orientação sexual, saúde mental ou física, atributos genéticos, comportamento, atratividade, local de origem, valores culturais ou posição política.

Altruísmo: preocupação com o bem-estar dos outros, sem esperar reciprocidade.

Autonomia: capacidade de fazer escolhas e conduzir suas próprias ações.

Profissionalismo: se vale a pena ser feito, deve ser bem feito.

Trabalho em equipe: cooperação para atingir as metas e os objetivos.



4. AMBIENTE DE TRABALHO

A Sociedade busca um ambiente de trabalho seguro e adota ações para proteger seus colaboradores e profissionais, prevenindo riscos inerentes ao trabalho. É esperado que todos os colaboradores e profissionais relatem quaisquer preocupação e/ou violações às regras de segurança.

Todos os colaboradores e profissionais devem ser tratados com respeito e dignidade e ter oportunidade de crescimento profissional.

Não é tolerada nenhuma forma de trabalho forçado, infantil ou compulsório, discriminação, ameaça coerção, abuso ou assédio no ambiente de trabalho.

Leis que garantam a liberdade de associação, acordos coletivos, jornadas de trabalho, privacidade dos colaboradores e profissionais e remuneração devem ser respeitadas.

Os colaboradores e profissionais podem participar do processo político democrático, desde que fora do horário de trabalho. É, porém, vedado fazer campanhas políticas ou solicitar contribuições de recursos nas instalações da Sociedade, bem como usar os bens ou recursos da Sociedade para esses fins.



5. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE E O MEIO AMBIENTE

A Sociedade está comprometida com o desenvolvimento sustentável e adota as seguintes condutas:

- Agir de forma preventiva em relação a potenciais riscos ao meio ambiente e à saúde e segurança das pessoas, evitando desperdícios e eventos adversos.
- Dar preferência ao uso e consumo de produtos e serviços socialmente responsáveis, levando em conta todo o ciclo de vida dos produtos e as condições de trabalho da cadeia de fornecimento.
- Reduzir o consumo, reutilizar e reciclar materiais e produtos e, quando não for possível, efetuar o descarte adequado dos resíduos.
- Promover a inclusão social, valorizando a diversidade e incentivando a educação para o desenvolvimento humano e comunitário.





6. ATIVOS, RECURSOS E INFORMAÇÕES DA SOCIEDADE

USO E PROTEÇÃO DE ATIVOS

Os ativos da Sociedade – financeiros e físicos – devem ser utilizados exclusivamente para as suas finalidades. Os ativos são confiados aos colaboradores e profissionais, que são responsáveis por sua salvaguarda e uso apropriado na execução de suas tarefas. A salvaguarda envolve proteção contra o desperdício, perda, danos, mau uso, furto ou abuso.

INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS – PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Confidenciais são aquelas informações que apenas um grupo específico de pessoas pode ter acesso, em função da necessidade de manutenção de sigilo para proteção de informações estratégicas da instituição e cuja divulgação possa vir a frustrar seus objetivos ou por em risco a segurança e/ou imagem da Sociedade. Podem ser consideradas informações confidenciais da Sociedade, entre outras, as relativas a pacientes, fornecedores, parceiros, planos de atividades, dados ou especificações técnicas documentação, práticas e procedimentos, contratos, apresentações, know how e informações sobre mercados, análises competitivas, bases de dados, aplicativos e invenções. A quebra da confidencialidade ou o uso impróprio de informação confidencial é inaceitável.

É vedado utilizar informações sobre atividades, assuntos da Sociedade ou de pacientes para favorecimento próprio ou de terceiros.



Senhas de acesso são ferramentas de proteção das informações e, por isso, seu uso deve ser sempre pessoal e intransferível. É considerada uma violação às diretrizes deste Manual o compartilhamento de senhas de acesso a sistemas de informações.

CONTROLES INTERNOS E PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS

A Sociedade mantém controles internos adequados para avaliar e gerenciar os riscos corporativos que possam impactar suas atividades, colaboradores, profissionais e sua reputação. Os registros das atividades, financeiros e a contabilidade serão realizados de forma precisa, completa e verdadeira, e os controles relacionados deverão assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras. A Sociedade e os colaboradores cooperarão, sem restrições, com auditorias internas e externas.

A destruição de registros ou documentos relacionados com colaboradores, saúde ocupacional e segurança, meio ambiente, impostos, contratos, finanças, projetos de responsabilidade social e pacientes, entre outros, só pode ser feita após os prazos legais.

Não será aprovado ou efetuado qualquer pagamento com a intenção ou ciência de que, no todo ou em parte, seja utilizado para qualquer finalidade que não seja a descrita no documento comprobatório de pagamento.



COMUNICAÇÃO COM PARTES INTERESSADAS E DECLARAÇÕES À IMPRENSA

Declarações à imprensa serão feitas exclusivamente por representantes autorizados, com a prévia aprovação da Presidência ou Diretoria Geral e com o envolvimento da Assessoria de Imprensa.

A Sociedade mantém diálogo aberto e sistemático com suas partes interessadas e se compromete a transmitir as informações necessárias com transparência e veracidade.

Informações sobre os produtos e serviços prestados devem ser verdadeiras, completas, atualizadas e, sempre que aplicável e necessário, sustentadas por evidências científicas, promovendo uma interlocução ética e confiável com suas partes interessadas.

INTERNET, E-MAIL E MÍDIAS SOCIAIS

Com o objetivo de orientar a utilização de internet, e-mail e mídias sociais de forma responsável e ética, todos os colaboradores e profissionais que se relacionam com a Sociedade devem seguir as seguintes diretrizes:

- Não manifestar opiniões dando a entender ou subentender que sejam posicionamento oficial da Sociedade.
- Não divulgar ou compartilhar imagens, vídeos ou informações internas da Sociedade que não tenham sido divulgadas nos canais oficiais da Sociedade.
- Não expor informações sobre pacientes, usuários, parceiros e fornecedores.

Computadores e servidores, inclusive e-mails enviados e recebidos, são de propriedade da Sociedade, e seus conteúdos não são considerados privados, exceto quando exigido por legislação específica.



PROTEÇÃO DA MARCA E PROPRIEDADE INTELECTUAL

A marca da Sociedade e o conhecimento produzido internamente no desenvolvimento de suas atividades ou em parceria são patrimônios institucionais e devem ser sempre protegidos por todos a quem este Manual se aplica.

A propriedade intelectual da Sociedade diz respeito ao seu direito de proteção às ideias e criações desenvolvidas internamente ou em parceria e inclui sua marca, patentes, direitos autorais, registro de *software*, etc. Deve se proteger a marca e a propriedade intelectual da Sociedade de mau uso, desvios ou utilização para benefícios pessoais. O mesmo cuidado e respeito deve ser observado com relação à propriedade intelectual de terceiros.





7. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS E TERCEIROS

CONFLITO DE INTERESSES

Conflito de interesses é toda situação na qual um colaborador ou profissional, cônjuge, filho ou seus pais possuam interesses profissionais ou pessoais que tornem difícil o cumprimento, com imparcialidade, por parte do colaborador das suas obrigações com a Sociedade, ainda que nenhum ato antiético ou impróprio resulte dele.

Embora não seja possível listar todas as situações ou relações que possam constituir um potencial conflito de interesses, são exemplos:

- Utilizar as instalações, os equipamentos ou quaisquer outros recursos ou direitos da Sociedade para seu benefício pessoal ou de terceiros.
- Usar informações privilegiadas, obtidas em função de sua posição na Sociedade, para benefício pessoal ou ganho indireto.
- Utilizar tempo que contratualmente deveria ser dedicado à Sociedade para fins particulares, mesmo que científicos ou acadêmicos.
- Estabelecer ou manter relação de sociedade, formal ou informal, com fornecedores ou concorrentes.
- Contratar ou influenciar na contratação de bens ou serviços de empresas de propriedade ou em que trabalhem as pessoas descritas acima. Influenciar a contratação ou contratar colaboradores que sejam familiares.



- Relação de subordinação entre as pessoas descritas acima não é admitida. Quando houver vínculo familiar entre colaboradores que façam parte da mesma equipe, sem subordinação, o fato deve ser declarado ao RH e ao gestor imediato, para que recomendem ações preventivas.

Sempre que não houver clareza ou certeza quanto à existência ou não de um Conflito de Interesses, este deve ser declarado para análise da área de Compliance e do gestor imediato.

Todos os colaboradores e profissionais da Sociedade deverão preencher, anualmente, a Declaração Anual de Potencial Conflito de Interesses, na qual deverão ser declarados vínculos com empresas de saúde ou não, com o setor público e recebimento de bolsas de ensino, dentre outros. Esta declaração tem caráter informativo e as respostas serão analisadas pela área de Compliance, em conjunto com o gestor do colaborador/profissional. Ações de mitigação de eventuais conflitos poderão ser tomadas.



FRAUDE E CORRUPÇÃO

Não serão tolerados atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, ou a qualquer outra entidade ou indivíduo com os quais a Sociedade mantenha vínculos.

Consideram-se atos lesivos participar, incentivar ou aceitar qualquer ato que envolva fraude, corrupção, suborno ou sonegação fiscal. A Sociedade, seus colaboradores e profissionais não irão prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada. Assim como não irão financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos ilícitos previstos em lei, nem tampouco utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados. Qualquer possível ato de corrupção ativa ou passiva de que se tenha conhecimento deverá ser imediatamente comunicado para que possa ser apurado.





BRINDES E GRATIFICAÇÕES

O recebimento ou pagamento de brindes e gratificações deve ser sempre evitado.

Brindes distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas podem ser recebidos, desde que não ultrapassem o valor nominal de R\$ 100,00 (cem reais) por brinde. Valores oferecidos a título de gratificação não podem ser aceitos.

É vedado aceitar convites para eventos esportivos ou de entretenimento.

DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

As doações feitas à ou pela Sociedade, sejam elas para fins de pesquisa, de assistência à saúde, de educação, de filantropia ou para qualquer outra finalidade, não devem gerar qualquer tipo de vantagem ou contrapartida material.

As doações devem sempre ser recebidas e gerenciadas pela Sociedade, que manterá os registros dos valores de forma apropriada e com todas as informações necessárias para fins de prestação de contas.

Patrocínios, da mesma forma, devem ser sempre recebidos ou pagos conforme diretrizes documentadas e as contrapartidas devem estar detalhadas e explícitas em contrato formalmente firmado entre as partes. É vedado qualquer benefício ao patrocinador que não esteja devidamente expresso no contrato de patrocínio.



8. RELACIONAMENTO COM PARTIDOS POLÍTICOS E CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS

A Sociedade tem absoluta neutralidade política e não faz contribuições, sob qualquer forma, a partidos ou organizações políticas ou a candidatos a cargos eletivos.





9. RELACIONAMENTO COM FABRICANTES E DISTRIBUIDORES DE MATERIAIS MÉDICOS E MEDICAMENTOS

O relacionamento dos colaboradores e profissionais da Sociedade com a indústria de materiais e medicamentos deve ser baseado na troca de informações que auxiliem o desenvolvimento da assistência médica e farmacêutica, contribuindo para que os pacientes tenham acesso a terapias eficientes e seguras, por meio da exposição de vantagens e riscos de produtos e soluções.

São vedadas ações promocionais de materiais médicos e medicamentos nas instalações da Sociedade, bem como aos médicos, colaboradores e pesquisadores sempre que estiverem a serviço da Sociedade. Estudantes dos cursos de medicina não poderão ser abordados para fins de propaganda de medicamentos e produtos.

FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

Como forma de promover um ambiente justo e comprometido com o desenvolvimento sustentável, a Sociedade espera que seus fornecedores e prestadores de serviços estejam alinhados com os valores éticos explicitados neste Manual.

O relacionamento entre a Sociedade e seus fornecedores deve acontecer sempre no âmbito institucional, devendo ser evitados contatos que visem interesses particulares e pessoais ou que não estejam previstos em contrato formalmente assinado pelas partes.

Todas as condições contratuais devem ser explícitas, documentadas e cumpridas de acordo com a legislação vigente e com práticas leais de mercado.



INTEGRIDADE NOS PROCESSOS DE COMPRAS

Os processos de compras e suprimentos são norteados por práticas leais de mercado e pelo atendimento às leis que regulam a concorrência. São garantidas oportunidades transparentes e equitativas aos fornecedores e prestadores de serviços.

A escolha e contratação dos fornecedores e prestadores de serviços são feitas a partir de critérios técnicos e éticos. Os processos de compra são objetos de políticas e procedimentos, visando garantir o nível de serviço prestado a um custo justo.

Os fornecedores e prestadores de serviços da Sociedade devem estar comprometidos com as políticas e procedimentos da Sociedade, agindo de acordo com as normas que regulam o setor de saúde, a segurança e o ambiente de trabalho, o respeito à privacidade e ao tratamento de informações confidenciais.

CONCORRÊNCIA

A Sociedade defende a liberdade de mercado e compete, com justiça e ética, dentro das leis em vigor. As decisões sobre política de preços, de participar ou não de atividades e de competir ou não são tomadas exclusivamente pela Sociedade e de acordo com critérios técnicos e legais.

FATURAMENTO

O processo de faturamento é feito com transparência, baseado na legislação vigente e nos contratos firmados entre a Sociedade e as Operadoras de Saúde ou com seus clientes. A Sociedade mantém todos os registros necessários para prestação de contas.



10. PESQUISA

O desenvolvimento da pesquisa científica é um processo fundamental para o progresso da ciência e para os avanços da medicina e da saúde humana. Uma vez que novos conhecimentos podem definir o futuro das pessoas e de suas condições de vida, é primordial que estudos científicos sejam desenvolvidos com consistência, ética, rigor técnico e profissional e que atendam a todos os requisitos legais.

Pesquisas envolvendo seres humanos, animais, manipulação genética e células-tronco possuem regulações específicas, que devem ser observadas e cumpridas, visando resguardar a integridade e os direitos dos sujeitos de pesquisa.





Entre as diretrizes éticas na condução de pesquisas científicas, estão:

- Analisar e aprovar previamente, por Comitês apropriados, a pesquisa.
- Agir com rigor ético e profissional na divulgação dos resultados, sendo inadmissível qualquer forma de fraude, plágio, falsificação de dados, fabricação de resultados etc.
- Garantir a responsabilidade do pesquisador em obter o consentimento informado, em pesquisas envolvendo seres humanos, para que os sujeitos da pesquisa entendam claramente o escopo de sua participação, os riscos envolvidos, de que forma suas informações serão usadas e qual será a responsabilidade da Sociedade.
- Proteger a privacidade do participante de pesquisa, para que todas as informações obtidas durante o processo de desenvolvimento do estudo sejam resguardadas.
- Garantir a declaração do pesquisador, na fase de submissão para aprovação do projeto de pesquisa, de seus potenciais conflitos de interesses.
- Realizar com total rigor a gestão de recursos financeiros, sejam eles próprios ou de terceiros, garantindo aplicação adequada e evitando desperdícios.



11. ENSINO E GESTÃO DO CONHECIMENTO

As relações de ensino e aprendizagem estabelecidas na Sociedade ou em nome da Sociedade devem ser motivadas pela difusão do saber e estar pautadas sempre por respeito, cordialidade e ética.

Os programas de ensino da Sociedade são, por vezes, realizados com a indústria de materiais e medicamentos para disseminar conhecimentos acadêmicos que resultam na melhoria da saúde do paciente e da população.

As relações entre a Sociedade, os seus colaboradores e profissionais e a indústria de materiais e medicamentos devem ser pautadas pelos mais elevados padrões éticos. Conflitos de interesses devem ser evitados ou devidamente declarados.





Dentre as diretrizes éticas na condução dos programas de ensino, estão:

- Garantir que as atividades de Ensino serão sempre de responsabilidade da sociedade e não deverão sofrer interferência técnica ou acadêmica da indústria.
- Exigir que o docente declare formalmente, nas aulas ou palestras, os vínculos existentes entre ele e a indústria.
- Realizar com base em critérios técnicos e científicos a escolha de materiais médicos e didáticos utilizados para transmissão do conteúdo de aulas.
- Não condicionar apoios e patrocínios da indústria à interferência na programação, nos objetivos, local ou seleção de palestrantes e instrutores.
- Limitar o reembolso de despesas decorrentes da participação de profissionais em eventos e cursos, às quantias despendidas com transporte, alimentação, hospedagem e inscrição estritamente necessárias para viabilizar o comparecimento do palestrante ao evento.
- Garantir aprovação prévia do Diretor sempre que a indústria ofertar apoio financeiro para a participação de colaboradores em eventos externos. Todo colaborador que receber apoio financeiro de terceiros deverá formalizar este fato na Declaração Anual de Potenciais Conflitos de Interesses.
- Manter monitoramento para garantir que os colaboradores e profissionais, que forem convidados a ministrar palestras e eventos externos comuniquem, por meio de seu gestor imediato, para avaliação e aprovação.
- Definir os profissionais que receberão bolsas de estudos que poderão ser concedidas pela indústria à Sociedade.



12. GESTÃO DO MANUAL DE ÉTICA

Cabem ao Comitê de Auditoria da Governança as seguintes atribuições:

- Avaliar permanentemente a atualidade e pertinência deste Manual, bem como determinar as ações necessárias para a divulgação e disseminação dos padrões de conduta ética dentro da Sociedade.
- Avaliar os casos de violação ao Manual de Ética e deliberar sobre dúvidas na sua interpretação.
- Recomendar soluções eficazes e oportunas para conflitos éticos que surgirem.



13. COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÕES

Todos que se relacionam com a Sociedade devem comunicar as violações ou possíveis violações às diretrizes deste Manual por meio do **Canal de Denúncias**, que está acessível no **www.einstein.br/compliance** ou pelo telefone **0800 741 0004**.

Os relatos poderão ser feitos de forma anônima, caso o denunciante opte por não se identificar.

A Sociedade assume o compromisso de tratar os relatos com confidencialidade, justiça, profundidade, respeito e razoabilidade. A Sociedade não tolera qualquer retaliação contra a pessoa que, de boa fé, que reporte essas violações ou possíveis violações.

Os relatos de violação serão apurados e/ou acompanhados pela área de Compliance, que emitirá, sempre que for identificada uma transgressão, parecer contendo a descrição dos fatos, as análises realizadas com respectivas evidências, as conclusões, as recomendações e os planos de ação. Tais recomendações ou planos de ação podem determinar a revisão e eventual alteração de processos ou procedimentos, bem como, impor medidas educativas ou disciplinares, tais como demissão, sem prejuízo de ações cíveis e criminais que possam ser cabíveis.

Caso a infração se relacione estritamente com a atividade profissional de médicos ou enfermeiros, sem prejuízo da Sociedade, ou com questões relacionadas à pesquisa, o processo será encaminhado, respectivamente, às comissões de ética pertinentes do Hospital Israelita Albert Einstein e do Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa.



14. RESPONSABILIDADES

As diretrizes contidas neste Manual devem ser observadas por todos os colaboradores no desempenho de suas funções na Sociedade. São considerados colaboradores os conselheiros, diretores, funcionários, professores docentes, pesquisadores, estagiários e voluntários. Devem também seguir este Manual todos os profissionais que, de alguma forma, mantenham relacionamento com a Sociedade, ou seja, médicos do corpo clínico aberto e outros profissionais das diversas disciplinas assistenciais que atuam nas equipes médicas, prestadores de serviços, fornecedores, autônomos, bolsistas e monitores envolvidos na prestação de serviços à Sociedade ou em seu nome.





ALBERT EINSTEIN
SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA



MANUAL SEMPRE A MÃO

Baixe o aplicativo para leitura do QRCode e salve o Manual de Conduta Ética no seu smartphone ou tablet.