

Por Bruna Martins Fontes

*Empresas começam a estruturar uma política de compliance para tornar as práticas mais transparentes e investigar suspeitas de irregularidades*

Hospitais, laboratórios e outras instituições de saúde têm alguns desafios próprios nessa jornada. Alguns deles são a regulamentação dos incentivos dados aos médicos e a eliminação do risco de os gestores receberem propinas de fornecedores, como no caso da Máfia das Órteses e Próteses (Shutterstock/Direção de Arte)

Nos últimos meses, os desdobramentos da Operação Lava Jato têm deixado muitos gestores brasileiros preocupados. A cada dia, novas denúncias de corrupção para obter contratos vantajosos com o governo federal levam mais executivos a serem investigados e detidos. Para fechar o cerco, após Lei Anticorrupção, em vigor desde o ano passado, as empresas passam a ser responsáveis pelos malfeitos de seus funcionários. Por isso, muitas delas já começam a tirar seus códigos de conduta do papel e a estruturar uma política de compliance para tornar suas práticas mais transparentes e investigar suspeitas de irregularidades.

Hospitais, laboratórios e outras instituições de saúde têm alguns desafios próprios nessa jornada. Alguns deles são a regulamentação dos incentivos dados aos médicos e a eliminação do risco de os gestores receberem propinas de fornecedores, como no caso da Máfia das Órteses e Próteses, que envolveu cinco hospitais brasileiros e foialvo de CPI (Comissão Parlamentar de Inquérito) no Congresso.

“O setor agora está no radar das autoridades por oferecer riscos graves de corrupção”, afirma Fernando Palma, diretor-executivo de compliance da EY. “Os hospitais devem ter programas robustos para mitigar esses riscos, pois as multas previstas pela Lei Anticorrupção chegam a 20% do faturamento.”

Conheça, a seguir, os seis passos fundamentais para implantar uma boa política de compliance e evitar prejuízos com fraudes e corrupção.

## **1 - Crie um código de conduta**

O primeiro passo de qualquer iniciativa para inibir malfeitos é escrever um código de conduta. Neste documento, a instituição deve deixar claro quais são as normas pelas quais todos os funcionários devem orientar suas ações, tanto em relação aos pacientes como aos fornecedores externos. Ter um código claro é a melhor maneira de minimizar os riscos de conflito de interesse e de os funcionários agirem de modo incompatível com a cultura e com os valores da empresa.

Mas, para que isso aconteça, não basta distribuir livrinhos pelo hospital: é recomendável que todos assinem um termo de aceitação formal, dizendo que leram e estão de acordo com as normas previstas no código de conduta. “O termo é um comprovante de que todos estão cientes das regras. Dessa maneira, quem não segui-las estará sujeito às sanções previstas na CLT [Consolidação das Leis do Trabalho], como suspensão e até demissão por justa causa”, afirma o advogado Rafael Yunis Marques, sócio da área corporativa do escritório Nunes & Sawaya, que também atua na área da saúde. No caso de funcionários terceirizados, a recomendação de Marques é incluir uma cláusula no contrato de prestação de serviços esclarecendo que o terceirizado aceita os termos do código e irá obedecê-los, sob pena de multa ou suspensão do contrato.

## **2 - Faça a diretoria andar na linha**

Nem o mais bem elaborado código de conduta sairá do papel se não houver um engajamento

efetivo da diretoria com a política de compliance. Um consenso entre os especialistas ouvidos por Diagnóstico é que o exemplo sempre tem de vir de cima. “O apoio da alta administração é um pilar importante. Eles são a cara do hospital na relação com parceiros comerciais, por isso seus deslizes comprometem toda a organização”, ressalta Fernando Palma, da EY. Caio Magri, diretor-executivo do Instituto Ethos, concorda plenamente. “Os princípios de conduta e de boa governança deveriam estar impressos na porta da sala do presidente”, ilustra. “Não adianta ter um belíssimo código de conduta se ele não for posto em prática pela direção do hospital. A adesão imediata desses executivos é o que faz a diferença.”

Além de apoiar as regras do código de conduta e mostrar que age de acordo com seus princípios – sendo transparente e permitindo investigações independentes –, a diretoria deve se aproximar do corpo médico para descobrir quais deles podem ser lideranças no processo de fazer essa mensagem ser absorvida por todos os outros profissionais da empresa. “A média gerência é essencial para disseminar o conceito para toda a equipe operacional”, afirma Palma.

### **3 - Crie um departamento de compliance**

É importante ter um departamento dedicado a tirar dúvidas, fiscalizar a operação e analisar possíveis denúncias de comportamentos inadequados ou de corrupção. “A Lei Anticorrupção trouxe uma nova realidade para as empresas: a de aprimorar seus controles internos. Os hospitais, pela relação estreita com o Estado, ficam bastante suscetíveis a denúncias, pois há uma fiscalização crescente dos governantes sobre seus gastos”, afirma Caio Magri, do Instituto Ethos. Para Fernando Palma, da EY, os hospitais devem criar controles sobre quatro áreas: relação com órgãos públicos, doações e patrocínios, brindes e caixa pequeno.

Leia a matéria completa na revista [Diagnóstico, nº 30](#).

**Fonte:** [Diagnósticoweb](#), em 23.11.2015.