

POLÍTICA DE CONFLITOS DE INTERESSES

LANAC – LABORATÓRIO DE ANÁLISES CLÍNICAS

1. Introdução e Objetivo

A credibilidade do LANAC – Laboratório de Análises Clínicas – depende não apenas da qualidade técnica dos serviços prestados, mas também da **imparcialidade** e da **independência** com que suas decisões são tomadas.

Situações em que interesses pessoais, familiares, financeiros ou políticos se misturam com as atividades profissionais podem comprometer, ou aparentar comprometer, a objetividade necessária. Essas situações são chamadas de **conflitos de interesses**.

O objetivo desta **Política de Conflitos de Interesses** é:

- Definir o que o LANAC entende como conflito de interesses;
- Estabelecer as regras para **prevenção, identificação, declaração e tratamento** de potenciais ou efetivos conflitos;
- Orientar colaboradores, gestores, diretores e terceiros sobre como agir quando se depararem com possíveis conflitos;
- Destacar a importância de **informar formalmente vínculos com Pessoas Expostas Politicamente (PEPs)**;
- Proteger o LANAC, seus colaboradores, pacientes, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas de riscos éticos, legais e reputacionais.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se a todas as pessoas que atuam em nome ou no interesse do LANAC, incluindo:

- Diretores, conselheiros, administradores e gestores;
- Colaboradores(as) de todas as áreas, níveis hierárquicos e unidades;
- Profissionais de saúde vinculados ao LANAC;
- Estagiários, aprendizes e voluntários;
- Terceiros que, de alguma forma, participem de decisões, análises, recomendações ou processos que possam afetar o LANAC (consultores, representantes, parceiros etc.), quando expressamente submetidos a esta Política por contrato ou termo específico.

3. Conceitos e Definições

3.1. Conflito de Interesses

Conflito de interesses é qualquer situação em que **interesses pessoais, familiares, financeiros, profissionais ou políticos** de um colaborador possam:

- Influenciar sua capacidade de tomar decisões **imparciais** em nome do LANAC; ou
- Gerar a **aparência** de que suas decisões não foram objetivas, ainda que ele acredite ter agido corretamente.

O problema não está apenas no ato em si, mas na **percepção** que colegas, clientes, fornecedores, órgãos públicos ou a sociedade podem ter sobre aquela decisão.

3.2. Interesses pessoais

Incluem, entre outros:

- Benefícios financeiros (salários, bônus, participações, comissões, lucros, investimentos);
- Interesses familiares ou afetivos (cônjuge, companheiro(a), filhos, pais, irmãos, parentes próximos);
- Interesses profissionais externos (outra empresa, consultoria, sociedade, cargo em entidade privada);
- Interesses políticos (filiação, cargo eletivo, apoio político direto ou indireto).

3.3. PEP – Pessoa Exposta Politicamente

Para fins desta Política, considera-se **PEP (Pessoa Exposta Politicamente)** qualquer indivíduo que exerça ou tenha exercido, nos últimos anos, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, tais como:

- Chefes do Poder Executivo (presidente, governadores, prefeitos) e seus vices;
- Membros do Poder Legislativo (senadores, deputados, vereadores);
- Ministros de Estado, secretários estaduais ou municipais, presidentes e diretores de autarquias, agências reguladoras, empresas estatais e sociedades de economia mista;
- Magistrados, membros do Ministério Público, tribunais de contas, altos comandantes militares;
- Dirigentes de partidos políticos;
- Cônjuges, companheiros(as) e familiares próximos de PEPs, bem como pessoas de relacionamento estreito que possam ser utilizadas como intermediários(as).

Todo colaborador do LANAC tem o dever de informar quando:

- Ele próprio for PEP;
- Tiver parente próximo PEP;
- Tiver relacionamento muito próximo com PEP que possa se relacionar com o negócio do LANAC (por exemplo, secretário de saúde, diretor de hospital público, dirigente de autarquia ou fundação pública de saúde etc.).

Essa informação não é para “julgar” o colaborador, mas para permitir que o LANAC gerencie melhor os riscos de integridade e evite situações de conflito de interesses não controladas.

4. Princípios Básicos

Os seguintes princípios devem orientar todas as decisões relacionadas a conflitos de interesses:

1. **Transparência:** situações de potencial conflito devem ser prontamente reveladas à área responsável, e não ocultadas.
2. **Prevenção:** sempre que possível, conflitos devem ser evitados desde o início (por exemplo, afastando o colaborador da decisão sensível).
3. **Abstenção:** quando o conflito não puder ser evitado, o colaborador deve se abster de participar de decisões ou processos relacionados.
4. **Registro e Tratamento:** situações de conflito devem ser registradas, analisadas e tratadas formalmente.
5. **Boa-fé:** é esperado que o colaborador atue sempre com honestidade, informando situações de risco mesmo quando não tiver certeza de que existe conflito.

5. Exemplos de Situações de Conflito de Interesses

Abaixo, alguns exemplos para facilitar o entendimento (não é lista exaustiva):

5.1. Relação com fornecedores e parceiros

- Colaborador do setor de compras tem irmão que é sócio de empresa fornecedora de insumos laboratoriais que participa de cotações do LANAC;
- Gestor responsável pela aprovação de contratos possui participação societária em empresa que presta serviço de manutenção de equipamentos para o LANAC;
- Colaborador recebe proposta de comissão pessoal de um fornecedor em troca de influenciar a escolha deste fornecedor em processos internos.

Como agir: a situação deve ser **imediatamente declarada** ao gestor e ao Compliance/RH; o colaborador deve ser afastado da análise/cotação envolvendo essa empresa.

5.2. Relação com clientes, convênios e médicos

- Colaborador do setor comercial é cônjuge de médico que direciona grande volume de exames ao LANAC, e participa da negociação de valores e condições comerciais especificamente com esse médico;
- Colaborador é sócio de empresa que presta serviços de coleta domiciliar para pacientes do LANAC;
- Gestor possui parente em posição de decisão em determinado convênio de saúde e atua diretamente na negociação com esse convênio.

Como agir: declarar o vínculo e se afastar de decisões e negociações ligadas àquela relação específica.

5.3. Atividades externas e negócios paralelos

- Colaborador presta consultoria remunerada, fora do horário de trabalho, para clínica que é concorrente direta do LANAC;
- Profissional utiliza informações internas do LANAC (estratégias, preços, volumes, expansão geográfica) para montar negócio próprio ou para orientar empresa de terceiros;
- Colaborador participa de empresa de diagnóstico que pode vir a disputar contrato com o LANAC em licitação pública.

Como agir: informar a situação à área responsável e aguardar avaliação.

5.4. PEPs e vínculos com o setor público

- Colaborador é casado com secretário municipal de saúde de cidade onde o LANAC mantém, ou pretende manter, contrato de prestação de serviços;
- Colaborador tem pai ou mãe ocupando cargo de direção em hospital público com o qual o LANAC possui contratos de exames;
- Colaborador é vereador ou suplente de vereador em município com contratos com o LANAC;
- Colaborador é irmão de diretor de autarquia estadual de saúde que decide sobre credenciamentos de laboratórios.

Como agir: além de **informar formalmente** essa condição, o colaborador não deve participar de decisões e negociações relacionadas a órgãos, contratos ou convênios em que a PEP tenha influência.

6. Dever de Declaração de Conflitos de Interesses

Todo colaborador do LANAC tem o **dever de declarar**:

- Situações em que identifique potencial ou real conflito de interesses;
- Participações societárias relevantes em empresas que atuem ou possam vir a atuar como fornecedoras, clientes ou concorrentes do LANAC;
- Atividades profissionais externas que possam interferir em sua imparcialidade ou tempo dedicado às atividades do LANAC;
- Condição de PEP, bem como vínculos de parentesco ou relacionamento próximo com PEPs relevantes para a área de saúde ou para órgãos que possam contratar, fiscalizar ou regular o LANAC.

Essa declaração deve ser feita:

- No momento da admissão (por meio de formulário específico);
- Sempre que surgir uma nova situação de conflito (por exemplo, quando o familiar assume cargo público, quando o colaborador abre empresa, quando passa a prestar consultoria etc.);
- Periodicamente, em campanhas de revalidação de informações conduzidas pelo RH/Compliance.

7. Dever Específico Relacionado a PEPs

Dada a maior sensibilidade de relações com o Poder Público, **é obrigatório que todos os colaboradores informem:**

1. Se **são PEPs**, isto é, se exercem ou exerceram, nos termos da lei, função pública relevante (por exemplo: vereador, secretário municipal, dirigente de órgão público, dirigente partidário relevante etc.);
2. Se possuem **parentes próximos PEPs** (cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filhos, irmãos) em cargos que possam, direta ou indiretamente, influenciar decisões relacionadas à saúde, contratos, licenças, fiscalização ou convênios;
3. Se possuem relacionamento estreito com PEPs que, embora não sejam parentes, possam ser intermediários em temas de interesse do LANAC (por exemplo, amigo íntimo de secretário de saúde ou de diretor de hospital público).

Exemplo prático: Um colaborador cujo pai foi eleito prefeito da cidade onde o LANAC mantém contrato de prestação de serviços laboratoriais deve informar formalmente essa condição. Isso não significa que perderá o emprego, mas que o LANAC poderá tomar medidas para que esse colaborador não atue diretamente em negociações ou decisões com aquele município.

Essas informações serão tratadas com **confidencialidade** e apenas utilizadas para fins de gestão de riscos, integridade e conformidade, em linha com a legislação (inclusive LGPD).

8. Procedimentos para Tratamento de Conflitos de Interesses

Quando um possível conflito de interesses for identificado (pelo colaborador, por terceiro, por gestor, por auditoria ou pelo Compliance), serão observadas, em linhas gerais, as seguintes etapas:

1. **Comunicação / Declaração:**
 - O colaborador comunica o potencial conflito ao gestor e/ou ao canal formal de declaração (RH/Compliance);
 - Denúncias anônimas ou identificadas também podem ser feitas via Canal de Ética.
2. **Análise:**
 - A área responsável (Compliance, Jurídico, RH ou comitê designado) analisará a situação, ouvindo as partes envolvidas, quando necessário;
 - Serão avaliados: natureza do vínculo, grau de influência do colaborador na decisão, relevância econômica do caso, impacto reputacional, riscos legais e regulatórios.
3. **Decisão e Medidas:**

Com base na análise, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

 - Afastamento do colaborador de comissões, comitês, negociações ou decisões específicas;
 - Redistribuição de responsabilidades dentro da área;
 - Proibição de envolvimento em determinadas tarefas ou projetos enquanto perdurar o conflito;

- Em casos extremos, readequação de cargo ou função, ou avaliação de manutenção do vínculo, se o conflito for insolúvel.

4. Registro:

- As situações relevantes e as medidas tomadas devem ser registradas em documento ou sistema apropriado, permitindo rastreabilidade e auditoria futura.

5. Monitoramento:

- Situações de conflito contínuo (por exemplo, participação societária em empresa fornecedora) podem demandar monitoramento periódico.

9. Relacionamentos Afetivos e Conflitos de Interesse

9.1. O LANAC reconhece que relacionamentos afetivos podem ocorrer entre colaboradores, bem como entre colaboradores e terceiros (como fornecedores, parceiros e clientes). Tais relacionamentos, entretanto, devem ser gerenciados de forma a prevenir conflitos de interesse, preservar a imparcialidade nas decisões e evitar impactos negativos nas operações da empresa.

9.2. Qualquer colaborador envolvido em relacionamento afetivo com colega de trabalho, **estejam em posição hierárquica distinta ou não**, deverá comunicar o fato, com a maior brevidade possível, ao setor de Recursos Humanos e à área de Compliance, para que sejam avaliadas eventuais medidas necessárias à prevenção de conflitos de interesse.

9.3. Relacionamentos afetivos com terceiros vinculados ao LANAC (fornecedores, parceiros, clientes, representantes, entre outros) devem ser conduzidos com total transparência, sendo vedado qualquer benefício, favorecimento ou tratamento preferencial que possa comprometer a independência, a objetividade ou a integridade das decisões empresariais. Nesses casos, o colaborador também deverá comunicar o relacionamento ao setor de Recursos Humanos e à área de Compliance, com a maior brevidade possível, para avaliação de potenciais conflitos de interesse e definição das medidas cabíveis.

9.4. O LANAC reserva-se o direito de, após análise das áreas responsáveis, **realocar colaboradores, ajustar funções ou rever alçadas de decisão**, sempre que entender necessário para mitigar riscos de conflito de interesse e garantir a continuidade das atividades de forma ética, segura e eficiente.

10. Exemplos de Condutas Esperadas

- Em caso de dúvida se existe ou não conflito, o colaborador **deve presumir que sim e consultar** o gestor/Compliance antes de tomar uma decisão isoladamente;
- O colaborador nunca deve se beneficiar de informação privilegiada obtida no LANAC para negócios próprios ou de terceiros;
- O colaborador que estiver diretamente envolvido em processo de compra, contratação, negociações com convênios, elaboração de pareceres, auditorias ou decisões sensíveis não deve participar se tiver relação pessoal, financeira ou política relevante com as partes envolvidas;

- Participação em eleições, atividades político-partidárias ou cargos públicos deve sempre ser informada, para avaliação dos impactos sobre as atividades exercidas no LANAC.

11. Canal de Ética e Não Retaliação

Qualquer pessoa que suspeite de situação de conflito de interesses não declarado ou mal administrado pode:

- Procurar o gestor imediato;
- Contatar diretamente a área de Compliance/RH;
- Utilizar o **Canal de Ética**, externo e independente, com possibilidade de anonimato.

O LANAC **proíbe retaliação** a qualquer pessoa que, de boa-fé, faça apontamentos ou denuncie conflitos de interesses, bem como colaborador que, de forma transparente, declare seus vínculos pessoais ou familiares.

12. Consequências pelo Descumprimento

O descumprimento desta Política, incluindo:

- Não declarar conflito de interesses relevante;
- Prestar informações falsas ou omitir vínculos significativos;
- Atuar deliberadamente em situação de conflito em benefício próprio ou de terceiro;

poderá resultar em:

- Orientações formais e reforço de treinamento;
- Advertência verbal ou escrita;
- Suspensão;
- Desligamento por justa causa, nos casos cabíveis;
- Outras medidas previstas na legislação e nas normas internas do LANAC.

Situações que envolvam também corrupção, fraude ou outros ilícitos poderão ser tratadas em conjunto com a **Política Anticorrupção** e resultar em comunicação às autoridades competentes.

13. Responsabilidades e Gestão da Política

- **Diretoria:** apoiar a aplicação da Política, dar exemplo de conduta e assegurar a existência de estruturas de governança (Compliance, Canal de Ética, Comitês etc.).
- **Gestores:** orientar suas equipes, estimular a declaração de conflitos, zelar pela imparcialidade das decisões e reportar situações de risco.

- **Área de Compliance:** gerir esta Política, analisar declarações, propor medidas, registrar e monitorar situações de conflito, promover treinamentos e atualizações.
- **Colaboradores e Terceiros abrangidos:** cumprir integralmente a Política, declarar conflitos sempre que houver, cooperar com análises e seguir as orientações recebidas.

14. Treinamento, Revisão e Vigência

Esta Política será objeto de:

- **Treinamentos iniciais**, no momento da integração de novos colaboradores;
- **Treinamentos periódicos** e campanhas de reforço sobre conflitos de interesses e PEPs;
- Revisões sempre que necessário, em razão de mudanças legais, estruturais ou de aprendizado decorrente de casos práticos.

A Política de Conflitos de Interesses entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria do LANAC e passa a integrar o conjunto de normas internas de integridade, convivendo com o Código de Ética e a Política Anticorrupção.

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO POLÍTICA DE CONFLITOS DE INTERESSES LANAC – LABORATÓRIO DE ANÁLISES CLÍNICAS

Eu, _____,

CPF nº ____ . ____ . ____ - __,

cargo/função _____,

lotado(a) na unidade/setor _____,

declaro, para todos os fins, que:

1. Recebi, em meio físico ou eletrônico, cópia da Política de Conflitos de Interesses do LANAC – Laboratório de Análises Clínicas (“Política”);
2. Li atentamente o conteúdo da Política e compreendi seus objetivos, conceitos, princípios, exemplos práticos, regras de declaração, prevenção, tratamento de conflitos de interesses e consequências pelo descumprimento;
3. Estou ciente de que conflito de interesses ocorre quando meus interesses pessoais, familiares, financeiros, profissionais ou políticos possam influenciar – ou aparentar influenciar – minha capacidade de tomar decisões imparciais em nome do LANAC;
4. Reconheço que é minha responsabilidade pessoal:

- Identificar situações reais ou potenciais de conflito de interesses em minhas atividades profissionais;
 - Declarar formalmente qualquer conflito de interesses, atual ou potencial, à área responsável (Compliance, RH ou canal indicado pelo LANAC), sempre que houver:
 - Participação societária relevante em empresas que sejam ou possam vir a ser fornecedoras, clientes ou concorrentes do LANAC;
 - Vínculos familiares ou afetivos com pessoas que ocupem cargos de decisão em empresas que mantenham relação comercial relevante com o LANAC;
 - Atividades profissionais externas que possam interferir na imparcialidade de minhas decisões ou nas atividades exercidas em favor do LANAC;
 - Abster-me de participar de decisões, análises, negociações ou processos quando existir conflito de interesses declarado ou identificado, seguindo as orientações da área responsável;
 - Cooperar com eventuais análises ou investigações internas sobre conflitos de interesses, fornecendo informações verdadeiras e completas.
5. Estou ciente de que tenho dever específico de informar minha condição em relação a Pessoas Expostas Politicamente (PEPs), declarando formalmente:
- Se sou PEP, na forma da legislação aplicável;
 - Se possuo parente próximo PEP (como cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filhos, irmãos);
 - Se mantenho relação próxima relevante com PEP que possa se relacionar com o negócio do LANAC (por exemplo, PEPs vinculados ao setor de saúde, hospitais públicos, secretarias de saúde, órgãos reguladores ou entidades que possam contratar, fiscalizar ou regular o LANAC).
6. Estou ciente de que as informações prestadas serão tratadas com sigilo e confidencialidade, sendo utilizadas apenas para fins de integridade, conformidade, gestão de riscos e atendimento às obrigações legais e regulatórias.
7. Reconheço que ocultar, omitir ou falsear informações relevantes sobre conflitos de interesses ou vínculos com PEPs constitui violação grave desta Política e poderá acarretar:
- Medidas disciplinares internas, incluindo advertência, suspensão e, nos casos cabíveis, desligamento por justa causa;
 - Outras consequências previstas na legislação vigente e nas normas internas do LANAC.
8. Estou ciente de que o LANAC proíbe qualquer forma de retaliação contra colaboradores que, de boa-fé, declarem conflitos de interesses, informem vínculos com PEPs ou relatem situações suspeitas por meio dos canais oficiais (incluindo o Canal de Ética). Também sei que o uso mal-intencionado desses canais para acusações sabidamente falsas poderá ser objeto de apuração e medidas cabíveis.
9. Por fim, comprometo-me a:

- Zelar, em todas as minhas atividades, pela imparcialidade, transparência e integridade das decisões que eu venha a tomar ou influenciar em nome do LANAC;
- Atualizar minhas declarações sempre que houver mudança relevante na minha situação pessoal, familiar, financeira, profissional ou política que possa gerar novo conflito de interesses;
- Cumprir integralmente a Política de Conflitos de Interesses, o Código de Ética, a Política Anticorrupção e demais normas internas do LANAC a mim aplicáveis.

Local e data: _____, ____ / ____ / ____

Assinatura do(a) colaborador(a) / terceiro(a)

Nome completo: _____

Cargo/Função/Vínculo: _____

Unidade/Setor/Empresa (se terceiro): _____