



2ª Semana de
COMPLIANCE
ANAHP

Compliance em benefício do paciente e da assistência

A **2ª Semana de Compliance Anahp**, que aconteceu entre os dias 28 e 30 de agosto de 2023, trouxe uma série de palestras e propôs um momento de reflexão sobre os desafios e as oportunidades dos hospitais nessa área, além de consolidar a relevância do tema para os hospitais, como provaram os mais de 1.400 profissionais que participaram das atividades.

Antônio Britto, diretor-executivo da Anahp, abriu o evento ressaltando que o objetivo central dos esforços nesse sentido é a promoção da qualidade nos serviços assistenciais. “E qualidade em saúde é atender aos interesses dos pacientes. Então, devemos buscar o *compliance* com os direitos e interesses dos pacientes, é isso que distingue um hospital com qualidade”, resumiu.

Reynaldo Brandt, conselheiro de Ética da Anahp, seguiu a mesma linha e disse que há uma pergunta que pode ajudar a orientar e ajustar ações de *compliance*: “O que eu estou fazendo é em benefício para os meus pacientes?”. Priscila Surita, coordenadora do Grupo de Trabalho ESG da Anahp e superintendente de ASG do Hospital Israelita Albert Einstein, acrescentou a equidade como ponto valioso da agenda. “Se todas as pessoas importam, então temos que ter essa visão de fato”.

Eduardo Amaro, presidente do Conselho de Administração da Anahp, destacou a importância de ambientes inclusivos, com diversidade de pensamento, que, em sua visão, “fortalecem a estrutura organizacional dos hospitais”. E José Henrique German, membro do Comitê de Ética da Anahp, destacou a performance operacional e apontou o *compliance* como um instrumento para “buscar o equilíbrio entre o risco e a conformidade”.

Munique Correia, gerente de *Compliance* da Anahp, ressaltou que o objetivo do *compliance* é moldar o *mindset* que circula por toda a cultura organizacional para alcançar resultados sustentáveis. “É um investimento no futuro das organizações”, definiu. E Evelyn Tiburzio, diretora técnica da Anahp, finalizou lembrando que “o *compliance* é um organismo vivo, sempre em evolução, e temos que continuar evoluindo e conscientizando as pessoas”.

Confira, a seguir, a cobertura dos debates.

O papel da liderança ética e da *Due Diligence* no compliance

Exemplos que vêm de cima e profissionalismo na apuração de eventuais desvios de conduta são fundamentais para estimular boas condutas e prevenir riscos reputacionais



A 2ª Semana de Compliance Anahp começou com os temas liderança ética e *Due Diligence*, que se complementam em uma estratégia eficaz para estimular a cultura da integridade na instituição, inspirando comportamentos éticos e prevenindo e combatendo desvios de conduta.

Olga Pontes, consultora e palestrante especialista em Cultura de Integridade, GRC, ESG, afirmou que um líder ético “oxigena as organizações” e é capaz de criar um clima favorável para as necessárias transformações em todo o setor. “Ele produz um ambiente com mais diversidade na equipe, pluralidade de pensamentos e subsídios para melhores decisões”, explicou.

Pontes alertou, no entanto, que desempenhar esse papel exige compromisso com uma série de valores e atitudes. “O líder ético pratica o que prega, é justo e trata todos da mesma maneira. Tem humildade intelectual, reconhece que não está certo o tempo todo e ouve com a honesta intenção de aprender. E se mantém íntegro mesmo quando não tem ninguém olhando ou todos ao seu redor deixam a integridade de lado”, listou.

Ao mesmo tempo, a consultora reiterou que a liderança ética deve ser estruturalmente incentivada pela organização, inclusive quando se trata de recompensas financeiras. “Muitas vezes a ética conflita com os interesses próprios dos profissionais ou os objetivos de curto prazo da empresa. Quais são os estímulos para fazer o certo e evitar o errado? Os bônus, por exemplo, podem ter regras que valorizem a conformidade das atitudes”, disse a consultora.

Patricia Punder, International Expert em *Compliance, Investigations, Data Privacy, Reputation Crisis* e ESG, estendeu a responsabilidade das organizações com a ética e o *compliance* para a cadeia de suprimentos, pois a reputação de quem contrata está relacionada às atitudes dos contratados. A especialista acredita que estamos vivendo uma época de superexposição e a má conduta de um elo do ecossistema de negócios influencia os outros, com

repercussão maior para as marcas mais conhecidas. “É preciso saber de quem estou comprando alguma coisa”, afirmou Punder. E isso se aplica até mesmo nos contratos menores, que também podem representar riscos de imagem.

Para isso, a especialista sugere que a *Due Diligence* – ou avaliação reputacional – dos fornecedores seja uma prática habitual, inclusive sem necessidade evidente. “Não existe corrupção se não tem investigação. E se você nunca recebe denúncias, provavelmente é porque os canais para isso, se existirem, não estão funcionando adequadamente”, destacou.

Para Punder, a ação é componente fundamental de qualquer programa de *Compliance* que exige organização profissional para funcionar. “Não devemos colocar pessoas sem *expertise* para fazer investigação, pois isso acaba criando mais problemas”, advertiu. Por outro lado, “ao avaliar cuidadosamente a empresa alvo em termos financeiros, operacionais, legais e regulatórios também é possível identificar riscos reputacionais, como corrupção, lavagem de dinheiro etc.”, finalizou.

A abertura do primeiro dia da 2ª Semana de Compliance Anahp contou com a participação de Antônio Britto, diretor-executivo da Anahp, Reynaldo Brandt, conselheiro de Ética da Anahp, e Munique Correia, gerente de *Compliance* da Associação, que também foi a moderadora dos debates.

Os temas debatidos no dia foram:

- **Investigações e *Due Diligence* (cadeia de suprimentos)**, com Patricia Punder, *International Expert* em *Compliance*, *Investigations*, *Data Privacy*, *Reputation Crisis* e *ESG*;
- **Liderança ética: a essência da boa governança, oxigênio da cultura de integridade**, com Olga Pontes, consultora e palestrante especialista em Cultura de Integridade, *GRC*, *ESG*.

Confira a abertura do primeiro dia*.

*O vídeo contém edição para entrar em conformidade com as autorizações de uso de imagem.



Gestão de riscos e LGPD

Como as organizações podem assumir riscos e utilizar dados pessoais para impulsionar os negócios sem prejudicar o compliance



Para Patrícia Peck, CEO e sócia fundadora da Peck Advogados, os possíveis prejuízos de um episódio de vazamento de dados ainda são incalculáveis e os danos, neste caso, podem ser ininterruptos, cessando e voltando a qualquer momento de maneiras imprevisíveis e até envolver outras empresas. “Infelizmente, não temos tecnologias ou processos para estancar esse movimento de maneira eficiente”, declarou a especialista em direito digital.

Peck enfatizou ainda o ambiente crítico enfrentado nesse sentido e apresentou dados de uma pesquisa da empresa especializada em risco cibernético, a Tenable. Segundo o estudo citado, 35% dos golpes virtuais em todo o mundo tiveram como alvo o setor de saúde e 43% dos vazamentos criminosos tiveram origem em endereços brasileiros. “Bandidos já perceberam que o dado em saúde é uma moeda de negociação rápida e que o Brasil tem pouca cultura de segurança digital”, avaliou.

Por outro lado, a especialista destacou que os dados pessoais são como oxigênio para as organizações. “Servem para ajustar as operações, criar inovações, aprimorar as políticas públicas e atualizar as leis. Não podemos ignorá-los”, destacou. Por isso, recomendou que a gestão dessas informações deve ser prioridade para o *compliance*, com protocolos que garantam a segurança e a funcionalidade na manipulação das informações.

35% dos golpes virtuais em todo o mundo tiveram como alvo o setor de saúde

43% dos vazamentos criminosos tiveram origem em endereços brasileiros

Fonte: Tenable

Peck acrescentou a perspectiva de ir além dos muros da organização. “A conexão com ambientes externos e a integração com outras unidades, inclusive entre os sistemas público e privado, aumentam o desafio. Então, é preciso investimento em tecnologia, processos e treinamento dos profissionais”, ressaltou.

Norival Zanata, membro do Comitê de Governança e Riscos da Aldeia do Futuro, trouxe um tema convergente para o debate e abordou a gestão dos riscos. “Correr riscos faz parte da estratégia do negócio, a questão é como essa necessidade deve estar integrada com o *compliance*”, provocou. De acordo com ele, uma das principais dificuldades é conciliar a incerteza de um com a exigência de previsibilidade do outro.

Apesar disso, as agendas podem ser conectadas com atuações complementares. “Os profissionais de risco têm que entender qual grau de exposição é aceitável para a organização para planejar até onde ir, e o *compliance* deve orientar as ações táticas para garantir a conformidade”, detalhou.

Zanata também fez recomendações práticas para que essa atuação em conjunto funcione: “Criar linguagem e metodologia comuns, dar atenção aos riscos de terceiros, estabelecer mecanismos de denúncia e comunicação com toda a organização e ter ligação com o primeiro escalão para obter informações e influenciar, de fato, as decisões”, finalizou.

A abertura do segundo dia da 2ª Semana de Compliance Anahp contou com a participação de José Henrique Germann, conselheiro de Ética da Anahp, e Gustavo Pereira, coordenador do GT *Compliance* da Anahp e diretor jurídico e *compliance* do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, na moderação dos debates.

Os temas debatidos no dia foram:

- **LGPD – questões práticas**, com Patrícia Peck, CEO e sócia fundadora da Peck Advogados;
- **Entendendo a relação entre Gestão de Riscos e Compliance**, com Norival Zanata, membro do Comitê de Governança e Riscos da Aldeia do Futuro.

Confira a íntegra dos debates do segundo dia.



Inclusão e diversidade exigem planejamento e programas estruturados



Objetivos institucionalizados, processo seletivo anônimo e empoderamento dos profissionais são alguns requisitos para criar ambientes inclusivos e diversos

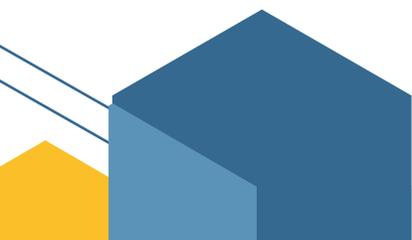
O tema diversidade e inclusão permeou os debates que fecharam a 2ª Semana de Compliance Anahp. Scarlett Rodrigues, coordenadora de Direitos Humanos do Instituto Ethos, iniciou sua palestra lembrando que o Brasil é o 8º país mais desigual do mundo. “Nossa sociedade também é preconceituosa e discriminatória, e as empresas devem assumir sua responsabilidade nesse cenário, pois são parte do problema e da solução”, afirmou.

Para Rodrigues, a iniciativa privada precisa parar de agir somente quando “o caos está instalado” ou por meio de filantropia pontual. Mas disse ser necessário “tomar a iniciativa de promover os direitos e o bem-estar das pessoas e criar oportunidades para combater as desigualdades”. Como exemplo, falou das mulheres e da população negra, grupos historicamente injustiçados no ambiente corporativo, necessitando reparação.

Segundo a especialista, isso deve ser feito de maneira sistemática, com uma agenda de diversidade, equidade e inclusão formada por compromissos, metas, políticas, programas e incidência em política pública. A boa notícia, ela garante, é que a tarefa é menos difícil do que parece. “Muitas vezes é preciso apenas atualizar projetos que já existem, e quem está trabalhando os princípios ESG vai ter mais facilidade para avançar”, explicou.

Mesmo assim, insistiu que é importante criar a estrutura e seguir planejamentos exclusivos. “A criação de programas formais vai garantir a sustentabilidade do processo, inserir o tema na cadeia de valores e proteger os avanços das trocas de comando na organização”, finalizou.

Joseph Kuga, especialista em Inclusão da Diversidade no Hospital Sírio-Libanês, esclareceu que sua função no hospital é “criar um ambiente em que todos possam ser o que são e se sintam confortáveis”. E a principal estratégia para isso, contou, é tornar a inclusão e a diversidade temas institucionais, sob a responsabilidade de toda a organização e não apenas do RH.



Kuga, que é um homem trans, acrescentou que os benefícios de um espaço diverso são multiplicados quando a interseccionalidade também é estimulada. “Pessoas, ideias e visões de mundo diferentes se relacionando e trabalhando juntas”, explicou, “constroem a transformação que o setor está buscando”.

Uma das ferramentas mais importantes nesse processo, destacou o especialista, é o processo seletivo anônimo que oculta as características pessoais dos candidatos. “Com isso, paramos de olhar individualidades e consideramos somente a capacidade de executar a função”, explicou. O programa de capacitação de pessoas com 50+ também prevê interseccionalidade entre raça, gênero e condição social. “Assim, privilegiamos quem está em condição de maior vulnerabilidade”, revelou.

Kuga destacou também que, além de incluir e capacitar, é fundamental empoderar os profissionais para que eles atinjam todo o potencial e se posicionem da maneira adequada. “Muitas vezes, o paciente faz questionamentos ou demonstra insegurança, e nós temos que deixar claro que, sim, aquela mulher preta está totalmente capacitada para exercer a função”, finalizou.

A abertura do último dia de debates da 2ª Semana de Compliance Anahp contou com a participação de Eduardo Amaro, presidente do Conselho de Administração da Anahp, e a moderação nos debates de Priscila Surita, coordenadora do GT ESG da Anahp e superintendente de ASG no Hospital Israelita Albert Einstein.

Os temas debatidos no dia foram:

- **Diversidade e inclusão – transversalidade e práticas de equidade**, com Scarlett Rodrigues, coordenadora de Direitos Humanos no Instituto Ethos;
- **Case: Diversidade (Hospital Sírio-Libanês)**, com Joseph Kuga, especialista em Inclusão da Diversidade no Hospital Sírio-Libanês.

Confira a íntegra dos debates do terceiro dia.



