



Política de Conflito de Interesses

1. Objetivo

Esta Política tem por objetivo orientar e auxiliar a conduta dos funcionários do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (HCFMRP-USP), quanto às situações que possam caracterizar conflito de interesses, além de fornecer diretrizes para lidar com essas questões de forma ética e responsável.

2. Aplicação

As diretrizes devem ser observadas por todos, indistintamente, sejam funcionários do Hospital, docentes, médicos residentes, médicos adidos, estagiários, aprimorandos, alunos da graduação e da pós graduação lato e stricto sensu das Faculdades de Medicina e de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, das Instituições conveniadas que atuam no Hospital e de empresas terceirizadas, prestadores de serviços, no desempenho de suas funções, dentro do âmbito da Instituição.

3. Conceitos

3.1. São exemplos de conflitos de interesses que merecem um ponto de atenção especial, mas não se restringindo somente a esses:

- Obter e utilizar informações privilegiadas em benefício próprio ou de terceiros;
- Empregar tempo que deveria ser dedicado exclusivamente à Instituição, por força contratual, para fins particulares, mesmo que científicos ou acadêmicos;
- Iniciar ou manter relação de sociedade formal ou informal com fornecedores ou concorrentes.



- Utilizar as instalações, os equipamentos ou quaisquer outros bens ou direitos para uso particular, para obter informações privilegiadas ou para a promoção de atividades e/ou manifestações de natureza política, religiosa ou corporativista;
- Manter agentes públicos com parentesco (cônjuge, companheiro ou parente em linha direta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau) em linha de subordinação direta.
- Fazer parte da composição de Bancas Elaboradoras e Julgadoras de concursos em que estejam participando como candidatos cônjuge, companheiro ou parente em linha direta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau;
- Obtenção de vantagens para a contratação de um fornecedor específico, como viagens, almoços, cursos, presentes, entre outros.

4. Consequências

- 4.1. Os impactos do conflito de interesses na Instituição podem ser diversos, como financeiros, ações judiciais, prejuízo da imagem da Instituição, prejuízo do clima organizacional e da relação entre os funcionários.
- 4.2. O funcionário que descumprir as normas constantes desta Política ficará sujeito às sanções disciplinares cabíveis: advertência por escrito, suspensão das atividades com prejuízo dos vencimentos ou demissão por justa causa, fundamentadas em relatório, escrito e circunstanciado, e justificativa escrita do servidor, com base nos princípios do contraditório e da ampla defesa.

5. Estratégias: Prevenção e Condutas

- 5.1. O HCFMRP-USP já adota alguns mecanismos de prevenção, como canais de denúncias, sindicância, processo administrativo disciplinar, auditorias de



processos e procedimentos, Políticas, gerenciamento de protocolos, cursos, treinamentos, pesquisa de clima organizacional, sistema de comunicação interna e portal da transparência;

- 5.2. Diante de uma ocorrência de situação que se aparente como conflito de interesses, o HCFMRP-USP receberá a denúncia através do e-mail sugestao.crh@hcrp.usp.br ou pela Ouvidoria, e realizará a devida apuração, preservando o anonimato, quando necessário.

6. Considerações finais

As disposições desta Política devem ser lidas e interpretadas em conjunto com as demais diretrizes constantes do Código de Ética, do Manual do Servidor, dos Regulamentos, das Normas, das Políticas e Procedimentos do HCFMRP-USP, disponíveis no site institucional.

7. Referências

- 7.1. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Público Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12813.htm;
- 7.2. Código de Ética do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, de que trata a Portaria HCRP Nº 177/2014.
<https://site.hcrp.usp.br/wp-content/uploads/2021/10/4Codigo-de-etica-do-HC.pdf>;