

Código de Conduta

Instituto de Responsabilidade Social
Sírio Libanês



Mensagem da Alta Administração

A todas as pessoas do Instituto de Responsabilidade Social SÍRIO-Libanês,

É com grande orgulho e responsabilidade que apresento a vocês nosso Código de Conduta: um documento que, como uma bússola, norteia as ações da organização.

Ao compromisso com a saúde, o bem-estar humano e a vida, somamos o dever de implementar estratégias que preservem o meio ambiente, respeitem os direitos humanos e garantam condições de trabalho dignas e seguras para todas as pessoas. É assim que fortalecemos os valores do Instituto e, conseqüentemente, a confiança que pacientes, acompanhantes e toda a sociedade depositam em nós.

Para tanto, a ética e a transparência devem orientar todas as decisões que tomamos. Este Código não é apenas um guia de boas práticas, mas um pacto coletivo: cabe a cada um e cada uma de nós conhecê-lo, compreendê-lo e aplicá-lo, de modo que nossas ações estejam em linha com o propósito que nos inspira diariamente.

O dever de zelar pela aplicação dessas diretrizes independe de características como cargo, função e tempo de contratação. Convido todas as nossas pessoas a lerem este documento com atenção e a utilizá-lo como uma ferramenta de apoio em seu dia a dia. Dessa forma, a ética, a integridade e o profissionalismo guiarão nossas condutas, priorizando a dignidade e os direitos de todas as pessoas que dependem da qualidade dos serviços que prestamos.

Conto com vocês para que, coletivamente, possamos dar continuidade à nossa jornada com transparência e integridade, cumprindo o propósito de compartilhar a excelência na saúde pública com relevância social e, desse modo, transformar vidas.

Com gratidão e confiança,

Carolina Lastra
Diretora Executiva

A todas as pessoas que integram nossa jornada e propósito,

O Instituto de Responsabilidade Social SÍRIO-Libanês é reconhecido como referência na área da saúde, atuando em benefício de um número crescente de brasileiros e brasileiras. Através da prestação de serviços em nossas unidades, contribuímos para a promoção de uma vida digna e plena para todas as pessoas que compõem nosso público externo, sem qualquer forma de distinção.

O compromisso com a ética, a integridade e o impacto social está presente em cada atendimento que realizamos. Observamos e cumprimos o que determinam as normas, leis e regulamentos aplicáveis, mas vamos além: temos a responsabilidade de estabelecer iniciativas que valorizem a integridade nas relações, garantam sustentabilidade ambiental, assegurem o respeito aos direitos humanos e ofereçam condições laborais adequadas e seguras para todas as pessoas.

Nosso Código de Conduta reflete os valores que sustentam a nossa atuação: solidariedade, excelência e resultado. Este documento formaliza os princípios e regras que direcionam a relação com nossos profissionais, prestadores de serviço, pacientes, acompanhantes, parceiros de negócio, órgãos governamentais e sociedade civil.

A integridade e a transparência são fundamentais na gestão de nossa organização. Nesse sentido, o Código de Conduta representa uma referência essencial para assegurar que todas as pessoas que compartilham de nosso propósito atuem de maneira plenamente alinhada a esses padrões.

Temos a convicção de que, com o engajamento de todas as partes interessadas, fortaleceremos ainda mais nossa contribuição para a construção de uma sociedade equânime, na qual o acesso à saúde esteja ampla e fundamentalmente garantido.

Reafirmando nosso compromisso com a integridade e com a excelência,

Shirley Chohfi Cury Zarzur
Presidente do Conselho de Administração

1. Objetivo.

Orientar e formalizar os princípios norteadores da conduta individual de cada colaborador(a) — independentemente de regime de contratação, cargo ou função que ocupe — do Instituto de Responsabilidade Social SÍRIO-Libanês (“Instituto”) e de terceiros que vierem a se relacionar com ele, no exercício de suas atividades profissionais, para que, por meio do comportamento ético, toda a coletividade da instituição tenha um ambiente de trabalho seguro, harmonioso e livre de agressão, discriminação e assédio.

2. Campo de Aplicação.

O presente Código de Conduta (“Código de Conduta” ou “Código”) aplica-se à matriz corporativa do Instituto e seus colaboradores, às unidades gerenciadas e seus colaboradores, bem como a jovens aprendizes, estagiários, superintendentes, membros do conselho de administração, todos denominados, neste contexto, como “Colaboradores”. Além disso, este Código se estende a parceiros de negócios, fornecedores, prestadores de serviços (incluindo mão de obra alocada nas unidades), consultores, agentes intermediários, representantes, distribuidores, residentes, internos, servidores públicos, voluntários ou qualquer parte envolvida com o Instituto que não seja Colaborador, sendo denominados aqui como “Terceiros”.

As diretrizes aqui descritas são fundamentadas nas leis aplicáveis ao ramo de negócios, atividades e relações estabelecidas pelo Instituto, em especial nas seguintes legislações:

- Constituição da República Federativa do Brasil;
- Lei Anticorrupção (Lei Federal n.º 12.846/13) e Decreto regulamentador da Lei Anticorrupção Brasileira (Decreto Federal n.º 11.129/2022)
- Código Civil (Lei Federal n.º 10.496/2002);
- Lei de Conflito de Interesse (Lei Federal n.º 12.813/2013);
- Código Penal (Decreto-Lei n.º 2.848/40);
- Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei Federal n.º 13.709/2018);
- Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n.º 5452/43).

3. Premissas.

Este Código de Conduta tem como base o propósito, a visão e os valores do Instituto de Responsabilidade Social SÍRIO-Libanês e traduz, por meio de diretrizes, a postura profissional esperada de cada colaborador(a).

Assim, em consonância com: i) o propósito de compartilhar a excelência na saúde pública com relevância social; ii) a visão de ser uma organização social protagonista na jornada de excelência em saúde com responsabilidade social no Brasil; e iii) os valores de solidariedade, excelência e resultado, este Código comunica a todos os públicos do Instituto as ações esperadas de nossos Colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, bem como aquelas que não serão toleradas pela instituição em toda a sua atuação. Nesse sentido, é de responsabilidade de cada indivíduo agir de acordo com os princípios deste Código de Conduta e incentivar o cumprimento de suas diretrizes pelos demais.

Todos os Colaboradores são obrigados a participar dos treinamentos promovidos pelo Instituto, com o objetivo de garantir a adesão às normas éticas e de conformidade estabelecidas.

A observância deste documento não isenta os Colaboradores e Terceiros do cumprimento do Código de Ética do Servidor Público do órgão ao qual estejam vinculados, quando aplicável, dos Códigos de Conduta específicos de suas categorias profissionais, ou das regulamentações e legislações pertinentes.

4. Ética e Comportamento Profissional.

O comportamento ético e responsável é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. No Instituto, acreditamos que nossas ações e decisões devem refletir os valores de integridade, respeito e transparência que promovemos. Este tópico destaca a importância de agir com ética em todas as interações profissionais, enfatizando a necessidade de cumprir com as normas e regulamentos aplicáveis e tomar decisões que considerem o bem-estar coletivo.

A adesão a essas orientações é fundamental para cultivar um ambiente de trabalho colaborativo e seguro, alinhado aos nossos valores, e reforça, assim, nosso compromisso com a ética e a responsabilidade social.

4.1. Consumo de Bebidas Alcoólicas e Medicamentos Controlados.

O consumo de bebidas alcoólicas e o uso de medicações controladas são estritamente regulamentados no Instituto. A utilização dessas substâncias de forma inadequada ou irresponsável não será tolerada sob nenhuma circunstância.

O consumo de bebidas alcoólicas durante o horário de trabalho e/ou o exercício de atividades

laborais sob a influência de álcool são absolutamente proibidos. Da mesma forma, o consumo de bebidas alcoólicas em eventos organizados pelo Instituto é estritamente proibido, salvo se houver prévia autorização por parte da instituição em ocasiões específicas, nas quais o dever de moderação será enfatizado.

Qualquer violação dessa norma poderá resultar em sanções disciplinares severas. O abuso de álcool compromete não apenas a produtividade individual, mas também a segurança de todos no ambiente de trabalho, colocando em risco a integridade dos colaboradores e da comunidade atendida.

Em relação às medicações controladas, o uso deve seguir estritamente a prescrição médica. Caso um Colaborador utilize medicação que possa afetar sua capacidade de desempenhar funções laborais e/ou colocar em risco sua segurança ou a de outras pessoas, deverá comunicar imediatamente sua gestão direta. Qualquer desvio no uso de medicações durante a jornada de trabalho será tratado com rigor, podendo resultar em medidas disciplinares, incluindo ações legais e judiciais cabíveis.

4.2. Porte de Armas.

A segurança de todos os colaboradores, beneficiários e visitantes é uma prioridade fundamental do Instituto. Não será permitido o acesso às dependências do Instituto ou de unidades de saúde por ele gerenciadas por pessoas portando armas de fogo, armas brancas ou qualquer outro dispositivo inflamável ou explosivo que possa colocar em risco a vida de pacientes e colaboradores. Exceções são aplicáveis apenas quando houver autorização expressa e se o porte for realizado por pessoas capacitadas para o desempenho de suas funções e que necessitem desses materiais.

A violação do Código poderá resultar em medidas legais e judiciais cabíveis, visando à proteção da integridade física dos Colaboradores e demais indivíduos que tenham acesso à matriz e/ou às unidades do Instituto.

Todos os Colaboradores têm a responsabilidade de manter um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, abstendo-se de comportamentos que possam colocar em risco a integridade física dos demais.

4.3. Jogos Eletrônicos e Apostas Online

Manter a integridade profissional é essencial, sendo estritamente proibida a realização de

jogos eletrônicos ou apostas durante o horário de trabalho, bem como o uso de recursos do Instituto para tal finalidade. Em nenhuma hipótese, os Colaboradores poderão utilizar as ferramentas de trabalho para a prática de jogos eletrônicos ou apostas online. O descumprimento dessas diretrizes pode resultar em sanções disciplinares.

Reforçamos a importância da busca por atividades de lazer saudáveis, que promovam o bem-estar individual e fortaleçam as conexões sociais.

Agir com ética nesses aspectos contribui para a manutenção de um ambiente de trabalho positivo, alinhado aos valores e princípios do IRSSL.

4.4. Proibição do Uso de Recursos do IRSSL para Atividades Pessoais

Os recursos do Instituto, abrangendo bens, materiais, ferramentas, tempo de trabalho e espaços físicos, devem ser utilizados exclusivamente para fins institucionais e para a prestação de serviços profissionais, alinhados aos propósitos do Instituto.

Fica expressamente proibido aos Colaboradores o uso desses recursos para atividades pessoais, incluindo, mas não se limitando a, trabalhos externos, tarefas acadêmicas, comércio, divulgação de produtos ou serviços, e serviços de cuidados pessoais (como maquiagem e estética).

O desvio de recursos ou o uso inadequado dos espaços físicos compromete a produtividade e a capacidade do Instituto de cumprir seus propósitos, podendo acarretar a aplicação de medidas disciplinares aos responsáveis. Todos os Colaboradores devem atuar com ética e responsabilidade, garantindo que suas ações estejam em conformidade com os objetivos institucionais e contribuam para a manutenção de um ambiente de trabalho ético, profissional e dedicado ao atendimento das necessidades de saúde da população.

O respeito a essas normas é essencial para promover a confiança mútua entre Colaboradores e administração, bem como para reforçar o compromisso do Instituto com a excelência e a responsabilidade no uso de seus recursos e instalações.

5. Respeito aos Direitos Humanos, Diversidade e Combate ao Assédio e à Discriminação

Reafirma-se por meio deste Código que o Instituto de Responsabilidade Social SÍRIO-LIBANÊS respeita os Direitos Humanos e as características e posicionamentos de cada pessoa. Assim, o Instituto não permitirá qualquer tipo de comportamento em violação aos Direitos Humanos

ou que possa ofender a integridade física e/ou psíquica de qualquer indivíduo.

Além disso, qualquer tipo de agressão, assédio ou discriminação também não será tolerados.

5.1. Assédio

Considera-se conduta indesejável qualquer comportamento de humilhação, coação ou ameaça — seja ele físico, verbal ou não-verbal — que resulte em um ambiente hostil, intimidante ou agressivo.

Esse tipo de conduta pode se caracterizar como assédio moral ou assédio sexual. Ambas as práticas podem ocorrer em qualquer grupo de duas ou mais pessoas, independentemente de gênero, orientação sexual, etnia, entre outras características pessoais.

5.1.1. Assédio Moral

Trata-se da exposição reiterada de um ou mais Colaboradores a circunstâncias humilhantes, degradantes e/ou constrangedoras no ambiente de trabalho, sendo uma forma de violência moral e psicológica.

O assédio moral pode ocorrer numa relação de poder, mas não somente nestas circunstâncias; ele se manifesta, geralmente, das seguintes formas:

- Ascendente: de superiores hierárquicos para subordinados(as);
- Descendente: de subordinados(as) para superiores hierárquicos;
- Horizontal: entre colegas de trabalho sem relação de subordinação.

Conforme pontuado, a caracterização do assédio moral exige que ele ocorra de forma sistêmica, ou seja, que a conduta se repita durante um certo tempo. Caso contrário, poderá tratar-se de ofensa, agressão e/ou demais posturas indevidas.

5.1.2. Assédio sexual

No âmbito do IRSSL, qualquer abordagem que tenha a pretensão de obter favores sexuais, mediante a imposição de vontade, é considerada assédio sexual. Esse tipo de prática pode se manifestar por meio de palavras, gestos ou outros meios, propostos ou impostos à pessoa contra o seu consentimento, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. É importante destacar que o assédio sexual não exige contato físico, tampouco que o ato seja realizado no local de trabalho.

O assédio sexual também não exige reiteração da conduta: uma única investida, um único caso que pareça chantagem e/ou que cause constrangimento, será considerado assédio sexual. Ainda, o assédio sexual decorre sempre de uma relação de trabalho, mas não necessariamente ocorre no ambiente de trabalho: esse tipo de prática pode se caracterizar durante uma carona, através das redes sociais, em happy hours ou em festas de fim de ano, por exemplo.

O assédio sexual pode ocorrer entre indivíduos do mesmo sexo ou gênero, incluindo aqueles que não se identificam com nenhum gênero específico.

5.2. Discriminação

Discriminar é tratar um indivíduo de forma desigual em razão de suas características pessoais, tais como etnia, cor, religião, orientação sexual, gênero, deficiência, nacionalidade, idade, forma física, informação genética e/ou qualquer outra característica que o identifique.

A discriminação pode ocorrer de forma sutil ou explícita e não se limita a atitudes preconceituosas, podendo se materializar através de práticas hostis, violentas, excludentes e/ou assediosas. Dependendo do contexto e da gravidade, atos discriminatórios podem configurar crimes previstos na legislação brasileira, como racismo, injúria racial e homofobia, por exemplo.

5.3. Proibição de Conteúdo Inadequado e Pornografia

Instituto preza por um ambiente de trabalho profissional, respeitoso e livre de conteúdos que possam ser considerados ofensivos, inadequados ou que violem a dignidade de qualquer pessoa. Nesse sentido, é estritamente proibido:

- Acessar, armazenar, exibir, transmitir ou compartilhar material pornográfico, sexualmente explícito, obsceno ou de conteúdo ofensivo nas dependências do Instituto, utilizando seus equipamentos ou redes, ou em qualquer contexto relacionado às atividades profissionais.
- Utilizar os recursos tecnológicos do Instituto (computadores, redes, dispositivos móveis, etc.) para fins de acesso ou disseminação de tais conteúdos.
- Criar ou contribuir para um ambiente de trabalho que seja percebido como hostil, intimidante ou inadequado devido à presença ou discussão de material pornográfico ou ofensivo.

Qualquer violação a esta diretriz será tratada com rigor, podendo resultar em sanções disciplinares, conforme a gravidade e o impacto da conduta, e sem prejuízo de outras medidas legais cabíveis.

6. Combate à Fraude e à Corrupção

A corrupção pode ser definida como o ato de abusar de um poder ou posição para obter vantagem indevida, seja oferecendo, solicitando ou recebendo algo, em uma negociação ou interação. Em qualquer área de atuação, a corrupção gera malefícios para a sociedade, especialmente quando recursos destinados a necessidades essenciais, como medicamentos, equipamentos e serviços especializados, são desviados de sua aplicação original.

Nesse sentido, é importante destacar que tanto atos menores de fraude quanto grandes esquemas de corrupção impactam diretamente toda a sociedade. As interações com agentes públicos e outros envolvidos com o Instituto devem ser pautadas pela transparência, integridade e conformidade com as leis aplicáveis.

É expressamente proibido aos Colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e terceiros relacionados:

- **PROMETER, OFERECER, DAR** ou **AUTORIZAR** qualquer **VANTAGEM INDEVIDA**, direta ou indiretamente, a Agentes Públicos ou terceiros relacionados, independentemente da existência de contrapartida;
- **IMPEDIR, FRUSTRAR, PERTURBAR** ou **FRAUDAR**, direta ou indiretamente, qualquer processo de licitação, contrato público ou seus atos e procedimentos;
- **DIFICULTAR** ou **INTERVIR** em investigações e fiscalizações de autoridades competentes;
- **INDUZIR** ou **PERSUADIR** Agentes Públicos a praticar atos ilegais ou a conceder vantagens indevidas em nome dos interesses do Instituto.

As condutas descritas acima constituem violações à Lei Anticorrupção Brasileira (Lei Federal n.º 12.846/2013) e podem resultar em sanções, como: i) a aplicação de multa significativa; ii) prejuízos à marca e danos reputacionais ao Instituto; e iii) responsabilização criminal dos indivíduos envolvidos.

Caso qualquer ato de corrupção seja identificado por parte de Colaborador, terceiro e/ou demais públicos relacionados ao Instituto, serão tomadas as medidas cabíveis para apuração e identificação dos responsáveis, conforme a legislação e as políticas internas da instituição.

O Instituto é comprometido com a transparência e integridade em todas as suas interações, assegurando a conformidade com os mais elevados padrões éticos, seja com Colaboradores, terceiros ou quaisquer outros públicos.s.

7. Relacionamento com o Poder Público

O relacionamento entre o Poder Público, o setor privado e as organizações da sociedade civil é essencial para o funcionamento de uma sociedade democrática. Como uma organização social de saúde (OSS) sem fins lucrativos, responsável pela gestão de unidades vinculadas ao SUS, o Instituto celebra diversos contratos que frequentemente envolvem o recebimento de recursos públicos.

Em virtude disso, é fundamental que todas as ações do Instituto sejam pautadas pela transparência, desde a interação inicial com o Poder Público para a busca de contratos até a prestação de contas dos recursos utilizados.

Todas as partes envolvidas devem garantir que os recursos sejam utilizados exclusivamente para os fins acordados, sendo expressamente proibido o direcionamento de recursos para finalidades diferentes daquelas estabelecidas.

Além disso, quaisquer práticas que possam resultar em infrações da ordem econômica, como abuso de posição dominante, acordos fraudulentos, conluio em licitações ou qualquer outra ação ilegal ou prejudicial à sociedade, são estritamente proibidas e não serão toleradas.

8. Relacionamento com Terceiros

Em conformidade com os princípios éticos do Instituto, é responsabilidade dos administradores e Colaboradores garantir que todas as contratações de prestadores de serviços e fornecedores ocorram de forma imparcial e transparente, de acordo com as normas internas do Instituto.

A escolha de prestadores de serviços e fornecedores deve ser sempre fundamentada em especificações técnicas objetivas, priorizando a melhor solução para as necessidades do Instituto. Além disso, os administradores e Colaboradores devem buscar estabelecer parcerias com empresas e indivíduos que compartilhem dos mesmos padrões éticos do IRSSL. Saber com quem o Instituto se relaciona é um princípio fundamental para a mitigação de riscos.

É expressamente proibido qualquer envolvimento do IRSSL com Terceiros que pratiquem atos ilícitos, como o pagamento, oferecimento ou recebimento de Vantagens Indevidas de ou para Agentes Públicos ou privados, com o propósito de obter qualquer tipo de benefício.

O IRSSL se compromete a manter um relacionamento ético e respeitoso com seus concorrentes, pautado na livre concorrência e no respeito às normas e regulamentos do mercado. Qualquer prática de desinformação, difamação ou concorrência desleal é

absolutamente vedada, pois compromete a integridade e reputação de todos os envolvidos. O IRSSL não se envolverá em atividades que possam prejudicar deliberadamente seus concorrentes ou manipular as condições do mercado.

Além disso, é fundamental que as interações com concorrentes sejam conduzidas de forma profissional, transparente e em conformidade com as leis de defesa da concorrência. O IRSSL se abstém de estabelecer acordos ou colaborações que possam resultar em práticas anticompetitivas ou violar princípios legais, visando sempre a promoção de um ambiente de negócios justo e equilibrado.

9. Doações e Patrocínios

Todas as doações e patrocínios efetuados ou recebidos pelo IRSSL, ou por seus Colaboradores em nome do Instituto, devem ser devidamente documentados e submetidos a um processo de avaliação prévia, conforme a natureza da doação.

A aprovação final dessas ações estará sujeita à autorização da Diretoria do Instituto, precedendo a análise das áreas Jurídica e/ou de Compliance, conforme a Política de Doações e Patrocínios.

10. Vedação de Discussões, Propagandas Políticas e da Utilização dos espaços administrados pelo IRSSL por figuras políticas

O Instituto mantém sua independência e imparcialidade, não estabelecendo qualquer tipo de vínculo com partido político ou gestão associada. Em conformidade com a legislação eleitoral, é estritamente proibido o uso de suas unidades, espaços e meios de comunicação para fins eleitorais e partidários. São vedadas as seguintes ações nas dependências do Instituto::

- Oferecer ou prometer empregos ou funções com o objetivo de obter votos para qualquer candidato ou partido político;
- Permitir o uso de materiais ou imóveis para beneficiar campanhas eleitorais;
- Utilizar bens e serviços custeados pelo governo em desacordo com a finalidade prevista nas normas dos órgãos competentes;
- Realizar comitês de campanha ou eventos nas dependências do IRSSL;
- Fazer propaganda eleitoral por meio de distribuição de bens ou serviços custeados pelo poder público;
- Exibir, na publicidade institucional, nomes, fotos ou símbolos de promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos;
- Distribuir ou permitir a distribuição de materiais de campanha, como panfletos, cartazes, camisetas, brindes, entre outros, nas unidades administradas pelo IRSSL;
- Utilizar símbolos semelhantes aos governamentais em materiais de propaganda;

- Divulgar informações falsas sobre candidatos ou partidos para influenciar eleitores;
- Aplicar marcas utilizadas pela Administração Pública em ações de marketing ou publicidade do IRSSL para fins eleitorais.

Além disso, o IRSSL não adota qualquer posição político-partidária e não realiza contribuições, doações ou apoios para partidos, organizações ou representantes políticos. O Instituto respeita a liberdade de expressão e os direitos políticos de seus Colaboradores, incluindo a participação política e a filiação partidária, entendendo que essas atividades são de caráter pessoal e dissociadas do IRSSL.

Porém, com o objetivo de manter um ambiente de trabalho íntegro, respeitoso e focado em seu propósito, é expressamente vedada a promoção de discussões, propagandas ou campanhas políticas nas dependências físicas e/ou através dos canais de comunicação e redes sociais do IRSSL. Isso inclui qualquer forma de promoção de partidos, candidatos ou discussões de cunho político.

A restrição visa preservar a neutralidade do IRSSL e garantir um ambiente colaborativo e harmônico, no qual todas as opiniões são respeitadas, sem que interferências políticas comprometam o convívio no ambiente de trabalho.

11. Brindes, Presentes, Hospitalidades e Demais Benefícios

As normas internas relacionadas ao recebimento e à oferta de brindes, presentes e hospitalidades estão previstas na Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades. Caso um Colaborador receba algum item em desacordo com a mesma, deverá comunicar o ocorrido à área de Compliance e também formalizar junto à empresa responsável a necessidade de devolução do presente/brinde, informando a não-conformidade dele com os critérios definidos em política interna e solicitando a retirada do mesmo.

É vedado o oferecimento de Brindes, Presentes ou Hospitalidades para Agentes Públicos.

12. Conflito de Interesses

Todas as condutas dos Colaboradores do IRSSL, bem como dos Terceiros vinculados à instituição, devem ser guiadas pelos princípios de transparência, ética e integridade. Dessa forma, qualquer acordo, ação ou decisão que possa configurar um Conflito de Interesses será absolutamente proibida e passível de punições, que serão aplicadas conforme a gravidade do incidente.

É importante frisar que a caracterização de Conflito de Interesses ocorre independentemente da concretização de dano ou benefício. Ou seja, mesmo que não haja prejuízo direto ou vantagem pessoal, o simples potencial de conflito é suficiente para justificar a aplicação das medidas disciplinares correspondentes.

13. Segurança da Informação e Privacidade de Dados no IRSSL

O IRSSL valoriza a segurança da informação e a privacidade dos dados como pilares fundamentais para a confiança e a integridade de suas operações. Todos os Colaboradores e Terceiros têm a responsabilidade de proteger as Informações Sensíveis e Confidenciais que forem acessadas no exercício de suas funções, especialmente aquelas relacionadas a pacientes, Colaboradores, parceiros institucionais e documentos internos do IRSSL.

É proibido compartilhar, divulgar ou utilizar informações profissionais com terceiros ou qualquer pessoa não inserida no ambiente corporativo do IRSSL sem prévia e expressa autorização. Isso inclui, mas não se limita a dados pessoais, dados de saúde, informações financeiras e documentos internos do IRSSL. Qualquer uso inadequado de dados pode resultar na aplicação de medidas disciplinares e demais consequências legais.

Além disso, os Colaboradores devem seguir as políticas e procedimentos estabelecidos para a manipulação e armazenamento de informações. Isso inclui a utilização de senhas fortes, a proteção de dispositivos eletrônicos e a adoção de medidas de segurança física e digital para evitar acessos não autorizados.

A conscientização sobre a importância da segurança da informação e da privacidade dos dados é responsabilidade de todos. Por isso, é fundamental que os Colaboradores participem de treinamentos e estejam sempre atualizados sobre as melhores práticas e as diretrizes institucionais, contribuindo para um ambiente seguro e respeitoso.

14. Respeito ao Meio Ambiente

Com o propósito de fortalecer a saúde pública no Brasil e partindo da premissa de que a saúde das pessoas está relacionada à saúde do planeta, o IRSSL atua ativamente na preservação e no respeito ao meio ambiente, prezando pela conformidade com as normas, regulamentos e legislações sanitárias e ambientais, desde o descarte adequado dos resíduos gerados pela sua atividade até o consumo racional de recursos como a água, energia, solo, entre outros.

Contudo, o Instituto entende que somente a sua ação, se adotada de forma isolada, não é suficiente. Assim, em consonância com o seu compromisso para com a saúde das pessoas e do planeta, o IRSSL prioriza parcerias e negócios com parceiros que compartilhem dos mesmos valores, estendendo para as suas atividades ações como: aprimoramento de processos, controles preventivos e avaliação de potenciais riscos à natureza e ao ser humano, garantindo as necessidades da geração presente sem comprometer as das gerações futuras.

15. Medidas Disciplinares

A violação do Código de Conduta, das políticas internas do Instituto de Responsabilidade Social SÍRIO-Libanês ou da legislação brasileira em vigor, poderá acarretar a aplicação de uma série de sanções que, dependendo da gravidade dos fatos, poderão corresponder a: advertência escrita, suspensão e até o encerramento do contrato de trabalho por justo motivo, nos termos do artigo 482 da CLT; descredenciamento para os Integrantes; ou rescisões contratuais para os Terceiros, por exemplo.

Para garantir a uniformidade e proporcionalidade das medidas disciplinares aplicadas, serão considerados fatores como o histórico funcional, a natureza e a gravidade da falta disciplinar, os danos que dela provierem para o Instituto e, principalmente, as circunstâncias em que a falta foi cometida, que poderão agravar ou atenuar a penalidade.

Ressalta-se que a posição hierárquica do autor do ato faltoso não justificará a adoção de critérios distintos para apuração dos fatos e/ou definição da penalidade cabível, inclusive aos membros da alta administração.

A integridade do ambiente de trabalho e a eficácia do sistema de compliance do Instituto dependem da colaboração ativa de todos. Nesse sentido, é dever de cada Colaborador e Terceiro reportar prontamente qualquer suspeita ou conhecimento de violação a este Código de Conduta, às políticas internas do Instituto ou à legislação aplicável.

A omissão deliberada de informações relevantes, a falha em notificar condutas indevidas ou a não cooperação com as investigações internas de compliance, quando solicitada, são consideradas falhas graves de conduta. O Colaborador ou Terceiro que incorrer em tais omissões ou falhas estará sujeito à aplicação das medidas disciplinares cabíveis, conforme a gravidade e o impacto da conduta omissa, sem prejuízo de outras responsabilidades legais.

Ainda, durante as investigações internas de compliance, todos os Colaboradores e Terceiros devem respeitar o sigilo e a confidencialidade das informações, incluindo depoimentos,

documentos e a própria existência da investigação.

Essa prática é vital para garantir a integridade das investigações e proteger os direitos das partes envolvidas. O IRSSL reafirma seu compromisso com a ética, destacando que a confidencialidade é fundamental para o sucesso das investigações de compliance.

16. Dúvidas e casos não citados neste Código de Conduta

Para o caso de dúvidas e/ou de situações não contempladas neste documento, recomenda-se consultar as áreas de Compliance e Jurídico do Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês, para que realizem as verificações e análises pertinentes sobre as situações levantadas.

O contato pode ser realizado pelos seguintes endereços eletrônicos:

- **COMPLIANCE:** compliance@irssl.org.br.
- **JURÍDICO:** juridico@irssl.org.br.

17. Canal de Ética e Investigações Internas

Os Colaboradores e demais públicos relacionados ao IRSSL que suspeitarem ou presenciarem qualquer conduta em desacordo com este Código e/ou com as políticas de compliance do Instituto, devem reportar o fato à área de Compliance do Instituto ou realizar uma denúncia ao Canal de Ética o mais rápido possível, para que a apuração dos fatos, por meio de investigações internas e demais ações necessárias, possa prosseguir.

Ao formalizar um relato através do Canal de Ética, a pessoa relatora deverá enumerar o maior número possível de informações, como a data, horário, unidade, área/setor, nome da pessoa denunciada, nome e meio de contato com possíveis testemunhas, entre outros dados relevantes.

Ainda, havendo possíveis provas — como prints de tela, mensagens e/ou vídeos —, a pessoa relatora deverá anexá-las ao relato. Desse modo, a área de Compliance terá elementos para iniciar uma investigação interna para a apuração dos fatos.

É importante destacar que todos os relatos direcionados ao Canal de Ética do IRSSL serão recebidos por uma empresa independente da instituição, garantindo assim a integridade das informações recebidas.

Os relatos poderão ser efetuados, inclusive de maneira anônima, por meio dos seguintes

canais:

- **TELEFONE:** 0800 700 7887
- **INTERNET:** www.contatoseguro.com.br/irssl
- **APLICATIVO:** Contato Seguro

Todos os relatos efetuados pelos meios acima, anônimos ou não, gerarão um número de protocolo, que possibilitará o acompanhamento da investigação e seus desdobramentos.

Todos os Colaboradores do IRSSL devem demonstrar um compromisso ativo durante as investigações da área de Compliance, disponibilizando informações relevantes, atendendo a solicitações de documentação e participando de entrevistas quando necessário.

A cooperação é essencial para garantir a imparcialidade das investigações e permitir que a organização apure fatos de maneira justa e eficiente. Os Colaboradores são encorajados a esclarecer dúvidas e buscar orientações junto à área de Compliance, contribuindo assim para um ambiente de trabalho ético e responsável.

Reforça-se que todos os relatos serão verificados, independentemente do cargo ou função da pessoa denunciada. Além disso, o IRSSL não permitirá qualquer tipo de retaliação contra o denunciante de boa-fé.

Durante as investigações internas de compliance, todos os Colaboradores e Terceiros devem respeitar o sigilo e a confidencialidade das informações, incluindo depoimentos, documentos e a própria existência da investigação.

Essa prática é vital para garantir a integridade das investigações e proteger os direitos das partes envolvidas. O IRSSL reafirma seu compromisso com a ética, destacando que a confidencialidade é fundamental para o sucesso das investigações de compliance.

18. Confidencialidade

Com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, todos os Colaboradores do IRSSL deverão tratar como confidencial qualquer dado ou informação que não seja público e/ou cuja divulgação não tenha sido autorizada pelas pessoas a quem se refere. O dever de confidencialidade permanecerá mesmo após o desligamento ou descredenciamento de qualquer indivíduo ou organização que tenha acessado essas informações.

19. Revisão

Este documento será revisado a cada dois anos e/ou sempre que se identificar a necessidade de revisão e atualização.

20. Redação e Aprovação

Este Código foi redigido pelos departamentos de Compliance e Jurídico e aprovado pela Diretoria e pelo Conselho de Administração do Instituto de Responsabilidade Social SÍRIO-Libanês, com entrada em vigor a partir de **01/07/2025**.

HISTÓRICO DE VERSÕES

VERSÃO	DATA	RESUMO DAS ALTERAÇÕES
1.0	01/09/2021	
2.0	01/07/2025	Atualizações de Governança da Empresa.

ANEXO I - DEFINIÇÕES

Para a elucidação dos termos utilizados ao longo deste documento, seguem as definições aplicáveis ao contexto do IRSSL:

Agente Público: caracteriza-se como Agente Público qualquer pessoa que atue em nome do Estado, ainda que de forma transitória ou sem remuneração, tendo vínculo jurídico ou não, seja por meio de função ou cargos públicos, seja por exercer algum cargo em empresa ou instituição controlada ou administrada pelo governo, seja por exercer algum cargo em partido político ou ainda, que seja candidato a algum cargo político. Abrange tanto o Agente Público nacional como estrangeiro:

- **Agente Público Nacional:** o agente político, o servidor público e todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nos Poderes Executivos, Legislativo e Judiciário, bem como da administração direta e indireta, no âmbito da União, Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, de empresa incorporada ao patrimônio público, e de entidade privada para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra no seu patrimônio ou receita.
- **Agente Público Estrangeiro:** todo aquele que, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função pública em órgãos, entidades estatais ou em representações diplomáticas de país estrangeiro, assim como em pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo Poder Público de país estrangeiro ou em organizações públicas internacionais.

Brindes: são itens de baixo valor econômico e distribuídos de forma generalizada, como cortesia, propaganda ou divulgação habitual. São objetos de uso corporativo, sem valor comercial, como cadernos, calendários, canetas, bonés ou outros tipos de acessório, de uso comum e simples, que tenham indicação do IRSSL ou da empresa que oferece o Brinde.

Colaboradores: matriz corporativa do IRSSL e seus colaboradores, unidades gerenciadas e seus colaboradores, assim como voluntários, jovens aprendizes, estagiários, diretores, superintendentes e membros do Conselho de Administração.

Conflito de Interesses: situação ocasionada pelo confronto de interesses, podendo ocorrer em esfera pessoal, institucional, pública, privada, entre outras. No contexto de trabalho, configura-se o Conflito de Interesses nas situações em que um(a) Colaborador(a), por conta de algum interesse próprio, age em desacordo com as normas e/ou com os princípios do IRSSL; ou toma alguma decisão inapropriada; ou ainda, deixa de cumprir com as suas

obrigações profissionais visando algum tipo de benefício pessoal ou para terceiros, comprometendo o desempenho das atividades e dos resultados do IRSSL.

Direitos Humanos: todos os direitos fundamentais, sociais, econômicos, civis, laborais, políticos e culturais, incluindo direitos de qualquer pessoa, grupo de pessoas ou direitos difusos relacionados direta ou indiretamente à atividade do IRSSL, seus Colaboradores e Terceiros, conforme parâmetros e normas nacionais e internacionais.

Doação: transferência de bens ou valores realizada com o único propósito de apoiar causas, não havendo nenhuma contraprestação.

Estado: no âmbito deste Código, Estado é a entidade política com poder soberano para governar um povo dentro de uma área territorial delimitada, podendo ser municipal, estadual e federal, constituído pelo conjunto das instituições permanentes, os três poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário.

Familiares: são os parentes, em linha reta ou colateral, até o segundo grau, o(a) cônjuge, o(a) companheiro(a) e seus dependentes.

Hospitalidades: são ofertas de serviço ou despesas com transporte, alimentação, hospedagem, cursos, seminários, congressos, eventos, feiras ou atividades de entretenimento.

Informações Confidenciais: todas e quaisquer informações de propriedade do IRSSL, de Terceiros ou de clientes que não sejam de conhecimento público.

Informações Sensíveis: dados pessoais sensíveis são aqueles que, quando revelados, podem gerar algum tipo de discriminação, como sexo, etnia, informações relacionadas à saúde, orientação sexual, religião e posicionamento político.

Local de Trabalho: qualquer lugar onde se conduzam as atividades relacionadas ao trabalho,

incluindo, mas não a eles se limitando, às instalações físicas de trabalho; conferências ou treinamentos relacionados ao trabalho; viagens de trabalho; eventos sociais relacionados ao trabalho; e comunicação eletrônica relacionada ao trabalho, como por exemplo, e-mail, chat, mensagens de texto, telefonemas e reuniões virtuais.

Patrocínio: qualquer transferência de valor pelo IRSSL a um beneficiário que, em contrapartida, expõe a marca ou produtos do IRSSL. Patrocínios podem estar relacionados a projetos esportivos, culturais ou sociais.

Poder Público: é o conjunto dos órgãos por meio dos quais o Estado e outras pessoas públicas exercem suas funções específicas, ou seja, corresponde a todos os poderes que competem ao Estado (Legislativo, Judiciário e Executivo), que atuam de formas distintas na prestação de serviços públicos em garantia e proteção de toda a sociedade. O Poder Legislativo é responsável pela criação e edição de leis; o Poder Judiciário é responsável pelo julgamento dos processos com base nas regras do ordenamento jurídico; e o Poder Executivo é responsável por governar e garantir o interesse público.

Presentes: são bens, serviços ou vantagens de qualquer espécie (como alimentos, aparelhos eletrônicos, relógios, perfumes, peças de roupa, bebidas alcoólicas, produtos de beleza e ingressos para entretenimento como shows, desfiles de Carnaval e jogos esportivos) que não configurem Brinde ou Hospitalidade.

Terceiros: quaisquer parceiros de negócios, fornecedores, prestadores de serviços - ainda que alocados no Instituto ou nas unidades que administra -, consultores, agentes intermediários, representantes, distribuidores ou qualquer parte envolvida com o IRSSL que não seja Colaborador e não seja definido como Agente Público ou Usuário do Sistema Único de Saúde.

Usuário do Sistema Único de Saúde: é considerado “Usuário do Sistema Único de Saúde” o(a) paciente atendido (a) pelas unidades administradas pelo IRSSL, assim como seu representante legal, acompanhante e visitante.

Vantagem Indevida e Oferta de Vantagem: considera-se Vantagem Indevida qualquer tipo de vantagem, com valor pecuniário ou não, prometida, oferecida ou dada a um Agente Público ou a um Terceiro relacionado a este, em troca de benefício ou expectativa de benefícios. Tal vantagem não se limita a pagamentos em dinheiro, podendo incluir presentes, refeições, entretenimento, hospitalidade, descontos, ofertas de emprego, entre outros. Já a Oferta de Vantagem, caracteriza-se por qualquer benefício ou satisfação de vontade, ou, ainda, pela vantagem prometida, por exemplo, a fornecedores em troca de benefício ou expectativa de benefício.

ANEXO II – TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA E DO INSTITUTO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DO SÍRIO LIBANÊS

Declaro que recebi, li, compreendi e estou ciente dos direitos e deveres existentes no Código de Conduta do Instituto de Responsabilidade Social do Sírio Libanês.

Comprometo-me a observar e cumprir as regras constantes do Código de Conduta e das políticas de Compliance do IRSSL.

Declaro que estou ciente de que o descumprimento dessas regras poderá acarretar a aplicação de medidas disciplinares.

Declaro, por fim, que estou ciente da disponibilidade e dos meios de acesso ao Canal de Ética. A assinatura do presente Termo, anexo ao Código de Conduta, é manifestação da minha livre concordância e do meu compromisso em cumpri-lo integralmente.

Nome: _____ Data: _____

Assinatura

