



# **Módulo 3. Cultura Organizacional**

## **Aula 3. Cultura Organizacional, Compliance e Anticorrupção**

# Agenda

---

Introdução (10 minutos)

---

Exercício 1 (30 minutos)

---

Exercício 2 (40 minutos)

---

Conclusão (10 minutos)

---

# Objetivos de Aprendizagem

- Entender a relação entre cultura organizacional e atividades corruptas
- Perceber o caráter das ações anticorrupção na saúde em suas diferentes formas
- Compreender estratégias de fomento dos programas de ética e de compliance robustos e efetivos
- Definir o papel das estratégias da cultura organizacional na construção de uma cultura anticorrupção e nos programas de compliance

# Atividade Prévia 2

## Cultura de Integridade

- Nota crítica em relação aos programas de compliance
- Você conhece algum departamento ou setor de compliance que seja excessivamente punitivo?
  - Pense neste exemplo, se você conhecer, para discutir em aula

# Exercício 1 – Raízes da Corrupção

- Compartilhe um ato de corrupção em algum grupo ou organização que faça parte, seja na própria faculdade, associações acadêmicas ou locais de estágio / trabalho etc.
- Quais ações suas foram corruptas?
- Comportamentos, embora corruptos, são aceitos dentro do contexto em que foram observados?

# Exercício 2 – Cultura de Compliance

- **Vídeo**

- [Médico é condenado a mais de 35 anos por cobrar cesarianas cobertas pelo SUS em Itaquí](#)

# Exercício 2 – Cultura de Compliance

- Médicos obstetras foram condenados pelas graves condutas de comportamento corrupto, algumas medidas foram tomadas pelas organizações de saúde do município, buscando a construção de estratégias efetivas no combate a comportamentos semelhantes

## Resumo das medidas

- Contratação de especialistas na área para o desenvolvimento de um módulo de formação anticorrupção para profissionais de saúde a ser dado para todos os residentes em obstetrícia
- Criação de um conselho de ética e anticorrupção para desenvolver um guia de conduta e punições para desvios de comportamento
- Criação de um programa de cultura anticorrupção, a ser desenhado e implementado por um grupo de médicos voluntários e membros da alta liderança do hospital

# Conclusão

- Cultura é como uma lente, uma forma de ver o mundo, capaz de distorcer o significado de ações e influenciar práticas que em outras circunstâncias não seriam legitimadas
- Enquanto determinado comportamento não faz com que uma pessoa se perceba diferente da cultura em que está inserida, o comportamento poderá continuar acontecendo, legitimado por uma análise racional de custos e benefícios advindos, sejam individuais ou do grupo que se privilegia

# Conclusão

- Esses ambientes permitem a perpetuação de práticas de corrupção
  - Se todos fazem, por que eu não posso?
  - Se ninguém é descoberto ou punido, eu também não serei !

# Conclusão

- Nesse caminho, surgem alternativas de contingência da perpetuação de uma cultura de corrupção
- Organizações de Formação e/ou Regulamentação são instituições com e sem fins lucrativos que tentam educar ou regulamentar organizações a partir de normas morais de conduta ética e sistemas de punição, centralizando conhecimento e expectativas de comportamento

# Conclusão

- Existem programas de compliance e políticas e ações de engajamento, criadas de forma à orientar a ação de colaboradores e terceiras partes envolvidas em seus comportamentos para que perpassam por uma questão moral e até mesmo jurídico-legal

# Compliance 4 Health

The title 'Compliance 4 Health' is written in a green, cursive font. The number '4' is rendered in a blue, blocky font. A green caduceus symbol, consisting of a staff with two snakes entwined around it, is positioned vertically behind the '4', with its top part overlapping the 'H'.

Apoio

*Johnson & Johnson*

FAMILY OF COMPANIES

Realização

 **FGV EAESP**

ETHICS  
SAÚDE