



COLEÇÃO
ANAHP DE
E-BOOKS

ÉTICA E COMPLIANCE:

Tendências para
um amanhã
sustentável

SETEMBRO / 2024



anahp

Introdução

Entre os dias 26 e 28 de agosto de 2024, a Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp) realizou a 3ª Semana de Compliance, um evento que se consolidou como referência no setor de saúde brasileiro. Durante os três dias de programação, especialistas de diferentes áreas compartilharam boas práticas e debateram sobre governança e como elevar a maturidade de compliance no segmento hospitalar.

De acordo com Munique Correia, gerente de Compliance da Anahp, um dos grandes diferenciais do evento é a capacidade de ultrapassar os limites do setor de saúde, integrando aprendizados de outros setores. Isso promove um valioso intercâmbio de ideias que enriquece práticas de gestão, ética e ESG (Environmental, Social and Governance).

Antônio Britto, diretor-executivo da Anahp, participou da abertura do evento e destacou a crescente importância do compliance no setor de saúde, afirmando que o conceito se tornou essencial e inegociável. E enfatizou a relevância do rigoroso cumprimento das obrigações legais e, principalmente, que o comprometimento com a ética deve guiar os profissionais e as organizações hospitalares.

No segundo dia do evento, Reynaldo Brandt, membro do Conselho de Ética da Associação, apontou que a liderança hospitalar, atualmente, se divide em dois grandes focos: a qualidade e a segurança do paciente e o crescimento do mercado e a sustentabilidade financeira das instituições. “É responsabilidade dos profissionais de compliance equilibrar essas prioridades, assegurando que os princípios éticos orientem tanto a gestão quanto a assistência hospitalar”, afirmou.

A evolução da Semana foi destacada por Evelyn Tiburcio, diretora técnica da Anahp, que lembrou o início das discussões sobre compliance em 2015. Ela enfatizou que, nesses quase 10 anos de atividades, o trabalho da Anahp amadureceu, beneficiando tanto as instituições associadas quanto o setor de saúde como um todo. E completou dizendo que a continuidade desse esforço reflete o compromisso da Associação em promover um setor mais integrado, responsável e transparente, capaz de enfrentar os desafios emergentes e garantir a segurança dos pacientes e colaboradores.

E a Semana de Compliance da Anahp visa justamente reforçar esses compromissos, promovendo o aprendizado contínuo por meio da troca de experiências e da disseminação de novos conhecimentos, incentivando as melhores práticas e a construção de uma cultura sólida de integridade.

Boa leitura!

Integridade, combate à corrupção e saúde mental em ambientes inclusivos

No primeiro dia do evento, os participantes tiveram a oportunidade de ouvir Felipe Saboya, diretor adjunto do Instituto Ethos, e Daniela Bortman, Head de Medicina Ocupacional e Saúde da Bayer.

Destaques

- O volume de investimentos em empresas que seguem boas práticas de ESG atingiu a marca de US\$ 35 trilhões globalmente em 2020, e a expectativa é que chegue a US\$ 53 trilhões até 2025. (Bloomberg)

Empresas com práticas robustas de compliance e integridade

- apresentam uma redução de 15% nos riscos de envolvimento em escândalos de corrupção. (Instituto Ethos)

Equipes que sentem segurança psicológica e que trabalham em

- empresas com práticas fortes de ESG são 21% mais produtivas e têm 41% menos absenteísmo. (Gallup)

No Brasil, o setor de saúde respondeu por 5% dos investimentos em ESG

- em 2023. (Bloomberg)

Hospitais com programas de compliance bem estruturados têm maior

- satisfação dos pacientes, registrando até 30% menos reclamações relacionadas a serviços de saúde. (IESS)

Promoção da integridade e combate à corrupção

No primeiro dia da Semana de Compliance da Anahp, Felipe Saboya, diretor adjunto do Instituto Ethos, destacou a relevância dos programas de compliance para as empresas brasileiras, especialmente no contexto dos 10 anos da Lei Anticorrupção. Ele abordou a evolução do conceito ao longo da última década e enfatizou que o compliance vai além do simples cumprimento de normas. “Compliance não é apenas seguir regras, mas criar uma cultura de integridade”, afirmou.

Saboia explicou que, no Brasil, o compliance se tornou vital para a sobrevivência das empresas, protegendo-as de riscos legais e reputacionais. Ele ressaltou que as penalizações por atos de corrupção podem comprometer seriamente a continuidade dos negócios, tornando os programas de integridade uma questão de sustentabilidade a longo prazo.

Por outro lado, um dos principais desafios enfrentados desde a implementação da Lei Anticorrupção, segundo Saboia, é a falta de coordenação entre os órgãos fiscalizadores. “Temos a CGU, o Ministério Público e o Tribunal de Contas, que muitas vezes acabam competindo entre si, dificultando uma aplicação mais eficiente da lei”, disse.

Saboia também relacionou o compliance às práticas de ESG, destacando que “a integridade deve estar integrada às práticas ambientais e sociais”. Ele pontuou que empresas envolvidas em desmatamento ou trabalho infantil, por exemplo, não podem ser consideradas íntegras. Além disso, reforçou que o ESG é fundamental para conquistar novos mercados e atrair investidores e talentos: “Investidores e colaboradores estão cada vez mais atentos à ética das empresas, e aquelas que não se adaptarem ficarão para trás”.


Ao tratar da cultura de integridade, Saboia enfatizou que ter um programa de compliance no papel não basta. “Ele precisa ser vivido no cotidiano, e a liderança deve dar o exemplo”. Citando os escândalos de corrupção envolvendo empresas como Petrobras e Odebrecht, Saboia sublinhou que elas possuíam programas de compliance robustos no papel, mas falharam em implementá-los de maneira eficaz. “O que faltou foi aplicar na prática os princípios que defendiam”, concluiu.

Importância do compliance: programas de integridade não são apenas exigências legais, mas ferramentas essenciais para garantir a sustentabilidade das empresas.

Desafios da Lei Anticorrupção: a falta de coordenação entre órgãos fiscalizadores é um grande entrave para a aplicação eficiente da lei.

ESG e compliance: empresas devem integrar suas práticas de integridade com questões ambientais e sociais para se manterem competitivas.

Cultura de integridade: a liderança deve dar o exemplo no dia a dia para que a integridade não fique apenas no papel.

- 
- Desde a promulgação da Lei Anticorrupção, em 2014, mais de 300 empresas foram multadas por envolvimento em atos ilícitos. Estima-se que as multas totalizem R\$ 6 bilhões. (CGU)
 - Mais de 1.500 denúncias de corrupção corporativa foram registradas entre 2015 e 2023. (CGU)
 - Em 2022, 72% das grandes empresas no Brasil afirmaram ter implementado um programa de compliance. No entanto, apenas 40% delas declararam que o programa é totalmente eficaz. (ICTS Protiviti)
 - A corrupção corporativa custa ao Brasil cerca de R\$ 200 bilhões por ano, de acordo com estimativas do Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação. (IBPT)

Diversidade e segurança psicológica: saúde mental e ambientes inclusivos




A palestra de Daniela Bortman, Head de Medicina Ocupacional da Bayer Brasil, na Semana de Compliance da Anahp, trouxe uma perspectiva transformadora sobre a relação entre inclusão, equidade e saúde mental no ambiente de trabalho. Daniela, que ficou tetraplégica após um acidente de carro, compartilhou sua trajetória e explicou como a inclusão foi crucial para a sua recuperação e sucesso profissional.

“Quando me tornei uma pessoa com deficiência, eu passei a entender as desigualdades de uma forma muito mais profunda”, comentou. E destacou que a inclusão no mercado de trabalho não deve ser vista como uma questão de caridade, mas de justiça. “Não se trata de oferecer oportunidade por benevolência, mas de reconhecer o valor e as habilidades que as pessoas com deficiência e outras minorias trazem para o ambiente de trabalho”, afirmou.

Bortman enfatizou que a diversidade vai além das questões físicas, abrangendo gênero, raça e orientação sexual. “Ambientes inclusivos, onde as vozes de todos são ouvidas, geram inovação. Quando incluímos perspectivas diferentes, encontramos soluções criativas e eficazes”, disse.

Outro ponto abordado pela médica foi a segurança psicológica no trabalho. “Segurança psicológica não é um luxo, é uma necessidade. As pessoas precisam se sentir seguras para errar, aprender e se desenvolver sem medo de retaliação”, explicou. Segundo ela, um ambiente inseguro nesse sentido pode custar caro, tanto para os colaboradores quanto para as empresas. “Os dados da Organização Mundial da Saúde são claros: os transtornos mentais no ambiente de trabalho custam cerca de US\$ 1 trilhão de por ano à economia global, principalmente em presenteísmo e desengajamento”, alertou.



A médica destacou alguns dos principais riscos psicossociais no trabalho, como carga excessiva, assédio e a falta de autonomia. “Esses fatores, quando não gerenciados, podem contribuir diretamente para o adoecimento mental dos funcionários. Fazer essa gestão é tão importante quanto a prevenção de riscos físicos e químicos”, afirmou.


Encerrando sua apresentação, Bortman falou sobre a importância de liderar pelo exemplo e promover ações práticas no dia a dia. “Inclusão e saúde mental não são temas de luxo, são essenciais para o sucesso de qualquer organização. Pequenos passos podem gerar grandes mudanças”, concluiu.

Inclusão e equidade: a inclusão no ambiente de trabalho deve ser baseada na justiça, e não na caridade. Pessoas com deficiência e outras minorias têm habilidades valiosas a oferecer.

Diversidade e inovação: ambientes inclusivos, que consideram diferentes perspectivas, são mais inovadores e criativos.

Segurança psicológica: as empresas precisam garantir um ambiente em que os colaboradores possam aprender com seus erros sem medo de retaliação.

Gerenciamento de riscos psicossociais: fatores como carga de trabalho excessiva e falta de autonomia precisam ser gerenciados para evitar o adoecimento mental.

- Os transtornos mentais no trabalho custam à economia global cerca de US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade, principalmente em função de presenteísmo e desengajamento. (OMS)
 - Cerca de 70% dos trabalhadores brasileiros relatam sintomas de *burnout* ou estresse crônico. (ISMA-BR)
 - Empresas que promovem a diversidade e a inclusão têm 35% mais chances de ter um desempenho financeiro superior. (McKinsey & Company)
 - Empresas com altos níveis de segurança psicológica apresentam 27% mais engajamento e 50% menos rotatividade de funcionários. (Amy Edmondson)
 - Apenas 30% das empresas brasileiras relatam ter políticas formais de segurança psicológica no ambiente de trabalho. (Korn Ferry)
- 

Gestão de riscos, inteligência artificial, contratação de fornecedores e *due diligence*

Ao longo do segundo dia da 3ª Semana de Compliance da Anahp, os participantes assistiram a palestras sobre gestão de risco, inteligência artificial e *due diligence*, com André Cruz, diretor de Auditoria Interna e Compliance da Alubar, Andressa Onohara, diretora jurídica associada da Boston Scientific do Brasil, e Cinthia Nascimento, analista sênior de Compliance também da Boston Scientific do Brasil.

Destques

- Além dos riscos operacionais, nos próximos cinco anos, a IA também será utilizada para prever riscos comportamentais que possam levar a crises de conformidade.
- Ferramentas de IA e *big data* permitirão que as empresas realizem *due diligence* em tempo real, monitorando continuamente fornecedores e parceiros.
- A integração de IA com sistemas de compliance criará um ambiente de resposta dinâmica, onde as políticas serão ajustadas automaticamente com base em mudanças regulatórias.
- IA e *blockchain* serão combinadas para criar redes seguras e transparentes de monitoramento, garantindo rastreabilidade total em cadeias de suprimentos e minimizando fraudes.

Gestão de riscos x inteligência artificial

André Cruz, diretor de auditoria interna e compliance da Lubar, trouxe um tema cada vez mais presente no ambiente empresarial: o impacto da inteligência artificial (IA) na gestão de riscos. Em sua apresentação, ele destacou as mudanças que a IA está provocando e a oportunidade de incorporá-la nas práticas de mitigação de riscos das empresas.

“A IA existe há muito tempo, mas com o ChatGPT ela ganhou uma cara mais acessível e aplicável”, afirmou André, destacando que o uso da tecnologia se tornou uma necessidade para as empresas manterem a competitividade. “Seus concorrentes já estão usando IA, então, não usar não é mais uma opção”.

Esses sistemas inteligentes, segundo Cruz, podem ser um poderoso recurso para a identificação de riscos, permitindo o monitoramento em tempo real de variáveis que seriam impossíveis de serem rastreadas manualmente. “Podemos usar a IA para monitorar transações, identificar padrões de fraude ou prever problemas antes que se tornem crises”, explicou.

Ao abordar os desafios da utilização da ferramenta, ele pontuou a questão do preconceito algorítmico, explicando como os mecanismos de processamento podem perpetuar vieses históricos. “Este é um dos maiores riscos da IA, que ocorre porque os dados utilizados são baseados em contextos anteriores que podem estar carregados de preconceitos”, disse ele. Como exemplo, ele citou a atribuição de notas a estudantes durante a pandemia, que, em alguns casos, prejudicou aqueles vindos de regiões menos favorecidas.

Cruz concluiu recomendando que as empresas incluam a IA em suas matrizes de risco, para avaliar eventuais vulnerabilidades nas decisões de adotar ou de não adotar a tecnologia. “A IA tem o potencial de transformar processos, mas deve ser usada de forma ética e com governança. Ignorar a IA hoje pode significar perder oportunidades de negócio no futuro”, finalizou.

Popularização da IA: com o ChatGPT, a IA ganhou uma aplicação prática e acessível.

Preconceito algorítmico: Um dos maiores riscos da IA é a discriminação algorítmica.

Necessidade de adotar IA: não usar IA não é mais uma opção, seus concorrentes já estão utilizando.

Monitoramento de riscos em tempo real: a IA pode monitorar riscos em tempo real, identificando padrões de fraude ou antecipando crises.

Governança e ética: o uso da IA precisa estar alinhado com boas práticas de governança e ética das instituições.

- O mercado global de IA deve alcançar US\$407 bilhões até 2027, com uma taxa de crescimento anual composta (CAGR) de 39,4%. (MarketsandMarkets)
- Até 2025, a IA poderá gerar uma economia de \$3,5 trilhões em processos automatizados. (McKinsey)
- 56% das empresas utilizam IA para monitorar riscos em tempo real. (Deloitte)
- Empresas que implementaram IA em seus processos de gestão de risco reportaram uma redução de até 60% nos incidentes de fraude financeira. (MIT Sloan Management Review Brasil)



Contratação de fornecedores e *due diligence*

Andressa Onara, diretora legal da Boston Scientific Brasil, abordou a *due diligence* na contratação de fornecedores durante a Semana de Compliance da Anahp. Com uma apresentação abrangente, ela demonstrou a importância do processo para evitar riscos legais e reputacionais, especialmente em setores onde a integridade e a conformidade são exigências fundamentais. “A *due diligence* é uma ferramenta essencial para garantir que estamos contratando parceiros legítimos, íntegros e confiáveis”, afirmou.


A especialista enfatizou que a relação comercial com terceiros, como fornecedores, distribuidores e representantes, deve ser sempre precedida por uma análise rigorosa de riscos, incluindo aspectos legais, fiscais e reputacionais. “Não se trata apenas de um procedimento burocrático, mas de uma prática de compliance indispensável para proteger a empresa”, esclareceu.

A palestra também abordou a responsabilidade das empresas perante a Lei Anticorrupção, que responsabiliza as organizações pelos crimes praticados por terceiros que agem em seu nome. “O monitoramento dos fornecedores não acaba com a assinatura do contrato. Precisamos garantir que eles sigam em conformidade com as leis e normas ao longo de toda a relação comercial”, destacou.

Além disso, Andressa apresentou três “regras de ouro” para a contratação de terceiros:

- **Justifique a escolha do fornecedor:** toda contratação deve ser justificada, com base na necessidade e na capacidade técnica do parceiro.
- **Monitore continuamente:** é essencial que a empresa mantenha um monitoramento periódico dos terceiros, ajustado conforme o nível de risco envolvido.
- **Estabeleça contratos robustos:** os contratos devem conter cláusulas de compliance, anticorrupção e de proteção de dados, garantindo que todas as obrigações sejam claras para ambas as partes.

Andressa ressaltou ainda que a *due diligence* deve ser proporcional ao risco que o terceiro representa. Fornecedores com maior potencial de exposição, como aqueles que lidam com dados sensíveis, precisam passar por análise mais detalhada e ter um monitoramento contínuo. “Em empresas como a nossa, classificamos os fornecedores de acordo com o risco que representam, e os de maior risco são monitorados anualmente”, finalizou.



Essencialidade da *due diligence*: a *due diligence* é uma ferramenta essencial para garantir que estamos contratando parceiros confiáveis.

Lei Anticorrupção: a empresa é responsável pelos atos de corrupção de terceiros que agem em seu nome.

Regras de ouro da contratação: justifique a escolha, monitore continuamente e estabeleça contratos robustos.

Monitoramento contínuo: o processo de monitoramento dos terceiros não acaba com a assinatura do contrato.

Análise proporcional ao risco: fornecedores de maior risco passam por análises mais detalhadas e monitoramento contínuo.

- Em 2020, empresas globais pagaram mais de \$12 bilhões em multas por falhas em programas de compliance e contratação inadequada de terceiros. (SEC)
- Cerca de 75% das grandes corporações foram impactadas por riscos de corrupção ligados a terceiros. (KPMG)
- Com a implementação de leis anticorrupção e regulamentos como a LGPD, a demanda por serviços de *due diligence* aumentou em 25% nos últimos cinco anos. (Kroll Global Fraud and Risk Report)

***Due diligence* e compliance no setor hospitalar**

Segundo um estudo da KPMG, 40% dos hospitais enfrentaram problemas relacionados a fornecedores de produtos médicos com histórico de irregularidades.

Hospitais que não realizam *due diligence* adequada em terceiros estão expostos a multas e sanções. Em 2021, uma rede de hospitais no Brasil foi multada em R\$ 10 milhões por contratar fornecedores sem realizar a devida investigação de compliance.

Hospitais que falham em proteger dados sensíveis de pacientes podem ser multados em até 2% do faturamento bruto devido à falta de conformidade com a LGPD.

Em hospitais que implementaram ferramentas de *due diligence* automatizadas, o risco de violações de compliance diminuiu em 35%, de acordo com um estudo da Deloitte.

Leis: portabilidade e responsabilidade do seguro saúde, proteção de dados, anti *bullying* e *cyberbullying*

O último dia da Semana de Compliance da Anahp contou com apresentações de Ricardo Campos, docente na Goethe Universität (Alemanha) e diretor do Legal Grounds Institut, e Daniela de Andrade Bernardo, advogada e sócia do Andrade Mariano Advogados.


Destques

- As instituições devem investir em treinamento contínuo para prevenir o assédio e o *bullying*, tanto presencial quanto virtual, e criar canais de denúncia eficazes.
- O investimento em sistemas de proteção de dados, como criptografia e protocolos de resposta rápida a incidentes, é fundamental para garantir a segurança dos dados dos pacientes e estar em conformidade com a LGPD.
- Promover uma cultura organizacional focada em compliance e transparência aumenta a confiança dos pacientes e colaboradores, além de reduzir os riscos legais e operacionais.

Lei anti *bullying* e *cyberbullying*

A advogada Daniela de Andrade Bernardo trouxe uma reflexão aprofundada sobre os conceitos e formatos de *bullying* e *cyberbullying*, enfatizando que o problema, embora normalmente associado a escolas, também é comum no ambiente corporativo. Para ela, esse comportamento se manifesta principalmente como assédio moral, causando prejuízos psicológicos e, muitas vezes, físicos aos colaboradores.

Bernardo enfatizou a importância de entender as múltiplas formas de violência, que podem ser físicas, psicológicas, verbais e até materiais. “O *bullying* no ambiente corporativo pode ser tão sério quanto o que ocorre nas escolas. Ela afeta a saúde mental dos trabalhadores e a produtividade das empresas. E o assédio moral é uma das formas mais comuns dessa violência”, afirmou.



Outro ponto importante levantado foi a crescente ameaça do *cyberbullying*, potencializada pelo uso de tecnologias, especialmente durante a pandemia. “Esse fenômeno ganhou força com o trabalho remoto, onde a distância física dificulta a gestão das condutas. Por isso, as organizações precisam redobrar os cuidados com a forma como seus funcionários se comportam online”, alertou a palestrante.

A advogada também abordou a necessidade de políticas eficazes de compliance nas para coibir comportamentos abusivos. “As empresas precisam criar canais de denúncia confiáveis e assumir a responsabilidade de combater os comportamentos inadequados. O compliance é um aliado essencial nessa luta”, declarou. Além disso, ela defendeu que a solução para prevenir essas práticas está na educação contínua de gestores e colaboradores.

- *Bullying* no trabalho é uma forma de assédio moral.
- A pandemia intensificou o *cyberbullying* no ambiente de trabalho remoto.
- A violência no ambiente corporativo pode ser física, psicológica, verbal ou material.
- Políticas de compliance são essenciais para coibir *bullying* e assédio.
- Educação e treinamento de gestores e colaboradores são a chave para um ambiente de trabalho mais saudável.

Cyberbullying e assédio

25% dos profissionais de saúde relatam ter sofrido algum tipo de assédio no ambiente de trabalho. (AMB)

O aumento do uso de ferramentas digitais no trabalho remoto durante a pandemia gerou um crescimento de 35% nos casos de *cyberbullying* no setor de saúde. (Tendências em Saúde 2023)

Hospitais que implementam políticas de combate ao assédio e *cyberbullying* registram uma melhora de 20% no clima organizacional e uma redução de 15% nos afastamentos por doenças psicológicas. (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa)

Lei da portabilidade e responsabilidade do seguro saúde e a LGPD

O professor Ricardo Campos analisou a Lei de Portabilidade e Responsabilidade do Seguro Saúde (RIPA) nos EUA e sua relação com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil. A RIPA, sancionada em 1996, transformou o cenário de portabilidade no mercado de seguros americano, permitindo que os trabalhadores mantivessem seus benefícios de saúde ao trocar de emprego. Campos destacou que a legislação trouxe uma proteção importante contra a discriminação por condições pré-existentes, além de facilitar a continuidade dos cuidados médicos.

O professor explicou que, antes da RIPA, o sistema de seguros de saúde nos EUA era fragmentado, com regras estaduais que dificultavam a portabilidade entre empregadores. “A RIPA unificou essas normas, garantindo que os trabalhadores não perdessem seus benefícios ao mudar de emprego”, afirmou. E mencionou que a lei foi fundamental para combater o aumento dos prêmios de seguro para pessoas com condições de saúde mais graves.

Em comparação com a RIPA, Campos pontuou que a LGPD, embora mais abrangente, também traz mudanças importantes para o setor de saúde.

“Ela impõe requisitos rigorosos para o tratamento de dados sensíveis, como as informações sobre diagnósticos, exigindo consentimento explícito dos pacientes”, disse. E acrescentou que, no setor hospitalar, a proteção dos dados é uma questão crítica não apenas para evitar sanções legais, mas também para manter a confiança dos usuários.

LGPD (Brasil):

Aplica-se a todas as empresas que lidam com dados pessoais, requer consentimento explícito e impõe sanções que podem chegar a 2% do faturamento da empresa, limitadas a R\$ 50 milhões.

RIPA (EUA):

Aplica-se exclusivamente ao setor de saúde e seus associados, focada em portabilidade de benefícios e proteção de dados médicos. As multas podem chegar a US\$ 50 mil por violação individual.

Campos também abordou os desafios enfrentados pelas instituições de saúde para garantir a conformidade com a LGPD. Ele explicou que, além de sistemas tecnológicos robustos, é fundamental que os profissionais de saúde sejam treinados para lidar corretamente com as informações. “A busca por conformidade não pode ser limitada a sistemas de TI. A cultura organizacional também deve ser voltada para a proteção de dados”, enfatizou.

O professor destacou as severas penalidades impostas tanto pela RIPA quanto pela LGPD em caso de violações. Nos EUA, as multas podem ser extremamente altas, enquanto no Brasil, a ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados) tem intensificado sua fiscalização e aplicado sanções rigorosas. “A conformidade evita altas penalidades financeiras e preserva a reputação da instituição”, resumiu.

Na conclusão, Campos reforçou a importância de as instituições de saúde adotarem uma postura proativa em relação à proteção de dados, investindo em tecnologia, treinamento e na criação de políticas de compliance robustas. “O setor lida com informações extremamente sensíveis. Proteger esses dados é uma obrigação legal e ética”, finalizou.

- A LGPD, inspirada no GDPR, tem um enfoque mais amplo e protege dados sensíveis no Brasil.
- O setor de saúde é altamente impactado pelas exigências da LGPD.
- Conformidade é essencial para evitar penalidades e preservar a reputação das empresas.
- Investimento em tecnologia e treinamento são fundamentais para a adequação às leis de proteção de dados.

Proteção de dados e compliance na saúde

O setor de saúde é responsável por 30% das violações de dados pessoais no Brasil. (ANPD)

Em 2023, o Brasil teve um aumento de 40% em ataques cibernéticos no setor hospitalar. (Fortinet)

Multas por violações de dados de saúde podem chegar a até R\$ 50 milhões no Brasil. (LGPD)

65% das instituições de saúde brasileiras ainda não estão completamente adaptadas à LGPD. (ANPD 2023)

Nos EUA, mais de 85% das empresas de saúde já implementaram os requisitos de conformidade da HIPAA. (Departamento de Saúde dos EUA)

Ao final do terceiro dia, a Semana de Compliance da Anahp contabilizou a participação de 1.030 profissionais de todo o Brasil, que acompanharam de forma online os debates sobre os principais desafios e práticas de compliance no setor hospitalar.

**Para assistir o conteúdo na íntegra,
[acesse o nosso canal no Youtube.](#)**

E fique atento aos próximos eventos!



Há 23 anos promovendo
qualidade e ética na saúde

