

Código de Ética e *Conduta*



GRUPO
**LUTA PELA
VIDA**

Juntos
contra o
câncer!



Mensagem institucional

Desde 1996, o Grupo Luta Pela Vida mobiliza a sociedade para apoiar pacientes oncológicos, seus familiares e a rede de cuidado vinculada ao Hospital do Câncer em Uberlândia. Ao longo dessa trajetória, a solidariedade sempre caminhou ao lado da responsabilidade: cada doação, parceria, ação voluntária, projeto, atendimento e decisão institucional precisa ser conduzido com ética, transparência, respeito e compromisso com a vida.

Este Código de Ética e Conduta consolida as diretrizes que devem orientar a atuação de todas as pessoas que representam ou se relacionam com o GLPV. Ele traduz, de forma prática, os valores de humanização, solidariedade, compromisso, transparência, colaboração e inovação com propósito, fortalecendo uma cultura organizacional baseada em cuidado, integridade, profissionalização e prestação de contas.

Mais do que um documento normativo, este Código é um pacto institucional. Seu objetivo é proteger a confiança da sociedade, a dignidade dos pacientes e familiares, a segurança de colaboradores e voluntários, a reputação da organização e a correta aplicação dos recursos mobilizados em prol da causa oncológica.

Todos são responsáveis por conhecer, praticar e fortalecer estas diretrizes. A ética no GLPV não se limita ao cumprimento de regras: ela se expressa no modo como cuidamos, decidimos, comunicamos, prestamos contas, nos relacionamos e sustentamos a missão de mobilizar a sociedade para cuidar de quem enfrenta o câncer.

Renato Alves Pereira

Diretor Administrativo do Grupo Luta Pela Vida



1. Finalidade do Código

Este Código de Ética e Conduta tem a finalidade de orientar comportamentos, decisões e relacionamentos no âmbito do Grupo Luta Pela Vida, estabelecendo padrões claros de integridade, respeito, responsabilidade, transparência, cuidado e conformidade.

O documento busca fortalecer uma atuação coerente com a missão institucional, com o Planejamento Estratégico e com as políticas internas do GLPV, especialmente no que se refere à profissionalização da gestão, à governança, à prestação de contas, ao cuidado com pessoas, ao voluntariado estratégico, à diversidade e à proteção da reputação institucional.

- Prevenir práticas antiéticas, ilegais, discriminatórias, abusivas ou incompatíveis com a missão institucional;
- Orientar decisões e comportamentos em situações de dúvida ética;
- Fortalecer a confiança de pacientes, familiares, doadores, colaboradores, voluntários, parceiros, conselhos, poder público e sociedade;
- Proteger a correta aplicação dos recursos financeiros, materiais, humanos, técnicos e institucionais mobilizados em prol da causa;
- Estabelecer responsabilidades, canais de relato e procedimentos de apuração para possíveis violações.



2. Abrangência e públicos envolvidos

Este Código se aplica a todas as pessoas que atuam, representam, prestam serviços, colaboram, apoiam ou se relacionam institucionalmente com o GLPV, em ambientes presenciais, digitais, internos e externos.

Público	Abrangência do Código
Colaboradores, estagiários e aprendizes	Devem cumprir as diretrizes no exercício de suas funções, relações internas, atendimento, uso de recursos e representação institucional.
Prestadores de serviço e terceiros	Devem respeitar as regras de integridade, sigilo, respeito, segurança e conduta ética durante a prestação de serviços ou relacionamento com o GLPV.
Voluntários e lideranças voluntárias	Devem atuar com humanização, respeito, sigilo, clareza de papéis, limites de atuação e responsabilidade com a imagem institucional.
Diretoria, conselhos e comitês	Devem zelar pela governança, transparência, decisão responsável, prevenção de conflitos de interesse e exemplo ético.
Doadores, empresas, parceiros e fornecedores	Devem observar padrões de integridade, transparência, legalidade, compatibilidade de valores e compromisso com a causa.
Pacientes, familiares e acompanhantes	Devem ser tratados com dignidade, privacidade, empatia, acolhimento e linguagem acessível em todas as interações.



3. Fundamentos institucionais

3.1 Missão

Mobilizar a sociedade para oferecer assistência humanizada e integral aos pacientes com câncer e seus familiares, buscando as melhores condições de tratamento oncológico e promovendo a importância da prevenção na sociedade.

3.2 Visão

Ser reconhecido regional e nacionalmente pela mobilização da sociedade em prol dos pacientes oncológicos.

3.3 Valores e aplicação ética

Valor	Aplicação no Código de Ética e Conduta
Humanização	Tratar pessoas com empatia, respeito, escuta, acolhimento e dignidade.
Solidariedade	Agir em favor da causa sem autopromoção indevida, exploração da dor ou uso inadequado da vulnerabilidade.
Compromisso	Cumprir responsabilidades, prazos, normas, decisões e acordos assumidos com pacientes, doadores, parceiros e equipes.
Transparência	Prestar contas, registrar decisões, comunicar informações verdadeiras e evitar omissões que comprometam a confiança.
Colaboração	Atuar em rede, respeitar diferentes papéis, fortalecer parcerias e resolver conflitos com maturidade.
Inovação com propósito	Aprimorar processos, tecnologias e práticas de gestão sem perder o cuidado humano e a ética na aplicação dos recursos.



4. Princípios éticos do GLPV

- **Legalidade:** cumprir leis, regulamentos, contratos, normas internas e compromissos assumidos;
- **Integridade:** agir com honestidade, coerência, boa-fé e responsabilidade em todas as decisões;
- **Transparência ativa:** comunicar resultados, riscos, recursos, parcerias e decisões de forma clara e verificável;
- **Dignidade humana:** preservar o respeito à pessoa, especialmente em contextos de adoecimento, vulnerabilidade e sofrimento;
- **Equidade:** aplicar critérios justos, objetivos e não discriminatórios em relações de trabalho, voluntariado, atendimento e parcerias;
- **Responsabilidade com recursos:** zelar por bens, doações, informações, imagem institucional e sustentabilidade financeira;
- **Confidencialidade:** proteger dados pessoais, informações sensíveis, diagnósticos, imagens, histórias e registros institucionais;
- **Prestação de contas:** demonstrar origem, aplicação e impacto dos recursos mobilizados;
- **Prevenção de riscos:** identificar, registrar e tratar situações que possam gerar dano a pessoas, à instituição ou à sociedade.



5. Condutas esperadas

Dimensão	Condutas esperadas
Relações humanas	Tratar todas as pessoas com respeito, cordialidade, escuta ativa, empatia e postura profissional.
Tomada de decisão	Decidir com base na missão, nas normas internas, em dados disponíveis, evidências, orçamento e riscos.
Transparência	Registrar informações relevantes, prestar contas e comunicar resultados de forma clara e responsável.
Uso de recursos	Utilizar recursos financeiros, materiais, tecnológicos e humanos exclusivamente para finalidades institucionais autorizadas.
Comunicação	Comunicar-se com ética, linguagem respeitosa, zelo pela marca e cuidado com pacientes, doadores e parceiros.
Conflitos	Tratar divergências com maturidade, confidencialidade, diálogo e encaminhamento adequado.
Representação institucional	Agir de forma compatível com os valores do GLPV em eventos, reuniões, redes sociais e relações externas.
Aprendizado	Participar de capacitações, acolher feedbacks, corrigir falhas e contribuir para a melhoria contínua.



6. Condutas não toleradas

O GLPV não tolera condutas que violem a dignidade das pessoas, a legislação, a missão institucional, as políticas internas ou a confiança pública depositada na organização.

- Discriminação, preconceito, exclusão, humilhação ou tratamento desigual injustificado;
- Assédio moral, assédio sexual, importunação, intimidação, ameaça, perseguição ou retaliação;
- Corrupção, suborno, fraude, favorecimento indevido, desvio de recursos ou uso irregular de doações;
- Uso indevido de nome, imagem, marca, documentos, canais oficiais, redes sociais ou dados do GLPV;
- Divulgação não autorizada de informações sobre pacientes, familiares, doadores, colaboradores, voluntários, parceiros ou projetos;
- Exploração sensacionalista da dor, do adoecimento, da vulnerabilidade social ou da imagem de pacientes;
- Recebimento ou oferta de vantagens indevidas, presentes, comissões, benefícios pessoais ou favores em troca de decisões institucionais;
- Manipulação, omissão ou falsificação de registros, comprovantes, relatórios, indicadores ou prestações de contas;
- Atuação voluntária ou profissional fora dos limites autorizados, especialmente em atividades técnicas, assistenciais ou sensíveis;
- Retaliação contra qualquer pessoa que relate, de boa-fé, situação de risco, violação ou suspeita de conduta inadequada.



7. Relação com pacientes, familiares e acompanhantes

O paciente oncológico e sua rede de apoio estão no centro da missão do GLPV. Toda interação deve preservar dignidade, empatia, privacidade, autonomia, acolhimento e linguagem acessível.

7.1 Diretrizes de atendimento e cuidado

- Tratar pacientes, familiares e acompanhantes com respeito, independentemente de origem, renda, escolaridade, religião, idade, orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, deficiência, composição familiar, cidade de origem ou condição de saúde;
- Utilizar linguagem clara, acolhedora e compreensível, evitando termos técnicos desnecessários, julgamentos ou promessas não autorizadas;
- Preservar a privacidade e o sigilo sobre diagnóstico, tratamento, história pessoal, imagem, situação social e informações familiares;
- Solicitar autorização formal para uso de imagem, depoimentos ou histórias em campanhas, relatórios e materiais institucionais;
- Não expor pacientes a situações constrangedoras, sensacionalistas ou que reforcem estigmas sobre câncer, pobreza, sofrimento ou vulnerabilidade;
- Encaminhar demandas sociais, emocionais ou institucionais aos setores responsáveis, evitando orientação fora da própria competência.

7.2 Limites éticos no relacionamento com pacientes

- Não solicitar favores, vantagens, doações, presentes ou benefícios pessoais a pacientes ou familiares;
- Não divulgar informações clínicas, sociais ou pessoais sem autorização e finalidade legítima;
- Não realizar aconselhamento técnico, clínico, jurídico, psicológico ou assistencial fora da função, qualificação ou autorização institucional;
- Não utilizar histórias de pacientes para autopromoção pessoal, exposição indevida ou captação sem aprovação institucional;



8. Relação com colaboradores, lideranças e equipes

O ambiente de trabalho do GLPV deve ser seguro, respeitoso, colaborativo, profissional e coerente com a causa. A humanização praticada no atendimento também deve orientar as relações internas.

8.1 Conduta no ambiente de trabalho

- Cumprir responsabilidades com qualidade, prazo, organização e cooperação;
- Respeitar horários, normas internas, políticas de segurança, fluxos de aprovação e orientações de liderança;
- Evitar fofocas, exposição indevida, conflitos destrutivos, comunicação violenta ou condutas que prejudiquem o clima organizacional;
- Dar e receber feedbacks com respeito, foco em fatos, desenvolvimento e melhoria;
- Comunicar riscos, falhas, incidentes ou desvios de forma tempestiva e responsável;
- Atuar com zelo diante da carga emocional envolvida na causa oncológica, buscando apoio quando necessário.

8.2 Conduta das lideranças

- Liderar pelo exemplo, com coerência entre discurso e prática;
- Aplicar critérios objetivos em seleção, avaliação, promoção, reconhecimento e distribuição de oportunidades;
- Prevenir assédio, discriminação, sobrecarga indevida, retaliação e tratamento desigual injustificado;
- Acolher relatos e encaminhar situações sensíveis ao Talentos Humanos, Comitê de Ética e Compliance ou instância competente;
- Promover segurança psicológica, escuta ativa, desenvolvimento, clareza de papéis e alinhamento com metas institucionais;
- Evitar favoritismos, decisões sem registro, uso de autoridade para interesses pessoais ou pressão incompatível com o respeito às pessoas.



9. Diversidade, equidade, inclusão e pertencimento

O GLPV reconhece a diversidade como parte da realidade humana e como condição para uma atuação mais justa, representativa e humanizada. Diversidade, equidade, inclusão e pertencimento devem orientar relações de trabalho, voluntariado, atendimento, comunicação, liderança, parcerias e mobilização social.

9.1 Compromissos institucionais

- Promover ambiente livre de discriminação, assédio, intimidação, humilhação, violência e retaliação;
- Garantir respeito à dignidade humana em todas as relações institucionais;
- Valorizar diferentes trajetórias, identidades, experiências, culturas, gerações, territórios e modos de participação;
- Aplicar critérios justos e transparentes nos processos de gestão de pessoas, voluntariado, relacionamento e participação;
- Adotar linguagem respeitosa, acessível e não discriminatória em materiais internos e externos;
- Tratar dados pessoais e sensíveis com confidencialidade, finalidade legítima e acesso restrito.

9.2 Grupos e dimensões de atenção

A política institucional não limita diversidade a grupos específicos, mas reconhece a necessidade de atenção especial a barreiras relacionadas a gênero, raça, cor, etnia, deficiência, idade, geração, condição socioeconômica, religião, crença, espiritualidade, orientação sexual, identidade de gênero, território, cultura regional, saúde, adoecimento, luto, cuidado familiar e vulnerabilidade.



10. Voluntariado e mobilização social

O voluntariado é uma das marcas mais fortes do GLPV e deve ser protegido como rede de humanização, mobilização e cultura da doação. A atuação voluntária deve ser ética, segura, supervisionada e compatível com a missão institucional.

Diretriz	Aplicação
Clareza de papéis	Voluntários devem conhecer suas atribuições, limites, responsáveis, escalas e fluxos de orientação.
Humanização	A atuação deve priorizar acolhimento, respeito, escuta, sigilo e dignidade dos pacientes e familiares.
Não substituição de funções	Voluntários não devem substituir funções técnicas, assistenciais, administrativas ou operacionais permanentes.
Formação e supervisão	A participação deve incluir integração, capacitação, acompanhamento e reciclagens periódicas.
Mobilização responsável	Voluntários podem apoiar campanhas e captação como embaixadores, com materiais oficiais, dados aprovados e orientações claras.
Conduta inadequada	Comportamentos discriminatórios, invasivos, abusivos ou desalinhados podem gerar orientação, suspensão ou afastamento da atividade voluntária.



II. Governança, conselhos e tomada de decisão

A governança do GLPV deve assegurar legalidade, transparência, prestação de contas, ética e participação colegiada. Diretoria, conselhos e comitês devem atuar com responsabilidade institucional, evitando decisões baseadas em interesses pessoais, pressões externas ou ausência de evidências.

- Registrar reuniões, deliberações e decisões relevantes por meio de atas, pareceres, relatórios ou documentos internos;
- Manter composição de diretoria, conselhos e documentos institucionais atualizados e acessíveis conforme práticas de transparência;
- Zelar pelo cumprimento do Estatuto, regimentos, políticas internas, obrigações legais e decisões colegiadas;
- Tratar conflitos de interesse de forma preventiva, com declaração, registro e, quando necessário, afastamento da decisão;
- Utilizar indicadores, relatórios e evidências para acompanhar riscos, metas, orçamento, captação, impacto social, comunicação, voluntariado e pessoas;
- Fortalecer o Comitê de Ética e Compliance como instância de orientação, prevenção, apuração e recomendação de medidas corretivas.



12. Integridade financeira, captação e prestação de contas

Como organização filantrópica, o GLPV tem responsabilidade especial sobre a origem, gestão, aplicação e prestação de contas dos recursos financeiros, materiais, humanos e institucionais mobilizados em prol dos pacientes oncológicos e da prevenção do câncer.

12.1 Diretrizes de integridade financeira

- Registrar receitas, despesas, doações, contratos, notas, comprovantes, termos e prestações de contas de forma íntegra, rastreável e organizada;
- Aplicar recursos de acordo com a finalidade aprovada, o orçamento, os contratos, os termos de doação e as normas internas;
- Evitar despesas sem aprovação, pagamentos sem documentação adequada, adiantamentos sem prestação de contas ou uso de recursos para benefício pessoal;
- Comunicar inconsistências, erros, riscos, fraudes ou suspeitas de desvio aos responsáveis competentes;
- Manter acompanhamento mensal e análise de indicadores financeiros, conforme o planejamento institucional;
- Disponibilizar informações de prestação de contas em linguagem técnica e acessível, fortalecendo a confiança da sociedade.

12.2 Ética na captação de recursos

- Utilizar informações verdadeiras, verificáveis e autorizadas em campanhas e abordagens de captação;
- Não fazer promessas de aplicação de recursos que não possam ser cumpridas ou comprovadas;
- Não explorar a imagem, história ou sofrimento de pacientes de forma sensacionalista;
- Respeitar a vontade, privacidade e capacidade de decisão de doadores;
- Garantir canais oficiais, orientações contra fraudes e identificação clara das formas legítimas de doação;
- Prestar contas a doadores e parceiros sobre resultados, impacto e uso dos recursos, observando sigilo quando necessário.



13. Relação com doadores, empresas, fornecedores e parceiros

O relacionamento com doadores, empresas, fornecedores, poder público, imprensa, influenciadores e parceiros deve ser pautado por integridade, transparência, compatibilidade de valores e foco na missão.

Relação	Diretrizes éticas
Doadores	Atender com respeito, transparência, segurança, informação correta, proteção de dados e prestação de contas.
Empresas parceiras	Estabelecer propostas claras, contrapartidas éticas, relatórios de impacto e alinhamento à missão.
Fornecedores	Selecionar com critérios técnicos, financeiros, éticos, documentados e sem favorecimento indevido.
Poder público	Atuar com legalidade, formalização, prestação de contas, impessoalidade e prevenção à corrupção.
Imprensa e influenciadores	Comunicar dados, histórias e campanhas com autorização, veracidade, respeito e proteção da imagem institucional.
Instituições congêneres	Manter postura colaborativa, ética, respeitosa e sem desqualificação de outras causas ou organizações.

13.1 Avaliação de parcerias

Parcerias devem ser avaliadas considerando clareza de propósito, compromisso, conexão entre pessoas e lideranças, congruência com a missão, criação de valor, comunicação, aprendizado contínuo e compatibilidade de valores. Parcerias que ofereçam risco reputacional, desalinhamento ético ou incompatibilidade de valores devem ser revistas ou recusadas, mesmo que apresentem potencial financeiro.



14. Conflito de interesses, brindes, presentes e favorecimentos

14.1 Conflito de interesses

Conflito de interesses ocorre quando interesses pessoais, familiares, profissionais, políticos, comerciais ou financeiros podem influenciar, parecer influenciar ou comprometer uma decisão institucional.

- Contratação de fornecedor ligado a colaborador, diretor, conselheiro, voluntário ou familiar sem declaração e avaliação prévia;
- Participação em decisão que possa beneficiar pessoa, empresa ou organização com vínculo pessoal;
- Uso de informações internas para benefício próprio ou de terceiros;
- Captação, parceria ou indicação realizada com promessa de vantagem pessoal;
- Atividade externa que prejudique responsabilidades, reputação, sigilo ou interesses institucionais do GLPV.

Qualquer conflito real, potencial ou aparente deve ser comunicado previamente à liderança, ao Talentos Humanos, à Diretoria ou ao Comitê de Ética e Compliance, conforme a situação. A pessoa envolvida poderá ser afastada da decisão para preservar a integridade do processo.

14.2 Brindes, presentes, convites e hospitalidades

- É vedado solicitar presentes, favores, comissões, benefícios ou vantagens pessoais em razão do cargo, função ou vínculo com o GLPV;
- Brindes institucionais de baixo valor, sem expectativa de favorecimento, podem ser aceitos conforme orientação interna;
- Presentes, convites, viagens, hospedagens, refeições ou benefícios que possam influenciar decisões devem ser recusados ou submetidos à avaliação da liderança/Diretoria;
- Benefícios recebidos em nome da instituição devem ser registrados e, quando cabível, incorporados ao patrimônio, sorteados institucionalmente ou destinados conforme decisão formal;
- A relação com agentes públicos exige cuidado reforçado: não devem ser oferecidos presentes, vantagens ou benefícios que possam caracterizar tentativa de influência indevida.



15. Anticorrupção, prevenção a fraudes e relacionamento com o poder público

O GLPV repudia corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, favorecimento indevido, tráfico de influência, caixa dois, manipulação de documentos e qualquer prática que viole a legislação ou comprometa a confiança pública.

15.1 Condutas proibidas

- Oferecer, prometer, autorizar, solicitar ou receber vantagem indevida para influenciar decisão pública ou privada;
- Fraudar licitações, cotações, contratos, termos de parceria, convênios, emendas, editais ou prestações de contas;
- Utilizar doações, patrocínios, eventos, contratos ou parcerias para ocultar vantagem indevida;
- Falsificar, omitir ou alterar notas, recibos, comprovantes, relatórios, indicadores, documentos fiscais ou registros contábeis;
- Realizar pagamentos sem documentação, finalidade legítima, aprovação ou rastreabilidade;
- Usar o nome do GLPV, de pacientes, do hospital ou da causa para obter benefício pessoal, político ou econômico.

15.2 Poder público, emendas, convênios e incentivos

- Toda relação com agentes públicos deve ser formal, transparente, registrada e vinculada à missão institucional;
- Projetos públicos, emendas, convênios, leis de incentivo e editais devem ter aderência à missão, capacidade de execução, matriz de risco e prestação de contas adequada;
- Reuniões institucionais relevantes com agentes públicos devem ser registradas em agenda, ata, e-mail ou relatório, quando aplicável;
- A participação político-partidária pessoal não pode utilizar estrutura, recursos, imagem, canais ou nome do GLPV.



16. Privacidade, LGPD, sigilo e segurança da informação

O GLPV trata dados pessoais de colaboradores, voluntários, pacientes, familiares, doadores, parceiros, fornecedores e demais públicos. Essas informações devem ser protegidas com finalidade legítima, necessidade, segurança, sigilo, transparência e acesso restrito.

16.1 Dados pessoais e dados sensíveis

- Coletar somente dados necessários para finalidades institucionais legítimas;
- Informar, quando cabível, a finalidade do tratamento dos dados;
- Proteger dados de saúde, diagnóstico, situação social, imagem, documentos, contatos e informações financeiras com cuidado reforçado;
- Restringir acesso a dados às pessoas autorizadas e apenas pelo tempo necessário ao exercício de suas atividades;
- Não compartilhar listas de doadores, pacientes, voluntários, colaboradores ou parceiros sem autorização e base institucional adequada;
- Comunicar incidentes, perdas, acessos indevidos ou suspeitas de vazamento à liderança, TI, responsável por dados ou Diretoria.

16.2 Segurança da informação

- Utilizar senhas seguras e não compartilhá-las;
- Proteger computadores, celulares, sistemas, documentos físicos e arquivos digitais;
- Evitar armazenar dados institucionais em dispositivos pessoais sem autorização;
- Não instalar softwares não autorizados ou acessar links suspeitos em equipamentos institucionais;
- Manter sigilo mesmo após desligamento, término de contrato ou encerramento de atividade voluntária.



17. Comunicação institucional, imagem e redes sociais

A comunicação é estratégica para tornar a missão do GLPV clara, pública e acessível. Toda comunicação deve preservar a confiança da sociedade, a dignidade dos pacientes, a transparência da captação e a reputação institucional.

17.1 Diretrizes de comunicação

- Utilizar linguagem clara, respeitosa, acessível, verdadeira e alinhada à missão;
- Evitar sensacionalismo, exposição indevida, promessas não comprováveis, comparações desrespeitosas ou uso inadequado da dor;
- Solicitar autorização para uso de imagem, voz, depoimento, história e dados de pacientes, familiares, colaboradores ou voluntários;
- Diferenciar de forma clara o papel do GLPV, do Hospital do Câncer em Uberlândia e de outras instituições congêneres;
- Divulgar números, resultados, metas e prestações de contas com base em dados validados;
- Respeitar orientações de marca, assessoria de imprensa, comunicação institucional e aprovação interna.

17.2 Redes sociais e manifestação pública

- Pessoas vinculadas ao GLPV devem zelar para que manifestações públicas não sejam confundidas com posicionamento institucional quando não autorizadas;
- É vedado divulgar informações internas, documentos, dados, imagens de pacientes, bastidores sensíveis ou situações de atendimento sem autorização;
- Comentários ofensivos, discriminatórios, político-partidários em nome da instituição ou que violem valores do GLPV podem ser objeto de apuração quando relacionados ao vínculo institucional;
- Crises, denúncias, boatos, fraudes e questionamentos públicos devem ser encaminhados à Comunicação, Diretoria ou Comitê de Ética, evitando respostas improvisadas.



18. Saúde, segurança, bem-estar e ambiente de trabalho

O GLPV reconhece que atuar na causa oncológica envolve desafios emocionais, operacionais e relacionais. Por isso, a instituição deve promover ambiente seguro, saudável, respeitoso e atento ao bem-estar das pessoas.

- Cumprir normas de saúde e segurança do trabalho, biossegurança, prevenção de acidentes e orientações dos ambientes hospitalares e administrativos;
- Comunicar riscos, acidentes, incidentes, sobrecarga, assédio, sofrimento emocional ou condições inseguras;
- Respeitar limites de atuação, especialmente em espaços hospitalares, eventos, visitas, campanhas e atendimentos sensíveis;
- Promover práticas de autocuidado, saúde mental, escuta, desenvolvimento e prevenção de adoecimento;
- Não trabalhar ou atuar voluntariamente sob efeito de álcool, drogas ilícitas ou substâncias que comprometam segurança, julgamento ou comportamento;
- Não portar armas, objetos perigosos ou materiais não autorizados em ambientes institucionais, salvo previsão legal e autorização específica.



19. Uso responsável de bens, recursos e informações institucionais

Bens, recursos, sistemas, espaços, veículos, equipamentos, materiais, documentos, contatos, bases de dados, canais de comunicação e marca do GLPV devem ser utilizados exclusivamente para finalidades institucionais autorizadas.

- Zelar por patrimônio, equipamentos, materiais, veículos, uniformes, crachás, sistemas e documentos;
- Evitar desperdícios, perdas, danos, uso indevido ou retirada de materiais sem autorização;
- Não utilizar recursos do GLPV para fins particulares, comerciais, políticos, religiosos ou externos à missão institucional;
- Registrar empréstimos, deslocamentos, compras, recebimentos e destinações conforme fluxos internos;
- Devolver bens, documentos, acessos e informações ao final do vínculo ou quando solicitado;
- Comunicar extravio, roubo, dano, acesso indevido ou uso irregular de qualquer recurso institucional.



20. Canal de ética, relatos e apuração

Qualquer pessoa pode relatar, de boa-fé, situações de violação real ou suspeita deste Código, das políticas internas, da legislação ou dos valores do GLPV. Relatos devem ser acolhidos com seriedade, confidencialidade, respeito e proteção contra retaliação.

20.1 O que pode ser relatado

- Assédio, discriminação, violência, intimidação, humilhação ou retaliação;
- Fraude, corrupção, suborno, favorecimento indevido, conflito de interesses ou desvio de recursos;
- Uso indevido de imagem, dados, informações, patrimônio, marca ou canais oficiais;
- Condutas inadequadas com pacientes, familiares, doadores, voluntários, colaboradores, parceiros ou fornecedores;
- Irregularidades financeiras, documentais, contábeis, fiscais, contratuais ou de prestação de contas;
- Riscos à segurança, integridade, reputação, privacidade ou missão institucional.

20.2 Fluxo recomendado de apuração

Etapa	Orientação
1. Recebimento	Acolher o relato sem julgamento, registrar informações essenciais e preservar confidencialidade.
2. Triagem	Classificar natureza, urgência, riscos, pessoas envolvidas e instância responsável.
3. Proteção	Avaliar medidas imediatas para evitar continuidade do dano, exposição ou retaliação.
4. Apuração	Ouvir partes, reunir evidências, analisar documentos e preservar imparcialidade.
5. Deliberação	Definir medidas educativas, corretivas, disciplinares ou de melhoria de processo.
6. Devolutiva	Comunicar encaminhamentos possíveis, respeitando sigilo, proteção de dados e limites legais.
7. Aprendizado	Registrar lições aprendidas, atualizar processos e promover capacitação quando necessário.



20.3 Proteção contra retaliação

É proibida qualquer forma de retaliação contra pessoa que relate, testemunhe, apoie apuração ou participe de investigação de boa-fé. Retaliação será tratada como violação grave deste Código.





21. Medidas educativas, corretivas e disciplinares

Violações a este Código serão analisadas considerando natureza do vínculo, gravidade, intenção, reincidência, impacto, evidências, riscos e circunstâncias do caso. O objetivo é proteger pessoas, a missão institucional, a confiança pública e a integridade do GLPV.

Tipo de medida	Aplicação possível
Orientação educativa	Casos leves, desconhecimento de norma ou necessidade de alinhamento de conduta.
Feedback formal ou plano de melhoria	Condutas recorrentes, falhas de postura, comunicação ou cumprimento de processos.
Advertência ou medida disciplinar	Violação relevante de norma, conduta inadequada ou descumprimento de orientação.
Suspensão de atividade ou afastamento preventivo	Situações de risco, apuração sensível ou necessidade de proteção das partes.
Desligamento, rescisão ou encerramento de vínculo	Violações graves, fraude, assédio, corrupção, discriminação, desvio de recursos ou quebra grave de confiança.
Medidas institucionais adicionais	Revisão de processos, comunicação corretiva, treinamento, auditoria, reparação, comunicação a autoridades quando cabível.



22. Responsabilidades por público

Público/instância	Responsabilidades
Diretoria Administrativa	Aprovar, apoiar, revisar e garantir recursos e governança para aplicação do Código.
Comitê de Ética e Compliance	Orientar, receber relatos, apoiar apurações, recomendar medidas e promover cultura de integridade.
Talentos Humanos	Integrar o Código a admissão, desenvolvimento, clima, desempenho, liderança, diversidade e desligamento.
Gestores e lideranças	Dar exemplo, orientar equipes, prevenir riscos, acolher relatos e aplicar diretrizes no cotidiano.
Comunicação e Marketing	Zelar pela marca, imagem, linguagem, uso ético de histórias e alinhamento de mensagens.
Captação e Relacionamento	Atuar com transparência, ética na abordagem, proteção de dados e prestação de contas.
Voluntariado	Garantir formação, supervisão, clareza de papéis e conduta segura dos voluntários.
Financeiro, Contábil e Administrativo	Garantir registros, controles, rastreabilidade, conformidade, orçamento e documentação adequada.
Todos os públicos abrangidos	Conhecer, cumprir e comunicar violações ou dúvidas sobre o Código.



23. Capacitação, monitoramento e revisão

A efetividade deste Código depende de comunicação, treinamento, liderança, monitoramento e revisão periódica. A instituição deve transformar o Código em prática cotidiana, e não apenas em documento formal.

23.1 Capacitação

- Apresentar o Código em integrações de colaboradores, prestadores, estagiários, aprendizes e voluntários;
- Realizar capacitações periódicas para lideranças sobre ética, assédio, diversidade, conflito de interesses, proteção de dados, comunicação e gestão de relatos;
- Capacitar áreas sensíveis, como captação, financeiro, compras, voluntariado, comunicação, atendimento e relacionamento institucional;
- Promover campanhas internas de reforço sobre condutas esperadas e canais de ética.

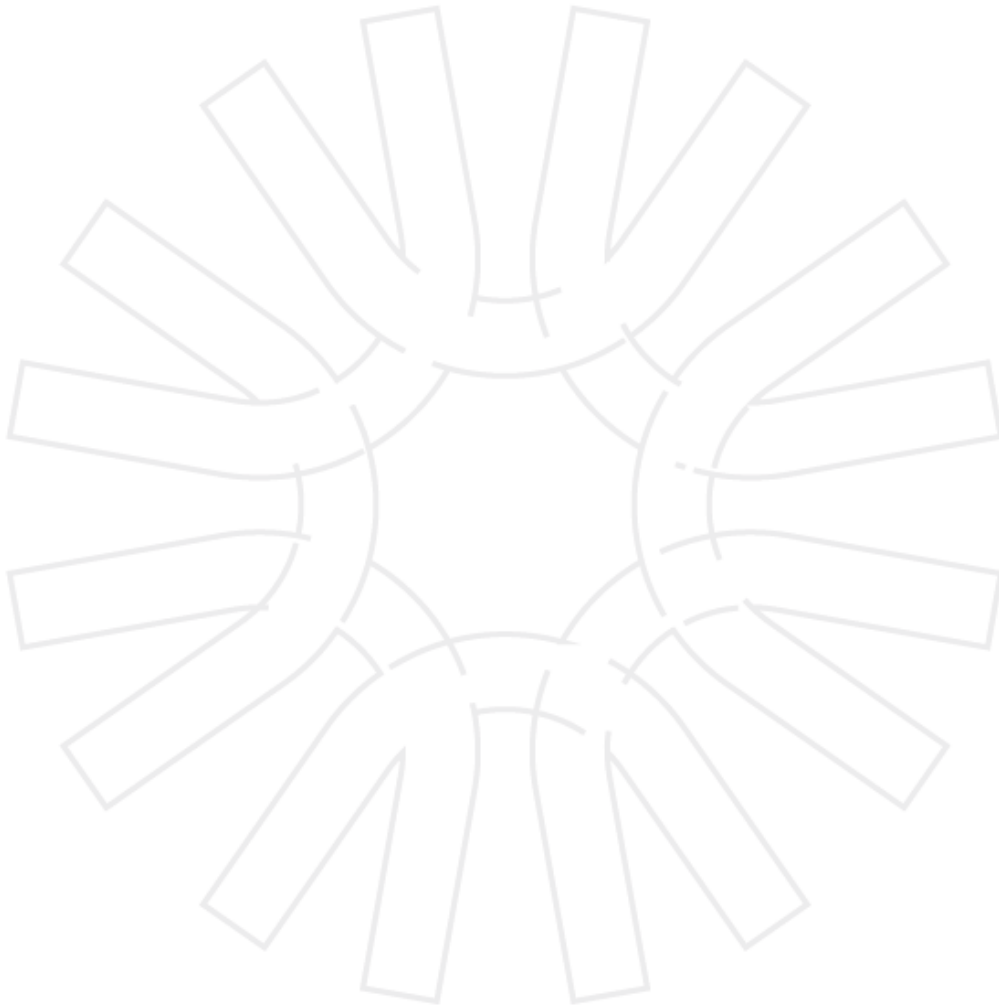
23.2 Indicadores sugeridos

Dimensão	Indicadores
Ética e compliance	Relatos recebidos, tempo de tratamento, medidas adotadas, reincidências e temas recorrentes.
Pessoas	Clima, turnover, absenteísmo, capacitações, avaliação de desempenho, saúde mental e segurança psicológica.
Diversidade e inclusão	Treinamentos, relatos de discriminação/assédio, práticas inclusivas e percepção de pertencimento.
Voluntariado	Voluntários ativos, formação, retenção, satisfação, incidentes e aderência aos papéis.
Captação e prestação de contas	Conformidade de campanhas, canais oficiais, relatos de fraude, prestação de contas e satisfação de doadores.
Comunicação	Materiais revisados, autorizações de imagem, acessibilidade, crises, correções e consistência de mensagens.



23.3 Revisão

Este Código deve ser revisado periodicamente ou sempre que houver mudança relevante na legislação, na estrutura institucional, nos riscos, nas políticas internas ou no Planejamento Estratégico. A revisão deve ser coordenada pela Diretoria Administrativa, com apoio do Comitê de Ética e Compliance, Talentos Humanos, Jurídico, Comunicação e demais áreas responsáveis.





24. Anexos

Anexo I - Termo de ciência e compromisso

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Ética e Conduta do Grupo Luta Pela Vida, comprometendo-me a respeitar suas diretrizes, agir com integridade e contribuir para um ambiente institucional ético, seguro, inclusivo, transparente e humanizado.

Nome:

Vínculo/cargo/função:

Área/núcleo:

Data: ____ / ____ / ____

Assinatura:



Anexo II - Declaração de conflito de interesses

Declaro, para fins de transparência e prevenção de conflito de interesses, a existência da seguinte situação que pode influenciar ou aparentar influenciar minha atuação no GLPV:

Descrição da situação:

Pessoas/empresas/organizações envolvidas: -----

Medida recomendada ou adotada: -----

Data: ____ / ____ / ____

Assinatura: -----



Anexo III - Roteiro rápido para decisão ética

Antes de tomar uma decisão sensível, pergunte:

- Esta decisão está alinhada à missão e aos valores do GLPV?
- Ela é legal, transparente, registrável e defensável publicamente?
- Há algum interesse pessoal, familiar, político ou financeiro envolvido?
- A decisão protege pacientes, familiares, doadores, voluntários, colaboradores e a reputação institucional?
- Existe autorização, orçamento, evidência, documentação e responsável definido?
- Eu me sentiria confortável se essa decisão fosse auditada ou apresentada à Diretoria, Conselho ou sociedade?
- Se houver dúvida, procure orientação antes de agir.



Anexo IV - Matriz de riscos éticos e controles preventivos

Risco	Impacto possível	Controles preventivos
Fraude ou desvio de recursos	Perda financeira, dano reputacional e responsabilização.	Segregação de funções, registros, auditoria, aprovações e prestação de contas.
Assédio ou discriminação	Adoecimento, turnover, insegurança e risco legal.	Treinamento, canal de relato, apuração, liderança preparada e medidas corretivas.
Uso indevido de imagem de pacientes	Exposição, constrangimento e perda de confiança.	Autorização formal, revisão de comunicação e orientação ética de campanhas.
Vazamento de dados	Violação de privacidade e dano institucional.	Acesso restrito, segurança da informação, treinamento e resposta a incidentes.
Conflito de interesses	Favorecimento, decisões frágeis e perda de credibilidade.	Declaração prévia, registro, avaliação e afastamento da decisão.
Parceria desalinhada	Risco reputacional e desvio de foco.	Matriz de avaliação de parcerias e análise de compatibilidade de valores.
Voluntariado sem limites claros	Risco operacional, conflito e insegurança.	Política, formação, supervisão e definição de papéis.
Comunicação inadequada	Crise pública, desinformação e enfraquecimento da marca.	Fluxos de aprovação, dados validados, bom relacionamento com imprensa, linguagem acessível e monitoramento.



Referências institucionais e normativas

- Planejamento Estratégico Grupo Luta Pela Vida 2026-2027.
- Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento do Grupo Luta Pela Vida 2026-2027.
- Código de Ética e Conduta do GLPV - versão anterior.
- Estatuto, regimentos, políticas internas e normas administrativas do GLPV.
- Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).
- Lei nº 12.846/2013 - Lei Anticorrupção.
- Decreto nº 11.129/2022 - Regulamentação da Lei Anticorrupção no âmbito federal.
- Lei nº 9.029/1995 - Proibição de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego.
- Demais legislações trabalhistas, civis, penais, fiscais, sanitárias, assistenciais e de proteção de dados aplicáveis.