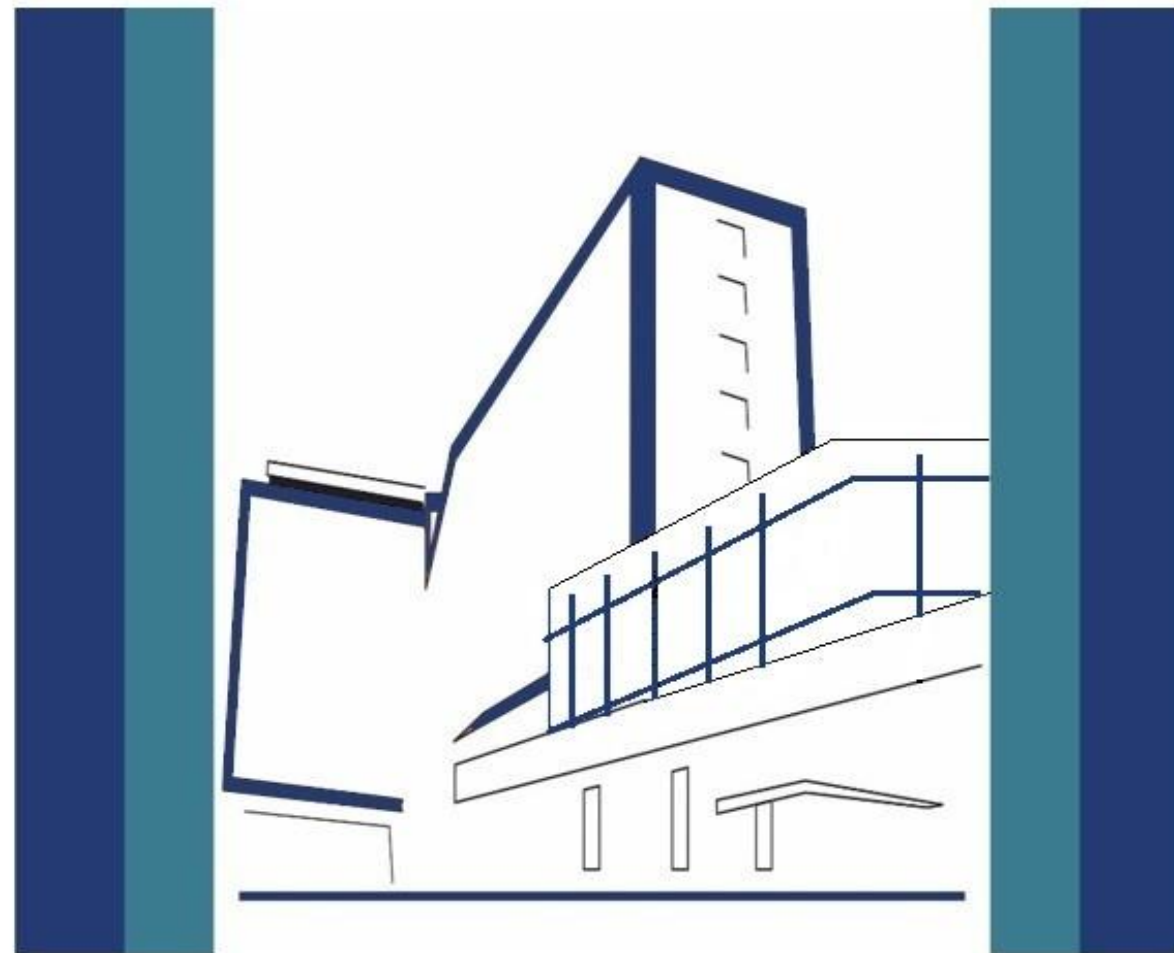


# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

HOSPITAL DO SERVIDOR PÚBLICO  
MUNICIPAL

2026



PREFEITURA DE  
**SÃO PAULO**

# ÍNDICE

**Mensagem da Administração**

**Nossa Missão, Visão e Valores**

**Objetivo**

**I - Conduta e Relacionamento Ético Profissional**

**II - Comportamento da força de trabalho e da Instituição**

**III - Relacionamento com as pessoas e a Instituição**

**IV - Opções sociais, políticas e religiosas**

**V - Utilização de informações**

**VI - Utilização, disponibilização de equipamentos e medicamentos na Instituição**

**VII - Relações interpessoais**

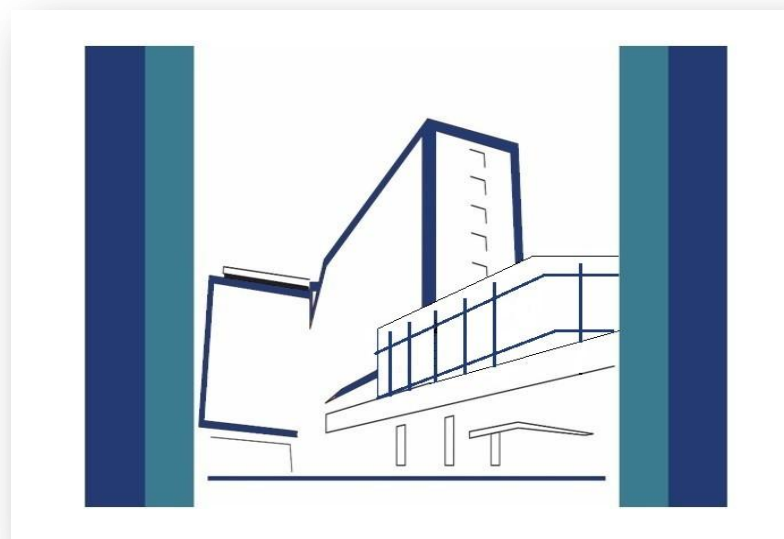
**VIII - Atenção no ambiente de trabalho**

**IX - Atenção e proteção ao meio ambiente**

**X - Compromisso com os códigos e normas de categorias profissionais e legislação**

**XI - Direitos Humanos**

**Considerações Finais**





# MENSAGEM

*“O sucesso da Instituição certamente está vinculado à sua imagem positiva e elevada aos olhos dos colaboradores, clientes, parceiros e sociedade”.*



**MISSÃO:** Atender, Cuidar e Ensinar com Excelência

**VISÃO:** Tornar-se referência em humanização e qualidade na prestação de serviços de saúde, ensino e pesquisa, fazendo o melhor no cumprimento de sua missão e sendo motivo de orgulho para os usuários e funcionários.

**H**umanização,  
**S**atisfação do Cliente,  
**P**articipação e Transparência nas Ações,  
**M**elhoria Contínua da Qualidade,  
**D**esenvolvimento Profissional e Valorização dos Recursos Humanos,  
**É**tica,  
**S**olidariedade e Respeito,  
**P**romoção Integrada da Saúde.

**NOSSA  
MISSÃO, VISÃO  
E VALORES**



# OBJETIVO

O presente CÓDIGO DE CONDUTA do Hospital do Servidor Público Municipal (HSPM) pauta o desenvolvimento dos valores, da visão e da missão da Instituição e sua aplicação na condução pessoal, no ambiente de trabalho e frente à sociedade.

Apresente-se, portanto, ao público interno e externo, voluntariamente, a vocação de propósitos compartilhados de manter um nível de conduta ético em busca da credibilidade da sociedade que nos rodeia.

Assume-se igualmente o compromisso de atuação em conformidade com as normas profissionais da competência, probidade e integridade, alinhados com a MISSÃO, VISÃO e VALORES do HSPM.

Este código vai além dos conteúdos das leis e ordens, transitando na busca da melhoria contínua dos serviços e a boa convivência entre as pessoas. É um complemento do Estatuto do Servidor Público Municipal, que deve ser cumprido, não conflitado em nenhum item.



# I - CONDUTA <sup>1</sup> E RELACIONAMENTO ÉTICO<sup>2</sup> PROFISSIONAL

Art. 1 – Todas as pessoas deverão ser tratadas com educação, respeito, compreensão, independente das diferenças individuais.

Art. 2 - Estende-se este comportamento aos colegas, visitantes, parceiros, terceiros, sociedade em geral, pacientes, familiares, responsáveis, acompanhantes, sempre com informações claras, objetivas, inteligíveis no âmbito de pertinência de cada caso.

Art. 3 – Cabe à força de trabalho reconhecer, aceitar e divulgar a MISSÃO, VISÃO e VALORES institucionais.

---

*1 “Conduta: procedimento moral (bom ou mal); comportamento” (in Novo Dicionário Aurélio).*

*2 “Ética: estudo dos juízos de apreciação que se referem à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, seja de modo absoluto” (in Novo Dicionário Aurélio).*



## II - COMPORTAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO E DA INSTITUIÇÃO

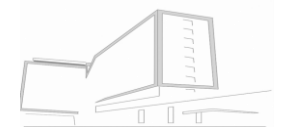
Art. 4 – O comportamento dos funcionários, dos terceiros, estagiários, médicos residentes e qualquer outro profissional que venha trabalhar ou interagir com o HSPM deverá seguir os ditames deste código, as legislações e normas vigentes e as orientações dos conselhos de classes.

Art. 5 – As eventuais não conformidades devem ser reconhecidas prontamente, com empenho pessoal e/ou coletivo para sua correção. Na impossibilidade de resolução deverá buscar ajuda em instâncias superiores.

Art. 6 – Há que se agir com profissionalismo, humanidade, empenho, comprometimento e buscar sempre os melhores resultados para os clientes, a força de trabalho, a instituição e a sociedade em geral.

Art. 7 – Os colaboradores deverão objetivar pela melhoria contínua dos serviços, dos processos de trabalho e dos resultados para a Instituição.

Art. 8 – Os colaboradores deverão buscar a convivência harmoniosa e respeitosa nas interações de toda e qualquer natureza.



### **III - RELACIONAMENTO COM AS PESSOAS E A INSTITUIÇÃO**

Art. 9 – O uso do crachá é obrigatório para a identificação dos colaboradores, que deverão se apresentar devidamente trajados, de acordo com sua atividade, local de trabalho e com as normas institucionais.

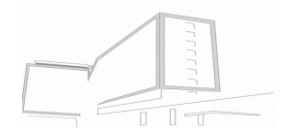
Art. 10 – As vestimentas de áreas restritas devem ser utilizadas de forma única e exclusiva.

Art. 11 – Zelar pela Instituição, informando e notificando as devidas áreas e setores sobre eventuais não conformidades.

Art. 12 – Ter cuidado e responsabilidade na elaboração dos documentos, manutenção e guarda dos prontuários médicos dos pacientes que estão sob a guarda, sigilo e responsabilidade do hospital, levando-se em conta a LGPD (Lei Geral de Proteção dos Dados).

Art. 13 - Promover a integridade, a transparência e a responsabilidade no desempenho das atividades institucionais, especialmente nas situações que envolvam o acesso a dados e informações pessoais, sensíveis, restritas ou sigilosas.

Art. 14 – Solicitar parceria na solução de eventuais problemas e conflitos de qualquer natureza.



## IV - OPÇÕES SOCIAIS, POLÍTICAS E RELIGIOSAS

Art. 15 – Respeitar a opinião das pessoas independente de assuntos concordantes ou assuntos polêmicos.

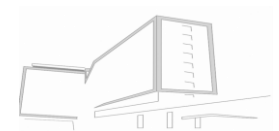
Art. 16 – Respeitar todas as religiões e crenças.

Art. 17 – Conviver respeitosamente e harmoniosamente independente de ideologia político-partidária.

Art. 18 – Respeitar as opiniões e preferências sobre os diversos setores da atividade humana, identidade de gênero e orientação sexual.

Art. 19 - Respeitar o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero conforme Decreto nº 58.228, de 16 de maio de 2018.

Art. 20 – Evitar as contendas e discussões inúteis, que possam gerar simplesmente discórdia e atrito.



## V - UTILIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES e CONFLITO DE INTERESSES

Art. 21 - Não utilizar informações obtidas em razão de cargo, função ou proximidade, para benefício próprio ou de terceiros, influenciar decisões institucionais visando vantagem pessoal e nem atuar em processo decisório em que possua interesse direto ou indireto;

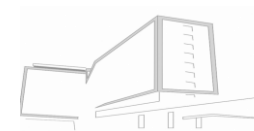
Art. 22 – Ao identificar potencial conflito de interesses ou fatos que possam depor contra a ética da Instituição o servidor deverá: comunicar imediatamente à chefia imediata ou mediata; abster-se de participar de decisão relacionada ao fato; formalizar a comunicação, quando necessário, para registro institucional.

Art. 23 – Não tratar de assuntos pessoais, não pertinentes ao trabalho, que possam interferir negativamente no desenvolvimento das tarefas

Art. 24 – Não manter vínculo profissional, societário ou comercial com pessoa física ou jurídica que mantenha relação contratual ou institucional com o HSPM;

Art. 25 – Prestar informações contidas em documentos de qualquer natureza somente nas conformidades das leis.

Art. 26 – Não disseminar conhecimento de fatos que se tenha suspeita que possam trazer prejuízo ou malefício a outrem ou à instituição, exceto por motivo elevado ou solicitação de lei.



## VI - UTILIZAÇÃO, DISPONIBILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS E MEDICAMENTOS DA INSTITUIÇÃO

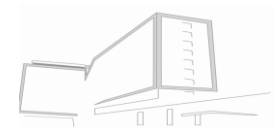
Art. 27 – Não utilizar insumo ou recurso institucional em favor de outrem, senão para fim específico e por orientação de profissional habilitado.

Art. 28 – Utilizar os equipamentos para o fim a que se destinam, observando-se a orientação técnica de uso, o zelo e a conservação dos mesmos.

Art. 29 – Observar as orientações de manuais técnicos, objetivando utilização posterior por outros profissionais e equipes, evitando-se quebras, avarias ou descarte por uso inadequado.

Art. 30 – Não destinar medicamento ou substância sem orientação, prescrição e indicação de profissional competente.

Art. 31 – Observar os protocolos, normas de funcionamento, fluxos, manuais e o Guia Farmacológico existentes na Instituição.



## VII - RELAÇÕES INTERPESSOAIS

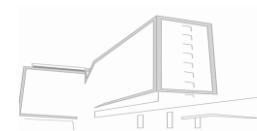
Art. 32 – Disseminar o conhecimento adquirido pelo bem comum para melhoria contínua dos processos.

Art. 33 - Interagir, discutir, ouvir e obter a resultante de pensamentos e ações, sempre objetivando o melhor resultado.

Art. 34 - Respeitar a opinião, preferências e a individualidade de cada um quanto a ideologias políticas e sociais.

Art. 35 – Tratar todos de maneira igualitária, sempre com cordialidade, lealdade, educação e respeito.

Art. 36 – Agir de forma transparente e honesta com os colegas, clientes, fornecedores e demais parceiros.



## VIII - ATENÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO, BRINDES, PRESENTES E PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS

Art. 37 – Prestar informações adequadas, claras, inteligíveis e objetivas.

Art. 38 - Evitar que as pessoas fiquem no aguardo de atenção, salvo por motivo justificado.

Art. 39 - Respeitar as crenças, os valores, a identidade de gênero, a orientação sexual e a privacidade durante o processo de cuidado do paciente.

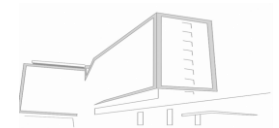
Art. 40 – Evitar acidentes consigo próprio ou com as pessoas próximas. Obedecer às normas de segurança e utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI's).

Art. 41 - Executar as tarefas com atenção e segurança prevenindo acidentes e situações perigosas para si e o entorno.

Art. 42 - Não aceitar presentes, vantagens, benefícios que possam comprometer a independência funcional ou gerar dúvida quanto à sua imparcialidade e nem brindes que: tenham valor comercial; ou que não sejam distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, ultrapassando o valor permitido por lei;

Art. 43 – Comunicar o recebimento de qualquer item de valor à chefia imediata para avaliação quanto à devolução ou incorporação ao patrimônio;

Art. 44 – Solicitar autorização para a participação em atividades externas, tais como seminários, congressos, encontros, palestras, visitas técnicas e eventos semelhantes, nacionais ou internacionais, por interesse pessoal do agente público ou por interesse institucional.



## IX - ATENÇÃO E PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE

Art. 45 – Buscar práticas sustentáveis no que se refere à atenção, preservação e proteção do meio ambiente.

Art. 46 – Comprometer-se com a economia de recursos naturais, tais como energia elétrica, água e gás.

Art. 47 – Efetuar o descarte correto de produtos nocivos ao meio ambiente, conforme a legislação vigente.

Art. 48 – Participar da conscientização coletiva na instituição e na sociedade, objetivando ações preventivas e de proteção à Natureza e seus recursos.

Art. 49 – Utilizar critérios de avaliação de impacto nos agravos ao meio ambiente dos produtos e subprodutos utilizados na instituição, bem como, nos mecanismos de minimização dessas agressões e impactos ambientais.



## **X - COMPROMISSO COM OS CÓDIGOS E NORMAS DE CATEGORIAS PROFISSIONAIS E AS LEGISLAÇÕES**

Art. 50 – Conduzir com ética e transparência os relacionamentos com os colaboradores internos e externos, bem como as autoridades constituídas e a sociedade.

Art. 51 – Ter clareza e firmeza de propósitos, vocação ética, de comportamento exemplar no que se refere ao convívio com as pessoas, com a Instituição e com a sociedade.

Art. 52 – Atender às solicitações do poder público, seus agentes reguladores e fiscalizadores, dentro do que preconiza a legislação vigente.

Art. 53 – Respeitar as leis vigentes, bem como os códigos, orientações e normas dos Conselhos de classes profissionais.

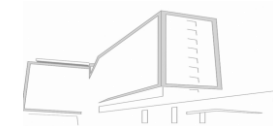
Art. 54 – Este Código de Conduta Ética, deverá ser entendido como consenso de conduta e comportamento pela força de trabalho, por parceiros, terceiros, médicos residentes, estagiários, demais instituições e pessoas que venham interagir e participar dos trabalhos, negociações e quaisquer ações desenvolvidas com ou pelo HSPM.



## XI - DIREITOS HUMANOS

O Hospital do Servidor Público Municipal, apoia e respeita a proteção de Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente e deve assegurar, em especial:

- 01 – A não violação desses direitos.
- 02 – A liberdade de associação e o efetivo direito de negociação coletiva.
- 03 – A erradicação de todas as formas de trabalho forçado .
- 04 – O combate ao trabalho escravo.
- 05 – A eliminação efetiva do trabalho infantil.
- 06 – O combate à discriminação no ambiente de trabalho.
- 07 – A abordagem preventiva aos desafios ambientais e o desenvolvimento de ações para promover maior responsabilidade ambiental.
- 08 – A não submissão à tortura, a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.
- 09 – O combate à corrupção em todas as suas formas, inclusive às extorsões e propinas.
- 10- A condução das atividades com transparência, ética, equidade e diligência.



# Considerações Finais:

## Responsabilidade funcional, dúvidas, recomendações e consultas

O descumprimento das disposições deste Código de Conduta Ética poderá ensejar apuração administrativa, nos termos do Estatuto do Servidor Público Municipal, sem prejuízo das responsabilidades civil e penal cabíveis.

Dúvidas, recomendações e consultas podem ser encaminhadas pelo canal:

[eticacgm@prefeitura.sp.gov.br](mailto:eticacgm@prefeitura.sp.gov.br) ou [ouvidoria@hspm.sp.gov.br](mailto:ouvidoria@hspm.sp.gov.br)



17

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA – 2ª VERSÃO / REVISÃO OU ATUALIZAÇÃO EM 24 MESES			
Versão	Data	Atualizado/ Revisado por:	Aprovado por:
1ª	04/2025	APEQ/ Procuradoria	Superintendência
2ª	03/2026	APEQ/ Assessoria Jurídica/ Controle Interno	Superintendência